

DARIUSZ KLIMEK

Funkcja ekonomiczna migracji zarobkowej z Ukrainy do Polski

**Politechnika Łódzka
Monografie 2015**

Dariusz Klimek

Funkcja ekonomiczna
migracji zarobkowej
z Ukrainy do Polski

Politechnika Łódzka
Monografie 2015

Recenzenci:

prof. zw. dr hab. Elżbieta Kryńska
dr hab. Bogusława Urbaniak, prof. UŁ

Redaktor Naukowy Wydziału Organizacji i Zarządzania:

prof. zw. dr hab. inż. Jerzy Lewandowski

© Copyright by Politechnika Łódzka 2015

WYDAWNICTWO POLITECHNIKI ŁÓDZKIEJ

ul. Wólczańska 223, 90-924 Łódź
tel. 42-631-20-87, fax 42-631-25-38
e-mail: zamowienia@info.p.lodz.pl
www.wydawnictwa.p.lodz.pl

ISBN 978-83-7283-694-6

Nakład 200 egz. Ark druk. 19,0. Papier offset. 80 g 70 x 100
Druk ukończono w październiku 2015 r.
Wykonano w Drukarni Quick-Druk, ul. Łąkowa 11, 90-562 Łódź
Nr 2151

SPIS TREŚCI

WSTĘP.....	5
ROZDZIAŁ I	
MIGRACJE ZAROBKOWE W UJĘCIU GLOBALNYM I MIĘDZYNARODOWYM.....	12
1.1. Migracje zarobkowe w definicjach i typologiach	12
1.2. Charakterystyka procesów migracji zarobkowych na świecie	25
1.3. Charakterystyka procesów migracji z Ukrainy do poszczególnych krajów	40
1.4. Przebieg i skala migracji zarobkowej z Ukrainy do Polski.....	52
1.4.1 Periodyzacja migracji zarobkowej z Ukrainy do Polski po 1991 roku	52
1.4.2 Charakterystyka procesów migracji z Ukrainy do Polski w okresie od stycznia 2006 do czerwca 2014 roku	60
ROZDZIAŁ II	
WPLYW MIGRACJI ZAROBKOWYCH NA ROZWÓJ GOSPODARCZY I RYNEK PRACY.....	74
2.1. Ekonomiczne aspekty migracji w teoriach migracji	74
2.2. Aspekty ekonomiczne w politykach migracyjnych wybranych krajów	83
2.3. Migracje zarobkowe a rozwój gospodarczy i rynek pracy w państwie przyjmującym	93
2.3.1. Korzyści i niekorzyści migracji zarobkowej w ujęciu literatury przedmiotu	93
2.3.2. Doświadczenia wybranych krajów w zakresie wpływu migracji na sytuację na krajowym rynku pracy	103
2.4. Zmiany w gospodarce i na rynku pracy w Polsce sprzyjające rozwojowi migracji z Ukrainy.....	111
2.5. Rola i pozycja migrantów z Ukrainy na polskim rynku pracy i u polskich przedsiębiorców	121
ROZDZIAŁ III	
STRUKTURA PROCESU BADAWCZEGO	133
3.1. Hipotezy i pytania badawcze	133
3.2. Metody badawcze, organizacja badań i próba badawcza	139
3.3. Charakterystyka przedsiębiorców i migrantów uczestniczących w badaniach funkcji ekonomicznej migracji zarobkowej z Ukrainy do Polski.....	150

ROZDZIAŁ IV

WPLYW ZATRUDNIENIA MIGRANTÓW Z UKRAINY NA SYTUACJĘ NA WEWNĘTRZNYM RYNKU PRACY U BADANYCH PRZEDSIĘBIORCÓW.....	157
4.1. Uzupełnianie niedoborów zatrudnienia i inne korzyści ekonomiczne jako przyczyny zatrudniania migrantów	157
4.2. Komplementarny i substytucyjny charakter zatrudnienia migrantów z Ukrainy	164
4.3. Wpływ migrantów na wypieranie pracowników rodzimych.....	171
4.4. Wielkość wpływu zatrudnianych migrantów z Ukrainy na równowagę na wewnętrznym rynku pracy u przedsiębiorców	174
4.5. Przyczyny braku uzupełnienia niedoborów zatrudnienia przez migrantów z Ukrainy...	179

ROZDZIAŁ V

WPLYW ZATRUDNIENIA MIGRANTÓW NA ELASTYCZNOŚĆ PRACY I WYNIKI EKONOMICZNE PRZEDSIĘBIORCÓW.....	187
5.1. Forma prawna zatrudnienia, czas pracy i dyspozycyjność migrantów jako czynniki wpływające na elastyczność pracy.....	187
5.2. Wpływ zatrudnienia migrantów z Ukrainy na wydajność, jakość i dyscyplinę pracy u przedsiębiorców	200
5.3. Wpływ zatrudnienia migrantów z Ukrainy na koszty pracy przedsiębiorców	212
5.4. Wpływ zatrudnienia migrantów z Ukrainy na przychody ze sprzedaży	223

ROZDZIAŁ VI

ROZWÓJ MIGRACJI Z UKRAINY DO POLSKI – OCENY PRZEDSIĘBIORCÓW I MIGRANTÓW.....	230
6.1. Czynniki wpływające na rozwój migracji z Ukrainy do Polski w ocenach polskich przedsiębiorców	230
6.2. Perspektywy rozwoju migracji z Ukrainy do Polski w ocenach polskich przedsiębiorców	237
6.3. Zagrożenia trwałości funkcji ekonomicznej migracji z Ukrainy do Polski.....	247
ZAKOŃCZENIE	255
BIBLIOGRAFIA	267
SPIS TABEL	289
SPIS RYSUNKÓW	293
SPIS WYKRESÓW	293

WSTĘP

Migracje ludności są zjawiskiem wielowymiarowym i niełatwym do wyjaśnienia. Łączą w sobie aspekty psychologiczne, kulturowe, ekonomiczne, demograficzne, prawne i polityczne. Złożoność procesów migracji, zmienność w czasie, różnorodność następstw ekonomicznych, demograficznych, politycznych czy kulturowych powoduje trudności na wielu płaszczyznach rozważań, tak teoretycznych (np. związanych z przyjęciem jednoznacznej, akceptowalnej przez badaczy definicji migracji oraz teorii wyjaśniającej to zjawisko), jak i praktycznych (np. z kształtowaniem zasad polityki migracyjnej).

Tematyka monografii dotyczy migracji zarobkowej z Ukrainy do Polski. Jako podstawę dalszej eksploracji przyjęto, że migracja będzie oznaczać stałe lub czasowe podejmowanie pracy zarobkowej za granicą. Walorem takiej definicji jest jej uniwersalizm, który podkreśla chęć objęcia badaniem różnych aspektów migracji bez wnikania w kontestowaną często długość podejmowania pracy za granicą. Ponadto tak sformułowana definicja zawężyła na wstępie obszar dociekań do procesów migracji mających charakter zarobkowy i związanych z przekraczaniem granic państw. Wyklucza to z dalszej analizy przemieszczanie się ludności w celu podejmowania pracy w kraju zamieszkania, tzw. migrację wewnętrzną oraz migrację o innym charakterze, np. w celu nauki. Ograniczenie zakresu poruszanej problematyki do migracji z Ukrainy do Polski pozwala jednocześnie na używanie w treści publikacji (z nielicznymi wyjątkami) terminów migracja i migrant, w miejsce tradycyjnie wykorzystywanych określeń typu emigracja i emigrant oraz imigracja i imigrant.

Argumentów uzasadniających podejmowanie badań nad procesami migracji z Ukrainy do Polski jest kilka. W pierwszym rzędzie należy zwrócić uwagę na problem formułowania prawidłowości dotyczących przyczyn, przebiegu i skutków migracji. Występują w tym zakresie specyficzne różnice pomiędzy poszczególnymi krajami. Każda migracja pomiędzy dwoma krajami ma cechy typowe i szczególne tylko dla tej migracji. Ewentualne korzystanie z wyników badań odnoszących się do różnych aspektów migracji w ujęciu międzynarodowym i przenoszenie do Polski stosowanych tam rozwiązań w zakresie kształtowania procesów migracji powinno być poprzedzone badaniem specyficznych zależności występujących pomiędzy dwoma krajami, w przypadku tej monografii – pomiędzy Polską a Ukrainą.

W nie mniejszym stopniu na zasadność zajmowania się migracją do Polski wskazuje znaczny wzrost liczby migrantów z Ukrainy pracujących w polskiej gospodarce. O rosnącej liczbie migrantów z Ukrainy świadczy w ostatnich latach liczba udzielonych przez wojewodów zezwoleń na pracę i zarejestrowanych w urzędach pracy oświadczeń

pracodawców zamierzających zatrudniać migrantów. O ile w 2007 roku łączna liczba tego typu dokumentów wynosiła zaledwie 24 tys., to w 2014 r. sięgała 399,9 tys., a w I półroczu 2015 aż 422,8 tys. Oznacza to, że w pierwszym półroczu 2015 roku mogło podjąć pracę w Polsce więcej migrantów z Ukrainy niż potencjalnie pracowało ich w całym 2014 roku, a migranci z Ukrainy w 2015 roku, o ile wszyscy otrzymujący zezwolenie i oświadczenie podjęli pracę, mogą stanowić w Polsce około 4,9% liczby pracujących w gospodarce narodowej¹. Zmienia się także struktura migracji. Migranci z Ukrainy, którzy jeszcze kilka lat temu zatrudniani byli niemal wyłącznie w rolnictwie, gospodarstwach domowych, handlu i budownictwie, zaczęli coraz częściej podejmować pracę w różnych branżach przemysłu i transporcie.

Problematyka migracji z Ukrainy do Polski, kraju o zbliżonej kulturze i języku do Polski, ma też istotne znaczenie w związku z niekorzystnymi dla Polski prognozami demograficznymi. W wielu krajach Europy dotkniętych problemem starzenia się społeczeństw, w których maleje odsetek osób w wieku produkcyjnym, jest dostrzegana znacząca rola migrantów w rozwoju gospodarczym. W Polsce, jak wynika z badań Narodowego Banku Polski w okresie bardzo dobrej koniunktury gospodarczej (rok 2007), środowiska biznesowe uznały (wśród wielu innych barier o charakterze, m.in.: technicznym, finansowym czy prawnym) za główną barierę dalszego rozwoju podmiotów gospodarczych – brak pracowników². Z takim niekorzystnym scenariuszem należy się liczyć także w przyszłości, gdyż w perspektywie do 2050 r. nie tylko będzie zmniejszać się liczba ludności w kraju, ale nastąpi spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym³.

Aktualność tematyki migracji z Ukrainy do Polski wzmaga trudna do zdefiniowania sytuacja polityczna oraz gospodarcza na Ukrainie, która ujawniła się szczególnie silnie od początku 2014 roku i pozostaje nierozwiązana w roku 2015.

Wymienione konstatacje wskazujące na potrzebę zajmowania się tematyką migracji z Ukrainy do Polski sygnalizują jednocześnie konieczność podejmowania działań w obszarze polskiej polityki migracyjnej. Polska, która jeszcze niedawno była niemal wyłącznie krajem emigracyjnym, powinna kontynuować rozpoczęte poszukiwania odpowiedzi na pytanie – czy, i w jaki sposób budować politykę migracyjną? Podstawą odpowiedzi na to pytanie jest określenie korzyści dla polskich przedsiębiorców i skutków dla rynku pracy.

¹ GUS, <http://stat.gov.pl/wskazniki-makroekonomiczne/>; Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> dostęp: 11.09.2015 (bez podmiotów zatrudniających do 9 osób, w przypadku porównania liczby zezwoleń i oświadczeń w stosunku do pracujących ogółem odsetek ten wynosi w I półroczu 2,74%).

² Narodowy Bank Polski, www.nbp.pl dostęp: 10.08.2012.

³ *Prognoza ludności na lata 2014-2050*, GUS, Warszawa 2014, s. 168, 218.

Ekonomiczne aspekty migracji zarobkowej dostrzegł już w końcu XIX wieku E.G. Ravenstein. Od połowy XX wieku prowadzono badania procesów migracji najpierw w Stanach Zjednoczonych, nieco później w krajach Europy Zachodniej. W Polsce problematyka migracji była dwadzieścia lat temu przede wszystkim domeną kilkunastu demografów i socjologów (m.in.: M. Okólski, K. Slany), choć prowadzili w tej tematyce badania nieliczni ekonomiści (S. Golinowska, R. Jończy, E. Kryńska). Badania koncentrowały się zaledwie w kilku ośrodkach naukowych, w szczególności w Warszawie (Ośrodek Badań nad Migracjami UW, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych). Przeprowadzone w ostatnich latach badania aspektów ekonomicznych migracji do Polski były często tylko fragmentem szerszego zakresu badań obejmujących wiele różnych problemów związanych z rynkiem pracy w Polsce, integracją migrantów czy polityką migracyjną. W niewielkim stopniu zajmowano się problematyką skutków ekonomicznych migracji z Ukrainy dla polskich przedsiębiorców, w ogóle nie spotyka się badań dotyczących funkcji ekonomicznej migracji w odniesieniu do największej liczbowo grupy migrantów zatrudnianych w Polsce na stanowiskach robotniczych. Istnieje luka badawcza w tym zakresie.

Do rzadkości także należą badania ustosunkowujące się do trwałości zjawiska migracji ukraińskiej do Polski. Zakłada się, że o ile wystąpią w Polsce określone warunki sprzyjające wzrostowi zatrudnienia, to przy braku pracowników rodzimych, w ich miejsce szybko pojawią się migranci z Ukrainy, w odpowiedniej liczbie i o odpowiednich kwalifikacjach. Może to jednak nie być prawdą z uwagi na np. ograniczone zasoby migrantów, istniejącą od wielu lat konkurencję innych krajów w pozyskiwaniu migrantów z tego kraju lub inne bariery, które mogą wystąpić w przepływach osób. Dlatego istotne jest badanie czynników wpływających zarówno na rozwój procesu migracji z Ukrainy do Polski, jak i hamujących ten rozwój.

Opisywane w monografii badania służyły identyfikacji i ocenie funkcji ekonomicznej migracji zarobkowej z Ukrainy z perspektywy polskich przedsiębiorców.

Funkcja ekonomiczna migracji zarobkowej w działalności polskich przedsiębiorców została zdefiniowana jako wpływ zatrudnienia migrantów na sytuację tych przedsiębiorców w zakresie: **równowagi na wewnętrznym rynku pracy, elastyczności pracy oraz wyników ekonomicznych.**

Funkcja ekonomiczna migracji jest jedną z funkcji, obok kulturowej czy demograficznej, o jakiej możemy mówić w kontekście określonego społeczeństwa lub gospodarki. Występuje na różnych poziomach rozważań i można ją badać z różnej perspektywy:

- teorii ekonomii, która opisuje kluczowe problemy migracji i poszukuje dla nich usystematyzowanych prawidłowości ekonomicznych;
- polityki migracyjną, próbującej za pomocą określonych narzędzi prawnych sterować przepływami migrantów;
- gospodarki, gdzie może wystąpić zarówno szereg korzyści jak i strat (rozwój handlu, podatki, wydatki socjalne, przekazy finansowe migrantów) zarówno w kraju wysyłającym jak i przyjmującym migrantów;
- rynku pracy, dla którego znaczący napływ lub odpływ migrantów może mieć duże znaczenie, w szczególności dotyczy to sytuacji na lokalnym rynku pracy w aspekcie dostępności miejsc pracy dla pracowników rodzimych i ich poziomu wynagrodzeń;
- przedsiębiorców, podejmujących pragmatyczne decyzje na poziomie przedsiębiorstwa, w szczególności dotyczące sposobów uzupełniania niedoborów zatrudnienia w drodze przyjmowania do pracy pracowników rodzimych lub alternatywnie migrantów;
- migrantów i ich rodzin, dla których środki finansowe z tytułu pracy za granicą, mogą mieć wpływ na ich poprawę sytuacji gospodarstw domowych migrantów i tym samym mogą mieć istotne znaczenie przy podejmowaniu decyzji o migracji.

W monografii podjęto rozważania na temat funkcji ekonomicznej migracji z perspektywy polskich przedsiębiorców zatrudniających migrantów, koncentrując uwagę na skutkach ekonomicznych tego zatrudnienia dla przedsiębiorców. W teoretycznej części nie pominięto też szerszego spojrzenia na problem migracji z innych perspektyw: teoretyków ekonomii, polityków zajmujących się polityką migracyjną, rynku pracy i migrantów. Te perspektywy mają jednak tylko charakter pomocniczy, stanowią tło dla podstawowego obszaru analizy, jaką jest sytuacja polskich przedsiębiorców, zatrudniających migrantów. Takie rozszerzenie perspektywy było konieczne, gdyż trudno prawidłowo analizować aspekty działalności przedsiębiorców bez zwracania uwagi na uwarunkowania związane z otoczeniem w jakim przedsiębiorcy prowadzą działalność.

Do Polski migrują w większości (ponad 70%) osoby podejmujące w Polsce pracę na stanowiskach robotniczych (przy pracach prostych i wymagających określonych kwalifikacji), w związku z tym przyjęto na etapie konceptualizacji badań, iż analizowani będą tylko ci przedsiębiorcy, którzy zatrudniają wyłącznie te grupy migrantów⁴. Przyjęcie takiego ograniczenia co do zakresu badań umożliwiło uzyskanie bardziej jednolitych wyników i sformułowanie bardziej jednoznacznych wniosków.

⁴ W.G. Czebanowa (red.), *Zownisznia trudowa migracja nasielienja Ukrainy*, Kijów 2009, s. 40-42.

W oparciu o przedstawione uzasadnienie prowadzenia badań, po zdefiniowaniu dla potrzeb badań takich terminów jak migracja i funkcja ekonomiczna migracji oraz określeniu perspektywy z jakiej funkcja ta będzie badana, możliwe było sformułowanie istotnych **problemów badawczych**. Dotyczą one wpływu migrantów z Ukrainy zatrudnianych na stanowiskach robotniczych na:

- poziom równowagi na wewnętrznym rynku pracy, rozumiany jako stopień uzupełniania niedoborów kadrowych w różnych przekrojach stanowisk;
- elastyczność pracy u przedsiębiorców, określaną poprzez formę prawną zatrudnienia migrantów, ich czas i system pracy oraz dyspozycyjność migrantów;
- wyniki ekonomiczne działalności przedsiębiorcy (m.in. poprzez ocenę wpływu zatrudnionych migrantów na osiągnięte przychody ze sprzedaży, koszty pracy, wydajność, jakość i dyscyplinę pracy).

Dodatkowym problemem badawczym są czynniki wpływające pozytywnie i negatywnie u przedsiębiorców na rozwój funkcji ekonomicznej migracji z Ukrainy, w szczególności na jej trwałość, rozumianą jako kontynuowanie migracji w przyszłości.

Szczegółowy opis metod badawczych, postępowania badawczego wraz ze schematami i charakterystyką badanych przedsiębiorców ujęty został w rozdziale 3.2.

Wyniki studiów literaturowych i przeprowadzonych badań empirycznych omówione zostały w sześciu rozdziałach rozprawy. Struktura, układ i logika treści monografii wynikają z przejętego celu, postawionych pytań badawczych i sformułowanych hipotez.

Rozdział pierwszy we wstępnej części przybliży podstawowe pojęcia oraz prezentuje dane ilościowe dotyczące migracji, a także cechy charakterystyczne procesów migracji w skali świata, kontynentów i niektórych krajów. Końcowe fragmenty pierwszy dwóch podrozdziałów dotyczą tendencji i perspektyw rozwoju migracji oraz polityk migracyjnych prowadzonych przez inne kraje w stosunku do migrantów. Te dwa podrozdziały pełnią rolę tła dla omawianej dalej tematyki. W dalszej części rozdziału autor przytacza wyniki badań związanych z procesami migracji na Ukrainie pod kątem możliwości rozwoju tych procesów do Polski, ze szczególnym uwzględnieniem konkurencji innych krajów w zakresie pozyskiwania zasobów pracy z Ukrainy.

W **rozdziale drugim** została przeprowadzona analiza różnych aspektów ekonomicznych związanych z migracją zarobkową na świecie i w Polsce, spotykanych zarówno w teoriach jak i wynikach badań empirycznych. Istotny fragment rozdziału dotyczy zmian w gospodarce i na rynku pracy w Polsce sprzyjających rozwojowi migracji z Ukrainy do Polski. Jednak autor skoncentrował główną uwagę na analizie wpływu migracji zarobkowych na rozwój

gospodarczy i rynek pracy zarówno w Polsce jak i w innych krajach oraz na analizie roli i pozycji migrantów z Ukrainy na polskim rynku pracy. Rozdział ten przedstawia stan wiedzy na temat funkcji ekonomicznej zarówno na poziomie krajów przyjmujących migrantów, w szczególności Polski, jak i na poziomie przedsiębiorcy.

Rozdział trzeci dotyczy metodyki badań opisywanych w kolejnych trzech rozdziałach. Określony został zakres badań: przedmiotowy, podmiotowy, czasowy i terytorialny. Wiele uwagi poświęcono w tym rozdziale opisowi metod badawczych i organizacji badań, przyjętych hipotez i pytań badawczych oraz charakterystyce badanych przedsiębiorców.

Rozdział czwarty to pierwszy z rozdziałów empirycznych dotyczących wpływu migrantów z Ukrainy na równowagę zatrudnienia u przedsiębiorców. W pierwszej części rozdziału analizie poddano przyczyny zatrudniania migrantów, próbując znaleźć odpowiedź na pytanie – czy polscy przedsiębiorcy zatrudniają migrantów, w celu osiągnięcia korzyści ekonomicznych, czy też są ku temu inne powody? W kolejnych fragmentach tego rozdziału szukano odpowiedzi na kilka pytań dotyczących wpływu migrantów z Ukrainy na równowagę zatrudnienia u różnych kategorii przedsiębiorców. Istotną sprawą było badanie wpływu zatrudniania migrantów na wypieranie pracowników rodzimych oraz ocena charakteru ich zatrudnienia w kontekście problemu substytucyjności i komplementarności w stosunku do rodzimych pracowników.

W **rozdziale piątym** zostały przedstawione wyniki badania dotyczące wpływu zatrudnienia migrantów na elastyczność pracy u polskich przedsiębiorców, określoną dla potrzeb monografii poprzez formę prawną zatrudnienia migrantów, wymiar i system czasu pracy oraz ich dyspozycyjność. Kolejna część rozdziału została poświęcona badaniu tego, w jaki sposób migranci z Ukrainy mogą oddziaływać na niektóre obszary działalności przedsiębiorcy (wydajność, jakość i dyscyplinę pracy oraz koszty pracy i przychody ze sprzedaży) mające istotny wpływ na uzyskiwane wyniki ekonomiczne.

Rozdział szósty ma także charakter empiryczny – dotyczy identyfikacji czynników wpływających na rozwój funkcji ekonomicznej migracji oraz perspektyw rozwoju tej funkcji w ocenach przedsiębiorców. Badania pozwoliły zidentyfikować podstawowe bariery i zagrożenia dla rozwoju migracji z Ukrainy do Polski obecnie występujące i mogące wystąpić w przyszłości.

W **zakończeniu** przedstawiono w syntetyczny sposób efekty badań własnych, które posłużyły do weryfikacji przyjętych hipotez i oceny stopnia realizacji przyjętego celu badań. W oparciu o nie wyprowadzono wnioski i rekomendacje użyteczne zarówno dla przedsiębiorców zatrudniających migrantów jak i dla budowania polskiej polityki migracyjnej.

ROZDZIAŁ I

MIGRACJE ZAROBKOWE W UJĘCIU GLOBALNYM I MIĘDZYNARODOWYM

1.1. Migracje zarobkowe w definicjach i typologiach

Poglądy na istotę migracji ulegały ewolucji wraz z upływem czasu i stopniowym poznawaniem przez badaczy różnych aspektów tego zjawiska. W definicjach formułowanych od początku lat 50. ubiegłego wieku migracja była utożsamiana niemal wyłącznie z ruchem ludności wykonywanym z reguły na duże odległości, z zamiarem osiedlenia się⁵. Szybko jednak dostrzeżono, że tak formułowane definicje nie obejmują wszystkich jej rodzajów. S. Lee twierdził, że migracja jest zdefiniowana zasadniczo jako trwała albo półtrwała zmiana miejsca zamieszkania, ale żadne ograniczenie nie może być zrobione w stosunku do odległości ruchu i nie ma różnicy pomiędzy zewnętrzną i wewnętrzną migracją⁶. W końcu XX wieku pomimo tego, że dostrzegano złożoność i wielowymiarowość problematyki migracji, podejmowano jeszcze próby ujęcia jej istoty w jednej definicji, co prowadziło do tego, że definicje miały charakter bardziej uniwersalny, zachowując jednak w swojej treści element ruchu jako podstawową cechę migracji⁷. W ostatnich kilkunastu latach, zdając sobie sprawę z braku możliwości ujęcia w jednej uniwersalnej definicji wszystkich złożonych aspektów zjawiska migracji, badacze tej problematyki formułowali definicje dotyczące poszczególnych rodzajów migracji lub dotyczących niektórych jej aspektów. Doprowadziło to

⁵ Według opinii M. Okólskiego na takie pojmowanie terminu duży wpływ miała dominacja, szczególnie w latach 1850-1910, zaoceanicznych migracji ludności europejskiej. Zob. M. Okólski, *Demografia zmiany społecznej*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004, s. 204. Przykłady takich definicji migracji w wydawnictwach encyklopedycznych z lat 60. XX wieku: „Migracja to ruch ludności w nowe obszary, zwykle na dużą odległość od ojczyzostego domu” (Benton W. (red.), *Encyclopædia Britannica*, 1963, tom 15, s. 463); „Migracja (łac. migratio) – proces (akcja) przemieszczania z jednego kraju do drugiego, aby tam się osiedlić, dotyczy tylko przemieszczania ludności” (*Dictionnaire Encyclopédique Quillet*, Librairie Aristiole Quillet, Paris 1969, s. 4270).

⁶ S. Lee, *A theory of migration*, Demography, 1966, Vol. 3, Nr 1, s. 47-57.

⁷ Np. A. Jagielski zdefiniował migrację jako „ogół przemieszczeń przestrzennych, wynikających ze zmiany miejsca zamieszkania lub pobytu osób, które przenoszą się z miejsca pochodzenia do miejsca przeznaczenia”. Zob. A. Jagielski, *Geografia ludności*, PWN, Warszawa 1978, s. 219. M. Latuch określił migrację ludności jako „złożony proces przemieszczeń przestrzennych jednostek społeczeństwa towarzyszący zawsze rozwojowi ludzkości na przestrzeni jej dziejów”. Zob. M. Latuch, *Demografia społeczno-ekonomiczna*, PWE, Warszawa 1985, wyd. II, s. 307. Z kolei I. Smandek nazywa migracją „proces akumulacji kapitału, którego specyfiką jest to, że ma wpływ na zachowania ludzi, podlega na skłanianiu ich do terytorialnych przemieszczeń”. Zob. I. Smandek, *Cykle migracyjne. Zatrudnianie cudzoziemców i polityka wobec nich na przykładzie Republiki Federalnej Niemiec*, Prace Naukowe, Akademia Ekonomiczna im. Karola Adamieckiego, Katowice 1993, s. 6.

do powstania szeregu nowych pojęć związanych z migracją, np. migracji niepełnej, ekonomicznej, zarobkowej, sezonowej itd., ujmowanych często w formułowanych typologiach⁸.

Trudności związane ze zdefiniowaniem istoty migracji jakie napotykali badacze były różnego rodzaju. Jednym z większych problemów było określenie trwałości migracji, przede wszystkim w sensie długości wyjazdu z miejsca dotychczasowego zamieszkania do innego miejsca. Badacze m.in.: A. Giddens, O. Purygina, G. Sardak stwierdzali, że migracja jest związana ze zmianą miejsca zamieszkania, ale nie precyzowali czy chodzi w tym przypadku o stałą czy okresową zmianę. Inni (np. M. Okólski) używali dla określenia trwałości migracji zwrotu „względnie trwała zmiana miejsca zamieszkania”⁹. J. Balicki, E. Frątczak, Ch.B. Naum, próbując rozwiązać problem trwałości migracji, założyli, że kluczem do zdefiniowania migracji jest odniesienie się do trzech głównych aspektów: zmiany podstawowego (stałego) miejsca zamieszkania osoby, ustalenia jej nowego miejsca zamieszkania oraz rodzaju granic administracyjnych jaki został przekroczony w procesie przemieszczania się¹⁰.

Problem trwałości migracji to nie jedyny problem z jednoznacznym zdefiniowaniem zjawiska migracji. Pomimo szeregu prób definiowania migracji obecnie dominuje pogląd, że trudno jest sformułować jedną uniwersalną definicję dobrze charakteryzującą wszelkie i różnorakie jej aspekty. Za szczególnie istotne przejawy różnorodności i złożoności współczesnych migracji, utrudniające sformułowanie jednoznacznej definicji, uznano:

- wielość form i rosnący udział we wszystkich przemieszczeniach zagranicznych migracji krótkookresowych, charakteryzujących się ponadto systematycznie malejącą długością czasu pozostawiania za granicą;

⁸ Pojęcia te i typologie są omawiane w dalszych fragmentach rozdziału. Przegląd definicji migracji i typologii zob. także A. Furdal, W. Wysoczański (red.), *Migracje: dzieje, typologia, definicje*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2007.

⁹ A. Giddens, *Socjologia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007, s. 302; O.G. Purygina, S.E. Sardak, *Miżnarodna migracja*, Wydawnictwo Akademia, Kijów 2007, s. 23; M. Okólski, *Demografia. Podstawowe pojęcia, procesy i teorie w encyklopedycznym zarysie*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004, s. 82. Zwrot „względna zmiana miejsca zamieszkania” przytaczane jest także w wydawnictwach encyklopedycznych. Zob. J. Wojnowski (red.), *Wielka Encyklopedia PWN*, Tom 17, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2003, s. 406. W definicjach M. Okólskiego spotkać też można rozwiązanie polegające na wykropkowywaniu liczby dni od których możemy mówić o zjawisku migracji np. „Migracją zagraniczną jest zmiana miejsca zamieszkania w jednym kraju na miejsce zamieszkania w innym kraju, jeśli czas zamieszkania w nowym kraju wynosi co najmniej ... dni. Zob. M. Okólski, *Statystyka imigracji w Polsce. Warunki poprawności, ocena stanu obecnego, propozycje nowych rozwiązań*, Prace Migracyjne, Ośrodek Badań nad Migracjami UW, Warszawa 1997, Nr 2, s. 34.

¹⁰ J. Balicki, E. Frątczak, Ch.B. Naum, *Mechanizm przemian ludnościowych. Globalna polityka ludnościowa*, Instytut Politologii Uniwersytetu Kard. S. Wyszyńskiego w Warszawie, Warszawa 2003, s. 184.

- występowanie stosunkowo licznej kategorii migrantów, których nie można przypisać ściśle do określonego kraju zamieszkania lub w określonym przedziale czasu można im przypisywać więcej niż jeden kraj zamieszkania;
- narastające znaczenie migracji nielegalnej;
- rosnącą częstość metamorfoz migracji (np. przeobrażenie się ruchu nie migracyjnego w migrację lub migracji krótkookresowej w długookresową) oraz zmian statusu (np. z nielegalnej na legalną migrację lub na odwrót);
- ambiwalencję statusu niektórych form migracji (np. występowanie migracji zarazem legalnej i nielegalnej), gdy migrant przybywa do kraju docelowego na podstawie zezwolenia na zamieszkanie, ale w celu podjęcia nielegalnej pracy¹¹.

Autorzy przyjęli dwa różne podejścia do definiowania migracji, pozwalające uniknąć opisywanych wyżej problemów ze sformułowaniem jednej, uniwersalnej definicji.

Po pierwsze zauważono, że migracje między poszczególnymi krajami lub grupami krajów mogą się wobec siebie różnić i posiadać pewne specyficzne cechy gdzie indziej nie występujące, a to jest jedną z podstawowych barier dla stworzenia uniwersalnej definicji zjawiska migracji. Stąd zaczęto tworzyć definicje na podstawie zauważonych cech charakterystycznych w migracji z jednego kraju do drugiego¹². W drugim podejściu definicyjnym zaczęto formułować określenia odnoszące się tylko do poszczególnych aspektów lub przyczyn migracji, sądząc prawdopodobnie, że utworzony w ten sposób zbiór różnych definicji może pozwolić w pełni charakteryzować złożone zjawisko migracji. W obu tych podejściach, niezależnie od nazwy jaką badacze nadawali migracji, dużą uwagę zwracano na ekonomiczny aspekt migracji.

Przykładem pierwszego podejścia, odnoszącego się także do współczesnej migracji Polaków, może być pojawienie się w końcu ubiegłego wieku koncepcji tzw. migracji niepełnej¹³. M. Okólski proponował, aby taki termin odnosić do „ruchu wędrownego cyrkulującego,

¹¹ M. Okólski, *Demografia zmiany ...*, op. cit., s. 205.

¹² Nie był to pomysł nowy, tak postępował E.G. Ravenstein, angielski geograf, którego uważa się za twórcę pierwszej teorii migracji. Takie podejście, polegające na poszukiwaniu prawidłowości migracji występujących pomiędzy dwoma krajami (w tym przypadku pomiędzy Ukrainą i Polską), stało się jedną z podstaw konstrukcji niniejszej monografii.

¹³ Przykładów w literaturze badania prawidłowości migracji tylko pomiędzy dwoma krajami jest bardzo dużo. Np.: M. Ferjan badał przemieszczanie siły roboczej ze Słowacji do Słowenii. Zob. M. Ferjan, *Labour force mobility from Slovakia to Slovenia*, Ekonomický Časopis. Journal of Economics, 2005, Nr 7, s. 725-735; J. Saarela oraz D.O. Rooth badali w jakim stopniu Finowie integrują się ze szwedzkim rynkiem pracy. Zob. J. Saarela, D.O. Rooth, *How integrated are Finns in the Swedish labour market: outcomes of free labour mobility*, International Migration. Quarterly Review, 2006, Nr 2, s. 119-152; Migrację pomiędzy Ukrainą a Węgrami opisali: C. Ayse, K. Hires-László, I. Jóźwiak, T. Sillo, *Circular Migration Patterns between Ukraine and Hungary*, European University Institute, San Dominico di Fiesole, 2011.

pojedynczych członków gospodarstw domowych w poszukiwaniu pracy za granicą (niezależnie od jego wewnętrznego zróżnicowania)”. Migracja niepełna jest szczególnym przypadkiem cyrkulacji, prowadzącym do zatrudnienia za granicą, zwykle krótkotrwałego, zwykle nieformalnego i zwykle podejmowanego na tzw. drugorzędnym rynku pracy w jednym z krajów rozwiniętych gospodarczo. Migracja taka z reguły jest odbywana w pojedynkę przez osobę migrującą, z intencją jak najszybszego połączenia się w Polsce z pozostałymi członkami rodziny. W przypadku takiego ruchu wędrownego jego uczestnik z reguły nie podejmuje nawet próby penetracji przestrzeni społecznej kraju przyjmującego i funkcjonuje na jego peryferiach, znajdując niezbędne, minimalne oparcie w sieci powiązań tworzonej przez przebywających tam w podobnym charakterze Polaków¹⁴.

Przykładem drugiego podejścia, akcentującego przyczyny migracji, jest podział dokonany, tym razem w stosunku do Ukraińców, przez S.I. Pyrożkova. Analizując procesy migracyjne na Ukrainie wyodrębnił on trzy jej rodzaje: migrację ekonomiczną – jako przemieszczenia ludności zachodzące z ekonomicznych motywów w celu polepszenia jej materialnego bytu; migrację polityczną – związaną z przemieszczeniami ludności z krajów o totalitarnych reżimach, przemieszczeniami w rezultacie zdarzeń wojennych, zmianą granic, różnymi formami dyskryminacji czy międzynarodowymi konfliktami; migrację ekologiczną – związaną z przemieszczeniami ludności w rezultacie złego wpływu środowiska na zdrowie człowieka¹⁵.

Migrację ekonomiczną utożsamia się często z pojęciem migracji zarobkowej i tego ostatniego pojęcia używa się bardziej powszechnie. E. Kryńska definiuje emigrację zarobkową jako „dobrowolne opuszczenie kraju ojczystego w celu podjęcia pracy zarobkowej”¹⁶. E. Sulima przedstawia migracje zarobkowe w sposób bardziej ogólny jako

¹⁴ M. Okólski, *Transformacja mobilności przestrzennej a nowe formy migracji międzynarodowych*, [w:] *Dziesięć lat po szoku. Polska gospodarka w latach 1989-1998*, Nowy Dziennik, Warszawa 1999, za: P. Kaczmarczyk, J. Tyrowicz, *Migracje niepełne*, Biuletyn Migracyjny, 2007, Nr 2, s. 4.

¹⁵ S.I. Pirożkow, *Demograficzny i trudowy potencjał*, Wybrane Naukowe Prace, Kijowski Narodowy Handlowo-Ekonomiczny Uniwersytet, t. I, s. 240. Migracja ekologiczna w czasach współczesnych występowała dotychczas na świecie rzadko, stąd jej wyróżnienie jako rodzaju migracji na Ukrainie na równi z migracją ekonomiczną i polityczną ma swoje specjalne uzasadnienie. Domniemywać należy, że wymieniona przez autora migracja ekologiczna związana jest prawdopodobnie z następstwami katastrofy w Czarnobylu w 1986 roku w wyniku której dokonano przemieszczenia kilkuset tysięcy ludzi. Bliski pojęciu migracji ekologicznej jest pojawiający się w literaturze przedmiotu w ostatnich latach termin migracji przymusowej. Jednym z przykładów takiej migracji są przesiedlenia ludności związane z rozwojem gospodarczym. Jak podaje B. Terminiński – szacunkowo każdego roku co najmniej 11 mln ludzi zostaje zmuszonych do zmiany miejsca zamieszkania w następstwie realizacji wielkich inwestycji: rozwoju infrastruktury drogowej i kolejowej, urbanizacji, budowy zbiorników wodnych, wycinki lasów czy wydobywania surowców. Zob. B. Terminiński, *Przesiedlenia inwestycyjne. Nowa kategoria migracji przymusowych*, Wydawnictwo Łośgraf, 2012.

¹⁶ E. Kryńska, *Dylematy polskiego rynku pracy*, IPiSS, Warszawa 2001, s. 141.

„mobilność zasobów pracy lub też ruchliwość pracowniczą”¹⁷. Autorzy definicji migracji zarobkowej zgodnie akcentują cel jakim jest praca zarobkowa lub podniesienie poziomu życia, niewielkie różnice w treści definicji jednak występują. Niektórzy utożsamiają migrację zarobkową z przekroczeniem granic państw, inni unikają takich jednoznacznych sformułowań, jedni utożsamiają migrację zarobkową z wyjazdem krótkookresowym, a pozostali nie odnoszą się do kwestii czasu (tab. 1).

Tabela 1. Przykłady definiowania migracji zarobkowej w literaturze przedmiotu

Treść definicji
Migracja zarobkowa to przestrzenne przemieszczanie ludności zawodowo czynnej podejmowane w celu poprawy sytuacji życiowej własnej i członków rodziny.
Migracja zarobkowa jest przemieszczeniem ludzi w międzynarodowej przestrzeni terytorialnej w celu poszukiwania pracy bez zmiany stałego miejsca pobytu.
Migracja zarobkowa to ruch w przestrzeni geograficznej podejmowany w celu poprawy warunków życia, któremu niejednokrotnie towarzyszy ruch w przeciwnym kierunku.

Źródło: M. Skoczylas, *Współczesne migracje zarobkowe*, [w:] J.E. Zamojski (red.), *Migracje i Społeczeństwo. Zbiór studiów 2*, Instytut Historii PAN, Warszawa 1997, s. 23; I. Yeleyko, *Specyfika migracji zarobkowej ludności na Ukrainie*, *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego*, 2007, Nr 11, s. 401-410; E. Kępińska, *Migracje sezonowe z Polski do Niemiec*, *Studia Migracyjne*, Uniwersytet Warszawski, 2008, s. 65.

Migracja sezonowa jest rodzajem migracji zarobkowej. Posiada jednocześnie cechy opisywanej wyżej migracji niepełnej i migracji zarobkowej. E. Kępińska podaje dwie definicje sformułowane tradycyjną terminologią oraz określeniami z najnowszej literatury w tematyce migracji. Według pierwszej definicji migracja sezonowa to „forma migracji zarobkowych, podejmowana przez migrantów w związku z sezonowością zapotrzebowania na siłę roboczą na rynku pracy kraju docelowego”. Druga definicja zakłada, że migranci sezonowi „są wysłannikami gospodarstwa domowego”, a migracje sezonowe „strategiami podejmowanymi przez gospodarstwo domowe w celu dywersyfikacji źródeł dochodu przez alokację zasobów pracy na różnych rynkach pracy”¹⁸. Jednocześnie autorka zwraca uwagę, że bardziej precyzyjna definicja migracji sezonowej powinna zawierać więcej charakteryzujących ją elementów. Wymienia tu m.in.: podejmowanie pracy sezonowej przez migrantów już mieszkających w kraju docelowym, przeznaczanie zarobionych pieniędzy na potrzeby gospodarstwa domowego w kraju pochodzenia, powtarzalność relacji nawiązywanych pomiędzy pracodawcą i migrantem¹⁹.

¹⁷ E. Sulima, *Uwarunkowania zewnętrzne migracji zarobkowych na przykładzie Polski*, *Studia Ekonomiczne*, Nr 4, Uniwersytet w Białymstoku, Białystok 2005, s. 89-104.

¹⁸ E. Kępińska, *Migracje sezonowe ...*, op. cit., s. 63.

¹⁹ Tamże, s. 63-64.

Próby ujednolicenia terminu migracji i migranta, podejmowały wielokrotnie organizacje międzynarodowe zajmujące się problematyką migracji i pracy. Obowiązujące aktualnie w Unii Europejskiej Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady z 2007 roku zawiera definicję imigracji, emigracji, imigranta oraz emigranta²⁰. Międzynarodowa Organizacja ds. Migracji (IOM) w „Światowym Raporcie Migracji” z 2008 roku definiuje migrację w dość prosty sposób, analogicznie do pierwszych historycznie ujęć definicji jako „proces ruchu albo przez międzynarodową granicę, albo wewnątrz kraju”, ale akcentuje jednocześnie w Raporcie różne typy i rodzaje migracji i migrantów²¹. Bardzo zbliżona do cytowanej wcześniej definicji migracji niepełnej jest podawana przez IOM definicja migracji cyrkulacyjnej (*circular migration*) jako „płynnego ruchu ludności pomiędzy krajami, łącznie z tymczasowym i długookresowym ruchem, który może być korzystny dla wszystkich zaangażowanych w krajach pochodzenia i przeznaczenia, jeśli wystąpi dobrowolnie i związany jest z potrzebą pracy”²². Wg Raportu ONZ z 2009 roku migrant to „jednostka, która zmieniła stałe miejsce zamieszkania poprzez przekroczenie międzynarodowej granicy albo przeprowadzanie się w obrębie kraju pochodzenia do innego regionu albo miasta”²³. Z kolei emigrant to „jednostka pochodząca z danego kraju (kraj urodzenia), która zmienia swój stały kraj zamieszkania na inny kraj, a imigrant to jednostka mieszkająca w danym kraju docelowym, który nie jest ich krajem pochodzenia (krajem urodzenia)”²⁴. Migrację autorzy Raportu ONZ podzielili na migrację wewnętrzną (*internal migration*) definiowaną jako „ruch ludzi w obrębie granic kraju zazwyczaj międzyregionalny,

²⁰ Według definicji UE:

- „imigracja” oznacza działanie, w wyniku którego osoba ustanawia swoje miejsce zamieszkania na terytorium państwa członkowskiego na okres, który wynosi co najmniej dwanaście miesięcy lub co do którego przewiduje się, że będzie on tyle wynosić, będąc uprzednio rezydentem innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego;
- „emigracja” oznacza działanie, w ramach którego osoba, mająca uprzednio miejsce zamieszkania na terytorium państwa członkowskiego, zaprzestaje posiadania swojego zwyczajowego miejsca zamieszkania w tym państwie członkowskim na okres, który wynosi co najmniej dwanaście miesięcy lub co do którego przewiduje się, że będzie on tyle wynosić;
- „imigrant” oznacza osobę podejmującą imigrację a „emigrant” – osobę podejmującą emigrację.

Zob. Rozporządzenie (WE) Nr 862/2007 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 lipca 2007 r. w sprawie statystyk Wspólnoty z zakresu migracji i ochrony międzynarodowej oraz uchylające Rozporządzenie Rady (EWG) Nr 311/76 w sprawie zestawienia statystyk dotyczących pracowników cudzoziemców, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej L199/23 z 31 sierpnia 2007 r.

²¹ *World Migration Report*, IOM, Genewa 2008, s. 496.

²² *World Migration...*, op. cit, s. 492.

²³ *Human Development Report 2009, Overcoming barriers: Human mobility and development*, New York 2009, s. 211; www.hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2009/ dostęp.10.09.2012 r.

²⁴ Raport definiuje także azylanta jako jednostkę uciekającą do innego kraju przed prześladowaniem albo poważnym niebezpieczeństwem i inne grupy osób chronionych. Zob. *Human Development Report 2009*, op. cit., s. 209. Szeroko problematykę prawną azylantów, uchodźców i innych grup migrantów na świecie opisuje Satvinder Singh Juss. Zob. S.S. Juss, *International migration and global justice*, Ashgate, Aldershot, 2007.

regionalny albo w granicach miasta powodujący zmianę stałego miejsca zamieszkania” oraz migrację międzynarodową (*international migration*) rozumianą jako „ruch ludzi przez międzynarodowe granice powodujący zmianę stałego miejsca zamieszkania”²⁵. W jednym z podstawowych dokumentów Rady Europy – Europejskiej Karcie Społecznej, w artykule 19 jest używany termin „pracownik migrujący”²⁶. W artykule 11 Konwencji nr 97 Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczącej pracowników migrujących z 1949 roku znalazła się definicja „pracownika migrującego” jako „osoby, która emigruje z jednego kraju do innego dla objęcia zatrudnienia innego niż na własny rachunek”²⁷. W artykule 11 Konwencji MOP nr 143 dotyczącej migracji w niewłaściwych warunkach oraz popierania równości szans i traktowania pracowników migrujących zmieniła nieznacznie definicję „pracownika migrującego”. Według zapisów tej Konwencji termin ten oznacza „osobę, która migruje lub wyemigrowała z jednego kraju do innego dla uzyskania zatrudnienia w inny sposób niż na własny rachunek” oraz „każdą osobę dopuszczoną zgodnie z przepisami do zatrudnienia w charakterze pracownika migrującego”²⁸.

²⁵ *Human Development Report 2009* ... op. cit., s. 209-210.

²⁶ *Europejska Karta Społeczna* sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz. U. z 1999 r., Nr 8, poz. 67). Doprecyzowanie tego terminu znajduje się w Europejskiej Konwencji o Statusie Praw Pracownika Migrującego z 1977 roku, która określiła „pracownika migrującego” jako „obywatela jednego kraju, któremu inny kraj zezwolił na pobyt na jego terytorium, w celu podjęcia tam pracy najemnej”. Zob. *Europejska Konwencja o Statusie Praw Pracownika Migrującego* Nr 093 z dnia 24 listopada 1977 roku Rady Europy, European Treaty Series – No. 93, Strasbourg 1977, art. 1, s. 2. M. Majchrzak zwraca uwagę na różnicowanie przez Radę Europy dwóch pojęć odnoszących się do polityki integracyjnej wobec migrantów: integracji i asymilacji. Przez integrację Rada rozumie politykę, która sprzyja zwiększeniu udziału migrantów w podstawowych instytucjach społeczeństwa, natomiast przez asymilację rozumie procedurę, za pomocą której imigranci porzucają stopniowo stare wartości, przekonania, własne opinie i upodobią się do dominującej populacji. Zob. M. Majchrzak, *Stanowisko Rady Europy w sprawie migracji ludności i wędrowek pracowniczych*, [w:] S. Golinowska, M. Marek (red.), *Studia o procesach migracji zagranicznych*, IPiSS, t. II, *Regulacje procesów migracyjnych, organizacje międzynarodowe i polityki migracyjne wybranych krajów*, Zeszyt 3, Warszawa 1994, s. 38-39.

²⁷ Konwencja Nr 97 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1 lipca 1949 roku dotycząca *pracowników migrujących*. Konwencja nieratyfikowana przez Polskę. Strona internetowa <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k097.html>, dostęp 10.07.2012 r. Wcześniej MOP proponowała, aby każdy kraj dla własnych potrzeb definiował migrację. Np. art. 1 Konwencji Nr 21 dotyczącej uproszczenia inspekcji emigrantów na pokładzie statku zawiera zapis, że termin „emigrant” – będzie definiowany w każdym kraju przez właściwą władzę tego kraju. Zob. Konwencja Nr 21 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 26 maja 1926 roku dotycząca *uproszczenia inspekcji emigrantów na pokładzie statku*. Konwencja nieratyfikowana przez Polskę. Strona internetowa <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k021.html>, dostęp 10.07.2012 r.

²⁸ Konwencja Nr 143 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 4 czerwca 1975 dotycząca *migracji w niewłaściwych warunkach oraz popierania równości szans i traktowania pracowników migrujących*, <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k097.html>, dostęp 10.07.2012 r.

W polskim systemie prawnym nie występuje termin „migrant” ani synonimy tego słowa w odniesieniu do osób, które przyjeżdżają i przebywają na terenie Polski z innego kraju²⁹. Pomimo wielokrotnej zmiany prawa dotyczącego migrantów od czasów międzywojennych konsekwentnie używa się w stosunku do takich osób terminu „cudzoziemiec”³⁰. Aktualnie obowiązująca Ustawa o cudzoziemcach z 12.12.2013 r. w art. 3 stwierdza, że cudzoziemcem jest każdy, kto nie posiada obywatelstwa polskiego³¹. Od takiego jednoznacznego traktowania cudzoziemców spotkać można jednak wyjątki³². Nieposiadanie polskiego obywatelstwa przez cudzoziemca nie oznacza, że nie może on być zaliczony do ludności Polski³³. Brak w polskim systemie prawnym terminu „migrant” i synonimów nie oznacza też, że nie są używane w różnych instytucjach terminy zbliżone lub pochodne³⁴.

²⁹ Chociaż w polskim systemie prawnym nie ma definicji „migranta” ani „migracji”, to obowiązuje w stosunku do prawa Unii Europejskiej zasada bezpośredniego obowiązywania i stosowania prawa wspólnotowego, stąd terminy cytowane w przytaczanym Rozporządzeniu (WE) Nr 862/2007 można bezpośrednio stosować i powoływać się na nie w odniesieniu do władz państwowych i innych podmiotów w Polsce.

³⁰ Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 13 sierpnia 1926 r. o *cudzoziemcach* uznawało za cudzoziemca każdego, kto nie był obywatelem polskim (Dz. U. z 1926 r., Nr 83, poz. 465 oraz Dz. U. z 1937 r., Nr 11, poz. 83). Definicję taką zawierała także Ustawa z 29 marca 1963 r. o *cudzoziemcach* (Dz. U. z 1992 r. Nr 7, poz. 30) oraz Ustawa z dnia 13.06. 2003 r. o cudzoziemcach (tekst jedn. Dz.U. 2011, Nr 1264, poz. 1573).

³¹ Ustawa z dnia 12.12.2013 r. o *cudzoziemcach* (Dz. U. 2013 r., poz. 1650). Według zapisów wcześniejszej ustawy z dnia 15.06.2012 r. cudzoziemcem nie jest: obywatel państwa członkowskiego Unii Europejskiej; obywatel państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym; obywatel Konfederacji Szwajcarskiej oraz członek rodziny osób wyżej wymienionych, który do nich dołącza lub z nimi przebywa. Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o *skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej* (Dz. U. z 2012 r., poz. 769). Specyficzną grupą cudzoziemców w Polsce są osoby podlegające ochronie. Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wyróżnia cztery grupy cudzoziemców podlegające ochronie. Są to: uchodźcy; azylanci; osoby, którym udzielono zgody na pobyt tolerowany; osoby, którym udzielono ochronę czasową. Zob. Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o *udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej* (Dz. U. z 2006 r., Nr 234, poz. 1695).

³² Na podstawie przepisów Ustawy z 9 listopada 2000 roku o *repatriacji* – nie jest uznawana za cudzoziemca osoba polskiego pochodzenia, która przybyła do Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie wizy wjazdowej w celu repatriacji z zamiarem osiedlenia się na stałe. Osoba taka nabywa obywatelstwo polskie z mocy prawa z dniem przekroczenia granicy Rzeczypospolitej Polskiej. W ustawie zamiast terminu cudzoziemiec używa się terminu „osoba pochodzenia polskiego” (Dz. U. z 2004 r., Nr 53, poz. 532).

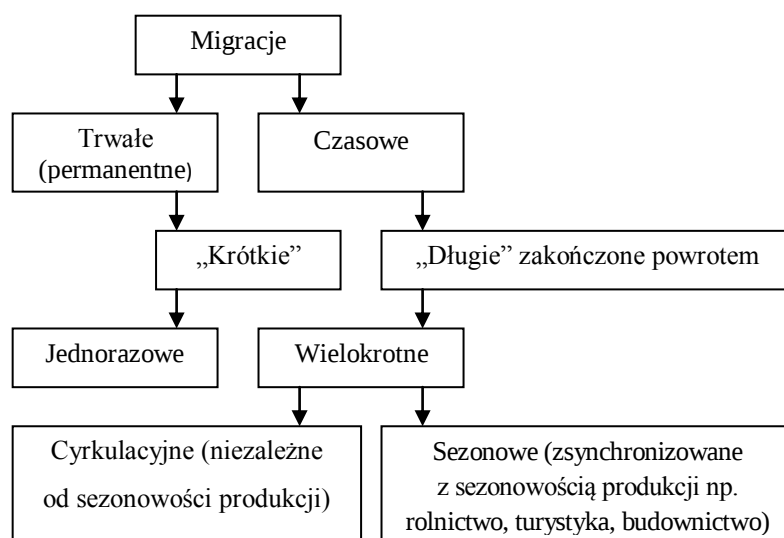
³³ Taką metodologię stosuje w statystyce GUS, ujmując w liczbie ludności Polski cudzoziemców mieszkających w Polsce na stałe.

³⁴ Główny Urząd Statystyczny od wielu lat definiuje takie pojęcia jak: migracja wewnętrzna oraz migracja zagraniczna. Migracje wewnętrzne według GUS to zmiany miejsca stałego (lub czasowego) pobytu, polegające na przekroczeniu granicy administracyjnej gminy w celu osiedlenia się na stałe (lub pobyt czasowy) oraz przemeldowanie z pobytu czasowego na pobyt stały w danej miejscowości, jeżeli poprzednie miejsce pobytu stałego znajdowało się w innej gminie. W przypadku gminy miejsko-wiejskiej migracją jest również zmiana miejsca zamieszkania między terenami miejskimi i wiejskimi gminy. W ramach migracji wewnętrznych ludności rozróżnia jeszcze ruch międzywojewódzki, czyli przemieszczenia ludności z jednego województwa do innego województwa oraz ruch wewnątrzwojewódzki, tj. zmiany miejsca zamieszkania osób w granicach tego samego województwa. Z kolei migracje zagraniczne ludności to przemieszczenia ludności związane ze zmianą kraju zamieszkania. Migracje związane ze zmianą kraju zamieszkania na okres co najmniej 12 miesięcy są określane w nomenklaturze GUS jako zagraniczne migracje długookresowe. Dodatkowo występują terminy pochodne jak imigracja z podziałem na pobyt stały i czasowy. Zob. *Rocznik Demograficzny*, GUS 2014, s. 453-454.

Badacze problematyki migracji podejmują próby tworzenia typologii w odniesieniu do jednego kryterium lub tworzenia zespołu uniwersalnych kryteriów pozwalających ująć w jednej typologii różne migracje. W przypadku typologii uniwersalnych migracje ekonomiczne są jednym z rodzajów (typów) migracji. Typologie uniwersalne w literaturze przedmiotu najczęściej opierają się o kryteria jakimi są: przekroczenie granicy państwa (migracje wewnętrzne i zewnętrzne), czas pobytu (migracje krótkookresowe, długookresowe i osiedleńcze), przyczyny (praca, nauka, rodzina, prześladowanie, katastrofa ekologiczna, konflikt zbrojny), legalność pobytu (legalne i nielegalne), swoboda decyzji (dobrowolne i przymusowe)³⁵. Tworzone są też typologie migracji zarobkowych. M. Skoczek na podstawie studiów prowadzonych w krajach Ameryki Łacińskiej, Południowej i Europy stwierdziła, że cechami odzwierciedlającymi status społeczno-zawodowy migrantów są wykonywany przez nich zawód i posiadane kwalifikacje. Biorąc to pod uwagę, wyróżniła następujące rodzaje migracji zarobkowych: a) migracje pracowników wysokokwalifikowanych, reprezentujących najczęściej wolne zawody (lekarze, naukowcy, nauczyciele akademicki, inżynierowie); migracje pracowników posiadających średnie wykształcenie zawodowe (technicy, pielęgniarki, robotnicy wykwalifikowani), b) migracje osób nie posiadających określonego zawodu, najczęściej młodych, przekonanych, że za granicą lepiej zaspokoją aspiracje życiowe, c) migracje osób niewykwalifikowanych, szukających pracy ze względu na jej brak w rodzinnych stronach, d) migracje sezonowe i okresowe ludności wiejskiej, traktowane jako praca dodatkowa³⁶. Dla E. Kępińskiej podstawą typologii migracji zarobkowych jest czas wyjazdu migranta z miejsca zamieszkania (rys. 1).

³⁵ Przykładowo E. Hönekopp za takie kryteria podziału migracji proponuje uznać: przyczyny związane z krajem ojczystym; motywacje w kraju docelowym; czas pobytu; legalność pobytu i odległość. Zob. E. Hönekopp, *Migracje Wschód – Zachód. Czy nowa europejska wędrówka ludów?* [w:] S. Golinowska, E. Marek (red.), *Studia o procesach migracji zagranicznych*, Tom 1, *Charakterystyka procesów migracyjnych*, Studia i Materiały, IPISS, Zeszyt 3, Warszawa, 1994, s. 111. Z kolei M. Jończy zaproponował – jak się wydaje – bardziej kompleksowe i nowoczesne kryteria typologii o uniwersalnym charakterze, które dotyczą: sytuacji w ojczystym kraju; aspektu ilościowego; sposobu organizacji; aspektu prawnego; okoliczności podejmowanych decyzji; podstawowego motywu migracji. Zob. R. Jończy, *Migracje zarobkowe ludności autochtonicznej z województwa opolskiego*, Opole 2003, s. 17-20. Zaznaczyć należy, że autorzy typologii dokonując klasyfikacji według określonych przez siebie kryteriów, w różny sposób nazywają tworzoną przez siebie typologię, mówiąc o: kategorii migracji, istocie migracji czy ruchach migracyjnych. Ponadto niektórzy wyraźnie akcentują fakt, iż przedstawione podziały migracji nie zawsze pozwalają na dokładne zakwalifikowanie konkretnych przypadków wg określonego kryterium.

³⁶ M. Skoczek, *Współczesne migracje zarobkowe. Regionalne studia porównawcze*, [w:] J.E. Zamojski (red.), *Migracje ...op. cit.*, s. 15.



Rys. 1. Rodzaje migracji zarobkowych

Źródło: E. Kępińska, *Migracje sezonowe ...*, op. cit., s. 65.

Międzynarodowa Konwencja dotycząca ochrony praw migrujących pracowników i członków ich rodzin zaakceptowana przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych w rezolucji nr 45/158 z 18 grudnia 1990 r. oprócz zdefiniowania migrujących pracowników jako osób, które będą wykonywać, wykonują lub wykonywali działalność opłacaną w państwie, do którego nie przynależą określiła także m.in.: 1) pracowników przygranicznych jako pracowników migrujących, którzy utrzymują stały pobyt w bliskim państwie, do którego powracają z zasady każdego dnia lub przynajmniej jeden raz na tydzień; 2) pracowników sezonowych jako pracowników migrujących, których praca z natury zależy od warunków sezonowych i nie może być wykonywana przez cały rok; 3) pracowników wędrujących jako migrujących pracowników, którzy mając stały pobyt w jednym kraju muszą, z natury ich działalności, udawać się do innych krajów na krótki okres; 4) pracowników zatrudnionych z racji projektu jako migrujących pracowników, którzy zostali przyjęci do państwa zatrudnienia, na czas określony, do pracy nad specyficznym projektem realizowanym w tym państwie dla ich pracodawcy; 5) pracowników przyjętych do specyficznego zajęcia jako migrujących pracowników: a) którzy zostali wysłani przez ich pracodawców na czas określony do innego kraju zatrudnienia, żeby zakończyć misję lub specyficzne zajęcie, lub b) którzy wykonują przez określony czas pracę, która wymaga kompetencji zawodowych, handlowych, technicznych lub innych wysoko wyspecjalizowanych, lub c) którzy na życzenie pracodawcy wykonują w kraju zatrudnienia pracę tymczasową, na czas krótki lub określony. Pracownicy migrujący, są zobowiązani opuścić kraj zatrudnienia po zakończeniu

upoważnionego pobytu, lub jeśli nie zakończą misji, lub nie osiągną specyficznego rezultatu, lub też, jeśli nie wykonają pracy początkowej³⁷.

Typy migrantów są niejako pochodną rodzajów migracji i podobnie jak omawiane wyżej definicje migracji, które ewoluowały, tak i w miarę pojawiania się różnych rodzajów migracji zmieniały się typy migrantów. Autorzy typologii migrantów sporządzali je, biorąc najczęściej za punkt wyjścia: a) przyczynę migracji, b) rodzaj wykonywanej pracy, c) formę pobytu w kraju docelowym³⁸. Przykładem pierwszego podejścia (kryterium: przyczyna migracji) jest jedna z najkrótszych w literaturze przedmiotu typologii, zaproponowana przez G. Tapinosa, dotycząca migrantów ekonomicznych. Stwierdził on, że istnieją dwie grupy tego typu migrantów, jedna obejmuje tych, którzy są zmuszeni do przemieszczania się na skutek skrajnej biedy (tzw. „migranci przeżycia”), drugą grupę stanowią „migranci mobilni” nie motywowani wyłącznie biedą³⁹. Przykładem drugiego podejścia (rodzaj wykonywanej pracy i forma pobytu w kraju docelowym) są klasyfikacje proponowane przez E. Jaźwińską oraz J. Balickiego i P. Stalkera. W typologii M. Jaźwińskiej sporządzonej na podstawie badań własnych migrantów wyjeżdżających z Polski znaleźć można cztery typy migrantów: a) handlowy (podejmuje krótkie, trwające mniej niż dwa – trzy tygodnie podróże, których podstawowym celem jest zakup i sprzedaż towarów), b) osiedleńczy (podejmuje próbę klasycznego osiedlenia się na emigracji), c) kontraktowy (polega na podjęciu za granicą pracy mającej charakter delegacji, z uregulowanym prawnie statusem wyjazdu i pobytu), d) niepełny (polega na czasowym, indywidualnym pobycie za granicą w celu podjęcia pracy zarobkowej, załatwianej z pomocą członków rodziny, znajomych lub prywatnych pośredników, na ogół z pominięciem procedury legalizacji zatrudnienia)⁴⁰. Natomiast J. Balicki i P. Stalker podzieli migrantów na: a) osadników (*settlers*), b) robotników kontraktowych (*contract workers*), c) specjalistów (*professionals*), d) imigrantów nielegalnych

³⁷ Art. 2 Międzynarodowej Konwencji dotyczącej ochrony praw migrujących pracowników i członków ich rodzin Nr 45 z 18.12.1990 http://www.msz.gov.pl/pl/polityka_zagraniczna/prawa_czlowieka/prawa_czlowieka_w_ujeciu_nz/konwencje_onz_1/ dostęp: 11.02.2013 r. (Konwencja nie ratyfikowana w Polsce).

³⁸ Klasyfikacje migracji i migrantów (poza cytowanymi) opisują L. Kacprzak, J. Knopek, *Procesy migracyjne: teoria, ewolucja i współczesność*, Piła 2008; H. Kubiak, K. Slany, *Migracje*, [w:] *Encyklopedia socjologii*, Warszawa 1999, t. II, s. 247; I. Grabowska-Lusińska, *Migrantów ścieżki zawodowe bez granic*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2012; E. Godfried, A. Leerkes, I. Grabowska-Lusińska, E. Snel, J. Burgers, *On the Differential Attachments of Migrants from Central and Eastern Europe: A Typology of Labour Migration*, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 39, Nr 6, 2013, s. 959-981.

³⁹ G. Tapinos, *Regionalna integracja gospodarcza i jej oddziaływanie na zatrudnienie i migrację*, [w:] S. Golinowska, E. Marek (red.), *Studia o procesach migracji zagranicznych*, tom II, ... op. cit., s. 34.

⁴⁰ E. Jaźwińska, *Migracja niepełna ludności Polski. Zróżnicowanie międzyregionalne*. [w:] E. Jaźwińska, M. Okólski, *Ludzie na huśtawce. Migracje między peryferiami Polski i Zachodu*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2001, s. 112-114.

(*illegal, undocumented workers*), e) starających się o azyl (*azylum seekers*) oraz f) uchodźców (*refugees*)⁴¹.

Analizując zmiany w definiowaniu migracji i pochodnych w literaturze przedmiotu poczynawszy od połowy XX wieku można dzisiaj stwierdzić, że:

- pojęcie migracji ewoluowało wraz ze zmianą jej charakteru i poszerzaniem wiedzy badaczy w tym obszarze; początkowe kojarzenie migracji z dalekimi podróżami zastąpiono z czasem definicjami bardziej uniwersalnymi; trudności w definiowaniu z powodu różnorodności migracji spowodowały poszukiwanie w ostatnich latach definicji charakteryzujących określone aspekty migracji lub definicji dotyczących indywidualnych cech migracji w poszczególnych krajach;
- aspekt zarobkowy (ekonomiczny) migracji był silnie akcentowany w definicjach i typologiach przez niemal wszystkich badaczy migracji z różnych dziedzin nauki jako jeden z głównych czynników sprawczych zjawiska migracji, doprowadzając do wyodrębnienia przez niektórych autorów tego szczególnego rodzaju migracji;
- w stosunku do większości przypadków migracji z Ukrainy do Polski można odnosić zarówno pojęcia zarówno migracji niepełnej, jak i zarobkowej i sezonowej⁴².

Najważniejszym wnioskiem z dokonanej analizy jest to, że nie istnieje w literaturze przedmiotu jednolita, użyteczna w praktyce analitycznej definicja migracji i jej pochodnych. Takie stanowisko podziela wielu znanych badaczy procesów migracji⁴³. Przyczyn różnic w definiowaniu migracji jest dużo. Za jedną z nich można uznać to, iż migracja jest przedmiotem zainteresowania wielu nauk, w tym: antropologii, geografii, ekonomii, historii, prawa, psychologii, socjologii czy nauk politycznych. Największe różnice wynikają jednak prawdopodobnie z formułowania definicji w różnych okresach i krajach, w oparciu o różne doświadczenia badaczy i inne uwarunkowania społeczne, ekonomiczne czy polityczne. Pomimo tego, wszyscy bez wyjątku badacze są zgodni co do tego, że migracja z natury jest zjawiskiem złożonym, różnorodnym i nie jest wystarczająco rozpoznana przez poszczególne nauki⁴⁴. Ta złożoność wynika w dużej mierze także ze skomplikowanej natury człowieka.

⁴¹ J. Balicki, P. Stalker, *Polityka imigracyjna i azylowa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Warszawa 2006, s. 43.

⁴² Pomijamy tu wyjazdy turystyczne oraz handlowe do Polski.

⁴³ Zob. M. Okólski, *Demografia zmiany* ..., op. cit., s. 205.

⁴⁴ Poglądy takie prezentują w różnych publikacjach m.in. polscy badacze: M. Okólski, S. Golinowska, E. Kryńska, M. Latuch. M. Okólski twierdzi, iż „konserwatywna z natury rzeczy strona pojęciowa badań migracyjnych zupełnie nie nadąża za rzeczywistością, a statystyki migracji nie odzwierciedlają wielu jej istotnych form i cech”. Zob. M. Okólski, *Demografia zmiany* ..., op. cit., s. 205. Trudno byłoby także

Każdy człowiek jest inny i kieruje się w wyborach wielorakimi przesłankami, tak więc złożona i w istocie swojej w dużej mierze trudno przewidywalna jest migracja.

Konsekwencją braku jednolitej definicji migracji są problemy nie tylko ze zdefiniowaniem pojęć pochodnych od tego terminu, ale także problemy statystyczne oraz związane z metodyką badań tych procesów. Wnioski z powyższych rozważań dla badacza migracji są następujące:

- do danych statystycznych podchodzić należy z zachowaniem zasady ostrożności z uwagi na występujący odmienny sposób definiowania migracji i migrantów w różnych krajach, organizacjach i instytucjach;
- podejmowanie badań o charakterze ogólnym i uniwersalnym ogółu migrantów we wszystkich grupach zawodowych przy różnym celu ich migracji może w konsekwencji powodować trudności w sformułowaniu wniosków. Wydaje się w takim przypadku, że celowe jest wykorzystanie w badaniach podejścia podobnego do tego jaki zrobili cytowani wcześniej autorzy, którzy formułowali definicje odnoszące się tylko do poszczególnych aspektów migracji, sądząc, że utworzony w ten sposób zbiór różnych definicji pozwoli im w pełni charakteryzować złożone zjawisko migracji;
- badanie procesów migracji należy przeprowadzać w taki sposób, aby wyniki miały wartość aplikacyjną, najlepiej przeprowadzać tylko pomiędzy dwoma krajami. Odnoszenie prawidłowości dotyczących migracji z jednego kraju do innego, może być obarczone błędem z uwagi na inny rodzaj migracji i różne uwarunkowania.

Jak zaznaczono we wstępie monografii jej tematyka dotyczy migracji zarobkowej z Ukrainy do Polski, stąd jako podstawę dalszej eksploracji przyjęto, że migracja będzie oznaczać stałe lub czasowe podejmowanie pracy zarobkowej za granicą. Walorem takiej definicji jest jej uniwersalizm, który podkreśla chęć objęcia badaniem różnych aspektów migracji bez wnikania w kontestowaną często długość podejmowania pracy za granicą. Ponadto tak sformułowana definicja zawęży na wstępie obszar dociekań do procesów migracji mających charakter zarobkowy i związanych z przekraczaniem granic państw. Wyklucza to z dalszej analizy przemieszczanie się ludności w celu podejmowania pracy w kraju

podważać stanowisko M. Latucha, który pisząc o demografii stwierdza, że nie ma w tej nauce innego zjawiska, które byłoby równie kontrowersyjne i trudne w ocenie, jak migracje ludności od najodleglejszych czasów zmieniające oblicza demograficzne kontynentów, krajów i obszarów... Zob. M. Latuch, *Demografia...*, op. cit., s. 307.

zamieszkania tzw. migrację wewnętrzną oraz migrację o innym charakterze np. turystycznym lub w celu nauki. Inne założenia dotyczące zakresu badania dotyczą koncentracji uwagi na aspektach ekonomicznych migracji oraz przedsiębiorcach zatrudniających migrantów w zawodach robotniczych. Stąd również rezygnacja z reprezentatywności badań, która mimo wielu zalet w tym przypadku powodowałaby, iż większość odpowiedzi od przedsiębiorców (którzy nigdy nie zetknęli się z problemami pracy migrantów) miałaby charakter deklaracyjny.

1.2. Charakterystyka procesów migracji zarobkowych na świecie

Niektórzy traktują historię ludzkości jako historię migracji⁴⁵. Wprawdzie migracje występowały od zarania dziejów ludzkości, to trudno dokładnie wskazać granicę czasu od której możemy mówić o migracjach zarobkowych⁴⁶. Być może biorąc pod uwagę już czasy współczesne, początek tego typu migracji należy wiązać z pierwszymi osadnikami o trwałym charakterze przybywającymi na nowe lądy odkrywane przez europejskich żeglarzy⁴⁷.

Natomiast z pewnością wiemy dzisiaj, że migracje zarobkowe we współczesnym świecie występowały z nierównomiernym natężeniem i w różnych kierunkach, zależnie od okresu czasu⁴⁸. Obok przepływów regionalnych migrantów, w miarę rozwoju transportu pojawiły się przepływy kontynentalne i międzykontynentalne. Odkrycia geograficzne i pojawienie się na mapie świata nowych krajów dysponujących rozległymi ziemiami i charakteryzujących się deficytem ludności zdolnej zagospodarować te ziemie były jednym

⁴⁵ Th. Faist, *The Volume and Dynamics of International Migration and Transnational Social Spaces*, Clarendon Press, Oxford 2000, s. 19-20.

⁴⁶ Zob.: J.E. Zamojski, *Migracje – zjawisko historyczne w dobie współczesnej (XX-XXI w.)*, Rocznik Towarzystwa Naukowego Warszawskiego, 2002, R. 65, s. 5-13; A. Walaszek, *Migracje w Europie przedprzemysłowej: 1650-1750*, Przegląd Polonijny, 2004, z. 2, s. 5-44. O migracjach wypowiadał się także m.in. Jan Paweł II. Zob. J. Katolo, *Zjawisko migracji na przełomie tysiącleci; bibliografia wypowiedzi Jana Pawła II z lat 1978-2001*, Ethos, 2001, Nr 3, s. 289-300; B. Cieślińska, *Współczesne pogranicza migranckie w świetle papieskich orędzi na Światowy Dzień Migranta z lat 1989-2000*, Studia Polonijne, 2002, t. 23, s. 33-56.

⁴⁷ Zob. A. Walaszek, *Migracje Europejczyków 1650-1914*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2007.

⁴⁸ Szerzej o trendach, polityce oraz wpływie migracji na gospodarkę m.in.: S. Djajic, *International Migration: trends, Policy and economic aspekt*, Routledge, London 2001; *Trends in international migration: Continuous Reporting System on Migration*, Annual Report 2001, OECD, Paris 2001; *Trends in international migration: Continuous Reporting System on Migration*, Annual Report 2002, OECD, Paris 2003; M. Sulmicka, *Trendy we współczesnych migracjach międzynarodowych*, Studia i Prace, Kolegium Ekonomiczno-Społeczne SGH, 2004, z. 6, s. 93-112.

z głównych impulsów migracji we współczesnych czasach⁴⁹. Ale często powodem migracji było także: a) występowanie klęsk urodzaju powodujących występowanie okresów głodu i ubożenia dość szybko wzrastającej populacji ludności, w tym przede wszystkim Europy, b) wzrost różnic w poziomie rozwoju gospodarczego krajów i poziomie dochodów ludności w różnych krajach i regionach, c) zjawiska demograficzne związane z wysokim przyrostem naturalnym w niektórych krajach słabiej rozwiniętych i ujemnym przyrostem w wielu krajów Europy, d) powstawanie nowych ośrodków przemysłowych i nowych gałęzi gospodarki, e) rozwój handlu i usług na skalę globalną.

Rozwojowi procesów migracji na świecie sprzyjały zmiany w technice i technologiach związane z rozwojem transportu, środków łączności i technologii informatycznych. M. Okólski pisząc o podobieństwach w rozwoju społeczno-ekonomicznym krajów europejskich stwierdził, że jednym z większych podobieństw między tymi krajami jest modernizacja, którą próbował ująć w aspekcie migracji w następujące po sobie sekwencje⁵⁰.

Z zestawienia motywów migracji (z punktu widzenia jednostki podejmującej decyzję o wyjeździe z kraju) sporządzonego przez A. Mansora i B. Quillina wynika, że mogą one mieć przede wszystkim charakter ekonomiczny, ale także polityczny, społeczny czy kulturowy o działaniu wypychającym z dotychczasowego miejsca zamieszkania jak i przyciągającym migrantów do nowego miejsca (tab. 2).

Analiza przebiegu natężenia strumieni migracji w ostatnim stuleciu wskazuje, że obok czynników motywujących (wypychających i przyciągających) występowały także zjawiska hamujące te procesy. Zaliczamy do nich m.in.: a) pierwszą i drugą wojnę światową w okresie których migracja miała najczęściej charakter przymusowy i często wywołana była rewizją granic czy przesiedleniami, b) pojawienie się Wielkiego Kryzysu i związanego z nim

⁴⁹ Analizy determinantów migracji i jej rozmiarów z Europy Wschodniej do Zachodniej (jako konsekwencja – według autorów – upadku komunizmu) oraz z Afryki Południowej do Europy dokonali: M. Carella, R. Pace, *Some migration dynamics specific to Southern Europe: south-north and east-west axis*, International Migration 2001, Nr 4, s. 63-99.

⁵⁰ Sekwencje: 1. modernizacja powoduje w początkowym okresie przyspieszenie wzrostu demograficznego (przez radykalny spadek umieralności); 2. rozwój nowoczesnych instytucji, zwłaszcza rynku pracy, powoduje zwiększenie mobilności zasobów ekonomicznych (w tym siły roboczej), poprawę ich alokacji i ogólnie wzrost efektywności ekonomicznej ich wykorzystania; 3. nadwyżka ludności jest częściowo transferowana z obszarów wiejskich do dużych miast (powstających lub rozwijanych), częściowo jednak przemieszcza się na rynki położone za granicą; 4. w dalszym stadium modernizacji dochodzi do spadku płodności, co prowadzi do spowolnienia wzrostu liczby ludności, a niekiedy nawet do depopulacji; 5. odpływ nadmiernej ludności w połączeniu z kurczącym się dopływem najmłodszych roczników (na skutek niedostatecznej liczby dzieci) wywołuje niedobory podaży siły roboczej (niekiedy tylko w pewnych segmentach rynku pracy); 6. najkorzystniejszym ekonomicznie sposobem przywrócenia równowagi w niektórych segmentach rynku pracy jest import pracowników z zagranicy (w innych może nim być wdrożenie pracooszczędnej technologii lub wzrost płac). Zob. M. Okólski, *Nowe uwarunkowania, nowe migracje? Współczesne migracje Polaków a rynek pracy*, [w:] P. Kaczmarczyk, M. Okólski (red.), *Polityka migracyjna jako instrument promocji zatrudnienia i ograniczania bezrobocia*, Ośrodek Badań nad Migracjami UW, Warszawa 2008, s. 21.

masowego bezrobocia, c) wprowadzenie w Stanach Zjednoczonych po raz pierwszy po 1920 roku restrykcyjnej polityki dla imigrantów.

Tabela 2. Percepcja motywów migracji z punktu widzenia jednostki

Rodzaj motywów	Wypychające czynniki	Przyciągające czynniki
Ekonomiczne i demograficzne	ubóstwo, bezrobocie, niskie płace, wysoki przyrost naturalny, brak podstawowej opieki medycznej, braki w systemie edukacji	perspektywy wyższych zarobków, perspektywy poprawy standardu życia, rozwój osobisty lub zawodowy
Polityczne	konflikty, niebezpieczeństwo, przemoc, korupcja, łamanie praw człowieka	poczucie bezpieczeństwa, wolność polityczna
Społeczne i kulturowe	dyskryminacja wynikająca ze względów etnicznych i/lub religijnych	migracja do kraju przodków, brak zjawiska dyskryminacji

Źródło: A. Mansor, B. Quillin (red.), *Migration and Remittances. Easter Europe and the former Soviet Union*, The World Bank, Washington 2006, s. 78.

Koncentrując uwagę na procesach migracji w Europie XIX i XX wieku, możemy wyróżnić kilka fal nasilonych przepływów migrantów ekonomicznych⁵¹. P. Stalker i P. Balicki dzielą przebieg migracji zarobkowej z Europy w okresie do 1939 roku na trzy okresy i wiążą je bezpośrednio z kierunkami i przyczynami migracji:

- 1) pierwsza duża fala migrantów w latach 1846-1890 spowodowana była głodem, a zwłaszcza nieurodzajem ziemniaków (lata 1845-1847); wyemigrowało wówczas z Europy około 17 mln ludzi, w tym prawie 8 mln z Wysp Brytyjskich (zwłaszcza z Irlandii) i 3,5 mln z Niemiec; migranci z Wielkiej Brytanii i Irlandii wybierali jako miejsce zamieszkania przede wszystkim teren dzisiejszych Stanów Zjednoczonych, także Kanady, Australii, Nowej Zelandii i Południowej Afryki; Hiszpanie wybierali głównie teren dzisiejszej Argentyny, a Portugalczycy – Brazylii;

⁵¹ Charakterystykę historii migracji w Europie i na świecie przedstawia m.in.: B. Chiswick, T.J. Hatton, *International Migration and the Integration of Labor Markets*, [w:] M.D. Bordo, A.M. Taylor, J.G. Williamson, *Globalization in Historical Perspective*, University of Chicago Press 2003, s. 65-120; C. Wihtol de Wenden, *L'europe des migrations*, Paris 2001; S. Weber, *Nouvelle Europe, nouvelles migrations: frontières, intégration, mondialisation*, Éditions du Félin, Paris 2007; J. Balicki, *Imigranci i uchodźcy w Unii Europejskiej. Humanizacja polityki imigracyjnej i azylowej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała S. Wyszyńskiego, Warszawa 2012; M. Okólski (red.), *European Immigrations. Trends, Structures and Policy Implications*, Amsterdam University Press, Amsterdam 2012.

- 2) kulminacyjna fala migracji przypadała na lata 1891-1920; wyemigrowało wtedy z Europy około 27 mln ludzi, głównie z krajów Europy Środkowej i Europy Wschodniej (w tym z Polski) oraz Europy Południowej (przede wszystkim z Włoch, Grecji i Hiszpanii);
- 3) po 1920 roku liczba emigrantów z Europy zmniejszyła się z uwagi na fakt, iż w Stanach Zjednoczonych zaczęło obowiązywać nowe, bardziej restrykcyjne prawo emigracyjne. Dodatkowym czynnikiem utrudniającym migrację był wspomniany Wielki Kryzys i związane z nim bezrobocie⁵².

Tak jak okres pierwszej wojny światowej, tak i lata drugiej wojny światowej znacznie ograniczyły migracje o charakterze zarobkowym. W latach wojennych masowe migracje miały – jak wcześniej wspomniano – charakter w dużej mierze przymusowy lub wynikały z obawy przed skutkami działań wojennych czy okupacyjnych. Tak jak i w okresie przedwojennym, tak i w okresie po II wojnie światowej możemy wyróżnić w Europie kilka dużych fal migracji zarobkowych, przebiegających w różnych kierunkach (tab. 3).

Tabela 3. Kierunki migracji zarobkowych po II wojnie światowej

Okres	Kierunki migracji
Okres bezpośrednio powojenny i lata 50. ubiegłego wieku	To czas, w którym powtórzyła się sytuacja sprzed 1939 roku. Ze zniszczonych wojną krajów oraz wskutek trudności gospodarczych z Europy Zachodniej, w szczególności z Wielkiej Brytanii, Włoch, Holandii i RFN wyjechało 7,8 mln osób głównie do Stanów Zjednoczonych, Kanady, Australii i Afryki Południowej ⁵³ . Sprzyjającym migracji czynnikiem była swoboda przemieszczania się w ramach OECD, EWG i krajów Europy Północnej. W krajach Europy Środkowej i Wschodniej migracje wynikały przede wszystkim z rewizji granic lub innych decyzji politycznych, rzadziej miały charakter ekonomiczny ⁵⁴ .
Lata 60. ubiegłego wieku	Migracje związane były z szybkim rozwojem gospodarczym państw Europy Zachodniej i zwiększonym zapotrzebowaniem na pracę imigrantów. W tych latach największe liczbowo migracje następowały z krajów basenu Morza Śródziemnego (Turcji, Włoch, Hiszpanii, Portugalii, Jugosławii) do takich krajów, jak: RFN, Wielka Brytania, Francja ⁵⁵ . Do Europy

⁵² Balicki J., Stalker P., *Polityka ...* op.cit., s. 126-127. Łącznie w okresie od 1846 do 1939 roku Europę opuściło około 51 mln osób. Osiedlili się oni w Stanach Zjednoczonych (ok. 38 mln osób), Kanadzie (ok. 7 mln), Argentynie (ok. 7 mln), Brazylii (ok. 4,6 mln), Australii, Nowej Zelandii i Republice Południowej Afryki (ok. 2,5 mln). Zob. *From Europe to the New World, Stalker's Guide to International Migration*, www.pstalker.com/migration/mg_history_3.htm data dostępu: 12.08.2012.

⁵³ Balicki J., Stalker P., *Polityka imigracyjna ...*, op. cit., s. 128-129.

⁵⁴ Szerzej o tym okresie migracji: S. Dąbrowski, *Migracje ludnościowe w Europie po II wojnie światowej i ich wcześniejsze antecedence*, Wrocławskie Studia Politologiczne, t. 7, s. 48-56; M. Wójtowicz, *Powojenne migracje oraz ich wpływ na wzrost znaczenia obcokrajowców w strukturze demograficznej państw Unii Europejskiej*, Państwo i Społeczeństwo, 2004, Nr 4, s. 21-36; K. Slany, *Między przymusem a wyborem. Kontynentalne i zamorskie emigracje z krajów Europy Środkowo-Wschodniej (1939-1989)*, UJ, Kraków 1995.

⁵⁵ O migracji w niektórych krajach m.in.: E. Siek, *Zarys doświadczeń Hiszpanii w zakresie migracji siły roboczej w okresie przed i po akcesji do struktur europejskich*, Prace Naukowe. Ekonomia, Politechnika Radomska,

	Zachodniej napływali także migranci z Afryki Północnej i Karaibów. W tych latach rekrutacja migrantów do pracy osiągała liczbę około 1 mln osób w skali roku ⁵⁶ . Brak migracji Europejczyków do Stanów Zjednoczonych wypełniali mieszkańcy Meksyku, krajów Ameryki Łacińskiej i Azji Południowo-Wschodniej ⁵⁷ . Nowym kierunkiem emigracji zarobkowej osób z krajów Europy Zachodniej (choć nie była to migracja na skalę masową) były kraje arabskie eksportujące ropę naftową, tj.: Arabia Saudyjska, Kuwejt, Zjednoczone Emiraty Arabskie, Oman, Bahrajn oraz kraje eksportujące ropę w innych częściach świata np. Malezja. Z krajów Europy Środkowo-Wschodniej (w tym z Polski) grupy migrantów zarobkowych wyjeżdżały, jako pracownicy firm wykonawczych, do takich krajów jak: Irak, Iran, Algieria czy Libia.
Lata 70. ubiegłego wieku	Mniejsza skala migracji lat 70. XX wieku była wynikiem przede wszystkim kryzysu naftowego (od 1973 roku) i recesji gospodarek Stanów Zjednoczonych i wielu krajów Europy Zachodniej. Skutkowało to wprowadzonymi w wielu krajach ograniczeniami przyjazdu migrantów. Liczono także, że dotychczasowi migranci zarobkowi wyjadą z powrotem do swoich krajów. Liczba osób migrujących w Europie zmalała z 1 mln do około 700 tysięcy w skali roku ⁵⁸ . Ograniczenia migracji wywołały jednak skutek odwrotny. Ci z migrantów, którzy swobodnie do tej pory przyjeżdżali i wyjeżdżali do swoich krajów, obecnie podejmowali decyzję o pozostaniu na stałe, a w następnych latach starali się o przyjazd swoich rodzin. Dotyczyło to szczególnie migrantów z Turcji czy Grecji. W tych latach mieszkańcy państw Europy Środkowo-Wschodniej w coraz większym stopniu uzyskiwali możliwość podróżowania za granicę i w różny sposób zaczęli migrować do krajów Europy Zachodniej i Europy Północnej. Po rozpadzie Związku Radzieckiego rozpoczęła się w znaczącej skali także migracja obywateli byłych republik radzieckich. Także kraje nie zaliczane do tej pory do krajów wysoko rozwiniętych stawały się w różnym stopniu krajami imigracyjnymi.
Lata 80. i 90. ubiegłego wieku	Specyfika migracji z lat 80. i 90. ubiegłego wieku polegała na tym, że wzrastała wówczas liczba osób starających się o azyl, uchodźców i nielegalnych migrantów. W latach 1989-1998 złożono do krajów głównie Europy Zachodniej i Północnej około 4 mln podań o azyl, z tego 43% pochodziło z krajów Europy Środkowo-Wschodniej, 35% z Azji i 19% z Afryki. Lata te to także wprowadzenie wspólnych granic w niektórych krajach Europy Zachodniej, co skutkowało zwiększoną intensywnością migracji ⁵⁹ . Szacunkowa liczba migrantów w Europie w tym okresie sięgała 2,5 mln osób rocznie.

2007, Nr 1, s. 137-153; A. Fihel, P. Kaczmarczyk, M. Okólski, *Rozszerzenie Unii Europejskiej a mobilność zagraniczna mieszkańców Bułgarii i Rumunii*, UKIE, Warszawa 2007; K. Hewison, K. Young (red.), *Transnational migration and work in Asia*, Routledge, New York 2006, XII; D. Baillet, *Le Travail des Algériens à Paris depuis 1945*, Migrations Société, 2003, Nr 85, s. 87-98; J. Andall, *Industrial districts and migrant labour in Italy*, British Journal of Industrial Relations, 2007, Nr 2, s. 285-308; Ł. Wójcik, *Doświadczenia Hiszpanii w polityce imigracyjnej: konieczne wspólne działania UE*, Monitor Unii Europejskiej, 2007, Nr 6, s. 88-92.

⁵⁶ K. Hailbronner, *Immigration and Asylum Law and Policy of the European Union*, Kluwer Law International, The Hague, London, Boston 2000, s. 17.

⁵⁷ Zob. L. Pries, *Determining the causes and durability of transnational labour migration between Mexico and the United States: some empirical findings*, International Migration. Quarterly Review, 2004, Nr 2, s. 3-39.

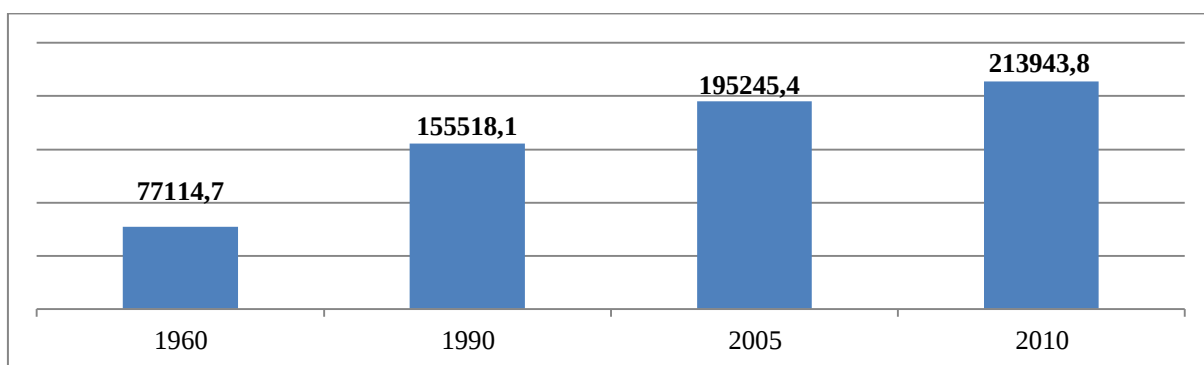
⁵⁸ K. Hailbronner, *Immigration and Asylum ...*, op. cit., s. 17.

⁵⁹ O nowych kierunkach przepływów w Europie (przed akcesją w 2004 roku nowych członków do UE) m.in.: P. Eberhardt, *Nowe tendencje w ruchu naturalnym ludności w Europie w ujęciu geograficznym*, Przegląd Geograficzny, 2002, z. 2, s. 175-197; J. Ziemiński, *Ruchy migracyjne w Polsce na tle Unii Europejskiej*, Wiadomości Statystyczne, 2003, Nr 6, s. 78-82; H. Fassmann, R. Münz, *Auswirkungen der EU – Erweiterung auf die Ost-West-Wanderung*, WSI Mitteilungen 2003, Nr 1, s. 25-32; W. Janicki, A. Kubik-Komar, *Determinanty międzyregionalnych migracji ludności na obszarze Unii Europejskiej w latach 1986-1994*, Studia Demograficzne, 2007, Nr 1, s. 111-136; P. Lundborg, *EU enlargement, migration and labour market institutions*, Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 2006, Nr 1, s. 24-34. Porównanie migracji „przed” i „po” akcesji: A. Fihel, P. Kaczmarczyk, M. Okólski, *Migracje „nowych Europejczyków” – teraz i przedtem*, Seria: Studia Migracyjne, Ośrodek Badań nad Migracjami UW, Warszawa 2007; ILO (International Labour Organization), *Migration Survey 2003: Country summaries*, IX, Geneva 2003.

Po 2000 roku	Cechą migracji pierwszej dekady obecnego stulecia jest jej powiązanie z przystąpieniem do Unii Europejskiej w 2004 roku nowych krajów i stopniowym otwieraniem rynków pracy dla ich obywateli. Jednak swoboda wyjazdu i przyjazdu, bliskość terytorialna i rozwój komunikacji spowodował, że migracja ta w przeciwieństwie do migracji stałych z poprzedniego wieku coraz częściej nabierała charakteru migracji okresowych, choć z pewnością część osób, które wyemigrowały po akcesji nowych członków do UE, pozostanie i zamieszka w krajach Europy Zachodniej ⁶⁰ .
--------------	---

Źródło: opracowanie własne na podstawie literatury wskazanej w tekście tabeli.

Lata po drugiej wojnie światowej to okres w którym migracja stała się zjawiskiem globalnym. Świadczy o tym przede wszystkim wzrost liczby migrantów na wszystkich zamieszkałych kontynentach i pojawienie się procesów migracji w wielu krajach, w których wcześniej nie występowały w zauważalnej skali. Według danych ONZ liczba migrantów w okresie ostatnich 50 lat (od 1960 roku) wzrosła na świecie niemal trzykrotnie z 77,1 mln w 1960 roku do 213,9 mln w 2010 roku, co stanowi 3,1% ludności świata (wykres 1)⁶¹.



Wykres 1. Liczba migrantów ogółem na świecie w latach 1960-2010 w tys. osób

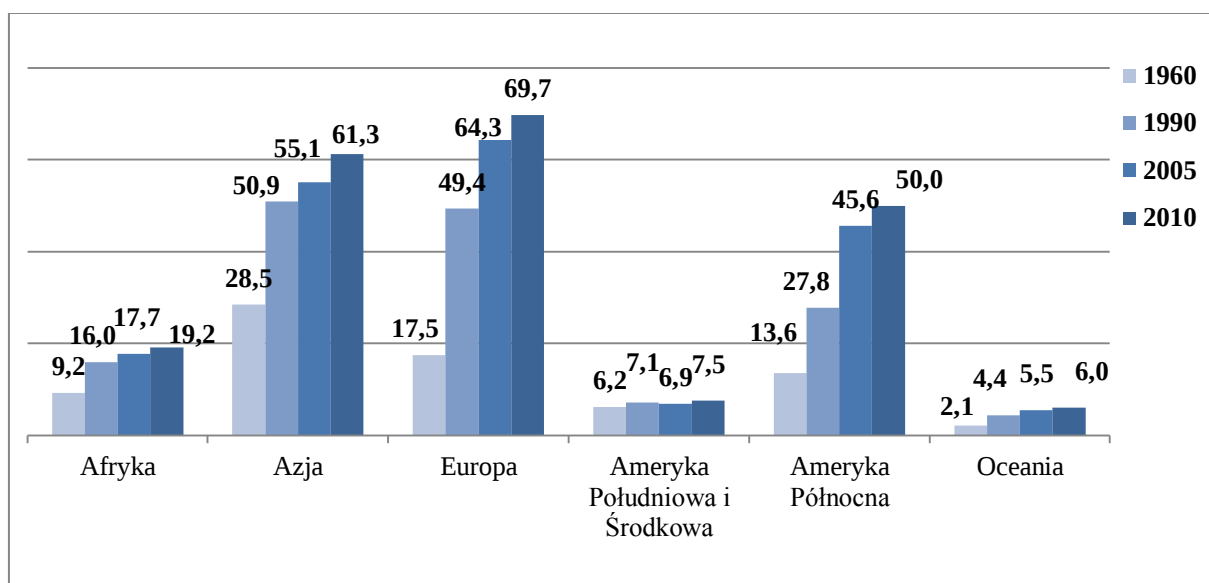
Źródło: *Human Development Report 2009* ..., op. cit., s. 146.

Wprawdzie liczba migrantów wzrastała na każdym kontynencie, ale napływ migrantów do różnych obszarów i krajów oraz skutki w postaci wzrostu procentowego udziału migrantów w danej populacji były różne na poszczególnych kontynentach i w różnych krajach.

⁶⁰ Charakterystykę współczesnych ruchów migracyjnych w Europie po 2004 roku analizują m.in.: W. Janicki, *Analiza migracji wewnętrznych i międzynarodowych na obszarze Unii Europejskiej*, Studia Demograficzne, 2006, Nr 2, s. 66-77; M. Houwerzijl, *Arbeitskräftemobilität in der EU nach der Osterweiterung*, WSI Mitteilungen, 2006, Nr 10, s. 553-559; A. Triandafyllidou, R. Gropas, *European immigration: a sourcebook*, Aldershot Ashgate, 2007; K. Huzdik, *Migration trends in the Eastern-European countries after the accession*, Acta Scientiarum Polonorum. Oeconomia, 2007, z. 3, s. 33-40; S. Biernat i S. Dudzik (red.), *Przepływ osób i świadczenie usług w Unii Europejskiej: nowe zjawiska i tendencje*, Wolters Kluwer, Warszawa 2009. Badanie migracji w 2003 r. i charakterystyka migracji w poszczególnych krajach tuż przed akcesją nowych krajów w 2004 r.

⁶¹ Dane opracowane przez ONZ w *Human Development Report 2009* opublikowane zostały jak w 2009 roku, stąd rok 2010 jest prognozą. Pomimo, że dane pochodzą z lat ubiegłych posiadają one takie walory jak duża przekrojowość i klasyfikowanie krajów w różnych grupach według różnych kryteriów. Aktualniejsze dane np. opracowane przez Eurostat (www.epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics) nie przedstawiają danych o migracji w podobnym ujęciu.

Najbardziej zauważalną zmianą jest to, że Ameryka Północna – lider wśród kontynentów w zakresie napływu migrantów w okresie do połowy ubiegłego wieku – współcześnie utraciła pierwszeństwo na rzecz Europy i Azji. Największa liczba migrantów znajduje się na trzech kontynentach: w Europie niemal 70 mln, w Azji ponad 60 mln i w Ameryce Północnej ponad 50 mln (wykres 2).

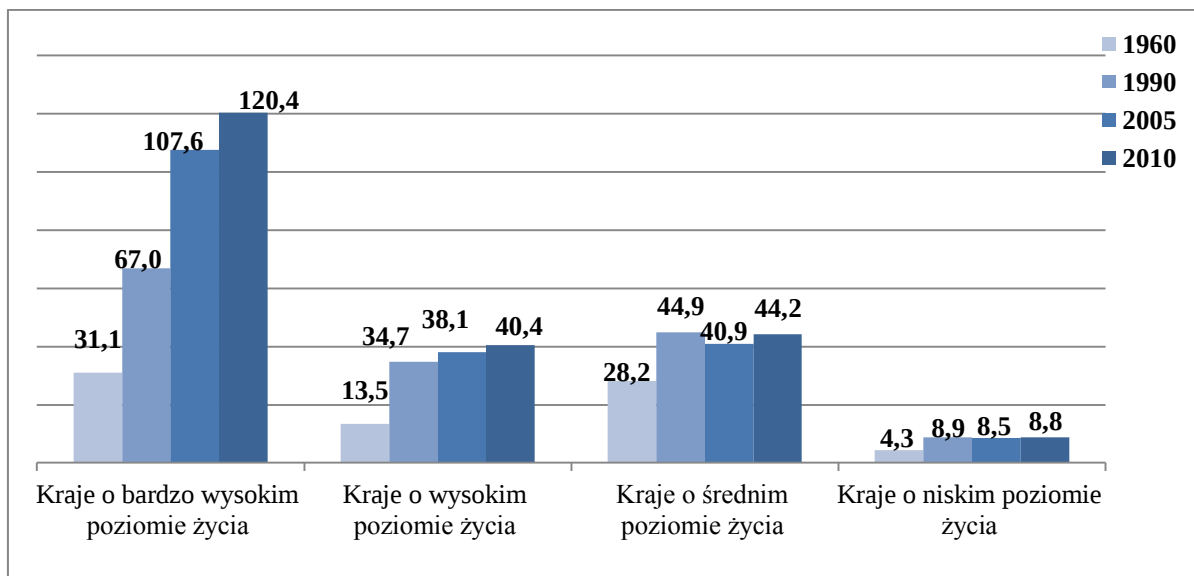


Wykres 2. Liczba migrantów na świecie według kontynentów w latach 1960-2010 w mln osób
Źródło: Human Development Report 2009 ..., op. cit., s. 143-146.

Jak wynika z danych ONZ w 2010 roku 56,3% ogółu migrantów przebywało w krajach o najwyższym poziomie życia (wykres 3)⁶². Powyższe dane oznaczają, że migranci wyjeżdżają nie tylko do krajów o bardzo wysokim poziomie życia, ale i nawet do tych zaliczanych do poziomu średniego. Autorzy badań zwracają uwagę na to, że migranci wyjeżdżający do krajów o średnim poziomie życia w porównaniu do krajów o bardzo wysokim poziomie życia osiągają nie tylko niższe dochody, ale mają gorsze inne warunki pracy, są narażeni na większe ryzyko wykorzystania i na deportacje⁶³.

⁶² Porównywanie tego odsetka w poszczególnych latach jest utrudnione z uwagi na fakt, że systematycznie wzrasta na świecie liczba krajów o bardzo wysokim poziomie życia. Polska także od 2010 roku jest zaliczana do krajów o bardzo wysokim poziomie życia. Raport ONZ z 2011 roku pokazuje 39 pozycję Polski, przed takimi krajami, jak m.in.: Litwa, Łotwa, Portugalia. Zob. *Human Development Report 2011: Sustainability and Equity: A Better Future for All*, United Nations Development Programme, New York 2011, <http://hdr.undp.org/en/data/trends/> data dostępu 12.12.2012 r. Ponadto różne kraje stosują różne zasady klasyfikacji imigrantów, prezentowane dane na wykresach nie są więc w pełnym zakresie porównywalne.

⁶³ D. Ratha, W. Shaw, *South-South Migration and Remittances*, World Bank Working Paper Nr 102, Washington D.C. 2007, s. 33; <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/6733/400060PAPER0Mi10082137072301PUBLIC1.txt?sequence=2> dostęp: 21.11.2012 r.



Wykres 3. Liczba migrantów na świecie w grupach krajów o zróżnicowanym poziomie życia w latach 1960-2010 w mln osób

Źródło: *Human Development Report 2009 ...*, op. cit., s. 143-146.

Kraje o największej liczbie imigrantów to obecnie Stany Zjednoczone, Rosja oraz Niemcy. Widoczna jest wysoka pozycja Ukrainy jako kraju, do którego migruje znaczna liczba osób – w 2010 roku miejsce dziesiąte na świecie (tab. 4)⁶⁴.

W przepływach migrantów po 2000 roku zwraca uwagę to, że:

- największe (liczbowo) migracje występowały pomiędzy krajami jednego kontynentu, a nie pomiędzy kontynentami;
- kontynentem, na którym migrowali głównie obywatele państw tego kontynentu jest Europa, 59,0% migrantów w Europie w tym okresie to obywatele tego kontynentu;
- najczęściej migracje występowały pomiędzy krajami nie różniącymi się znacznie poziomem życia ludności⁶⁵;

⁶⁴ Wśród krajów o największej imigracji zwraca uwagę skokowy wzrost liczby migrantów w krajach Europy Południowej, w latach sześćdziesiątych uznawanych jeszcze za kraje raczej emigracyjne aniżeli imigracyjne. Wysoka liczba imigrantów: z republik Byłego Związku Radzieckiego w Rosji i na Ukrainie; migrantów z południa i wschodu Europy oraz Turcji w takich krajach jak Niemcy czy kraje skandynawskie; z krajów Afryki Północnej, w takich krajach, jak: Francja czy Hiszpania, potwierdza w dużej mierze znane od dawna kierunki przepływu migrantów, z południa na północ oraz ze wschodu na zachód. Procentowy odsetek migrantów w krajach o wysokiej liczbie ludności (Stany Zjednoczone, Federacja Rosyjska, Niemcy, Francja) jest stosunkowo wysoki, ale nie przekracza 20% populacji. Inaczej jest w zasobnych w ropę naftową krajach arabskich, najwyższy udział imigrantów w populacji rodzimej ludności w 2010 r. miał Katar (86,5%). Zob. M.K. Solomon (red.), *World Migration Report 2010. The future of migration: building capacities for change*, International Organization for Migration, Geneva 2010, s. 116.

⁶⁵ Na 25 krajów o największym poziomie imigracji teza ta sprawdza się w przypadku 15 krajów. W przypadku pozostałych krajów wystąpiły dwa warianty migracji: pierwszy – gdzie dominowała migracja z kraju(ów) o niższym poziomie życia do kraju o wyższym poziomie (w Rosji, Arabii Saudyjskiej, Kuwejcie,

- kierunki przepływów migrantów potwierdzają, że mieszkańcy najbiedniejszych regionów migrują stosunkowo rzadko, prawdopodobnie z powodu braku środków na podróż, informacji o możliwościach zatrudnienia i przygotowania do nowych warunków życia⁶⁶;
- krajem, do którego napłynęło najwięcej migrantów z Europy, poza Kazachstanem, jest Ukraina (79,7%); Ukraina jest także krajem do którego napłynęło najwięcej (76,6% ogółu) migrantów z krajów o wysokim poziomie życia, takich jak Rosja, która przez ONZ jest zaliczana do krajów o wysokim poziomie życia⁶⁷.

Tabela 4. Kraje o najwyższej liczbie imigrantów w latach 1960 -2010

Lp.	Kraj	1960	1990	2005	2010	Odsetek ogółu ludności w 1960 r.	Odsetek ogółu ludności w 2010 r.
		w mln osób					
1	Stany Zjednoczone	10 825,6	23 251,0	39 266,5	42 813,3	5,8	12,9
2	Federacja Rosyjska	2 941,7	11 524,9	12 079,6	12 270,4	1,4	8,8
3	Niemcy	2 002,9	5 936,2	10 597,9	10 758,1	2,8	13,2
4	Francja	3 507,2	5 897,3	6 478,6	6 684,8	7,7	10,2
5	Arabia Saudyjska	63,4	4 743,0	6 336,7	7 288,9	1,6	27,9
6	Kanada	2 766,3	4 497,5	6 304,0	7 202,3	15,6	21,2
7	Wielka Brytania	1 661,9	3 716,3	5 837,8	6 451,7	3,2	10,3
8	Hiszpania	210,9	829,7	4 607,9	6 377,5	0,7	13,6
9	Indie	9 410,5	7 493,2	5 886,9	5 436,0	2,1	0,5
10	Ukraina	br. d.	6 892,9	5 390,6	5 257,5	br. d.	11,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Human Development 2009*, op. cit., s. 143-146.

Perspektywy migracji zarobkowej na świecie jakie przedstawiają eksperci ONZ wskazują na ustabilizowanie się liczebności migrantów na poziomie wyższym niż średnia z ostatnich kilkudziesięciu lat⁶⁸. Po szczytowym przyroście migracji w latach 2000-2005

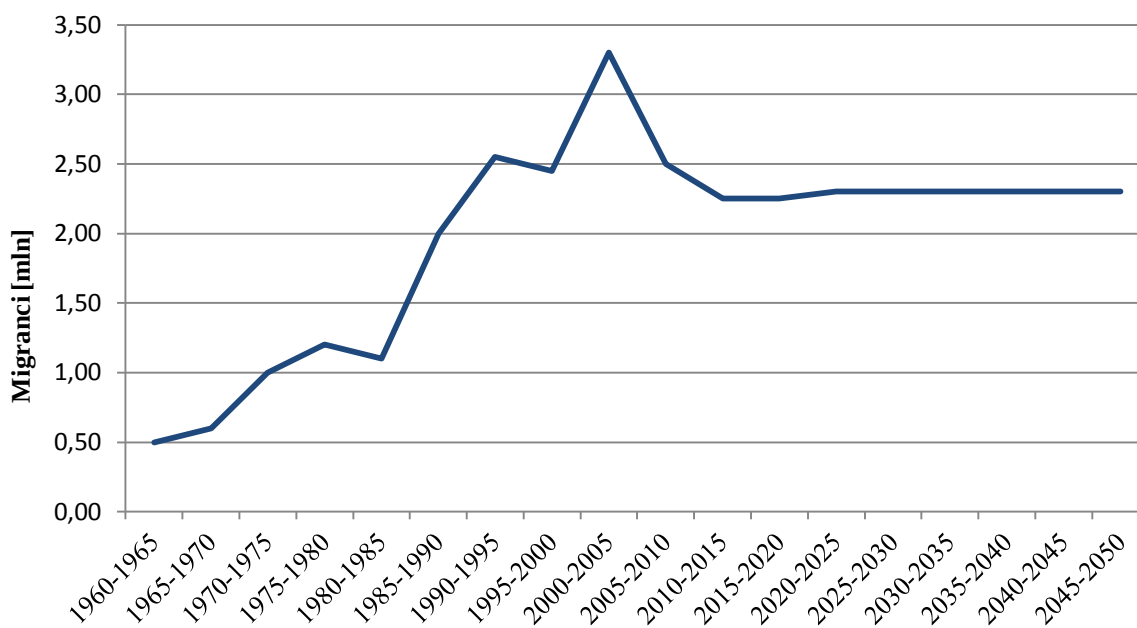
Zjednoczonych Emiratach Arabskich, Izraelu, Jordanii) i drugi, także często spotykany, gdzie podstawowa grupa migrantów w danym kraju pochodziła z kraju(ów) o wyższym poziomie rozwoju życia (w Indiach, Wybrzeżu Kości Słoniowej, Iranie, Malezji).

⁶⁶ *Human Development Report 2009...*, op. cit., s. 143-146. Nie zmieniają takiego stwierdzenia występujące w ostatnich latach fale nielegalnej migracji z krajów Afryki Północnej do krajów Europy Południowej (Włochy, Francja, Hiszpania). Są to wydarzenia nagłaśniane w mediach (zatonięcia łodzi przewożących migrantów, kontenery z migrantami itp.), ale w rzeczywistości skala tej migracji jest relatywnie nieduża, biorąc pod uwagę całą migrację w Europie.

⁶⁷ Tamże, s. 143-146.

⁶⁸ Według ekspertów podstawowym czynnikiem wpływającym na poziom migracji będą uwarunkowania demograficzne. Według prognoz liczba ludności świata (w wariacie średnim) osiągnie na koniec 2020 –

(średnio 3,3 mln migrantów rocznie), na co z pewnością miała wpływ akcesja w 2004 roku nowych państw do Unii Europejskiej i otwarcie rynków pracy dla nowych członków, nastąpi stabilizacja (przy założeniu braku szokowych zjawisk) poziomu migracji na nieco niższym poziomie, ale i tak większym o około 40% od poziomu średniego poziomu migracji z lat 1960-2005 (wykres 4)⁶⁹.



Wykres 4. Średnioroczny poziom migracji netto do wyżej rozwiniętych krajów w latach 1960-2050 (przebieg i prognoza)

Źródło: *World Migration Report...*, op. cit., s. 36.

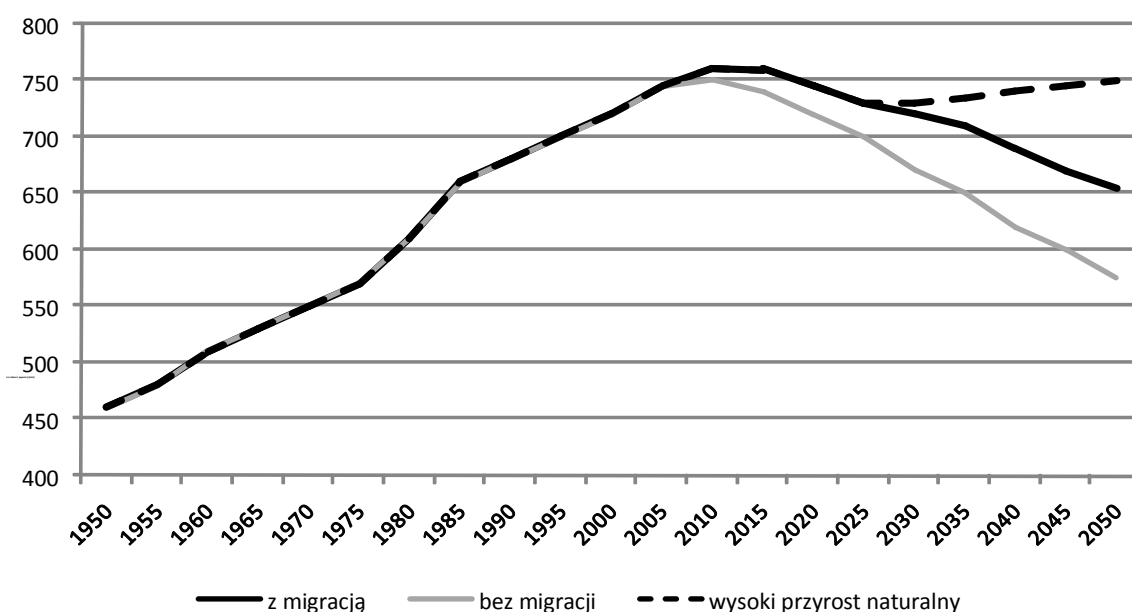
Jednym z podstawowych czynników wpływających na procesy migracji, a w rezultacie na gospodarkę i rynki pracy poszczególnych krajów będzie starzenie się ludności krajów najbardziej rozwiniętych, które jest wynikiem spadku przyrostu naturalnego i wzrostu długości życia⁷⁰.

7,7 mld, w 2030 – 8,3 mld, w 2040 – 8,8 mld i w 2050 – 9,1 mld. Ten wzrost nastąpi przeważnie w regionach mniej rozwiniętych gospodarczo, gdzie według ekspertów populacja powinna zwiększyć się do 7,9 mld w 2050 roku, natomiast populacja w krajach wyżej rozwiniętych pozostanie niezmieniona na poziomie około 1,2 mld osób. Wpływ na te wielkości będzie miała migracja oceniana na około 2,3 mln osób rocznie po 2010 roku. Zob. *World Population Prospects: The 2008 Revision Population Database*, s. 36. www.esa.un.org/unpp/p2k0data.asp data dostępu 14.02.2012 r.

⁶⁹ Migrację netto zdefiniowano jako różnicę pomiędzy przepływem emigrantów i imigrantów. Zob. *World Migration Report...*, op. cit., s. 500.

⁷⁰ Tematykę porusza m.in.: E. Orzechowska, *Migracja zastępcza – sposób przeciwdziałania starzeniu się i ubytkowi zasobów pracy w Unii Europejskiej*, *Studia Demograficzne*, 2002, Nr 2, s. 73-92; M. Sulmicka, *Przeciwdziałanie skutkom starzenia się społeczeństw w krajach wysoko rozwiniętych*, *Polityka Społeczna* 2003, Nr 4, s. 24-29; I. Kotowska, *Demograficzne uwarunkowania rynku pracy w wybranych krajach Europy*, [w:] *Migracje a bezrobocie w krajach europejskich w okresie rozszerzenia UE*, Kolegium Gospodarki Światowej SGH, Zeszyty Naukowe, 2004, z. 15, s. 52-81. Czynniki warunkujące zmianę sytuacji demograficznej i rynku

Liczba ludności w krajach najbardziej rozwiniętych zaczęła spadać już w ubiegłym wieku. Według prognoz populacja osób w wieku od 20 do 64 lat w tych krajach obniżyłaby się bez migracji z poziomu 741 mln w 2005 do 571 mln w 2050 roku, tj. o około 23%. Jeśli uwzględnimy prognozowane poziomy migracji, to liczba ludności w wieku od 20 do 64 lat zmniejszy się w krajach najbardziej rozwiniętych w 2050 roku tylko o około 10%. Nawet gdyby doszło do wzrostu poziomu przyrostu naturalnego w tych krajach (np. byłby o 50% wyższy w stosunku do zakładanego przez ekspertów w wariancie średnim), to i tak migracja byłaby potrzebna dla uniknięcia luki pokoleniowej wynikającej z niskiego przyrostu naturalnego przed 2010 rokiem (wykres 5)⁷¹.



Wykres 5. Rozwój i prognoza ludności w wieku 20-64 lata w krajach najwyżej rozwiniętych w latach 1950-2050 (warianty: z migracją, bez migracji oraz z wysokim przyrostem naturalnym)

* wysoki przyrost naturalny oznacza wyższy o 50% od wariantu średniego, najbardziej prawdopodobnego

Źródło: *World Migration Report...*, op. cit., s. 37.

O poziomie migracji na świecie może decydować szereg innych czynników poza demograficznymi. O ile jednak uwarunkowania demograficzne są w dużym stopniu prognozowalne, to inne czynniki, w szczególności te związane ze zdarzeniami nadzwyczajnymi i tragicznymi dla ludzkości (wojny, epidemie, katastrofy ekologiczne, kryzysy gospodarcze)

pracy oraz doświadczenia wielu państw w zapobieganiu negatywnym konsekwencjom starzenia się ludności opisują m.in. S.A. Nyce i S.J. Schieber, *Ekonomiczne konsekwencje starzenia się społeczeństw*, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2012.

⁷¹ *World Migration Report ...*, op. cit., s. 36-37.

są w dużej mierze nieprzewidywalne. Mogą one jednak zmieniać w przyszłości prognozowane dzisiaj wielkości i kierunki migracji⁷².

Pomijając skrajne poglądy nacjonalistyczne, w Europie panuje dość powszechny konsensus dotyczący tego, że w najbliższych dekadach ten kontynent nie obędzie się bez imigrantów. Przyczyną tego jest wspomniane wyżej starzenie się społeczeństwa w wyniku wydłużania życia oraz niskiej płodności. Problem w tym, że jak prognozuje Komisja Europejska, nawet przy napływie migrantów liczba ludności w Europie będzie zbyt mała, aby zaspokoić popyt na pracę.

Na tle Europy sytuacja demograficzna Polski wygląda jeszcze mniej korzystnie. Ludność Europy wzrośnie (do 2050 roku o 3,6% w stosunku do 2013 r.), w kolejnych latach będzie się nieznacznie zmniejszała⁷³. Zmiana demograficzna polegająca na starzeniu się ludności spowoduje w UE-28 wzrost odsetka ludności w wieku co najmniej 65 lat z 18,2% na początku 2013 r. do 28,1% do 2050 r., podczas gdy odsetek ludności w wieku produkcyjnym zmaleje z 66,2% do 56,9%. Prognozuje się, że demograficzny współczynnik obciążenia ludności w wieku produkcyjnym ludnością w wieku poprodukcyjnym (tj. stosunek liczby osób w wieku co najmniej 65 lat do liczby osób w wieku od 15 do 64 lat) wzrośnie z 27,5% na początku 2013 r. do niemal 50% do 2050 r. Oznacza to, że w okresie mniej niż 40 lat w UE na jedną osobę w wieku co najmniej 65 lat będą przypadać dwie osoby w wieku produkcyjnym zamiast prawie czterech osób⁷⁴.

Jak zaznaczono we wstępie monografii według najnowszej prognozy GUS w 2050 r. liczba ludności Polski wyniesie 33 mln 951 tys. W porównaniu do stanu w 2013 roku oznacza to zmniejszenie liczby ludności o 4,55 miliona, tj. o niemal 12%. Oprócz ujemnego przyrostu naturalnego, będziemy obserwować dalsze niekorzystne z zmiany w strukturze ludności według wieku oraz zmniejszanie się liczebności kobiet w wieku rozrodczym. Osoby w wieku 65 lat i więcej życia w 2050 r. będą stanowiły prawie 1/3 populacji, a ich liczba wzrośnie o 5,4 miliona w porównaniu do 2013 r. (tab. 5). Z kolei kobiety w wieku rozrodczym w 2050 r. w będą stanowiły jedynie 62% stanu z 2013 roku⁷⁵.

⁷² O problemach i perspektywach migracji w aspekcie rynków i stosunków pracy szerzej: P. McGovern, *Immigration, labour markets and employment relations: problems and prospects*, British Journal of Industrial Relations, 2007, Nr 2, s. 217-235.

⁷³ Eurostat, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00002&plugin=1> dostęp: 12.03.2014.

⁷⁴ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Population_statistics_at_regional_level/pl#G.C5.82.C3.B3wne_tabele dostęp: 12.07.2014.

⁷⁵ *Prognoza ludności ...*, op. cit., s. 109.

Tabela 5. Prognoza ludności w Polsce do 2050 roku

Kategoria	2013	2014	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Ogółem w tys. osób	38495,7	38461,8	38419,0	38137,8	37741,5	37185,1	36476,8	35668,2	34817,4	33950,6
Zmiana w %	100,0	99,9	99,8	99,1	98,0	96,6	94,8	92,7	90,4	88,2
Ubytek w stos. do poprzedniego okresu	x	-33,9	-42,7	-281,2	-396,3	-556,4	-708,3	-808,6	-850,9	-866,8
Wiek 0-14 w %	15,0	15,0	14,9	14,8	13,9	13,1	12,4	12,1	12,1	12,1
Wiek 15-64 w %	70,3	69,8	69,3	66,3	64,5	63,7	63,1	61,5	58,6	55,2
Wiek 65+ w %	14,7	15,3	15,8	18,9	21,7	23,3	24,5	26,4	29,3	32,7
Wiek 80+ w %	3,9	4,0	4,1	4,4	4,5	5,9	7,9	9,5	10,0	10,4

Źródło: Prognoza ludności na lata 2014-2015 aneks (tab. A6-A7), <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/prognoza-ludnosci/prognoza-ludnosci-na-lata-2014-2050-opracowana-2014-r-,1,5.html>

Zmiany demograficzne w Polsce stawiają nowe wyzwania w kontekście polityki migracyjnej:

- prawdopodobny brak podaży pracy,
- konieczność zapewnienia opieki rosnącej liczbie osób w starszym wieku⁷⁶.

S. Castles i M.J. Miller zwracają uwagę na kilka zmian zachodzących we współczesnym świecie, które dotyczą perspektyw migracji (tab. 6).

Tabela 6. Rodzaje zmian we współczesnym świecie wpływające na perspektywy migracji

1) Zmiany demograficzne, polegające na zmniejszeniu się wskaźników umieralności i dzietności oraz wydłużeniu się życia w krajach rozwiniętych. Coraz mniej młodych ludzi w tych krajach wchodzi na rynek pracy. Jak wskazują demografowie, ze spodziewanych dodatkowych kilku miliardów ludzi w najbliższych dekadach, urodzą się oni w krajach rozwijających się. Europejczycy oraz mieszkańcy Ameryki Północnej będą musieli polegać w coraz większym stopniu na przybyszach z Afryki, Azji i Ameryki Łacińskiej.
2) Rozrastanie się powiązań pomiędzy procesami globalizacji, społecznej transformacji a migracją. Chodzi głównie o to, że procesy zmiany ekonomicznej, politycznej i kulturowej przeobrażają także stosunki społeczne, stwarzając uwarunkowania dla większej mobilności. Nakładanie się takich czynników jak: powiększające się nierówności na osi Północ – Południe, postępy w transporcie i technologiach komunikacyjnych oraz rosnąca świadomość ponadnarodowa, prowadzi do nasilenia przepływów migracyjnych.
3) Większe zróżnicowanie niż w przeszłości pozycji zajmowanych przez migrantów na rynku pracy i osiąganych przez nich korzyści. Ma to m.in. związek z outsourcingiem i wynikającymi stąd niższymi płacami. Paradoksalnie, obecnie w krajach o rozwiniętej gospodarce ponownie pojawiło się zjawisko pracy świadczonej w warunkach wyzysku i źle opłaconej – w rolnictwie, usługach, a także w nie spełniających standardów fabrykach. Migranci zmuszani są do podejmowania niepewnych form zatrudnienia: na zasadzie podwykonawstwa, wymuszonego samozatrudnienia, pracy dorywczej i pracy w szarej strefie.

⁷⁶ W praktyce sytuacja na rynku pracy w Polsce będzie zależała od wielu czynników, do których zaliczyć należy m.in. wzrost migracji zarobkowej z Polski do krajów Europy Zachodniej po 2004 roku (zob. dalej rozdz. 2.4).

4) Powstanie wielobiegunowego świata, złożonego z regionów charakteryzujących się rozbieżnymi, specyficznymi wzorcami regionalizacji. Równocześnie coraz większe polityczne i gospodarcze znaczenie krajów takich jak Chiny, Indie, Korea Południowa, Afryka Południowa, Brazylia i Meksyk, coraz bardziej naznacza i zmienia globalny krajobraz migracji.

5) Pojawienie się bardziej elastycznych typów międzynarodowej mobilności. Przemiany zachodzące w transporcie, technologii i kulturze sprawiają, że ludzie za normalne uważają wybieganie myślami poza granice narodowe i często je przekraczają z różnego rodzaju powodów. Mobilność w celu studiowania, wyjazdów turystycznych, zawarcia małżeństwa czy udania się na emeryturę nabiera coraz większego znaczenia i wpływa na postrzeganie migracji. Za mobilnością idzie elastyczność przepływów, motywowanych bardzo różnie i niekoniecznie prowadzących do długich pobytów. W przewidywalnej przyszłości świat będzie doświadczał zarówno migracji w tradycyjnym rozumieniu, jak i nowych typów mobilności.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: S. Castles, M.J. Miller, Migracje we współczesnym świecie, PWN, Warszawa 2011, s. 364-366.

Powyższy przegląd wielkości i kierunków migracji wskazuje na jej dużą różnorodność i zmienność w różnych okresach czasu. Pomimo tej różnorodności badacze próbują wyodrębnić jej pewne cechy wspólne. Do cech takich autorzy zaliczają:

- 1) Globalizację migracji. Ruchy migracyjne cechuje tendencja do oddziaływania jednocześnie i z całą mocą na coraz więcej państw⁷⁷. Do państw imigracyjnych napływają zwykle migranci z wielu krajów, różniący się pod względem ekonomicznym, społecznym i kulturalnym;
- 2) Przyspieszenie migracji. We wszystkich głównych regionach świata międzynarodowy przepływ ludności jest coraz liczniejszy, choć zredukowanie całkowitej liczby uchodźców na świecie po 1993 roku dowodzi, że międzynarodowa migracja nie jest procesem nie do powstrzymania. Działania rządów są w stanie zablokować lub zmniejszyć międzynarodowe przepływy migracyjne;
- 3) Zróżnicowanie migracji. W większości państw mamy do czynienia nie z jednym typem migracji, lecz z całą paletą typów jednocześnie. Łańcuchy migracyjne, które

⁷⁷ O globalizacji i migracji (w szczególności migracji ekonomicznych) szerzej: T.J. Hatton, J.G. Williamson, *Global migration and the world economy: two centuries of policy and performance*, Massachusetts Institute Technology Press, Cambridge 2005; M. Sulmicka, *Globalizacja a międzynarodowe migracje ekonomiczne*, Polski Przegląd Dyplomatyczny, 2002, Nr 5, s. 41-61; M. Sulmicka, *Globalizacja a swoboda przepływu migracji*, WSU Kielce, 2001, z. 2, s. 81-92; K. Romaniszyn, *Migracje międzynarodowe jako zapoznany aspekt procesu globalizacji*, Studia Polonistyczne, 2001, t. 22, s. 9-29; J. Grodzicki, *Migracje pracownicze w globalizującej się gospodarce*, Pieniądze i Więzy, 2002, Nr 2, s. 112-116; A. Gwiazda, *Migracje ludności w erze globalizacji*, Międzynarodowy Przegląd Polityczny, 2007, Nr 4, s. 171-190; S. Sassen, *Globalizacja: eseje o nowej mobilności ludzi i pieniędzy (przekład)*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, 2007, XIII; K. Kuciński, *Globalizacja a migracje*, Materiały i Prace Instytutu Funkcjonowania Gospodarki Narodowej, 2004, t. 90, s. 165-178; M. Okólski, *Migracje a globalizacja*, Bank i Kredyt, 2003, Nr 6, s. 1-30; R.B. Freeman, *Migracje w procesie globalizacji*, Gospodarka Narodowa, 2007, Nr 1/2, s. 99-129. Problem globalizacji i migracji w kontekście ubezpieczenia ludzi analizują autorzy w pozycji: D. Graham, N.K. Poku (red.), *Migration, globalisation and human security*, Routledge, London, New York 2000; J. Brzozowski, *Perspektywy powstania globalnego reżimu migracyjnego*, [w:] A. Surdej, J. Brzozowski (red.), *Wprowadzenie do problematyki globalnych reżimów regulacyjnych*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2012, s. 162-191.

z reguły powstają z jednym rodzajem przepływu migrantów, przekształcają się w inne formy. To zróżnicowanie stanowi główną przeszkodę na drodze do wypracowania lokalnych i międzynarodowych strategii w polityce migracyjnej;

- 4) Feminizację migracji. W przeszłości migracje zarobkowe i liczne ruchy uchodźcze były w większości zdominowane przez mężczyzn, obecnie kobiety odgrywają coraz większą rolę we wszystkich regionach i typach migracji;
- 5) Narastające upolitycznienie migracji. Międzynarodowa migracja coraz silniej oddziałuje na politykę poszczególnych krajów, stosunki dwustronne i regionalne oraz w skali ogólnoswiatowej – na politykę dotyczącą bezpieczeństwa narodowego. Rośnie świadomość, że sprawy polityki migracyjnej wymagają wzmocnienia ładu zarządczego i współpracy między państwami przyjmującymi, tranzytowymi i wysyłającymi migrantów;
- 6) Rozpowszechnienie migracji tranzytowej. Do tego zjawiska dochodzi, gdy tradycyjne kraje emigracyjne przeobrażają się w kraje migracji tranzytowej i imigracji⁷⁸.

Można jeszcze wskazać na inne niż wymienione cechy współczesnej migracji:

- pogłębiającą się różnorodność kulturową migracji, w szczególności w Europie, co m.in. stwarza problemy z integracją migrantów ze społeczeństwami państw przyjmujących⁷⁹;
- rosnącą rolę doświadczeń i powiązań społecznych⁸⁰;
- dominujący we współczesnym świecie zarobkowy charakter migracji;
- zwiększającą się liczbę migracji krótkookresowych związanych z pracą.

⁷⁸ Castles S., Miller M.J., *Migracje...* op.cit., s. 28-29.

⁷⁹ Ta problematyka nie jest przedmiotem dalszych rozważań. Szerzej o trendach, różnorodności i wyzwaniach: J. Dacyl (red.), *Challenges of cultural diversity in Europe*, CEIFO, 2001; K. Romaniszyn, *Current migration in Central and Eastern Europe: peculiar Or integrating into European migration system?* Ośrodek Badań nad Migracjami UW, Prace Migracyjne, Nr 15, Warszawa 1997; R. Nowakowska, *Migracja w wybranych krajach Europy a wychowanie międzykulturowe*, Kwartalnik Pedagogiczny, 2001, Nr 3/4, s. 77-85; M. Okólski, *Współczesne europejskie migracje międzynarodowe a dynamika procesów integracyjnych*, Studia Socjologiczne 2001, Nr 1, s. 33-54.

⁸⁰ C. Deléchat, *International migration dynamics: the role experience and social networks*, Labour, 2001, Nr 3, s. 457-486.

1.3. Charakterystyka procesów migracji z Ukrainy do poszczególnych krajów

Historia migracji na Ukrainie w czasach współczesnych dowodzi, że Ukraińcy przez wszystkie lata wpisywali się w główne nurty migracji światowej, a Ukraina zalicza się do grupy największych krajów zarówno pod względem imigracji jak i emigracji⁸¹. Cechą charakterystyczną migracji na Ukrainie jest jednak to, że obok przyczyn ekonomicznych ruchu ludności, występowały tam w dużej skali przymusowe migracje o charakterze politycznym, a w ubiegłym stuleciu także o podłożu ekologicznym, w skali rzadko spotykanej w innych krajach.

Tak jak i w innych krajach, w migracji na Ukrainie możemy wyodrębnić kilka okresów. W końcowych latach XIX wieku i na początku XX wieku rozpoczęła się intensywna migracja ekonomiczna z terenów ziem dzisiejszej zachodniej Ukrainy, tj. Galicji, Bukowiny i Ukrainy Zakarpackiej (ziem wchodzących wówczas w skład Austro-Węgier) do: Stanów Zjednoczonych, Kanady, Argentyny, Brazylii, Australii i Niemiec⁸². W latach 1986-1914 na Syberię i rejony Dalekiego Wschodu przesiedlono 1,6 mln Ukraińców głównie z rejonu Połtawy (23% mieszkańców), Czernihowa (17%) i Kijowa (12%)⁸³.

Migracja zarobkowa osób z Ukrainy po pierwszej wojnie światowej dotyczyła tych samych krajów co w okresie przedwojennym, szczytowym okresem migracji były lata 1927-1929. W okresie 1929-1930 w związku z kolektywizacją w ZSRR przesiedlono przymusowo na Syberię i inne dalekie od Ukrainy rejony około miliona bogatszych chłopów

⁸¹ Treść podrozdziału dotyczy w większym stopniu procesów emigracji z Ukrainy. Procesy imigracji na Ukrainę opisywane są dość szeroko w literaturze. Kompleksowa analiza procesów migracyjnych na Ukrainie znajduje się m.in. w publikacjach: *Demograficzna kryza w Ukraini. Problemy dosлідzenia, wytoky, składowi, naprjamy protydii*, Instytut Ekonomiki NAU, 2001, s. 422-444; S.I. Pirożkow, *Migracja i migracjonnaja polityka w Ukrainie*, Wyd. Adamant, 2001, s. 5-22; L.L. Rybakowskij, *Migracja nasilenia (waprosy teorii)*, RAN 2003, s. 7-194; I. Gnibienko, *Problemy trudowej migracji w Ukraini ta ich wyrishenia*, Ekonomika Ukrainy, Nr 4, s. 20; M. Jaroszewicz, L. Szerepka, *Wyzwania migracyjne w państwach wschodniego sąsiedztwa Unii Europejskiej*, Ośrodek Studiów Wschodnich im. Marka Karpia, 2007; *Ukrainian external labour migration*, Ukrainian Center for Social Reforms, State Statistics Committee of Ukraine, Kijów 2009; I. Markov (red.), *Ukrainian labour migration in Europe: findings of the complex research of the processes of Ukrainian labour immigration*, International Charitable Foundation CARITAS Ukrainie, Lwów 2009.

⁸² Jak podaje historyk Orest Subtelny, profesor Uniwersytetu w Toronto – Ukraińcy jako jedni z pierwszych zasiedlali przede wszystkim takie stany (obecnych Stanów Zjednoczonych), jak: Wirginia, Alaska i Kalifornia, ale także Connecticut, Illinois, Nowy Jork, New Jersey oraz Ohio. Ciekawym faktem w historii migracji jest to, że w 1877 roku Pensylwańska Kampania Węglowa sprowadziła z Ukrainy dużą liczbę górników z rodzinami w charakterze *strike-breaker* łamistrąjków. Zob. O. Subtelnyj, *Ukraine: A History*, University of Toronto Press, Toronto 1988, s. 464-466.

⁸³ S.I. Pirożkow, *Demograficznyj ...op. cit.*, s. 240.

i przeciwników kolektywizacji. Straty ludnościowe w wyniku głodu w latach 1932-1933 praktycznie zahamowały procesy migracyjne.

W okresie drugiej wojny światowej na wschodnie rejony Związku Radzieckiego ewakuowano około 1,9 mln Ukraińców, z czego 1,8 mln z Ukrainy Wschodniej. Po drugiej wojnie światowej na Ukrainie występowały wyłącznie migracje wewnętrzne w ramach granic Związku Radzieckiego lub migracje przygraniczne z krajami sąsiednimi, przy czym w małym stopniu były to migracje zarobkowe⁸⁴. Dopiero od 1986 roku w niewielkiej skali, a w dużej – od deklaracji niepodległości Ukrainy ogłoszonej w sierpniu 1991 roku, rozpoczęła się migracja zagraniczna o charakterze zarobkowym.

Przyczyny migracji po 1991 roku były dwojakie. Po pierwsze – wynikały one z przemieszczeń ludności ukraińskiej z terenów Rosji na Ukrainę i ludności rosyjskiej z Ukrainy na Rosję. Nasilenie tych wyjazdów miało miejsce w okresie dwóch – trzech lat po deklaracji niepodległości i dotyczyło tylko części Rosjan na Ukrainie i Ukraińców w Rosji. Jednakże podstawową przyczyną migracji obywateli Ukrainy było ubożenie społeczeństwa w wyniku zapaści gospodarczej i braku skutecznych reform gospodarczych po 1991 roku⁸⁵. W latach 1991-1999 produkcja spadła o kilkadziesiąt procent poniżej poziomu produkcji z 1990 r., a polityka monetarna polegająca w dużej mierze na drukowaniu nadmiernych ilości pieniędzy doprowadziła pod koniec 1993 r. do hiperinflacji⁸⁶.

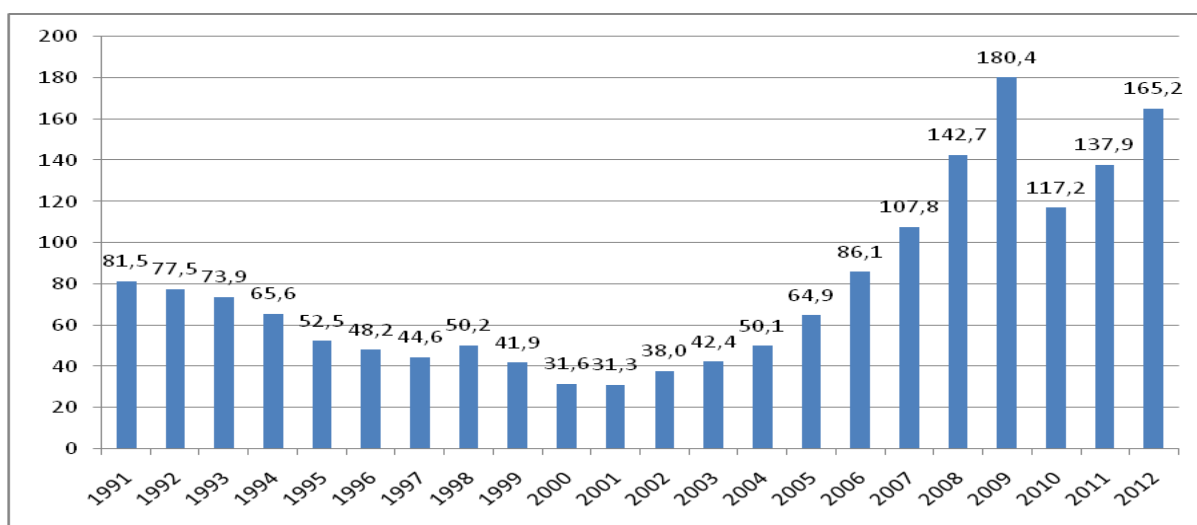
Kolejne reformy próbowano wprowadzić po 1994 roku, doszło wówczas do poprawy dyscypliny finansowej i częściowego zniesienia kontroli cen oraz wprowadzenia elementów

⁸⁴ Np. na mocy układu zawartego pomiędzy Polskim Komitetem Wyzwolenia Narodowego a Rządem Ukraińskiej Socjalistycznej Republiki Rad dotyczącym ewakuacji obywateli polskich z terytorium ZSRR i ludności ukraińskiej z terytorium Polski z dnia 9 września 1944 r. przesiedlano z Polski, najpierw dobrowolnie potem przymusowo ludność ukraińską; analogicznie dokonano przymusowych wysiedleń osób narodowości polskiej i żydowskiej, a posiadających polskie obywatelstwo z obszarów wschodnich Polski międzywojennej (obecnej Ukrainy), które po drugiej wojnie światowej weszły w skład Związku Radzieckiego. Innym przykładem migracji nie mającej charakteru ekonomicznego był powrót na Krym około 100 tysięcy krymskich tatarów, deportowanych w 1944 roku na tereny Syberii i Dalekiego Wschodu.

⁸⁵ Po rozpadzie Związku Radzieckiego na terenie Ukrainy pozostał przede wszystkim przemysł ciężki (chemiczny, metalurgiczny, obronny) – energochłonny i zapóźniony technologicznie, który po 1991 roku utracił część dotychczasowych rynków zbytu, a ponadto dla sprostania konkurencji wymagał inwestycji w skali wielokrotnie przekraczającej możliwości odrodzonego państwa. Wprawdzie rząd Ukrainy uwolnił większość cen i wprowadził prawne zasady prywatyzacji, ale opór w kołach rządowych i parlamencie spowodował zaniechanie reform i doprowadził do pewnego uwstecznienia. Przykładem tego typu „reform” jest prywatyzacja, której skutkiem było przejęcie majątku państwowego przez grupy oligarchów ukraińskich i rosyjskich, praktycznie bez udziału inwestorów z innych krajów, często za symboliczne kwoty, w skrajnych przypadkach przy użyciu zbrojnych grup. W następstwie tego grupy oligarchów miały decydujący wpływ na kształtowanie systemu politycznego i gospodarczego. W dalszej kolejności powodowało to pogłębianie się rozwarstwienia w poziomie życia mieszkańców, powstania niewielkiej grupy bardzo bogatych osób i ubożenia większości społeczeństwa, co spowodowało praktyczny brak na Ukrainie tzw. klasy średniej. Ta zubożała, podstawowa i najliczniejsza część społeczeństwa to potencjalna grupa migrantów zarobkowych, dla których wyjazd zagraniczny jest niekiedy jedyną szansą pozyskania pracy i utrzymania rodziny.

⁸⁶ Strona internetowa Państwowego Komitetu Statystyki Ukrainy, www.ukrstat.gov.ua dostęp: 11.02.2013 r.

swobody dla przedsiębiorców w zakresie handlu zagranicznego, choć była ona nadal istotnie ograniczona⁸⁷. Kryzys finansowy w Rosji w 1998 roku, z powodu silnego powiązania gospodarki ukraińskiej z rosyjską, spowodował gwałtowny spadek eksportu oraz popytu krajowego, niwecząc tym samym nadzieje Ukrainy na przewidywany po raz pierwszy od uzyskania niepodległości wzrost gospodarczy. W 1999 roku produkcja nadal zmniejszała się, doszło do wielomiesięcznych zaległości w wypłatach wynagrodzeń oraz rent i emerytur. Sytuacja zaczęła się poprawiać dopiero od 2002 roku⁸⁸. Kryzys, który pojawił się na świecie w drugiej połowie 2008 roku silnie wpłynął na gospodarkę ukraińską, w zakresie PKB w 2012 roku Ukraina nie osiągnęła jeszcze poziomu 2009 roku (wykres 6).



Wykres 6. Produkt krajowy brutto Ukrainy w mld USD w latach 1991-2012

Źródło: Strona internetowa Państwowego Komitetu ..., op. cit., dostęp: 11.02.2013 r.

Sytuacja jaka wytworzyła się w 2014 roku na Ukrainie jest skomplikowana pod względem politycznym, militarnym i ekonomicznym. Trudno w jednoznaczny sposób prognozować dalszy rozwój sytuacji na Ukrainie. Szerzej o aktualnych problemach Ukrainy i prognozach gospodarczych i politycznych w rozdziale 6.5.

Od 1991 roku przeprowadzano na Ukrainie wiele różnych badań naukowych dotyczących migracji, jednak odnosiły się one tylko do jakiegoś wybranego obszaru lub aspektu migracji. Pierwsze kompleksowe badanie zagranicznych migracji zarobkowych z Ukrainy o ogólnokrajowym zasięgu dotyczyło okresu od 1 stycznia 2005 roku do 1 czerwca

⁸⁷ Np. przedsiębiorca, który sprzedawał coś za granicę, nie otrzymywał wpływu w walucie obcej, a w hrywnach i z reguły miał duże problemy z zakupem waluty w przypadku konieczności dokonania płatności zagranicznej.

⁸⁸ Analizując poprawę wskaźników gospodarczych, należy pamiętać o niskim poziomie rozwoju gospodarczego do jakiego Ukraina doszła pod koniec lat 90. XX wieku.

2008 roku. Wyniki badań opublikowano w 2009 roku⁸⁹. Jak wynika z tych badań z Ukrainy w celach zarobkowych, w badanym okresie, wyjechało 1 476,1 tys. mieszkańców, co stanowi 5,1% osób w wieku produkcyjnym, w tym 3,5% kobiet i 6,7% mężczyzn. Migranci w okresie od 1 stycznia 2005 do 1 czerwca 2008 roku wyjechali z 1238,4 tys. gospodarstw domowych, z tego z 628,1 tys. miejskich i 610,3 tys. wiejskich. Stanowiło to 20,8% gospodarstw wiejskich i 11,9% gospodarstw miejskich na Ukrainie⁹⁰.

Tabela 7. Skala migracji zarobkowych z Ukrainy według miejsca zamieszkania, płci, poziomu wykształcenia, liczby i czasu wyjazdów za granicę w okresie od 1.01.2005 do 1.06.2008 roku

Kategoria	tys. osób	% ogółu migrantów	Kategoria	tys. osób	% ogółu migrantów
Miejsce zamieszkania (region Ukrainy)			Płeć		
Północ	84,4	5,7	Kobiety	484,8	32,8
Centrum	136,5	9,2	Mężczyźni	991,3	67,2
Południe	130,9	8,9	Liczba wyjazdów za granicę w badanym okresie		
Wschód	276,9	18,8	1 raz	524,0	35,5
Zachód	847,4	57,4	2 do 5 razy	701,1	47,5
Miejsce zamieszkania (miasto – wieś)			6 do 10 razy	228,9	15,5
Miasto	803,2	54,4	powyżej 10 razy	22,1	1,5
Wieś	672,9	45,6	Łączny czas wyjazdów za granicę w badanym okresie		
Poziom wykształcenia*			Do 1 miesiąca	153,5	10,4
Pełne wyższe	205,2	13,9	2 do 3 miesięcy	549,1	37,2
Bazowe lub niepełne wyższe	255,4	17,3	4 do 6 miesięcy	259,8	17,6
Pełne ogólne średnie	870,9	59,0	7 do 12 miesięcy	274,6	18,6
Bazowe ogólne średnie lub początkowe ogólne	144,7	9,8	powyżej 12 miesięcy	239,1	16,2

* Wykształcenie: pełne wyższe odpowiada w Polsce poziomowi studiów II stopnia (magisterskie), bazowe wyższe odpowiada studiom I stopnia (licencjackie, inżynierskie), niepełne wyższe odpowiada polskiej szkole policealnej. Pełne średnie to wykształcenie po ukończeniu szkoły 11 klasowej, bazowe średnie to wykształcenie po ukończeniu 9 klas, początkowe ogólne odpowiada 6 klasom.

Źródło: Czebanowa W.G. (red.), *Zownisznia ... op. cit.*, s. 29-35.

⁸⁹ Badania prowadziło Ukraińskie Centrum Reform Socjalnych oraz Państwowy Komitet Statystyki przy współudziale innych organizacji. Badania dotyczyły okresu od 1 stycznia 2005 do 1 czerwca 2008 roku przy czym niektóre dane (oznaczono to w opisie tabel lub tekście) dotyczą wyłącznie lat 2007-2008. Badaniami objęto 25 435 losowo dobranych gospodarstw domowych (9 867 miejskich i 15 568 wiejskich) w 225 miastach i 2703 wsiach na terenie całej Ukrainy, mężczyzn w wieku od 15 do 59 lat oraz kobiety w wieku od 15 do 54 lat. Badania miały charakter reprezentatywny. Wyniki badań opublikowano w 2009 roku w publikacji w postaci raportu z badań – W.G. Czebanowa (red.), *Zownisznia trudowa migracja naselienja Ukrainy*, Kijów 2009. Badania migrantów wyjeżdżających do Polski z Ukrainy w ograniczonej skali prowadził także autor rozprawy w 2008 roku. Badaniami objęto 603 migrantów wyjeżdżających z Ukrainy do Polski w okresie od czerwca 2007 do marca 2008. Wyniki badań zob. m.in. [w:] D. Klimek, *Komplementarna czy substytucyjna rola pracowników spoza Unii Europejskiej na polskim rynku pracy*, [w:] E. Jędrych, A. Pietras, A. Stankiewicz-Mróż, *Funkcja personalna w zmieniającej się organizacji. Diagnoza i perspektywy*, Politechnika Łódzka, Łódź 2008, s. 93-99; E. Jędrych, D. Klimek, *Konkurencyjność pracowników spoza Unii Europejskiej*, [w:] E. Jędrych, A. Pietras, A. Stankiewicz-Mróż, *Funkcja personalna w zmieniającej się organizacji. Diagnoza i perspektywy*, Politechnika Łódzka, Łódź 2008, s. 84-92.

⁹⁰ W.G. Czebanowa (red.), *Zownisznia ...*, op. cit., s. 28.

Oznacza to w przybliżeniu, że z każdego co piątego gospodarstwa wiejskiego i każdego co dziesiątego gospodarstwa miejskiego w badanym okresie wyjechał za granicę co najmniej jeden migrant. Wybrane wyniki badań ujęte są w tabelach 7-12 i na wykresie 7.

Wyniki badań wskazują, że migranci wyjeżdżali najczęściej z obszarów Ukrainy Zachodniej (57,4% ogółu migrantów), częściej z miast (54,4%) aniżeli wsi (45,6), z reguły dość często (2-5 razy w badanym okresie 3,5 roku), ale najczęściej na krótkie okresy czasu (do 3 miesięcy). Migrowały głównie osoby posiadające pełne średnie wykształcenie ogólne (59,0%), o wiele częściej mężczyźni (67,2%) aniżeli kobiety (32,8%) (tab. 7).

Tabela 8. Struktura migrantów według działów gospodarki, w których pracowali i zawodów wykonywanych przed wyjazdem z Ukrainy w okresie od 1.01.2005 do 1.06.2008 roku (w %)

Działy gospodarki/Grupy zawodów	Razem	Płeć		Miejsce zamieszkania	
		Kobiety	Mężczyźni	Miasto	Wieś
Działy					
Rolnictwo	8,5	8,5	8,4	7,9	9,1
Przemysł	5,4	5,1	5,7	5,4	5,6
Budownictwo	51,6	19,8	67,6	44,6	59,8
Hurtowy i detaliczny handel	8,1	14,6	4,8	12,3	3,2
Hotele i restauracje	2,9	6,8	0,9	4,0	1,5
Transport	2,9	0,9	3,9	3,8	1,8
Gospodarstwa domowe	16,3	36,1	6,4	16,0	16,8
Inne rodzaje	4,3	8,2	2,3	6,0	2,2
Grupy zawodów					
Specjaliści, nadzór techniczny	6,0	10,3	3,8	9,7	1,8
Pracownicy handlu i usług komunalnych	16,5	35,7	7,0	22,0	10,3
Wykwalifikowani pracownicy rolnictwa	1,5	0,1	2,2	0,7	2,3
Wykwalifikowani robotnicy	37,9	14,1	49,8	35,7	40,8
Operatorzy urządzeń i maszyn	4,9	2,7	6,0	4,3	5,6
Pracownicy do prac prostych	33,2	37,1	31,2	28,1	39,2

Źródło: Czebanowa W.G. (red.), *Zownisznia ...*, op. cit., s. 40-42.

Mężczyźni migrujący z Ukrainy w badanym okresie to przede wszystkim wykwalifikowani robotnicy branży budowlanej (67,6% ogółu migrujących mężczyzn), kobiety pracowały przed wyjazdem głównie we własnych gospodarstwach domowych i w handlu. Na wsi zamieszkiwało więcej migrujących robotników wykwalifikowanych i do prac prostych, z miasta migrowało więcej osób pracujących w handlu oraz specjalistów, inżynierów i techników (tab. 8).

Tabela 9. Struktura migrantów z Ukrainy w wybranych krajach według liczby migrujących, płci, wieku i poziomu wykształcenia w okresie 1.01.2005-1.06.2008

Kategoria	Rosja	Włochy	Czechy	Polska	Węgry	Hiszpania	Portugalia	Inne kraje
Migranci z Ukrainy ogółem w tys. osób	710,3	198,3	175,1	118,1	47,0	40,0	39,0	148,3
% N = 1476,1 tys. osób	48,1	13,4	11,9	8,0	3,2	2,7	2,6	10,1
W tym migranci z Ukrainy – kobiety w tys. osób	145,4	121,7	50,9	51,4	13,1	18,4	16,0	67,9
% N = 484,8 tys. osób	30,0	25,1	10,5	10,6	2,7	3,8	3,3	14,0
W tym migranci z Ukrainy – mężczyźni w tys. osób	565,0	76,3	123,9	66,4	33,7	21,8	23,8	81,3
% N = 991,3 tys. osób	57,0	7,7	12,5	6,7	3,4	2,2	2,4	8,2
Średni wiek migrantów w latach	35	40	35	38	37	40	37	34
Struktura wykształcenia migrantów (%)								
Pełne wyższe	12,8	18,5	7,3	5,8	7,9	19,8	6,9	29,0
Bazowe lub niepełne wyższe	16,7	19,2	8,0	22,1	39,1	25,2	15,6	16,6
Pełne ogólne średnie	58,5	56,5	77,0	63,3	41,9	48,0	70,3	45,3
Bazowe ogólne średnie lub początkowe	12,0	5,8	7,7	8,8	11,1	7,0	7,2	9,1

Źródło: Czebanowa W.G. (red.), *Zownisznia ...*, op. cit., s. 29-30, 32-33.

Polska jako kraj docelowy migracji z Ukrainy znalazła się w okresie od 1.01. 005-30.06.2008 na czwartym miejscu z liczbą migrantów (118,1 tys. osób w ciągu 2,5 lat). W tym czasie najwięcej osób z Ukrainy migrowało do Rosji (48,1% ogólnej liczby migrantów) oraz Włoch (13,4%) i Czech (11,9%). Należy przypuszczać, iż w kolejnych latach liczba migrantów do Polski mogła wzrosnąć, z tego powodu, że rok 2008 był pierwszym rokiem, w którym szybko wzrastała liczba oświadczeń pracodawców w Polsce zamierzających zatrudniać migrantów z Ukrainy (zob. podrozdział 1.4)⁹¹.

Migrujący z Ukrainy mężczyźni wybierali najczęściej Rosję (57,0% mężczyzn), kobiety – Włochy (25,1% kobiet). Do Polski częściej migrowały kobiety. Z Ukrainy migrowały osoby ze wszystkich kategorii wiekowych, przy czym najwięcej wyjeżdżało osób z grupy wiekowej 40-49 lat⁹². Osoby z pełnym wyższym wykształceniem najczęściej

⁹¹ Charakterystykę migracji z Ukrainy do innych krajów poza Polską kompleksowo omawiają m.in.: C. Montefusco, *Ukrainian Migration to Italy*, [w:] *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 2008, Nr 6, s. 344-355; R. Hosnedlová, M. Stanek, *Ukrainian migration to Spain: sociodemographic profile, mobility patterns and migratory projects*, [w:] M. Baganha, J. Margues, P. Góis (red.), *Imigração ucraniana em Portugal e no sul da Europa: a emergência de uma ou várias comunidades*, Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural, Lisboa 2010, s. 211-230; B. Dietz, *Migration from Ukraine: a challenge for the European Union?* [w:] M. Baganha, J. Margues, P. Góis (red.), *Imigração ...*, op. cit., s. 187-210.

⁹² Osób w najmłodszym przedziale wiekowym (15-24 lat) najwięcej migrowało do Włoch (6,7%) i Hiszpanii (4,8%). Migrantów w wieku 25-34 lat najwięcej wyjeżdżało do Czech (36,1%) i Federacji Rosyjskiej

migrowały do „innych krajów” (w tym m.in. USA, Kanada), znaczny odsetek także do Hiszpanii (19,8%) i Włoch (18,5). Najmniejszy odsetek osób migrujących z Ukrainy z tego typu wykształceniem zanotowano w Polsce (5,8%) (tab. 9).

Tabela 10. Działy gospodarki i zawody, w jakich pracowali migranci w krajach do jakich wyjeżdżali w okresie 1.01.2007-30.06.2008 (w %)

Kategoria	Razem	Rosja	Włochy	Czechy	Polska	Węgry	Hiszpania	Portugalia	Inne kraje
Działy (%)									
Rolnictwo	8,5	3,0	6,2	7,0	49,9	3,8	34,0	3,0	7,7
Przemysł	5,4	5,8	1,6	9,3	1,6	16,0	-	1,1	7,1
Budownictwo	51,6	69,3	14,9	70,8	20,4	49,7	37,5	57,7	22,3
Hurtowy i detaliczny handel	8,1	9,8	1,3	2,2	12,1	29,4	3,3	1,7	9,8
Hotele i restauracje	2,9	0,9	6,6	6,4	-	-	12,4	3,3	2,0
Transport	2,9	3,5	0,8	-	-	-	-	7,2	9,2
Gospodarstwa domowe	16,3	4,3	63,4	3,5	14,3	-	12,8	26,0	25,6
Inne	4,3	3,4	5,4	0,8	1,7	1,1	-	-	16,3
Rodzaje zawodów (%)									
Specjaliści, nadzór techniczny	6,0	6,4	0,3	4,5	2,3	2,3	5,8	2,8	19,4
Pracownicy handlu i usług komunalnych	16,5	11,1	34,7	4,5	11,8	28,3	14,7	13,0	31,0
Wykwalifikowani pracownicy rolnictwa	1,5	2,1	3,1	0,3	-	-	-	-	-
Wykwalifikowani robotnicy	37,9	51,3	10,1	50,7	16,0	42,3	16,2	38,3	18,6
Operatorzy urządzeń i maszyn	4,9	5,5	2,0	5,2	1,3	5,1	-	7,2	9,0
Pracownicy do prac prostych	33,2	23,6	49,8	34,8	68,6	21,7	63,3	38,7	22,0

Źródło: Czebanowa W.G. (red.), *Zownisznia ...*, op. cit., s. 37-44.

Lata historii i uwarunkowań różnego rodzaju, a przede wszystkim struktura podaży miejsc pracy w różnych krajach, ukształtowały dla migrantów swego rodzaju specjalizację w zakresie oferty pracy w określonych działach gospodarki i zawodach. Migranci wyjeżdżający do Polski w okresie 1.01.2007-30.06.2008 pracowali głównie w rolnictwie (49,9%), także w dużym stopniu w budownictwie (20,4%) i gospodarstwach domowych (14,3%). Jednak w przypadku budownictwa dominowały takie kraje, jak: Czechy (70,8% ogółu zatrudnionych migrantów w tym kraju), Rosja (69,3%), i Węgry (49,7%). Wyjazdy

(34,9%), a wieku 35-49 lat do Hiszpanii (69,6%) i Portugalii (59,3%). Z kolei w grupie osób w wieku 50-59 lat najczęściej migrowało do Włoch (20,7%) i Polski (13,9%). Zob. W.G. Czebanowa (red.), *Zownisznia ...*, op. cit., s. 29-30.

migrantów z Ukrainy do pracy w gospodarstwach domowych to z kolei domena Włoch (63,4% ogółu pracujących tam migrantów z Ukrainy) (tab. 10).

Osoby migrujące w badanym okresie pracowały głównie na stanowiskach wykwalifikowanych robotników (37,9%) oraz pracowników prac prostych (33,2%). W Polsce migranci pracowali przede wszystkim przy pracach prostych (68,7% ogółu migrantów), co w dużej mierze wiąże się z dominacją ofert do pracy w rolnictwie. Wykwalifikowani robotnicy w Polsce to tylko 16,0% migrantów, znacznie mniej niż w takich krajach, jak: Rosja (51,3%), Czechy (50,7%) czy Węgry (42,3%) (tab. 10).

Tabela 11. Charakterystyka sposobu pozyskania pracy przez migrantów z Ukrainy w latach 1.01.2007-30.06.2008 w wybranych krajach

Kategoria	Razem	Rosja	Włochy	Czechy	Polska	Węgry	Hiszpania	Portugalia	Inne kraje
Sposób pozyskania pracy za granicą (%)*									
Prywatne agencje pracy lub urzędy pracy	9,6	2,9	18,1	7,1	8,9	2,4	24,9	5,9	31,7
Bezpośrednio przez pracodawcę	22,2	21,7	17,0	39,7	19,1	44,6	8,6	14,9	11,0
Przyjaciele, rodzina, znajomi	73,8	80,5	73,4	62,0	79,9	56,5	84,3	82,8	52,8
Inny sposób	6,4	6,9	7,3	4,3	5,1	1,6	10,4	1,4	8,4

* respondenci w zakresie sposobu pozyskania pracy mogli zaznaczyć kilka odpowiedzi

Źródło: Czebanowa W.G. (red.), *Zownisznia ...*, op. cit., s. 37-44.

Podstawowym sposobem pozyskania pracy za granicą, w krajach do których najliczniej migrowali obywatele Ukrainy, w tym także w Polsce – była pomoc przyjaciół, rodziny, znajomych. Średnio 73,8% migrantów w badanym okresie pozyskało w ten sposób pracę (w przypadku Polski 79,9%) (tab. 11)⁹³.

Analiza poziomu wynagrodzeń jakie otrzymywali migranci z Ukrainy w różnych krajach w okresie badań pokazuje znaczące ich różnicowanie (tab. 12). Polska i Węgry to dwa kraje, gdzie migranci otrzymywali najniższe wynagrodzenia (odpowiednio 77,7% i 65,5% wartości wynagrodzenia migrantów z Ukrainy za granicą). Jak wynika z wcześniejszych badań autora, atrakcyjność Polski dla migrantów pod względem poziomu wynagrodzeń była

⁹³ W przypadku krajów do których migrują obywatele Ukrainy (np. USA, Kanada) większą rolę odgrywają prywatne agencje pracy.

na niskim poziomie, nawet porównując Polskę do Rosji i innych krajów Europy Środkowo-Wschodniej⁹⁴.

Tabela 12. Wynagrodzenia, koszty utrzymania i tygodniowy czas pracy migrantów w latach 1.01. 2007-30.06.2008 w wybranych krajach

Kategoria	Razem (średnio)	Rosja	Włochy	Czechy	Polska	Węgry	Hiszpania	Portugalia	Inne kraje
Miesięczna wysokość zarobków migrantów w USD (%)									
Do 250	3,9	3,8	0,9	0,5	2,4	23,8	-	-	8,7
251-500	20,5	25,4	3,1	14,6	44,1	28,2	5,4	17,9	16,5
501-1000	41,9	48,2	18,7	64,0	40,7	40,2	14,4	25,0	32,6
Powyżej 1000	33,7	22,6	77,3	20,9	12,8	7,8	80,2	57,1	42,2
Średnie miesięczne wynagrodzenie	817	745	1120	797	635	535	1131	969	846
Wydatki migrantów na utrzymanie w krajach przebywania jako % wynagrodzenia migrantów									
Do 25%	66,1	72,0	49,1	66,2	76,9	78,9	28,4	55,7	64,4
26-50%	29,9	23,5	47,1	33,8	20,6	19,7	67,5	33,2	28,1
51-75%	2,9	3,4	3,3	-	2,5	1,4	1,2	9,3	3,5
Ponad 75%	1,1	1,1	0,5	-	-	-	2,9	1,8	4,0
Czas pracy migrantów w godzinach tygodniowo (%)									
Do 40	12,0	10,2	10,4	2,6	3,7	33,2	15,2	5,5	33,2
41-60	57,1	59,2	43,9	70,0	61,0	61,2	64,5	69,1	41,6
61-80	16,6	18,0	17,7	22,1	18,0	-	14,0	10,4	9,1
Ponad 80	3,6	2,4	7,0	3,7	8,7	4,5	2,5	1,4	1,8
Nieokreślony	10,7	10,2	21,0	1,6	8,6	1,1	3,8	13,6	14,3

Źródło: Czebanowa W.G. (red.), *Zownisznia ...*, op. cit., s. 47-49.

Biorąc pod uwagę dodatkowo większą trudność dla migrantów z Ukrainy pozyskania pracy w krajach Europy Zachodniej, koszty i procedury związane z uzyskaniem wizy oraz koszty przejazdu, czy też większe trudności językowe w tych krajach dla osób nieznających języków obcych niż w Polsce, wyjazd do Polski jest z pewnością dla wielu osób alternatywą wyjazdu do innych krajów, które proponują migrantom wyższe wynagrodzenia. Ponadto na decyzje migrantów z pewnością wpływają koszty utrzymania w różnych krajach. Węgry

⁹⁴ Większą różnicę można zauważyć (czego nie pokazują autorzy badań w opisywanym Raporcie) w przypadku migracji obywateli Ukrainy do Kanady i USA. Jak wynika z badań własnych autora wynagrodzenia migrantów w tych krajach w określonych zawodach robotniczych w 2007 roku były ok. 1,5 razy wyższe od zarobków w krajach Europy Zachodniej i 3-4 razy wyższe od zarobków w krajach Europy Środkowo-Wschodniej. Zob. E. Jędrzych, D. Klimek, *Konkurencyjność ...*, op. cit., s. 84-92. Istotna jest także różnica w poziomie wynagrodzeń pomiędzy określonymi zawodami robotniczymi na Ukrainie i w krajach przyjmujących migrantów. Różnica ta wynosiła w określonych zawodach robotniczych w 2007 roku od minimum 2:1 (dotyczy np. szwaczek) do maksimum 12:1 (dotyczy murarzy, cieśli). Zob. E. Jędrzych, D. Klimek, *Konkurencyjność ...*, op. cit., s. 84-92.

i Polska to dla migrantów z Ukrainy dwa najtańsze pod tym względem kraje. W uproszczeniu można przyjąć, że wydatki na utrzymanie migrantów w różnych krajach kształtowały się odwrotnie proporcjonalnie w stosunku do poziomu uzyskiwanych wynagrodzeń.

Dość trudno znaleźć związek pomiędzy wysokością wynagrodzeń, a liczbą godzin przepracowanych w ciągu tygodnia w poszczególnych krajach (tab. 12). Zwraca uwagę, iż w niektórych krajach aż 25% migrantów pracowało ponad 60 tygodniowo. W Polsce 61,0% migrantów pracowało w wymiarze czasu 40-60 godzin, ale w przypadku 26,7% migrantów wymiar czasu wynosił ponad 60 godzin (najwyższy odsetek pracujących w takim wymiarze sposób badanych krajów⁹⁵). Można domniemywać, że jest to w dużym stopniu uwarunkowane specyfiką prac sezonowych w rolnictwie i budownictwie – działach gospodarki, w których pracuje w Polsce najwięcej migrantów z Ukrainy.

Z wyników prezentowanych badań wynika, że przeciętny migrant z Ukrainy to 35-letni mężczyzna z Ukrainy Zachodniej, mieszkaniec miasta, mający ukończoną pełną średnią szkołę ogólną, wyjeżdżający za granicę dość często (2-5 razy w badanym okresie) na krótkie okresy od 2 do 3 miesięcy. Mężczyzna ten jest wykwalifikowanym robotnikiem, który pracuje głównie w firmach budowlanych w Rosji. Pracę pozyskał za pomocą rodziny lub znajomych, zarabia 817 USD miesięcznie, pracuje więcej niż 40 godzin tygodniowo i wydaje na utrzymanie do 25% zarobionych środków finansowych.

Wizerunek przeciętnego migranta wyjeżdżającego do Polski jest mniej jednoznaczny. Można jednak przyjąć, iż jest to kobieta pochodząca z Ukrainy Zachodniej, mieszkająca na wsi, mająca ukończoną pełną średnią szkołę ogólną, zatrudniona w Polsce jako najemny pracownik przy pracach prostych, najczęściej w gospodarstwie domowym (w tym w gospodarstwie rolnym), zarabiająca równowartość 635 USD miesięcznie, wydająca na utrzymanie do 25% zarobionych środków, pracująca w większym wymiarze czasu niż 40 godzin tygodniowo.

Analizując szczegółowo prezentowane wyniki badań pod kątem wniosków dla migracji z Ukrainy do Polski, należy zwrócić uwagę na kilka różnych aspektów sprzyjających lub hamujących ten proces. Podstawowym czynnikiem nie sprzyjającym rozwojowi migracji do Polski jest z pewnością istniejąca konkurencja państw europejskich i pozaeuropejskich, do których migrują Ukraińcy.

Jak wynika z opisywanych badań – wynagrodzenia migrantów z Ukrainy, szczególnie w krajach Europy Zachodniej, są nawet dwukrotnie wyższe od tych, które otrzymują w Polsce

⁹⁵ Podane liczby niekoniecznie muszą oznaczać pracę przekraczającą znacznie 8 godzinny wymiar czasu pracy, gdyż migranci np. w Polsce często pracują 6 dni w tygodniu, a przy zbiorach owoców z reguły 7 dni.

(zob. tab. 12). Biorąc pod uwagę dodatkowo wieloletnią tradycję wyjazdów Ukraińców nawet do dalekich krajów i istniejące od wielu lat sieci powiązań z migrantami pracującymi w tych krajach i przedsiębiorcami, można mówić o silnej konkurencji międzynarodowej w zakresie pozyskiwania migrantów.

Czynniki sprzyjające migracji do Polski jednocześnie wpływają w dużym stopniu na osłabienie konkurencji innych państw. Do takich czynników możemy zaliczyć:

- a) swoistą specjalizację zawodową zatrudnianych migrantów w poszczególnych krajach. Jak wynika z opisywanych badań, przykładowo – największe zapotrzebowanie na pracowników budownictwa było w Rosji, na osoby prowadzące gospodarstwa domowe – we Włoszech, na pracowników rolnictwa – w Polsce i Hiszpanii. Wiąże się z tym także to, że wykwalifikowani robotnicy wyjeżdżali najczęściej do Rosji, natomiast pracownicy do prac prostych do Polski. To oznacza, że nie wszystkie kraje (w tym Polska) konkurują ze wszystkimi innymi krajami, a jeśli to tylko w niektórych zawodach;
- b) wzrastającą liczbę krótkich wyjazdów zarobkowych, które dominują w wyjazdach do Polski. Prawdopodobnie dla części społeczeństwa Ukrainy migracja jest naturalnym sposobem na życie w dłuższej lub krótszej perspektywie czasu, przy czym coraz częściej nie wiąże się to ze zmianą miejsca zamieszkania ani z wieloletnimi wyjazdami, lecz z krótkim pobytem za granicą, co wskazuje na cyrkulacyjny charakter migracji⁹⁶;
- c) stałe kierunki migracji z Ukrainy. Mieszkańcy Ukrainy migrują w tych samych kierunkach i do tych samych krajów (w tym do Polski) od wielu lat;
- d) liczną imigrację na teren Ukrainy obywateli państw Byłego Związku Radzieckiego i krajów Dalekiego Wschodu. Sam napływ imigrantów na teren Ukrainy (Ukraina była

⁹⁶ Jak zaznaczono wcześniej w badanym okresie (3,5 roku) migranci wyjeżdżali do Polski najczęściej od 2 do 5 razy (tab. 7). Największą częstotliwość wyjazdów odnotowano do Rosji, co należy łączyć zarówno z odległością, łatwością przejazdu granicy (brak wiz), znajomością języka oraz posiadanymi kontaktami (rodzina, znajomi). Wynika to także z faktu, iż wiele osób mieszkających obecnie na Ukrainie i mających obywatelstwo ukraińskie, pracowało przed 1991 rokiem (ogłoszenie niezależności Ukrainy) na obszarze Rosji oraz z charakteru zatrudnienia – głównie w sezonowej pracy w budownictwie. Odwrotna sytuacja występuje w przypadku czasu trwania jednego pobytu za granicą. Tu z kolei wyjazdy do Rosji są jedne z najkrótszych, krócej trwały, jak wynika z badań, tylko wyjazdy do Polski. W Polsce dopiero w połowie 2007 roku umożliwiono przyjazdy migrantom ukraińskim na okres 6 miesięczny na podstawie oświadczenia pracodawcy. Sprawy migracji do Polski są omawiane w dalszej części monografii. W tym miejscu można jednak zaznaczyć, że badanie wyjazdów tylko za 2008 i 2009 rok wskazywałoby na dłuższe okresy pobytu w Polsce migrantów z Ukrainy. Z drugiej strony charakter pracy migrantów w Polsce (głównie sezonowy) może wskazywać mimo wszystko na przewagę wyjazdów krótkich do 3 miesięcy. To pokazuje, iż współczesny charakter migracji zarobkowej z Ukrainy jest cyrkulacyjny (niepełny) bez zmiany miejsca zamieszkania. Jest to z punktu widzenia struktury polskiej gospodarki i potrzeb czynnik sprzyjający migracji do Polski.

w 2010 r. na 10 miejscu wśród państw o największej imigracji na świecie) w jakiejś mierze oddziałuje na osłabienie konkurencji, ale w większym stopniu prawdopodobnie wpływa na ogólną liczbę migrantów, poprzez zaspokajanie potrzeb rynku pracy na pracowników na Ukrainie⁹⁷;

- e) niewielką odległość pomiędzy miejscem zamieszkania migrantów a miejscem docelowym migracji;
- f) pochodzenie migrantów z terenów należących w pewnym okresie historii do Polski, stąd bliskość językowa⁹⁸.

Przedstawione w tym, a także w poprzednim rozdziale zagadnienia wskazują, że migracja na Ukrainie nie jest zjawiskiem nowym, można nawet mówić o wielowiekowej tradycji. Migracja zarobkowa z Ukrainy jest też zjawiskiem powszechnym i zróżnicowanym zarówno pod względem kierunków wyjazdu, długości wyjazdów jak i cech indywidualnych osób (wiek, płeć, zawody itp.)⁹⁹. Pomiedzy krajami do których migrują Ukraińcy występuje

⁹⁷ Trudno jednoznacznie określić liczbę emigrantów ukraińskich na świecie, różne źródła podają liczbę kilku milionów osób. Natomiast dość dokładnie określona jest liczba imigrantów na Ukrainie, która przekracza 5 mln osób (tab. 3). To może wskazywać na to, że nawet gdyby imigranci nie wypierali obywateli Ukrainy z ich stanowisk pracy, w przypadku potrzeb gospodarki oraz problemów demograficznych (spadek liczby mieszkańców), imigracja na Ukrainę może być czynnikiem utrzymującym dotychczasowy wysoki poziom emigracji obywateli ukraińskich.

⁹⁸ W wynikach prezentowanych badań jedną z pierwszych rzeczy, na którą zwraca się uwagę jest zależność kierunku migracji od miejsca zamieszkania. W uproszczeniu przyjmuje się, że mieszkańcy Ukrainy mieszkający na terenach, które w jakimś okresie historii znajdowały się w obrębie innych państw, wyjeżdżają właśnie do tych krajów. Decyduje bliskość terytorialna, językowa i kulturowa, a w dużej mierze także zachowane powiązania rodzinne. I tak mieszkańcy regionów wschodnich, północnych i południowych migrują głównie do Rosji, obwodu zakarpackiego (który należał częściowo w okresie międzywojennym do Słowacji i Węgier) do Słowacji i na Węgry, zaś Ukrainy Zachodniej do Polski. Biorąc pod uwagę to, że terytorium pięciu z sześciu województw Zachodniej Ukrainy pokrywa się z przedwojennym obszarem należącym do Polski oraz bliskość terytorialną, a także językową mieszkańców tych regionów można byłoby traktować ten fakt jako jedną z ważniejszych przesłanek sprzyjających rozwojowi migracji do Polski. Wyniki badań własnych prowadzonych w 2008 roku w grupie 603 badanych migrantów, którzy migrowali do Polski, wskazują, że aż 86,7% z nich pochodziło z terenu Ukrainy Zachodniej, w tym 82,1% z terenu czterech obwodów: iwano-frankowskiego, wołyńskiego, tarnopolskiego i lwowskiego. Zob. E. Jędrych, D. Klimek, *Konkurencyjność pracowników ...*, op. cit., s. 89.

Jak wynika z cytowanych badań ukraińskich – duża liczba migrantów z terenów województw zachodnich Ukrainy (847,4 tys.) w porównaniu do liczby migrantów wyjeżdżających do Polski dowodzi, że ich mieszkańcy nie wyjeżdżają wyłącznie do Polski czy krajów Europy Zachodniej i Środkowo-Wschodniej, ale migrują także do Rosji. Według cytowanych badań struktura wyjeżdżających do Polski migrantów była następująca: z Ukrainy Zachodniej – 75,5%, z Południowej – 10,5%, z Centralnej – 10,0%, ze Wschodniej 4,0% i z Północnej 0,0%. Najwięcej osób z Ukrainy Zachodniej jest wśród migrantów ukraińskich w Czechach (87,8%) i Portugalii (85,6%), w Rosji tylko (37,9%). Z tego punktu widzenia „konkurentem” w zakresie pozyskiwania migrantów do Polski byłyby takie kraje jak np. Czechy, Słowacja czy Włochy.

⁹⁹ Na podstawie prezentowanych wyników badań trudno jest odnieść się do faktycznych wielkości potencjalnych zasobów migracyjnych. To, że w opisywanym okresie migrowało za granicę w celach zarobkowych 5,1% osób w wieku produkcyjnym, nie stanowi podstawy do twierdzenia, że jest to maksymalny poziom migracji. Trudno też zakładać, że górnym poziomem potencjalnych zasobów migracyjnych jest ogólny poziom ludności w wieku produkcyjnym, gdyż nie było w historii współczesnej przypadku, gdzie za granicę z danego państwa wyjechałoby wszyscy zdolni do pracy ludzie.

swoista konkurencja w pozyskiwaniu migrantów. Polska jest w gronie państw do których licznie od wielu lat przyjeżdżają migranci z Ukrainy, nie zajmuje jednak pierwszego miejsca pod względem liczby migrujących z Ukrainy. Sytuacja może jednak w kolejnych latach ulegać zmianie. Prawdopodobnie, w rezultacie wydarzeń zachodzących na Ukrainie w 2014 roku ograniczony zostanie dostęp pracowników z Ukrainy do rosyjskiego rynku pracy. Na razie są to wypowiedzi prasowe przedstawicieli rządu ze strony rosyjskiej, Ukraina już wprowadza ograniczenia wjazdu i niekoniecznie jest to bezpośrednio związane z sytuacją kryzysową we wschodnich regionach Ukrainy. Przypomnieć należy – jak wynika z badań – do Rosji migruje ok. 50% obywateli Ukrainy (tab. 7), i wprawdzie wyjeżdżają tam niemal wszyscy migranci z Ukrainy Wschodniej to i znacząca część mieszkańców Ukrainy Zachodniej. Z kolei Ukraina zamierza ograniczyć pobyt obywateli Rosji do 90 dni w ciągu każdych 180 dni¹⁰⁰. Na razie żaden z wymienionych krajów nie zamierza wprowadzać wymogu posiadania paszportu zagranicznego w celu przekroczenia granicy (konieczne jest tylko posiadanie paszportu wewnętrznego – odpowiednik polskiego dowodu osobistego)¹⁰¹. Ograniczony zostanie dostęp pracowników z Ukrainy do rosyjskiego rynku pracy, co może istotnie wpłynąć na zwiększenie zasobów potencjalnych migrantów, w tym przypadku może to dotyczyć w większym stopniu pracowników do prac prostych. Z uwagi na fakt, że konflikt na Ukrainie nie jest rozwiązany, nie jest też pewne czy migrujący niemal wyłącznie do Rosji mieszkańcy województw donieckiego i ługańskiego, będą klasyfikowani jako migranci z Ukrainy. Wszystko to powoduje, że wskazane wyżej kierunki i struktura migracji z Ukrainy może w najbliższych latach ulegać dość istotnym zmianom.

1.4. Przebieg i skala migracji zarobkowej z Ukrainy do Polski

1.4.1. Periodyzacja migracji zarobkowej z Ukrainy do Polski po 1991 roku

W przebiegu migracji zarobkowej z Ukrainy do Polski od roku 1991 można wyróżnić trzy różniące się okresy migracji:

- 1) Okres I (lata 1991-1997), tj. od ogłoszenia niepodległości na Ukrainie do wprowadzenia obowiązku wizowego dla obywateli Ukrainy migrujących do Polski to okres rozwoju migracji z Ukrainy do Polski w miarę pogłębiania się różnic

¹⁰⁰ <http://news.online.ua/639070/prebyvanie-rossiyan-v-ukraine-ogranichat-do-90-dney-dvazhdy-v-god/> dostęp: 19.04.2014.

¹⁰¹ <http://news.online.ua/639085/ukraintsy-i-rossiyan-seychas-mogut-peresekat-granitsu-po-wnutrennemu-pasportu-mid> dostęp: 19.04.2014.

ekonomicznych pomiędzy krajami. Był to czas spontanicznej i niekontrolowanej (bezwizowej) migracji trudnej do określenia w wymiarze ilościowym;

- 2) Okres II (lata 1998-2005), tj. od momentu wprowadzenia wiz do okresu wprowadzenia w Polsce przepisów prawnych umożliwiających legalne podejmowanie pracy m.in. przez migrantów z Ukrainy. To okres ograniczenia spontanicznego i niekontrolowanego napływu migrantów z Ukrainy;
- 3) Okres III (od 2006) związany jest ze znaczną liberalizacją (przynajmniej w pierwszych latach tego okresu) przepisów dotyczących podejmowania pracy bez zezwolenia i szybkim wzrostem liczebności migrantów z Ukrainy w Polsce.

W pierwszym okresie (lata 1991-1997), zjawisko migracji zarobkowej nasilało się w miarę – jak wspomniano wyżej – wzrostu różnic pomiędzy poziomem życia i wynagrodzeń między Polską a Ukrainą¹⁰². O ile jednak w Polsce stopniowo poziom życia wzrastał, o tyle na Ukrainie realny poziom wynagrodzeń oraz Produkt Krajowy Brutto systematycznie spadał¹⁰³. Jednym z podstawowych powodów takiego stanu rzeczy na Ukrainie, poza brakiem reform gospodarczych i społecznych, było to, że po rozpadzie Związku Radzieckiego, na Ukrainie pozostała niekorzystna struktura przemysłu w postaci przestarzałego przemysłu ciężkiego, w szczególności obronnego i chemicznego. Ponadto Ukraina ponosiła w tym okresie znaczne koszty likwidacji skutków katastrofy z 1986 roku w Czarnobylu. Również jednym z największych problemów od początku ogłoszenia niepodległości była struktura silnie podzielonego społeczeństwa ukraińskiego (na wschód i zachód), mówiącego dwoma językami, wszechwładna korupcja i szybkie przejęcie praktycznie całego majątku państwowego przez grupy oligarchów.

W tym okresie brak wiz przy wjazdach do Polski, bliskość terytorialna, kulturowa i językowa w połączeniu z trudnościami i kosztami uzyskiwania wiz do krajów Europy Zachodniej utrwały stopniowo wśród ludności ukraińskiej stereotyp Polski jako rynku pracy, gdzie bez problemów można szybko dojechać i pracować czasowo bez konieczności zmiany miejsca zamieszkania. Zwiększające się różnice w wynagrodzeniach między Polską

¹⁰² Charakterystykę tego okresu w tym: strumienie migrantów oraz okoliczności pobytu w Polsce, przyczyny napływu, cechy demograficzno-społeczne migrantów oraz ich funkcjonowanie w społeczeństwie przedstawił m.in. M. Okólski. Zob. M. Okólski, *Najnowszy ruch wędrowniczy z Ukrainy do Polski*, Ośrodek Badań nad Migracjami UW, Warszawa 1997; M. Okólski, *Imigranci*, Ośrodek Badań nad Migracjami UW, Warszawa 1998; D. Stola, *Mechanizmy i uwarunkowania migracji zarobkowych do Polski*, Ośrodek Badań nad Migracjami, Instytut Studiów Społecznych UW, Prace Migracyjne Nr 11, Warszawa 1997; M. Okólski, *Czy Polska stanie się krajem imigracyjnym?*, Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny, Zeszyt 4/2010, Warszawa 2010, s. 131-157.

¹⁰³ Strona internetowa Państwowego Komitetu ..., op.cit., dostęp: 15.02.2012 r.

i Ukrainą oraz niskie wówczas koszty utrzymania na Ukrainie sprzyjały modelowi migracji okresowej, w której z reguły jeden, a często więcej członków jednej rodziny wyjeżdżało na jakiś czas do Polski, pozostawiając resztę rodziny, w tym głównie dzieci i osoby starsze na Ukrainie¹⁰⁴. W Polsce okres ten utrwalił przekonanie również wśród przyjmujących do pracy, głównie wśród osób prowadzących gospodarstwa domowe (w tym o charakterze rolnym i hodowlanym), iż za nieporównywalnie niższe wynagrodzenie w porównaniu do pracowników rodzimych, bez żadnych kłopotów można w każdej chwili pozyskać osobę do pracy z Ukrainy, której w dodatku nie trzeba rejestrować jako pracownika, oszczędzając na kosztach ubezpieczeń społecznych¹⁰⁵.

Migranci z Ukrainy poza rolnictwem pracowali w Polsce przede wszystkim w gospodarstwach domowych oraz w budownictwie. W pozostałych działach gospodarki w tym okresie migranci z Ukrainy występowali sporadycznie. Podejmowanie zatrudnienia w omawianym okresie regulowały przepisy ustawy z 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu¹⁰⁶. Przepisy w niej zawarte, w szczególności skomplikowana procedura uzyskania zezwolenia i wysokie koszty z tym związane miały istotny wpływ na to, że migranci podejmowali prawdopodobnie w większości nielegalne zatrudnienie¹⁰⁷.

Rejonem gdzie obywatele Ukrainy migrowali w największym stopniu było miasto stołeczne Warszawa (przede wszystkim gospodynie domowe) i obecny południowy obszar województwa mazowieckiego (pracownicy do zbioru owoców)¹⁰⁸. Duża liczba migrantów wędrowała także do północnej i zachodniej części Polski¹⁰⁹. Liczba zezwoleń na pracę w latach 1990-1991 nie przekraczała 5 tys. w skali roku, w latach 1992-1996 wynosiła około 10 tys. rocznie (należy jednak pamiętać o tym, że był to okres bezwizowy

¹⁰⁴ D. Stola użył w stosunku do takiej migracji pojęcia trwałej tymczasowości. Zob. D. Stola, *Mechanizmy ...*, op. cit., s. 31.

¹⁰⁵ Charakterystycznym zjawiskiem tego okresu było sezonowe – jak mówili sami migranci – „wożenie” do pracy przez przewoźników ukraińskich, którzy jeździli po Polsce po terenach rolniczych, proponując pracę ludzi bezpośrednio z autokaru lub wręcz pozostawiając migrantów w jakiejś wsi. Migranci ci sami poszukiwali pracy, chodząc i pytając o pracę od gospodarstwa do gospodarstwa. Ponieważ podaż migrantów przewyższała liczbę miejsc pracy okres ten spowodował, że rzeczywiście można było w tym okresie zatrudnić migranta z Ukrainy za wynagrodzenie kilkukrotnie niższe od wynagrodzenia pracownika rodzimego. Dodać należy, że migrantom w tamtym okresie również rzadko zależało na świadczeniu legalnej pracy. Informacje powyższe były niepublikowane i pochodzą z opisywanych w tekście badań autora wykonanych w 2007 roku.

¹⁰⁶ Ustawa z 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz. U. z 2003, Nr 58, poz. 514).

¹⁰⁷ Np. decyzja wojewody w sprawie wydania zezwolenia na pracę była uzależniona od jednorazowej wpłaty na rzecz Funduszu Pracy kwoty w wysokości najniższego wynagrodzenia.

¹⁰⁸ O miejscach osiedlania się migrantów w Polsce: A. Fihel, *Przestrzenny wzorzec osiedlania się cudzoziemców w Polsce*, Studia Demograficzne, 2006, Nr 1, s. 49-67.

¹⁰⁹ M. Jerczyński, *Patterns of Spatial Mobility of Citizens of the former Soviet Union*, [w:] K. Iglicka, K. Sword (red.), *The Challenge of East-West Migration for Poland*, London: Macmillan, 1999, s. 105-120.

i liczba niezarejestrowanych migrantów z Ukrainy była prawdopodobnie wielokrotnie wyższa od podanych tu liczb)¹¹⁰.

W II okresie migracji z Ukrainy do Polski (lata 1998-2005) prawdopodobnie wystąpił spadek napływu nielegalnych migrantów zarobkowych z uwagi na wprowadzenie wiz do Polski (brakuje danych na ten temat), ale jednocześnie – jak wynika z danych OECD – wzrastała liczba migrantów legalnych. Choć dynamika wzrostu od 0,9 tys. migrantów z Ukrainy w 1998 roku do 10,2 tys. w 2004 roku była duża, to jednak ich liczba, w porównaniu do kolejnych lat była stosunkowo niewielka. Udział migrantów z Ukrainy w ogólnej liczbie migrantów w Polsce wzrósł z kilkunastu do blisko 30% w tym okresie (tab. 13 i tab. 14).

Tabela 13. Skala i struktura migracji do Polski według krajów pochodzenia migrantów w latach 1998-2001

Kraj/Okres	1998		1999		2000		2001	
	tys. os.	%	tys. os.	%	tys. os.	%	tys. os.	%
Ogółem	5,2	100,0	17,3	100,0	15,9	100,0	21,5	100,00
Ukraina	0,9	17,3	2,6	15,0	3,4	21,4	4,8	22,3
Wietnam	0,8	15,4	1,5	8,7	1,2	7,6	1,1	5,1
Federacja Rosyjska	0,4	7,6	1,1	6,4	1,1	6,9	1,6	7,4
Armenia	0,4	7,6	0,6	3,5	0,7	4,4	0,6	2,8
Niemcy	0,2	3,9	0,8	4,6	0,7	4,4	1,1	5,1
Białoruś	0,2	3,9	0,7	4,1	0,8	5,0	1,3	6,1
Stany Zjednoczone	0,2	3,9	0,8	4,6	0,5	3,1	0,7	3,3
Korea	0,2	3,9	0,6	3,5	0,3	1,9	0,3	1,4
Bułgaria	0,1	1,9	0,3	1,7	0,2	1,3	0,3	1,4
Wielka Brytania	0,1	1,9	0,5	2,9	0,4	2,5	0,8	3,7
Chiny	0,1	1,9	0,4	2,2	0,4	2,5	0,4	1,9
Indie	0,1	1,9	0,4	2,2	0,3	1,9	0,4	1,9
Francja	0,0	0,0	0,6	3,5	0,9	5,6	1,0	4,6
Turcja	0,0	0,0	0,2	1,2	0,2	1,3	0,3	1,4
Włochy	0,0	0,0	0,2	1,2	0,2	1,3	0,3	1,4
Inne kraje	1,5	28,9	6,0	34,7	4,6	28,9	6,5	30,2

Źródło: Czebanowa W.G. (red.), *Zownisznia ...*, op. cit., s. 47-49.

Relatywnie niewielka liczba migrantów z Ukrainy w Polsce w okresie II migracji była spowodowana kilkoma czynnikami. Przede wszystkim pierwszą barierą była dla niektórych migrantów sama opłata za wizę i pośrednictwo pracy¹¹¹. Ponadto nie było jeszcze w Polsce takiego zapotrzebowania na pracowników jak w następnych latach. Polska była w tym okresie przed akcesją do Unii Europejskiej i przed otwarciem rynków pracy dla Polaków, a poziom

¹¹⁰ Dane niepublikowane z byłego Krajowego Urzędu Pracy.

¹¹¹ Na Ukrainie w odróżnieniu od Polski, przepisy pozwalały firmom pośrednictwa pracy pobierać opłaty za swoje usługi od osób poszukujących pracy, tj. głównie za pozyskanie miejsca pracy w Polsce.

bezrobocia był nadal stosunkowo wysoki. Czynnikiem ekonomicznym, który także mógł mieć wpływ na ograniczanie liczby migrantów z Ukrainy do Polski było zmniejszanie różnic w poziomie zarobków pomiędzy Polską a Ukrainą¹¹².

Tabela 14. Skala + struktura migracji do Polski według krajów pochodzenia migrantów w latach 2002-2005

Kraj/Okres	2002		2003		2004		2005	
	tys. os.	%	tys. os.	%	tys. os.	%	tys. os.	%
Ogółem	30,2	100,0	30,3	100,0	36,9	100,0	34,2	100,0
Ukraina	6,9	22,9	8,4	27,7	10,2	27,6	9,8	28,7
Wietnam	1,2	4,0	1,3	4,3	2,2	6,0	1,9	5,6
Federacja Rosyjska	2,0	6,6	2,1	6,9	2,1	5,7	1,9	5,6
Armenia	0,7	2,3	1,0	3,3	2,0	5,4	1,5	4,4
Niemcy	1,6	5,3	1,5	5,0	2,2	6,0	6,1	17,8
Białoruś	2,7	8,9	2,5	8,2	2,4	6,5	2,4	7,0
Stany Zjednoczone	1,2	4,0	1,0	3,3	1,0	2,7	0,8	2,3
Korea	0,3	1,0	0,3	1,0	0,3	0,8	0,4	1,2
Bułgaria	0,4	1,3	0,4	1,3	0,4	1,1	0,4	1,2
Wielka Brytania	1,2	4,0	0,9	3,0	1,0	2,7	0,9	2,6
Chiny	0,5	1,6	0,4	1,3	0,5	1,4	0,6	1,7
Indie	0,5	1,6	0,6	2,0	0,7	1,9	0,7	2,0
Francja	1,5	5,0	1,0	3,3	1,5	4,1	1,1	3,2
Turcja	0,6	2,0	0,6	2,0	0,5	1,3	0,6	1,7
Włochy	0,5	1,7	0,5	1,7	0,7	1,9	0,7	2,1
Inne kraje	8,6	27,8	7,9	25,7	9,2	24,9	8,7	12,9

Źródło: Czebanowa W.G. (red.), *Zwnisznia ...*, op. cit., s. 47-49.

I wreszcie – podejmowanie legalnej pracy w Polsce przez migrantów było skomplikowane i kosztowne, z uwagi na obowiązujące przepisy prawa¹¹³.

Tak jak i w poprzednim okresie migranci z Ukrainy zatrudniani byli przy pracach w rolnictwie i gospodarstwach domowych oraz w budownictwie. Ale po 2004 roku sytuacja na polskim rynku pracy zmieniła się w istotny sposób. W związku z przystąpieniem Polski do

¹¹² O ile w 2003 roku stosunek wynagrodzeń ukraińskich i polskich wynosił 6,4:1,0, w 2004 roku 5,3:1,0, w 2005 roku 5,2:1,0 to w 2006 już tylko 3,6:1,0 a w 2007 roku tylko 3,3:1,0. Zob. Klimek D., *Problemy kierowania migrantami zarobkowymi (na przykładzie migracji ukraińskiej)*, [w:] Letkiewicz A. (red.), *Wartości i normy społeczne a zachowania w organizacji*, Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie, Szczytno 2009, s. 115-126.

¹¹³ Stopień skomplikowania procedury podejmowania pracy przez migrantów w Polsce był wielokrotnie przedmiotem analiz w piśmiennictwie. Zob. T. Zawiszewski, *Czy zatrudnienie cudzoziemców jest problemem?* Rynek Pracy, 2001, Nr 10, s. 26-31; J. Witczak, *Czy zatrudnienie cudzoziemców jest problemem?* Służba Pracownicza, 2003, Nr 5, s. 17-20. Z kolei zasady i skomplikowane procedury zatrudniania opisuje m.in.: D. Gartner, *Cudzoziemiec na etacie*, Prawo Przedsiębiorcy, 2002, Nr 9, s. 17-19; D. Gartner, *Gdy zabraknie polskiego specjalisty*, Prawo Przedsiębiorcy, 2002, Nr 8, s. 16-18; P. Dąbrowski, *Cudzoziemiec niepożądany w polskim prawie o cudzoziemcach*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2011.

Unii Europejskiej nastąpił wzrost emigracji polskiej, głównie do Irlandii i Wielkiej Brytanii (łącznie wyemigrowało ponad 2 mln Polaków)¹¹⁴. Dodatkowo czynnikiem, który silnie oddziaływał na rynek pracy był wzrost koniunktury gospodarczej na świecie i w Polsce. Te dwa zjawiska doprowadziły do znacznego wzrostu zapotrzebowania na migrantów z krajów sąsiednich, szczególnie z Ukrainy, kraju kulturowo i terytorialnie bliskiego, posiadającego duży potencjał ludnościowy. Zjawiska te spowodowały również to, iż mimo stosunkowo jeszcze wysokiego bezrobocia, od 2004 roku zmieniały się proporcje pomiędzy popytem na migrantów a ich podażą.

Etap III migracji zarobkowej z Ukrainy do Polski, który zaczął się w 2006 roku, wiąże się ze znaczną liberalizacją przepisów dotyczących podejmowania pracy w Polsce bez zezwolenia. Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 sierpnia 2006 roku wydanym na podstawie art. 90 ust. 4 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy określono 27 grup zawodowych i zawodów, w których osoby mogą wykonywać pracę bez zezwolenia (przez 3 miesiące w okresie 6 miesięcy), wyłącznie na podstawie oświadczenia pracodawcy¹¹⁵. Pomimo krytyki krótkiego okresu czasu w jakim mogli pracować migranci, kolejne rozporządzenie w tej sprawie z 27 czerwca 2007 r. nie wydłużyło tego czasu. Dopiero rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2008 roku wprowadziło wydłużenie tego okresu czasu, ale wprowadziło zmianę polegającą na połączeniu dwóch okresów trzymiesięcznych w jeden okres¹¹⁶. W ten sposób migrant mógł pracować do sześciu miesięcy bez przerwy w ciągu kolejnych dwunastu miesięcy.

¹¹⁴ Szerzej w podrozdziale 2.3.

¹¹⁵ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. 2004, Nr 99, poz. 1001, z późn. zm.); Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 sierpnia 2006 roku *w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę* (Dz.U. 2006, Nr 156, poz. 1116). M.in. przepisy cyt. Rozporządzenia dopuszczały wykonywanie pracy przez cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę w przypadku cudzoziemców będących obywatelami państw graniczących z Rzeczpospolitą Polską na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w ciągu kolejnych 6 miesięcy. Zamiarem ustawodawcy było uproszenie i likwidacja nielegalnego zatrudnienia w sferze rolnictwa. Przepisy rozporządzenia, a w szczególności ograniczenie możliwości pracy do okresu 3 miesięcy, było krytykowane przez przedstawicieli różnych środowisk gospodarczych, gdyż takie ograniczenie uniemożliwiało praktycznie podejmowanie działalności w innych działach gospodarki, a i w przypadku rolnictwa okres ten nie był w wielu przypadkach wystarczający.

¹¹⁶ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 27 czerwca 2007 r. *zmieniające rozporządzenie w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę* (Dz. U. 2007, Nr 120, poz. 824); Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2008 r. *zmieniające rozporządzenie w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę* (Dz. U. 2008, Nr 17, poz. 106). W dalszej części używane będzie uproszczone pojęcie „zezwolenie na pracę”, pod którym rozumiemy zarówno „przrzeczenie” wydane przez wojewodę jak i samo „zezwolenie na pracę”.

Wprowadzenie w 2006 r. przepisów dotyczących zatrudnienia migrantów bez zezwolenia na pracę na podstawie wyłącznie oświadczenia pracodawcy było istotnym impulsem, który spowodował gwałtowny wzrost liczby wiz dla obywateli Ukrainy. Również w zakresie procedury uzyskiwania zezwoleń na pracę w tym okresie wprowadzano niewielkie ułatwienia ich uzyskiwania, choć zasadniczych zmian w tym obszarze nie było, czego dowodem jest w przybliżeniu stała liczba zezwoleń od wielu lat¹¹⁷.

Liberalizacja zasad napływu migrantów trwała dość krótko. Już od 2009 roku rozpoczęto zastrzanie procedur i wymogów związanych z zatrudnianiem cudzoziemców na podstawie oświadczeń, a jednocześnie dostosowywano polskie prawo w zakresie migracji do prawa Unii Europejskiej¹¹⁸.

Próba porządkowania spraw związanych z napływem migrantów, a przede wszystkim zapobiegania nielegalnej migracji i wykorzystywania migrantów przez pracodawców są zapisy ustawy z dnia 15 czerwca 2012 roku o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej¹¹⁹. W dniu 12 grudnia 2013 roku Sejm przyjął nową ustawę o cudzoziemcach¹²⁰. Większość przepisów ustawy weszła w życie w dniu 1 maja 2014 roku.

Rozwiązania przyjęte w nowej ustawie wpisują się w założenia dotyczące polskiej polityki migracyjnej określone w dokumencie „Polityka migracyjna Polski, stan obecny

¹¹⁷ Przykładem liberalizacji procedury uzyskiwania zezwoleń na pracę było Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2009 r. w sprawie wydania zezwolenia na pracę cudzoziemca (Dz. U. 2009, Nr 16, poz. 84) pozwalające wydać wojewodzie zezwolenie na pracę bez konieczności tzw. testu rynku pracy dla m.in. obywateli państw graniczących z Polską lub państwa, z którym Polska współpracuje w zakresie migracji zarobkowych w ramach partnerstwa na rzecz mobilności: wykonujących prace pielęgnacyjno-opiekuńcze; zatrudnianych jako pomoc domowa na rzecz osób fizycznych w gospodarstwie domowym oraz tych, którzy w okresie bezpośrednio poprzedzającym złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę wykonywali przez okres nie krótszy niż 3 miesiące pracę dla tego samego podmiotu na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy, zarejestrowanego w powiatowym urzędzie pracy.

¹¹⁸ Możliwości wykorzystywania oświadczeń w celu pozyskania wizy niekoniecznie związanej z podjęciem pracy w Polsce zauważono dość późno. Najpierw wprowadzono do treści oświadczenia podpisywanego przez pracodawcę sformułowanie o odpowiedzialności karnej za podawanie niezgodnych ze stanem faktycznym danych w oświadczeniu, potem pracownicy polskich konsulatów przed wydaniem wizy wykonywali telefony do urzędów pracy w celu potwierdzenia wiarygodności oświadczeń. Wreszcie Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20.07.2011 r. wprowadzono szereg wymogów formalnych związanych ze składaniem oświadczenia przez pracodawcę. Zob. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20.07.2011 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz. U. 2011 r., Nr 155, poz. 919).

¹¹⁹ Ustawa z dnia 15.06.2012 r. o skutkach powierzania ..., op. cit. Ustawa określa m.in. sankcje dla podmiotów powierzających wykonywanie pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz zasady dochodzenia roszczeń z tytułu wynagrodzenia i związanych z nim świadczeń przez cudzoziemca przebywającego bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

¹²⁰ Ustawa z 12 grudnia 2013 roku o cudzoziemcach ..., op. cit.

i postulowane działania”, który został przyjęty przez Radę Ministrów 31 lipca 2012 roku. Ustawa dostosowuje także polskie przepisy prawa w tym zakresie do regulacji unijnych. Zawiera m.in. pakiet rozwiązań wprowadzających ułatwienia dla cudzoziemców, w tym wydłużenie z 2 do 3 lat zgody na pobyt czasowy. Nowością, którą ustawa wprowadza, jest przyznanie jednego zezwolenia – zarówno na pobyt, jak i na pracę. Cudzoziemiec, który pracuje w Polsce będzie mógł ubiegać się o zezwolenie na pobyt oraz pracę w ramach jednej procedury. Do tej pory to pracodawca, który chciał zatrudnić w Polsce cudzoziemca musiał ubiegać się dla niego o zezwolenie na pracę. Dopiero po jego uzyskaniu cudzoziemiec może wystąpić o zezwolenie na pobyt. Procedura wydawania zezwoleń na pracę nie została zlikwidowana¹²¹.

Kolejne zmiany dla migrantów podejmujących pracę i przedsiębiorców zatrudniających tych migrantów wprowadziło rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 28 listopada 2013 r.¹²². Rozszerzeniu uległa liczba państw, których obywatele mogą się ubiegać o pracę w Polsce przez okres do 6 miesięcy w ciągu roku bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę. Dzięki temu od 1 stycznia 2014 roku również obywatele Armenii mogą podejmować w Polsce pracę na uproszczonych zasadach, podobnie jak w ostatnich latach robili to obywatele Ukrainy, Białorusi, Mołdowy, Gruzji czy Rosji. Niestety przepisy rozporządzenia nakładają na przedsiębiorców również dodatkowe obowiązki przy zatrudnianiu migrantów. Zgodnie z nowymi zasadami warunki zatrudnienia (w tym wynagrodzenie i miejsce wykonywania pracy) cudzoziemców powinny pokrywać się ze sobą zarówno w umowie zawartej pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, jak i w dokumencie – oświadczeniu pracodawcy o zamiarze powierzenia wykonywania pracy migrantowi. Wprowadzono również zmiany w zakresie procedury wydania zezwoleń na pracę cudzoziemcom zatrudnionym wcześniej przez co najmniej 3 miesiące w oparciu o oświadczenie pracodawcy. Wśród nowych wymogów znalazła się konieczność potwierdzenia wykonywania pracy przez cudzoziemca na takim samym stanowisku jak

¹²¹ Ustawa wprowadziła też nowe rozwiązania dla cudzoziemców, studiujących na polskich uczelniach. Pierwsze zezwolenie na pobyt czasowy dla studiujących cudzoziemców jest przyznawane na okres 15 miesięcy. W sytuacji, gdy cudzoziemiec będzie odbywał studia w Polsce przez okres krótszy niż 1 rok, wówczas zezwolenie będzie udzielane na czas trwania roku akademickiego lub studiów oraz dodatkowo 3 miesiące. Natomiast cudzoziemcy, którzy kontynuują studia na kolejnym roku, otrzymają zezwolenie na pobyt czasowy na okres do 3 lat, a nie jak do tej pory na rok. Zmiany obejmują także cudzoziemców – absolwentów polskich uczelni wyższych, którzy poszukują w Polsce pracy. Mogą oni ubiegać się o zezwolenie na pobyt czasowy na okres 1 roku.

¹²² Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 28 listopada 2013 r. *zmieniające rozporządzenie w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę* (Dz. U. 2013, poz. 1507).

wcześniej. Pracodawca jest również zobligowany do przedstawienia oryginału pisemnej umowy zawartej między pracownikiem a pracodawcą oraz oryginałów dokumentów potwierdzających opłacanie składek ubezpieczeniowych przez cały okres zatrudnienia. Pewnym tylko udogodnieniem podczas rejestracji zezwolenia na pracę dla osób zatrudniających osoby z 6 państw objętych procedurą uproszczoną do prac pielęgnacyjno-opiekuńczych lub w charakterze pomocy domowych jest rezygnacja z wymogu uzyskania opinii starosty odnośnie braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych w oparciu o lokalny rynek pracy (tzw. testów rynku pracy).

Analiza przepisów wprowadzanych w Polsce w latach 2006-2008 wskazuje na liberalizację zasad podejmowania pracy przez migrantów w Polsce. Jednak już od 2009 roku kolejne akty wskazują – jak wspomniano wcześniej – na odchodzenie od tych zasad, co świadczy o niestabilności przyjmowanych rozwiązań i poszukiwaniu rozwiązań w zakresie polityki migracyjnej na zasadzie prób i błędów. W dużej mierze zmiany spowodowane są również dostosowywaniem prawa w Polsce do przepisów obowiązujących w Unii Europejskiej. Nadal jednak skala ograniczeń w zakresie migracji z Ukrainy do Polski jest na tyle nieduża, iż można jeszcze dziś nazwać politykę migracyjną – polityką nieingerującą w szczególnie sposób w zasady podejmowania pracy przez migrantów w Polsce.

1.4.2. Charakterystyka procesów migracji z Ukrainy do Polski w okresie od stycznia 2006 do połowy 2015 roku

Podstawowe spostrzeżenia dotyczące okresu od 2006 roku do końca pierwszej połowy 2014 roku wskazują na:

- 1) **Stopniowy wzrost liczby zezwoleń** na pracę dla ogółu migrantów (blisko czterokrotny wzrost w okresie 2006-2013) i szybszy wzrost zezwoleń na pracę dla migrantów z Ukrainy (ponad sześciokrotny wzrost w okresie 2006-2015)¹²³.
Od 2010 liczba zezwoleń na pracę zarówno dla ogółu migrantów (i od 2012 roku dla

¹²³ Dane odnoszą się do liczby zezwoleń na pracę i oświadczeń pracodawców o zamiarze powierzenia pracy. Nie można bezpośrednio utożsamiać liczby zezwoleń i oświadczeń z liczbą migrantów, którzy podjęli w Polsce pracę. Np. należy mieć na uwadze to, iż w grudniu 2007 roku Polska wraz z 8 innymi nowymi członkami Unii Europejskiej dołączyła do strefy Schengen. Kraje te przyjęły ujednolicone zasady wjazdu i krótkoterminowego pobytu na ich terytorium. Z jednej strony trudniej więc było obywatelom Ukrainy uzyskać samą wizę tzw. Schengen, z drugiej strony – uzyskanie na podstawie oświadczenia pracodawcy tzw. polskiej wizy krajowej, umożliwiało wyjazd np. w celach turystycznych obywatelowi Ukrainy do krajów Europy Zachodniej. Jest to jeden z ważniejszych powodów, który nie pozwala stawiać znaku równości między liczbą oświadczeń i zezwoleń a liczbą migrantów z Ukrainy, którzy faktycznie podjęli w Polsce pracę.

migrantów z Ukrainy) utrzymywała się na podobnym poziomie, tj. ok. 40 tys. zezwoleń w okresie roku dla ogółu migrantów, w tym ok. połowa zezwoleń dotyczyła migrantów z Ukrainy. Wzrost liczby zezwoleń w pierwszym półroczu 2014 r. w porównaniu do pierwszego półrocza w poprzednich latach był niewielki; w II półroczu 2014 r. liczba zezwoleń na pracę wynosiła ponad 22,3 tys. a w całym 2014 r. 43,7 tys., z czego 26,3 tys. (62,5%) zezwoleń wydanych zostało dla obywateli Ukrainy. W I półroczu 2015 roku sytuacja uległa zmianie, wzrosła liczbę zezwoleń (27,2 tys.) w stosunku do pierwszego półrocza poprzedniego roku.

- 2) **Dynamiczny wzrost liczby oświadczeń pracodawców** zamierzających zatrudnić migrantów (blisko dwunastokrotny w okresie 2007-2011) przy niewielkim spadku w kolejnych dwóch latach (2012-2013)¹²⁴. W przypadku oświadczeń składanych wyłącznie w stosunku do migrantów z Ukrainy wystąpiła podobna tendencja, tj. niemal dwunastokrotny wzrost w okresie 2007-2011 i niewielki spadek w kolejnych dwóch latach. W latach 2011-2013 liczba oświadczeń ogółem wynosiła od około 230 do 260 tys. w okresie roku, w tym liczba oświadczeń dla migrantów z Ukrainy od 220 do 240 tys. Gwałtowny wzrost liczby oświadczeń wystąpił od początku 2014 roku, co miało związek z wydarzeniami na Ukrainie i pogarszającą się sytuacją gospodarczą w tym kraju. W I półroczu 2014 roku nastąpił znaczny wzrost (o ok. 1/3) liczby oświadczeń dla migrantów z Ukrainy w stosunku do pierwszego półrocza 2013 roku; w kolejnych okresach liczba oświadczeń wzrastała jeszcze szybciej:
 - w całym 2014 roku liczba oświadczeń wynosiła 387,4 tys, w tym dla obywateli Ukrainy 372,9 tys.;
 - tylko w I połowie 2015 roku liczba oświadczeń pracodawców zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy wynosiła 410,8 tys., w tym 402,7 tys. dla Ukraińców.
- 3) **Przewagę migracji krótkookresowej (sezonowej) trwającej do 6 miesięcy** (na podstawie oświadczenia pracodawcy) w stosunku do migracji długookresowej trwającej z reguły rok lub dłużej (na podstawie zezwolenia na pracę). Podstawowym sposobem jaki był wykorzystywany przez migrantów z Ukrainy w celu uzyskania wizy do pracy w Polsce było oświadczenie polskiego pracodawcy o zamiarze zatrudnienia migranta w okresie do 6 miesięcy. Liczba oświadczeń pracodawców

¹²⁴ Dotyczy oświadczeń dla obywateli Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdowy i Gruzji. W porównaniu nie brano pod uwagę 2007 roku, z uwagi na fakt, że możliwość składania oświadczeń była możliwa dopiero od sierpnia 2007 r.

rejestrowanych w urzędach pracy w Polsce w latach 2011-2015 była niemal dziesięciokrotnie większa od liczby zezwoleń na pracę;

- 4) **Dominującą pozycję migrantów z Ukrainy na rynku pracy w Polsce** wśród migrantów z innych krajów. W ostatnich latach ponad 50% zezwoleń na pracę i przeszło 90% oświadczeń pracodawców dotyczyło migrantów z Ukrainy;
- 5) **Stopniowy wzrost znaczenia migrantów z Ukrainy na polskim rynku pracy** rozpatrywany pod kątem udziału migrantów w ogólnej liczbie pracujących. Jeszcze kilka lat temu mimo szybkiego wzrostu liczby migrantów w ostatnich latach w Polsce, w szczególności przybywających z Ukrainy, ich liczba na rynku pracy i w gospodarce nie była znacząca w porównaniu z liczbą pracujących w Polsce. Odsetek zezwoleń na pracę i oświadczeń pracodawców dla migrantów z Ukrainy w stosunku do przeciętnej liczby zatrudnionych w Polsce zmieniał się w nieznaczny sposób i wynosił w latach 2011-2013 od 1,52 do 1,66%¹²⁵. Takiego wniosku nie można odnosić do wszystkich działów gospodarki, w szczególności do rolnictwa. Sytuacja może się jednak w tym zakresie zmieniać. Ponieważ w pierwszym półroczu 2015 roku mogło podjąć pracę w Polsce więcej migrantów z Ukrainy niż potencjalnie pracowało ich w całym 2014 roku – migranci z Ukrainy w 2015 roku, o ile wszyscy otrzymujący zezwolenie i oświadczenie podjęli pracę, mogą już stanowić w Polsce około 4,9% liczby pracujących w gospodarce narodowej¹²⁶;
- 6) **Wyraźną sezonowość podejmowania pracy** (głównie w rolnictwie), liczba oświadczeń w pierwszej połowie każdego roku była większa aniżeli w drugiej połowie, największa liczba rejestrowanych w urzędach pracy oświadczeń pracodawców występowała każdego roku w lutym i marcu, najmniejsza w grudniu. Wskazuje to, biorąc pod uwagę czas potrzebny na uzyskanie wizy, że największa liczba migrantów z Ukrainy pracuje w Polsce w miesiącach od maja do listopada. Wyjątkiem jest II połowa 2014 roku, w której liczba oświadczeń była wyższa w stosunku do I półrocza. Potwierdzają to wyniki badań prezentowane w dalszej części monografii;
- 7) **Koncentrację migrantów w Polsce, w tym z Ukrainy w województwie mazowieckim**. Województwo mazowieckie skupiało ponad 50% migrantów

¹²⁵ Do rozważań przyjęto ½ liczby oświadczeń, z uwagi na to, że są one wystawiane na okres do 6 miesięcy. Migrant zatrudniany na podstawie oświadczenia pracodawcy może świadczyć pracę w Polsce tylko przez okres 6 miesięcy w danym roku.

¹²⁶ GUS, <http://stat.gov.pl/wskazniki-makroekonomiczne/>; Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> dostęp: 11.09.2015.

pracujących w Polsce, w tym migrantów z Ukrainy, niezależnie od tego czy migranci podejmowali pracę na podstawie zezwolenia na pracę, czy oświadczenia pracodawcy;

- 8) **Nieznaczną zmianę w strukturze wieku i płci migrantów z Ukrainy.** Z roku na rok coraz więcej oświadczeń pracodawców było przeznaczonych dla migrantów najmłodszej grupy wiekowej (do 26 lat), natomiast nieznacznie, ale systematycznie spadała liczba oświadczeń dla migrantów z Ukrainy w wieku od 26 do 40 lat. Odsetek oświadczeń dla kobiet – migrantów z Ukrainy zmieniał się w latach 2007-2014 bez wyraźnego trendu od 38,5% do 49,3%, w każdym jednak roku liczba oświadczeń polskich pracodawców dla mężczyzn – migrantów z Ukrainy była większa niż dla kobiet.

Szczegółowa charakterystyka wyróżnionych powyżej trendów została ujęta w poniższym opisie¹²⁷. Zmiany jakie zaszły w III okresie migracji z Ukrainy do Polski uwidaczniają też dane statystyczne dotyczące napływu migrantów (tabele od 15 do 21 oraz wykresy od 7 do 9).

Ad 1 – 5. Wprowadzenie w 2007 roku możliwości podejmowania w Polsce pracy przez migrantów z państw sąsiadujących (Ukraina, Białoruś, Rosja) na podstawie oświadczeń pracodawców o zamiarze zatrudnienia migranta (obok istniejącej nadal możliwości jaką stanowiło uzyskanie zezwolenia na pracę) spowodowało dynamiczny wzrost liczby oświadczeń. Wolniej wzrastała liczba zezwoleń na pracę. Łączna liczba zezwoleń na pracę i oświadczeń pracodawców dla ogółu migrantów z wszystkich krajów (z pominięciem migrantów z krajów UE) w Polsce latach 2007-2013 zwiększyła się ponad 8 razy, tj. wzrosła z 34,0 tys. w 2007 roku do 274,7 tys. w 2013 roku, zaś liczba zezwoleń i oświadczeń dla migrantów z Ukrainy niemal 10 razy (z 24,1 tys. do 238,0 tys.) (wykres 7)¹²⁸. W tych latach migranci z Ukrainy potwierdzili, że są od wielu lat grupą dominującą wśród innych migrantów w Polsce (do Polski migrują obywatele ok. 100 krajów). W ostatnich latach odsetek zezwoleń na pracę i oświadczeń pracodawców dla Ukraińców w stosunku do ogólnej liczby zezwoleń i oświadczeń dla migrantów przekraczał 85%¹²⁹.

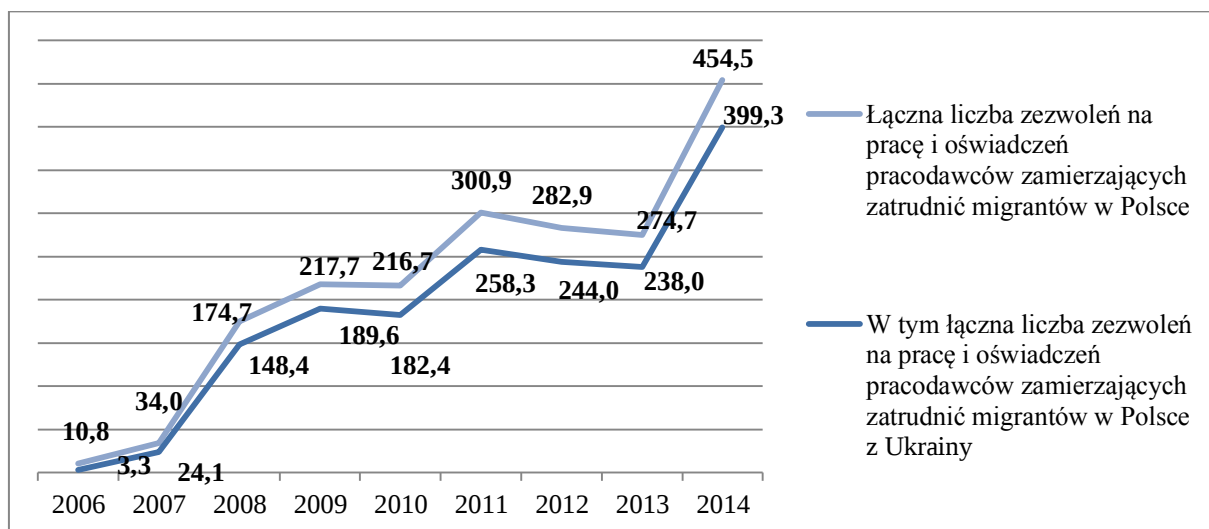
Tendencja systematycznego wzrostu liczby zezwoleń i oświadczeń uległa zmianie w 2012 i 2013 roku. W tych latach ogólna liczba tego typu dokumentów dla migrantów

¹²⁷ Opis w niewielkim zakresie dotyczy roli i pozycji migrantów na rynku pracy. Uzupełnienie charakterystyki migrantów z Ukrainy w tym zakresie w okresie 2006-2014 ujęte jest w podrozdziale 2.5 pt. Rola i pozycja migrantów z Ukrainy na polskim rynku pracy i u polskich przedsiębiorców.

¹²⁸ Nie licząc migrantów z krajów UE.

¹²⁹ Tak jak wcześniej zaznaczono powyższe nie oznacza, iż migranci z Ukrainy nie byli grupą dominującą w poprzednich latach, z uwagi jednak na znaczną liczbę nielegalnych migrantów, trudno w jednoznaczny sposób tego dowieść.

(z wszystkich krajów) zmniejszyła się w istotny sposób w stosunku do roku poprzedniego. W 2012 roku liczba zezwoleń na pracę i oświadczeń w stosunku do 2011 spadła o 6%, a liczba zezwoleń na pracę i oświadczeń dla obywateli Ukrainy spadła o 6,5%. W 2013 roku w stosunku do 2012 spadek ten wynosił odpowiednio 2,9% i 3,5%. Natomiast w 2014 roku – jak wspomniano wyżej – w związku z wydarzeniami na Ukrainie i pogarszającą się sytuacją gospodarczą w tym kraju nastąpiło odwrócenie tendencji spadkowej, liczba zezwoleń na pracę i oświadczeń pracodawców znacznie wzrosła. Można byłoby przyjąć, że wzrost liczby zezwoleń i oświadczeń w 2014 r. to jednostkowy przypadek, który nie pozwala na wyciąganie wniosków, jednak z uwagi na fakt, że sytuacja gospodarcza na Ukrainie w najbliższych latach z dużym prawdopodobieństwem nie ulegnie poprawie (bardziej prawdopodobne jest, że ulegnie pogorszeniu) to liczba zezwoleń i oświadczeń może wzrastać. Z dużym prawdopodobieństwem wiadomo po upływie pierwszego półrocza 2014 roku, że sytuacja gospodarcza i być może polityczna jest silnym czynnikiem wypychającym migrantów z Ukrainy do pracy za granicę. Ta kwestia jest omawiana dalej. Tendencję wzrostową potwierdza i zaostrza rok 2015. Jak wspomniano – tylko w I półroczu zarejestrowano dla Ukraińców więcej oświadczeń (402,6 tys.) aniżeli w całym 2014 roku.



Wykres 7. Łączna liczba zezwoleń na pracę i oświadczeń pracodawców dla migrantów w Polsce (bez obywateli UE) w okresie 1.01.2006-31.12.2014

Uwaga. Oświadczenia pracodawców od VII 2007 roku.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z tabel 15-17.

Tabela 15. Wydane zezwolenia na pracę w Polsce według obywatelstwa migrantów w latach 2006-2009

Kraj/Okres	2006		2007		2008		2009	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Ogółem	10754	100,0	12154	100,0	18022	100,0	29340	100,0
Ukraina	3275	30,5	3851	31,7	5400	30,0	9504	32,4
Chiny (bez Tajwanu)	405	3,8	801	6,6	2040	11,3	4536	15,5
Wietnam	999	9,3	1064	8,8	1200	6,7	2577	8,8
Białoruś	704	6,5	855	7,0	1325	7,4	1669	5,7
Indie	427	4,0	434	3,6	733	4,1	1164	4,0
Turcja	503	4,7	565	4,6	941	5,2	1422	4,8
Uzbekistan	-	0,0	-	0,0	356	2,0	295	1,0
Rosja	405	3,8	419	3,4	420	2,3	540	1,8
Mołdowa	414	3,8	971	8,0	1218	6,8	601	2,0
USA	-	-	-	-	365	2,0	624	2,1
Inne kraje	3622	33,7	3194	26,3	4024	22,3	6408	21,8

Uwaga: Ujęto obywateli krajów w stosunku do których urzędy w Polsce wydały najwięcej zezwoleń na pracę. Liczba obywateli innych krajów otrzymujących zezwolenia na pracę jest znacznie dłuższa. Np. w 2008 roku zezwolenia na pracę w Polsce otrzymali obywatele 98 krajów, w 2013 roku – 113 państw.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/data> dostępu: 10.09. 2015 r.

Analizując oddzielnie zezwolenia na pracę (tab. 15 i 16) i oświadczenia pracodawców (tab. 17), można zauważyć, że liczba wyłącznie zezwoleń na pracę dla ogółu migrantów spoza krajów UE w okresie od 2006 do 2014 roku wzrosła ponad czterokrotnie, w tym samym okresie liczba zezwoleń na pracę dla obywateli Ukrainy wzrosła niemal ośmiokrotnie (z 3,3 do 26,3 tysięcy). Udział procentowy zezwoleń na pracę dla obywateli Ukrainy w ogólnej liczbie zezwoleń udzielonych w latach 2006-2014 roku wzrósł od 30,5% do 60,3%. W zakresie zezwoleń na pracę kolejne miejsca zajmowali w tych latach migranci z: Chin, Wietnamu i Białorusi¹³⁰. Choć w 2012 i 2013 roku ogólna liczba zezwoleń na pracę zmniejszyła się w stosunku do roku poprzedniego, to nie dotyczyło to migrantów z Ukrainy, gdyż w ich przypadku w każdym kolejnym roku (w okresie 2006-2014) notowano wzrost liczby zezwoleń w stosunku do roku poprzedniego (tab. 15 i 16).

Znacznie szybciej niż liczba zezwoleń na pracę wzrastała w latach 2007-2014 liczba oświadczeń pracodawców zamierzających zatrudniać migrantów (tab. 17).

¹³⁰ W przypadku obywateli Chin pracujących w Polsce zwraca uwagę, iż po wycofaniu jednej z firm budującej autostradę w 2011 roku liczba zezwoleń na pracę dla obywateli tego kraju zmniejszyła się o prawie połowę (tab. 16).

Tabela 16. Wydane zezwolenia na pracę w Polsce według obywatelstwa migrantów w latach 2010-2014

Kraj/Okres	2010		2011		2012		2013		2014	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Ogółem	36622	100,0	40808	100,0	39144	100,0	39078	100,0	43663	100,0
Ukraina	12894	35,2	18669	45,7	20295	51,8	20416	52,2	26315	60,3
Chiny	6209	17,0	5854	14,3	3247	8,3	3089	7,9	2133	4,9
Wietnam	2245	6,1	2504	6,1	2302	5,9	2230	5,7	2369	5,4
Białoruś	1937	5,3	1725	4,2	1949	5,0	2004	5,1	1834	4,2
Indie	1189	3,2	1055	2,6	1090	2,8	1300	3,3	1242	2,8
Turcja	1468	4,0	1187	2,9	1063	2,7	967	2,5	689	1,6
Uzbekistan	434	1,2	619	1,5	958	2,4	948	2,4	1060	2,4
Rosja	491	1,3	549	1,3	719	1,8	822	2,1	654	1,5
Mołdowa	675	1,8	1017	2,5	616	1,6	699	1,8	1027	2,4
USA	635	1,7	550	1,3	508	1,3	545	1,4	505	1,2
Inne kraje	8445	23,1	7079	17,3	6397	16,3	6058	15,5	5835	13,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> data dostępu: 10.09.2015 r.

Tabela 17. Liczba oświadczeń pracodawców zamierzających zatrudnić migrantów złożona w powiatowych i miejskich urzędach pracy w okresie od 1.07.2007 do 30.06.2015

Rok	Ogółem		Białoruś		Rosja		Ukraina		Mołdowa		Gruzja		Armenia	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
2007	21797	100,0	1347	6,2	190	0,9	20260	92,9	–	–	–	–	–	–
2008	156713	100,0	12606	8,0	1147	0,7	142960	91,2	–	–	–	–	–	–
2009	188414	100,0	4860	2,6	674	0,4	180133	95,6	2747	1,5	–	–	–	–
2010	180073	100,0	3623	2,0	595	0,3	169490	94,1	5912	3,3	453	0,3	–	–
2011	259777	100,0	4370	1,7	963	0,4	239646	92,3	13024	5,0	1774	0,7	–	–
2012	243736	100,0	7636	3,1	1624	0,6	223671	91,8	9421	3,9	1384	0,6	–	–
2013	235616	100,0	5194	2,2	1260	0,5	217571	92,4	9248	3,9	2343	1,0	–	–
2014	387398	100,0	4017	1,0	1227	0,3	372946	96,3	6331	1,6	2103	0,5	774	0,2
2015*	410808	100,0	2311	0,6	918	0,2	402674	98,0	3609	0,9	829	0,2	467	0,1

Uwaga: Na podstawie oświadczeń pracodawcy o zamiarze powierzenia pracy migrantowi mogą w Polsce podejmować pracę: od 2007 roku obywatele Ukrainy, Białorusi i Rosji, od 2009 r. Mołdowy, od 2010 r. Gruzji, a od 2014 r. obywatele Armenii. W 2014 roku w stosunku do obywateli Mołdowy zniesiono obowiązek wizowy.

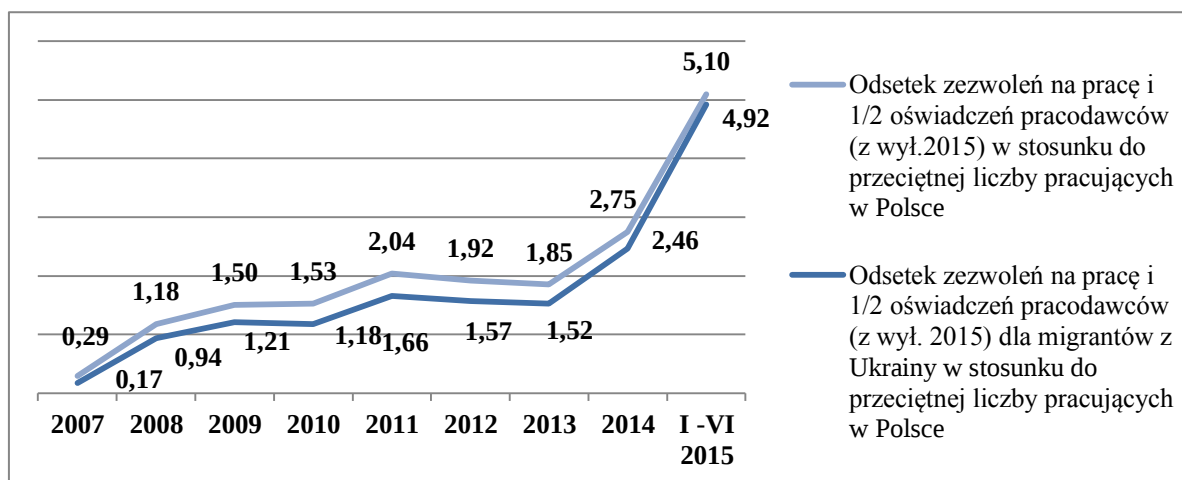
* I-VI 2015.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/>

O ile liczba oświadczeń pracodawców w kilku pierwszych miesiącach (sierpień-grudzień 2007 r.) od ich wprowadzenia wynosiła dla ogółu migrantów 21,8 tys., to w 2011 roku takich oświadczeń zarejestrowano już 259,8 tys. W latach 2012 i 2013 liczba oświadczeń zmniejszała się. W 2014 i w szczególności w 2015 roku nastąpił gwałtowny przyrost liczby oświadczeń (do ponad 400 tys. w I półroczu 2015).

Polscy przedsiębiorcy ponad 90% oświadczeń rejestrowali dla migrantów z Ukrainy, w 2009 roku odsetek ten przekroczył 95% (w I połowie 2015 roku 98,0%) co utrwaliło dominującą pozycję migrantów z Ukrainy na rynku pracy w Polsce w stosunku do migrantów z innych krajów. Okres 2007-2014 dowiódł, że migranci z Ukrainy podejmują w Polsce głównie prace krótkookresowe (do 6 miesięcy) na podstawie oświadczenia polskiego pracodawcy, przy czym jak wynika z dalej opisywanych badań, było to przyjazdy wielokrotne (powtarzalne) w okresie kilku lat tych samych migrantów.

Zwiększająca się szybko liczba oświadczeń dla migrantów, w szczególności z Ukrainy, powodowała, że odsetek zezwoleń i oświadczeń w stosunku do przeciętnej liczby zatrudnionych w Polsce do 2011 roku systematycznie wzrastał (pomimo wzrastającej z roku na rok liczby zatrudnionych ogółem) do poziomu 2,04%. Od 2012 roku odsetek ten zmniejszał się, natomiast od początku 2014 roku zwiększał się do poziomu ok. 5% (I połowa 2015) (wykres 8).



Wykres 8. Odsetek zezwoleń i oświadczeń ogółem dla migrantów oraz dla migrantów z Ukrainy w stosunku do przeciętnej liczby pracujących w Polsce

Uwaga. Przeciętna liczba pracujących wg GUS bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób oraz bez rolnictwa indywidualnego, fundacji, stowarzyszeń, partii politycznych, związków zawodowych, organizacji społecznych, organizacji pracodawców, samorządu gospodarczego i zawodowego oraz w działalności związanej z obroną narodową i bezpieczeństwem publicznym.

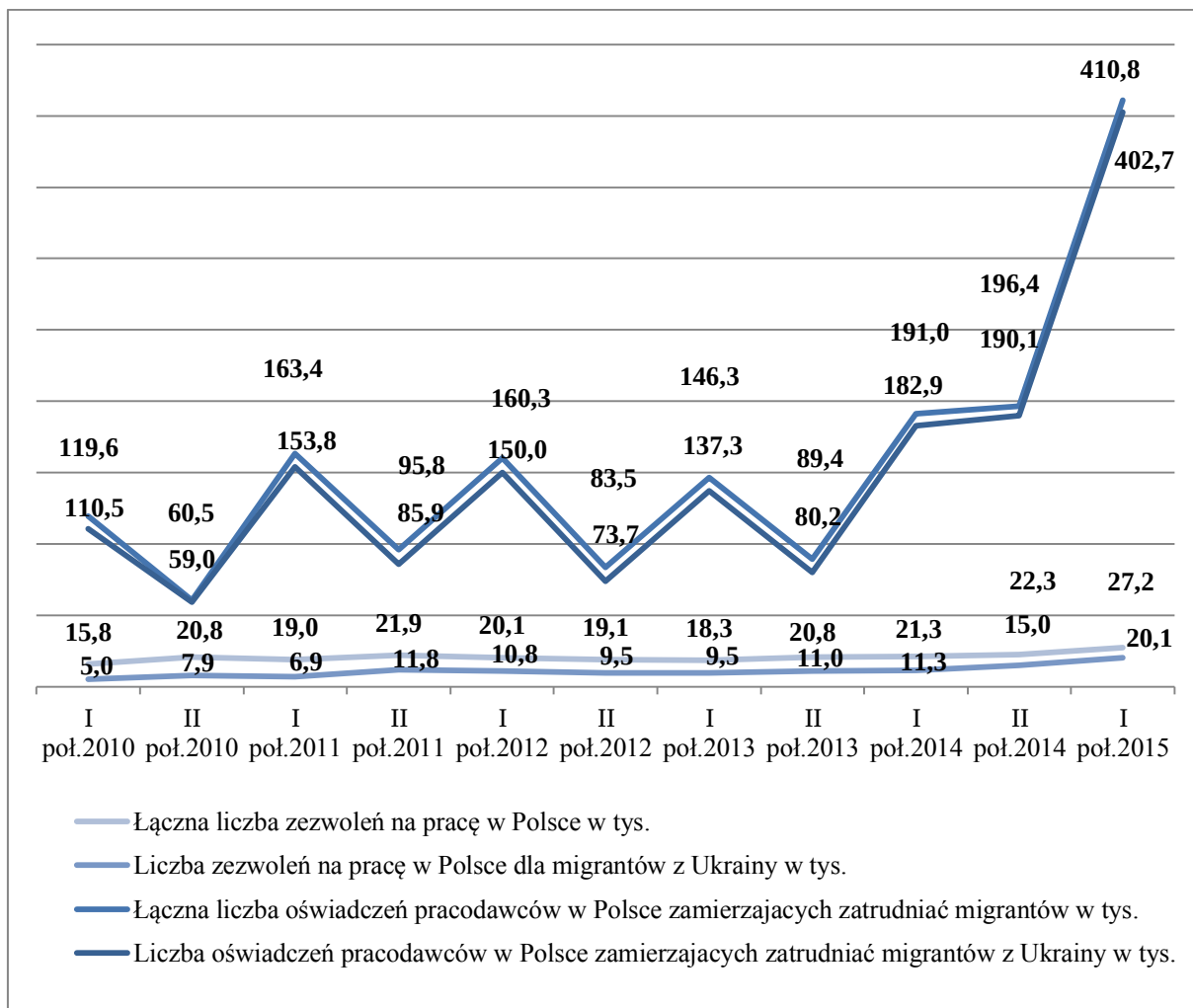
Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2008 r.*, GUS 2009, s. 26; *Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2009 r.*, GUS 2010, s. 22-23; *Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2011 r.*, GUS 2012, s. 20; *Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2013 r.*, GUS 2014, s. 20; strony internetowej „Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki” <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> dostęp: 10.09.2015 r.

Biorąc pod uwagę odsetek zezwoleń i oświadczeń w stosunku do zatrudnionych w Polsce, trudno mówić o istotnym wpływie migrantów na polski rynek pracy. Szczególnie uzasadnione jest takie stwierdzenie, jeśli porówna się podane na wykresie 8 wielkości dotyczące zatrudnienia migrantów i migrantów z Ukrainy w Polsce – z kilku (a nawet większym) procentowym udziałem migrantów nie tylko na rynku pracy w wybranych krajach Europy i krajach pozaeuropejskich, ale w stosunku do ogółu ludności tych krajów. Obliczenia wykonano przy założeniu, że wszyscy migranci, którzy otrzymali w latach 2007-2014 zezwolenia na pracę pracowali w Polsce co najmniej jeden rok oraz wszyscy migranci, którzy otrzymali oświadczenia pracodawcy w danym roku pracowali co najmniej w tym roku w Polsce przez okres 6 miesięcy¹³¹.

Ad. 6-8. Z uwagi na sezonowość prac podejmowanych przez migrantów z Ukrainy w Polsce, szczególnie w rolnictwie i budownictwie, w każdym roku liczba oświadczeń w pierwszej połowie roku (styczeń – czerwiec) była większa od liczby oświadczeń w drugiej połowie roku¹³². Nie oznacza to, że w pierwszej połowie każdego roku pracuje w Polsce więcej migrantów niż w drugiej połowie. Jak wynika z danych udostępnianych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej – najwięcej oświadczeń o zamiarze zatrudnienia migrantów polscy przedsiębiorcy rejestrowali w lutym i marcu, biorąc jednak pod uwagę czas potrzebny na uzyskanie wizy, a przede wszystkim sezon na prace rolne, migranci podejmowali prace w późniejszych miesiącach. Potwierdzają to opinie wyrażane przez badanych przedsiębiorców podczas wywiadów swobodnych (omawiane w kolejnych rozdziałach rozprawy). Wynika z nich, że większość migrantów do prac budowlanych przyjeżdżała w okresie luty – kwiecień, natomiast do prac rolnych w czerwcu – lipcu (zbiory owoców miękkich) i we wrześniu (początek sezonu zbioru jabłek). Wyjątkiem jest II połowa 2014 roku. W przypadku zezwoleń na pracę różnice w liczbie migrantów pomiędzy pierwszą i drugą połową każdego roku były nieznaczne (wykres 9).

¹³¹ Ponieważ maksymalny okres pracy migranta podjęty na podstawie oświadczenia w okresie jednego roku wynosi 6 miesięcy, w celu porównania liczby zezwoleń i oświadczeń do przeciętnego zatrudnienia do obliczeń wzięto pod uwagę ½ liczby oświadczeń.

¹³² Częściej oświadczenia składane są przez pracodawców w urzędach pracy w pierwszej połowie roku, nawet kilka miesięcy przed przyjazdem migrantów. Przyjazdy migrantów np. do prac związanych ze zbieraniem owoców następują w drugiej połowie roku: w czerwcu i lipcu (zbiory owoców miękkich, tj. truskawki, borówki itp.) oraz na początku września (zbiory jabłek).



Wykres 9. Liczba zezwoleń na pracę i oświadczeń pracodawców dla migrantów w Polsce (bez obywateli UE) w okresie 2010 – I połowa 2014 r. w tys. osób w okresach półrocznych

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> dostęp: 10.10.2015 r.

Zezwolenia dla migrantów z Ukrainy stanowiły w okresie 1.01.2008-30.06.2015 r. w województwie mazowieckim 52,9% łącznej liczby zezwoleń na pracę wydanych w Polsce. W tym okresie migranci w Polsce ogółem otrzymali 277 941 zezwoleń na pracę, z czego 136 292 przypadło na województwo mazowieckie.

Tabela 18. Liczba zezwoleń na pracę wydanych migrantom, w tym migrantom z Ukrainy w Polsce według województw w okresie 1.01.2008-30.06.2015

Województwo	Zezwolenia dla ogółu migrantów		Zezwolenia dla migrantów z Ukrainy	
	Liczba	%	Liczba	%
Polska ogółem	277 941	100,0	136 296	100,0
mazowieckie	148 245	53,3	72 081	52,9
małopolskie	17 574	6,3	9 076	6,7
wielkopolskie	16 052	5,8	8 776	6,4
pomorskie	15 468	5,6	6 996	5,1
dolnośląskie	14 124	5,1	6 530	4,8
śląskie	11 400	4,1	4 059	3,0
lubuskie	11 057	4,0	6 046	4,4
łódzkie	7 255	2,6	2 337	1,7
lubelskie	6 950	2,5	3 899	2,9
opolskie	6 160	2,2	4 044	3,0
kujawsko-pomorskie	6 028	2,2	3 500	2,6
zachodniopomorskie	5 688	2,0	3 025	2,2
podkarpackie	3 975	1,4	2 730	2,0
świętokrzyskie	2 735	1,0	1 706	1,3
warmińsko-mazurskie	2 717	1,0	928	0,7
podlaskie	2 513	0,9	563	0,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej
<http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> data dostępu:
 10.09.2015 r.

Poza województwem mazowieckim, migranci z Ukrainy przyjeżdżali najczęściej pracować na teren województw wielkopolskiego i małopolskiego (tab. 18).

Oświadczenia pracodawców dla migrantów z Ukrainy stanowiły w okresie 1.01.2011-30.06.2015 . w województwie mazowieckim 51,9% łącznej ogólnej liczby oświadczeń w Polsce. W okresie od 1 stycznia 2011 roku do 30 czerwca 2015 roku zarejestrowano w Polsce ogółem 1 441 542 oświadczenia pracodawców dla migrantów z Ukrainy, w tym 1 370 641 (51,7%) w województwie mazowieckim. Poza województwem mazowieckim, migranci z Ukrainy przyjeżdżali najczęściej pracować na podstawie oświadczeń na teren województw: dolnośląskiego oraz lubelskiego i wielkopolskiego (tab. 19).

Tabela 19. Liczba oświadczeń o zamiarze zatrudnienia migrantów, w tym z Ukrainy wg województw w okresie 1.01.2011-30.06.2015

Województwo	Oświadczenia ogółem dla migrantów		Oświadczenia dla migrantów z Ukrainy	
	Liczba	%	Liczba	%
Polska ogółem	1 441 542	100,0	1 370 641	100,0
mazowieckie	747 567	51,9	709 247	51,7
dolnośląskie	136 836	9,5	131 038	9,6
lubelskie	115 345	8,0	111 276	8,1
wielkopolskie	76 885	5,3	73 181	5,3
małopolskie	63 606	4,4	59 879	4,4
śląskie	43 900	3,0	41 910	3,1
lubuskie	44 683	3,1	42 523	3,1
łódzkie	43 058	3,0	41 512	3,0
świętokrzyskie	35 278	2,4	34 878	2,5
kujawsko-pomorskie	27 164	1,9	25 329	1,8
pomorskie	25 815	1,8	23 883	1,7
opolskie	22 576	1,6	21 615	1,6
zachodniopomorskie	23 054	1,6	21 554	1,6
Podkarpackie	21 045	1,5	20 469	1,5
podlaskie	10 080	0,7	8 309	0,6
warmińsko-mazurskie	4 650	0,3	4 068	0,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej
<http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/>
 data dostępu 10.09.2015 r.

Największe znaczenie dla lokalizacji migrantów z Ukrainy w Polsce miał jeden czynnik, tj. podaż miejsc pracy dla określonych zawodów (prac) jakie wykonują migranci. I tak na dominującą pozycję migrantów w województwie mazowieckim wpływało przede wszystkim to, iż zlokalizowane są w nim największe gospodarstwa ogrodnicze, w szczególności w okolicach Grójca. W Warszawie występuje największe zapotrzebowanie na pracę migrantów z Ukrainy w gospodarstwach domowych¹³³. Czołowe miejsca pod względem liczby migrantów z Ukrainy zajmują także rozwinięte pod względem rolniczym województwa.

¹³³ Przykładowo w drugim półroczu 2012 roku na 2271 wydanych w Polsce zezwoleń na pracę w gospodarstwach domowych – aż 2094 (92,2%) wydano w województwie mazowieckim, z czego 1929 dla obywateli Ukrainy <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> dostęp: 10.02.2013 r.

Struktura wiekowa i płci osób migrujących do Polski z Ukrainy zmieniała się w poszczególnych latach¹³⁴. Udział procentowy oświadczeń pracodawców dla kobiet z Ukrainy w ogólnej liczbie oświadczeń dla migrantów z Ukrainy do 2009 roku wzrastał, a w kolejnych latach stopniowo się zmniejszał (tab. 20).

Tabela 20. Struktura oświadczeń pracodawców zamierzających zatrudnić migrantów z Ukrainy według płci w okresie 1.07.2007-30.06.2015

Okres	Liczba oświadczeń dla migrantów z Ukrainy	Liczba oświadczeń dla kobiet	% oświadczeń dla kobiet
1	2	3	4
2007	20 260	7 968	39,3
2008	142 960	69 310	48,5
2009	180 133	88 895	49,3
2010	169 490	77 889	46,0
2011	239 646	104 373	43,6
2012	223 671	86 073	38,5
2013	217 571	98 213	45,1
2014	387 398	148 581	38,4
I-VI 2015	410 808	141 326	34,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej
<http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/>
 data dostępu 10.09.2015 r.

Trudno jest wyjaśnić przyczynę tego zjawiska w jednoznaczny sposób. Można jedynie przypuszczać, iż pewną rolę odegrali w tym przypadku polscy przedsiębiorcy, gdyż jak wynikało z wywiadów z przedsiębiorcami (opisywanych w dalszej części rozprawy), woleli oni do prac rolnych (nawet do zbioru jabłek) zatrudniać mężczyzn niż kobiety. Wymagali też często, aby w grupie zatrudnianych migrantów, przynajmniej połowę stanowili mężczyźni (chodziło o możliwość wykonywania cięższych fizycznie prac, np. ładowanie skrzynek z owocami na przyczepę ciągnika). Stąd w miarę pojawiania się coraz większej liczby migrantów z Ukrainy zainteresowanych pracą w Polsce, pracodawcy, mając większe możliwości doboru – częściej zatrudniali mężczyzn. Ale zmiana struktury może także wynikać z pojawienia się wśród migrantów z Ukrainy większej liczby mężczyzn, dla których wyjazd za granicę był ucieczką przed kolejnymi falami mobilizacji na Ukrainie.

¹³⁴ Wniosek ten dotyczy przede wszystkim migrantów z Ukrainy, którzy otrzymali wizę na podstawie oświadczenia. Autor nie dysponował danymi odnośnie struktury wieku i płci osób otrzymujących zezwolenia na pracę, choć na podstawie prowadzonych wywiadów (opis w dalszych rozdziałach) można przypuszczać, że proporcje w zakresie zmian w strukturze były podobne.

Migranci z Ukrainy zatrudniani w Polsce w latach 2007-2015 na podstawie oświadczeń pracodawców byli coraz młodszy. W strukturze oświadczeń dla migrantów z Ukrainy podejmujących pracę w Polsce można zauważyć stopniowy wzrost procentowy oświadczeń dla osób najmłodszych (do 26 lat) i spadek procentowy w grupie wiekowej 26-40 lat. Udział procentowy oświadczeń dla osób w wieku powyżej 65 lat w żadnym roku nie przekroczył 0,5% (tab. 21). Może to też potwierdzać wniosek z tab. 20, dotyczący ucieczki młodych ludzi przed służbą wojskową.

Tabela 21. Struktura oświadczeń pracodawców zamierzających zatrudniać migrantów z Ukrainy według wieku w okresie od 1.07. 2007-30.06.2015

Rok	Do 26 lat		26-40 lat		41-65 lat		Powyżej 65	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
2007	3186	15,9	9758	48,8	6991	34,9	74	0,4
2008	24404	17,1	66054	46,2	51903	36,3	709	0,5
2009	36345	20,0	82732	45,5	62220	34,2	562	0,3
2010	36644	21,6	76364	45,1	56037	33,1	393	0,2
2011	55742	23,3	106855	44,6	76534	31,9	515	0,2
2012	53350	23,9	97670	43,7	72122	32,2	529	0,2
2013	49906	22,9	94203	43,3	72862	33,5	600	0,3
2014	102334	26,4	168214	43,4	116141	30,0	709	0,2
I-VI 2015	105645	25,7	187991	45,8	116482	28,4	690	0,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej
<http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/>
 data dostępu 10.09.2015 r.

Przeprowadzona analiza dla III okresu migracji z Ukrainy do Polski (2006 – I połowa 2015) wskazuje, że migranci z Ukrainy w tych latach utrwalili swoją dominującą pozycję na polskim rynku pracy w porównaniu do migrantów z innych krajów, niezależnie od tego czy formalną podstawą migracji było zezwolenie na pracę, czy oświadczenie pracodawcy o zamiarze zatrudniania migranta. Struktura i wielkość strumienia migracji w tych latach ulegała zmianom, ale biorąc pod uwagę także wcześniej analizowane lata można stwierdzić, że migracja zarobkowa z Ukrainy do Polski jest trwałym zjawiskiem.

ROZDZIAŁ II

WPLYW MIGRACJI ZAROBKOWYCH NA ROZWÓJ GOSPODARCZY I RYNEK PRACY

2.1. Ekonomiczne aspekty migracji w teoriach migracji

Ekonomiczny wymiar migracji dostrzegał już w końcu XIX wieku E.G. Ravenstein, pisząc w konkluzji jednego z artykułów „złe albo oparte na ucisku prawa, duże opodatkowanie, nieatrakcyjny klimat, nieprzyjazne społeczne otoczenie i nawet przymus (handel niewolnikami, transport), wszystko to tworzy prądy migracji, ale żaden z tych prądów nie może porównywać się w swej masie z tym, który wynika z ochoty i wrodzonego pragnienia większości ludzi, aby zapewnić sobie „lepszy” byt pod względem materialnym”¹³⁵. Jak zauważyli późniejsi badacze migracji, Ravenstein najpierw wymienił różne (pozaekonomiczne) przyczyny migracji, by na końcu ich opisu stwierdzić, że w procesach migracji zdecydowanie najważniejszą rolę odgrywają przyczyny ekonomiczne¹³⁶. Cecha ekonomicznego charakteru migracji pojawiała się już w pierwszych jej definicjach, choć akcentowano w większym stopniu nie samo zjawisko, lecz jego przyczynę. Ekonomiczny charakter migracji wyrażały niektóre z pierwszych definicji migracji. Autor pojęcia migracja w „The Columbia Encyclopædia” z 1953 roku napisał „Migracja to ważna cecha ludzkiego bytu. Jest to przemieszczanie się z miejsca na miejsce w szukaniu środków do egzystencji albo aby uciec od silniejszego wroga”¹³⁷. W ostatnich latach autorzy pojęć z zakresu migracji, niezależnie od reprezentowanej dziedziny nauki, zwracają uwagę na ekonomiczny wymiar migracji, uznając, że jest on w większości przypadków podstawą rozwoju tego zjawiska.

Badacze migracji reprezentujący różne dyscypliny naukowe stworzyli kilkanaście różnych teorii migracji¹³⁸. Są one systematyzowane w różnych typologiach, jednak wspólnym

¹³⁵ E.G. Ravenstein, *The Laws ...op. cit.*, s. 241-305. Przyjmuje się, że był twórcą pierwszej teorii migracji rozumianej jako zbiór praw.

¹³⁶ D. Praszałowicz D., *Teoretyczne koncepcje procesów migracji*, Przegląd Polonijny, 2002, Nr 4, s. 19-20.

¹³⁷ W. Bridgwater, E.J. Sherwood (red.), *The Columbia Encyclopædia*, 1953, s. 1280.

¹³⁸ Trudność w dokładnym określeniu liczby teorii wynika z faktu, że wielu badaczy zajmujących się migracją dokonywało modyfikacji wcześniejszych teorii i dzisiaj nie jesteśmy do końca pewni czy taka modyfikacja to nowa teoria, czy tylko uszczegółowienie poprzedniej. Również niektóre wywody lub analizy na temat migracji, jeśli nie zostały przez samych twórców określone jako teorie czy modele, w późniejszym okresie są przez jednych zaliczane do teorii, przez pozostałych traktowane zaś wyłącznie jako opinie i poglądy. Poglębione wynikami badań i kompleksowe przedstawienie teorii migracji znajduje się w publikacjach: D.S. Massey, J. Arango, G. Hugo, A. Kouaouci, A. Pellegrino, J.E. Taylor, *Theories of international migration; review and appraisal*, Population and Development Review, 1993, Nr 19, s. 431-467; D.S. Massey, J. Arango, G. Hugo, A. Kouaouci, A. Pellegrino, J.E. Taylor, *Worlds in Motion. Understanding International Migration at the End of the Millenium*, Clarendon Press, Oxford 1998; S. Golinowska, *Teorie migracji*

ich elementem jest wyodrębnianie ekonomicznych uwarunkowań jako istotnego czynnika sprawczego w procesach migracji lub ekonomicznych skutków tych migracji. R.J. Pryor, biorąc pod uwagę kryterium jakim jest skutek migracji, podzielił teorie migracji na trzy grupy: klasyczne, konfliktu i systemu. W. Janicki rozszerzył ów podział, próbując stworzyć typologię według różnych kryteriów migracji (tab. 22).

Tabela 22. Wybrane typologie teorii migracji

Typologia teorii migracji według R.J. Pryora
1) Teorie klasyczne – migracja jest procesem wyrównującym występujące w przestrzeni różnice ekonomiczne czy społeczne, a przepływ ludności jest korzystny dla obu stron, zarówno dla migrantów, jak i krajów czy regionów, które migrantów oddają lub przyjmują; 2) Teorie konfliktu – migracje między krajami przyczyniają się do pogłębiania różnic pomiędzy krajami uboższymi i bogatszymi np. poprzez drenaż mózgów, tj. pozyskiwanie wysokokwalifikowanych kadr; 3) Teorie systemu – wpływ na migrację ma zbyt dużo zmiennych, aby dało się wyjaśnić zjawisko migracji za pomocą jednego czy kilku czynników, nawet ograniczając rozważania do jakiejś płaszczyzny, np. ekonomicznej.
Typologia teorii migracji według W. Janickiego
1) Teorie międzynarodowe i wewnętrzne – samo przekroczenie granicy państwowej wiąże się z wyraźną zmianą cech samej migracji; 2) Teorie objaśniające migrację jako rezultat zmian w otoczeniu (koncentrują uwagę na skutkach przyrodniczych, gospodarczych, społecznych i politycznych migracji) i teorie poszukujące przyczyn migracji (oparte o poszukiwanie cech determinujących wystąpienie migracji np. cech osobowościowych migranta); 3) Teorie behawioralne operujące skalą mikro (koncentrują uwagę na relacjach pomiędzy cechami osobowymi jednostki a migracją) oraz teorie w skali makro (poszukują prawidłowości rządzących migracjami na podstawie zestawienia wielkości przepływów pomiędzy jednostkami terytorialnymi i zróżnicowania tych jednostek); 4) Teorie według dyscyplin naukowych – zakładają, że poszczególne dyscypliny naukowe, korzystając z różnych metod i narzędzi, w różny sposób formułują prawa, i zajmują się różnymi aspektami procesów migracyjnych, np.: teorie geograficzne – podkreślają relacje człowieka i przestrzeni, czynników przyciągających i barier migracji, poszukują w zróżnicowaniu przestrzennym środowiska geograficznego; teorie ekonomiczne – zakładają, że na podjęcie decyzji o migracji największy wpływ mają zmienne ekonomiczne; teorie socjologiczne – koncentrują się na motywach decyzji o migracji i bywają utożsamiane z badaniami behawiorystycznymi.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: R.J. Pryor, *Integrating international and internal migration theories*, [w:] M.M. Kritz, Ch.B. Keely, S.M. Tomasi (red.), *Global trends in migration: theory and research on international population movements*, Center for Migration Studies, Staten Island N.Y. 1981, s. 110-129; W. Janicki, *Przegląd teorii migracji ludności*, *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska*, Vol. XII/14, Lublin 2007, s. 285-304.

a debata o swobodzie przepływu pracowników w rozszerzonej Unii Europejskiej, *Problemy Polityki Społecznej*, 2001, Nr 3, s. 17-31; J. Brzozowski, *Ekonomiczne teorie migracji międzynarodowych*, *Prace z Zakresu Studiów Europejskich i Międzynarodowych*, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Zeszyty Naukowe, Nr 855, Kraków 2011, s. 55-73; S. Oded, C.S. Fan, *A Theory of Migration as a Response to Occupational Stigma*, *International Economic Review*, V. 52, Nr 2, 2011, s. 549-571.

Najczęściej w literaturze przedmiotu wykorzystuje się dla próby wyjaśnienia zjawisk migracji teorie wywodzące się od przedstawicieli określonych nauk. S. Golinowska podzieliła teorie na: 1) historyczne (zajmują się migracjami w przeszłości, do XIX wieku); 2) ekonomiczne (z podziałem na teorie ekonomiczne klasyczne, neoklasyczne, rozwoju, dualnego rynku pracy); 3) socjologiczne (zwracając uwagę na jedną teorię – migracji sieciowej), 4) politologiczne (wskazując, że politologiczne wyjaśnienia procesów migracyjnych opierają się w zasadzie na jednej teorii – teorii systemu światowego)¹³⁹. W. Janicki w typologii migracji przyporządkował teorie migracji do nauk ekonomicznych, socjologicznych i geograficznych (tab. 23).

Tabela 23. Typologia migracji według nauk ekonomicznych, socjologicznych i geograficznych

Teorie ekonomiczne	Teorie socjologiczne	Teorie geograficzne
1. Klasyczna makroekonomiczna teoria migracji 2. Neoklasyczna teoria migracji 3. Nowa ekonomiczna teoria migracji 4. Teoria dualnego rynku pracy 5. Teoria systemu światowego	1. Teoria sieci migracyjnych 2. Teoria instytucjonalna 3. Teoria skumulowanej przyczynowości 3. Teoria sposobności pośrednich 4. Teoria przeszkód pośrednich	1. Teoria grawitacji 2. Teoria przejścia migracyjnego

Źródło: W. Janicki, *Przegląd ... op. cit.*, s. 285-304.

Już sama liczba teorii wskazuje na to, że nie ma jednej dostatecznie pojemnej i powszechnie akceptowalnej teorii, pozwalającej w zadowalającym stopniu wyjaśnić zjawisko migracji, co zresztą wielu badaczy tej problematyki zaznacza z reguły już we wstępie swoich rozważań¹⁴⁰. Jeśli tak, to pojawiają się kolejne pytania – czy procesy migracji można wyjaśnić dostatecznie za pomocą kilku teorii ekonomicznych? A jeśli nie, to które teorie tworzone przez przedstawicieli innych nauk niż ekonomia, w największym stopniu pozwalają wyjaśniać złożone procesy migracji? I wreszcie, które teorie najtrafniej charakteryzują przepływy migrantów z Ukrainy do Polski?

W 1954 roku A.W. Lewis opublikował artykuł, w którym przedstawił model rozwoju dwusektorowego, będący podstawą klasycznej makroekonomicznej teorii migracji¹⁴¹. Model zakłada, że znaczna część krajów na pewnym etapie rozwoju ma dualną gospodarkę, składającą się z tradycyjnego rolnictwa charakteryzującego się niską produktywnością i niskimi dochodami oraz bardziej nowoczesny przemysł, który jest dość zaawansowany

¹³⁹ S. Golinowska (red.), *Popyt na pracę cudzoziemców. Polska i sąsiedzi*, IPiSS, Warszawa 2004, s. 17-28.

¹⁴⁰ Zob. E. Kryńska, *Dylematy polskiego rynku pracy*, IPiSS, Warszawa 2001, s. 141; S. Golinowska (red.), *Popyt na pracę...*, op. cit., s. 18.

¹⁴¹ W.A. Lewis, *Economic Development with Unlimited Supplies of Labour*, The Manchester School, 1954, tom 22, wyd. 2, s. 139-191.

technologicznie dzięki inwestycjom. Model rozwoju zakładał, że sektor nowoczesny przyciągał ludzi z sektora tradycyjnego, ze względu na bardzo niską (wg Lewisa bliską zeru) krańcową produktywność pracy (ubytek siły roboczej na wsi nie powodował proporcjonalnego ubytku w produkcji żywności). Rolnictwo rozwijające się na terenach wiejskich i miejski przemysł powodowały różnice w rozwoju między zamożnością mieszkańców wsi i miast, co skutkowało tym, że mieszkańcy miast mogli czynić oszczędności, kluczowe dla inwestycji i rozwoju. Sektor nowocześniejszy rozwijał się szybciej, bo dzięki dostępowi do migrantów z sektora tradycyjnego mógł utrzymywać relatywnie niskie płace, choć i tak do zaaprobowania przez migrantów. Z czasem zasoby migrantów w sektorze tradycyjnym wyczerpywały się i powstawała sytuacja motywująca do zastąpienia pracy kapitałem, sektor tradycyjny zaczynał się unowocześniać i następowało wyrównywanie warunków rozwoju sektorów. Jak na ówczesne czasy teorię A.W. Lewisa traktowano jako nowatorską teorię nad rozwojem gospodarczym. W późniejszym czasie teoria ta, tak zresztą jak każda kolejna, nie oparła się krytyce. Zwracano uwagę, że autor nie brał pod uwagę postępu technologicznego, który może, zwłaszcza w społeczeństwie o niskim poziomie wykształcenia, prowadzić do spadku zapotrzebowania na pracę, stąd trudno oczekiwać wzrostu popytu i oszczędności, a w początkowym okresie industrializacji oszczędności mieszkańców będą raczej przeznaczane na konsumpcję niż oszczędności.

Próba zbliżenia założeń teorii klasycznej do rzeczywistości jest teoria neoklasyczna, jak twierdzą niektórzy autorzy – będąca dominującym paradygmatem w ekonomii¹⁴². Teoria ta wyjaśnia procesy migracji na dwóch płaszczyznach. W skali mikro zakłada, że decyzje indywidualne o migracji wynikają ze swoistej kalkulacji kosztów i zysków, jakie przeprowadza każdy potencjalny migrant. Podczas szacowania zysków i strat migrant bierze pod uwagę prawdopodobieństwo uzyskania pracy, poziom wynagrodzenia i warunki pracy, a w przypadku migracji nielegalnej także prawdopodobieństwo nie przekroczenia granicy lub deportacji w późniejszym okresie. W skali makro teoria zakłada, że międzynarodowe przemieszczanie się pracowników jest spowodowane przez różnice wynagrodzeń pomiędzy krajami, a zmniejszenie rozpiętości wynagrodzeń skończy ruch migrantów¹⁴³. Interesująca jest jedna z wypowiedzi w tej kwestii prof. Pedro Videla z Wydziału Ekonomii IESE Business School w Barcelonie z dnia 14 maja 2014 r. Otóż autor wypowiedzi stwierdził, iż łatwo podzielić kraje na emigracyjne i imigracyjne. Z krajów o poziomie przychodów

¹⁴² S. Castles, M.J. Miller, *Migracje...*, op. cit., s. 41.

¹⁴³ D.S. Massey, J. Arango, G. Hugo, A. Kouaouci, A. Pellegrino, J.E. Taylor, *Theories ...*, op. cit., s. 431-466.

rocznych na osobę do 15 tys. euro migranci wyjeżdżają, do krajów o poziomie przychodów rocznych powyżej 15 tysięcy euro migranci przyjeżdżają¹⁴⁴.

Teorię neoklasyczną określa się często jak teorię czynników „wypychających” i „przyciągających”¹⁴⁵. Teoria neoklasyczna spotkała się z krytyką w stopniu takim samym jak jej poprzedniczka¹⁴⁶. Podstawowe wątpliwości związane z teorią dotyczą tego, że ludzie najbiedniejsi wcale nie stanowią dominującej grupy migrantów. Aby migrować należy posiadać jakieś środki, migrantami częściej stają się osoby o średnim statusie społecznym, najczęściej z krajów przechodzących okres transformacji gospodarczej i wcale nie jest tak, jak to przedstawia model wypychania i przyciągania, że ludzie migrują z obszarów o nadmiernym zaludnieniu do obszarów słabo zaludnionych. Teoria ta nie wyjaśnia także faktu – dlaczego ludzie migrują właśnie z kraju X do kraju Y, a nie innego oraz budzi wątpliwości co do tego czy rzeczywiście o migracji nie decydują w większym stopniu czynniki historyczne lub sytuacja rodzinna w porównaniu do ekonomicznej analizy korzyści i strat. Wreszcie podważane jest założenie, że migrant ma doskonałą wiedzę o rynkach pracy w innych krajach, aby dokonać świadomego i racjonalnego wyboru opartego o rachunek ekonomiczny.

Modyfikacji teorii neoklasycznej było kilka, jedna z ważniejszych dotyczyła propozycji zamiany różnicy zarobków na różnice oczekiwanych zarobków¹⁴⁷. Ale istotną zmianę w podejściu do wyjaśniania zjawiska migracji wprowadziła tzw. nowa ekonomika

¹⁴⁴ <http://biznes.onet.pl/wideo/polska-staje-sie-coraz-bardziej-atrakcyjna-dla-imigrantow,149776,w.html> dostęp: 14.05.2014 r.

¹⁴⁵ Czynniki wypychające to m.in.: nadmierny przyrost ludności skutkujący brakiem pracy, niski standard życia, brak możliwości rozwoju zawodowego czy nawet represje polityczne. Odwrotnością czynników wypychających są czynniki przyciągające, m.in.: popyt na pracę, wyższy standard życia, perspektywy rozwoju, dostępność ziemi czy swobody polityczne.

¹⁴⁶ Kwestionowane jest przede wszystkim to, że nie ma prostej zależności pomiędzy występowaniem znacznego dysparytetu w dochodach obywateli kraju wysyłającego i przyjmującego migrantów. Przyczyny leżące u podstaw decyzji w sprawie migracji stałej czy też zarobkowej są wielorakie i często trudne do uchwycenia, nawet podczas badań empirycznych. Występują tu dość często pewne uproszczenia i stereotypy. Przykładowo w jednym z raportów opracowanych przez Departament Analiz i Prognoz Ministerstwa Gospodarki w Polsce twierdzi się, że „... poprawa sytuacji ekonomicznej w kraju pochodzenia (w tym jakości życia obywateli) lub zmniejszenie dysproporcji w postrzeganiu przez emigranta (lub potencjalnego emigranta) swojej sytuacji dochodowej za granicą w porównaniu z tą po powrocie do kraju (lub gdyby nie wyjeżdżał) redukuje skalę migracji”. Zob. *Wpływ emigracji zarobkowej na gospodarkę Polski*, Departament Analiz i Prognoz MG, Warszawa 2007, <http://www.mg.gov.pl/NR/rdonlyres/C14A5DE8-7236-4770-A72D-44D7A0454F93/31186/migracja070301.pdf> dostęp: 10.05.2012 r. Tymczasem badacze migracji od dawna kwestionują takie uproszczające zależności, wskazując na duże prawdopodobieństwo tego, że rozwój państwa ubogiego (wysyłającego) i zmniejszanie różnic z państwem rozwiniętym (przyjmującym) prowadzi raczej do wzmożenia migracji. Zob. G.P. Tapinos, *Development Assistance Strategies and Emigration Pressure in Europe and Africa*, Washington DC: Commission for the Study of International Migration and Co-operative Economic Development, za: S. Castles, M.J. Miller, *Migracje ...*, op. cit., s. 101. S. Castles i M.J. Miller. uważają, że ludzie bardzo biedni najczęściej migrują tylko wówczas, gdy zostają do tego zmuszeni przez konflikty czy katastrofy i ta migracja przebiega wtedy głównie do sąsiedniego państwa, a migranci pochodzą przede wszystkim z regionów, które już weszły na drogę transformacji gospodarczej i społecznej. Zob. S. Castles, M.J. Miller, *Migracje ...*, op. cit. s. 101.

¹⁴⁷ M.P. Todaro, *A Model of Migration and Urban Unemployment in Less-developed Countries*, The American Economic Review, 1969, Nr 59, s. 138-148.

migracji pracowniczych¹⁴⁸. Fundamenty tej teorii stworzyli m.in. O. Stark, D. Bloom oraz E.J. Taylor. Wspólnym mianownikiem tej teorii i teorii neoklasycznej jest to, że obie koncentrują uwagę na podażowej stronie migracji, tj. czynnikach, które skłaniają indywidualnego migranta do wyjazdu zarobkowego i obie zakładają racjonalizm wyboru, poprzedzony przemyślanym bilansem korzyści i strat. Jednak, o ile teoria neoklasyczna skupiała się na tych korzyściach i stratach jakie może ponieść migrant, nowa ekonomika zakłada, że decyzje migracyjne podejmują rodziny i gospodarstwa domowe, a nie wyizolowane indywidualne jednostki. Te grupy społeczne mogą wysłać swojego członka na migrację, nie tylko w celu uzyskania wyższych zarobków (choć z reguły tak jest), ale dla zdywersyfikowania źródeł dochodów. Ważnym czynnikiem w gospodarstwie domowym jest bezpieczeństwo dochodów gospodarstwa domowego. Jak twierdzą J.E. Taylor i P.L. Martin – wiejskie rodziny zaciągają często kredyty, aby wysłać migranta, a gdy migranci zaczną zarabiać w swoim miejscu pracy, oni będą zapewniać swoim rodzinom płynność finansową¹⁴⁹. Teoria pozwala wyjaśnić przynajmniej jeden problem – dlaczego migracje trwają, pomimo zrównania zarobków w miejscu zamieszkania i miejscu migracji. Nowa ekonomika zakłada też, że najważniejsze przyczyny migracji znajdują się w miejscu zamieszkania migranta, nie analizuje więc miejsca docelowego. To było jednym z podstawowych zarzutów stawianych tej teorii. Innym zarzutem było to, że stworzono ją w oparciu o analizę niewielkiej grupy meksykańskich wsi, dopiero w następnych latach przeniesiono rozważania na inne kraje, m.in. Chiny¹⁵⁰.

W przedstawionych wyżej teoriach punktem wyjścia do rozważań był migrant i jego najbliższe otoczenie, popyt na pracę w teoriach tych był traktowany dość powierzchownie. Odmienne podejście do migracji zaproponowali twórcy teorii dualnego rynku pracy (w ramach koncepcji rynku segmentacyjnego)¹⁵¹. Teoria ta zakłada, że międzynarodowe przemieszczanie się pracowników bierze się z popytu na pracę współczesnych gospodarek zarówno na pracowników wysokokwalifikowanych, jak i na pracowników do prac prostych, koncentruje więc uwagę na popytowej stronie przepływów. M.J. Piore i P.B. Doeringer

¹⁴⁸ Zob. O. Stark, D. Bloom, *The New Economics of Labor Migration*, The American Economic Review, 1985, Nr 75, s. 173-178; E.J. Taylor, *The New Economics of Labour Migration and the Role of Remittances in the Migration Process*, International Migration, 1999, Vol. 37/1, s. 63-88.

¹⁴⁹ J.E. Taylor, P.L. Martin, *Human Capital: Migration and Rural Population Chang*, Handbook of Agricultural Economics, Elsevier Science, New York 2001, Ed. 1, Vol. 1, Nr 1, s. 1-61.

¹⁵⁰ J.E. Taylor, R. Scott, *Migration and Incomes in Source Communities: A New Economics of Migration Perspective from China*, Economic Development and Cultural Change, The University of Chicago Press, 2003, Nr 52, s. 75-101.

¹⁵¹ Zob. P.B. Doeringer, M.J. Piore, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, D.C. Heath and Company, 1971, s. 1-209.

badając amerykański rynek w latach 60. XX wieku doszli do wniosku, że zatrudnienie w przemyśle surowcowym to dobra praca, charakteryzująca się wysokimi zarobkami, pewnością stałego zatrudnienia, odpowiedzialnością i możliwością wewnętrznego awansu pionowego. Prace w drugorzędnym sektorze charakteryzują się niskimi wynagrodzeniami i często tymczasowymi umowami między robotnikami a firmami, i są generalnie mało atrakcyjne dla pracowników. To było podstawą teorii dualnego rynku pracy, w którym istnieją dwa segmenty gospodarki. Pierwszy segment oferuje miejsca pracy z reguły w dużych i silnych ekonomicznie firmach, zainteresowanych posiadaniem stałego zespołu pracowników, zmotywowanych i identyfikujących się z firmą, oferujących stabilne zatrudnienie i godziwe wynagrodzenie oraz możliwości awansu. Takie firmy wymagają od pracowników zarówno posiadania kwalifikacji, jak i często ich poszerzania i doskonalenia. W firmach takich często tworzone są silne związki zawodowe. Drugi segment grupuje z reguły firmy mniejsze, o słabszej pozycji ekonomicznej i mniejszej odporności na wahania koniunktury, gorszych warunkach pracy, nie gwarantujących stabilności zatrudnienia i szans na rozwój zawodowy, nie kładących nacisku na kwalifikacje, z reguły oferujących niższe wynagrodzenia aniżeli w segmencie pierwszym i nie wymagających identyfikacji z firmą.

Dualny rynek pracy jest podzielony na dwie części, w których pracownicy i pracodawcy działają na podstawie zupełnie odmiennych zasad postępowania i które charakteryzują się różnymi możliwymi do zidentyfikowania cechami. Taki rynek jest postrzegany jako obszar jednolity, ale też jako wielość rynków o odmiennej strukturze i cechach¹⁵². Według W. Janickiego teoria dualnego rynku pracy wyjaśnia przyczyny migracji

¹⁵² E. Kryńska, J. Suchecka, B. Suchecki, *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*, Studia i Materiały, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1998, s. 33. W obszernej literaturze dotyczącej rynku pracy oprócz omawianej koncepcji istnieje wiele innych koncepcji podziału rynku pracy tworzonych według różnych kryteriów. W tzw. tradycyjnym podziale rynku pracy według kryterium geograficznego wyróżnić można rynki: lokalne, regionalne, narodowe, transnarodowe, globalne; według kryterium gospodarki rynki: I sektora (rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo), II sektora (przemysł, budownictwo), III sektora (usługi); według kryterium zawodu rynki poszczególnych zawodów lub grup zawodów i inne. Zob. E. Kryńska E., *Mobilność zasobów pracy w wybranych teoriach rynku pracy*, [w:] E. Kryńska (red.), *Mobilność zasobów pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2000, s. 16-20; T. Oleksyn, *Praca i płaca*, Międzynarodowa Szkoła Menedżerów, Warszawa 2001, s. 33. Jeszcze inna koncepcji zakłada, że rynek pracy składa się w rzeczywistości z rynku zewnętrznego i wewnętrznego. Wewnętrzny rynek pracy definiuje się jako pewne jednostki zatrudnieniowe (np. przedsiębiorstwa), w których płace i alokacja siły roboczej regulowane są przez trwałe normy i procedury. Są to jednostki organizacyjne, wewnątrz których funkcje rynku, takie jak kształtowanie cen pracy, jej alokacja i szkolenie, realizowane są za pomocą określonych zasad instytucjonalnych. Zasady te określają również kryteria wejścia do rynków wewnętrznych, przywileje osób tam zatrudnianych oraz relacje między poszczególnymi pracami niezbędne dla potrzeb wewnętrznej ruchliwości pracowników. Zewnętrzny rynek pracy dotyczy obszarów nieobjętych przez rynek wewnętrzny, czyli stanowi tzw. resztę istniejącą wszędzie tam, gdzie nie rozwinął się rynek wewnętrzny. Zob. E. Kryńska, *Mobilność zasobów pracy w wybranych teoriach rynku pracy*, [w:] E. Kryńska (red.), *Mobilność ...*, op. cit., s. 18. Przykładem podziału rynku na trzy podryniki jest koncepcja C. Kerra, tzw. trójsegmentowa koncepcja podziału rynku pracy. Zakłada ona podział rynku pracy na rynek zewnętrzny,

zewnątrznych za pomocą czynników makroekonomicznych. Zakłada ona bowiem permanentny brak rąk do pracy w krajach wysoko rozwiniętych, ponieważ istnieje tam wiele zajęć zarobkowych, których z przyczyn prestiżowych nie chcą podjąć obywatele tychże krajów¹⁵³. W literaturze przedmiotu panuje przekonanie, iż na wtórnym rynku pracy migranci znajdują się w sytuacji niekorzystnej z powodu braku wykształcenia i umiejętności zawodowych, a także przynależności do określonej płci czy rasy¹⁵⁴.

W. Janicki do ekonomicznych teorii migracji zalicza także teorię systemu światowego¹⁵⁵. Podstawą tej teorii była koncepcja I. Wallersteina, który pogrupował państwa o różnym poziomie rozwoju w trzech kręgach: rdzeniu, obszarze semiperyferyjnym i obszarze peryferyjnym. Rdzeń to państwa, które kontrolują światowy handel i produkcję dóbr. Obszar semiperyferyjny tworzą państwa, które mają zurbanizowane miasta i jednocześnie duże wiejskie obszary ubóstwa, np. Brazylia czy RPA. Obszar peryferyjny to państwa słabo rozwinięte, które dostarczają zarówno krajom rdzenia, jak i semiperyferyjnym – surowców i zasobów ludzkich. W miarę wyczerpywania się surowców w krajach rdzenia, a także w związku ze wzrostem kosztów rodzimej siły roboczej, państwa rdzenia poszukują surowców i ludzi w krajach mniej zamożnych. Następuje do tych krajów przepływ kapitałów, w kierunku odwrotnym migrują ludzie z krajów mniej zamożnych¹⁵⁶.

zawodowy i wewnątrz zakładowy w oparciu o rodzaje kwalifikacji. Zob. J. Unolt, *Ekonomiczne problemy rynku pracy*, BPS Śląsk, Katowice 1999, s. 28. W. Jarmołowicz i M. Knapieńska, dokonują klasyfikacji teorii rynku pracy jako zbioru hipotez dotyczących występowania, powstawania i utrzymywania się nierównowagi na rynku pracy. Wyróżniają tu trzy podstawowe grupy hipotez i teorii z nimi związanych. Pierwsza grupa hipotez eksponuje głównie czynniki strukturalne i instytucjonalne jako odpowiedzialne za powstawanie nierównowagi na rynku pracy, tu zaliczają do nich omawianą teorię segmentacyjną. Według drugiej grupy hipotez nierównowaga może być spowodowana długotrwałością (opóźnieniem) procesów dostosowawczych na rynku pracy. Do tego obszaru zaliczają teorię kapitału ludzkiego (human capital), teorię naturalnej stopy bezrobocia oraz teorię poszukiwań na rynku pracy. Trzecia grupa hipotez zakłada, że nierównowaga na rynku pracy może być spowodowana sztywnością płac. Objaśniają to m.in. teorie płacy efektywnej oraz teoria insiders-outsiders. Zob. W. Jarmołowicz, M. Knapieńska, *Współczesne teorie rynku pracy a mobilność i przepływy pracowników w dobie globalizacji*, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Zeszyty Naukowe, Nr 9, Kraków 2011, s. 123-144. W polskiej literaturze (w tym tłumaczonej) dość wyczerpujące omówienie teorii rynku pracy można znaleźć m.in. w opracowaniach: J.M. Keynes, *Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza*, tłum. M. Kalecki, S. Rączkowski, PWN, wyd. 2, Warszawa 1985; E. Kwiatkowski, *Neoklasyczne teorie zatrudnienia*, PWN, Warszawa 1988; W. Jarmołowicz, *Przemiany na współczesnym rynku pracy*, Wydawnictwo Forum Naukowe, Poznań 2008; J. Dzionek-Kozłowska, *System ekonomiczno-społeczny Alfreda Marshalla*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007; M. Ratajczak (red.), *Współczesne teorie ekonomiczne*, Wydawnictwo AE w Poznaniu, Poznań 2005.

¹⁵³ W. Janicki, *Przegląd teorii migracji...*, op. cit., s. 285-304.

¹⁵⁴ S. Castles, M.J. Miller, *Migracje...*, op. cit., s. 43.

¹⁵⁵ W. Janicki, *Przegląd teorii migracji...*, op. cit., s. 285-304.

¹⁵⁶ W przypadku Polski i Ukrainy teoria ta wymaga zwrócenia na występujące bariery takich przepływów, chodzi tu w mniejszym stopniu o bariery dla ludzi np. ograniczenia wizowe, ale o bariery dla kapitału w związku z sytuacją na Ukrainie. Na pytanie – dlaczego kapitał zagraniczny nie przepływa na Ukrainę, gdzie są relatywnie znacznie niższe koszty pracy niż np. w Polsce, odpowiedź jest prosta – barierą jest bezpieczeństwo kapitału. Takie elementy jak: praktyczny brak możliwości nabycia ziemi przez inwestora zagranicznego, kontrola gospodarki przez prywatne grupy interesu, wszechwładna korupcja, brak

Po dokonaniu dość gruntownego przeglądu teorii ekonomicznych D.S. Massey i inni autorzy stwierdzili, że rozmaite teorie ekonomiczne posługują się różnymi poziomami analizy i koncentrują uwagę na różnych aspektach migracji, ale w sumie wszystkie dają istotny ogłód procesów migracyjnych. I dalej ustalili, że migracji nie da się zrozumieć, stosując wyłącznie analizę ekonomiczną¹⁵⁷.

Idąc dalej tym tokiem myślenia, można z dużym prawdopodobieństwem przyjąć, że żadna z teorii w sposób kompleksowy i dostateczny nie wyjaśnia zjawiska migracji. Dzieje się tak z powodu tego, że na zjawisko to wpływają z różną siłą, w różnym miejscu i różnym czasie odmienne czynniki. Stąd można wywodzić, że różne teorie w różnym momencie, miejscu i czasie, w większym lub mniejszym stopniu tłumaczą ten proces. Jest on tak skomplikowany jak natura każdego człowieka, a ponieważ to migrant zawsze ostatecznie podejmuje decyzję o migracji, to i samo zjawisko nie może podlegać uniwersalnym regułom.

Sposobem wyjaśnienia mogłaby być koncepcja super różnorodności – bo jak pisze jej autor – migracja podlega skomplikowanym zależnościom takim, jak: kraj pochodzenia (zawierając różnorodność możliwych cech podzbioru, tj. tożsamości etnicznej, języka, religii, tradycji, kulturowych wartości i praktyk), kanały migracji, status prawny¹⁵⁸. Problem w tym, że koncepcja ta niczego w sumie nie wyjaśnia, poza tym, że potwierdza wielką złożoność zjawiska, trudność badania i trudność formułowania jakichkolwiek reguł.

Biorąc pod uwagę powyższe wywody, jest niezwykle ważne zawężanie w niniejszej pracy obszaru badań, gdyż niełatwo jest formułować wnioski dotyczące ogólnych prawidłowości rządzących procesami migracji. Stąd analizie poddano jedynie: 1) migrację z Ukrainy do Polski; 2) tylko pracodawców zatrudniających migrantów na stanowiskach robotniczych i migrantów pracujących na tychże stanowiskach. Co istotne, prowadzono badania wyłącznie pod kątem funkcji ekonomicznej migracji u polskich przedsiębiorców. Nie zmienia to faktu, że z uwagi na złożoność procesów migracji, trudno jest w pełni i w kompleksowy sposób objąć to zjawisko, nawet przy zawężeniu obszaru badań.

zagranicznych banków (z wyjątkiem banków rosyjskich), ograniczenia w zakresie przesyłania środków finansowych za granicę, wysoki podatek dochodowy i niejasne przepisy prawa podatkowego, są skuteczną barierą dla inwestorów z zagranicy.

¹⁵⁷ D.S. Massey, J. Arango, G. Hugo, A. Kouaouci, A. Pellegrino, J.E. Taylor, *Worlds in Motion* ..., op. cit., s. 50-59. Zob. także: K. Kuciński, *Migracje w teorii ekonomii*, Zeszyty Naukowe SGH, Kolegium Gospodarki Światowej, 2004, z. 15, s. 8-20.

¹⁵⁸ S. Vertovec, *Super-diversity and its implications*, *Ethnic and Racial Studies*, 2007, Vol. 30, Nr 6, s. 1024-1054.

2.2. Aspekty ekonomiczne w politykach migracyjnych wybranych krajów

Próba świadomego kształtowania procesów migracyjnych są stosowane w poszczególnych krajach polityki migracyjnej¹⁵⁹. Przegląd literatury zagranicznej i krajowej pozwala określić politykę migracyjną jako złożony system restrykcji i zachęt dotyczących napływu imigrantów wprowadzony w krajowy system prawny¹⁶⁰. Restrykcje mają przede wszystkim charakter ograniczeń w liczebności (kwotach) pozwoleń na pracę i okresu pobytu. Prawo do pracy i pobytu jest przyznawane w zależności od kolejności zgłoszeń, ale coraz większa liczba krajów wprowadziła i nadal wprowadza system punktowy, przypisujący każdemu składającemu wniosek ocenę punktową opartą na kryteriach premiujących określone walory migranta, np. wykształcenie, znajomość języka czy znajomość określonego zawodu. W niektórych krajach dodatkowe punkty przyznawane są za podejmowanie pracy w regionach, w których brakuje pracowników.

Zachęty prawne to przede wszystkim prawo zamieszkania lub w dłuższej perspektywie możliwość uzyskania obywatelstwa danego kraju. Z reguły inne rozwiązania prawne dotyczą uchodźców i azylantów¹⁶¹.

W literaturze przedmiotu spotkać można przynajmniej kilka modeli polityki migracyjnej różniących się podejściem do otwartości dla migrantów oraz stosowanymi instrumentami integracji ze społeczeństwem państwa przyjmującego. Przykładowe typologie polityk migracyjnych dzielą państwa na: a) stosujące liberalną oraz protekcyjnistyczną politykę migracyjną; b) stosujące w prowadzonej polityce integracyjnej całkowite wykluczenie, częściowe wykluczenie, asymilację i pluralizm; c) stosujące etnokulturowe wykluczenie i pluralistyczną integrację; d) stosujące modele oparte na: zamknięciu, kulturze, wyborze koegzystencji oraz kosmopolityzmie; e) stosujące jeden z czterech modeli:

¹⁵⁹ Alternatywnie w literaturze przedmiotu mówi się o zarządzaniu migracją.

¹⁶⁰ M. Duszczyk definiuje: politykę migracyjną jako katalog instrumentów prowadzonych i kreowanych przez państwo lub jego części składowe, obejmujący zarówno bierne, jak i aktywne formy zarządzania imigracją i emigracją; doktrynę migracyjną zaś jako fundamentalną zasadę polityki migracyjnej – filozofię państwa odwołującą się do strategicznych przesłanek cywilizacyjnych i modernizacyjnych lub do tradycji narodowych czy podstawowych dokumentów międzynarodowych. Zob. M. Duszczyk, *Wyzwania polskiej polityki międzynarodowej a doświadczenia międzynarodowe*, [w:] P. Kaczmarczyk (red.), M. Okólski (red.), *Polityka ...*, op. cit., s. 12.

¹⁶¹ Kompleksowe charakterystyki polityk migracyjnych m.in. [w:] *International migration policy*, International Migration, 2001, Nr 6, s. 3-110 (omówienie polityk migracyjnych w latach 1950-2000); P. de Bruycker (red.), *The emergence of a European immigration policy = L'emergence d'une politique europeenne d'immigration*, Bruylant, Bruxelles 2003, XXII. Charakterystyki polityk migracyjnych także: J. Oczki, *Tendencje demograficzne, zapotrzebowanie na zagranicznych pracowników i polityka imigracyjna krajów Unii Europejskiej*, Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Oeconomica, 2008, z. 213, s. 257-276; K. Iglicka, *Dylematy europejskiej polityki migracyjnej*, Nowa Europa, 2006, Nr 2, s. 148-164; A. Morice, *L'europe et ses migrations de travail: une politique quelque peu clandestine*, Migrations Société, 2008, Nr 116, s. 85-103.

imperialny, etniczny, republikański oraz wielokulturowy; f) stosujące różne podejścia do inkluzji cudzoziemców do społeczeństw państw przyjmujących: scentralizowano/korporacyjny, zdecentralizowany/zorientowany na społeczeństwo, statyczno-korporacyjny¹⁶².

Jak twierdzi M. Duszczuk – żaden z wyróżnionych powyżej modeli nie wydaje się zadawalający w kontekście aktualnej sytuacji migracyjnej w Polsce i przyjmując własne podejście do typologii państw pod kątem prowadzonej polityki migracyjnej wyodrębnił pięć modeli polityk migracyjnych: komplementarny, kolonialno-humanitarny, tzw. nowych państw imigracyjnych, rezydualny, wielokulturowy (tab. 24)¹⁶³.

Tabela 24. Modele polityki migracyjnej

Model polityki	Charakterystyka
Komplementarny	Model polityki migracyjnej zorientowanej na rynek. Politykę taką stosują m.in. Australia, Kanada i od pewnego czasu Wielka Brytania, a zmierza do takiej polityki także Republika Czeska. Podstawą modelu jest uznanie, iż zgoda na imigrację danej osoby jest uzależniona od możliwości znalezienia przez nią zatrudnienia na otwartym rynku pracy państwa. Imigrantów postrzega się przez pryzmat gospodarki narodowej i traktuje jako komplementarne źródło siły roboczej na krajowym rynku pracy. Państwa wprowadzające ten model stosują z reguły system punktowy, który selekcjonuje potencjalnych migrantów pod kątem korzyści, jakie mogą oni wnieść dla rozwoju państwa przyjmującego. Priorytetowe dla powodzenia takiego systemu jest wprowadzenie systemu monitoringu rynku pracy, pod kątem pytań o zawody deficytowe i nadwyżkowe w perspektywie co najmniej średniookresowej.
Kolonialno-humanitarny	Model charakterystyczny dla Francji, Belgii, Włoch. W pewnym zakresie cechy tego modelu polityki występują w Wielkiej Brytanii i Niemczech. Podstawową cechą modelu jest uznanie, że imigranci z niektórych regionów świata mają specjalne prawa oraz ułatwienia w zakresie uzyskiwania prawa do wjazdu do danego państwa. Model takiej polityki wynika głównie z doświadczeń historycznych związanych z okresem kolonialnym, państwa te niejako – jak twierdzi M. Duszczuk – spłacają dług zaciągnięty w stosunku do krajów, które historycznie były w obszarze ich wpływów. W ostatnich latach to właśnie ta doktryna ulega największym zmianom (o tym niżej), jednakże nie można już uznać, że taki model jest już nieobecny i ma wymiar wyłącznie historyczny.

¹⁶² M. Duszczuk, *Polityka imigracyjna Unii Europejskiej oraz swobodny przepływ pracowników – ewolucja i teraźniejszość*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2011, s. 29. Różne aspekty polityk imigracyjnych lub polityki migracyjne w poszczególnych krajach charakteryzują także m.in. T. Faist, *Boundaries of Welfare States: Immigrants and Social Rights on the National and Supranational Level*, [w:] R. Miles, D. Thranhardt (red.), *Migration and European Integration. The Dynamics of Inclusion and Exclusion*, Pinter, London 1995; W.A. Barbieri, *Ethics of Citizenship. Immigration and Group Rights in Germany*, Duke University Press, London 1998; Y. Soysal, *Limits of Citizenship: Migrants and Postnational Membership in Europe*, Chicago University Press, Chicago 1994; A. Kundu, *A Discussion Paper on State Policies towards Internal Migration and Development with Special Reference to Developing Countries*, SSRIC Migration & Development Conference Paper, New York 2008, s. 66-79, http://www.ssrc.org/workspace/images/crm/new_publication_3/%7B12bf3577-2461-de11-bd80-001cc477ec70%7D.pdf, dostęp: 9.05.2012; B. Samoraj, *Polityka UE wobec pracowników z krajów trzecich*, Polityka Społeczna, 2008, Nr 11-12, s. 44-47; G. Vonk, *Migration, social security and the law: some European dilemmas*, Journal of European Social Policy, 2001, Nr 4, s. 315-332; D. Thym, *Britische Einwanderungs – und Asylpolitik: Angelsächsische Impluse für die gemeineropäische Rechtsentwicklung*, Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik, 2006, Nr 5-6, s. 184-190.

¹⁶³ M. Duszczuk, *Wyzwania polskiej polityki migracyjnej a doświadczenia międzynarodowe*, [w:] P. Kaczmarczyk, M. Okólski (red.), *Polityka migracyjna jako instrument promocji zatrudnienia i ograniczania bezrobocia*, Ośrodek Badań nad Migracjami UW, Warszawa 2008, s. 14-17.

Nowych państw imigracyjnych	Model utożsamiany z polityką migracyjną m.in. Hiszpanii, Portugalii i Finlandii. Jego główną cechą jest stosunkowo niedawne przeobrażenie się państw z emigracyjnych w imigracyjne. Kraje takie próbują na bazie doświadczeń innych państw stworzyć własną politykę migracyjną. Zasadniczo tego typu polityka charakteryzuje się liberalnym podejściem do migrantów, jednak priorytetem jest uzupełnianie luk na rynku pracy. Kraje te nie stosują systemu punktowego, uznając, że sam rynek dostosuje podaż i popyt. Kraje realizują projekty migracyjne ad hoc, np. pod wpływem lobby pracodawców, skutkuje to często występowaniem tzw. szarej strefy w obszarze zatrudniania migrantów.
Rezydualny	Model asymilacyjnej polityki migracyjnej charakterystyczny dla Austrii, Japonii i od niedawna Holandii. Zasadą takiej polityki jest uznanie, że migracja może następować nie tylko po spełnieniu restrykcyjnych warunków dotyczących przydatności dla gospodarki i rynku pracy państwa przyjmującego, ale także po uzyskaniu zgody potencjalnego migranta na uznanie wartości społecznych obowiązujących w tym państwie. Generalnie jest to polityka ograniczania imigracji, w szczególności z państw o dużych różnicach kulturowych.
Wielokulturowy	Model występujący w USA i Niemczech. Charakteryzuje się dbaniem państwa o zachowanie optymalnych proporcji w zakresie udziału przedstawicieli różnych narodów w społeczeństwie państwa przyjmującego. Pożądany jest stan permanentnej konkurencji pomiędzy przedstawicielami różnych kręgów kulturowych, jako warunek społecznego i ekonomicznego rozwoju państwa.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: M. Duszczyk, Wyzwania ..., op. cit., s. 14-17.

Z przedstawionych w tab. 24 charakterystyk wynika, że państwa stosujące – modele rezydualny, komplementarny i nowych państw imigracyjnych – jako podstawowy warunek migracji do ich krajów przyjmują potrzeby gospodarki i rynku pracy. W modelach wielokulturowym i kolonialno-humanitarnym cele polityki migracyjnej, takie jak potrzeby gospodarki i rynku pracy, choć z pewnością występują, nie są akcentowane, i nie są warunkiem zgody na przyjazd migranta.

Przykład wybranych państw UE pokazuje, że wypracowanie i wprowadzenie wspólnej polityki w zakresie zarządzania przepływami migrantów dla całej Unii Europejskiej może okazać się niezwykle trudne. W publikacji *Między wsparciem a ograniczaniem. Odpowiedzi na wyzwania migracji XXI wieku w wybranych krajach Europy* przedstawiono różne aspekty wyzwań związanych z polityką migracyjną w pięciu krajach Unii: Finlandii, Luksemburgu, Polsce, Szwecji i Włoszech. Jak piszą autorzy – każde z tych państw cechuje specyficzna sytuacja wewnętrzna i międzynarodowa, historia migracyjna oraz różny stopień zaawansowania polityki migracyjnej i integracyjnej, a także liczba cudzoziemców przebywających na ich terytorium. Pomimo tych odmienności wszystkie te kraje, bez względu na zdobyte doświadczenie w zarządzaniu migracją, próbują wypracować swoją politykę

wobec cudzoziemców. Jak dotychczas – jak twierdzą autorzy – żadnemu państwu nie udało się znaleźć „złotego środka”¹⁶⁴.

J. Ekstedt opisał konsekwencje szwedzkiej reformy polityki dotyczącej migracji. Jak podaje autor – system, który wprowadzono pod koniec 2008 r., został uznany za jeden z najbardziej liberalnych w krajach OECD, jednocześnie jednak przyniósł wiele nieprzewidzianych konsekwencji, które dotknęły przede wszystkim samych migrantów. Grupy szczególnie wrażliwe stały się w większym stopniu narażone na wyzysk, głównie poprzez powiązanie udzielanego pozwolenia na pracę i tytułu pobytowego z konkretnym pracodawcą. Przyznano mu tym samym – jak wskazuje autor – nieporównywalnie silniejszą pozycję w relacji z pracownikiem. Pracownicy migrujący obawiali się zgłaszać naruszenia swoich praw, a nowy system nie zapewniał wystarczających mechanizmów kontrolnych¹⁶⁵.

T. Boeri oraz J. van Qurs zebrali z różnych krajów europejskich ograniczenia stosowane wobec migrantów, w szczególności w przypadku występowania migranta o zgodę na tzw. pobyt stały¹⁶⁶. Z przeprowadzonej przez autorów analizy wynika, że system najmniej restrykcyjny dla migrantów występuje we Francji, Wielkiej Brytanii, Finlandii, a najbardziej restrykcyjny w Danii, Hiszpanii, Portugalii, Włoszech i Holandii¹⁶⁷.

Zdania wielu autorów podejmujących tematykę polityki migracyjnej są jednak podzielone w kwestii stopnia restrykcyjności polityki migracyjnej. Na przykład D. Bartram, zastanawiając się, dlaczego w Finlandii jest tak mało pracowników obcokrajowców, w konkluzji stwierdza, że kraj ten można podawać jako przykład negatywnego stosunku do imigracji zarobkowej¹⁶⁸. Jest to sprzeczne z oceną T. Boeriego i J. van Qursa i oznacza, że zaliczanie tego kraju do grupy państw otwartych na migrantów niekoniecznie musi być prawdziwe.

¹⁶⁴ M. Fagasiński, M. Szczepanik (red.), *Między wsparciem a ograniczaniem. Odpowiedzi na wyzwania migracji XXI wieku w wybranych krajach Europy*, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Warszawa 2014, s. 5.

¹⁶⁵ J. Ekstedt, *Implications of the Swedish Labour Migration Reform of 2008 – The cases of the berry picking industry and the restaurant business*, [w:] M. Fagasiński i M. Szczepanik, *Między...* op. cit., s. 186-213.

¹⁶⁶ Źródło: T. Boeri, J. van Qurs, *Ekonomia niedoskonałych rynków pracy*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2011, s. 231.

¹⁶⁷ Gdyby oceniać polski system w zakresie pobytu długoterminowego obcokrajowców (pomijając przepisy m.in. dot. obywateli UE) to do niedawna zaliczyć należałoby go do grupy systemów restrykcyjnych. Zmiany jakie wprowadzono zapisami Ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 2013 r. poz. 1650) i innymi – zob. opis w podrozdziale 4.1, pozwalają lokować Polskę wśród państw zaliczanych do grupy „nowych polityk migracyjnych”, przy czym nie zmienia to poglądów autora niniejszej rozprawy, który uważa, że nie ma w Polsce jeszcze w pełni ukształtowanej polityki migracyjnej, a wiele działań w tym zakresie dokonywanych jest metodą prób i błędów. Powyższa uwaga nie dotyczy zasad migracji krótkookresowej do Polski, w tym przypadku należałoby mówić o systemie nieingerującym.

¹⁶⁸ D. Bartram, *Une absence remarquée: pourquoi si peu de travailleurs étrangers en Finlande?* Migrations Sociétés, 2005, Nr 102, s. 125-145.

Podejście wielu krajów do migracji, zwłaszcza tych stosujących liberalną politykę w tym zakresie, pomimo potrzeb ich gospodarek, ulega stopniowej zmianie od kilku lat w dwóch płaszczyznach. Pierwsza zmiana dotyczy podejmowania działań w celu stopniowego ograniczania liberalnych zasad napływu migrantów, a w rezultacie także różnego rodzaju problemów z migrantami¹⁶⁹. Działania takie podejmowane są w USA w stosunku do migrantów z Meksyku, we Francji i Włoszech w stosunku do migrantów z krajów Afryki Północnej, a także w Wielkiej Brytanii, Niemczech i w szczególności w Holandii, w której w ostatnich latach pojawiały się szczególnie nieprzychylnie głosy nawet wobec migrantów z nowo przyjętych krajów Unii Europejskiej.

Druga zmiana dotyczy zwiększenia selektywności polityki migracyjnej w kierunku ułatwień dla migrantów wysoko kwalifikowanych. Wynika to z powszechnego przekonania, iż migranci wysoko kwalifikowani w większym stopniu mogą integrować się ze społeczeństwem i przynoszą więcej korzyści ekonomicznych w stosunku do migrantów nisko kwalifikowanych. Autorzy badań w zakresie migracji wysoko kwalifikowanych specjalistów już dawno temu zwrócili uwagę, że zmieniły się wielkości, struktura i kierunki międzynarodowej migracji, szczególnie w odniesieniu do czasowej migracji specjalistów. Jak podają (w odniesieniu do informatyków) – technologie informatyczne wykreowały możliwości i intensywną konkurencję wśród specjalistów tej branży, skłaniając szereg państw do złagodzenia restrykcji imigracyjnych dla tej grupy specjalistów¹⁷⁰.

Dwie opisane wyżej zmiany nie odnoszą się do wszystkich krajów¹⁷¹. M. Duszczyk, badając zmiany zachodzące w politykach migracyjnych, twierdzi, że głównym determinantem rozwoju określonej polityki migracyjnej jest m.in. jej ścisły związek z potrzebami rynku pracy oraz dominującą koncepcją wspólnoty narodowej (model wspólnoty politycznej czy etnicznej). Jednocześnie coraz większą rolę w kształtowaniu polityki migracyjnej odgrywa opinia publiczna, wymuszająca na decydentach politycznych określone stanowisko, a także media, które są w stanie wykreować w społeczeństwie odbiegający od realiów obraz

¹⁶⁹ Zob. A. Konarzewska, *Migracyjne problemy Unii Europejskiej*, Bezpieczeństwo Narodowe, 2007, Nr 1/2, s. 91-107.

¹⁷⁰ *International ...*, op. cit., s. 3-132.

¹⁷¹ Niektóre kraje nadal prowadzą politykę liberalną, zachęcającą i stymulującą migrantów w szczególności wysokokwalifikowanych. Taką politykę prowadzi np. Norwegia, Australia i Kanada, choć te dwa ostatnie pomimo liberalnych zasad prowadzą polityki selektywne, w zdecydowany sposób podporządkowane potrzebom tamtejszych rynków pracy. Dość otwartą i liberalną politykę migracyjną, próbując też budować kraje przyjęte w 2004 i kolejnych latach do UE. Istnieją także grupy zawodowe, których polityka migracyjna i ograniczenia z nią związane nie dotyczą. J. Peixoto, analizując migrację i polityki migracyjne w Europie, zwrócił uwagę, że przepływy migrantów na rynkach pracy międzynarodowych korporacji oraz innych organizacji międzynarodowych są w ogóle niezależne od polityk migracyjnych oraz procedur przyjętych przez Unię Europejską. Zob. J. Peixoto, *Migration and Policies In the European Union*, *International Migration*, 2001, Nr 1, s. 3-61.

imigracji. Te i inne uwarunkowania mają wpływ na stopień otwarcia lub zamknięcia państwa przyjmującego oraz ostateczny kształt przyjętej polityki migracyjnej¹⁷².

Tematyka migrantów i polityki migracyjnej pojawia się w formie dyskusji w Unii Europejskiej co kilka lat¹⁷³. Poza wyrażaniem poglądów podejmowane są także pewne działania i przyjmowane są określone rozwiązania prawne. M. Kabaj podzielił umownie wewnętrzną politykę imigracyjną Unii Europejskiej (wcześniej EWG) w drugiej połowie ubiegłego stulecia na trzy okresy. Pierwszy od Traktatu Rzymskiego w 1957 roku polegał na stopniowej liberalizacji przepływu osób, kapitału, towarów i usług. Potem występował okres prób wprowadzania bardziej restrykcyjnej polityki, a w trzecim okresie od 1985 r. (Schengen I) nastąpiło – według autora – umocnienie wspólnej polityki imigracyjnej, polegającej na: rozszerzeniu swobody wewnętrznych migracji i zaostrzeniu kontroli granicznej (zewnętrznej), jednolitej polityce wizowej, azylowej itp. Proces ten został zamknięty w Traktacie Amsterdamskim¹⁷⁴. Pomimo rozpoczęcia w 1997 roku tzw. procesu luksemburskiego, który polegał na konwergencji działań krajów członkowskich Unii Europejskiej, w literaturze przedmiotu panuje zgodność co do tego, że Unia Europejska nie prowadzi wspólnej polityki rynku pracy lub prowadzi ją w ograniczonym zakresie¹⁷⁵. A czy można powiedzieć, że Unia prowadzi wspólną politykę migracyjną? Odpowiedź na to pytanie nie jest oczywista. W założeniu polityka imigracyjna jest jedną z polityk wspólnotowych realizowanych w ramach tzw. III filaru Unii Europejskiej (Wymiar Sprawiedliwości i Sprawy Wewnętrzne)¹⁷⁶.

¹⁷² M. Duszczyk, *Wyzwania ...*, op. cit., s. 12. Na przeciwnym krańcu rozważań w stosunku, w szczególności do polityk zakładających zaostrzanie dostępu do rynku pracy, badacze zwracają uwagę na wzrastającą konkurencję o migrantów, w szczególności migrantów wykwalifikowanych. Zob. M. Kulinicz, *Konkurencja o imigrantów? Możliwości i nowe wyzwania dla polityk migracyjnych państw UE*, [w:] M. Grabowski (red.), *Imigracja wykwalifikowanych pracowników do Polski*, Polskie Forum Strategii Lizbońskiej, Warszawa – Gdańsk, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Warszawa – Gdańsk 2007, s. 23-37. To zjawisko także nie jest obojętne analizowanej w pracy problematyce migracji z Ukrainy do Polski. Kierunki i natężenie migracji ukraińskiej do innych krajów oraz prezentowane dalej wyniki badań wskazujących na brak pełnego zaspokojenia popytu na migrantów w Polsce, mogą oznaczać, iż częściowy brak zaspokojenia to efekt konkurencji innych krajów w zakresie pozyskiwania najbardziej przydatnych migrantów do pracy.

¹⁷³ Charakterystyka polityki UE m.in.: J. Brzozowski, *Polityka migracyjna Unii Europejskiej: stan obecny i perspektywy*, Studia Europejskie, 2011, Nr 3, s. 51-74; M. Duszczyk, *Polityka imigracyjna Unii Europejskiej – odpowiedź na „Kryzys migracyjny” 2011 roku*, Wspólnoty Europejskie, Nr 4, lipiec/sierpień 2011, Warszawa 2011, s. 19-23.

¹⁷⁴ M. Kabaj, *Wpływ swobody przepływu osób na polski rynek pracy*, IPiSS, Warszawa 2001, s. 14.

¹⁷⁵ R. Pasierbak, *Wpływ kryzysu na rynek pracy*, [w:] B. Mucha-Leszeko, *Gospodarka i polityka makroekonomiczna strefy euro w latach 2008-2010. Skutki kryzysu i słabości zarządzania*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2011, s. 109-137.

¹⁷⁶ Filar ten dotyczy polityki azylowej, wizowej, swobodnego przepływu osób, zasad rządzących przekraczaniem granic zewnętrznych Unii, polityki imigracyjnej oraz prawa obywateli państw trzecich na terenie Wspólnoty. Podstawą prawną jest Traktat Amsterdamski podpisany 2 października 1997 r. (wszedł w życie dwa lata później). W tym zakresie zapisy Traktatu dotyczą: usunięcia kontroli osób, zarówno obywateli UE, jak i krajów trzecich, na granicach wewnętrznych UE; współpracy w zakresie standardów i metod kontroli osób

Po 2000 roku można było w Europie Zachodniej zauważyć dwa okresy nasilonej dyskusji dotyczącej polityki migracyjnej. Pierwszy, przed 2004 rokiem dotyczył przystąpienia nowych krajów do UE i ewentualnych okresów przejściowych. Przegląd literatury i badań z tego okresu wskazuje, że dyskusja (ale także badania naukowe) była prowadzona głównie w krajach niemieckojęzycznych (Niemcy, Austria)¹⁷⁷. Drugi okres to lata od początku kryzysu finansowego i gospodarczego w 2008 roku i przemian społecznych oraz politycznych w krajach arabskich. W tym przypadku dyskusje o polityce migracyjnej toczyły się głównie w krajach basenu Śródziemnomorskiego (Francja, Włochy, Hiszpania), które w tym okresie doświadczyły zwiększonego napływu migrantów. Dyskusje te, prowadzone na różnych szczeblach polityki, nie doprowadziły do jakichś przełomowych ustaleń w zakresie polityki migracyjnej, w szczególności w stosunku do migrantów nielegalnych. W dużej mierze może to wynikać z nierównomiernej dotkliwości problemu migrantów (integracji, wydatków socjalnych itp.) w poszczególnych krajach.

W 2015 roku pojawił się nowy problem w UE związany z uchodźcami z terenów Syrii, Iraku i innych krajów arabskich związany z działaniami wojennymi na tych terenach. Wyrażna różnica zdań pomiędzy poszczególnymi krajami UE co do przyjmowania uchodźców do swoich krajów może w niedalekiej przyszłości wpłynąć na całokształt polityki migracyjnej całej UE i polityk migracyjnych prowadzonych w krajach Europy.

Można zaobserwować w zakresie europejskiej polityki migracyjnej dwie przeciwne tendencje. Z jednej strony – napływ imigrantów traktuje się jako receptę dla starzejącej się

przekraczających granice zewnętrzne UE; zasad przyznawania wiz; zasad przebywania obywateli nieunijnych na terenie Wspólnoty w okresie do 3 miesięcy; ujednolicenia kryteriów i mechanizmów określających zasady udzielania azylu oraz warunków, jakie muszą być spełnione, by uzyskać status uchodźcy; sposobów przeciwdziałania nielegalnej imigracji, włączając w to procedury repatriacji, zasady przyznawania wiz długoterminowych oraz warunki określające możliwości łączenia rodzin; zasad i prawa legalnego przebywania na terytorium państw członkowskich UE. Zakres regulacji oraz cele polityki imigracyjnej zawarte są w art. 61, 62, 63 Traktatu, w polskim Dzienniku Ustaw tekst niejednolity, numery art. odpowiednio 73k, 73l, 73m (Traktat Amsterdamski zmieniający Traktat o Unii Europejskiej z 2 października 1997 r. (Dz. U. z 2004 r., Nr 90, poz. 864/31).

¹⁷⁷ Zob.: H. Putzhammer, *Für einen Paradigmenwechsel In der Einwanderungs- und Migrationspolitik*, Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik, 2001, Nr 5, s. 204-211; P. Hägel, C. Deubner, *Migrationspolitik der Gemeinschaft*, Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik, 2001, Nr 4, s. 154-159; T. Gnatzy, *Zuwanderungssteuerung in den „klassischen“ Einwanderungsländern USA, Kanada und Australien*, Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik, 2001, Nr 6, s. 243-253 (w tym artykule autor wprawdzie omawiał najważniejsze uregulowania imigracyjne obowiązujące w USA, Kanadzie i Australii, ale w kontekście projektu przygotowywanej przez Federalne Ministerstwo Spraw Wewnętrznych w 2001 roku ustawy regulującej napływ migrantów); *Migration policies and and EU enlargement: the case of Central and Eastern Europe*, OECD, Paris 2001; H.W. Sinn, *EU-Erweiterung und Arbeitskraftmigration: Wege zu einer schrittweisen Annäherung der Arbeitsmarkte*, Ifo Institut für Wirtschaftsforschung, Monachium 2001; Ch. Pallasko, *Die Migration von Polen nach Deutschland: zu geschichte und gegenwart lines europäischen Migrationssystemen*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2001; D. Bouteillet-Paquet, *La Définition d'une politique migratoire communautaire dans un espace élargi: quelques conséquences pour les pays d'Europe centrale*, Migrations Société, 2001, Nr 74, s. 69-75.

Europy, w której wkrótce zabraknie pracowników, z drugiej – podsycane są nastroje ksenofobiczne, wzmacniające elektorat partii prawicowych i narodowościowych, szczególnie w Holandii, ale i innych krajach tzw. starej UE. Pozwala to – jak wynika z wypowiedzi medialnych polityków – odsuwać uwagę społeczeństwa od innych problemów wewnętrznych, przede wszystkim natury ekonomicznej.

Reasumując, jak dotąd nie ma zgody wśród krajów Unii zmierzającej do długofalowego uregulowania problemu nielegalnego napływu imigrantów, która pozwoliłaby określić wspólne cele polityki migracyjnej akceptowalne dla wszystkich członków UE. Kraje UE są zgodne jedynie w kwestii doraźnych rozwiązań, takich jak poprawa ochrony granic zewnętrznych czy wzmocnienie współpracy z krajami trzecimi, szerszą regulację problemu nielegalnej imigracji pozostawiając w gestii prawa krajowego. Konsekwencją braku solidarności krajów w UE są coraz bardziej radykalne kroki podejmowane przez władze tych państw, które dotknięte są tym problemem np. Francji, Włoch czy Grecji. Z jednej strony spotykamy się z obostrzaniem krajowego ustawodawstwa antyimigracyjnego, z drugiej zaś coraz częściej słyszy się o konieczności wprowadzenia zasadniczych zmian w sposobie funkcjonowania Unii Europejskiej w tematyce migracji.

W Polsce panuje duża zgodność opinii ekspertów tematyki migracji co do realizowanej polityki. Generalnie uważa się, że polityka migracyjna Polski nie jest jeszcze kompletna pod względem koncepcyjnym i instytucjonalnym. Za główną słabość polskiej polityki uznaje się brak jasno sformułowanych strategii politycznych określających główne priorytety polityki migracyjnej oraz stanowisko państwa związane z procesami napływowymi oraz brak przejrzystej struktury instytucjonalnej odpowiedzialnej za zarządzanie migracją¹⁷⁸. Trudno uznać za przejaw polityki migracyjnej w Polsce ustawodawstwo, które pojawiało się w ostatnich latach¹⁷⁹. Także zmiany w przepisach prawa, które pojawiły się wraz ze zmianą ustawy o cudzoziemcach w 2012 i w 2013 roku, to zbyt mało, aby mówić o własnej polityce migracyjnej¹⁸⁰. Zmiany te wynikały głównie z konieczności transponowania do polskiego porządku prawnego (szczególnie dotyczy to ustawy z 2012 r.) postanowień przepisów prawa

¹⁷⁸ M. Lesińska, R. Stefańska, M. Szulecka, *Podsumowanie w perspektywie polityki migracyjnej*, [w:] Górny A., Grabowska-Lusińska I., Lesińska M., Okólski M. (red.), *Transformacja nieoczywista. Polska jako kraj migracji*, Studia Migracyjne, Ośrodek Badań nad Migracjami, Wyd. Uniwersytetu Warszawskiego, 2010, s. 233. O dylematach polskiej polityki migracyjnej także: Iglicka K., Olszewska O., Stachurski A., Żurawska J., *Dylematy polityki migracyjnej Polski*, CMR Working Papers, Nr 58, Ośrodek Badań nad Migracjami UW, Warszawa 2005, s. 3.

¹⁷⁹ Chodzi o przytaczane wcześniej w rozprawie ustawy z lat 2004-2013 r. oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z lat 2006-2013 r.

¹⁸⁰ Ustawa z dnia 27 kwietnia 2012 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U., Nr 100, poz. 589) oraz Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz. U., 2013, poz. 1650).

Unii Europejskiej dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z 2008 r. w sprawie wspólnych norm i procedur stosowanych przez państwa członkowskie w odniesieniu do powrotów nielegalnie przebywających obywateli państw trzecich oraz dyrektywy Rady w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu podjęcia pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji, a nie były próbą przyjęcia własnych rozwiązań w zakresie polityki migracyjnej¹⁸¹. Zwrócić jednak trzeba uwagę, że regulacje zawarte w ustawie z 2012 roku są zupełnie nowe, ponieważ obowiązujące w kraju przepisy nie przewidywały do tej pory szczególnych rozwiązań dotyczących pracowników – migrantów posiadających wysokie kwalifikacje¹⁸².

Można domniemywać, że w Polsce istnieją cztery główne powody braku jasno sformułowanych zasad polityki migracyjnej:

- 1) migracja do Polski nie jest postrzegana w kręgach rządowych jako istotny problem społeczny czy gospodarczy, nie tylko z uwagi na stosunkowo niewielką liczbę migrantów w porównaniu do niektórych państw Europy Zachodniej, ale także brak większych problemów integracyjnych i wydatków socjalnych dotyczących migrantów w Polsce. Przygotowano jednak w tym zakresie szereg założeń ujętych w kilku dokumentach¹⁸³. Wyjątkiem tu jest rok 2015 i problem uchodźców;

¹⁸¹ Ustawa z 2012 r. dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia: Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/115/WE z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie wspólnych norm i procedur stosowanych przez państwa członkowskie w odniesieniu do powrotów nielegalnie przebywających obywateli państw trzecich (Dz. Urz. UE L 348 z 24.12.2008) oraz Dyrektywy 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. Urz. UE L 155 z 18.06.2009).

¹⁸² Za wysokie kwalifikacje ustawa uznaje uzyskanie w ramach kształcenia na poziomie studiów wyższych – ukończenie z wynikiem pozytywnym, poświadczone dyplomem, świadectwem lub innym dokumentem wydanym przez właściwy organ, programu studiów wyższych, czyli cyklu zajęć prowadzonych przez instytucję edukacyjną uznaną za instytucję szkolnictwa wyższego przez państwo, w którym ma ona siedzibę, pod warunkiem, że czas trwania studiów niezbędny do ich uzyskania wynosi co najmniej 3 lata.

¹⁸³ W dniu 11 stycznia 2005 r. Komitet Europejski Rady Ministrów przyjął opracowany w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej dokument „Propozycje działań w kierunku stworzenia kompleksowej polityki integracji cudzoziemców w Polsce”. W opracowaniu tym zdefiniowane zostały cztery aspekty polityki integracyjnej, w obszarze których podejmowane powinny być konkretne działania przy budowaniu tej polityki w Polsce: 1) aspekt polityczny, który dotyczy związków polityki integracyjnej z polityką migracyjną, azylową, antydyskryminacyjną, zdrowotną, zatrudnienia, edukacyjną itd.; 2) aspekt prawny dotyczy wypracowania przepisów prawnych do realizacji polityki integracyjnej; 3) aspekt instytucjonalny, który łączy się z określeniem instytucji odpowiedzialnych za realizację działań integracyjnych wobec cudzoziemców; 4) aspekt merytoryczny dotyczy wiedzy o zjawisku integracji i procesach z nim związanych. Działania podejmowane w tym zakresie łączą się z określeniem rodzajów grup, do których kierowana jest pomoc integracyjna oraz rodzajami tej pomocy, a także właściwym przygotowaniem kadr pracujących z cudzoziemcami w obszarze ich integracji.

Problematyka integracji cudzoziemców znalazła się też w szeregu innych rządowych dokumentów strategicznych m.in.: *Średniookresowej Strategii Rozwoju Kraju. Polska 2020* (dokument przyjęty przez Radę Ministrów 25 września 2012 r.); *Strategii Rozwoju Kapitału Społecznego*; *Strategii Sprawne Państwo 2020*. Kluczowym dokumentem, w którym wstępnie zarysowane zostały zagadnienia związane z integracją

- 2) mimo stosunkowo łagodnego, jak dotychczas w skutkach dla Polski, przebiegu kryzysu w Europie rozpoczętego w drugiej połowie 2008 roku, nadal istnieje niepewność utrzymania takiego stanu rzeczy, tym bardziej, że pojawiły się już od 2009 roku symptomy pogarszania sytuacji gospodarczej, stąd polityka ograniczonego „otwierania drzwi” z możliwością ich „zamykania” w przypadku pogarszania koniunktury w gospodarce wydaje się najbardziej bezpiecznym rozwiązaniem na tę chwilę;
- 3) pomimo wielu badań prowadzonych przez różne ośrodki naukowe w zakresie monitoringu rynku pracy, nadal nie ma wystarczającej wiedzy co do rzeczywistego popytu na pracę, co uniemożliwia wprowadzenie systemu zarządzania migracją. W jeszcze większym stopniu brakuje wiedzy o potencjalnej podaży chętnych do wyjazdu z krajów wysyłających migrantów do Polski i konkurencji na świecie w zakresie pozyskiwania migrantów;
- 4) pomimo otwartości społeczeństwa polskiego na migrantów, rząd może obawiać się, że w przypadku wzrostu liczby migrantów, nastąpi nasilenie opinii o wypieraniu polskich pracowników ze stanowisk pracy; nie można wykluczyć populistycznego wykorzystania tematyki migracji w sporach politycznych.

Dodatkowo piąty powód pojawił się w związku z niepewną sytuacją polityczną na Ukrainie, jaka wytworzyła się w 2014 roku. Trudno jest w obliczu możliwości pojawienia się w Polsce zwiększonej liczby uchodźców z Ukrainy i niepewności zmian, które mogą zdarzyć się na Ukrainie w 2015 roku i kolejnych latach, formułować zasady takiej polityki, tym niemniej należałoby przygotować scenariusze zachowań wobec zwiększonej migracji ze względów ekonomicznych i politycznych.

2.3. Migracje zarobkowe a rozwój gospodarczy i rynek pracy w państwie przyjmującym

2.3.1. Korzyści i niekorzyści migracji zarobkowej w ujęciu literatury przedmiotu

Korzyści i niekorzyści w procesach migracji występują zarówno na poziomie indywidualnym migranta, jak i często w jego rodzinie, u pracodawcy, w społeczności lokalnej, regionie, państwie, a nawet na poziomie kontynentu¹⁸⁴. Dla kraju wysyłającego analiza skutków migracji w kontekście rozwoju gospodarki i rynku pracy wykracza daleko poza odpowiedź na pytanie – czy przesyłane przez migrantów środki finansowe i ewentualne obniżanie poziomu bezrobocia, rekompensują negatywny efekt w postaci utraty części pożądanых grup pracowników (specjalistów, wykwalifikowanych robotników), a są to często ludzie młodzi, z którymi każdy kraj wiąże określone oczekiwania.

Z kolei kraj przyjmujący, wiedząc, że imigracja zarobkowa wywołuje pozytywny efekt w gospodarce i na rynku pracy, w szczególności jeśli ma charakter komplementarny w stosunku do rodzimej siły roboczej i jest także szybkim źródłem pozyskania specjalistów i robotników, musi znać odpowiedź na pytanie – czy koszty imigracji, które państwo przyjmujące musi brać pod uwagę, w postaci choćby problemów integracyjnych czy wydatków socjalnych, w ostatecznym bilansie nie przeważają nad korzyściami. Zasadniczo większość badaczy problematyki migracji przyjmuje, że w procesach migracji dominują korzyści, ale ich saldo pozostaje względnie ograniczone¹⁸⁵. Przy czym, o ile opinie badaczy w tym zakresie co do bilansu korzyści i kosztów państwa przyjmującego są w większości pozytywne, choć i tu występują zdecydowanie negatywne, to w przypadku państwa

¹⁸⁴ W tym rozdziale, jak wcześniej zaznaczono, rozważamy wpływ migracji na rozwój gospodarczy i rynek pracy państwa przyjmującego. O korzyściach i kosztach w państwie wysyłającym piszą szerzej m.in.: D. Ellerman, *Labour migration: a developmental path or a low-level trap?* Development in Practice, 2005, Vol. 15, Nr 5, s. 617-630; A. Icdygu, I. Sirkeci, G. Maradoglu, *Socio-economic development and international migration: a Turkish study*, International Migration, 2001, Nr 4, s. 39-61; D. Kapur, *Remittances: The New Development Mantra?* Harvard University and Center for Global Development G-24, Discussion Paper No. 29, 2004; B. Ghosh, *Migrants' Remittances and Development. Myths, Rhetoric and Realities*, International Organization for Migration, Geneva 2006; G. Ranis, *Relationships between Migration and Development*, [w:] *Migration & Development. Future Directions for Research and Policy*, SSRC Migration & Development Conference Papers, New York 2008, s. 33-43.

¹⁸⁵ M.in. I. Capenko na przykładzie USA, Kanady i krajów Europy Zachodniej scharakteryzował korzyści tych krajów w zakresie zatrudniania obcokrajowców. Zob. I. Capenko, *Renessans ekonomickej migracii na zapade*, Voprosy Ekonomiki, 2002, Nr 11, s. 108-121.

wysyłającego opinie są bardziej zróżnicowane, tj. istnieje wiele opinii negatywnych dotyczących wpływu tych migracji ekonomicznych na rozwój gospodarczy¹⁸⁶.

Począwszy od lat 50. aż do lat 70. ubiegłego wieku wielu ekonomistów podkreślało, że migracja zarobkowa jest dla kraju wysyłającego elementem restrukturyzacji gospodarki, w szczególności eliminacji nadwyżek siły roboczej¹⁸⁷. Kraje o niższym poziomie rozwoju wręcz zachęcały do migracji. Już w końcu lat 70. zaczęły się pojawiać opinie, że migracja podważa lokalny rozwój gospodarczy, wprowadza stan zastoju, a przekazy pieniężne migrantów nie dają oczekiwanego efektu dla kraju wysyłającego¹⁸⁸. Takie opinie przeważały mniej więcej do początku tego wieku, obecnie są one znacznie zróżnicowane. B.R. Delgado-Wise oraz L.E. Guarnizo stwierdzili, że w literaturze przedmiotu występują dwie przeciwstawne koncepcje dotyczące wpływu migracji na rozwój państwa wysyłającego, pierwsza – którą nazwali „błędne koło” oraz druga koncepcja nazwana – „kołem zamachowym” dla gospodarki. Przedstawiciele pierwszej koncepcji twierdzą, że migracja i rozwój państwa wysyłającego to sprzeczne procesy. Migracja powoduje efekty niekorzystne dla państwa: inflację, zaniechanie rozwoju terenów emigracyjnych, wyludnienie. Reprezentanci drugiej koncepcji twierdzą, że migracja wpływa korzystnie na rozwój państwa wysyłającego, m.in. poprzez przekazy finansowe wpływające na poziom życia migrantów, rozwój regionu i kraju¹⁸⁹. M. Lesińska uważa, że nie można jasno odpowiedzieć, czy migracje czasowe wspierają czy hamują rozwój społeczno-ekonomiczny, szczególnie w krajach wysyłających. Jak twierdzi autorka, ocena pozytywnych i negatywnych skutków migracji nie jest prosta, ani jednoznaczna, a w ocenie relacji „migracje – rozwój” ogromne znaczenie ma poziom analizy, kontekst omawianego przypadku, jak i okres czasu, jaki bierze się pod uwagę. Procesy migracyjne mają różny wpływ na gospodarkę kraju, społeczeństwo (poziom makro), regiony, społeczności lokalne (poziom mezo), gospodarstwa domowe

¹⁸⁶ Według M. Ruhs – masowe wysyłanie obywateli do pracy zagranicą z krajów o wysokim poziomie migracji jak np. Egipt, Meksyk czy Filipiny, nie jest najbardziej efektywną strategią rozwojową w długim okresie czasu. Zob. M. Ruhs, *The potential of temporary migration programmes in future international migration policy*, International Labour Review, 2006, Vol. 145, Nr 1-2, s. 25. Jak zaznaczono na wstępie autor niniejszej pracy koncentruje uwagę na korzyściach i kosztach ekonomicznych, w ograniczonym zakresie nawiązuje do kwestii narodowościowych, integracyjnych, religijnych i kulturowych, tj. problemów, które występują na razie w Polsce w ograniczonej skali w porównaniu do niektórych państw Europy Zachodniej. Także z powodów niewielkiej skali (ponieważ w Polsce występuje głównie migracja okresowa) pomijamy omawianie w szerokim zakresie spraw socjalnych związanych z migrantami, a w szczególności kosztów przygotowania do pracy lub wspierania bezrobotnych migrantów.

¹⁸⁷ D.S. Massey, J. Arango, G. Hugo, A. Kouaouci, A. Pellegrino, J.E. Taylor, *Worlds in Motion ...*, op. cit., s. 223.

¹⁸⁸ Tamże, s. 272.

¹⁸⁹ B.R. Delgado-Wise, L.E. Guarnizo, *Migration and Development: Lessons from the Mexican Experience*, Migration Information Source: Special Issue on Migration and Development, Migration Policy Institute, Washington 02/2007, s. 11-15.

i jednostki (poziom mikro). W krótkim okresie czasu można zauważyć – według M. Lesińskiej – pozytywne ich konsekwencje, kiedy jednak wziąć pod uwagę perspektywę długofalową oraz rosnącą skalę migracji – znaczenia nabierają skutki negatywne¹⁹⁰.

Ponieważ dalsze rozważania w niniejszym podrozdziale ograniczone zostały do tematyki wpływu migracji ekonomicznej na rozwój gospodarczy państwa przyjmującego, większość analizowanych opinii będzie miała z natury rzeczy charakter pozytywny¹⁹¹. Zwrócić przy tym trzeba uwagę na fakt, że niektórzy badacze migracji, mający duży dorobek teoretyczny i empiryczny, kontestują wprost możliwość sformułowania jednoznacznych prawidłowości pomiędzy migracją a rozwojem. Jak twierdzą S. Castles i M.J. Miller „...powiązania między migracją a rozwojem są zbyt złożone, żeby dało się sformułować jakiegokolwiek proste uogólnienie”¹⁹². Podobne wnioski sformułował A.T. Mosisa, który przeprowadził dość szeroką analizę porównawczą roli pracowników – obcokrajowców i pracowników rodzimych w gospodarce USA. Badania obejmowały lata 1996-2000. Wyniki badań nie były korzystne dla obcokrajowców. Autor stwierdził, że obcokrajowcy wnoszą do życia społecznego te same co dawniej problemy, wynikające z różnic rasowych i etnicznych, wieku, braku kwalifikacji i niskiego poziomu wykształcenia w stosunku do

¹⁹⁰ M. Lesińska, *Polityka migracyjna Polski a procesy napływowe z Ukrainy* w: Z. Brunarska, M. Grotte, M. Lesińska, *Migracje obywateli Ukrainy do Polski w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego: stan obecny, polityka, transfery pieniężne*, CMR Working Paper, Nr 60 (118), Warszawa 2012, s. 40. Często skutki pozytywne lub negatywne migracji zależą – jak twierdzą niektórzy badacze – niemal wyłącznie od uwarunkowań tych procesów. Zob. E. Gubernat, *Společno-ekonomiczne uwarunkowania migracji na europejskim rynku pracy*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, 2008, Nr 1191, s. 119-129.

¹⁹¹ Analizując wpływ migracji na rozwój gospodarczy i rynek pracy państwa przyjmującego i wynikające z napływu migrantów implikacje dla gospodarki i rynku pracy, należy wskazać kilka istotnych ograniczeń przed dalszymi rozważaniami:

- 1) Konieczne jest określenie okresu analizy. Gdyby bowiem analizować migracje ubiegłych stuleci to można w wielu przypadkach powiedzieć, że wpływ migracji na rozwój gospodarczy danego państwa był pełny, gdyż migranci – koloniści, niekiedy przymusowi, w wielu przypadkach tworzyli współczesne państwa. Dotyczy to szczególnie ziem w Amerykach: Północnej, Środkowej i Południowej oraz Australii i Oceanii. Dlatego celowe jest ograniczenie rozważań dotyczących wpływu migracji na rozwój gospodarczy do lat, w których większość obecnych państw już istniała, a migracja jedynie zwiększała liczbę ludności w danym państwie;
- 2) Analizowanie wpływu migracji na rozwój danego kraju lub dwóch krajów (przyjmującego i wysyłającego) pozwala uchwycić charakterystyczne i rzeczywiste przejawy tego wpływu. Jednak uogólnianie czy próby odnoszenia wniosków z tych badań na inne kraje, z uwagi na zbyt dużą rozpiętość w zakresie poziomu życia ludności, stanu gospodarki, a nawet systemu politycznego i inne uwarunkowania migracji, może być błędem. W przypadku migracji do Polski problemem może być to, iż skala tej migracji jest nadal stosunkowo niewielka i wnioski co do wpływu na polską gospodarkę nie muszą być prawdziwe w przyszłości – w przypadku znacznego zwiększenia napływu migrantów, o ile to wystąpi;
- 3) Kluczowym warunkiem dla określenia jakichkolwiek wielkości charakteryzujących wpływ migrantów na rozwój gospodarczy państwa jest oszacowanie pracy nierejestrowanej migrantów, w naszym przypadku z Ukrainy.

¹⁹² S. Castles, M.J. Miller, *Migracje ...*, op. cit., s. 102.

pracowników rodzimych. Ale autor jednocześnie zwrócił uwagę, że występują trudności w ocenianiu roli obcokrajowców w stosunku do pracowników rodzimych¹⁹³.

Niezależnie od tych zastrzeżeń, większość badaczy dostrzega wpływ migrantów zarobkowych na rozwój gospodarczy kraju przyjmującego nie tylko poprzez wzrost gospodarczy, którego miernikiem jest m.in. PKB, ale także poprzez wzrost podatków, rozwój przedsiębiorczości, handlu, a także ograniczanie wzrostu wynagrodzeń. Z badań E. Weinsteina wynika, że migracja przynosi korzyści wszystkim stronom tego procesu w postaci m.in. wzrostu wydajności, obniżenia cen towarów konsumpcyjnych, zwiększenia dochodów pracowników i poszerzenia wymiany kulturowej. Autor badał trzy grupy w kraju przyjmującym: pracowników, pracodawców i organy rządowe, przy czym uwzględniał wielkość wydatków ponoszonych na transport migrantów, kontrolę, bezpieczeństwo i inne¹⁹⁴.

Z kolei P. Małachowski, analizując migrację z Polski do Niemiec, uznał jako korzystne ekonomiczne skutki migracji dla Niemiec, m.in.: zmianę struktury zatrudnienia – zjawisko wypierania pracowników rodzimych z nieatrakcyjnych zawodów, wzrost konkurencji na rynku pracy i spadek poziomu płac w wyniku osłabienia presji płacowej pracowników rodzimych oraz zwiększenie podaży siły roboczej¹⁹⁵.

W 2007 roku w treści wystąpienia sekretarza stanu przed brytyjskim parlamentem na temat imigracji znalazło się szereg pozytywnych uwag dotyczących wpływu tego zjawiska na rozwój gospodarczy. Korzystne oddziaływanie migrantów polegało na tym, że zwiększają oni populację pracowników w wieku produkcyjnym. Jako przykład wskazano rok 2006 roku, w którym migranci zwiększyli tę populację (szacunkowo) od 0,4% do 0,6%, co przyczyniło się – według autora wystąpienia – do wzrostu gospodarczego¹⁹⁶. W Stanach Zjednoczonych w Raporcie Komisji ds. Reformy Imigracji powołanej przez Kongres USA wykonanym

¹⁹³ A.T. Moisa, *The role of foreign-born workers In the U.S. economy*, Montly Labor Review, 2002, Nr 5, s. 3-14.

¹⁹⁴ E. Weinstein, *Migrations et intérêt général: pour une nouvelle approche de l'immigration économique*, Revue Internationale du Travail, 2002, Nr 3, s. 249-278.

¹⁹⁵ W. Małachowski, *Migracje we współczesnym świecie. Implikacje dla Polski*, SGH – Oficyna Wydawnicza w Warszawie, Warszawa 2010, s. 232-234. Badania W. Małachowskiego dotyczyły ogółu migrantów pochodzących z różnych stron świata, bez wyodrębniania migrantów ukraińskich. Natomiast skutki ekonomiczne migracji analizował autor na przykładzie dwóch krajów: Polski i Niemiec, wskazując zarówno pozytywne jak i negatywne skutki zarówno w kraju wysyłającym i przyjmującym. Za korzystne ekonomiczne skutki migracji dla gospodarki w Polsce uznał transfer części zarobków (dochody przekazywane rodzinom przez emigrantów swoim rodzinom); za niekorzystne skutki – odpływ ludności w wieku produkcyjnym, co niekorzystnie wpływa na przychody budżetu państwa oraz system świadczeń socjalnych. Z kolei dla Niemiec za korzystne ekonomiczne skutki migracji dla tamtejszej gospodarki uznał zwiększone wpływy do budżetu z tytułu podatków oraz łagodzenie niekorzystnych trendów demograficznych; za niekorzystne m.in.: koszty dostosowania imigrantów do życia w nowym kraju (nauka języka, edukacja, opieka medyczna, świadczenia socjalne) oraz społeczne koszty asymilacji imigrantów z mieszkańcami kraju goszczącego.

¹⁹⁶ *The economic and fiscal impact of immigration*, Home Office, Departament Work and Pension, October 2007, <http://www.official-documents.gov.uk/document/cm72/7237/7237.pdf> dostęp 14.03.2012 r.

w 1997 roku stwierdzono, że migranci przyczynili się do wypracowania dodatkowych 10 mld dolarów rocznie, co stanowi równoważnik niespełna tygodniowych dochodów państwa¹⁹⁷. T. Boeri i H. Brücker, prowadząc badania przepływów migrantów pomiędzy nowo przyjętymi dziesięcioma krajami i dotychczasowymi 15 krajami Unii Europejskiej w momencie akcesji, oszacowali, że jeśli liczba migrantów z nowo przyjętych krajów wyniesie 3% ich populacji, spowoduje to wzrost PKB w UE o 0,5%¹⁹⁸. Nieco wcześniej S. Glover, C. Gott, A. Loizillon, J. Portes, R. Price, S. Spencer, V. Srinivasan and C. Willis, przeprowadzając analizę ekonomiczną 15 krajów Europy w odniesieniu do lat 1991-1995, stwierdzili, że na każdy 1% wzrostu liczby ludności wskutek imigracji, odnotowano wzrost PKB w krajach Unii od 1,25% do 1,5%¹⁹⁹.

Niekiedy badacze migracji próbują znaleźć odpowiedź na odwrotne pytanie w stosunku do wpływu migracji na rozwój gospodarczy państwa przyjmującego – czy rozwój przekłada się na zmniejszenie migracji? Już w latach siedemdziesiątych ubiegłego wieku, po kryzysie naftowym, kiedy w istotny sposób państwa rozwinięte szukały także pozaadministracyjnych sposobów ograniczania napływu migrantów, pojawiały się wypowiedzi sugerujące, że takim sposobem może być przesuwanie do biedniejszych krajów branż prostej produkcji masowej. Szeroko mówiono też o pomocy rozwojowej dla najbiedniejszych krajów.

Interesujące spostrzeżenia w tym nurcie rozważań dotyczą także odwrócenia trendu migracji powodujące zmianę statusu kraju z wysyłającego na kraj przyjmujący migrantów. D. Ratha podaje przykład Portugalii i Hiszpanii, które do momentu akcesji do UE były krajami wysyłającymi, po akcesji stały się krajami przyjmującymi migrantów²⁰⁰. Niewątpliwie oprócz wzrostu ogólnego poziomu wzrostu gospodarczego w tych krajach, w tym dochodów mieszkańców, czynnikiem wspomagającym napływ migrantów była zwiększona atrakcyjność kraju jako członka UE. Z kolei Tajlandia z kraju, który w 1980 roku

¹⁹⁷ Becoming an American: *Immigration and Immigrant Policy*, U.S. Commission on Immigration Reform, 1997, s. 15, <http://www.utexas.edu/lbj/uscir/becoming/full-report.pdf> dostęp 6.06.2012r. Nie jest to jednak spójne z badaniami D. Carda. Jak twierdzi D. Card – w 175 miastach Stanów Zjednoczonych ponad 14% ludności pracującej stanowią imigranci z innych państw. D. Card analizował także relacje między falami napływu imigrantów na amerykański rynek pracy a falami wewnętrznej migracji Amerykanów. We wnioskach wskazał zmiany w jakości zasobów pracy w obu zbiorowościach i związane z tym zmiany w strukturze zatrudnienia i wysokości wynagrodzenia za pracę. D. Card, *Immigrant inflows, native outflows, and the local labor market impacts of higher immigrations*, Journal of Labor Economics, 2001, Nr 1, s. 22-64.

¹⁹⁸ T. Boeri, H. Brücker, *Why Are Europeans So Tough on Migrants?*, Economic Policy, 2005, (20) 44, s. 629-703.

¹⁹⁹ S. Glover, C. Gott, A. Loizillon, J. Portes, R. Price, S. Spencer, V. Srinivasan, C. Willis, *Migration: An Economic and Social Analysis*, RDS Occasional Paper, Nr 67, Londyn 2001, s. 6.

²⁰⁰ D. Ratha, *State Policies toward Migration and Development*, SSRC Migration & Development Conference Paper No. 4, New York 2008, s. 45-51.

miał ujemny bilans netto migracji (więcej osób emigrowało aniżeli imigrowało), dziesięć lat później w 1990 roku po przekroczeniu kwoty 2500 USD dochodu na jednego mieszkańca, miała bilans migracji dodatni²⁰¹.

Tak jak i w przypadku wpływu migracji zarobkowej na rozwój gospodarczy, tak i związek migracji z rynkiem pracy ma charakter dwustronny. Oznacza to, że z jednej strony, przemieszczenia przestrzenne ludności mogą mieć modyfikujący wpływ na sytuację na rynku pracy (np. zwiększać lub zmniejszać bezrobocie), z drugiej strony określona sytuacja na rynku pracy (np. wysoki poziom bezrobocia lub niedobór pracowników) może stymulować strumienie migracyjne. Jak wcześniej zaznaczono, w niniejszej monografii jest rozważany wpływ migracji na rozwój gospodarczy państwa przyjmującego, czyli w tym przypadku Polski, stąd pomijamy w dalszych rozważaniach skutki ekonomiczne migracji w państwie wysyłającym, w tym przypadku na Ukrainie.

Badacze postrzegają wpływ migrantów na rynek pracy kraju przyjmującego w ostatnich kilkunastu latach poprzez (opisywany w poprzednim rozdziale) problem demograficzny, tj. starzenia się społeczeństw krajów rozwiniętych. Nie mniej jednak uwagi poświęcają dwóm innym problemom rynku pracy dotyczącym:

- wpływu migracji na poziom bezrobocia w kraju przyjmującym, w szczególności na możliwość wypierania pracowników lokalnych z rynku pracy;
- wpływu migracji na obniżanie lub ograniczanie wzrostu wynagrodzeń pracowników lokalnych²⁰².

Wpływ migracji na bezrobocie i wynagrodzenia pracowników rodzimych próbowano ustalić na podstawie tworzonych prostych i złożonych modeli rynku pracy. W prostym modelu rynku pracy, występują dwa rodzaje migrantów: niewykwalifikowanych, wykonujących prace proste, pełniących głównie rolę substytucyjną w stosunku do pracowników krajowych oraz wysoko kwalifikowanych, pełniących głównie rolę komplementarną w stosunku do pracowników krajowych. W modelu takim napływ

²⁰¹ Tamże s. 45-51.

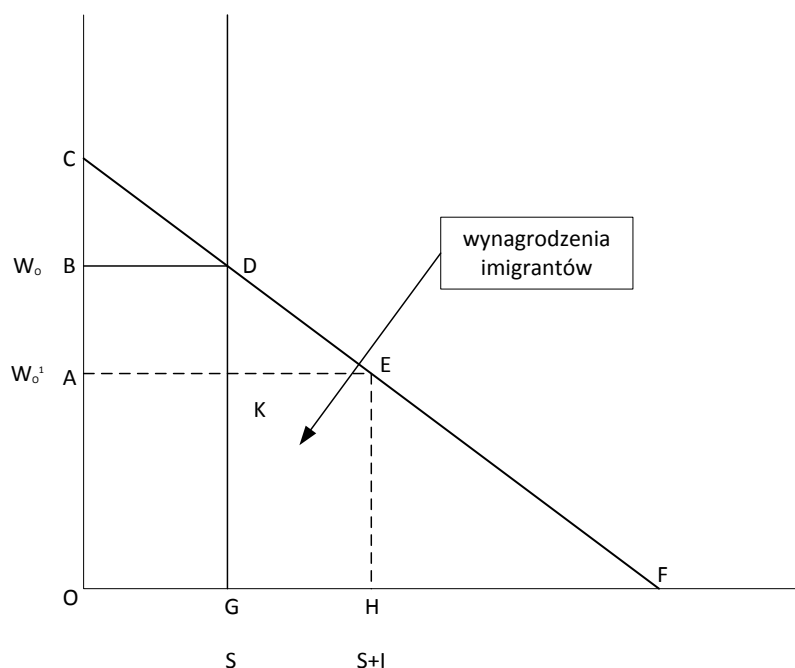
²⁰² Tylko wymienione tu dwa problemy są przedmiotem dalszych rozważań. Rozważania dalsze nie dotyczą możliwości pozyskiwania wykwalifikowanych kadr bez kosztów kształcenia w dość szybkim czasie, w szczególności dotyczy to tzw. drenażu mózgów, negatywnego zjawiska dla państwa wysyłającego migrantów. Straty i korzyści wynikające z tzw. drenażu mózgów m.in. [w:] H. Krieger, *Personaler machtlos*, Personal. Zeitschrift für Human Resource Management, 2006, Nr 12, s. 32-33; G.K. Nikol'skaja, *Rol' immigracji v obespečenii amerikanskoj ekonomiki vysokokvalificirovannymi kadrami*, Trud za Rubeżom, 2006, Nr 3, s. 3-18; J. Brzozowski, *Marnotrawstwo mózgów wśród wysokokwalifikowanych emigrantów a inwestycje w kapitał ludzki*, Ekonomista, 2010, Nr 6, s. 841-858; L. Ledeneva, E. Nekipelova, *Migracija vypusknikov vuzov za rubeż – poterja dlja rossijskoj nauki*, Čelovek i Trud, 2003, Nr 5, s. 23-27.

pracowników niewykwalifikowanych obniża wynagrodzenia pracowników niewykwalifikowanych krajowych, zwiększając jednocześnie wynagrodzenia pracowników krajowych wysoko kwalifikowanych ²⁰³. W prostym modelu rynku pracy przedstawionym na rys. 2 (przed migracją):

- krzywa CF dotyczy popytu na niewykwalifikowanych pracowników,
- liczba zatrudnionych krajowych pracowników niewykwalifikowanych (S) na osi odciętych odpowiada poziomowi ich wynagrodzeń (W_o) na osi rzędnych,
- kwota wynagrodzeń obejmuje obszar OBDG,
- wynagrodzenia pracowników wykwalifikowanych są wyższe, stąd ich pula wynagrodzeń obejmuje przed migracją obszar BCD,
- produkt krajowy brutto (w tym modelu) oznaczony jest przez obszar OCDG.

Po migracji liczba pracowników niewykwalifikowanych przesuwają się z punktu S do punktu S+1. Spowoduje to obniżenie poziomu wynagrodzeń dla pracowników niewykwalifikowanych do punktu W_o^1 . Autorzy modelu zakładają przy tym, że wynagrodzenia migrantów niewykwalifikowanych będą równe wynagrodzeniom rodzimych pracowników niewykwalifikowanych. Stąd krajowi pracownicy niewykwalifikowani tracą obszar wynagrodzeń ABDK, natomiast migranci otrzymają kwotę wynagrodzeń GKEH, łącznie poziom wynagrodzeń ukształtuje się na poziomie niższym niż przed przyjęciem migrantów. Z kolei wykwalifikowani pracownicy, którzy przed migracją otrzymywali kwotę wynagrodzeń BCD, po migracji zyskują dodatkowo ABDE. PKB jest po migracji równe obszarowi OCEH. Z tego wynika, że na płacy tracą niewykwalifikowani pracownicy krajowi, zyskują zaś wykwalifikowani i państwo, w którym następuje rozwój gospodarczy.

²⁰³ J.P. Smith, B. Edmonston (red.), *The New Americans: Economic, Demographic, and Fiscal Effects of Immigration*, National Academy Press, Washington D.C. 1997, s. 135-139.



Rys. 2. Konsekwencje napływu migrantów dla prostego modelu rynku pracy
Źródło: J.P. Smith, B. Edmonston (red.), The New Americans ..., op. cit., s. 138.

Powyższy model przedstawia najprostszą z możliwych sytuacji, bardziej złożone modele rynku wskazują na zróżnicowane oddziaływanie migrantów na poziom płac. Generalnie przyjmuje się, że migracja negatywnie wpływa na płace rodzimych pracowników, a podstawową tego przyczyną jest opadająca krzywa popytu. Gdy podaż pracy nie jest sztywna, migracja obniża wtedy także zatrudnienie rodzimej siły roboczej. Jak twierdzą T. Boeri i J. van Qurs – siła i zakres, w jakim rynek pracy przystosowuje się do napływu imigrantów przez redukcję płac albo zatrudnienia, zależy od elastyczności podaży pracy. Istotne są w tym kontekście także instytucje rynku pracy, które oddziałują na zatrudnienie i płace²⁰⁴.

Wymienieni autorzy opisują także wpływ migracji na wynagrodzenia w dwóch modelach rynku pracy: konkurencyjnym i takim, w którym występują sztywności wynagrodzeń, przy założeniu, że pracownicy krajowi i migranci stanowią „doskonałe substytuty”, tzn. autorzy pominęli różnice w kwalifikacjach. W przypadku konkurencyjnego rynku pracy autorzy założyli dwie sytuacje:

- występowanie nieelastycznej (stałej) podaży pracy,
- występowanie elastycznej podaży pracy.

²⁰⁴ T. Boeri, J. van Qurs, *Ekonomia ...*, op. cit., s. 233.

Przy nieelastycznej podaży pracy nie występuje redukcja zatrudnienia wśród pracowników rodzimych, dostosowania na rynku odbywają się poprzez obniżanie wynagrodzeń. W przypadku elastycznej podaży pracy występuje pewne obniżenie zatrudnienia wśród pracowników rodzimych. Jak jednak twierdzą autorzy – zmniejszenie zatrudnienia jest wynikiem opuszczenia rynku pracy przez osoby, które chciałyby pracować tylko przy pierwotnym poziomie wynagrodzeń (przed napływem migrantów). Przy tym dostosowaniu nie pojawia się – według autorów – bezrobocie. Wskazują oni jednak, że w obu analizowanych przypadkach pracownicy doświadczają „obniżenia dobrobytu”, a zyski pracodawców przewyższają straty pracowników. Dlatego w obu przypadkach mamy wzrost zagregowanego dobrobytu, występuje też wzrost dochodu krajowego, w postaci tzw. „nadwyżki migracyjnej”. Sugeruje to – według autorów, że nadwyżka rośnie wraz ze zmianami wynagrodzeń ludności rodzimej, wywołanymi migracją oraz wielkością przepływów migracyjnych. Jak twierdzą dalej autorzy – jednocześnie występuje konflikt interesów pomiędzy pracownikami a pracodawcami w kraju przyjmującym dotyczący restrykcyjności polityki migracyjnej. Ponadto, jeśli migranci nie przywożą ze sobą żadnego kapitału, to produktywność pracy i dochód *per capita* w kraju przyjmującym spadają²⁰⁵. T. Boeri, J. van Qurs w opisywanym modelu podział korzyści z tytułu spadku wynagrodzeń pracowników rodzimych przypisali pracodawcom i gospodarce kraju przyjmującego²⁰⁶.

T. Boeri i J. van Qurs przedstawili również wpływ imigracji na zatrudnienie rodzimych pracowników w gospodarkach, które narzucają pewną sztywność wynagrodzeń poprzez ustalenia płacowe takie jak płaca minimalna lub wpływ związków zawodowych. W lewym panelu (A) na rysunku 3 umieścili przykład gospodarki z wynagrodzeniem minimalnym ustalonym na poziomie „oczyszczającym rynek” (co oznacza na początku brak bezrobocia). W prawym panelu (B) tego rysunku przedstawili gospodarkę, w której występuje częściowa sztywność wynagrodzeń, wywołana negocjacjami płacowymi między związkami zawodowymi i w pewnych przypadkach – rządem (co oznacza, że płace dostosowują się, ale w zbyt małym stopniu, aby rynek się „oczyścił” po pojawieniu migrantów). W pierwszym przypadku (przy obowiązującej płacy minimalnej istnieje ustalona liczba miejsc pracy w gospodarce) skutki migracji będą – według autorów – całkowicie zaabsorbowane przez zmniejszenie liczby miejsc pracy, a to do jakiego stopnia rodzimi pracownicy stracą zatrudnienie zależy od penetracji rynku pracy przez migrantów. Im większa będzie liczba migrantów i im więcej z nich znajdzie pracę, tym wyższa będzie stopa bezrobocia. Skutki

²⁰⁵ Ibidem, s. 234.

²⁰⁶ Ibidem, s. 234.

ekonomiczne (pomijając sprawy fiskalne i związane z wypłacaniem zasiłków dla bezrobotnych) będą takie, że pracodawcy zrealizują taką samą nadwyżkę przy imigracji jak i bez niej, tracą zaś rodzimi pracownicy. W rezultacie – jak twierdzą T. Boeri i J. van Qurs – w kraju z imigracją ogólne dochody mieszkańców rodzimych spadną i pojawi się bezrobocie. Na prawym panelu (B), bardziej realistycznym, z częściową sztywnością płac, nie ma już – według autorów – relacji jeden do jednego między imigrantami a bezrobotnymi, bowiem rodzimi pracownicy częściowo korzystają z napływu migrantów. Być może – jak zauważają autorzy – w tym przypadku korzyści netto z imigracji odnosi także kraj przyjmujący, ponieważ nadwyżka pracodawców (korzyści) zatrudniających imigrantów przewyższa utratę dobrobytu pracowników rodzimych, ale zysk netto (pracodawców) jest i tak niższy niż na konkurencyjnym rynku pracy²⁰⁷.

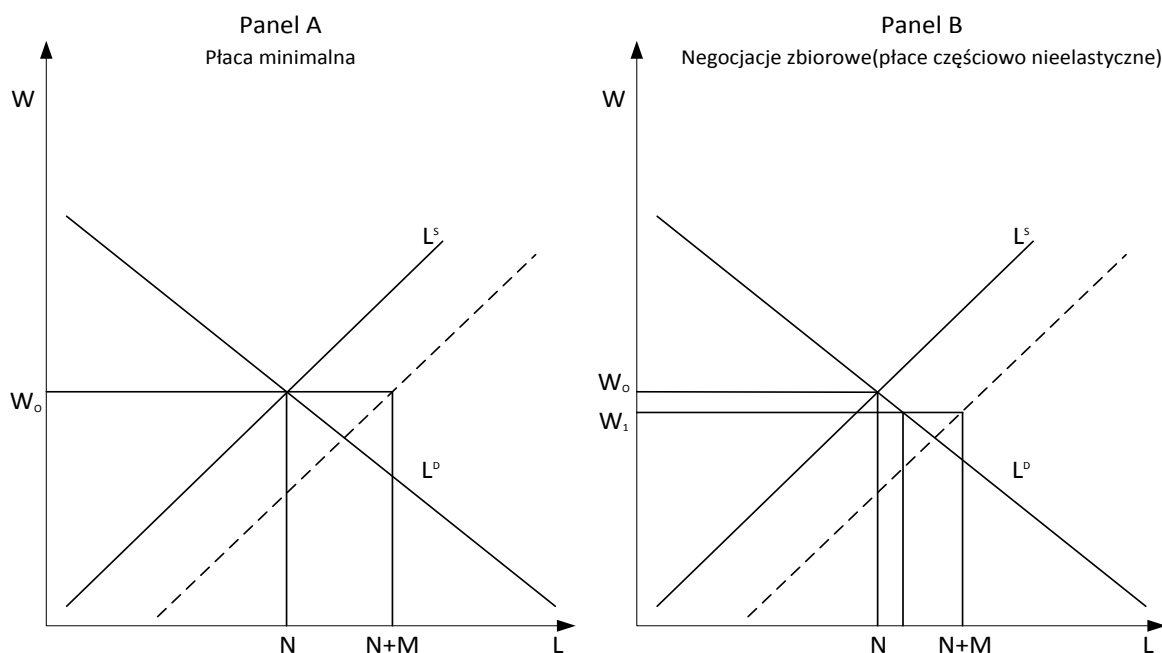
Wpływ migracji na poziom bezrobocia i wynagrodzeń, w szczególności na możliwość wypierania pracowników lokalnych z rynku pracy, to także temat często występujący w wypowiedziach polityków oraz ekspertów²⁰⁸. Wypowiedzi prasowe, dyskusje i hasła polityczne dotyczące tej tematyki pojawiają się we wszystkich państwach, nawet tych, utworzonych wcześniej przez migrantów²⁰⁹. W tych wypowiedziach często jest powielany stereotyp migranta jako osoby zwiększającej poziom bezrobocia, obniżającej poziom wynagrodzeń pracowników rodzimych albo nawet wypierającej lokalnych pracowników z rynku pracy²¹⁰.

²⁰⁷ Ibidem, s. 234-236.

²⁰⁸ O szansach i zagrożeniach związanych z migracją szerzej: T. Budnikowski, *Bezrobocie i polityka zatrudnienia w Europie*, Zeszyty Naukowe SGH, Kolegium Gospodarki Światowej, 2004, z. 15, s. 82-97; H. Dubrzyńska, *Praca w Unii Europejskiej – szanse i zagrożenia*, Cywilizacja i Polityka – Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Gdańskiego, Wydział Nauk Społecznych, 2004, Nr 2, s. 81-93; I. Grabowska-Lusińska, *Migracja – szansa czy zagrożenie. Tło historyczne i społeczne*, [w:] M. Bos-Karczewska i inni, *Migracje: szansa czy zagrożenie?* Polskie Forum Obywatelskie – Gdańsk, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, 2005, s. 12-26.

²⁰⁹ J. Coppel, J.Ch. Dumont, I. Visco, *Trends in immigration and economic consequences*, Economics Department OECD, Working Papers, 2001, Nr 284.

²¹⁰ Wypowiedzi niemające naukowego charakteru a mówiące o wypieraniu lokalnych pracowników najczęściej obarczone są podstawowym błędem polegającym na traktowaniu jako stałej liczby miejsc pracy na rynku. Gdyby tak było to w uproszczeniu można byłoby założyć, że każdy migrant przybywający do określonego kraju wypycha lokalnego pracownika lub zajmuje wolne miejsce pracy, na którym pracownik lokalny mógłby być zatrudniony. W rzeczywistości każda osoba zatrudniona tworzy popyt na pracę innej osoby lub osób.



Rys. 3. Wpływ migrantów na sytuację na rynku pracy na którym występują sztywności wynagrodzeń

Legenda: L^d – krzywa popytu na pracowników; L^s – krzywa podaży; oś rzędnych; W – poziom wynagrodzeń; L – poziom zatrudnienia; N – liczba zatrudnionych przed napływem migrantów; $N+M$ liczba zatrudnionych rodzimych pracowników i migrantów.

Źródło: T. Boeri, J. van Qurs, *Ekonomia ...*, op. cit., s. 235.

2.3.2. Doświadczenia wybranych krajów w zakresie wpływu migracji na sytuację na krajowym rynku pracy

W empirycznych badaniach naukowych przeprowadzanych w krajach, w których udział migrantów w populacji jest duży, stwierdzano przede wszystkim niewielki wpływ negatywny imigracji na rynek pracy. Wystąpiły jednak pewne różnice pomiędzy wnioskami z badań w krajach pozaeuropejskich (USA, Australia, Kanada) i europejskich. Wnioski z badań w wybranych krajach pozaeuropejskich wskazują, że:

- 1) Były one w dużej mierze wykonywane przede wszystkim w latach 80. i 90. XX w., w późniejszych latach pojawiające się publikacje w znacznym stopniu powołują się na badania wcześniejsze. Badania europejskie to raczej lata 90. XX w. i późniejsze, szczególnie intensywne w okresie przedakcesyjnym Polski i dziewięciu innych krajów. Badania dowodzące wpływu migrantów na wynagrodzenia wykonywane były w nieco późniejszych latach, aniżeli badania z których wynikało, że takiego wpływu nie ma lub jest on bardzo niewielki;

- 2) W większym zakresie badacze amerykańscy i pozaeuropejscy wykorzystywali różnego rodzaju modele i obliczenia teoretyczne aniżeli badacze europejscy, u których w większym stopniu występowały badania empiryczne. O ile badacze pozaeuropejscy w ogóle albo w minimalnym stopniu zauważyli wpływ migracji na poziom bezrobocia, to w Europie wnioski są mniej kategoryczne i mniej jednoznaczne²¹¹. Może to wynikać zarówno z późniejszego okresu prowadzenia badań, jak i innej metodyki badań.

W Australii po przeanalizowaniu imigracji w okresie recesji (lata 1974-75, 1982-83, 1992-1993) nie stwierdzono występowania zależności pomiędzy napływem migrantów a bezrobociem. Przeciwnie zauważono, że migranci tworzą nowe miejsca pracy w ilości odpowiadającej liczbie napływających migrantów²¹². Podobnie w Kanadzie w 1991 roku Rada Gospodarcza Kanady po przeprowadzonych wcześniej badaniach stwierdziła, że stabilny poziom migracji, bez względu na jej poziom, nie prowadzi do bezrobocia, ponieważ rośnie liczba firm i powstają nowe miejsca pracy. Jak podaje A.S. Roy – poszczególne grupy zawodowe mogą doświadczyć konkurencji ze strony imigrantów, ale ma to niewielki, albo nawet żaden wpływ na ogólną liczbę miejsc pracy²¹³.

W USA jednymi z pierwszych, którzy badali wpływ migrantów na rynek pracy byli G. Borjas i J. Simon. W opublikowanych wynikach badań empirycznych nie udało im się stwierdzić, że imigracja przynosi szkodliwe efekty w postaci wzrostu bezrobocia w kraju przyjmującym migrantów²¹⁴. A.C. Helton, porównując obu wymienionych tu autorów, stwierdził, że jedyna różnica pomiędzy nimi polega na tym, że J. Simon otwarcie popierał znaczne wzrosty imigracji bez ograniczeń, natomiast G. Borjas optował za prowadzeniem polityki przyjmowania migrantów, która w sposób selektywny umożliwi przyjazd osobom przydatnym dla kraju, w szczególności proponuje zwracać uwagę na

²¹¹ Niekorzystny wpływ zatrudnienia migrantów na dostępność miejsc pracy dla rodzimych pracowników m.in. [w:] M. Chletsos, S. Roupakias, *The impact of immigration on the greek labor market*, MPRA Munich Personal RePEc Archive, 2012, s. 16.

²¹² S. Castles, R. Iredale, E. Vesta, *Australian immigration between globalization and recession*, International Migration Review, 2001, Vol. 28, No. 2 za: P. Stalker, *The No-nonsense Guide to International Migration*, Verso, London 2001, s. 79.

²¹³ A.S. Roy, *Job Displacement Effects of Canadian Immigrants by Country of Origin and Occupation*, International Migration Review, 1997, Vol. 31, No. 1, s. 150-161.

²¹⁴ G. Borjas i inni badacze prowadzili m.in. dość szerokie i wieloletnie analizy produktywności imigrantów i kosztów ich pracy w kraju przyjmującym na podstawie spisów statystycznych przeprowadzonych w USA w latach 1970, 1980, 1990 r. Zob. G. Borjas (red.), *Issues In the economics of immigration*, The University of Chicago Press, 2000.

pochozenie potencjalnych migrantów²¹⁵. Kilka lat później G. Borjas dowodził, że migranci nisko kwalifikowani wpływają na ilość miejsc pracy lokalnych pracowników nisko kwalifikowanych. Autor rozróżnił skutki napływu migrantów nisko kwalifikowanych do miast i na wieś. W przypadku miast dowodził, że na każdych dziesięciu takich migrantów, trudności na rynku pracy mogą dotyczyć sześciu lokalnych osób o niskich kwalifikacjach, natomiast w przypadku wsi – każdych dziesięciu migrantów o niskich kwalifikacjach powoduje ograniczenia w podjęciu zatrudnienia tylko dla trzech lokalnych mieszkańców²¹⁶. Ograniczenia w liczbie miejsc pracy dla rodzimych nisko kwalifikowanych pracowników w wyniku zatrudniania migrantów o takich samych (niskich) kwalifikacjach wielokrotnie były potwierdzane w różnych badaniach wykonanych w USA²¹⁷.

J. Coppel, J. Dumont oraz I. Visco porównali procentowy udział migrantów w społeczeństwie z poziomem bezrobocia i uznali, że nie ma żadnego związku pomiędzy bezrobociem a imigracją²¹⁸. W innych badaniach J.D. Angrist i A.D. Kugler przeprowadzonych w 18 europejskich krajach oszacowali, że jeśli ogólne zatrudnienie migrantów wzrasta o 10% to zatrudnienie pracowników rodzimych spada średnio od 0,2 do 0,7%²¹⁹.

Jak wspomniano wyżej, zainteresowania badaczy dotyczyły nie tylko wpływu migracji na poziom bezrobocia w kraju przyjmującym, czy możliwości wypierania pracowników lokalnych z rynku pracy. Wielu naukowców zajmowało się także badaniem wpływu migracji na obniżanie lub ograniczanie wzrostu wynagrodzeń pracowników lokalnych. W 1980 roku około 125 tysięcy kubańczyków, głównie niewykwalifikowanych robotników i ich rodzin, opuściło w ciągu sześciu miesięcy Kubę i przybyło do Miami na Florydzie. Powiększyło to zasoby tego miasta o 7%, ale nie miało to większego wpływu na kształtowanie się zarobków miejscowej ludności ani poziomu zatrudnienia. Zauważono jedynie, że niektórzy miejscowi robotnicy, w obawie przed konkurencją, opuszczali tereny, na które masowo przybywali migranci²²⁰. Na podstawie tego zdarzenia J. Borjas stwierdził, że migranci nie wpływają

²¹⁵ A.C. Helton, G. Borjas, *Friends or Strangers: The Impact of Immigrants on the U.S. Economy*; J. Simon, *The Economic Consequences of Immigration*, Fordham International Law Journal 1990, Vol. 14, Nr 4, s. 1101-1114.

²¹⁶ G. Borjas, *Native internal migration and the labor market impact of immigration*, Journal of Human Resources, 2006, Vol. 41, Nr 2, s. 221-258.

²¹⁷ Zob. m.in. D. Card, *Is the New immigration really so Bad?* The Economic Journal, 2005, Vol. 115, Nr 507, s. 300-323.

²¹⁸ J. Coppel, J. Dumont, I. Visco, *Trends in immigration and economic consequences*, OECD Economics Department Working Papers No. 284, OECD, 2001, s. 14.

²¹⁹ J.D. Angrist, A.D. Kugler, *Protective or counter-productive? Labour market institutions and the effect of immigration on EU natives*, Economic Journal, 2003, Vol. 113, Nr 488, s. 328.

²²⁰ K. Butcher, D. Card., *Immigration and Wages: Evidence from the 1980s*, American Economic Review, 1991, Vol. 81, s. 292-296.

znacznie na zarobki pracowników lokalnych. Ale zwrócił też uwagę, że szczególnie migranci nisko kwalifikowani mogą mieć negatywny wpływ długoterminowy na koszty, które ponosi państwo przyjmujące z powodu skłonności tych migrantów do korzystania z systemu opieki społecznej i niskich wpływów z podatków odprowadzanych od niewysokich zarobków²²¹.

W Europie wykonano mniej badań wpływu migrantów na wynagrodzenia pracowników rodzimych niż w Stanach Zjednoczonych²²². W Wielkiej Brytanii – jak podają J. Balicki i P. Stalker – wnioski z badań były podobne do amerykańskich, tj. stwierdzono żaden lub zaledwie nieznaczny wpływ imigrantów na zarobki na lokalnym i krajowym rynku pracy²²³. Z prowadzonych badań wynikało, że wzrost liczby migrantów o 1% na brytyjskim rynku pracy powoduje zmianę zarobków Brytyjczyków w granicach od 0,02% do 0,08%. H. Reed i M. Latorre oszacowali, iż wzrost o 1% liczby pracujących migrantów w Wielkiej Brytanii redukuje zarobki o 0,3%²²⁴. Jeszcze mniejszy wpływ wskazali S. Longhi, P. Nijkamp, J. Poot twierdząc, że wzrost liczby migrantów o 1% powoduje spadek wynagrodzeń o 0,1%²²⁵. Do podobnych wniosków co do niewielkiego lub niemal żadnego wpływu migrantów na wynagrodzenia doszli w 2005 roku badacze rynku pracy w Wielkiej Brytanii –

²²¹ W trakcie badań wpływu migrantów na poziom zatrudnienia pracowników rodzimych okazało się, że poziom bezrobocia wśród migrantów był wyższy od poziomu bezrobocia ludności rodzimej. Jak podaje P. Stalker – w Wielkiej Brytanii w 2001 roku poziom bezrobocia utrzymywał się na poziomie 5%, natomiast wśród migrantów wynosił 6%, z kolei we Francji kontrast był większy – przy 11% procentowym bezrobociu, poziom bezrobocia wśród migrantów zwiększył się do 30%. Zob. *Stalker's Guide to International Migration*, http://www.pstalker.com/migration/mg_immig_3.htm, dostęp 10.07.2012 r.

²²² Role migrantów i wpływ na rynek pracy w krajach europejskich i niektórych pozaeuropejskich omawiają m.in.: M. Ambrosini, *The Role of immigrants in the Italian labour market*, *International Migration. Quarterly Review*, 2001, Nr 3, s. 61-83; F. Brun, *Les immigrants et l'évolution du marché du travail en France*, *Migrations Société*, 2003, Nr 85, s. 67-78; S. Cohen-Goldner, M. D. Paserman, *Mass migration to Israel and Natives' employment transitions*, *Industrial and Labor Relations Review*, 2006, Vol. 59, Nr 4, s. 630-652; A.V. Avilova, *Immigracija i rynek truda v Ispanii*, *Trud za Rubežom*, 2006, Nr 4, s. 21-37; M. Nojszewska-Dochev, *Imigranci szansą nordyckich rynków pracy*, *Służba Pracownicza*, 2008, Nr 2, s. 6-8; A. Venturini, C. Villosio, *Effets de l'immigration sur le marché du travail: le cas de l'Italie*, *Revue Internationale du Travail*, 2006, Nr 1-2, s. 105-135; R.W. Fairlie, B.D. Meyer, *The effect of immigration on native self-employment*, *Journal of Labor Economics*, 2003, Nr 3, s. 619-650; M. Tani, *Do foreigners cushion native jobs: the case of european regions in the 1990s*, *Labour*, 2003, Nr 4, s. 459-487; P. Piotrowski, *Cudzoziemcy na austriackim rynku pracy*, *Polityka Społeczna*, 2003, Nr 9, s. 23-27; E. Siek, *Bezrobocie w wybranych krajach Unii Europejskiej w świetle migracji zagranicznych*, *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 2008, Nr 21, s. 100-114; U. Walwei, *Arbeitsmarktentwicklung und aktuelle Zuwanderungsdebatte in Deutschland*, *Gesundheits- und Sozialpolitik*, 2003, Nr 1/2, s. 10-21.

²²³ J. Balicki, P. Stalker, *Polityka imigracyjna...*, op. cit., s. 100.

²²⁴ H. Reed, M. Latorre, *The Economic Impacts of Migration on the UK Labour Market*, *Economics of Migration Working Paper 3*, Institute for Public Policy Research, February 2009, s.6 http://zanran_storage.s3.amazonaws.com/www.newunionism.net/ContentPages/50595219.pdf dostęp 15.04.2012.

²²⁵ S. Longhi, P. Nijkamp, J. Poot, *A meta-analytic assessment of the effect of immigration on wages*, *Discussion paper no. 134/3*, Tinbergen Institute, Amsterdam 2005, s. 472 <http://ideas.repec.org/e/ppol17.html> dostęp: 14.04.2012.

Ch. Dustmann, F. Fabbri, I. Preston²²⁶. Ch. Dustman i inni, odnosząc się w 2003 roku do modeli, w których zakłada się wpływ migrantów na zarobki, pisał „jeśli gospodarka opisana zostanie przez duży i heterogoniczny system, to wpływ migrantów na zatrudnienie i zarobki może być niezauważalny”²²⁷.

W kwestii wpływu zatrudnienia migrantów na wynagrodzenia spotyka się także opinie przeciwne do powyższego. Tacy badacze jak D. Blanchflower, J. Saleheen i J. Shadforth po szczegółowej analizie wyników badań empirycznych z całego świata dotyczących wpływu migrantów na zatrudnienie i wynagrodzenia stwierdzili „że istnieje bardzo mało dowodów na to, że takiego wpływu nie ma”²²⁸. Potwierdzili tym, co nieco wcześniej podał „The Economist”, iż w Southampton w Wielkiej Brytanii płace pracowników budowlanych spadły prawie o połowę w związku z pojawieniem się dużej liczby migrantów z krajów nowo przyjętych do Unii Europejskiej, którzy gotowi byli do podjęcia pracy za niższe stawki od dotychczasowych²²⁹. W Niemczech DeNew i Zimmermann obliczyli, że wzrost liczby migrantów o 1% spowodował przeciętnie spadki godzinowych zarobków niemieckich robotników o 4,1%²³⁰. Natomiast M. Gefin i B. Kaiser z Uniwersytetu w Bernie, badając w 2010 roku wpływ zatrudniania migrantów w Szwajcarii, doszli do wniosku, że zatrudnianie migrantów wpływa w większym stopniu na zarobki już przebywających w Szwajcarii migrantów aniżeli na zarobki rodzimych pracowników²³¹.

Nieco inne zagadnienie badali B. Bratsberg, J.F. Ragan jr., Z.M. Nasir. Prowadzili oni badania wśród młodych mężczyzn – migrantów dotyczące wpływu uzyskania obywatelstwa na wzrost płacy. Okazało się, mężczyźni po uzyskaniu obywatelstwa uzyskiwali dostęp do lepszej pracy i wyższego wynagrodzenia, choć ten wzrost był mniejszy od oczekiwań badaczy tej problematyki²³².

²²⁶ Ch. Dustmann, F. Fabbri, I. Preston, *The Impact of Migration on the British Labour Market*, The Economic Journal, 2005, No. 115 (November), s. 324-341.

²²⁷ Ch. Dustmann, F. Fabbri, I. Preston, J. Wadsworth, *The Local Labour Market Effects of Immigration in the UK*, Home Office Report 2003, Nr 06/03, <http://www.homeoffice.gov.uk/rds/pdfs2/rdsolr0603.pdf> dostęp 16.04.2012.

²²⁸ D. Blanchflower, J. Saleheen, C. Shadforth, *The Impact of the Recent Migration from Eastern Europe on the UK Economy*, Bank of England, 2007, <http://www.bankofengland.co.uk/publications/speeches/2007/speech297.pdf> dostęp 16.05.2012 r.

²²⁹ *Second Thoughts*, The Economist, 26 sierpnia 2006, za: G. Firlit – Fesnak, *Migracje międzynarodowe a modernizacja systemu politycznego i społecznego*, Wydział Dziennikarstwa i Nauk Politycznych Uniwersytetu Warszawskiego, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2008, s. 224.

²³⁰ J. DeNew, K. Zimmermann, *Native wage impacts of foreign labor: A random effects panel analysis*, Journal of Population Economics, 1994, 7(2), s. 177-192.

²³¹ M. Gefin, B. Kaiser, *The Effects of Immigration on Wages: An Application of the Structural Skill-Cell Approach*, 2010, s. 39; http://staff.vwi.unibe.ch/gerfin/downloads/immigration_and_wages.pdf dostęp: 11.07.2012.

²³² B. Bratsberg, J.F. Ragan jr., Z.M. Nasir, *The effect of naturalization on wage growth: a panel study of young male immigrants*, Journal of Labor Economics, 2002, Nr 3, s. 568-597.

Powyższe przykłady z różnego okresu, różnych krajów i oparte o różną metodykę badań mogą powodować trudności w jednoznacznej ocenie wniosków badaczy z krajów europejskich i pozaeuropejskich. Pewne wnioski można jednak implikować. Przede wszystkim daje się zauważyć, że istnieje consensus wśród większości badaczy migracji co do tego, że migranci w jakimś stopniu obniżają zarobki miejscowych pracowników, w szczególności niskokwalifikowanych, występują jednak rozbieżności w ocenie skali tego zjawiska²³³. O tym jednak, czy migranci wpływają na zatrudnienie lokalnych pracowników, decydują określone okoliczności i przede wszystkim to, czy charakter zatrudnienia jest substytucyjny czy komplementarny²³⁴. Opinie badaczy tematyki migracji co do tego zagadnienia są bardziej zróżnicowane.

Również w Polsce były podejmowane próby badania wpływu migracji na rozwój gospodarczy i rynek pracy. Nie badano jednak wpływu migrantów na PKB²³⁵.

Z uwagi na niewielką liczbę migrantów w stosunku do liczby pracujących w Polsce, wynoszącą według ostrożnych szacunków pomiędzy 1% a 2% pracujących (do 2014 r.) i nie więcej niż 0,5% liczby ludności, mamy do czynienia głównie z badaniami opinii²³⁶.

²³³ Potwierdza takie spostrzeżenia m.in. P.M. Orrenius, M. Zavodny. Zob. P.M. Orrenius, M. Zavodny *Does immigration affect wages: a look at occupation-level evidence*, Journal of Labor Economics, 2007, Nr 5, s. 757-773.

²³⁴ O substytucyjnym i komplementarnym charakterze więcej w kolejnym podrozdziale 2.5 i dalej.

²³⁵ W warunkach polskich określanie wpływu migracji na gospodarkę poprzez wielkość PKB miałoby sens ekonomiczny, gdyby udział migracji w populacji pracujących wynosił przynajmniej kilka procent. Jeśli weźmiemy pod uwagę dane za 2011 rok (w tym roku było najwięcej udzielonych zezwoleń na pracę i zarejestrowanych oświadczeń pracodawców), zakładając, że wszyscy migranci, którzy otrzymali wizy na podstawie zezwolenia na pracę lub oświadczenia pracodawcy, przyjechali do Polski to odsetek migrantów zarobkowych (poza migrantami z UE) w stosunku do ogółu ludności w Polsce na koniec 2011 roku przy takich założeniach wynosił zaledwie ok. 0,44% ludności. Nie pozwala to porównywać sytuacji Polski do niektórych krajów wysokorozwiniętych gdzie udział migrantów w ogólnej liczbie ludności wynosi kilka, a nawet kilkanaście procent. Jednak koncentracja napływających do Polski migrantów w niektórych obszarach, np. w rolnictwie, w budownictwie czy obsłudze gospodarstw domowych powoduje, że wpływają oni na przedsiębiorców i rynek pracy w tych działach silniej niż w innych. Obliczenia szacunkowe wykonano na podstawie danych ze strony internetowej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej „Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki” <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> dostęp: 19.11.2012 r.; strony internetowej GUS „Ludność – bilans opracowany na podstawie NSP 2011 r.” http://www.stat.gov.pl/gus/ludnosc_PLK_HTML.htm dostęp: 19.11.2012 r.

²³⁶ Przykładem są m.in. badania prowadzone przez M. Anacką. Jedno z pytań zadawanych respondentom brzmiało – „W jakim stopniu zgadzasz się ze stwierdzeniem, że przybysze z innych krajów przyczyniają się do rozwoju polskiej gospodarki?” Badanie prowadzone było w stosunku do ogółu Polaków. Analiza wyników wskazała, że odsetek respondentów potwierdzający korzystny wpływ pracy migrantów na rozwój gospodarczy wzrastał od 2003 roku, osiągając w 2007 roku poziom ok. 50%, od 2004 roku spadał także odsetek osób mających zdanie przeciwne. Opinie dotyczące postrzegania migrantów – jak podaje M. Anacka – zależały od kilku charakterystyk społeczno-demograficznych: wieku, płci, wykształcenia, miejsca zamieszkania. Bardziej pozytywne opinie dotyczące postrzegania migrantów, mieli ludzie młodszy, mężczyźni (od 2006 r.) i osoby mające lepsze wykształcenie. Nie wystąpiła natomiast zależność pomiędzy opiniami a miejscem zamieszkania. W konkluzji autorka zauważyła zależność pomiędzy pozytywnymi opiniami a cyklem koniunktury w Polsce. Jednocześnie uznała, że dalsze przewidywanie utrzymania lub zmiany postaw wobec migrantów jest trudne do prognozowania, a w konkluzji do wyników badań stwierdziła, że „trudno byłoby bronić tezy, iż postawy wobec imigrantów mogą stać się w takim stopniu negatywne, iż

Zwrócić należy uwagę, że badania takie były prowadzone najczęściej wśród ogółu Polaków, a nie wśród przedsiębiorców czy migrantów.

Badania procesów migracji do Polski wśród przedsiębiorców i gospodarstw domowych przeprowadził m.in. zespół pod kierunkiem S. Golinowskiej, podjęte w ramach projektu „Popyt na pracę cudzoziemców”²³⁷. Miały one na celu nie tyle ustalenie skali zjawiska migracji zarobkowych do Polski, ile przyczyn, dla których przedsiębiorcy i gospodarstwa domowe korzystają z pracy migrantów. Rozważano dwie hipotezy, z których jedna mówiła o popycie na prace proste, niewymagające kwalifikacji, druga – o popycie na prace wysoko kwalifikowane. Próbowano ustalić, jakie grupy cudzoziemców z punktu widzenia weryfikacji tych hipotez są zatrudniane w Polsce, do jakich prac i w jaki sposób. Istotnym wynikiem badań była również próba określenia korzyści i kosztów migracji do Polski. S. Golinowska korzyści i koszty imigracji odnosiła zarówno do pracowników, jak i do pracodawców, wskazując je oddzielnie w kilku obszarach m.in.: w przedsiębiorstwach dużych i małych, podmiotach usługowych, w rolnictwie i gospodarstwach domowych (tab. 25).

Kolejna autorka, M. Lesińska określiła łączne skutki pozytywne i negatywne migracji do Polski, bez wskazywania obszarów występowania skutków (tab. 26). Sporządzone przez nią zestawienie dotyczy migracji krótkookresowych (cyrkulacyjnych). Ma ono wprowadzić formę uproszczoną i niepełną, ale – jak wydaje się – odzwierciedla złożoność procesów migracyjnych i obrazuje trudności w jednoznacznej interpretacji ich konsekwencji.

wpłynęłyby na zahamowanie procesów imigracyjnych w Polsce”. M. Anacka, *Společna akceptacja obecności cudzoziemców na polskim rynku pracy*, [w:] A. Górny, I. Grabowska-Lusińska, M. Lesińska, M. Okólski (red.), *Transformacja...* op. cit., s. 168-171.

²³⁷ Zob. S. Golinowska (red.), *Popyt na pracę ...*, op. cit.

Tabela 25. Koszty i korzyści imigracji zarobkowej do Polski z perspektywy kraju przyjmującego

Obszar	Korzyści – dla kogo i jakie	
	Pracodawcy	Pracownicy
Przedsiębiorstwa przemysłowe – duże	Firmy prowadzące współpracę międzynarodową, w tym z udziałem kapitału zagranicznego – zaspokojenie popytu na pracowników o wysokich i specjalnych kwalifikacjach	Możliwość uczenia się, zdobywania nowych umiejętności dzięki współpracy z kolegami z zagranicy, z czasem wchodzenie na miejsce obcokrajowców
Przedsiębiorstwa – małe	Pozyskanie taniego, mobilnego oraz wysoce elastycznego pracownika	Uświadomienie, że wzrost mobilności i elastyczności jest sposobem na uzyskanie pracy
Podmioty usługowe	Zaspokojenie popytu na usługi specjalistyczne	
Rolnictwo	Zaspokojenie popytu na prace o charakterze sezonowym, ciężką fizycznie i nisko prestiżową	Ulżenie w pracy na roli
Gospodarstwa domowe	Zaspokojenie popytu na usługi osobiste i prace domowe, możliwość godzenia pracy domowej i zawodowej	
Wynagrodzenia	Możliwość niższego opłacania – bez podatków i całości kosztów pozapłacowych, wzrost opłacalności i konkurencyjności	
Obszar	Koszty – dla kogo i jakie	
Przedsiębiorstwa przemysłowe – duże	W krótkim okresie czasu – ograniczony dostęp do pewnych stanowisk w wymienionych firmach	Zaniedbania w lepszym i specjalistycznym kształceniu własnych zasobów pracy
Przedsiębiorstwa – małe	Konkurencja wywołująca presję na limitowanie zatrudnienia obcokrajowców, niechęć do obcokrajowców	Możliwość rozszerzenia szarej strefy w warunkach ograniczonego dostępu
Podmioty usługowe	Ucieczka od zawodów i prac wykonywanych przez obcokrajowców – wyraźna segmentacja	Rozszerzenie szarej strefy, gdy ogranicza się dostęp, natomiast w sytuacji regulowanego dostępu – koszty kontroli
Rolnictwo	Odchodzenie od pracy ciężkiej i nisko prestiżowej, pozostawianie jej obcokrajowcom	Rozszerzenie szarej strefy gdy ogranicza się dostęp, natomiast w sytuacji regulowanego dostępu – koszty kontroli
Gospodarstwa domowe	Segmentacja, korzystanie z usług szarej strefy, niepewność	Zatrudnianie w szarej strefie – ograniczone możliwości kontroli
Wynagrodzenia	Zaostrzona konkurencja i stosowanie instrumentów obronnych <i>via</i> związki zawodowe	Straty podatkowe i składkowe

Źródło: Golinowska (red.), *Popyt na pracę ...*, op. cit., s. 222.

Tabela 26. Pozytywne i negatywne skutki migracji krótkookresowych (cyrkulacyjnych) w kontekście rozwoju społeczno-ekonomicznego w kraju przyjmującym

Skutki pozytywne
– możliwość elastycznej reakcji na potrzeby rynku pracy i wypełnienie luk w tych sektorach rynku pracy, w których występuje brak chętnych do podjęcia zatrudnienia wśród pracowników rodzimych (komplementarność, a nie konkurencyjność cudzoziemców w stosunku do rodzimych pracowników); możliwość pozyskania wykształconych i wykwalifikowanych pracowników cudzoziemskich (<i>brain gain</i>), wzrost kapitału społecznego; – możliwość pozyskania taniej siły roboczej dla sektora prac podstawowych i sezonowych (np. w rolnictwie); niskie koszty zabezpieczenia społecznego w związku z krótkookresowym pobytem cudzoziemców; – niski koszt dla systemu zabezpieczenia społecznego, dobrowolny powrót imigrantów do kraju pochodzenia w sytuacji braku zatrudnienia; – napływ głównie obywateli krajów sąsiednich, bliskich historycznie i kulturowo (brak problemów adaptacyjnych), niewymagających intensywnych i kosztownych programów integracyjnych.
Skutki negatywne
– zjawisko nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców, związany z tym brak kontroli warunków zatrudnienia i ograniczone wpływy z podatku dochodowego; – możliwe nielegalne przedłużenie pobytu poza okres obowiązywania zezwolenia na pobyt, podjęcie czy też kontynuacja nielegalnego zatrudnienia przez migranta; – migranci zarobkowi stanowią w ograniczonym stopniu siłę nabywczą, swój dochód (wydają) konsumują przede wszystkim w kraju pochodzenia.

Źródło: M. Lesińska, *Polityka migracyjna Polski a procesy napływowe z Ukrainy*, [w:] Z. Brunarska, M. Grotte, M. Lesińska, *Migracje...op. cit.*, s. 38-39.

Do podstawowych skutków pozytywnych autorka zaliczyła m.in.: elastyczność reakcji na potrzeby rynku, możliwość pozyskania taniej siły roboczej, niski koszt dla systemu zabezpieczenia społecznego. Negatywnych skutków autorka wskazała mniej i trudno nie odnieść wrażenia, iż mają one jakby mniejszą wagę w stosunku do szeregu wskazywanych korzyści.

2.4. Zmiany w gospodarce i na rynku pracy w Polsce sprzyjające rozwojowi migracji z Ukrainy

Zmian w gospodarce i na rynku pracy, które przyczyniły się do rozwoju migracji z Ukrainy do Polski było wiele, trudno jest nawet z perspektywy czasowej stwierdzić jasno, które z nich wpłynęły najsilniej na rozwój tego procesu. Pewne jest to, że czynniki te oddziaływały na rozwój migracji zarówno w Polsce jak i na Ukrainie, można więc mówić o jednoczesnym wystąpieniu czynników wypychających na Ukrainie jak i przyciągających

migrantów w Polsce. Z uwagi na zakres i tematykę monografii analizie poddano przede wszystkim zmiany, które wystąpiły w Polsce. Można do nich zaliczyć m.in.:

- 1) odmienną drogę rozwoju gospodarczego w Polsce i na Ukrainie na początku lat dziewięćdziesiątych XX wieku, skutkującą zwiększaniem się różnicy w poziomie życia w Polsce i na Ukrainie, w szczególności różnicy w poziomie wynagrodzeń; ta zmiana oddziaływała szczególnie na migrantów z Ukrainy, stanowiąc jeden z podstawowych czynników motywujących do podejmowania migracji;
- 2) zmiany na rynku pracy w Polsce, skutkujące wzrostem zapotrzebowania na pracowników; ponieważ gospodarka i rynek pracy to dwa powiązane ze sobą zagadnienia jedną z podstawowych przyczyn zmian na rynku pracy był rozwój gospodarczy Polski, wsparty istotnym polepszeniem koniunktury gospodarczej na świecie trwającym kilka lat – do połowy 2008 roku; duży wpływ na polski rynek pracy miała również akcesja w 2004 roku Polski do UE i związane z tym wydarzeniem stopniowe otwieranie rynków pracy w krajach Europy Zachodniej;
- 3) niedostosowanie strukturalne polskiego rynku pracy do potrzeb gospodarki w przekroju edukacyjnym, zawodowym i terytorialnym.

Ad 1. Sytuacja na początku lat 90. ubiegłego wieku (zmiana systemu gospodarczego i politycznego w Polsce od 1989 roku, odzyskanie niepodległości przez Ukrainę w 1991 roku) wymagała w gospodarkach obu krajów wykonania radykalnych zmian. Próby takich zmian na Ukrainie, zakończone niepowodzeniem, były opisywane w jednym z poprzednich podrozdziałów. Z kolei przeprowadzone w Polsce zmiany gospodarcze, polegające na wprowadzeniu mechanizmu rynkowego, mimo wielu niedoskonałości i problemów występujących do dnia dzisiejszego, zakończyły się powodzeniem. Podstawą przemian rynkowych w Polsce było ograniczanie bezpośredniej ingerencji państwa w gospodarkę, w szczególności poprzez: wycofywanie państwa z bezpośredniego prowadzenia działalności gospodarczej; prywatyzację przedsiębiorstw państwowych; oddziaływanie na gospodarkę w drodze działań legislacyjnych w miejsce szczegółowego planowania i zarządzania gospodarką; powszechne egzekwowanie ekonomicznej odrębności wszystkich przedsiębiorstw; wprowadzenie możliwości swobodnego prowadzenia działalności gospodarczej i równości wszystkich podmiotów gospodarczych. Zmianom tym towarzyszyły radykalne zmiany w strukturze majątkowej, kapitałowej, produkcyjnej oraz w strukturze zatrudnienia większości istniejących podmiotów, mające na celu ich dostosowanie do zmienionych warunków funkcjonowania na rynku.

W rezultacie wprowadzane w Polsce od 1989 roku głębokie zmiany, przy różnego rodzaju występujących problemach ekonomicznych i społecznych, doprowadziły dość szybko do ukształtowania rynkowej gospodarki o zasadach działania zbliżonych do gospodarek w państwach Europy Zachodniej²³⁸. E. Kryńska uważa, że procesy gospodarcze zachodzące w Polsce w latach 90. ubiegłego wieku kształtowały się pod wpływem wielu czynników, do których autorka zaliczyła:

- nowe rozwiązania instytucjonalne i instrumentalne procesu transformacji systemowej;

²³⁸ Z pewnością skala negatywnych skutków, szczególnie społecznych byłaby mniejsza, gdyby Państwo prowadziło w gospodarce w większym stopniu politykę przemysłową, a na rynku pracy politykę zatrudnienia. O braku polityki przemysłowej decydowało przede wszystkim to, że taka polityka w latach 90. była kojarzona z poprzednim systemem gospodarczym i politycznym, stąd brak było woli politycznej do jej prowadzenia z obawy o posądzenie o działania mające na celu powrót centralnego zarządzania gospodarką. Innym powodem braku takiej polityki było to, że w miarę przygotowywania Polski do przystąpienia do UE, Polska akceptowała w coraz większym stopniu podejście, w którym działania związane z polityką przemysłową, mogłyby być uznane za formę pomocy publicznej. Również na rynku pracy – jak zaznaczają badacze tej problematyki – w Polsce mieliśmy do tej pory prymat polityki, nakierowanej głównie na rozwiązywanie problemów strukturalnych rynku pracy (w szczególności zmniejszania skali bezrobocia), kosztem polityki zatrudnienia, rozumianej jako oddziaływanie na ogólny poziom zatrudnienia w gospodarce w celu osiągnięcia stanu pełnego zatrudnienia. Zob. E. Kryńska, Z. Wiśniewski, *Trzyście tez w sprawie reformy polityki państwa na rynku pracy w Polsce*, Polityka Społeczna, 2007, Nr 9, s. 1-5. Przyczynami prymatu polityki rynku pracy nad polityką zatrudnienia, mogły być te same powody, które decydowały o braku polityki przemysłowej. Niezależnie jednak od powodów, skutkiem ograniczonej skali w zakresie stosowania polityki zatrudnienia była m.in. niedostateczna ilość tworzonych miejsc pracy. Charakterystykę polityki państwa na rynku pracy w Polsce przedstawiają m.in. E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Polityka państwa wobec rynku pracy: Idee ekonomiczne i rzeczywistość*, Polityka Społeczna, 2010, Nr 5-6, s. 1-7. Analiza tych czynników w szerszym zakresie przekracza ramy tej pracy, ale takim przykładowym czynnikiem, na który można zwrócić uwagę, który wywołał istotne skutki w gospodarce i na rynku pracy, było otwarcie polskiej gospodarki na początku okresu transformacji na zagraniczną konkurencję, przy jednoczesnym odejściu od dotychczasowych rynków zbytu (w krajach Europy Wschodniej, krajach arabskich itp.). Skutki tego otwarcia występowały w różnym stopniu i czasie w różnych branżach. O ile Umowa Stowarzyszeniowa z UE z 1991 roku przyczyniła się do stopniowego przygotowywania polskiej gospodarki do działania na konkurencyjnym rynku Unii Europejskiej (m.in. zapisy umowy przewidywały: utworzenie strefy wolnego handlu dla produktów przemysłowych w okresie 10 lat, usuwały ograniczenia w wymianie towarowej szybciej ze strony Unii Europejskiej niż krajów partnerskich, tworzyły podstawy pomocy finansowej i technicznej w ramach funduszu PHARE), o tyle dość szybkie i jak się wydaje nie do końca przygotowane organizacyjnie i legislacyjnie przystąpienie Polski do Światowej Organizacji Handlu w 1995 roku, bez żadnej ustawy chroniącej rynek wewnętrzny na wzór krajów UE czy USA, w dużej mierze przyczyniło się do zapaści w kilku branżach przemysłu wraz ze wszystkim negatywnymi tego zdarzenia skutkami na rynku pracy, w szczególności w zakresie bezrobocia. Szerzej o zmianach w gospodarce i na rynku pracy m.in.: S. Szukalski, *Bilans strukturalnych przemian polskiej gospodarki po 1989 roku i perspektywy jej rozwoju*, Zarządzanie i Marketing, Zeszyty Naukowe Politechniki Rzeszowskiej, Nr 272, Zeszyt 17, Nr 1/2010; L. Kucharski, E. Kwiatkowski (red.), *Wzrost gospodarczy – rynek pracy – polityka państwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011; R. Piasecki (red.), *Wpływ globalizacji na wielkości makroekonomiczne i konkurencyjność gospodarki Polski*, Studia i Monografie, Nr 25, SWSPiZ w Łodzi, Łódź 2009; A. Krajewska, K. Piotrowska-Marczak, B. Gregor, G. Krystańczuk (red.), *Polska po 15 latach. Efekty transformacji systemowej*, Acta Universitatis Lodzensis. Folia Oeconomia, Wyd. UŁ, Łódź 2008, Nr 219; E. Kwiatkowski, *Aktywna polityka państwa na rynku pracy w Polsce*, [w:] E. Kryńska, E. Kwiatkowski, H. Zarychta, *Polityka państwa na rynku pracy w Polsce w latach dziewięćdziesiątych*, IPISS, Warszawa 1998; W. Wilczyński, *Polski przełom ustrojowy 1989-2005. Ekonomia epoki transformacji*, Wydawnictwo WSB w Poznaniu, Poznań 2005.

- bieżącą politykę gospodarczą realizującą generalnie założenia programu zmian systemowych oraz działania prowizoryczne – doraźne, będące reakcją na pojawiające się dysproporcje i nierównowagę;
- uwarunkowania zewnętrzne, zwłaszcza rozpad kontaktów handlowych z krajami postsocjalistycznymi;
- następstwa ekonomiczne lat poprzednich wraz z inercyjnym wpływem czynników politycznych i społeczno-ustrojowych okresu realnego socjalizmu²³⁹.

Każde z tych uwarunkowań silnie oddziaływało na gospodarkę i na rynek pracy, a podejmowane z ich powodu lub pod ich wpływem działania w gospodarce polskiej silnie różnicowały poziom rozwoju gospodarczego i poziom życia mieszkańców Polski i Ukrainy. Sytuacja w pewnym zakresie zaczęła zmieniać się po 2000 roku. O ile stosunek wynagrodzeń na Ukrainie i w Polsce w 2001 roku wynosił 1:9, to już w 2011 roku ten stosunek zmalał do 1:3, co zmniejszyło atrakcyjność migracji do Polski (tab. 27).

Tabela 27. Różnice w poziomie średnich wynagrodzeń nominalnych pomiędzy Polską a Ukrainą w latach 2001-2012

Rok	Średni poziom wynagrodzeń w Polsce w PLN	Średni poziom wynagrodzeń na Ukrainie w UAH	Średni poziom wynagrodzeń na Ukrainie w PLN*	Stosunek wynagrodzeń 2:4
1	2	3	4	5
2001	2061,85	305	228	9,0 : 1
2002	2133,21	370	291	7,3 : 1
2003	2201,47	455	319	6,9 : 1
2004	2289,57	590	333	6,9 : 1
2005	2380,29	806	521	4,6 : 1
2006	2477,23	1041	600	4,1 : 1
2007	2691,03	1351	650	4,1 : 1
2008	2943,88	1806	674	4,4 : 1
2009	3102,96	1906	678	4,6 : 1
2010	3224,98	2239	833	3,9 : 1
2011	3399,52	2633	1120	3,0 : 1
2012	3521,67	3026	1157	3,0 : 1

* Po przeliczeniu ukraińskiej waluty UAH na PLN według średniego kursu NBP z ostatniego notowania w grudniu danego roku. Zestawienie nie uwzględnia siły nabywczej pieniądza w Polsce i na Ukrainie

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych: Narodowego Banku Polski www.nbp.pl, Głównego Urzędu Statystycznego www.stat.gov.pl oraz Państwowego Komitetu Statystyki Ukrainy www.ukrstat.gov.ua data dostępu 24.08.2013 r.

²³⁹ E. Kryńska, *Uwarunkowania, miejsce i kierunki polityki rynku pracy*, [w:] E. Kryńska, E. Kwiatkowski, H. Zarychta, *Polityka ...*, op. cit, s. 13-72.

Prezentowane wcześniej dane (podrozdział 1.4.1) dotyczące liczby zezwoleń na pracę i oświadczeń dla migrantów (w tym dla migrantów z Ukrainy) w Polsce wskazują, że po 2011 roku liczba zezwoleń i oświadczeń zmniejszała się. Dopiero w pierwszej połowie 2014 roku liczba zezwoleń i oświadczeń istotnie wzrosła, można domniemywać, iż było to skutkiem pogorszenia się sytuacji gospodarczej na Ukrainie w związku z wydarzeniami zachodzącymi w tym kraju od końca 2013 roku. W przyszłości z uwagi na pogłębiający się kryzys gospodarczy na Ukrainie najprawdopodobniej relacja wynagrodzeń zmieni się na niekorzyść Ukrainy. Z pewnością migracja roku 2013 nie jest opisywaną wcześniej migracją z drugiej połowy lat 90. XX wieku, gdzie migranci z Ukrainy podejmowali jakkolwiek pracę w Polsce za jakiegokolwiek wynagrodzenie, a zarobione przez 3-4 miesiące pieniądze pozwalały na dostatnią egzystencję na Ukrainie w pozostałych miesiącach roku.

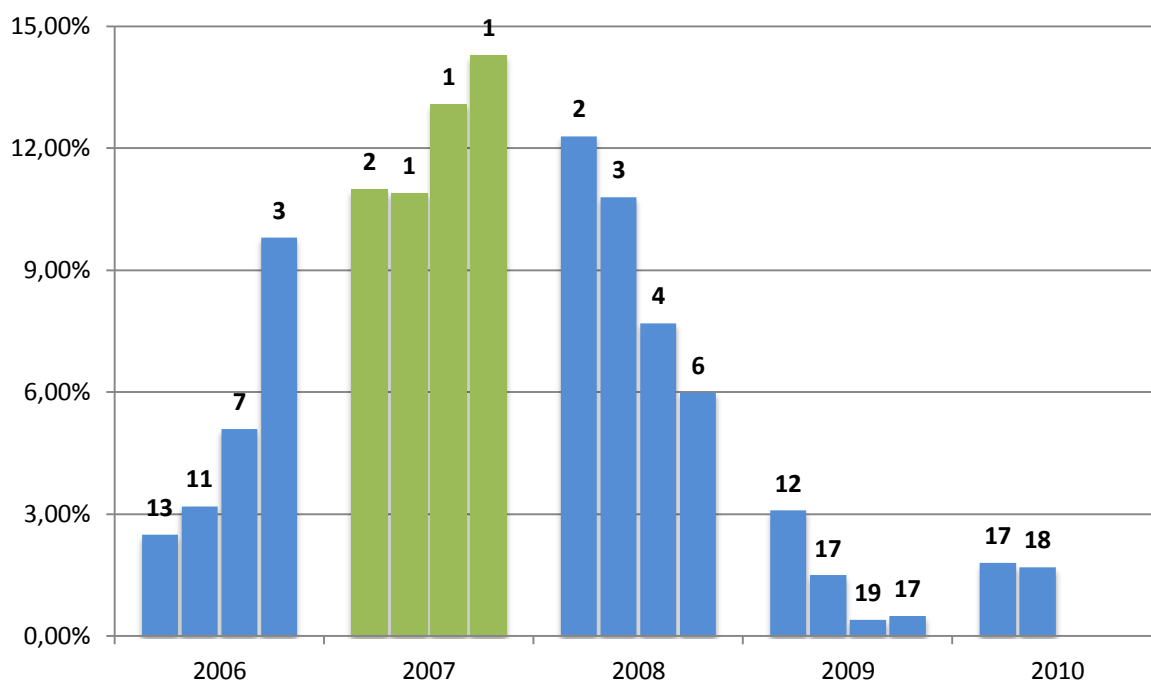
Ad 2. Następstwem akcesji Polski do Unii Europejskiej w 2004 roku było stopniowe otwieranie rynków pracy dla polskich emigrantów w poszczególnych krajach Unii. Ale moment ten zbiegł się w czasie z silnym wzrostem koniunktury gospodarczej na świecie i w Polsce trwającym do połowy 2008 roku. Spowodowało to odpływ ponad 2 mln polskich potencjalnych pracowników, przy jednoczesnym wzroście podaży miejsc pracy w różnych branżach gospodarki w Polsce²⁴⁰. Już w końcu 2006 roku około 10% polskich przedsiębiorców zgłaszało problemy z pozyskaniem pracowników²⁴¹. W IV kwartale 2007 roku liczba zgłaszających problemy przekroczyła 14%. Ale o skali problemu świadczy to, że przedsiębiorcy od początku 2007 roku zgłaszali problem braku pracowników jako kluczowy, bądź nawet jako pierwsza i najistotniejsza bariera rozwoju – jak to odnotowano w drugim, trzecim i czwartym kwartale 2007 r. (wykres 10).

²⁴⁰ Choć w latach 2007-2010 obserwowano spadek liczby wyjazdów za granicę na pobyt stały, to od 2011 roku – według GUS – ponownie odnotowano ich niewielki wzrost. GUS ocenia, że w końcu 2011 r. poza granicami Polski przebywało czasowo 2060 tys. mieszkańców Polski tzw. migracji poakcesyjnej, tj. o ok. 60 tys. więcej niż w 2010 r. GUS szacuje, że ponad 75% czasowych emigrantów przebywa za granicą co najmniej 1 rok. Zob. „Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym Polski do 2012 roku”, GUS, Warszawa 2013, s. 3; http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/L_podst_inf_o_rozwoju_dem_pl_do_2012.pdf dostęp: 12.11.2013.

²⁴¹ P. Kaczmarczyk i M. Okólski wśród czynników wpływających na rosnące niedobory zasobów pracy w Polsce w tym okresie wymienili:

- wzrost gospodarczy i towarzyszący mu proces kreacji nowych miejsc pracy;
- odpływ siły roboczej za granicę, co może zwiększać skalę nierównowagi zwłaszcza w ujęciu sektorowym, a także zwiększać skalę wahań sezonowych;
- zmiany o charakterze długookresowym, takie jak powolny proces starzenia się społeczeństwa, ale również zmiany wzorców edukacyjnych, zwłaszcza wskazywane już zmniejszenie zainteresowania kształceniem zawodowym i zwiększenie skali kształcenia na poziomie wyższym;
- wzrost znaczenia innowacyjności i zaawansowanych technologii.

P. Kaczmarczyk, M. Okólski (red.), *Polityka migracyjna* ...op. cit., s. 59-60.



Wykres 10. Odsetek przedsiębiorstw wskazujących istnienie problemów z pozyskaniem pracowników wraz z określeniem pozycji tej bariery rozwoju na liście barier w latach 2006-2010

Źródło: Narodowy Bank Polski, www.nbp.pl dostęp: 10.08.2012 r.

Fakt ten spowodował zainteresowanie migrantami, a więc doprowadził do swoistego ssania pracowników z Ukrainy i innych krajów sąsiednich na polski rynek, także w miejsca, gdzie do tej pory udział migrantów w Polsce występował w wymiarze symbolicznym, np. do przemysłu. Sytuacja na rynku pracy wymusiła także (opisywane wcześniej) zmiany prawne umożliwiające napływ migrantów na polski rynek pracy.

Ekspert z Ośrodka Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego (OBM UW) stwierdzili, że ocena roli poszczególnych czynników w rosnącej skali niedoborów podaży pracy na polskim rynku pracy jest wielce niejednoznaczna²⁴². Wskazywali jednak, iż głównym czynnikiem odpowiedzialnym za ówczesną sytuację (badania były prowadzone w 2007 roku w szczytowym momencie niedoborów na rynku pracy w całym okresie transformacji po

²⁴² Ekspert prowadził prace w ramach badania Delphi zrealizowanych w projekcie „Polityka migracyjna jako instrument promocji zatrudnienia i ograniczania bezrobocia” przez Ośrodek Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego. Zob. I. Grabowska-Lusińska, A. Żylicz (red.), *Czy polska gospodarka potrzebuje cudzoziemców?* OBM WNE UW, Warszawa 2008.

C. Żołędowski, analizując skutki emigracji poakcesyjnej Polaków uważa, że odpływ młodych i wykwalifikowanych pracowników z Polski „nie zostanie zrekomensowany przez napływ pracowników cudzoziemskich (co się niekiedy uspokajająco przedstawia jako substytut emigracji zarobkowej z Polski)”.

Zob. C. Żołędowski, *Przyczynki do migracji pracowniczych z Polski*, *Polityka Społeczna*, 2007, Nr 5/6, s. 1-3.

1989 roku w Polsce) była dobra koniunktura gospodarcza, która zwiększała skłonność do tworzenia nowych miejsc pracy.

Ad 3. Jednocześnie eksperci (z OBM UW) stwierdzili, że pozytywnym tendencjom makroekonomicznym towarzyszyło utrwalanie się niedopasowania strukturalnego na polskim rynku pracy, które było wyraźnie widoczne zwłaszcza w przekrojach edukacyjnych, zawodowych oraz terytorialnych. Według szacunków, skala niedopasowań strukturalnych na rynku pracy w Polsce przed przystąpieniem do Unii Europejskiej, w latach 1994-2004 wynosiła od 19 do 25%, tzn. taki zasób siły roboczej musiałby zmienić sekcję EKD, aby zniknęły niedopasowania strukturalne²⁴³. W dalszej kolejności wskazywali, iż za obserwowane zjawiska są odpowiedzialne procesy demograficzne oraz migracje zagraniczne, które jednak oddziałują w nieco odmienny sposób, raczej wzmacniając strukturalne słabości polskiego rynku pracy.

Kilkanaście lat temu w okresie, w którym migracja z Ukrainy do Polski dopiero zaczęła być zauważalna, A. Karpiński próbował wskazać 10 cech charakterystycznych wyrażających specyfikę polskiego rynku pracy w odróżnieniu od bardziej rozwiniętych krajów Unii Europejskiej. Te cechy, mogące w pewnej mierze sprzyjać rozwojowi migracji z Ukrainy do Polski to:

- silniejsza niż w innych krajach UE tendencja do dezaktywacji zasobów pracy (w okresie 1989-2003 liczba pracujących w Polsce zmniejszyła się o 26%, w UE w większości krajów wzrosła);
- dominacja zapotrzebowania na zawody robotnicze i rolnicze nad innymi kategoriami zawodów w skali niewystępującej w UE (na zawody robotnicze w Polsce w 2000 r. zapotrzebowanie wynosiło 50% całości zatrudnienia, w UE tylko 33%);
- znacznie mniejsza rola grupy zawodów „specjaliści” w przyroście zatrudnienia w Polsce niż w innych krajach (np. w latach 1997-1999 przyrost specjalistów w Polsce wynosił tylko 8% całych przemieszczeń zatrudnienia, w UE około 30%);
- wyjątkowo duży (większy niż średnio w UE) udział zawodów robotniczych w ogólnym spadku zatrudnienia (w latach 1997-2000 zawody robotnicze w Polsce stanowiły 63% łącznego spadku zatrudnienia, w UE tylko 26%);
- niedorozwój nowoczesnych elementów zatrudnienia spowodowany spadkiem (w przeciwieństwie do UE) zatrudnienia w szeregu dziedzinach o decydującym

²⁴³ L. Kucharski, K. Myślińska, *Poziom niedopasowań strukturalnych na rynku pracy w Polsce*, Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica 2008, Nr 219, s. 51-67.

znaczeniu dla modernizacji gospodarki i kwalifikacji zasobów pracy oraz procesów innowacyjnych w gospodarce (jak podaje autor – w 2003 r. na przemysł wysokiej techniki i naukę łącznie przypadało w Polsce 1,3% całości zatrudnionych, wobec 4,5% w UE);

- spadek ogólnej liczby samozatrudnionych w Polsce pod wpływem zmniejszenia się zatrudnienia w rolnictwie indywidualnym, niewystępujący w krajach UE (w latach 1989-2003 liczba ta w Polsce zmniejszyła się o 25%, podczas gdy średnio w UE wzrosła o 20%);
- silniejsze niedostosowanie struktury kształcenia w stosunku do potrzeb rynku pracy w Polsce niż średnio w UE (jeden z najniższych udziałów absolwentów o kierunkach przyrodniczych i technicznych – 11%, wobec 18% w UE);
- znacznie większe zróżnicowanie w Polsce, niż średnio w UE, poziomów wykształcenia ludności w dużych miastach niż na wsi i małych miasteczkach, w rezultacie niższy poziom kwalifikacji osób pochodzących ze wsi;
- znacznie większy w Polsce niż w większości krajów UE wpływ emigracji zagranicznych na sytuację na rynku pracy;
- niedopasowanie regionalne i lokalne zapotrzebowania i podaży pracy występujące w szerszej skali niż w UE²⁴⁴.

Wymienione na początku niniejszego podrozdziału (pkt. 1-3) zmiany w gospodarce i na rynku pracy, które przyczyniły się do rozwoju migracji z Ukrainy do Polski nie są jedynymi. Przegląd literatury wskazuje, że autorzy badań na temat rynku pracy i migracji w Polsce (choć dość rzadko) jako czynniki mogące sprzyjać migracji z Ukrainy wskazują:

- 1) w znacznym stopniu cykliczny (konjunkturalny) charakter niedoborów na rynku pracy, każde zaburzenie na tym rynku wymaga szybkiej reakcji, a migranci z kraju ościennego są najszybszym, dostępnym zasobem pracowników, który można zaktywizować; przeprowadzona wcześniej analiza wskazywała, że w zachodniej części Ukrainy mieszkają migranci, którzy chętnie podejmują tego typu pracę okresową bez zmiany miejsca zamieszkania;
- 2) znaczną liczbę miejsc pracy w Polsce związaną z pracami prostymi niewymagającymi kwalifikacji; to zjawisko pogłębiało się w okresie transformacji poprzez lokowanie w Polsce inwestycji, w których praca polega na prostym montowaniu wyrobów;

²⁴⁴ A. Karpiński, *Przyszłość rynku pracy w Polsce*, Polska Akademia Nauk, Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus”, Warszawa 2006, s. 78-80.

gdyby inwestorzy zagraniczni lokowali w Polsce centra badawczo-rozwojowe czy technologiczne, to miejsc dla migrantów byłoby mało, z powodu tego, że z jednej strony zajmowałby je przede wszystkim Polacy, po drugie – takie miejsca pracy byłyby nieatrakcyjne dla niektórych grup migrantów wysoko kwalifikowanych, np. dla informatyków, z uwagi na warunki pracy oferowane im w Kanadzie czy Stanach Zjednoczonych;

- 3) niskie koszty i łatwość pozyskania wizy do Polski w porównaniu do innych krajów Europy, w szczególności starej UE;
- 4) znajomość języka polskiego, bliskość kulturowa i terytorialna migrantów;
- 5) brak problemów z integracją migrantów z Ukrainy i brak obciążeń sfery socjalnej w Polsce wydatkami związanymi z pobytem tych migrantów, czego doświadcza wiele wysoko rozwiniętych krajów starej UE (15 krajów).

A. Piekut wymienia czynniki na poziomie makrospołecznym, które mogą przyczyniać się do podejmowania pracy przez obcokrajowców w Polsce. Są to:

- 1) czynniki ekonomiczne, a wśród nich zmiana działowej struktury zatrudnienia i niedostosowanie po stronie podaży pracy (wzrost popytu na pracę w gospodarstwach domowych, wzrost popytu na pracowników o wyższych kwalifikacjach, napływ kapitału i inwestycji zagranicznych);
- 2) czynniki prawne, wśród których należy przede wszystkim wymienić otwarcie granic Polski po 1989 r. i wiążące się z tym zmiany w zasadach, na których przekracza się polską granicę oraz przystąpienie do UE w maju 2004 r., które ułatwiło cudzoziemcom dostęp do polskiego rynku pracy;
- 3) czynniki społeczne, wśród których znajduje się bliskość geograficzna i kulturowa oraz związki historyczne Polski i krajów, z których przybywają imigranci. Ogromną rolę odgrywają więzi pokrewieństwa i rozwój sieci migranckich²⁴⁵.

Jakich zmian wobec tego w zakresie zapotrzebowania na pracę należy oczekiwać w Polsce w przyszłości i które z nich mogą mieć wpływ na migrację z Ukrainy? Przede wszystkim, jak zauważa E. Kryńska – nie ma wystarczająco silnych przesłanek naukowych, by przewidywać spektakularne wielkości zapotrzebowania na pracę pod wpływem

²⁴⁵ A. Piekut, *Czynniki makro- i mikrospołeczne po stronie pracowników cudzoziemskich*, [w:] A. Żylicz i I. Grabowska-Lusińska (red.), *Czy polska gospodarka potrzebuje cudzoziemców?* Ośrodek Badań nad Migracjami UW, Warszawa 2008, s. 41.

globalizacji czy postępu technicznego i technologicznego²⁴⁶. Natomiast istnieją mocne przesłanki, by z dużym prawdopodobieństwem przewidywać takie zmiany struktury zapotrzebowania na pracę jak zmniejszanie zapotrzebowania na pracowników stałych, zatrudnianych w formach standardowych oraz przesunięcia popytu od pracowników nisko kwalifikowanych bądź bez kwalifikacji w stronę osób posiadających wysoki poziom wiedzy i umiejętności zawodowych.

Analizowane do tej pory zagadnienia dotyczyły czynników wpływających na rozwój migracji do Polski ze szczególnym uwzględnieniem stanu i zmian w gospodarce i na rynku pracy. Z rozważań cytowanych autorów wynika, że jednym z najważniejszych czynników sprzyjających rozwojowi migracji do Polski jest sytuacja gospodarcza obu krajów oraz sytuacja na polskim rynku pracy (prawdopodobnie także ukraińskim, to zagadnienie nie było jednakże analizowane) jaka wytworzyła się po wielu latach transformacji. W uproszczeniu można przyjąć, że każda poprawa funkcjonowania polskiego rynku pracy (np. wzrost mobilności bezrobotnych, większa elastyczność pracy, lepsze dostosowanie szkolnictwa do potrzeb rynku itp.) może być czynnikiem hamującym migrację. Tak samo czynnikiem hamującym może być ograniczenie emigracji i powrót części osób do Polski z migracji poakcesyjnej.

Nie wszyscy jednak zgadzają się z tezą wskazującą na zależność pomiędzy stanem gospodarki i sytuacją na rynku pracy a napływem migrantów. Badacze z Ośrodka Badań Migracji Uniwersytetu Warszawskiego uważają, że „nie ma bezpośrednich związków pomiędzy sytuacją gospodarczą Polski a napływem cudzoziemców” oraz „...ani poprawiające się warunki na rynku pracy nie powodują zmniejszenia napływu cudzoziemskiej siły roboczej, ani pogarszająca się sytuacja gospodarcza nie powoduje zmniejszenia napływu”²⁴⁷. Zwrócić jednak należy tu uwagę, że okres analizy i cytowanych wniosków badaczy dotyczył tylko lat 1989-2007, zatem okresu, w którym zachodziło w polskiej gospodarce i na rynku pracy wiele zmian, a liczba (oficjalnie zarejestrowanych) migrantów pozostawała na stabilnym, ale bardzo niskim poziomie w stosunku do lat późniejszych. Stąd dla uzyskania odpowiedzi na postawione wyżej pytanie należy analizować także okres, w którym – jak wspomniano – liczba migrantów (utożsamiana z liczbą zezwoleń na pracę i oświadczeń pracodawców) istotnie wzrosła, tj. lata po 2007 roku. Badania autora opisywane

²⁴⁶ E. Kryńska, *Wpływ megatrendów światowych na polski rynek pracy*, [w:] E. Kryńska (red.), *Wybrane aspekty rozwoju gospodarczego i rynku pracy*, Acta Universitatis Lodzensis, Folia Oeconomica 2007, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2007, s. 5-19.

²⁴⁷ A. Górny, I. Grabowska-Lusińska, M. Lesińska, M. Okólski (red.), *Transformacja ...op. cit.*, s. 255.

w części empirycznej niniejszej monografii dotyczą okresu 2006-2014, w którym wystąpił zarówno szczytowy moment koniunktury gospodarczej tej dekady, jak i okresu kryzysu gospodarczego w Europie w latach następnych, a liczba migrantów z Ukrainy zmieniła się w istotny sposób.

2.5. Rola i pozycja migrantów z Ukrainy na polskim rynku pracy i u polskich przedsiębiorców

Rolę i pozycję migrantów na rynku pracy można oceniać z różnego punktu widzenia, ale prowadzący badania procesów migracji najczęściej wykorzystują do tego celu:

- motywy zatrudniania migrantów przez przedsiębiorców;
- korzyści jaką osiągają przedsiębiorcy z tytułu zatrudniania migrantów;
- stanowiska pracy i działy gospodarki, w których są zatrudniani migranci;
- substytucyjną lub komplementarną rolę migrantów w stosunku do rodzimych pracowników.

Według A. Strużyny głównym powodem zatrudniania migrantów w Polsce jest ich zawodowa specyfika oraz korzyści wynikające z ich zatrudnienia, zarówno dla pracodawcy jak i dla całej gospodarki²⁴⁸. Inne badania, przynajmniej w części, potwierdzają taką tezę.

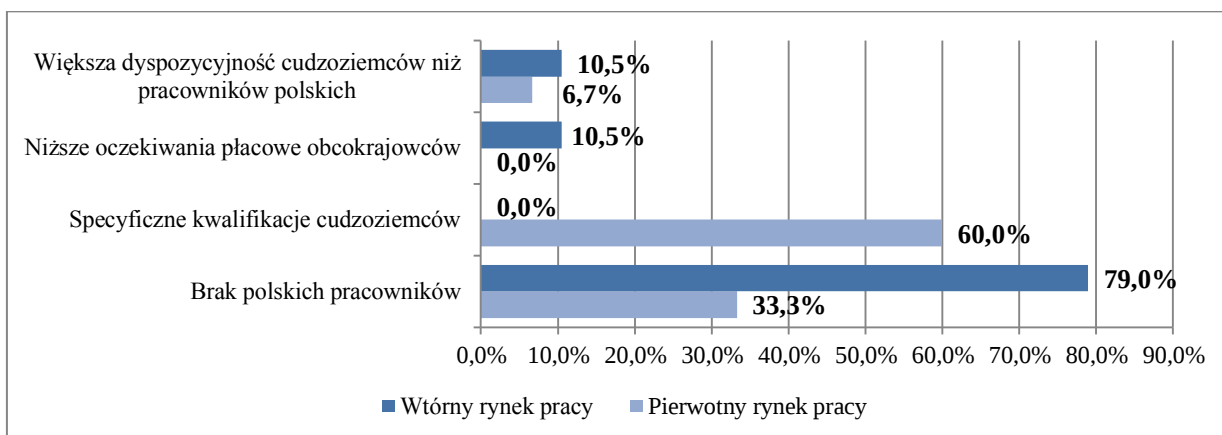
S. Kubiciel-Lodzińska badała powody korzystania z pracy migrantów, wskazywane przez pracodawców na terenie województwa opolskiego (na rynku pracy pierwotnym i wtórnym) oraz powody podejmowania pracy przez cudzoziemców w województwie²⁴⁹. Wyniki badań ujawniły istotne różnice w przyczynach zatrudniania migrantów na pierwotnym i wtórnym rynku, wskazujące, iż tezę A. Strużyny można odnosić raczej do rynku pierwotnego, a nie wtórnego.

Na wtórnym rynku pracy o wiele istotniejszym powodem zatrudniania migrantów przez pracodawców w Polsce jest brak polskich pracowników aniżeli specyficzne kwalifikacje. W wynikach badań zwraca też uwagę to, że typowo ekonomiczny powód zatrudniania migrantów, jakim są niższe oczekiwania płacowe ze strony migrantów,

²⁴⁸ A. Strużyna, *Cudzoziemcy na polskim rynku pracy – wielkość i struktura zatrudnienia*, [w:] W. Jarmolowicz, *Przemiany ...op. cit.*, s. 145-146.

²⁴⁹ S. Kubiciel-Lodzińska, *Zatrudnienie cudzoziemców w województwie opolskim – wyniki badań empirycznych*, *Polityka Społeczna* 2012, Nr 8, s. 20-25.

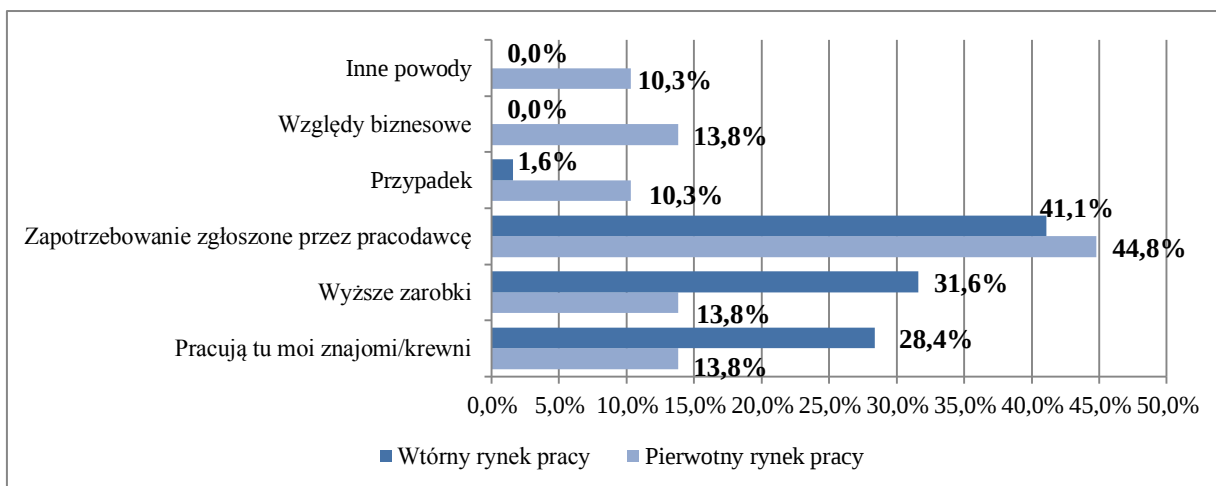
ma w decyzjach przedsiębiorców znaczenie zerowe, w przypadku rynku pierwotnego, a niewielkie – na rynku wtórnym (wykres 11).



Wykres 11. Powody korzystania z pracy migrantów wskazywane przez pracodawców w województwie opolskim

Źródło: S. Kubiciel-Lodzińska, *Zatrudnienie ...*, op. cit., s. 23.

Również migranci wśród powodów podejmowania pracy w województwie opolskim nie wskazywali na wyższe zarobki jako główny powód przyjazdu w poszukiwaniu pracy, choć u 31,6% migrantów względy finansowe stanowiły najważniejszy powód podjęcia tam pracy (wykres 12).



Wykres 12. Powody podejmowania pracy w województwie opolskim wskazywane przez migrantów

Źródło: S. Kubiciel-Lodzińska, *Zatrudnienie cudzoziemców ...*, op. cit., s. 23.

Badania przeprowadzone w Polsce w 2007 roku badania przez Ośrodek Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego wśród pracodawców zatrudniających migrantów, jak i planujących takie zatrudnienie wskazują, że najczęstszym motywem zatrudniania lub

planowania zatrudniania migrantów był brak zgłaszających się do pracy pracowników rodzimych. Wystąpiły jednak istotne różnice w poglądach pomiędzy przedsiębiorcami już zatrudniającymi cudzoziemców i tymi, którzy planują takie działanie. U przedsiębiorców, którzy dopiero planowali zatrudnianie migrantów dominowała jedna główna potrzeba, tj. wspomniany brak polskich pracowników. Przedsiębiorcy już zatrudniający migrantów wskazywali także często na inne przyczyny zatrudnienia, które w szczególności były związane z posiadaniem specyficznych kwalifikacji oraz wdrażaniem nowych standardów i technologii. Badania obejmowały również pracodawców zatrudniających migrantów na wysoko kwalifikowanych stanowiskach, w tym na stanowiskach kierowniczych. Charakterystyczne jest to, że stosunkowo niewielu przedsiębiorców wskazywało jako przyczynę przyjęcia do pracy migrantów akceptowanie przez nich niższego wynagrodzenia (tab. 28)²⁵⁰.

Na podstawie przeprowadzonych wywiadów (w przywołanych badaniach) wyróżniono cztery typy strategii pracodawców zatrudniających cudzoziemców:

- strategia „w ostateczności cudzoziemiec”, która wiąże się z bezwzględną koniecznością zatrudniania pracowników cudzoziemskich przy braku innych, dostępnych w danym czasie opcji;
- strategia „może być i cudzoziemiec”, w której pracodawca poszukuje pracownika w ogóle, niezależnie od jego pochodzenia, w celu jak najskuteczniejszego obsadzenia wakat;
- strategia „preferencja-cudzoziemiec” oznacza działanie zmierzające do zatrudnienia pracownika cudzoziemskiego, często o określonej narodowości;
- strategia „tylko i wyłącznie cudzoziemiec”, odnosząca się do sytuacji celowej, zaplanowanej rekrutacji pracowników cudzoziemskich z określonych krajów²⁵¹.

Z przyczynami zatrudniania migrantów przez przedsiębiorców wiążą się spodziewane korzyści wynikające z ich zatrudniania. S. Kubiciel-Lodzińska badała na terenie województwa opolskiego m.in. korzyści pracodawców osiągane dzięki zatrudnieniu migrantów na pierwotnym i wtórnym rynku pracy. Pracodawcy z pierwotnego rynku pracy wskazywali przede wszystkim na możliwość zatrudnienia migrantów o specyficznych, niedostępnych dla rodzimej siły roboczej umiejętnościach, np. językowych (86,7%).

²⁵⁰ A. Żylicz, *Pracownicy cudzoziemscy na polskim rynku pracy: komplementarni czy substytucyjni?* [w:] A. Żylicz i I. Grabowska-Lusińska (red.), *Czy polska gospodarka ...*, op. cit., s. 87.

²⁵¹ A. Żylicz, *Pracownicy cudzoziemscy ...*, op. cit., s. 80.

Tabela 28. Przyczyny zatrudniania pracowników – migrantów w Polsce według wielkości firmy w badaniach z 2007 roku w %

Przyczyna*	Firmy małe		Firmy średnie		Firmy duże	
	Zatrudniające cudzoziemców	Planujące zatrudniać cudzoziemców	Zatrudniające cudzoziemców	Planujące zatrudniać cudzoziemców	Zatrudniające cudzoziemców	Planujące zatrudniać cudzoziemców
Do pracy zgłasza się mało obywateli polskich	36,5	72,5	43,0	64,1	37,2	52,4
Cudzoziemcy akceptują niższe wynagrodzenia	3,8	17,5	10,0	17,4	4,1	10,7
Cudzoziemcy akceptują zatrudnienie w bardziej elastycznych formach	9,6	13,8	13,0	18,5	9,5	15,5
Cudzoziemcy lepiej pracują	3,8	15,0	7,0	8,7	2,7	4,8
Cudzoziemcy lepiej znają zagraniczne rynki	13,5	13,8	25,0	17,4	29,7	23,8
Cudzoziemcy wdrażają nowe standardy lub technologie	17,3	17,5	23,0	22,8	25,0	25
Cudzoziemcy posiadają specyficzne kwalifikacje (np. językowe)	38,5	20,0	35,0	29,3	29,7	32,1
Należy pomagać cudzoziemcom w Polsce	0,0	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Nie ma szczególnych powodów, które przemawiałyby za zatrudnianiem cudzoziemców	13,5	6,3	6,0	2,2	9,5	6,0
Trudno powiedzieć	5,8	2,5	7,0	3,3	6,1	1,2

* respondenci mogli wskazywać więcej niż jedną odpowiedź

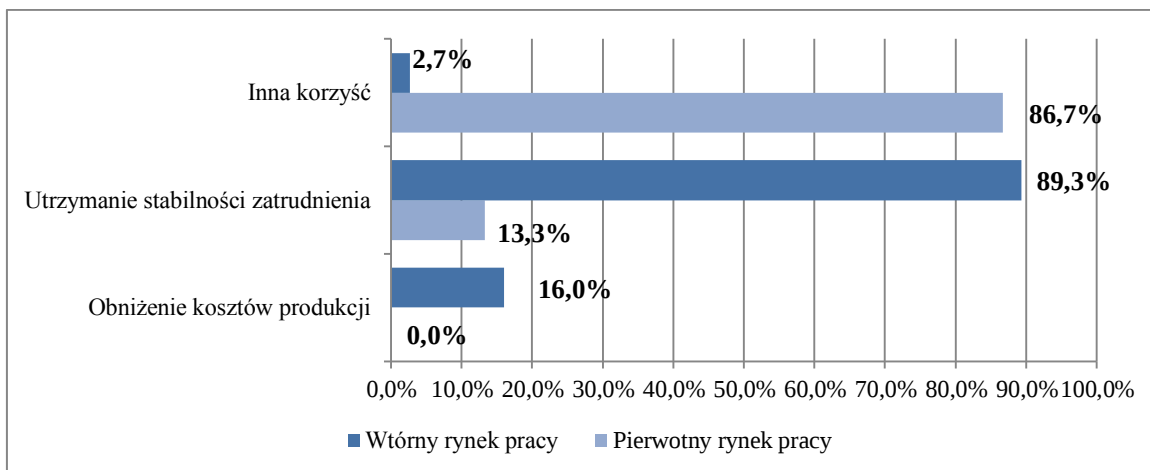
Źródło: A. Żylicz, *Pracownicy cudzoziemscy na polskim rynku pracy: komplementarni czy substytucyjni?* [w:] A. Żylicz i I. Grabowska-Lusińska (red.), *Czy polska gospodarka ...*, op. cit., s. 87.

Inne wypowiedzi wskazywały na korzyść, jakim było utrzymanie stabilności zatrudnienia (13,3%), żaden z badanych nie wymienił jako korzyści obniżenia kosztów produkcji. Dla pracodawców z wtórnego rynku pracy podstawową korzyścią wynikającą z zatrudnienia migrantów było utrzymanie stabilności zatrudnienia (89,3%) (wykres 13)²⁵².

Analizując wyniki badań autorki, należy założyć, że pod pojęciem użytym w badaniach „obniżenie kosztów produkcji” i „inne korzyści” mieści się głównie obniżenie kosztów pracy.

Temat wysokości kosztów pracy związanych z zatrudnieniem migrantów należy do zagadnień tzw. wrażliwych i trudnych do badania, wielokrotnie był poruszany w kontekście przede wszystkim niepłacenia przez przedsiębiorców składek na ubezpieczenia społeczne, czyli pracy „na czarno” lub „w szarej strefie”.

²⁵² S. Kubiciel-Lodzińska, *Zatrudnienie ...*, op. cit., s. 21-25.



Wykres 13. Korzyści osiągnęte przez przedsiębiorców dzięki zatrudnieniu migrantów

Źródło: S. Kubiciel-Lodzińska, *Zatrudnienie cudzoziemców ...*, op. cit., s. 23.

W rzeczywistości korzyści przedsiębiorcy mogą być różnego rodzaju i wynikają z naruszania obowiązujących przepisów prawa. Przede wszystkim pseudokorzyść wynika z nieopłacania składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia migrantów. Zgodnie z zasadą terytorialności, wynikającą z art. 6 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Polski są m.in. pracownikami; osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy-zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia²⁵³. Z powołanego przepisu wynika, że wszystkie osoby fizyczne bez względu na ich miejsce zamieszkania czy obywatelstwo podlegają polskim ubezpieczeniom społecznym (z wyjątkami np. studenci do 26 roku), o ile wykonują pracę na obszarze Polski i na rzecz polskiego podmiotu. Inne możliwe pseudokorzyści przedsiębiorcy to wydłużanie czasu pracy migrantów przy niezminionej płacy czy płacenia migrantom niższych wynagrodzeń w stosunku do pracowników rodzimych na takich samych stanowiskach.

Skala pseudokorzyści przedsiębiorców w Polsce może być rzeczywiście znaczna²⁵⁴. Jednym ze sposobów, przynajmniej częściowej oceny tej skali jest porównanie liczby

²⁵³ Ustawa z 13 października 1998 o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U., 2007 r., Nr 11, poz. 74 z późn. zm.).

²⁵⁴ Z reguły pomija się w badaniach korzyść dla przedsiębiorcy jaką jest zwiększenie elastyczności pracy w wyniku zatrudniania migrantów. Autorzy w tematyce piszący o elastyczności pracy zgodnie stwierdzają, że elastyczność rynków pracy przejawia się we wzroście zatrudnienia niestandardowego, samozatrudnienia, pracy w niepełnym wymiarze, ale sprzyja też procesom migracji. U. Kalina-Prasznic stwierdza, że zjawisko elastyczności rynku pracy obejmuje elastyczność warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, różnorodność form zatrudniania oraz swobodę form organizacji i czasu pracy. Zob. U. Kalina-Prasznic, *Wpływ globalizacji i integracji na zmiany na rynku pracy*, [w:] M. Noga, M.K. Stawicka (red.), *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*, Wydawnictwo CEDEWU, Warszawa

oświadczeń i zezwoleń wydawanych i rejestrowanych w urzędach z liczbą ubezpieczonych cudzoziemców z Ukrainy. Analizie poddano dwa ostatnie lata z badanego okresu, tj. 2009 i 2010 r. Z danych ZUS wynika, że obywatele Ukrainy są najliczniejszą grupą cudzoziemców podejmujących w Polsce pracę. W 2009 roku zarejestrowano w ZUS 18 667 osób, co stanowiło 26,3% wszystkich rejestracji cudzoziemców w Polsce w tym roku, w 2010 zarejestrowano 21 700 osób, co zwiększyło udział rejestrowanych osób z Ukrainy do 28,4%²⁵⁵. Jednak nawet szacunkowe porównanie tych wielkości z liczbą wydawanych zezwoleń i oświadczeń wskazuje, że obywatele Ukrainy, mają jeden z najniższych odsetek rejestracji pod względem ubezpieczeń społecznych, mieszczący się w przedziale 18-22% (na podstawie danych za 2009-2010)²⁵⁶. Przyjęcie założenia, że wszyscy lub niemal wszyscy obywatele Ukrainy, którzy otrzymali zezwolenia na pracę ją podjęli i zostali zarejestrowani w ZUS, oznacza, że odsetek osób, które podjęły pracę w Polsce na podstawie wcześniejszego oświadczenia pracodawcy i zostały zarejestrowane w zakresie ubezpieczeń społecznych obniża się do około 10%²⁵⁷. Zaznaczyć należy, iż problem nierejestrowania migrantów w zakresie ubezpieczeń społecznych nie jest jedynym problemem związanym z zatrudnianiem migrantów z Ukrainy²⁵⁸.

2009, s. 7-13. Szerzej o tym m.in.: B. Szopa, *Państwo wobec problemów pracy i polityki społecznej*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, 2005, Nr 6; A. Szalkowski, *Współczesne problemy stosunków pomiędzy pracą a kapitałem*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, 2007, Nr 4.

²⁵⁵ Badania własne. Dane udostępnione przez ZUS (niepublikowane) według stanu na 31 grudnia 2009 i 30 czerwca 2010 r.

²⁵⁶ Przy założeniu, że wszyscy obywatele Ukrainy, którzy otrzymali w danym roku oświadczenia i zezwolenia podjęli pracę w Polsce a ci, którzy otrzymali oświadczenia przepracowali pełne sześć miesięcy (co oznacza, że liczbę potencjalnie zatrudnionych na podstawie oświadczeń zmniejszamy o połowę) odsetek zgłaszanych migrantów z Ukrainy do ubezpieczeń społecznych wyniósł: w 2009 roku: $[18667 / (9504 + \frac{1}{2} \times 180133)] \times 100\% = 18,75\%$; w 2010 roku: $[21700 / (12894 + \frac{1}{2} \times 169490)] \times 100\% = 22,22\%$.

Przy przyjęciu z kolei założenia, że migranci z Ukrainy, którzy otrzymali zezwolenia na pracę podjęli pracę w 100% (co jest prawdopodobne) odsetek migrantów otrzymujących oświadczenia i jednocześnie zarejestrowanych w ZUS wynosił: w 2009 roku: $[(18667 - 9504) / (\frac{1}{2} \times 180133)] \times 100\% = 10,17\%$; w 2010 roku: $[(21700 - 12894) / (\frac{1}{2} \times 169490)] \times 100\% = 10,39\%$. Powyższe obliczenia mają charakter wyłącznie szacunkowy.

²⁵⁷ Szerzej o tego typu zatrudnianiu, [w:] M. Kabaj, *Praca nierejestrowana we współczesnej literaturze ekonomicznej*, Polityka Społeczna, 2009, Nr 10, s. 3-10; B. Samoraj, *Zatrudnić cudzoziemca legalnie*, Monitor Unii Europejskiej, 2007, Nr 11, s. 64-69; A. Jasińska-Cichoń, *Do kogo inspektor pracy kieruje środki kontrolne*, Serwis Prawno-Pracowniczy, 2007, Nr 52, s. 24-26.

²⁵⁸ O problemach zatrudnienia migrantów z Ukrainy i problemach samych migrantów m.in.: D. Klimek, *Problemy kierowania migrantami zarobkowymi (na przykładzie migracji ukraińskiej)*, [w:] Letkiewicz A. (red.), *Wartości ...*, op. cit., s. 115-125; D. Klimek, *The earnings migrants in the companies in Poland – the scale of migration and management problems (on the example of migrations from Ukraine)*, [w:] E. Jędrych, A. Pietras, A. Stankiewicz-Mróz, *Roles of line managers in creating company's personnel policy*, Politechnika Łódzka, Łódź 2009, s. 23-43; P. Dąbrowski, *Praca przymusowa cudzoziemców w Polsce. Analiza zjawiska w wybranych grupach imigranckich*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2014; M. Duszczek, *Wokół zatrudnienia cudzoziemców z państw trzecich w Polsce*, Polityka Społeczna, Nr 2, 2014, Warszawa 2014, s. 16-20.

O roli i pozycji migrantów z Ukrainy na rynku pracy w Polsce świadczyć mogą także rodzaje zawodów (prac) oraz branż w jakich podejmują zatrudnienie²⁵⁹. Z uwagi, że Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej udostępnia dane statystyczne w przypadku rodzajów zawodów tylko w odniesieniu do migrantów zatrudnianych na podstawie zezwoleń na pracę, dalsze rozważania zostaną przeprowadzone w następującym porządku:

- A) analiza grup zawodowych, w jakich są zatrudniani migranci tylko na podstawie wydanych zezwoleń na pracę z zastrzeżeniem, iż wnioski z tego typu analizy mogą dotyczyć wyłącznie stosunkowo niewielkiej grupy migrantów z Ukrainy, zatrudnianej w Polsce z reguły na stanowiskach wymagających określonych kwalifikacji;
- B) analiza działów gospodarki, w jakich są zatrudniani migranci zarówno na podstawie oświadczeń pracodawców, jak i zezwoleń na pracę (łącznie). Tego typu analiza pełniej oddaje rzeczywistą strukturę i rolę migrantów w polskiej gospodarce.

Ad A) Analiza grup zawodowych migrantów na podstawie wydanych zezwoleń na pracę w okresie od 1.01.2008 do 31.12.2014 roku (tab. 29) wskazuje, iż:

- 1) największą grupę migrantów z Ukrainy podejmującą zatrudnienie w Polsce w oparciu o zezwolenia na pracę stanowili w badanych latach robotnicy wykwalifikowani, udział tej grupy zawodowej wśród innych grup migrantów z Ukrainy wzrastał i wynosił w latach 2008-2010 ok. 10%, w latach 2011-2012 ok. 20,0% i w okresie 2013-2014 r. ok. 30,0%. Udział grupy robotników wykwalifikowanych wśród ogółu

²⁵⁹ Dla potrzeb monografii, jak wspomniano wyżej, utożsamiamy liczbę zezwoleń i oświadczeń z liczbą migrantów. Dostępne statystyki dzielą migrantów m.in. według podstawy prawnej podjęcia zatrudnienia, na tych, którzy pracują na podstawie zezwolenia na pracę oraz tych migrantów, którzy podjęli zatrudnienie na podstawie oświadczenia pracodawcy. W literaturze przedmiotu spotyka się poglądy iż, inny rodzaj przedsiębiorców zatrudnia migrantów na podstawie zezwolenia i inny na podstawie oświadczenia. A. Strużyna stwierdza, iż „... o zezwolenie na pracę dla obcokrajowca ubiegają się firmy o dobrej kondycji finansowej, tj. regularnie opłacające podatki, niemające zaległości wobec ZUS, wykazujące zyski z prowadzonej działalności. Są to firmy w większości polskie, przyjmujące pracowników najemnych do konkretnych zadań, gdzie cudzoziemiec odgrywa ważną, często strategiczną rolę” Zob. A. Strużyna, *Cudzoziemcy na polskim rynku pracy – wielkość i struktura zatrudnienia*, [w:] W. Jarmołowicz, *Przemiany ...op. cit.*, s. 145-146. W rzeczywistości jest to duże uproszczenie. Jak wynika z badań autora niniejszej rozprawy przedstawionych w kolejnym rozdziale podstawę prawną zatrudnienia należy łączyć w większym stopniu z rodzajem branży i rodzajem pracy. Zezwolenia na pracę w większym stopniu występują w przemyśle i transporcie (kierowcy), natomiast oświadczenia – w rolnictwie i przy różnego rodzaju pracach prostych. Ale nie jest to reguła. W trakcie prowadzonych wywiadów (badania autora opisywane w kolejnych rozdziałach) okazało się, że na podstawie zezwolenia na pracę niemal wyłącznie są zatrudnione osoby w gospodarstwach domowych w dużych miastach, z tym, że najczęściej we wniosku o wydanie zezwolenia wpisywane jest stanowisko odmienne od faktycznie wykonywanego np. pomocy w gabinecie stomatologicznym. De facto taka osoba zajmuje się prowadzeniem gospodarstwa (sprzątanie, pranie, gotowanie).

migrantów (w tym z Ukrainy) w okresie 2008-2014 zmieniał się nieznacznie (oscylował wokół 30,0%);

- 2) drugą pod względem liczebności grupą zawodową wśród migrantów z Ukrainy byli zatrudnieni przy pracach prostych, stanowiący w badanych latach od 6,3 do 23,5% ogółu migrantów z tego kraju;
- 3) udział zezwoleń na pracę dla migrantów z Ukrainy w grupie obejmującej kadrę kierowniczą, doradców i ekspertów wynosił zaledwie od 1,0 do 3,5% ogółu migrantów, a w grupie obejmującej specjalistów i przedstawicieli wolnych zawodów (informatycy, prawnicy, artyści, nauczyciele, lekarze i pielęgniarki) był wręcz symboliczny. Dla porównania – udział migrantów ogółem zatrudnianych na stanowiskach kierowniczych, doradców i ekspertów w Polsce wynosił w tych latach od 7,6 do 27,3%²⁶⁰.

Tabela 29. Zezwolenia na pracę dla migrantów ogółem i z Ukrainy według wybranych grup zawodowych wydane w Polsce w okresie od 1.01.2008-31.12.2014 w %

Grupy zawodów	2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014	
	Ogółem	Ukraina	Ogółem	Ukraina	Ogółem	Ukraina	Ogółem	Ukraina	Ogółem	Ukraina	Ogółem	Ukraina	Ogółem	Ukraina
kadra kierownicza, doradcy, eksperci	27,3	3,5	19,4	2,2	10,5	1,1	8,1	1,0	8,3	1,2	7,7	2,8	7,1	2,8
robotnicy wykwalifikowani	34,5	11,0	31,2	10,2	30,3	9,7	32,6	17,1	33,2	20,0	27,4	27,9	34,2	34,9
pracownicy przy pracach prostych	13,5	6,3	16,5	9,3	13,6	9,3	15,9	10,6	14,6	11,9	14,7	23,5	13,4	18,0
informatycy	2,0	0,3	1,2	0,2	0,8	0,1	0,8	0,1	0,6	0,1	0,9	0,4	1,1	0,5
Prawnicy	0,3	0,1	0,1	–	0,1	0,1	–	–	–	–	–	–	–	–
zawody artystyczne	1,2	0,4	1,3	0,5	0,7	0,3	0,5	0,2	0,4	0,2	0,4	0,3	0,3	0,3
zawody medyczne	0,9	0,3	0,6	0,1	0,2	0,1	0,5	0,1	0,5	0,1	0,5	0,2	0,8	0,4
zawody nauczycielskie	2,2	1,0	1,1	0,2	1,1	0,2	0,6	0,2	0,5	0,1	0,5	0,1	0,5	0,1

Źródło: A. Żylicz opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> data dostępu: 10.09.2015.

²⁶⁰ Uwagi dotyczące statystyki migrantów prowadzonej przez Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej: a) w przypadku oświadczeń pracodawców nie jest możliwe uzyskanie danych odnośnie grupy zawodowej do jakiej klasyfikowany jest migrant b) odsetki w tabeli 29 nie sumują się do 100% z uwagi na niepełne dane podawane przez Ministerstwo.

Ad B) Struktura oświadczeń pracodawców i zezwoleń na pracę (łącznie) dla migrantów, w tym migrantów z Ukrainy, w okresie od 1 stycznia 2008 do 31 grudnia 2014 roku analizowana pod względem działów gospodarki w jakich byli zatrudniani migranci (tab. 30) wskazuje na to, iż:

- 1) Pomimo wielokrotnego wzrostu liczby zezwoleń i oświadczeń w tym okresie (zob. wykres 8) – struktura zezwoleń i oświadczeń w poszczególnych działach gospodarki nie uległa zasadniczym zmianom, tzn. migranci z Ukrainy w największym stopniu byli zatrudniani w działach gospodarki, w których pracowali już w ubiegłych latach, tj. rolnictwie, budownictwie i gospodarstwach domowych.
- 2) Dominującym działem gospodarki, na który przypada największa liczba zezwoleń i przede wszystkim oświadczeń dla Ukraińców było rolnictwo. Migranci z innych krajów podejmowali pracę w rolnictwie w Polsce w bardzo niewielkiej skali. Drugim w kolejności działem gospodarki, w którym migranci z Ukrainy otrzymywali najwięcej zezwoleń i oświadczeń było budownictwo. W przybliżeniu corocznie: 40,0-60,0% migrantów z Ukrainy podejmowało pracę w rolnictwie; 10,0-20,0% w budownictwie; 4,0-10,0% w przemyśle, 4,0-6,0% w gospodarstwach domowych; 2,0-5,0% w handlu.
- 3) Jedynymi działami gospodarki w Polsce, w których liczba zezwoleń i oświadczeń dla migrantów z dwóch innych krajów (Wietnamu, Chin) była na porównywalnym poziomie z liczbą zezwoleń i oświadczeń dla migrantów z Ukrainy, był handel oraz działalność hotelarska i gastronomiczna²⁶¹.

Z rodzajem zatrudnienia migrantów (w działach i zawodach) wiąże się ich komplementarna lub substytucyjna rola na rynku pracy²⁶². Badacze migracji i rynku pracy zgodnie oceniają, że w przypadku roli komplementarnej zjawisko napływu migrantów ma korzystny i pożądany charakter, w przeciwnym przypadku, migranci traktowani są jako siła

²⁶¹ W publikowanych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej danych za lata 2008-2010 mogą występować niewielkie różnice w liczbie migrantów w poszczególnych działach w stosunku do liczby ogółem migrantów z uwagi na różne ujęcia statystyczne oświadczeń w różnych latach np. w pierwszym kwartale 2010 r. w statystyce nie były wyodrębniane np. oświadczenia dla obywateli Gruzji. Zob. Uwagi MPiPS <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> dostęp: 10.09.2014 r.

²⁶² Wyjaśnienie komplementarnego i substytucyjnego zatrudnienia migrantów znajduje się w rozdziale 3.1. W przypadku rynku pracy mówimy również o substytucyjnym lub komplementarnym modelu polityki rynku pracy, ale w kontekście walki i przeciwdziałaniu bezrobociu, nie są to pojęcia tożsame do używanych w niniejszej rozprawie. Zob. M. Kabaj, *Efektywność programów przeciwdziałania bezrobociu i skuteczność polityki rynku pracy: Kryzys polityki rynku pracy?* [w:] E. Kryńska (red.), *Rynek pracy w wybranych krajach: Metody przeciwdziałania bezrobociu*, IPSiS, Warszawa 1999, s. 57-69.

wypychająca rodzimych pracowników, powodująca ponadto wzrost bezrobocia i spadek płac²⁶³. Według ekspertów biorących udział w cytowanych badaniach Delphi zorganizowanych w 2007 roku, migranci w Polsce w przeważającej części byli zatrudniani na stanowiskach komplementarnych w stosunku do pracowników rodzimych.

Tabela 30. Struktura oświadczeń przedsiębiorców i zezwoleń na pracę (łącznie) dla migrantów ogółem (w tym dla migrantów z Ukrainy) według działu gospodarki w okresie od 1 stycznia 2008 do 31 grudnia 2014

Rok	Dział	Rolnictwo	Przemysł	Budownictwo	Handel	Transport	Hotele i gastronomia	Gospodarstwa domowe	Inny dział lub brak danych
2008	Ogółem migranci	44,3	8,3	14,7	5,1	2,6	3,0	4,7	17,2
	w tym z Ukrainy	50,0	6,8	14,2	2,8	2,3	2,3	5,1	16,4
2009	Ogółem migranci	55,8	5,3	10,1	4,9	1,4	2,9	4,0	15,6
	w tym z Ukrainy	62,6	4,0	9,8	2,3	1,3	1,8	4,4	13,9
2010	Ogółem migranci	51,0	4,8	12,0	3,9	2,6	3,0	4,3	18,5
	w tym z Ukrainy	59,5	3,7	10,7	1,8	2,0	2,0	4,7	15,6
2011	Ogółem migranci	43,4	6,4	22,0	3,8	2,8	2,5	5,3	13,8
	w tym z Ukrainy	49,4	5,5	21,9	2,0	2,2	1,6	5,8	11,7
2012	Ogółem migranci	40,8	6,7	21,8	4,8	3,7	2,7	4,2	15,4
	w tym z Ukrainy	46,3	6,0	22,1	3,0	2,9	1,8	4,4	13,4
2013	Ogółem migranci	43,8	7,1	12,7	7,0	3,3	1,7	3,9	20,4
	w tym z Ukrainy	49,6	6,8	12,4	5,1	2,5	0,4	4,2	18,9
2014	Ogółem migranci	41,9	10,7	14,4	5,3	3,8	1,8	4,3	17,9
	w tym z Ukrainy	44,7	10,9	14,4	4,4	3,3	1,3	4,5	16,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> data dostępu: 10.09.2015.

Większość respondentów – ekspertów stwierdziła, że zjawisko komplementarności z dużym prawdopodobieństwem będzie występować w zauważalnym stopniu, w przeważającej części gospodarki, nawet w przypadku wzrostu napływu cudzoziemców do Polski. Jeśli zaś chodzi o skalę występowania zjawiska substytucyjności, to – jak podaje A. Żylicz – respondenci różnili się nieco w ocenach. W przypadku małych firm z kapitałem zagranicznym zdarzają się sytuacje tworzenia miejsc pracy tylko dla „swoich” (ma to miejsce głównie w handlu

²⁶³ Zob. m.in.: A. Żylicz, P. Kaczmarczyk, *Ekonomiczne skutki napływu...*, op. cit., s. 180.

hurtowym), jednak zakres występowania tego zjawiska jest bardzo ograniczony²⁶⁴. W ocenach badanych pracodawców – jak twierdzi A. Żylicz – pracownicy cudzoziemscy najczęściej uzupełniają polski rynek pracy, zajmując stanowiska opuszczone przez Polaków bądź nowo utworzone miejsca pracy, powstałe wskutek ekspansji firmy. Dominuje opinia, że pracownicy – migranci nie zagrażają polskim pracownikom. Polscy pracodawcy nie sądzą, aby miejsca pracy były tworzone specjalnie dla cudzoziemców. Według nich są one tworzone dla pracowników ogółem, niezależnie od narodowości²⁶⁵.

Z. Brunarska stwierdza, iż „z punktu widzenia Polski migracja zarobkowa Ukraińców uzupełnia braki siły roboczej na polskim rynku pracy, szczególnie w okresach największego zapotrzebowania na dodatkowe ręce do pracy (sezon letni). Jednocześnie dzięki temu, że pełni rolę komplementarną (Ukraińcy wykonują prace, których obywatele polscy podejmują się niechętnie) nie powoduje to wzrostu bezrobocia na polskim rynku pracy”²⁶⁶.

Wydaje się, że wśród autorów publikacji, problem substytucji czy komplementarności i wynikających stąd skutków dla rynku pracy wiąże się z przyjętą przez danego autora definicją. Jeśli autor przyjmuje (zob. Z. Brunarska), że stanowiska pracy komplementarne to takie, na których Polacy niechętnie podejmują zatrudnienie, to rzeczywiście można mówić o komplementarnej pracy migrantów. Problem w tym, że „niechęć do pracy” jest dość trudno mierzalnym kryterium i może być oceniana bardzo subiektywnie.

Jeśli zaś przyjmimy, że substytucyjny charakter pracy występuje w przypadku zatrudnienia migrantów na takich samych stanowiskach (w zawodach) na jakich są zatrudnieni rodzimi pracownicy, twierdzenie o komplementarnym zatrudnieniu migrantów jest dyskusyjne. Istota sprawy polega na tym, że o ile komplementarny charakter z pewnością nie jest szkodliwy i wręcz pożądanym dla rynku pracy, to zatrudnienie substytucyjne należałoby podzielić na: substytucję rozumianą jako pracę migrantów na tych samych stanowiskach jak pracownicy polscy, ale nie powodującą wypierania pracowników polskich oraz substytucję powodującą wypieranie, tj. zastępowanie pracujących pracowników polskich migrantami. Wypieranie może także dotyczyć sytuacji, w której polski przedsiębiorca, mający do wyboru zatrudnienie pracownika rodzimego i migranta wybiera tego ostatniego, niezależnie od przyczyn takiej decyzji.

²⁶⁴ A. Żylicz, *Pracownicy cudzoziemscy...*, op. cit., s. 79.

²⁶⁵ Tamże s. 80.

²⁶⁶ Z. Brunarska, *Ukraińscy migranci w Polsce: sytuacja obecna*, [w:] Z. Brunarska, M. Grotte, M. Lesińska, *Migracje ...* op. cit., s. 30.

Pierwszy wymieniony charakter substytucji z reguły nie jest szkodliwy dla rynku, gdyż występuje z reguły w przypadku ograniczonej liczby migrantów i większej podaży miejsc pracy od popytu na pracę. Oczywiście jest zaś to, że substytucja powiązana z wypieraniem pracowników rodzimych jest szkodliwa dla rynku pracy, co nie oznacza, iż jest ona szkodliwa dla pojedynczego przedsiębiorcy. P. Kaczmarczyk uważa, że mimo wszystko – „kwestia, czy imigranci mogą zostać uznani za zasób substytucyjny, czy też może komplementarny względem polskiej siły roboczej, jest jednak nierozstrzygnięta, co w istotny sposób ogranicza szanse prowadzenia rozsądnej polityki migracyjnej”²⁶⁷.

Reasumując te rozważania, można stwierdzić, iż rola i pozycja migrantów z Ukrainy na tle ogółu migrantów podejmujących pracę w Polsce jest dominująca niemal w każdym dziale gospodarki. Jest to prawdziwe, jeśli analizujemy sytuację pod kątem zatrudnienia migrantów na stanowiskach robotniczych (zarówno wykwalifikowanych jak i niewykwalifikowanych), stanowiących zresztą większość stanowisk jakie zajmują migranci w Polsce. Na stanowiskach nierobotniczych, w szczególności związanych z pełnieniem funkcji kierowniczych, pozycja migrantów z Ukrainy jest marginalna.

Struktura zatrudnienia migrantów z Ukrainy w okresie 2008 – I połowa 2014 w poszczególnych działach polskiej gospodarki nie ulegała większym zmianom. Nadal dominuje zatrudnianie migrantów z Ukrainy w rolnictwie, dość często migranci z tego kraju są zatrudniani też w budownictwie i gospodarstwach domowych, a także są zauważalni już od kilku lat w przemyśle i transporcie. Co do motywów zatrudniania migrantów zdania badaczy są podzielone, choć jak się wydaje, najbliższe prawdy są opinie, iż to braki kadrowe na lokalnych rynkach pracy (w tym z powodu niechęci do podejmowania określonych pracy) są motywem decydującym o zatrudnianiu migrantów, a nie ich specyficzne kwalifikacje.

²⁶⁷ Tamże, s. 57-58; O komplementarnej i substytucyjnej roli migrantów także: D. Klimek, *Role i zachowania migrantów zarobkowych w Polsce (na przykładzie migrantów z Ukrainy)*, [w:] W. Kowalczewski, Matwiejczuk, *Aktualne problemy zarządzania organizacjami*, Difin, Warszawa 2008, s. 279-289.

ROZDZIAŁ III

STRUKTURA PROCESU BADAWCZEGO

3.1. Hipotezy i pytania badawcze

Podstawowe problemy badawcze autora monografii koncentrują się wokół:

- wpływu migrantów z Ukrainy, zatrudnianych na stanowiskach robotniczych na poziom równowagi na wewnętrznym rynku pracy (rozumianym jako stopień uzupełniania niedoborów kadrowych w różnych przekrojach zawodów i stanowisk) i elastyczność pracy (m.in. poprzez formę prawną zatrudnienia, czas pracy, dyspozycyjność) u przedsiębiorców;
- wpływu migrantów z Ukrainy, zatrudnianych na stanowiskach robotniczych na wyniki ekonomiczne przedsiębiorców (m.in. poprzez przychody, koszty pracy, wydajność, jakość i dyscyplinę pracy);
- czynników wpływających pozytywnie i negatywnie na rozwój funkcji ekonomicznej migracji z Ukrainy u przedsiębiorców, w szczególności na trwałość migracji.

W fazie konceptualizacji badań zdefiniowano wstępnie, że funkcja ekonomiczna w działalności przedsiębiorcy rozumiana będzie jako wpływ zatrudnienia migrantów na sytuację przedsiębiorców w zakresie: równowagi na wewnętrznym rynku pracy, elastyczności pracy oraz wyników ekonomicznych²⁶⁸.

²⁶⁸ Takie zdefiniowanie funkcji ekonomicznej migracji określa podstawowe aspekty ekonomiczne zatrudniania migrantów, nie obejmuje jednak wszystkich bez wyjątku aspektów tego procesu. Synonimami określenia „funkcja ekonomiczna migracji” mogą być zwroty „rola ekonomiczna migracji” lub „ekonomiczne oddziaływanie migracji”. Funkcja ekonomiczna, jak wcześniej wspomniano, nie jest jedyną funkcją migracji w kraju przyjmującym czy wysyłającym. Obok niej występują funkcje: kulturowa, demograficzna czy polityczna, wszystkie na swój sposób mają wpływ na przebieg i skutki procesów migracyjnych. Żadna jednak funkcja migracji nie występuje na tylu poziomach rozważań co funkcja ekonomiczna. Poziomy występowania funkcji ekonomicznej migracji to zarówno świat, kontynenty, kraje, regiony krajów, jak i działy i branże gospodarki, przedsiębiorcy, gospodarstwa domowe i indywidualni migranci. Dodatkowo na każdym z tych poziomów możemy mówić przynajmniej o kilku obszarach, w których występuje oddziaływanie funkcji ekonomicznej. Na poziomie działalności przedsiębiorcy możemy mówić o wpływie migrantów na równowagę zatrudnienia, elastyczność pracy i wyniki ekonomiczne prowadzonego przedsiębiorstwa, na poziomie kraju przyjmującego można analizować wpływ zatrudnienia migrantów na m.in.: rozwój gospodarczy, podatki, wydatki społeczne, poziom bezrobocia, wysokość wynagrodzeń, rozwój handlu czy przedsiębiorczości. W szczególności autor nie porusza kwestii relacji pomiędzy handlem i przedsiębiorczością a migracją. Szeroka analiza tej problematyki m.in. w publikacji *Trade and migration: building bridges for global labour mobility*, OECD, Paris 2004.

Obszar badawczy opisywany w części empirycznej monografii został zawężony do polskich przedsiębiorców zatrudniających migrantów²⁶⁹. Badaniu podlegała wyłącznie funkcja ekonomiczna migracji z Ukrainy do Polski z perspektywy polskich przedsiębiorców zatrudniających migrantów na stanowiskach robotniczych²⁷⁰.

Celem badań była identyfikacja i ocena funkcji ekonomicznej migracji zarobkowej z Ukrainy u polskich przedsiębiorców. Przyjęto trzy hipotezy badawcze:

- H1** – Migranci z Ukrainy zatrudniani na stanowiskach robotniczych mają pozytywny wpływ na równowagę na wewnętrznym rynku pracy u polskich przedsiębiorców;
- H2** – Migranci z Ukrainy zatrudniani na stanowiskach robotniczych u polskich przedsiębiorców zwiększają elastyczność pracy;
- H3** – Migranci z Ukrainy zatrudniani na stanowiskach robotniczych oddziałują korzystnie na wyniki ekonomiczne działalności polskich przedsiębiorców.

Do każdej hipotezy sformułowano od trzech do sześciu pytań badawczych (P1-P12). Dodatkowo, w celu określenia czynników wpływających na rozwój funkcji ekonomicznej, sformułowano jedno dodatkowe pytanie badawcze (P13), pogłębiające i rozszerzające obszar badań podstawowych określony przez trzy główne hipotezy (tab. 31).

²⁶⁹ Tematyka skutków migracji na poziomie mikro (migrant i jego gospodarstwo domowe) nie jest przedmiotem rozważań autora. Istnieje dość obszerna literatura krajowa i zagraniczna dotycząca funkcji ekonomicznej migracji na tym poziomie. Zob. m.in.: Z. Hirsfeld, P. Kaczmarczyk, *Ekonomiczne i społeczne skutki migracji na poziomie mikrospołecznym*, Instytut Studiów Społecznych Uniwersytet Warszawski, Seria: Prace Migracyjne, 1999 r., Nr 21; R. Jończy, *Relacje płacowo-kosztowe jako czynniki determinujące transgraniczne przepływy siły roboczej; propozycja kalkulacji mikro i makroekonomicznej*, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, 2002 r., Nr 9, s. 105-117. Natomiast nie brano pod uwagę tego czy przedsiębiorca zatrudnia migrantów z zachowaniem wszelkich obowiązków wymaganych przez przepisy prawa czy też zatrudnienie takie ma charakter pracy w tzw. szarej strefie.

²⁷⁰ 1) Badaniu nie podlegali przedsiębiorcy zagraniczni w rozumieniu przepisów Ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2010 r., Nr 220, poz. 1447 tekst jedn. z późn. zm.).

2) Do przedsiębiorców zaliczono, dla potrzeb badań, osoby określone w art. 3 cytowanej ustawy, tj. prowadzące m.in. działalność wytwórczą w rolnictwie w zakresie upraw rolnych oraz chowu i hodowli zwierząt, ogrodnictwa, warzywnictwa, leśnictwa i rybactwa śródlądowego.

3) Dla potrzeb badań w celu określenia stanowisk robotniczych wykorzystano klasyfikację zawodów i specjalności określoną w obowiązującym od 1 lipca 2010 r. do 1 września 2012 r. Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U., 2010 r., Nr 82, poz. 537). Do migrantów zatrudnianych na stanowiska robotniczych zaliczono wykonujących prace robotnicze określone w grupie zawodów: 6 – rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy; 7 – robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy; 8 – operatorzy maszyn i monterzy maszyn i urządzeń; 9 – pracownicy przy pracach prostych.

4) Nie powodowało wykluczenia z dalszych badań, jeśli badany przedsiębiorca zatrudniał migrantów na stanowiskach nierobotniczych incydentalnie lub dotyczyło to małej grupy migrantów, nie stanowiącej w żadnym z badanych lat więcej niż 5% zatrudnionych. W próbie badawczej były tylko takie 4 (na 516 badanych) uwzględnione przypadki. Z tego powodu w części badawczej używane jest stwierdzenie – „wyłącznie na stanowiskach robotniczych”.

Tabela 31. Zestawienie hipotez i pytań badawczych dla realizacji celu badań jakim jest identyfikacja i ocena funkcji ekonomicznej migracji zarobkowej z Ukrainy u polskich przedsiębiorców

Hipoteza	Pytania badawcze	Miejsce
H1 – Migranci z Ukrainy zatrudniani na stanowiskach robotniczych mają pozytywny wpływ na równowagę na wewnętrznym rynku pracy u polskich przedsiębiorców	P1 – Czy i w jakim stopniu przyczyną zatrudniania migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych jest uzupełnienie niedoborów w zatrudnieniu, a w jakim podyktowane jest chęcią osiągnięcia przez polskich przedsiębiorców innych korzyści ekonomicznych? P2 – Czy i w jaki stopniu zatrudnianie migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych ma komplementarny, a w jakim substytucyjny charakter w stosunku do polskich pracowników? P3 – Czy i w jakim stopniu zatrudnianie migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych ma wpływ na wypieranie rodzimych pracowników z wewnętrznego rynku pracy? P4 – W jakim stopniu u polskich przedsiębiorców zatrudniających migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych wyłącznie do prac prostych, a w jakim u przedsiębiorców zatrudniających migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych do prac wymagających określonych kwalifikacji, Ukraińcy uzupełniają niedobory w zatrudnieniu? P5 – W jakim stopniu migranci z Ukrainy na stanowiskach robotniczych uzupełniają niedobory zatrudnienia u polskich przedsiębiorców mających stałe lub okresowe problemy z pozyskaniem rodzimych pracowników? P6 – Jakie przyczyny zadecydowały o braku pełnego uzupełnienia niedoborów zatrudnienia na stanowiskach robotniczych u polskich przedsiębiorców przez migrantów z Ukrainy?	Rozdział IV
H2 – Migranci z Ukrainy zatrudniani na stanowiskach robotniczych u polskich przedsiębiorców mają pozytywny wpływ na elastyczność pracy	P7 – W jakim zakresie polscy przedsiębiorcy wykorzystują umowy cywilnoprawne i umowy o pracę przy zatrudnianiu migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych? P8 – Czy i w jakim stopniu wymiar czasu pracy migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych różni się od wymiaru czasu pracy pracowników rodzimych ? P9 – Czy i w jakim stopniu migranci z Ukrainy na stanowiskach robotniczych są bardziej dyspozycyjni od pracowników rodzimych?	Rozdział V
H3 – Migranci z Ukrainy zatrudniani na stanowiskach robotniczych oddziałują korzystnie na wyniki ekonomiczne działalności polskich przedsiębiorców	P10 – Czy i w jakim stopniu zatrudnianie migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych ma wpływ na wydajność, jakość i dyscyplinę pracy u polskich przedsiębiorców? P11 – Czy i w jakim stopniu zatrudnianie migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych ma wpływ na koszty pracy u polskich przedsiębiorców? P12 – Czy i w jakim zakresie zatrudnianie migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych ma wpływ na przychody ze sprzedaży u polskich przedsiębiorców?	Rozdział V
Pytanie dotyczące rozwoju migracji z Ukrainy do Polski	P13 – Jakie czynniki i w jakim stopniu przyczyniają się do rozwoju migracji z Ukrainy do Polski w ocenach polskich przedsiębiorców?	Rozdział VI

Źródło: opracowanie własne.

Pytania badawcze P1-P6 służą weryfikacji pierwszej hipotezy. Pytanie badawcze (P1) dotyczy przyczyn zatrudniania migrantów z Ukrainy. Chodzi tu o odpowiedź na pytanie – czy przyczyną zatrudniania migrantów jest wyłącznie uzupełnienie niedoborów na stanowiskach pracy, czy też chodzi o osiągnięcie jeszcze innych korzyści ekonomicznych związanych np. z niższymi wynagrodzeniami migrantów, ich wyższą wydajnością pracy, jakością czy dyscypliną pracy. Gdyby bowiem okazało się, że przedsiębiorcy w Polsce zainteresowani są migrantami tylko wtedy, gdy brakuje pracowników lokalnych oznaczałoby to, że migracja zarobkowa do Polski z Ukrainy będzie występować tylko wówczas, gdy przedsiębiorcy nie będą mieli możliwości pozyskania pracowników lokalnych. Przeczy temu jednak wzrost liczby migrantów napływających z Ukrainy do Polski w latach 2009-2012, pomimo tego, iż jest to okres słabszej koniunktury gospodarczej w porównaniu do lat 2006-2008 r. Także strumień emigracji z Polski nie jest tak silny jak w pierwszych latach po akcesji do Unii Europejskiej. Oznaczać to może, iż uzupełnienie niedoborów zatrudnienia nie jest jedyną przyczyną popytu zgłaszanego przez przedsiębiorców na pracę migrantów, a coraz częściej przedsiębiorcy zatrudniają migrantów, traktując takie działanie jako sposób na osiągnięcie innych korzyści ekonomicznych, niezwiązanych z uzupełnianiem braków w zatrudnieniu.

Pytanie badawcze (P2) dotyczy komplementarnego i substytucyjnego charakteru zatrudniania migrantów. W cytowanej wcześniej literaturze przedmiotu przeważa pogląd o komplementarnym charakterze zatrudniania migrantów w Polsce, jednocześnie zatrudnienie substytucyjne uważa się za wpływające negatywnie na rynek pracy, w szczególności na liczbę miejsc pracy i możliwości wypierania pracowników rodzimych z miejsc pracy. Gdyby jednak tak było, to rzeczywiście byłoby to zjawisko negatywnie wpływające na rynek pracy, ale niekoniecznie u określonego przedsiębiorcy. W celu odpowiedzi na pytanie przyjęto w badaniach, iż zatrudnienie komplementarne ma miejsce wtedy, gdy migranci są zatrudniani u przedsiębiorcy na inne stanowiska pracy aniżeli pracownicy polscy. Z kolei zatrudnienie substytucyjne, rozumiane często jako zastępowanie pracowników, założono, iż występuje wtedy, gdy migranci pracują na takich samych stanowiskach jak i pracownicy polscy. Zatrudnienie substytucyjne może, ale nie musi oznaczać wypierania ze stanowisk pracy polskich pracowników.

Pytanie badawcze (P3), mające charakter uzupełniający i wyjaśniający do poprzedniego, dotyczy problemu wypierania rodzimych pracowników z miejsc pracy. Dla potrzeb badań przyjęto, iż wypieranie występuje w poniższych przypadkach:

- przedsiębiorca mając do wyboru możliwość zatrudnienia na określone stanowisko pracownika rodzimego i migranta z Ukrainy, wybiera tego ostatniego,
- przedsiębiorca zwalnia z pracy pracownika rodzimego w celu zatrudnienia migranta z Ukrainy.

Gdyby tak było, to takie zjawisko na początku nie przyniosłoby negatywnych skutków dla samych przedsiębiorców w Polsce. Jednak wypieranie pracowników przez migrantów z miejsc pracy mogłoby zmienić umiarkowanie korzystne obecnie, a przynajmniej neutralne, postrzeganie przez Polaków zjawiska migracji do Polski i w rezultacie wpłynąć na administracyjne zahamowanie migracji. Także dla samych przedsiębiorców w ujęciu długofalowym nie byłoby to zjawisko korzystne.

Pytania badawcze (P4, P5) dotyczą stopnia zaspokojenia popytu na pracę migrantów u badanych przedsiębiorców. Okres ujęty w badaniach (2006-2010) dotyczy dwóch odmiennych okresów rozwoju polskiej gospodarki. Pierwszy – dwa lata badanego okresu (2006-2007) to lata szybkiego wzrostu gospodarczego. Natomiast w drugiej połowie 2008 roku pojawiły się wyraźne oznaki kryzysu gospodarczego w wielu europejskich i pozaeuropejskich krajach. Wprawdzie sytuacja w tych krajach nie wpłynęła od razu w drastycznie negatywny sposób na gospodarkę w Polsce, to jednak koniunktura gospodarcza w kraju wyraźnie osłabła. Jednak przytaczane wcześniej dane dotyczące migracji do Polski wskazują, iż w tym właśnie okresie słabszej koniunktury gospodarczej liczba zezwoleń na pracę i oświadczeń pracodawców o zamiarze zatrudnienia migrantów gwałtownie wzrastała. Dla potrzeb badań starano się uzyskać odpowiedź dotyczącą stopnia zaspokojenia popytu na pracowników – migrantów z Ukrainy, zarówno w okresie szybkiego wzrostu gospodarczego w Polsce, jak i osłabienia koniunktury. Odpowiedzi poszukiwano zarówno w stosunku do przedsiębiorców zatrudniających migrantów z Ukrainy na stanowiskach wymagających kwalifikacji, jak i u przedsiębiorców zatrudniających migrantów do prac prostych (P4). Oddzielnie badano zaspokojenie popytu na pracę migrantów u przedsiębiorców mających stałe i tylko okresowe trudności z pozyskaniem polskich pracowników (P5).

Pytanie (P6) dotyczy czynników, które decydowały o ewentualnym braku zaspokojenia popytu na pracę migrantów u badanych przedsiębiorców. Określenie tych czynników należało do przedsiębiorców, którzy mieli w badanym okresie problemy z zatrudnieniem planowanej liczby migrantów.

Pytania badawcze P7-P9 służą weryfikacji drugiej hipotezy dotyczącej trzech wybranych aspektów elastyczności pracy: formy prawnej zatrudnienia migrantów (P7), czasu pracy migrantów (P8) oraz dyspozycyjności migrantów w stosunku do pracowników pozyskanych z lokalnego rynku pracy (P9). Formy prawne zatrudnienia oraz zagadnienia czasu pracy odnoszono w procesie badania do przepisów prawnych Kodeksu pracy i innych aktów prawa. Dyspozycyjność zdefiniowano dla potrzeb pracy jako: a) gotowość do pracy poza godzinami pracy oraz w dni wolne od pracy i w nocy; b) gotowość do podejmowania prac dodatkowych nisko atrakcyjnych z uwagi na prestiż lub warunki pracy; c) możliwość szybkiego podjęcia pracy z uwagi na zakwaterowanie w firmie (gospodarstwie); d) możliwość zastępowania w pracy innych pracowników (wielozawodowość).

Hipoteza trzecia odnosi się do pytań dotyczących wpływu migrantów na wyniki ekonomiczne osiągnięte przez przedsiębiorców. Jeśli zatrudnienie migrantów wpływa na zwiększenie przychodów, obniżenie kosztów pracy, wzrost wydajności pracy, jakości lub poprawę dyscypliny pracy oznacza to, że poprawiają się wyniki, a przez to rośnie konkurencyjność przedsiębiorcy. Tak też sformułowano pytania badawcze: pytanie o wydajność, jakość i dyscyplinę pracy (P10), koszty pracy (P11) oraz o przychody ze sprzedaży (P12). W przypadku kosztów pracy uwzględniano nie tylko koszty wynagrodzeń migrantów, ale i koszty jakie ponosi przedsiębiorca związane z przyjęciem do pracy i pobytem migrantów.

Ostatnie pytanie badawcze (P13) dotyczy czynników przyczyniających się do rozwoju funkcji ekonomicznej w ocenie przedsiębiorców, tj. czynników wpływających na rozwój migracji w badanych latach (2006-2010) oraz czynników, które mogą przyczynić się do rozwoju migracji z Ukrainy do Polski lub być ograniczeniem dla tej migracji w przyszłości. Odpowiedź na to pytanie badawcze P13 pogłębia rozważania prowadzone dla dowiedzenia hipotez, ma też znaczenie dla określenia perspektyw procesu migracji z Ukrainy do Polski.

3.2. Metody badawcze, organizacja badań i próba badawcza

W celu przeprowadzenia badań dla potrzeb weryfikacji hipotez i osiągnięcia przyjętego celu badawczego zastosowano:

- 1) metodę analizy danych zastanych,
- 2) metodę ilościową,
- 3) metodę jakościową.

Źródłem do analizy danych zastanych były uzyskane przez autora książki niepublikowane wykazy osób fizycznych i prawnych, które w okresie od 1 stycznia 2009 do 30 czerwca 2010 roku:

- otrzymały z urzędów wojewódzkich zezwolenie(a) na pracę dla obywatela(i) jednego z państw: Republiki Białoruś, Republiki Gruzji, Republiki Mołdowy, Federacji Rosyjskiej, Ukrainy²⁷¹;
- złożyły w powiatowym lub miejskim urzędzie pracy oświadczenie(a) o zamiarze powierzenia wykonywania pracy obywatelowi(om) Republiki Białoruś, Republiki Gruzji, Republiki Mołdowy, Federacji Rosyjskiej lub Ukrainy.

Sposób uzyskania danych o respondentach był następujący. W dniu 6 lipca 2010 roku Dziekan Wydziału Organizacji i Zarządzania Politechniki Łódzkiej wystosował pismo przygotowane przez autora badań do:

1. 16 urzędów wojewódzkich z prośbą o udostępnienie wykazu osób fizycznych i prawnych, którzy w okresie od 1 stycznia 2009 roku do 30 czerwca 2010 roku otrzymali zezwolenie na pracę dla obywateli Republiki Białoruś, Republiki Gruzji, Republiki Mołdowy, Federacji Rosyjskiej i Ukrainy;
2. 85 powiatowych i miejskich urzędów pracy wybranych prostą próbą losową przez autora pracy (w przybliżeniu 25% urzędów pracy w Polsce) z prośbą o udostępnienie wykazu osób fizycznych i prawnych, które złożyły w okresie od 1 stycznia 2009 roku do 30 czerwca 2010 roku w tamtejszym urzędzie oświadczenie o zamiarze powierzenia wykonywania pracy obywatelowi Republiki Białoruś, Republiki Gruzji, Republiki Mołdowy, Federacji Rosyjskiej i Ukrainy – w celu przeprowadzenia badań naukowych.

²⁷¹ De facto było to przyrzeczenie wydania zezwolenia na pracę, w treści dla uproszczenia używane jest pojęcie „zezwolenie”.

Pisemne odpowiedzi uzyskano z 15 urzędów wojewódzkich, z czego 9 pozytywnych (56,3%), tj. zawierających wykazy osób²⁷². Z województw, które pozytywnie odpowiedziały tj.: lubelskiego, opolskiego, podkarpackiego, podlaskiego, pomorskiego, śląskiego, świętokrzyskiego, warmińsko-mazurskiego i wielkopolskiego, uzyskano łącznie 1499 nazw i adresów osób, które w badanym okresie odebrały zezwolenia na pracę dla migrantów (tab. 32);

Tabela 32. Osoby fizyczne i prawne, które w okresie 01.01.2009-30.06.2010 otrzymały zezwolenie(a) na pracę dla migranta(ów) z Ukrainy, Białorusi, Mołdowy i Rosji w poszczególnych województwach w badaniach nad funkcją ekonomiczną migracji zarobkowej z Ukrainy do Polski

Województwo	Osoby fizyczne i prawne, które otrzymały zezwolenia na pracę dla migrantów		Województwo	Osoby fizyczne i prawne, które otrzymały zezwolenia na pracę dla migrantów	
	Liczba	% N = 1499		Liczba	% N = 1499
lubelskie	188	12,5	śląskie	202	13,5
opolskie	184	12,3	świętokrzyskie	61	4,1
podkarpackie	142	9,5	warmińsko-mazurskie	74	4,9
podlaskie	185	12,3	wielkopolskie	273	18,2
pomorskie	190	12,7	Razem	1499	100,0

Źródło: opracowanie własne.

Od 45 powiatowych i miejskich urzędów pracy (52,9%) otrzymano odpowiedzi pozytywne. Łącznie na wykazach udostępnionych do badań przez powiatowe i miejskie urzędy pracy znajdowało się 1637 nazw i adresów osób fizycznych i prawnych, które złożyły w badanym okresie oświadczenie(a) o zamiarze zatrudnienia migranta(ów) (tab. 33)²⁷³.

²⁷² Urzędy, które nie udostępniły informacji tłumaczyły to przede wszystkim przepisami prawa dotyczącymi ochrony danych osobowych.

²⁷³ Z wyjątkiem dwóch przypadków, urzędy pracy udostępniały nazwy i adresy osób, które złożyły oświadczenie w okresie 01.01.2009-30.06.2010 w pełnym zakresie. Dwa wyjątki to Powiatowy Urząd Pracy w Grójcu oraz Urząd Pracy w Warszawie. Prowadzący badania zwrócił się do Powiatowego Urzędu Pracy w Grójcu (pismo z dnia 6 lipca 2010 roku) z prośbą o udostępnienie danych osób, które złożyły w tamtejszym Urzędzie „Oświadczenie”. W rozmowie telefonicznej uzyskał informację, że takich osób jest ponad 10 tysięcy i sporządzenie listy przekracza możliwości tutejszego Urzędu. W toku rozmowy uzgodniono, że Urząd prześle wybrane losowo (przez siebie) 50 (tj. 0,5%) posiadanych nazw i adresów. W dniu 29 lipca 2010 roku urząd przesłał wykaz 51 osób. W drugim przypadku autor pracy zwrócił się do Urzędu Pracy w Warszawie (pismo z dnia 6 lipca 2010 roku) z prośbą o udostępnienie danych osób, które złożyły w tamtejszym Urzędzie „Oświadczenie”. Pismem z dnia 22 lipca 2010 roku Urząd odpowiedział, iż takich osób zarejestrowano w 2009 roku – 16 148 osób i w I połowie 2010 roku – 7 819. Z uwagi na czasochłonność czynności w rozmowie telefonicznej uzgodniono, że Urząd losowo wybierze od 1 do 2% osób i przekaze autorowi pracy. Pismem z dnia 09.09.2010 roku Urząd Pracy m.st. Warszawy przekazał listę 106 osób, które zarejestrowały oświadczenia w I połowie 2010 roku i 218 osób, które zarejestrowały oświadczenia w 2009 roku.

Tabela 33. Osoby fizyczne i prawne, które w okresie 01.01.2009-30.06.2010 złożyły w odpowiednim urzędzie pracy oświadczenie(a) o zamiarze zatrudnienia migranta według województw i powiatów w badaniach nad funkcją ekonomiczną migracji zarobkowej z Ukrainy do Polski

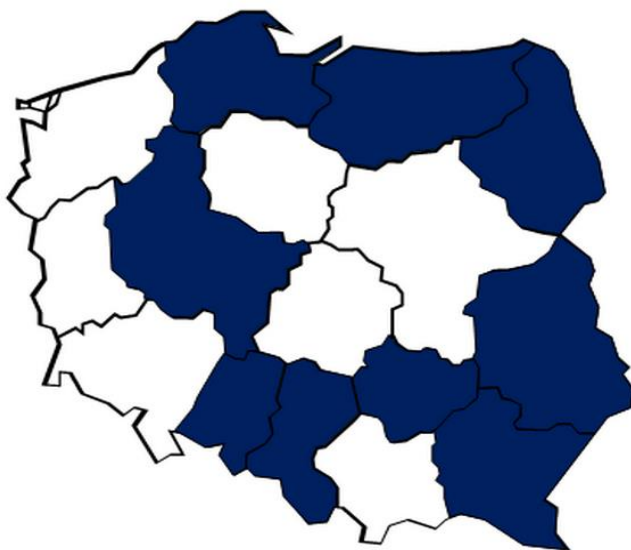
Województwo/Powiat*	Osoby fizyczne i prawne, które złożyły oświadczenie		Województwo/Powiat	Osoby fizyczne i prawne, które złożyły oświadczenie	
	Liczba	% N = 1637		Liczba	% N = 1637
dolnośląskie			podkarpackie		
Legnica	49	3,0	Nisko	19	1,2
Świdnica	47	2,9	podlaskie		
kujawsko-pomorskie			Bielsk Podlaski	4	0,2
Aleksandrów Kujawski	2	0,1	Zambrów	18	1,1
lubelskie			pomorskie		
Lublin	108	6,6	Gdynia	168	10,3
Włodawa	71	4,3	śląskie		
lubuskie			Mikołów	10	0,6
Krosno Odrzańskie	21	1,3	Mysłowice	28	1,7
Sulęcín	8	0,5	Sosnowiec	16	1,0
łódzkie			Zabrze	16	1,0
Bełchatów	25	1,5	Żywiec	10	0,6
Łask	26	1,6	świętokrzyskie		
Łódź	65	4,0	Pińczów	23	1,4
Łódź-Wschód	73	4,5	Skarżysko-Kamienna	8	0,5
Tomaszów Mazowiecki	34	2,1	warmińsko-mazurskie		
Zduńska Wola	25	1,5	Elbląg	17	1,0
małopolskie			Giżycko	7	0,4
Bochnia	13	0,8	Nidzica	7	0,4
Limanowa	21	1,3	Pisz	5	0,3
mazowieckie			wielkopolskie		
Ciechanów	30	1,8	Jarocin	6	0,4
Grójec	51	3,1	Kalisz	52	3,2
Maków Mazowiecki	21	1,3	Słupca	9	0,6
Sokołów Podlaski	22	1,3	Turek	6	0,4
Warszawa	334	20,4	zachodnio-pomorskie		
Węgrów	44	2,7	Kołobrzeg	32	2,0
opolskie			Koszalin	52	3,2
Brzeg	26	1,6	Stargard Szczeciński	17	1,0
Głubczyce	7	0,4	Razem	1637	100,00

* nazwy powiatów wskazane poprzez nazwę miasta – siedziby powiatu.

Źródło: opracowanie własne.

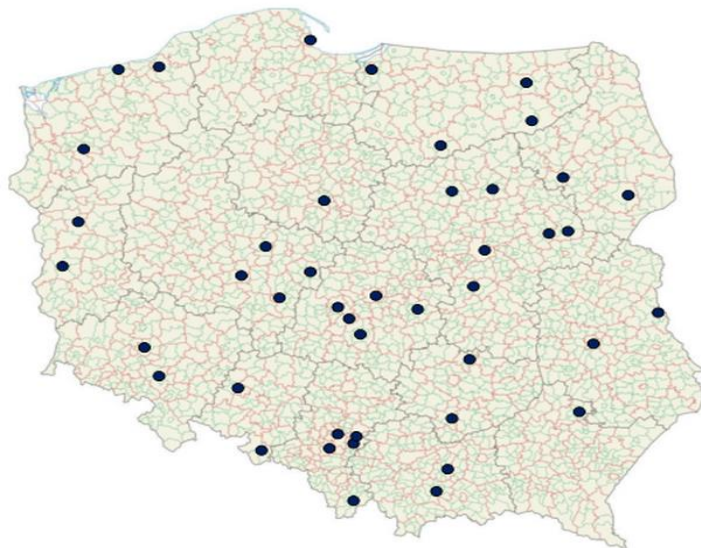
Na rysunkach 4 i 5 przedstawiono wizualizację obszarów Polski, z których otrzymano pozytywne odpowiedzi, tj. nazwy i adresy osób fizycznych i prawnych, które w okresie od 1 stycznia 2009 do 30 czerwca 2010 r. otrzymały dla migranta(ów) zezwolenie(a) na pracę

(rys. 4) oraz złożyły oświadczenie(a) o zamiarze zatrudnienia migranta(ów) (rys. 5). Obszar wskazanych województw i powiatów to obszar badań²⁷⁴.



Rys 4. Lokalizacja województw, z siedzibą osób fizycznych i prawnych, które otrzymały zezwolenia na pracę dla migrantów w okresie 01.01.2009-30.06.2010 przyjętych do badań własnych nad funkcją ekonomiczną migracji zarobkowej z Ukrainy do Polski

Źródło: badania własne.



Rys 5. Lokalizacja powiatów, z siedzibą osób fizycznych i prawnych, które złożyły w urzędzie pracy oświadczenie(a) o zamiarze zatrudnienia migranta(ów) w okresie 01.01.2009-30.06.2010 przyjętych do badań własnych nad funkcją ekonomiczną migracji zarobkowej z Ukrainy do Polski

Źródło: badania własne.

²⁷⁴ Przedsiębiorcy w badanym okresie w pierwszej kolejności otrzymywali przyrzeczenie otrzymania zezwolenia dla określonego migranta, dla potrzeb badań przyjęto zasadę stosowania jednego określenia, tj. zezwolenia na pracę w stosunku zarówno do przyrzeczenia, jak i zezwolenia na pracę.

Ogółem **operat losowy** wynosił **3136 osób** fizycznych i prawnych mających siedzibę na terenie 9 województw i 45 powiatów²⁷⁵. Nie przeprowadzając dalszego doboru losowego, podjęto decyzję o przeprowadzeniu wywiadu z wszystkimi wyłoniętymi osobami, zdając sobie sprawę, że z różnych powodów – faktyczna liczba osób, z którymi będzie można przeprowadzić skuteczny wywiad ulegnie zmniejszeniu.

W tym etapie procesu badawczego stosowano metodę ilościową. W metodzie tej stosowane były dwie techniki:

- wywiadu telefonicznego z przedsiębiorcami,
- wywiadu bezpośredniego u badanych przedsiębiorców z zatrudnionymi migrantami.

Wywiad telefoniczny z użyciem skategoryzowanego kwestionariusza prowadzony był z przedsiębiorcami, którzy zatrudniali w okresie 2006-2010 przynajmniej jednego migranta z Ukrainy i zatrudniali migranta(ów) wyłącznie w zawodzie(ach) robotniczym(ch). Zastosowanym narzędziem był kwestionariusz „Zatrudniam migrantów”. W końcowej części kwestionariusza umieszczona była metryczka klasyfikująca badanych przedsiębiorców według: a) rodzaju prowadzonej działalności, b) lokalizacji na obszarze województwa, c) klasy miejscowości (wieś – miasto o określonej liczbie mieszkańców), d) wielkości zatrudnienia, e) przychodów rocznych netto ze sprzedaży za 2010 rok, e) średniego wynagrodzenia miesięcznego brutto za 2010 rok. Kwestionariusz wypełniany był przez ankietera w trakcie rozmowy telefonicznej.

Wywiad z migrantami zatrudnionymi u badanych przedsiębiorców prowadzony był przez ankietera na stanowisku pracy lub w miejscu zakwaterowania migrantów. Kwestionariusz „O pracy w Polsce” zawierał pytania oraz metryczkę z danymi dotyczącymi: płci, wieku, stanu cywilnego, klasy miejscowości (wieś – miasto), miejsca zamieszkania (województwo), wykształcenia.

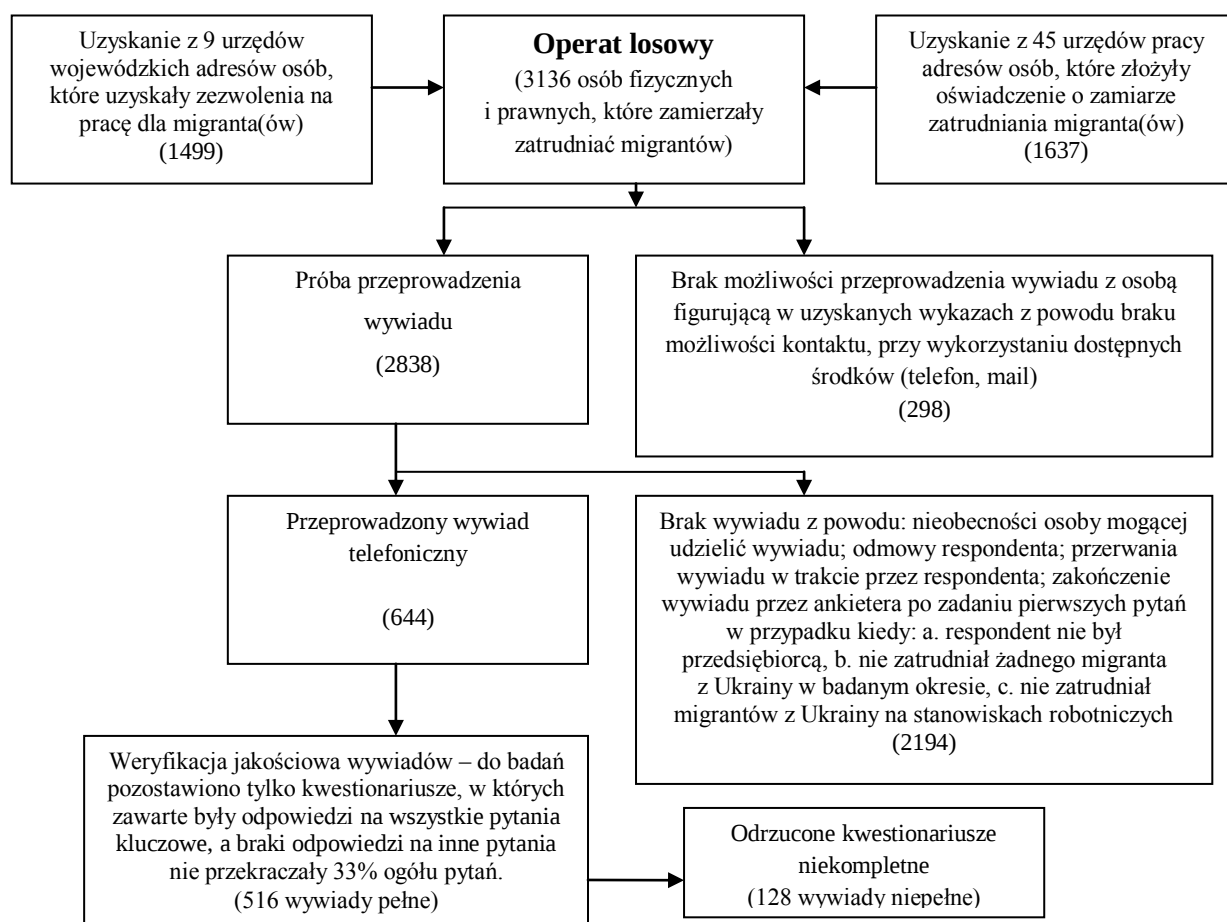
W obydwu kwestionariuszach zastosowano pytania zamknięte z możliwością wyboru jednej lub dowolnej liczby odpowiedzi z kilku(nastu) podanych (tzw. pytania kafeteryjne). W trakcie budowy kwestionariuszy zwracano uwagę na to, aby kafeterie w pytaniach były możliwe: a) wyczerpujące – w większości pytań dodawano odpowiedź „inne”, b) rozłączne – pytania nie nachodziły na siebie, d) homogenicznie – pytania posiadały zbliżony poziom

²⁷⁵ Lokalizacja części z 45 powiatów znajduje się na terenie 9 województw. Z uwagi na rodzaj uzyskiwanych danych (w przypadku województw – wykazy dotyczące zezwoleń na pracę, w przypadku powiatów – wykazy dotyczące oświadczeń) nie występowało powielanie się uzyskanych nazw i adresów osób.

ogólności, e) w rozsądnej liczbie, co pozwoliło niwelować efekt wybierania pierwszych i ostatnich odpowiedzi.

Wywiady kwestionariuszowe z przedsiębiorcami prowadzono w okresie od połowy stycznia do końca kwietnia 2011 r. Wywiady z przedsiębiorcami prowadziła grupa 14 ankierów, z których każdy miał co najmniej roczne doświadczenie w prowadzeniu badań społecznych. Wywiady poprzedzone były dwukrotnym szkoleniem. Ankierzy otrzymali również od autora rozprawy dwie pisemne instrukcje prowadzenia wywiadów.

Algorytm postępowania badawczego dotyczący etapu empirycznego jest przedstawiony na schemacie 1.



Schemat 1. Postępowanie badawcze obejmujące prowadzenie wywiadów z osobami fizycznymi i prawnymi, które w okresie 01.01.2009-30.06.2010 r. otrzymały zezwolenie(a) na pracę dla migranta(ów) i osób, które złożyły w tym okresie oświadczenie(a) o zamiarze zatrudnienia migranta(ów) dla potrzeb badań własnych nad funkcją ekonomiczną migracji zarobkowej z Ukrainy do Polski

Źródło: badania własne.

Z wykazu 3136 osób fizycznych i prawnych udało się pozyskać dokładne dane kontaktowe (adres, telefon) 2838 osób (90,5%), z którymi ankierzy podjęli próbę przeprowadzenia

wywiadu²⁷⁶. Wywiad był prowadzony z właścicielem, członkiem zarządu lub osobą odpowiedzialną za sprawy personalne. Z powodu: odmowy wywiadu, przerwania wywiadu w trakcie jego prowadzenia i innych przyczyn (zob. schemat postępowania) przeprowadzono 644 wywiady. W wyniku weryfikacji jakościowej (odrzucono 128 kwestionariuszy niepełnych) uzyskano wywiady pełne z 516 przedsiębiorcami, które przyjęto jako **próbę badawczą**²⁷⁷.

Dla przeprowadzenia dowodu reprezentatywności próby badawczej zastosowano test serii losowości próby. Można zadać sobie pytanie, czy uzyskana próba jest próbą reprezentatywną? Wykorzystując narzędzie statystyczne, jakim jest test serii losowości próby i biorąc pod uwagę wielkość i strukturę uzyskanej próby, można byłoby z dużym prawdopodobieństwem przyjąć, że jest ona reprezentatywna. Obliczenia wskazały, że na poziomie istotności $\alpha = 0,05$ nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej zakładającej, że próba została wybrana w sposób losowy. Jak zaznaczono we wstępie z uwagi na: 1) dużą liczbę odmów wywiadu, zwłaszcza wśród osób prowadzących działalność rolniczą; 2) charakter zatrudnienia migrantów u badanych przedsiębiorców (badani byli tylko ci z przedsiębiorców, którzy wyłącznie zatrudniali migrantów na stanowiskach robotniczych); 3) brak pełnego udziału w badaniu przedsiębiorców z kluczowych rejonów, tj. Grójca

²⁷⁶ Na ponad 50% wykazów uzyskanych z urzędów wojewódzkich i powiatowych oraz miejskich urzędów pracy figurowała jedynie nazwa osoby fizycznej i prawnej. Nie udało się ustalić kontaktu z 298 osobami, przy czym nie chodzi tu o brak kontaktu w sensie braku numeru telefonu. Domniemywać można, że znaczna część z 298 osób to osoby, które podały do urzędu pracy fikcyjne dane w „Oświadczeniach” (osoba fizyczna lub prawna nie istniała), w wykazach z urzędów wojewódzkich nie było takich nieścisłości. Wynikało to stąd, iż stosowana w tamtych latach procedura składania oświadczeń wykluczała legitymowanie przez urzędnika osoby składającej takie oświadczenie. Zarejestrowane w urzędzie powiatowym „Oświadczenie” było podstawą do otrzymania w konsulacie na Ukrainie wizy umożliwiającej wjazd nie tylko do Polski, ale i do krajów objętych porozumieniem Schengen, tj. porozumieniem, które zniósło kontrolę osób przekraczających granice między państwami członkowskimi układu. Porozumienie to zostało zawarte w Schengen w Luksemburgu 14 czerwca 1985. Należy do niego Polska. Zob. Ustawa z dnia 24 sierpnia 2007 r. o udziale Rzeczypospolitej Polskiej w Systemie Informacyjnym Schengen oraz Informacji Wizowej (Dz. U. 2007, Nr 165 poz. 1170).

²⁷⁷ Aby zwiększyć skuteczność badań, wcześniej przygotowano stronę internetową z opisem badań oraz wzorem kwestionariusza wywiadu „Zatrudniam migrantów” dostępną dla każdego respondenta. Czynności każdego ankietera poprzedzające przeprowadzenie skutecznego wywiadu wyglądały następująco:

1. szczegółowa analiza list otrzymanych z wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy pod kątem możliwie pełnej identyfikacji przedsiębiorców (adresy, telefony, faksy, w niektórych przypadkach także nazwiska osób dla przeprowadzenia wywiadu) przy pomocy ogólnie dostępnych źródeł: Internet, panorama firm, książki telefoniczne;
2. wysłanie na adres przedsiębiorcy pisma (przygotowanego przez autora pracy) podpisanego przez Władze Wydziału Organizacji i Zarządzania PŁ z prośbą o umożliwienie przeprowadzenia wywiadu;
3. po kilku dniach od wysłania pisma – wykonanie telefonu wstępnego do przedsiębiorcy z pytaniem o możliwość przeprowadzenia wywiadu i w przypadku zgody – prośbą o wskazanie dogodnej pory i ewentualnie osoby, która ma upoważnienie i wiedzę dla udzielania informacji niezbędnych do zrealizowania wywiadu. W trakcie rozmowy ustalano – czy i do kogo dotarło wysłane pismo, podawano także informacje o przygotowanej stronie internetowej (informacja o stronie internetowej była także zamieszczona w wysłanym do badanych piśmie). Na tym etapie część respondentów (ok. 15%), zgodziła się na przeprowadzenie wywiadu bezzwłocznie bez umawiania terminu;
4. przeprowadzenie wywiadu telefonicznego w umówionym terminie.

i Warszawy (w wyniku odmowy urzędów pracy udostępnienia pełnych danych adresowych otrzymano z tych dwóch urzędów zaledwie niewielką część adresów); 4) fakt, że podstawą sporządzenia operatu losowego była tylko część urzędów pracy oraz podchodząc z dużą ostrożnością do reprezentatywności, przyjęto, że próba nie jest reprezentatywna.

Takie podejście do reprezentatywności próby przy badaniu migrantów spotyka się w literaturze przedmiotu. Jak wynika z badań S. Golinowskiej, w przypadku badań dotyczących migrantów na rynku pracy, w których jednym z podmiotów badanych są pracodawcy, można wprawdzie wylosować reprezentatywną próbę pracodawców oficjalnie zatrudniających obcokrajowców, ale skłonienie ich do rozmowy często kończy się porażką, co w przypadku realizowanego badania było widoczne²⁷⁸. Jak dalej podaje autorka – nie przekreśla to walorów eksploracyjnych, postawione bowiem problemy mogą być przedmiotem dalszych, metodologicznie już bogatszych badań, w miarę poszerzania skali zjawiska migracji oraz postępów w dziedzinie sprawozdawczości statystycznej²⁷⁹. I tak jest w przypadku niniejszej rozprawy. Jak wskazano we wstępie pomimo braku badania reprezentatywności, zaprezentowane wyniki mogą stać się podstawą pogłębionej oceny procesów migracji z Ukrainy do Polski, w szczególności pozwalają zidentyfikować i ocenić funkcję ekonomiczną migracji zarobkowej z Ukrainy u polskich przedsiębiorców (cel badań) oraz mogą być wskazówką dla przedsiębiorców zamierzających zatrudniać migrantów z Ukrainy, a także państwa przy tworzeniu zasad polityki migracyjnej.

Metoda jakościowa jaką zastosowano w następnym etapie badań miała charakter pomocniczy i uzupełniający do badań wykonanych metodą ilościową. Technika zastosowaną w tej metodzie był wywiad swobodny, pogłębiony. Wywiad swobodny służył:

- wyjaśnieniu i interpretacji wybranych odpowiedzi, wynikających z analizy wyników badań kwestionariuszowych;
- pogłębieniu informacji uzyskanych za pomocą wywiadu telefonicznego w wybranych fragmentach badań.

Wywiad swobodny obejmował zestaw przygotowanych problemów. Został on przygotowany po wstępnej analizie treści wypełnionych kwestionariuszy. Wszystkie wywiady swobodne prowadzone były wyłącznie przez autora badań w okresie od stycznia do połowy kwietnia 2012 roku z przedsiębiorcami z 6 województw: łódzkiego, mazowieckiego, opolskiego, wielkopolskiego, lubelskiego i śląskiego. Jak już podkreślano, wywiady

²⁷⁸ S. Golinowska (red.), *Popyt ...op. cit.*, s. 14-16.

²⁷⁹ *Ibidem*, s. 16.

przeprowadzono z przedsiębiorcami, u których prowadzono wcześniej wywiady z migrantami. Z 41 takich przedsiębiorców zgodę na wywiad swobodny wyraziło 25.

W ostatnim etapie prac przeprowadzono analizę ilościową i jakościową uzyskanych danych. Pierwszym krokiem analizy danych ilościowych było kodowanie danych, w drugim – poszukiwano prawidłowości i dokonywano ich opisu. Do kodowania danych ilościowych wykorzystano dwa arkusze MS Excel, jeden dla danych uzyskanych od przedsiębiorców, drugi dla danych uzyskanych od badanych migrantów. Jednostki kodowania wynikały w większości wprost ze struktury kwestionariuszy i zawartych w nich pytań²⁸⁰. W celu poszukiwania prawidłowości wykorzystano tablicę przestawną.

W przypadku danych jakościowych analiza dotyczyła treści notatek sporządzonych w trakcie wywiadu lub po jego zakończeniu.

Jak wspomniano wyżej, celem tych badań było wyłącznie wyjaśnienie i pomoc w interpretacji wybranych odpowiedzi u poszczególnych respondentów oraz pogłębieniu informacji uzyskanych przy zastosowaniu podstawowej metody badań, tj. metod ilościowej.

W części rozdziału V (podrozdziały 5.2, 5.3, 5.4) monografii dotyczącym wpływu zatrudnianych migrantów z Ukrainy na wyniki ekonomiczne konieczne było na etapie konceptualizacji badań przyjęcie kilku dodatkowych założeń badawczych. Wynikało to z przewidywanych z trudności w trakcie prowadzenia wywiadów związanych z tym, iż:

- wpływ na zatrudnienia migrantów na wyniki ekonomiczne osiągnane przez przedsiębiorcę można ocenić w wymierny sposób w postaci m.in. zmiany poziomu sprzedaży czy ponoszonych kosztów, lepszej lub gorszej wydajności pracy, jakości pracy i dyscypliny pracy. Jednakże efekty związane z zatrudnianiem migrantów z Ukrainy niekoniecznie muszą mieć charakter wymierny, mogą być związane z np. z poprawą lub pogorszeniem atmosfery w pracy, która pośrednio wpływa na wymienione wyniki ekonomiczne przedsiębiorcy;

²⁸⁰ W szczególności jako jednostki kodowania wykorzystano metryczki kwestionariuszy. Badanych przedsiębiorców klasyfikowano według następujących kryteriów: 1) działu gospodarki (rolnictwo, przemysł, budownictwo, usługi). Przedsiębiorców prowadzących działalność w zakresie transportu, handlu, ochrony zdrowia klasyfikowano do działu usług. Z uwagi na występujące jednostkowe przypadki przedsiębiorców związanych z działalnością sportową, edukacją, kulturą w celu nie tworzenia odrębnej grupy liczącej kilka podmiotów zakwalifikowano (dla potrzeb badań) taką działalność do usług; 2) wielkości zatrudnienia (do 9 osób, od 10 do 49 osób, od 50 do 249 osób, 250 i więcej osób); 3) lokalizacji (16 województw); 4) siedziby (wieś, miasto do 20 tysięcy mieszkańców, miasto od 20 do 100 tysięcy i miasto powyżej 100 tysięcy mieszkańców); 5) przychodów rocznych netto ze sprzedaży za 2010 rok; 6) średniego wynagrodzenia brutto pracowników za 2010 rok.

- wydajność pracy, jakość pracy, dyscyplina pracy, przychody ze sprzedaży, koszty pracy – to kategorie ekonomiczne, które są współzależne, tzn. np. wydajność, jakość i dyscyplina pracy wpływają na przychody ze sprzedaży i koszty pracy. Z kolei koszty pracy (w szczególności poziom wynagrodzeń pracowników) mogą wpływać na ich wydajność pracy, jakość pracy czy dyscyplinę pracy itd.;
- wpływ zatrudnienia migrantów na przychody ze sprzedaży lub koszty pracy przedsiębiorcy może być skutkiem ich większej lub mniejszej wydajności pracy, lepszej lub gorszej jakości pracy lub dyscypliny pracy, ale może również wynikać z samego faktu zatrudnienia migranta na wolne stanowisko pracy, przy założeniu, że zatrudnieni migranci osiągają taką samą wydajność i jakość pracy oraz mają taką samą dyscyplinę pracy jak pracownicy rodzimi.

Z uwagi na wymienione wyżej trudności i przyjętą w badaniach technikę wywiadu telefonicznego (wymagającą dość krótkich i jednoznacznie sformułowanych pytań kierowanych do respondentów) sformułowano kilka założeń upraszczających uzyskiwanie informacji od respondentów i w rezultacie umożliwiających przeprowadzenie badań tą techniką. Zasady były następujące:

1. uzyskiwane dane o wynikach ekonomicznych będą miały wyłącznie szacunkowy charakter, nie ma możliwości sięgania podczas wywiadu telefonicznego po dane z dokumentów finansowych;
2. należy zrezygnować z badania efektów, które mają niewymierny charakter, koncentrując uwagę na przychodach, kosztach pracy, wydajności, jakości i dyscyplinie pracy;
3. konieczne jest odrębne pytanie respondentów o wpływ zatrudnienia migrantów na poszczególne kategorie ekonomiczne, tj. wydajność pracy, jakość pracy, dyscyplinę pracy, przychody ze sprzedaży, koszty pracy;
4. ocenę wpływu zatrudnienia migrantów na wydajność pracy, jakość pracy i dyscyplinę pracy najlepiej przeprowadzić na zasadzie porównania, tj. porównując wydajność pracy migrantów i pracowników rodzimych na podobnych stanowiskach, jeśli wydajność pracy migrantów byłaby wyższa lub niższa w porównaniu do pracowników rodzimych, świadczyłoby to o wpływie (pozytywnym lub negatywnym) na wydajność pracy u badanego przedsiębiorcy;

5. pytanie skierowane do przedsiębiorcy o ewentualną zmianę poziomu przychodów ze sprzedaży wynikającą z zatrudnienia migrantów z Ukrainy nie może być formułowane bezpośrednio jako zwiększenie lub zmniejszenie tych przychodów (trudno byłoby fakt zatrudnienia łączyć ze zmniejszeniem przychodów). Należy pytać respondentów o większe lub mniejsze przychody od oczekiwanych, a po uzyskaniu odpowiedzi w dalszej kolejności o to – czy w miejsce zatrudnionego migranta, przedsiębiorca mógłby zatrudnić bez szczególnych przeszkód pracownika polskiego? W konkluzji może wystąpić kilka konsekwencji dla przychodów przedsiębiorcy po zatrudnieniu migrantów z Ukrainy:

- zatrudnienie migrantów miało pozytywny wpływ na poziom realizowanych przychodów; stąd można domniemywać, że przychody przedsiębiorcy wzrosły z powodu:
 - a) wyłącznie uzupełnienia niedoborów kadrowych (brak możliwości zatrudnienia pracowników rodzimych),
 - b) większej wydajności, jakości, dyspozycyjności i dyscypliny pracy migrantów w stosunku do pracowników rodzimych,
 - c) zarówno jednego, jak i drugiego powodu (a i b);
- zatrudnienie migrantów miało neutralny wpływ na poziom realizowanych przychodów; stąd można przypuszczać, że przychody przedsiębiorcy nie zmieniły się z powodu tego, że:
 - a) przedsiębiorca mógł pozyskać pracowników rodzimych na stanowiska, które powierzył migrantom, o takiej samej wydajności pracy, jakości pracy itd.;
 - b) przedsiębiorca nie mógł pozyskać pracowników rodzimych na stanowiska, które powierzył migrantom, ale wydajność, jakość, dyspozycyjność czy dyscyplina tych ostatnich była tak niska (zła), że przedsiębiorca nie osiągnął żadnych przychodów z tytułu ich zatrudnienia;
- zatrudnienie migrantów miało negatywny wpływ na poziom realizowanych przychodów; stąd można domniemywać, że:
 - a) mimo wszystko przychody wzrosły (ale nie w oczekiwanym wymiarze), jeśli przedsiębiorca nie mógł pozyskać pracowników rodzimych na stanowiska, które powierzył migrantom;
 - b) zmniejszyły się, jeśli przedsiębiorca mógł pozyskać pracowników rodzimych na stanowiska, które powierzył migrantom.

6. w ograniczonym zakresie należy badać wpływ jednych kategorii ekonomicznych na inne, np. wpływu większej wydajności pracy migrantów na przychody przedsiębiorcy itd.,
7. z uwagi na możliwe różnice w zakresie czasu pracy migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych, w przypadku badania wynagrodzeń należy brać pod uwagę przede wszystkim stosowane stawki, a nie poziom wynagrodzeń.

Przyjęte zasady zastosowano także w prezentacji wyników badań:

- w podrozdziale 5.2 przedstawiono oceny przedsiębiorców w zakresie wydajności i jakości pracy oraz dyscypliny pracy migrantów z Ukrainy w stosunku do pracowników polskich. Wyniki badań z tego podrozdziału, poza tym, że ujawniają różnice w wydajności, jakości i dyscyplinie pracy migrantów w porównaniu do pracowników rodzimych, dodatkowo pozwalają ocenić np. czy wzrost przychodów lub spadek kosztów wynikał z faktu samego zatrudnienia migrantów o niższych wynagrodzeniach czy też np. lepszej jakości lub dyscypliny pracy w stosunku do pracowników rodzimych;
- w podrozdziale 5.3 przedstawiane są wyniki badań dotyczące zmian w zakresie kosztów pracy wynikających z ewentualnych niższych stawek wynagrodzeń migrantów w stosunku do pracowników rodzimych i możliwych dodatkowych kosztów związanych z koniecznością zakwaterowania migrantów, wyżywienia itp.;
- w podrozdziale 5.4 przedstawiane są wyniki badań dotyczące zmian w zakresie przychodów ze sprzedaży u przedsiębiorcy po zatrudnieniu migrantów z Ukrainy z uwzględnieniem uwag ujętych w punkcie 5.

3.3. Charakterystyka przedsiębiorców uczestniczących w badaniach funkcji ekonomicznej migracji zarobkowej z Ukrainy do Polski

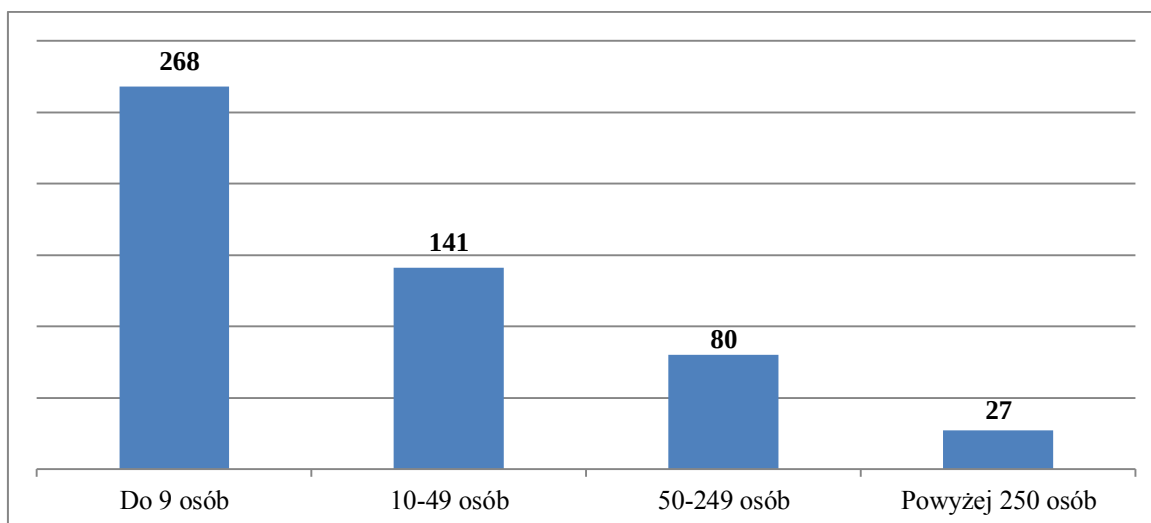
Charakterystyka dotyczy 516 badanych przedsiębiorców zatrudniających migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych (zob. rysunki 7 i 8).

W grupie przedsiębiorców prowadziło działalność w: a) rolnictwie 179 – tj. 34,7% ogółu badanych, b) usługach 140 (27,1%), c) budownictwie 118 (22,9%), przemyśle 79 (15,3%)²⁸¹.

W rolnictwie dominującą pozycję wśród badanych zajmowali przedsiębiorcy zajmujący się uprawą roślin sadowniczych, warzywniczych i ozdobnych – 145 (28,1% ogółu badanych). W usługach najliczniej reprezentowani byli przedsiębiorcy zajmujący się usługami transportowymi – 53 (10,3%) oraz hotelarskimi i gastronomicznymi – 39 (7,6%), w mniejszym stopniu m.in. handlem – 29 (5,6%) i ochroną zdrowia – 12 (2,3%). W budownictwie występowali m.in. przedsiębiorcy zajmujący się: budownictwem dróg i mostów – 44 (8,5%), budownictwem ogólnym i remontami – 39 (7,6%) oraz budownictwem przemysłowym – 23 (4,5%). Podstawowe gałęzie przemysłu jakie reprezentowali badani przedsiębiorcy były następujące: spożywczy – 24 (4,7%), maszynowy – 13 (2,5%), środków transportu – 11 (2,1%), poligraficzny – 9 (1,7%), elektrotechniczny i elektroniczny – 8 (1,6%), paszowy i utylizacyjny – 7 (1,4%), chemiczny – 5 (1,0%).

Według kryterium wielkości zatrudnienia podstawową grupę badanych stanowili mikroprzedsiębiorcy zatrudniający do 9 osób, w sumie było ich 268 (51,9% ogółu badanych) (wykres 14).

²⁸¹ Działy gospodarki dla potrzeb badań zostały zagregowane na podstawie PKD 2007. I tak w badaniach: Rolnictwo odpowiada wg PKD: Sekcji A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo; Przemysł odpowiada wg PKD: Sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe; Budownictwo odpowiada wg PKD: Sekcji F – Budownictwo; Usługi odpowiadają wg PKD: Sekcji D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych; Sekcji E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją; Sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle; Sekcji H – Transport i gospodarka magazynowa; Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi; Sekcji R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją; Sekcji S – Pozostała działalność usługowa; Sekcji Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Pozostałe działy gospodarki nie występowały wśród badanych przedsiębiorców.



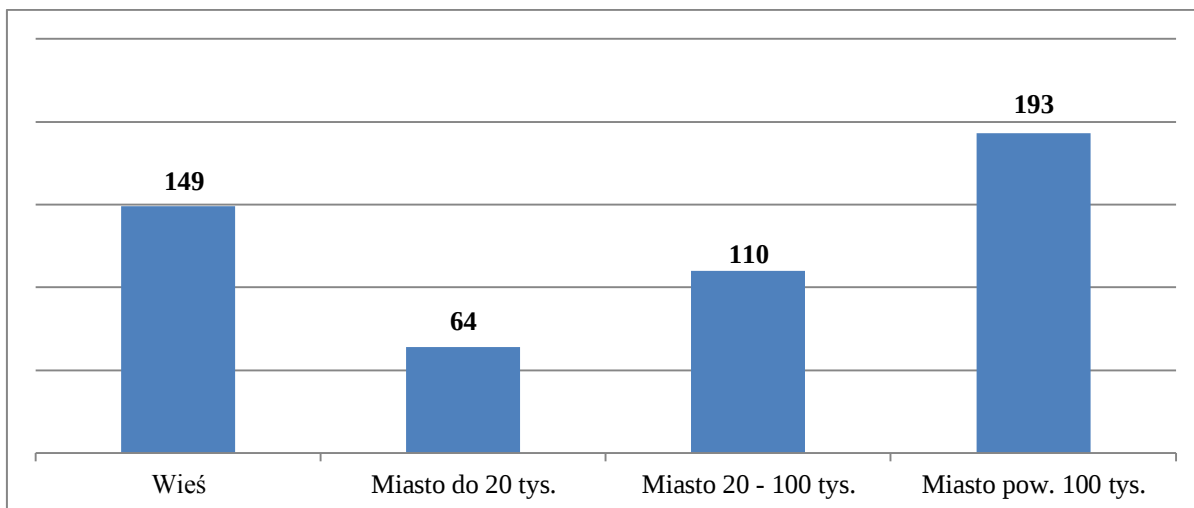
Wykres 14. Liczba przedsiębiorców uczestniczących w badaniach funkcji ekonomicznej migracji według wielkości zatrudnienia

Źródło: opracowanie własne.

Ta grupa przedsiębiorców w wykazach uzyskanych od urzędów wojewódzkich i urzędów pracy (ogółem 3136 osób fizycznych i prawnych) stanowiła ponad 60% ogółu, jednakże – jak stwierdzali ankieterzy – mikroprzedsiębiorcy to grupa, w przypadku której zdecydowanie najczęściej, szczególnie wśród osób prowadzących działalność rolniczą i ogrodniczą oraz w ochronie zdrowia – występowały odmowy udziału w badaniach, stąd w badaniach pozostała znacznie mniejsza reprezentacja tej grupy. Częściowo mogło to wynikać z większej skali zatrudniania migrantów w sposób niezarejestrowany w tej grupie przedsiębiorców, kwestie legalności zatrudniania nie były jednak przedmiotem badań, stąd mogą to być jedynie przypuszczenia.

Najwięcej badanych przedsiębiorców miało siedzibę w dużych miastach (pow. 100 tys. mieszkańców) – 193 (37,4%) oraz na wsiach – 149 (28,9%)²⁸². Mniej badanych występowało w małych i średnich miastach (wykres 15).

²⁸² Liczba przedsiębiorców prowadzących działalność rolniczą jest większa od liczby przedsiębiorców mających siedzibę na wsi. Wynika to z tego, że część badanych prowadzących gospodarstwa rolne miała siedzibę w miastach, w dużym stopniu w miastach dużych (pow. 100 tys. mieszkańców).

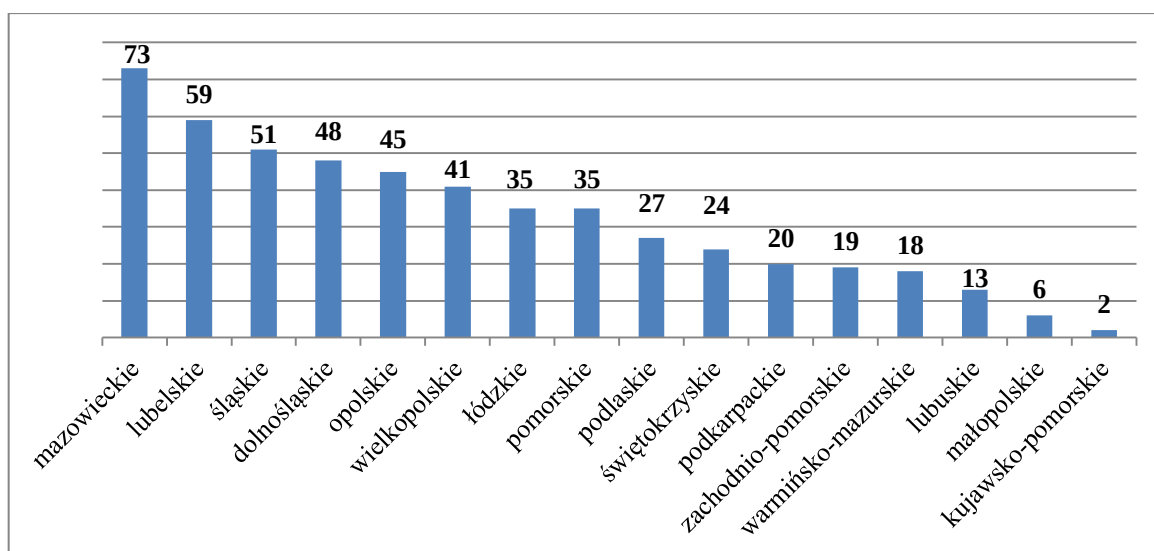


Wykres 15. Liczba przedsiębiorców uczestniczących w badaniach funkcji ekonomicznej migracji według klasy miejscowości

Źródło: opracowanie własne.

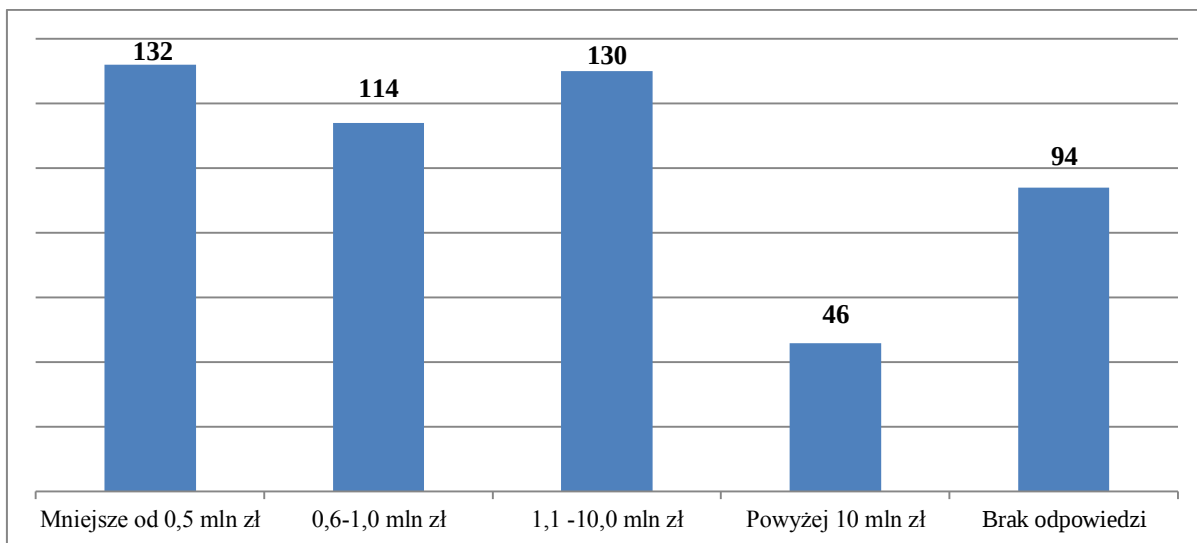
Najwięcej badanych przedsiębiorców było zlokalizowanych w województwach: mazowieckim – 73 (14,0%), lubelskim – 59 (11,4%) oraz śląskim – 52 (10,1%) (wykres 16).

W grupie przedsiębiorców klasyfikowanych pod względem wielkości przychodów ze sprzedaży netto (za 2010 r.) najliczniejszą grupę stanowili ci, którzy osiągnęli rocznie: do 0,5 mln zł (25,6%) oraz od 1,1 do 10,0 mln zł (25,2%). Grupa przedsiębiorców o przychodach powyżej 10,0 mln zł była bardzo zróżnicowana, w grupie tej znajdowało się m.in. 12 przedsiębiorców o przychodach powyżej 50,0 mln zł (wykres 17).



Wykres 16. Liczba przedsiębiorców uczestniczących w badaniach funkcji ekonomicznej migracji według województwa

Źródło: opracowanie własne.

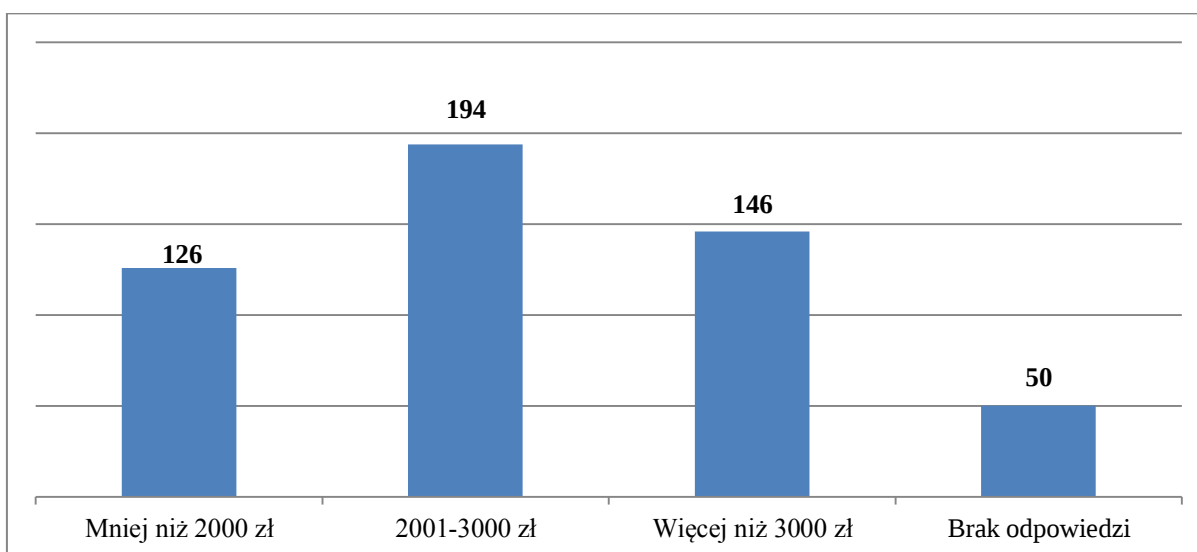


Wykres 17. Liczba przedsiębiorców uczestniczących w badaniach funkcji ekonomicznej migracji według wielkości przychodów ze sprzedaży netto w 2010 w mln zł

Źródło: opracowanie własne.

W grupie przedsiębiorców klasyfikowanych pod względem średnich wynagrodzeń brutto za 2010 r. najczęściej występowali przedsiębiorcy, u których poziom wynagrodzeń mieścił się w przedziale 2,0 do 3,0 tysięcy zł – 194 (37,6%) (wykres 18).

Dla potrzeb niniejszych badań dokonano także podziału badanych przedsiębiorców na dwie grupy według kryterium stanowisk na jakich byli zatrudniani migranci z Ukrainy. Do pierwszej grupy zaliczono 231 przedsiębiorców (gdzie większość stanowili migranci zatrudnieni na stanowiskach wymagających kwalifikacji), a do drugiej (gdzie większość migranci przy pracach prostych) – 285 przedsiębiorców.

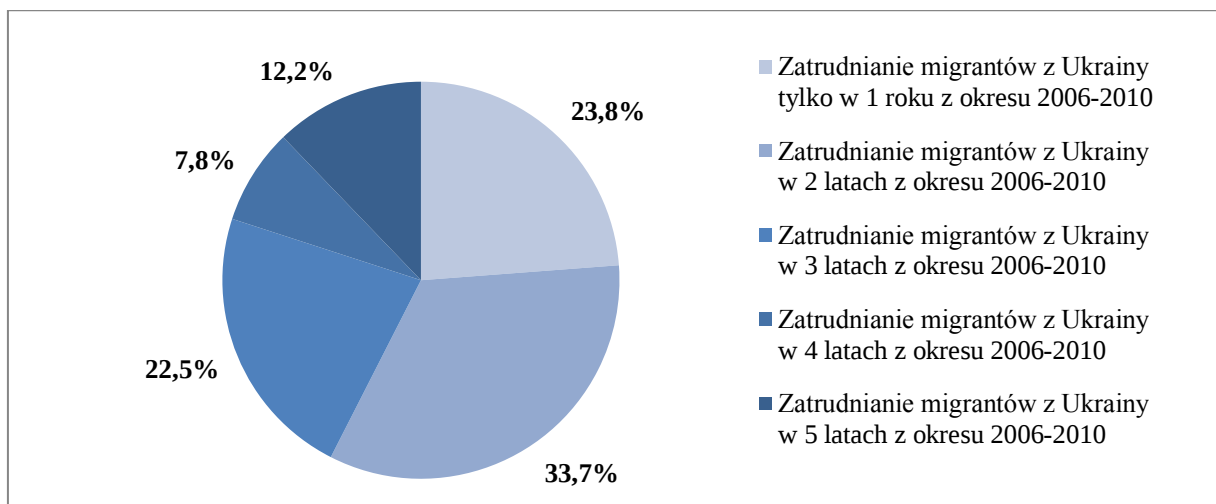


Wykres 18. Liczba przedsiębiorców uczestniczących w wywiadach według wynagrodzenia miesięcznego brutto w 2010

Źródło: opracowanie własne.

W pierwszej grupie znaleźli się przedsiębiorcy prowadzący działalność w zakresie m.in.: usług transportowych (np. zatrudniający migrantów na stanowiskach kierowców), produkcji konstrukcji metalowych (np. zatrudniający migrantów na stanowiska monterów i spawaczy, rzadziej oczyszczaczy konstrukcji), budownictwa (np. zatrudniający migrantów jako murarzy, cieśli, zbrojarzy). Do drugiej grupy przedsiębiorców zaliczono prowadzących działalność w zakresie m.in.: ogrodnictwa (np. zatrudniających migrantów na stanowiskach zbieraczy i sortowaczy owoców), hodowli (np. zatrudniających migrantów do prostych prac przy obsłudze zwierząt hodowlanych), utylizacji odpadów (np. zatrudniających migrantów jako sortowaczy odpadów), produkcji wyrobów spożywczych (np. zatrudniających migrantów do prostej pracy manualnej na taśmie produkcyjnej i przy pakowaniu wyrobów).

Nie w każdym roku w okresie 2006-2010 wszyscy badani przedsiębiorcy zatrudniali migrantów z Ukrainy. Przedsiębiorców zatrudniających migrantów z tego kraju we wszystkich badanych latach było 63 (12,2%) (wykres 19)²⁸³. Największą grupę przedsiębiorców 174 (33,7%) stanowili zatrudniający migrantów z Ukrainy na przestrzeni dwóch lat (z okresu 2006-2010), przy czym były to lata z reguły po sobie następujące. Zwraca uwagę, że aż 123 (23,8%) badanych przedsiębiorców zrezygnowało z zatrudniania migrantów z Ukrainy po jednym roku lub nie mogło ich nadal zatrudniać z innych powodów, np. braku kandydatów do pracy.



Wykres 19. Przedsiębiorcy zatrudniający migrantów z Ukrainy w poszczególnych latach kalendarzowych z okresu 2006-2010 w %

Źródło: opracowanie własne.

²⁸³ Zatrudnienie w danym roku nie oznacza, iż migranci zatrudnieni byli przez cały rok kalendarzowy, przykładowo zatrudnienie w kolejnych 2 latach oznaczać może, że migrant w każdym z dwóch lat kalendarzowych np. pracował po kilka miesięcy czy tygodni.

Badani przedsiębiorcy (516) zatrudniali w latach 2006-2010 łącznie 5708 migrantów, w tym: 4837 (84,7%) migrantów z Ukrainy i 871 (15,3%) migrantów z innych krajów. Odsetek migrantów z Ukrainy w stosunku do ogólnej liczby zatrudnianych migrantów u badanych przedsiębiorców wynosił w poszczególnych latach od 82,9% do 88,5%, co w przybliżeniu odpowiada opisywanej w poprzednich rozdziałach strukturze narodowościowej migrantów zatrudnianych w Polsce (tab. 34).

Tabela 34. Struktura zatrudnienia migrantów w latach 2006-2010 u badanych przedsiębiorców

Kraj pochodzenia migrantów	2006	2007	2008	2009	2010	Razem
Ukraina	265	537	874	1477	1684	4837
Inne kraje	46	111	114	297	303	871
Razem zatrudnieni migranci	311	648	988	1774	1987	5708
Odsetek migrantów z Ukrainy w ogólnej liczbie migrantów zatrudnionych u badanych przedsiębiorców	85,2	82,9	88,5	83,3	84,8	84,7

Źródło: opracowanie własne.

Przedstawione dane o badanych przedsiębiorcach (516) wskazują, że była to grupa dość silnie zróżnicowana niemal pod każdym względem, tj. rodzaju działalności, wielkości zatrudnienia, przychodów itd. Gdyby próbować określić (pomimo dużego zróżnicowania) profil przeciętnego przedsiębiorcy zatrudniającego migrantów z Ukrainy utworzony na podstawie uzyskanych informacji o 516 badanych przedsiębiorcach, byłby on następujący: był to mały przedsiębiorca, zatrudniający od 10 do 49 osób, ze średnim poziomem wynagrodzeń brutto od 2 do 3 tys. zł (2010 r.), prowadzący działalność w dziale usług, z siedzibą dużym mieście (pow. 100 tys.) w województwie mazowieckim, osiągający przychody roczne ze sprzedaży od 0,5 do 5 mln zł (2010 r.)²⁸⁴.

²⁸⁴ Istotny wpływ na profil mogą mieć dwa sygnalizowane wcześniej problemy: trudności w uzyskaniu pełnej listy przedsiębiorców (ogrodników) zatrudniających migrantów w powiecie grójeckim oraz znaczącej liczbie odmów wywiadu w grupie mikroprzedsiębiorców.

ROZDZIAŁ IV

WPŁYW ZATRUDNIENIA MIGRANTÓW Z UKRAINY NA SYTUACJĘ NA WEWNĘTRZNYM RYNKU PRACY U BADANYCH PRZEDSIĘBIORCÓW

4.1. Uzupełnianie niedoborów zatrudnienia i inne korzyści ekonomiczne jako przyczyny zatrudniania migrantów

Uzupełnianie niedoborów zatrudnienia i osiąganie innych korzyści ekonomicznych związanych np. z obniżką kosztów pracy, większą dyspozycyjnością, wydajnością czy jakością pracy to podstawowe przyczyny zatrudniania migrantów przez polskich przedsiębiorców. Przyczyny podejmowania decyzji o zatrudnieniu migrantów są różne, zależą od branży, wielkości, lokalizacji i przede wszystkim sytuacji ekonomicznej i kadrowej przedsiębiorcy oraz jego planów. Mogą się też zmieniać w zależności od sytuacji na rynku pracy.

Badania prezentowane w niniejszym podrozdziale, a także dalsze badania empiryczne, których wyniki są opisywane w rozdziałach IV-VI, prowadzone były wyłącznie u przedsiębiorców zatrudniających migrantów z Ukrainy **na stanowiskach robotniczych**, zarówno do prac prostych, jak i wymagających określonych kwalifikacji²⁸⁵.

Badanie przyczyn zatrudniania migrantów przez przedsiębiorców w Polsce związane było bezpośrednio z poszukiwaniem odpowiedzi na pytanie badawcze **(P1)** – „Czy i w jakim stopniu przyczyną zatrudniania migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych jest uzupełnienie niedoborów na stanowiskach pracy, a w jakim podyktowane jest chęcią osiągnięcia przez polskich przedsiębiorców innych korzyści ekonomicznych?”. W pewnym stopniu badanie odnosiło się także do pytania **(P2)** – „Czy i w jaki stopniu zatrudnienie migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych ma komplementarny, a w jakim substytucyjny charakter w stosunku do polskich pracowników?”. Wynika to z tego, iż przyczyna zatrudnienia migranta może w określonych przypadkach wskazywać na charakter tego zatrudnienia, np. w przypadku zatrudnienia migrantów w celu obniżenia kosztów pracy, ten motyw może być w większym stopniu związany z substytucyjnym aniżeli komplementarnym charakterem zatrudnienia.

²⁸⁵ W konsekwencji używany w kolejnych fragmentach monografii zwrot „migranci z Ukrainy” należy utożsamiać z terminem „migranci z Ukrainy na stanowiskach robotniczych”.

Wymieniane przez badanych przedsiębiorców przyczyny zatrudniania migrantów związane są z:

- niedoborem pracowników na lokalnym rynku pracy – taką przyczynę wskazało 420 z 516 badanych (81,4%);
- osiąganiem innych korzyści ekonomicznych, niewynikających bezpośrednio z potrzeby uzupełniania niedoborów zatrudnienia – na taką przyczynę wskazało 249 z 516 badanych przedsiębiorców (48,3%), przy czym 16 z nich podało dwie przyczyny, trzech przyczyn nie wskazał żaden badany przedsiębiorca (tab. 35).

Tabela 35. Przyczyny zatrudniania migrantów z Ukrainy przez polskich przedsiębiorców w latach 2006-2010

Grupa przyczyn	Przyczyna	Liczba	% N = 516
Przyczyny związane z niedoborem pracowników na lokalnym rynku pracy 420 (81,4%)	Stałe trudności w zatrudnieniu pracowników na określonych stanowiskach z lokalnego rynku pracy (na istniejące stanowiska pracy)	153	29,7
	Okresowe trudności w zatrudnieniu pracowników na określone stanowiska z lokalnego rynku pracy z uwagi na sezonową działalność (na istniejące stanowiska pracy)	238	46,1
	Problemy w zatrudnieniu pracowników z lokalnego rynku pracy w celu uruchomienia dodatkowej produkcji lub usług (na planowane stanowiska pracy)	29	5,6
Przyczyny związane z osiąganiem innych korzyści ekonomicznych 249 (48,3%)	Możliwość zatrudniania pracowników osiągających wyższą wydajność, jakość pracy lub mających wyższą dyspozycyjność lub dyscyplinę pracy w stosunku do pracowników polskich	118	22,9
	Możliwość obniżania kosztów pracy m.in. z powodu niższych wynagrodzeń migrantów w stosunku do polskich pracowników	136	26,4
	Możliwość obniżania wynagrodzeń lub ograniczania podwyżek wynagrodzeń rodzimych pracowników	11	2,1
Inna przyczyna		15	2,9

Uwaga: 1) Przedsiębiorcy w grupie przyczyn związanych z niedoborem pracowników na lokalnym rynku pracy mogli wskazać tylko jeden z trzech wariantów odpowiedzi; w grupie przyczyn związanych z osiąganiem innych korzyści ekonomicznych mogli wskazywać jedną lub kilka odpowiedzi.

2) Pytanie dotyczące przyczyn zatrudniania było jednym z pytań kluczowych, w stosunku do których nie założono braku odpowiedzi respondenta. Faktyczny brak odpowiedzi (stwierdzono takie przypadki) przy weryfikacji kwestionariuszy skutkowało kwalifikowaniem wywiadu jako niepełnego, niebranego pod uwagę w dalszej analizie wyników badania. Stąd nie było w wynikach odpowiedzi „nie wiem”.

Źródło: opracowanie własne.

Niedobór pracowników na lokalnym rynku pracy to częściej wskazywany powód zatrudniania migrantów z Ukrainy przez przedsiębiorców, mający okresowe aniżeli stałe problemy

w zatrudnieniu pracowników na określonych stanowiskach²⁸⁶. Wśród przyczyn zatrudniania migrantów z Ukrainy związanych z osiąganiem innych korzyści ekonomicznych badani przedsiębiorcy najczęściej wskazywali na możliwość obniżania kosztów pracy. W odpowiedziach badanych pojawiały się też inne korzyści związane z wyższą wydajnością, jakością pracy, wyższą dyspozycyjnością lub lepszą dyscypliną pracy w stosunku do pracowników polskich.

Jako inną przyczynę kwalifikowano odpowiedź respondenta (15 przedsiębiorców – 2,9%), której nie udało się przyporządkować do jednej z wyżej wymienionych w tabeli 35 przyczyn. Przykładowa wypowiedź przedsiębiorcy – „...tych dwóch pracowników z Ukrainy w ubiegłym roku pojawiło się u mnie po prostu tak, pytali o pracę, to ich zatrudniłem, nie, nie mam wolnych stanowisk, ale robota znajdzie się zawsze, sami przyszli, nikt ich nie szukał, zarabiać będą tak samo jak Polacy i mają tak samo pracować...”).

Dla powyższych wyników badania przeprowadzono rekodowanie zmiennych według zasady wyłączności wyboru tylko jednego z wariantów odpowiedzi. Zmieniło to strukturę wypowiedzi w stosunku do tych, które uzyskano przed rekodowaniem. W takim przypadku z 516 badanych przedsiębiorców na przyczyny określonego rodzaju wskazało:

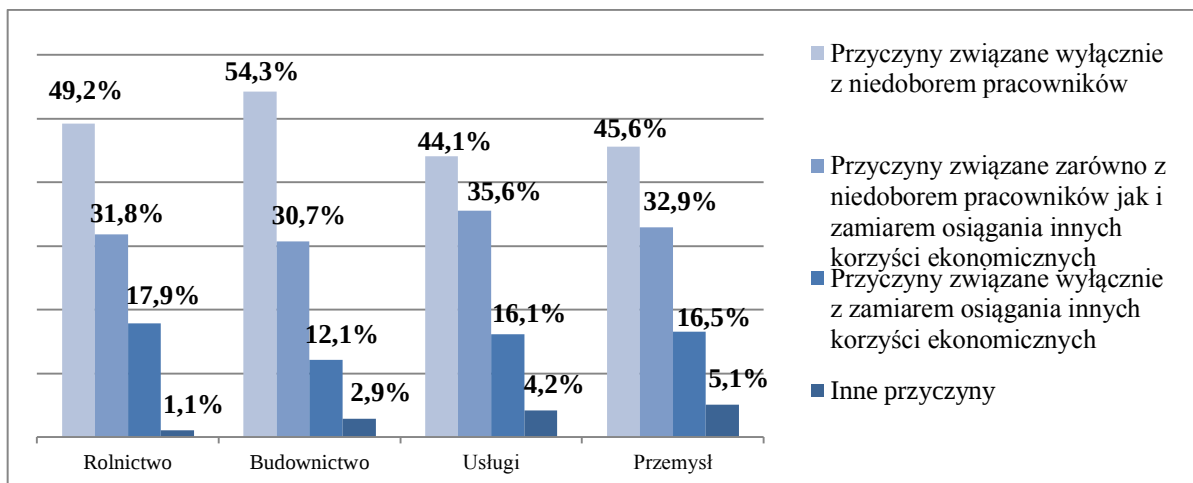
- wyłącznie na niedobór pracowników – 252 (48,8%);
- wyłącznie na zamiar osiągania innych korzyści ekonomicznych – 81 (15,7%);

Na przyczyny zatrudniania migrantów z Ukrainy związane zarówno z niedoborem pracowników, jak i zamiarem osiągania innych korzyści ekonomicznych wskazało 168 (32,6%). Szczegółowe wyniki badania (po rekodowaniu zmiennych) przyczyn zatrudniania migrantów według kryteriów: rodzaju działalności, wielkości przedsiębiorcy mierzonej liczbą zatrudnionych oraz klasy miejscowości, w której badani przedsiębiorcy prowadzą działalność, ujęte są na wykresach 20-22.

²⁸⁶ 1) Stałe trudności w zatrudnieniu pracowników zdefiniowano dla potrzeb badań jako – co najmniej dwukrotny problem w badanych latach 2006-2010 z zatrudnieniem pracowników w wielkości odpowiadającej 10% istniejących miejsc pracy – w przypadku małego, średniego i większego przedsiębiorcy lub jednego miejsca pracy – w przypadku mikroprzedsiębiorcy, przez okres dłuższy niż 3 miesiące.

2) Okresowe trudności w zatrudnieniu pracowników zdefiniowano dla potrzeb badań jako – co najmniej dwukrotny problem w badanych latach 2006-2010 z zatrudnieniem pracowników na przynajmniej 10% miejsc pracy – w przypadku małego, średniego i większego przedsiębiorcy lub 1 miejsce pracy – w przypadku mikroprzedsiębiorcy, przez okres krótszy niż 3 miesiące.

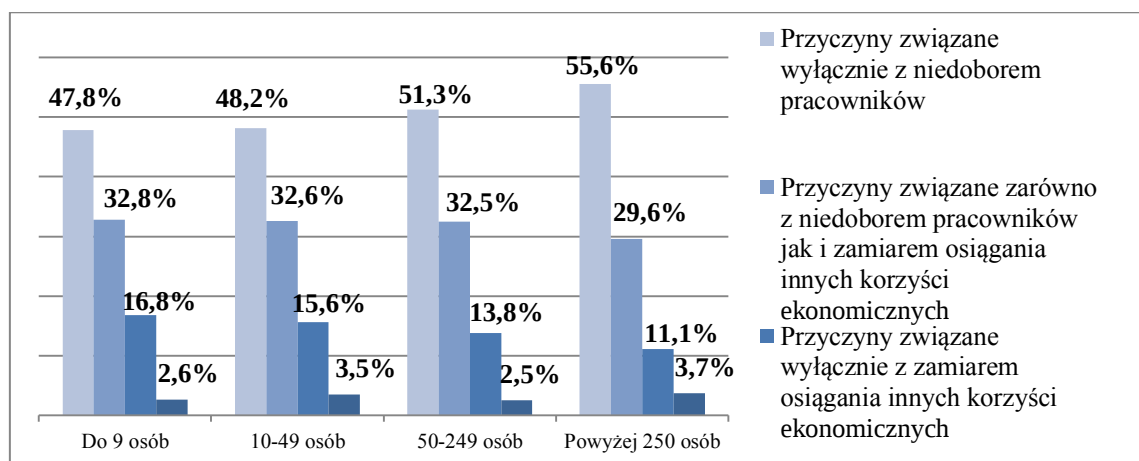
3) Problemy w zatrudnieniu pracowników z lokalnego rynku pracy w celu uruchomienia dodatkowej produkcji lub usług oznaczają stan, w którym przedsiębiorca nie ma problemów z zatrudnieniem odpowiedniej liczby osób na istniejące stanowiska pracy, ale ma trudności z pozyskaniem pracowników dla nowo uruchamianych przedsięwzięć. Dalej dla odróżnienia (od stałych i okresowych) nazywane są trudnościami dodatkowymi.



Wykres 20. Przyczyny zatrudniania migrantów z Ukrainy w ocenie przedsiębiorców według działów gospodarki (N = 516)

Źródło: opracowanie własne.

Analiza przyczyn zatrudniania migrantów według działów gospodarki, do których klasyfikowano przedsiębiorców udzielających odpowiedzi wskazuje, iż na niedobór jako wyłączną przyczynę zatrudniania migrantów z Ukrainy w każdym dziale wskazywało najwięcej badanych (od 44,1% do 54,3%) (wykres 20). Nieco mniej badanych przedsiębiorców wskazywało zarówno na niedobór, jak i na inne przyczyny ekonomiczne (od 30,7% do 35,6%). Przedsiębiorców, dla których przyczyną zatrudniania migrantów z Ukrainy nie było uzupełnianie niedoborów, a wyłącznie inne przyczyny ekonomiczne (obniżenie kosztów pracy, poprawa wydajności pracy, jakości pracy itp.) było znacznie mniej (od 12,1% do 17,9%).

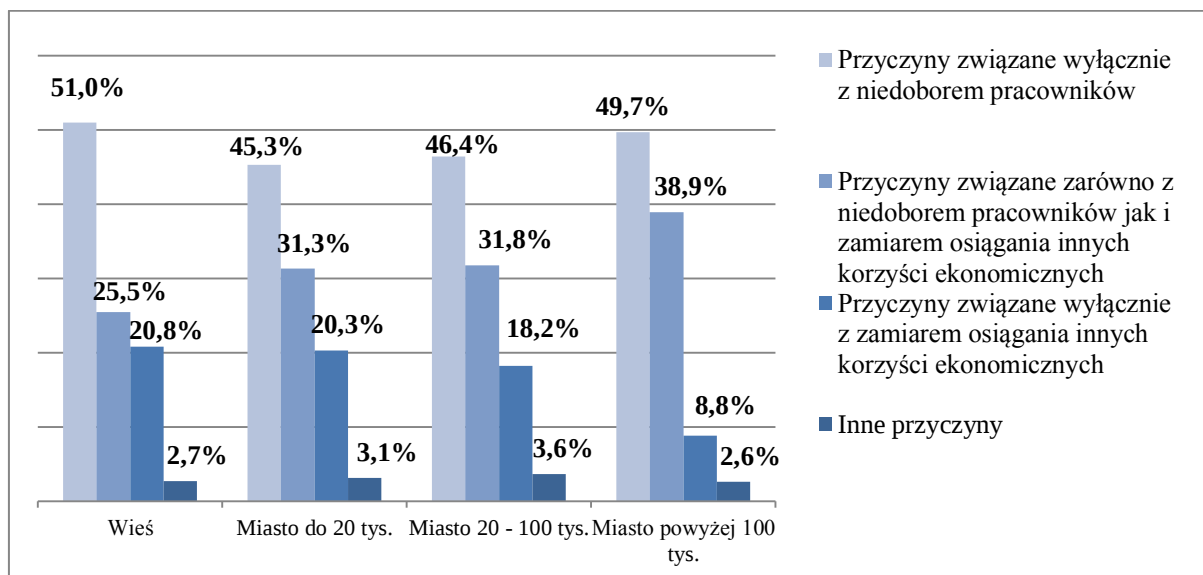


Wykres 21. Przyczyny zatrudniania migrantów z Ukrainy w ocenie przedsiębiorców według wielkości firmy mierzonej liczbą zatrudnionych (N = 516)

Źródło: opracowanie własne.

Przyczyny zatrudniania migrantów z Ukrainy związane wyłącznie z niedoborem pracowników miały dominującą pozycję wśród innych przyczyn, w szczególności wobec

przyczyn związanych z korzyściami ekonomicznymi, niezależnie od wielkości przedsiębiorców (wykres 21). Na przyczyny tego rodzaju wskazywali najczęściej najwięksi przedsiębiorcy, zatrudniający 250 i więcej osób – 55,6%, a odsetek takich ocen zwiększał się wraz ze wzrostem wielkości firmy.



Wykres 22. Przyczyny zatrudniania migrantów z Ukrainy w ocenie przedsiębiorców według siedziby wieś – miasto i jego wielkości (N = 516)

Źródło: opracowanie własne.

Niedobór pracowników był najważniejszą przyczyną zatrudniania migrantów z Ukrainy niezależnie od klasy miejscowości, w której miał siedzibę przedsiębiorca (wieś – miasto). Najwięcej tego typu wskazań wystąpiło u przedsiębiorców mających siedzibę na wsi, najczęściej prowadzących działalność w zakresie rolnictwa (51,0%) i w dużych miastach (49,7%). Na wsi i w mniejszych miastach przedsiębiorcy częściej wskazywali na przyczyny zatrudniania migrantów związane wyłącznie z zamiarem osiągnięcia innych korzyści ekonomicznych, aniżeli w miastach największych (pow. 100 tys.) (wykres 22).

Przyczyny zatrudniania migrantów były analizowane także według innych kryteriów podziału badanych przedsiębiorców, tj. województwa, przychodów ze sprzedaży (za 2010 r.) oraz średniego poziomu wynagrodzeń (za 2010 r.):

- 1) Na przyczyny związane wyłącznie z niedoborem pracowników wskazywali najczęściej przedsiębiorcy prowadzący działalność w województwach: mazowieckim (60,3%), wielkopolskim (56,1%), śląskim (54,9%) i pomorskim (51,4%); na przyczyny zatrudniania migrantów z Ukrainy związane wyłącznie z zamiarem osiągnięcia innych korzyści ekonomicznych wskazywano najczęściej w województwach:

podlaskim (22,2%), warmińsko-mazurskim (22,2%), mazowieckim (21,9%) i łódzkim (20,0%). Województwo mazowieckie odróżnia się od innych województw tym, że występuje w nim duży poziom polaryzacji odpowiedzi – dużo przedsiębiorców zatrudnia migrantów wyłącznie z przyczyn niedoborów pracowników, ale również dużo zatrudnia migrantów wyłącznie z innych przyczyn ekonomicznych. Można sądzić, że wynika to z braku pracowników na lokalnym rynku pracy (stosunkowo niski poziom bezrobocia), ale i rodzaju wykonywanych prac – duża liczba pracodawców z terenów ogrodnich w rejonie Grójca;

- 2) Wyniki badań wskazują również, że w miarę wzrostu poziomu przychodów ze sprzedaży wzrastał odsetek przedsiębiorców wskazujących przede wszystkim na niedobory pracowników na lokalnym rynku pracy jako podstawową przyczynę zatrudniania migrantów oraz zmniejszał się odsetek tych, dla których ważne były przede wszystkim takie względy ekonomiczne jak obniżanie kosztów pracy, poprawa wydajności pracy itp.;
- 3) Podobnie – w miarę wzrostu poziomu średnich wynagrodzeń – wzrastał odsetek przedsiębiorców wskazujących przede wszystkim na niedobory pracowników na lokalnym rynku pracy jako podstawową przyczynę zatrudniania migrantów oraz zmniejszał się odsetek przedsiębiorców zatrudniających migrantów z Ukrainy wyłącznie z innych powodów ekonomicznych aniżeli uzupełnianie braków w zatrudnieniu.

Na podstawie wyników badań 516 przedsiębiorców można określić typowych przedsiębiorców zatrudniających migrantów z Ukrainy. Są to dwa profile, jeden zatrudniający wyłącznie z powodu niedoboru pracowników oraz drugi – wyłącznie z powodu innych przyczyn ekonomicznych.

Profil przedsiębiorcy zatrudniającego migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych wyłącznie z powodu niedoboru pracowników wygląda następująco. Jest to przedsiębiorca:

- duży, zatrudniający 250 i więcej osób (55,6% udzielonych odpowiedzi w tej grupie przedsiębiorców),
- prowadzący działalność gospodarczą w budownictwie (54,3%),
- mający siedzibę na wsi (51,0%) lub w dużym mieście (49,7%) i na obszarze województwa mazowieckiego (60,3%),

- osiągający przychody roczne ze sprzedaży (za 2010 r.) powyżej 10,0 mln zł (71,7%)²⁸⁷,
- oferujący pracownikom wynagrodzenie brutto (za 2010 r.) na poziomie powyżej 3,0 tys. zł (54,8%)²⁸⁸.

Profil przedsiębiorcy zatrudniającego migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych wyłącznie z innych powodów ekonomicznych jest krańcowo odmienny. Jest to przedsiębiorca:

- mikro, zatrudniający do 9 osób (16,8% udzielonych odpowiedzi w tej grupie przedsiębiorców),
- prowadzący działalność gospodarczą w rolnictwie (17,9%),
- mający siedzibę na wsi (20,8%) i najczęściej zlokalizowany na obszarze województwa podlaskiego (22,2%), warmińsko-mazurskiego (22,2%) lub mazowieckiego (21,9%),
- osiągający niewysokie przychody roczne ze sprzedaży (za 2010 r.) na poziomie do 0,5 mln zł (21,2%),
- oferujący pracownikom niskie wynagrodzenie brutto (za 2010 r.) na poziomie do 2,0 tys. zł (23,8%).

Jak widać z przedstawionej powyżej charakterystyki występują różnice w profilach przedsiębiorców zatrudniających migrantów z Ukrainy wyłącznie w celu uzupełniania niedoborów pracowników lub w celu uzyskania innych korzyści ekonomicznych²⁸⁹.

Na podstawie analizowanych do tej pory wyników badania można wskazać, że:

- 1) Zatrudnianie migrantów u badanych przedsiębiorców w większym stopniu wynikało z potrzeby uzupełniania niedoborów pracowników aniżeli chęci uzyskiwania innych efektów ekonomicznych;

²⁸⁷ Poziom najwyższy w grupie badanych przedsiębiorców. Kwestionariusz zawierał przedziały: 1) do 0,5 mln zł; 2) 0,6-1,0 mln zł; 3) 1,1-10,0 mln zł; 4) powyżej 10,0 mln zł.

²⁸⁸ Poziom najwyższy w grupie badanych przedsiębiorców. Kwestionariusz zawierał przedziały: 1) do 2 tys. zł; 2) 2-3 tys. zł; 3) powyżej 3,0 tys. zł

²⁸⁹ Duże znaczenie dla wyników badania miała grupa przedsiębiorców prowadzących gospodarstwa rolne. Gospodarstwa te zatrudniały z reguły do dziewięciu osób i były zlokalizowane na wsi. Ta właściwość powodowała, że jeśli grupa przedsiębiorców prowadzących działalność rolniczą wyrażała w zdecydowany sposób określone poglądy (duży odsetek odpowiedzi), znajdowało to bezpośrednie odzwierciedlenie (duży odsetek ocen) w odpowiedziach przedsiębiorców klasyfikowanych według wielkości, mierzonej liczbą zatrudnionych (duży odsetek ocen w grupie mikroprzedsiębiorców) oraz klasy miejscowości (duży odsetek ocen w grupie przedsiębiorców prowadzących działalność na wsi). Właściwość ta jest widoczna także w dalszej części monografii w wynikach badań dotyczących innych aspektów migracji.

- 2) Stosunkowo często badani przedsiębiorcy poprzez zatrudnianie migrantów z Ukrainy próbowali osiągnąć jednocześnie dwa cele, tzn. uzupełnić niedobory zatrudnienia i jednocześnie osiągać inne korzyści ekonomiczne, np. w postaci obniżania kosztów pracy;
- 3) Przyczyny zatrudnienia migrantów z Ukrainy związane z niedoborem pracowników wynikały w większym stopniu z okresowych, a nie stałych trudności w zatrudnieniu pracowników z lokalnego rynku pracy;
- 4) Przyczyny związane z osiąganiem innych korzyści ekonomicznych wynikały przede wszystkim z możliwości obniżania kosztów pracy z powodu niższych wynagrodzeń migrantów w stosunku do tych, które otrzymywali polscy pracownicy;
- 5) Wymienione motywy zatrudniania migrantów z Ukrainy mogłyby sugerować, że w większym stopniu decydowano się na zatrudnienie migrantów na stanowiskach mających komplementarny charakter, niż substytucyjny w stosunku do zatrudnienia polskich pracowników. Jednak wyniki badania przedstawione w kolejnym podrozdziale (odnoszone bezpośrednio do problematyki substytucyjnego i komplementarnego zatrudnienia migrantów z Ukrainy) wskazują na nieco inne podejście do tej kwestii. Powoduje to, że branie pod uwagę wyłącznie motywów zatrudniania migrantów jako podstawy do określenia substytucyjnego albo komplementarnego charakteru ich zatrudnienia jest zbyt dużym uproszczeniem.

4.2. Komplementarny i substytucyjny charakter zatrudnienia migrantów z Ukrainy

Wnioski z poprzedniego podrozdziału wskazują, że motyw zatrudnienia migrantów nie może być jedyną podstawą do określenia substytucyjnego lub komplementarnego charakteru zatrudnienia migrantów z Ukrainy w polskich warunkach. Stąd w toku dalszego postępowania badawczego dokonano porównania stanowisk, w jakich byli zatrudniani migranci z Ukrainy, ze stanowiskami na jakich byli zatrudniani pracownicy rodzimi (tab. 36)²⁹⁰. Porównania dokonano z perspektywy ostatniego roku z okresu 2006-2010 r.,

²⁹⁰ Jak zaznaczono wcześniej (podrozdział 3.1) założono dla potrzeb badań, iż zatrudnienie komplementarne ma miejsce wtedy, gdy migranci są zatrudniani u przedsiębiorcy na inne stanowiska pracy aniżeli pracownicy

w którym badany przedsiębiorca zatrudniał migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych.

Tabela 36. Porównanie stanowisk pracy, wykonywanych zawodów i rodzajów podejmowanych prac przez migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych u badanych przedsiębiorców

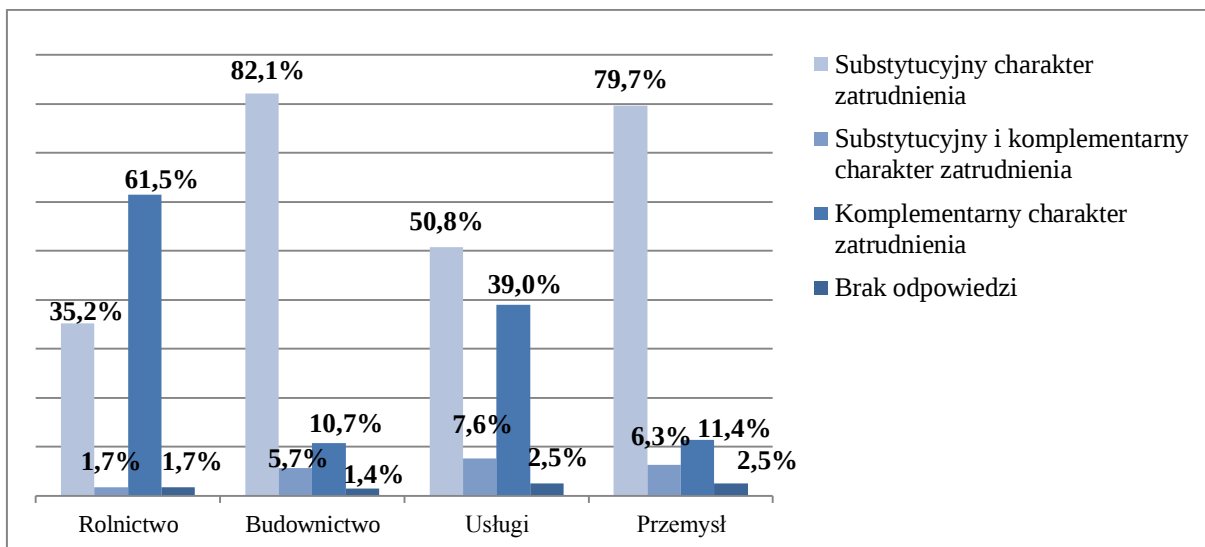
Warianty odpowiedzi	Odpowiedzi	
	liczba	%
Migranci zatrudniani byli w badanym roku wyłącznie na stanowiskach, na których byli zatrudniani pracownicy rodzimi – substytucyjny charakter zatrudnienia	301	58,3
Migranci zatrudniani byli w badanym roku zarówno na stanowiskach, na których byli, jak i nie byli zatrudniani pracownicy rodzimi – substytucyjny i komplementarny charakter zatrudnienia	25	4,8
Migranci zatrudniani byli w badanym roku wyłącznie na stanowiskach, na których nie byli zatrudniani pracownicy rodzimi – komplementarny charakter zatrudnienia	180	34,9
Brak odpowiedzi	10	1,9
Razem	516	100,0

Źródło: opracowanie własne.

Odpowiedzi przedsiębiorców wskazały, że zatrudnienie migrantów w znacznie większym stopniu nosi cechy zatrudnienia substytucyjnego aniżeli komplementarnego, gdyż 58,3% badanych stwierdziło, że migranci z Ukrainy zatrudniani byli wyłącznie na stanowiskach i w zawodach, na których byli zatrudniani w danym roku pracownicy rodzimi. Znacznie mniej badanych wskazało na komplementarny charakter zatrudniania migrantów. Stosunkowo nieliczni wśród badanych byli ci przedsiębiorcy, którzy zatrudniali migrantów zarówno na stanowiskach, na których zatrudniali pracowników rodzimych, jak i na stanowiskach, na których nie zatrudniali pracowników rodzimych (4,8%). Dotyczy to tych przedsiębiorców, którzy zatrudniali migrantów przynajmniej na dwóch rodzajach stanowisk pracy. Np. wśród zbieraczy owoców byli zarówno migranci, jak i pracownicy rodzimi, ale był zatrudniony także jeden traktorzysta – migrant zajmujący się transportem owoców do sortowni.

Szczegółowe wyniki badań w tej kwestii są prezentowane na wykresach 23-25, tabeli 37.

polscy. Z kolei zatrudnienie substytucyjne, rozumiane często jako zastępowanie pracowników, przyjęto dla potrzeb badań, iż występuje wtedy, gdy migranci zostali przyjęci do pracy na takich samych stanowiskach na jakich pracują pracownicy polscy.



Wykres 23. Porównanie stanowisk pracy migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych u badanych przedsiębiorców według działów gospodarki (N = 516)

Źródło: opracowanie własne.

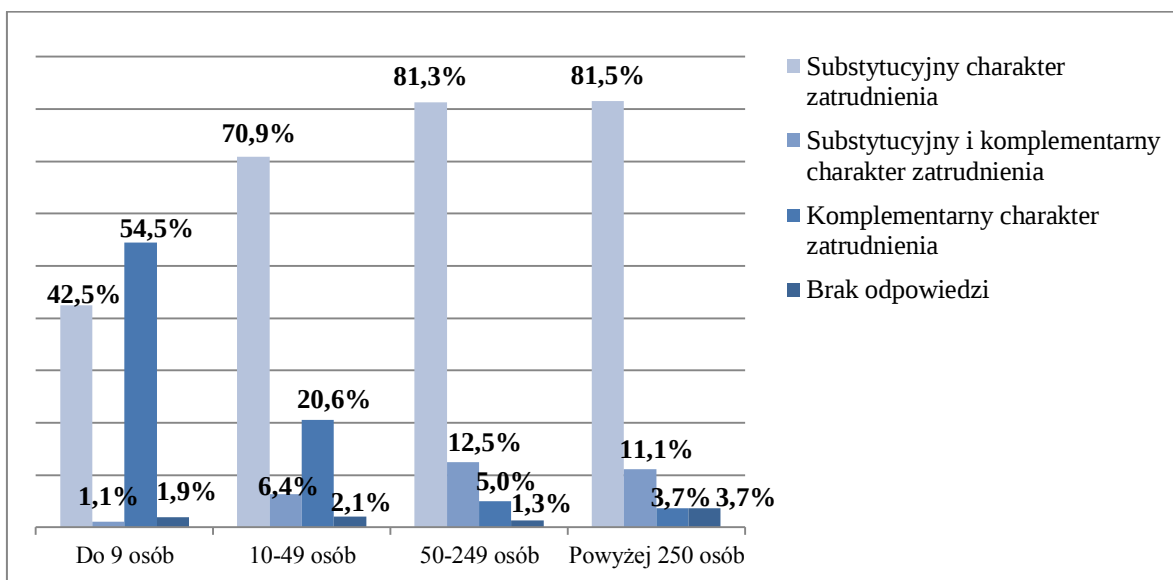
Znaczne różnice w charakterze zatrudnienia (komplementarne lub substytucyjne) uwidoczniły się w odpowiedziach respondentów reprezentujących poszczególne działy gospodarki. Zwraca uwagę wysoki odsetek przedsiębiorców, którzy zatrudniali migrantów z Ukrainy wyłącznie na stanowiskach, na których nie byli zatrudniani pracownicy rodzimi (komplementarny charakter zatrudnienia), w takich działach, jak: rolnictwo i usługi (wykres 23). Natomiast u badanych przedsiębiorców reprezentujących przemysł i budownictwo, niemal wyłącznie (79,7% i 82,1%) zatrudniano migrantów na stanowiskach, na których nie byli zatrudniani pracownicy rodzimi (substytucyjny charakter zatrudnienia). Tak duże różnice pomiędzy przedsiębiorcami reprezentującymi różne działy wyjaśniane były w trakcie wywiadu swobodnego.

Rozmówcy (sadownicy i producenci kwiatów oraz roślin ozdobnych) potwierdzili, że od wielu lat tylko i wyłącznie zatrudniali stałą, przyjeżdżającą corocznie grupę migrantów z Ukrainy, a nie zatrudniali w ogóle pracowników polskich. Ciekawy był też badany przypadek stadniny koni, która od lat zatrudniała jako ujeżdzaczy koni tylko i wyłącznie pracowników z Ukrainy twierdząc, że w tym zawodzie są to pracownicy wyżej kwalifikowani aniżeli pracownicy rodzimi.

Przedsiębiorcy z branży budowlanej wskazywali z kolei, że liczba podstawowych stanowisk pracy w budownictwie, na których odczuwali braki kadrowe jest ograniczona do kilku (murarz, cieśla, zbrojarz i rzadziej – operator koparki lub koparko-ładowarki) i niemal

wyłącznie na tych stanowiskach byli zatrudniani migranci z Ukrainy obok pracujących pracowników rodzimych, stąd substytucyjny charakter zatrudnienia.

Z kolei w ochronie zdrowia (dla potrzeb badań – dział usług) migranci z Ukrainy zatrudniani byli najczęściej w badanych przypadkach w charakterze pomocy stomatologicznej w gabinecie lekarza – stomatologa prowadzącego indywidualną praktykę lekarską. De facto – jak zaznaczali badani – taka osoba pełniła często także rolę gospodyni domowej. Nie wystąpił w badanej grupie przedsiębiorców przypadek, aby jeden lekarz zatrudniał dwóch pomocników, stąd naturalny jest komplementarny charakter zatrudnienia.



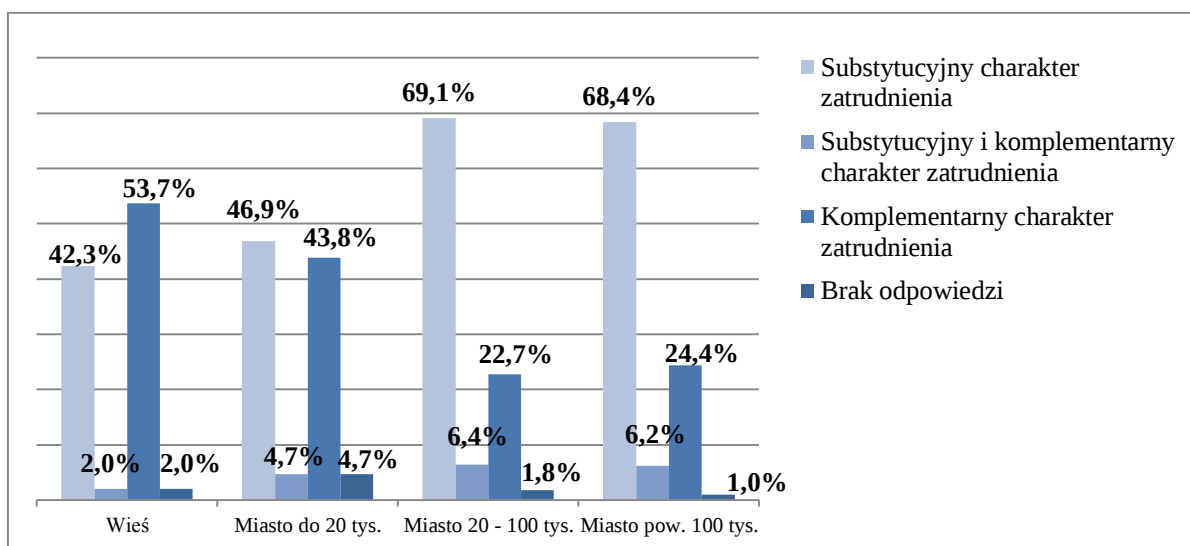
Wykres 24. Porównanie stanowisk pracy migrantów z Ukrainy oraz pracowników rodzimych u badanych przedsiębiorców według wielkości zatrudnienia (N = 516)

Źródło: opracowanie własne.

Najbardziej widoczne różnice w zakresie substytucyjnego i komplementarnego charakteru zatrudnienia migrantów z Ukrainy występowały pomiędzy mikroprzedsiębiorcami a przedsiębiorcami zatrudniającymi większą liczbę pracowników (wykres 24). W przypadku mikroprzedsiębiorców migranci zatrudniani byli na stanowiskach, na których nie pracowali pracownicy polscy. W przypadku większych przedsiębiorców sytuacja była odwrotna, im większy przedsiębiorca, tym więcej występowało odpowiedzi przedsiębiorców wskazujących na zatrudnianie migrantów na takich samych stanowiskach na jakich pracowali Polacy.

Biorąc pod uwagę lokalizację badanych przedsiębiorców – na wsi i w mniejszych miastach (do 20 tysięcy mieszkańców) – odsetek przedsiębiorców zatrudniających migrantów z Ukrainy wyłącznie na stanowiskach, na których byli zatrudniani pracownicy rodzimi był na porównywalnym poziomie z odsetkiem przedsiębiorców zatrudniających migrantów

wyłącznie na stanowiskach, na których nie byli zatrudniani pracownicy rodzimi (wykres 25). W miastach o liczbie mieszkańców powyżej 20 tys. migranci z Ukrainy zatrudniani byli w znacznie większym stopniu (blisko 70%) wyłącznie na stanowiskach, na których byli zatrudniani pracownicy rodzimi (substytucyjny charakter zatrudnienia).



Wykres 25. Porównanie stanowisk pracy migrantów z Ukrainy oraz pracowników rodzimych u badanych przedsiębiorców według klasy miejscowości, w której siedzibę ma przedsiębiorca (N = 516)

Źródło: opracowanie własne.

Ponadto komplementarny charakter zatrudnienia migrantów z Ukrainy występował częściej:

- u przedsiębiorców mających wyższe przychody, w przypadku przedsiębiorców o przychodach powyżej 10 mln zł w skali roku odsetek ten wynosił 80,5%,
- u przedsiębiorców, u których występował wyższy poziom wynagrodzeń pracowników, w przypadku przedsiębiorców z poziomem wynagrodzeń powyżej 3 tys. zł odsetek ten wynosił 63,7%.

Z kolei substytucyjny charakter zatrudnienia migrantów występował najczęściej u przedsiębiorców o najniższych przychodach i najniższym poziomie wynagrodzeń pracowników.

Istotne różnice co do komplementarnego i substytucyjnego zatrudnienia występowały też w przypadku przedsiębiorców zlokalizowanych w różnych województwach. Komplementarny charakter zatrudnienia migrantów z Ukrainy występował najczęściej

u przedsiębiorców w województwach: mazowieckim (46,6%) i lubelskim (40,7%)²⁹¹. Substytucyjny charakter miało zatrudnienie Ukraińców przede wszystkim u przedsiębiorców w województwach: lubuskim (76,9%), śląskim (70,6%) i pomorskim (68,6%).

Substytucyjny i komplementarny charakter zatrudnienia migrantów badany był również według innych kryteriów podziału przedsiębiorców. I tak dla potrzeb badań dokonano podziału przedsiębiorców według wymagań w zakresie kwalifikacji wobec migrantów z Ukrainy zatrudnianych na stanowiskach robotniczych. Do pierwszej grupy zaliczono przedsiębiorców zatrudniających (w większości) migrantów wykwalifikowanych (np. operator maszyn budowlanych, spawacz, cieśla itp.). Takich przedsiębiorców wśród badanej grupy (516) było 231 (44,8%). Do drugiej grupy przedsiębiorców zatrudniających migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych do prac prostych, wymagających tylko krótkiego przyuczenia do pracy na stanowisku (np. pakowacz, sortowacz odpadów komunalnych, zbieracz owoców itp.) zaliczono pozostałych, tj. 285 (55,2%).

Tabela 37. Charakter zatrudnienia (substytucyjny, komplementarny) migrantów z Ukrainy u przedsiębiorców zatrudniających migrantów z Ukrainy do prac prostych i wymagających określonych kwalifikacji

Rodzaje przedsiębiorców	Substytucyjny charakter zatrudnienia migrantów		Substytucyjny i komplementarny charakter zatrudnienia migrantów		Komplementarny charakter zatrudnienia migrantów		Brak odpowiedzi		Razem	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Zatrudniający (w większości) migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych wymagających kwalifikacji	145	62,8	19	8,2	64	27,7	3	1,3	231	100,0
Zatrudniający (w większości) migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych przy pracach prostych	156	54,7	6	2,1	116	40,7	7	2,5	285	100,0

Źródło: opracowanie własne.

²⁹¹ Pomijamy tu województwo kujawsko-pomorskie z uwagi na fakt, iż w badaniach występowało tam tylko dwóch przedsiębiorców. Zasada ta jest stosowana także w kolejnych rozdziałach.

Porównanie charakteru zatrudnienia migrantów (substytucyjne, komplementarne) i przedsiębiorców zatrudniających migrantów na stanowiskach robotniczych do prac prostych i wymagających określonych kwalifikacji prowadzi do interesujących wniosków. Wśród przedsiębiorców zatrudniających (w większości) migrantów – robotników na stanowiskach wymagających kwalifikacji dominowało zatrudnianie migrantów z Ukrainy o substytucyjnym charakterze (62,8%), a więc migranci pracowali na takich samych stanowiskach jak pracownicy rodzimi (tab. 37). U przedsiębiorców zatrudniających migrantów – robotników (w większości) na stanowiskach niewymagających kwalifikacji (prace proste) także przeważał substytucyjny charakter zatrudniania migrantów z Ukrainy (54,7%), ale różnica w stosunku do przedsiębiorców, u których występował komplementarny charakter zatrudnienia migrantów z Ukrainy (40,7%) była mniejsza aniżeli w pierwszej grupie przedsiębiorców i wynosiła odpowiednio, w pierwszej grupie przedsiębiorców 35,1 punktów procentowych, w drugiej grupie 14,0 punktów.

Wyniki badań wskazują, że o ile bierzemy pod uwagę motywy zatrudniania migrantów z Ukrainy (zob. wnioski poprzedniego podrozdziału) na stanowiskach robotniczych, u badanych przedsiębiorców mogły one sugerować w większym stopniu komplementarny niż substytucyjny charakter zatrudnienia w stosunku do pracowników polskich. Jednak przy przyjęciu założenia, że o charakterze zatrudnienia (komplementarny czy substytucyjny) decyduje to, czy to zatrudnienie migrantów ma miejsce na takich samych stanowiskach na jakich pracują u przedsiębiorcy pracownicy polscy – zatrudnienie migrantów w większym stopniu ma charakter substytucyjny. Wyniki badań wskazują, że takiego stwierdzenia nie można odnieść do wszystkich badanych grup przedsiębiorców. O substytucyjnym (w większym stopniu aniżeli komplementarnym) charakterze zatrudnienia migrantów z Ukrainy zatrudnianych w zawodach robotniczych można więc mówić w przypadku przedsiębiorców:

- prowadzących działalność w przemyśle, budownictwie, usługach,
- małych, średnich i dużych (pod względem liczby zatrudnionych),
- mających siedzibę w miastach powyżej 20 tys. mieszkańców.

Z kolei o komplementarnym charakterze zatrudnienia migrantów z Ukrainy zatrudnianych w zawodach robotniczych w większym stopniu aniżeli substytucyjnym można mówić w przypadku przedsiębiorców:

- prowadzących działalność w rolnictwie,
- wielkości mikro (do 9 zatrudnionych),
- mających siedzibę na wsi i w małych miastach do 20 tysięcy mieszkańców.

Przedstawione wyniki badań (w podrozdziale 4.1 i 4.2) uświadamiają, że nie można jednoznacznie mówić o substytucyjnym lub komplementarnym charakterze zatrudnienia migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych. Należy brać pod uwagę rodzaj prowadzonej przez przedsiębiorcę działalności, wielkość zatrudnienia, lokalizację, poziom przychodów i wynagrodzeń, a także to, na jakich stanowiskach (wymagających lub niewymagających kwalifikacji) przedsiębiorcy zatrudniają robotników.

4.3. Wpływ migrantów na wypieranie pracowników rodzimych

Problematyka wypierania przez migrantów lokalnych pracowników z rynku pracy (obok wpływu migrantów na poziom bezrobocia i poziom wynagrodzeń pracowników rodzimych) zaliczana jest do szczególnie wrażliwych w odbiorze społecznym. Z przeprowadzonych badań zagranicznej literatury przedmiotu wynika, że jest to jeden z częściej analizowanych problemów dotyczących skutków ekonomicznych migracji w kraju przyjmującym. Ale podstawowy wniosek z tych analiz, prowadzonych w krajach, w których udział migrantów w populacji jest duży, jest taki, że migranci mają niewielki negatywny wpływ na ten aspekt rynku pracy, choć spotyka się też (rzadziej) opinie, iż wypieranie przez migrantów pracowników lokalnych z najmniej atrakcyjnych stanowisk pracy z ekonomicznego punktu widzenia nie musi być traktowane jako zjawisko negatywne (zob. podrozdział 2.3).

Kluczową sprawą w procesie badania zjawiska wypierania przez migrantów lokalnych pracowników z rynku pracy jest ustalenie definicji tego zjawiska. W szerszym pojęciu wypieranie może występować wtedy, kiedy przedsiębiorca mając do wyboru zatrudnienie pracownika lokalnego i migranta wybiera tego ostatniego. W węższym pojęciu (przyjętym w niniejszej rozprawie) wypieranie występuje tylko w przypadku zastąpienia zatrudnionego pracownika rodzimego migrantem lub zatrudnienia migranta w przypadku, gdy na dane stanowisko pracy aplikuje dwóch równorzędnych (pod względem kompetencji itd.) kandydatów: migrant i pracownik rodzimy.

W celu odpowiedzi na pytanie badawcze **P3** – „Czy i w jakim stopniu zatrudnianie migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych ma wpływ na wypieranie rodzimych pracowników na wewnętrznym rynku pracy?” w kwestionariuszu „Zatrudniam migrantów” zadawano respondentom pytanie – „Czy wystąpił u Pana(i) w firmie w okresie 2006-2010 przynajmniej jeden przypadek zwolnienia pracownika polskiego w celu zatrudnienia na jego miejsce migranta z Ukrainy lub przypadek zatrudnienia migranta na określone stanowisko, w przypadku gdy o zatrudnienie na to stanowisko ubiegał się pracownik polski o takich samych kompetencjach?”

Wyniki badań prezentowane w poprzednich podrozdziałach wskazują, że istniała dość duża grupa przedsiębiorców (81 z 516 badanych, tj. 15,7%), dla których przyczyną zatrudniania migrantów z Ukrainy nie były problemy z niedoborem pracowników, lecz chęć osiągania innych korzyści ekonomicznych. W tej grupie należałoby poszukiwać tych przedsiębiorców, u których mogło wystąpić zjawisko wypierania.

Nie można jednak w żadnej mierze kojarzyć zatrudniania migrantów z Ukrainy wyłącznie z celem osiągania innych korzyści ekonomicznych, np. obniżeniem kosztów pracy, z wypieraniem pracowników rodzimych. Nie wiadomo chociażby tego, czy dany przedsiębiorca w ogóle zatrudniłby pracownika lokalnego (mającego wyższe wynagrodzenie), gdyby nie mógł zatrudnić migranta (niższe wynagrodzenie). Dlatego pytanie zadano wszystkim 516 badanym przedsiębiorcom, niezależnie od przyczyn zatrudniania migrantów.

Wyniki badania wskazały, że nie wystąpił u badanych przedsiębiorców w badanych latach przypadek zatrudnienia migranta na określone stanowisko, w przypadku gdy o zatrudnienie na to stanowisko ubiegał się pracownik polski o takich samych kompetencjach. Jednocześnie badania wykazały, że u 23 przedsiębiorców (4,5% ogółu badanych) wystąpił przynajmniej jeden przypadek zwolnienia pracownika polskiego w celu zatrudnienia na jego miejsce migranta z Ukrainy w latach 2006-2010. Porównanie liczby zatrudnianych migrantów u 23 przedsiębiorców w miejsce zwolnionego pracownika rodzimego (łącznie dotyczyło to 29 osób) z liczbą zatrudnianych migrantów z Ukrainy (4837 osób) u badanych przedsiębiorców w okresie 2006-2010 wskazuje, że niespełna 0,6% zatrudnianych (czyli jeden na 167 migrantów) był przyjmowany do pracy w miejsce zwolnionego polskiego pracownika, a więc przypadki te miały marginalne znaczenie.

Zjawisko wypierania rodzimych pracowników nie występowało w jednolity sposób w wyróżnionych grupach przedsiębiorców – aż 17 przypadków z 23 (74%) wystąpiło u przedsiębiorców w działach usługi i rolnictwo. Ponadto:

- stwierdzone przypadki zwolnienia pracowników rodzimych i zatrudnienia w to miejsce migrantów z Ukrainy występowały we wszystkich grupach przedsiębiorców klasyfikowanych według wielkości zatrudnienia: u mikroprzedsiębiorców przypadków było – 10 (5,8% przedsiębiorców tej grupy), u małych przedsiębiorców – 6 (2,8%), u średnich – 5 (5,6%) i u dużych przedsiębiorców – 2 (8,0%);
- większość (16 z 23) przypadków miało miejsce albo na wsi (tam mieli siedzibę badani przedsiębiorcy zajmujący się rolnictwem), albo w dużych miastach powyżej

100 tysięcy mieszkańców (tam często siedzibę mieli przedsiębiorcy prowadzący usługi transportowe);

- blisko 70% takich przypadków (16 z 23) miało miejsce w 5 województwach: łódzkim, wielkopolskim, lubelskim, śląskim i mazowieckim;
- około 50% przypadków wypierania (11 na 23) dotyczyło przedsiębiorców, sklasyfikowanych w grupie o najniższym poziomie wynagrodzeń brutto (poniżej 2 tys. zł).

Zjawisko wypierania nie było także przypadkowe. Badania pozwoliły dość jednoznacznie wskazać przyczyny tego zjawiska. Podstawową przyczyną zwalniania rodzimych pracowników u przedsiębiorców reprezentujących usługi transportowe i zatrudnienia w to miejsce migrantów z Ukrainy był fakt, iż niektórzy polscy kierowcy odmawiali wyjazdów z ładunkiem towarów za wschodnią granicę Polski: do Kazachstanu, Rosji, na Białoruś czy na Ukrainę. Jedna z uzyskanych wypowiedzi przedsiębiorcy prowadzącego działalność w zakresie usług transportowych, na pytanie podczas wywiadu swobodnego o przyczynę zwolnienia polskiego kierowcy i zatrudnienie migranta brzmiała – *„oni bali się i bardzo niechętnie wyjeżdżali z towarem do krajów takich jak: Rosja, Ukraina, Białoruś”*. Inne przyczyny zwalniania pracowników rodzimych i zatrudniania w to miejsce migrantów z Ukrainy to nieodpowiednia jakość i wydajność pracy tych pierwszych – według badanego przedsiębiorcy *„w ogóle nie nadawali się do tej pracy”* oraz – zbyt wysokie koszty pracy (taki przypadek miał miejsce – według badanych – tylko raz u jednego przedsiębiorcy w 2007 roku)²⁹².

Wyniki badania wskazują, że wypieranie pracowników rodzimych ze stanowisk robotniczych miało – jeśli chodzi o skalę zjawiska – charakter incydentalny w całym procesie napływu migrantów z Ukrainy do Polski. Zjawisko to nie było także przypadkowe, występowały zawsze uzasadnione przyczyny natury ekonomicznej. Należy jednak zdawać sobie sprawę z tego, że badania prowadzono dla okresu 2006-2010 w określonej sytuacji na polskim i ukraińskim rynku pracy i trudno w jednoznaczny sposób prognozować ewentualny rozwój tego zjawiska w przypadku dalszego zwiększania liczby migrantów i zmiany sytuacji na rynkach pracy w Polsce i na Ukrainie.

²⁹² Jak wynika z wywiadu swobodnego z jednym z sadowników z okolic Grójca, różnica w wynagrodzeniach pomiędzy zatrudnionymi wcześniej pracownikami polskimi a zatrudnionymi migrantami z Ukrainy była aż czterokrotna, należy jednak zaznaczyć, że dotyczyło to 2007 roku, w okresie późniejszym (od 2008 r.) – jak zaznaczył rozmówca – *„różnica w stawka godzinowych nie była taka duża, Polak pracujący przy zbiorze jabłek otrzymywał ok. 9-10 zł za godzinę, Ukraińcy – mężczyzna 6-7 zł, kobieta 5-6 zł”*, w ostatnich dwóch latach (2010-2011) stawki są takie same dla Polaków i Ukraińców”. Sytuacja zmieniła się istotnie w 2014 roku, migranci z Ukrainy przy zbiorze jabłek otrzymywali 3-4 zł na godzinę.

4.4. Wielkość wpływu zatrudnianych migrantów z Ukrainy na równowagę na wewnętrznym rynku pracy u przedsiębiorców

Jak zaznaczono we wstępie, celem badań była nie tylko identyfikacja funkcji ekonomicznej migracji z Ukrainy, ale także oszacowanie jej wpływu na przedsiębiorców. Temu zamierzeniu służyło m.in. badanie wielkości wpływu zatrudnianych w zawodach robotniczych migrantów z Ukrainy na równowagę na wewnętrznym rynku pracy.

Badania dokonano poprzez porównanie faktycznego (zrealizowanego) rozmiaru zatrudnienia migrantów z Ukrainy w stosunku do istniejących potrzeb (popytu) przedsiębiorców dotyczących zatrudnienia migrantów z Ukrainy²⁹³. Prowadzone było ono oddzielnie w stosunku do przedsiębiorców:

- 1) Zatrudniających migrantów – robotników z Ukrainy (w większości) do prac prostych (N = 285) oraz zatrudniających migrantów – robotników z Ukrainy do prac (w większości) wymagających określonych kwalifikacji (N = 231)²⁹⁴. Badanie pozwoliło znaleźć odpowiedź na pytanie **(P4)** – „W jakim stopniu u polskich przedsiębiorców zatrudniających migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych wyłącznie do prac prostych, a w jakim u przedsiębiorców zatrudniających migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych do prac wymagających określonych kwalifikacji, Ukraińcy uzupełniają niedobory w zatrudnieniu?”
- 2) Mających stałe (N = 153) lub okresowe (N = 238) problemy z pozyskaniem pracowników²⁹⁵. Badanie pozwoliło znaleźć odpowiedź na pytanie **(P5)** – „W jakim stopniu migranci z Ukrainy zatrudniani na stanowiskach robotniczych uzupełniają niedobory zatrudnienia u polskich przedsiębiorców mających stałe lub okresowe problemy z pozyskaniem rodzimych pracowników?”

W pierwszej kolejności przeprowadzono ocenę wpływu zatrudnianych w zawodach robotniczych migrantów z Ukrainy na równowagę na wewnętrznym rynku pracy u przedsiębiorców zatrudniających pracowników do prac prostych oraz zatrudniających

²⁹³ Badania nie dotyczyły stopienia zaspokojenia potrzeb kadrowych przedsiębiorcy ogółem. Chodziło wyłącznie o porównanie potrzeb (zamiarów przedsiębiorcy) w zakresie zatrudniania migrantów z faktycznym zatrudnieniem migrantów.

²⁹⁴ Zob. podrozdział 4.2.

²⁹⁵ Jak wskazano wyżej (podrozdział 4.1) przedsiębiorców mających stałe trudności było 153, okresowe trudności 238 oraz dodatkowe trudności 29 (objaśnienie terminów stałe, okresowe i dodatkowe trudności w rozdz. 4.1). Łącznie – trudności w pozyskaniu pracowników z rynku pracy miało w badanym okresie 420 z 516 badanych przedsiębiorców (81,4%).

pracowników do prac wymagających kwalifikacji. Istotne jest to, że stopień zaspokojenia potrzeb przedsiębiorców badany był w poszczególnych latach 2006-2010, czyli zarówno w okresie wysokiej koniunktury gospodarczej w Polsce (do połowy 2008 roku), jak i w kolejnych okresach (od drugiej połowy 2008 do końca 2010 r.), w których wystąpiły oznaki gorszej koniunktury.

W trakcie prowadzonego wywiadu pytano przedsiębiorców o stopień zaspokojenia potrzeb w zakresie zatrudniania migrantów z Ukrainy w skali od 0 do 100%. Podczas analizy wyników badań ustalono (także na podstawie odpowiedzi kwestionariuszowych) liczbę przedsiębiorców zatrudniających migrantów do prac prostych i wymagających kwalifikacji. W poszczególnych latach 2006-2010 liczba przedsiębiorców zatrudniających migrantów z Ukrainy:

- do prac na stanowiskach robotniczych wymagających określonych kwalifikacji (w większości) wynosiła odpowiednio: w 2006 r. – 26, w 2007 r. – 47, w 2008 r. – 97, w 2009 r. – 137 i w 2010 r. – 132;
- do prac prostych (w większości) na stanowiskach robotniczych wynosiła odpowiednio: w 2006 r. – 47, w 2007 r. – 72, w 2008 r. – 121, w 2009 r. – 189 i w 2010 r. – 204.

Następnie porównano uzyskane wyniki z wcześniejszymi odpowiedziami przedsiębiorców dotyczącymi stopnia zaspokojenia potrzeb w zakresie zatrudniania migrantów z Ukrainy. Wyniki badań ujęte są w tabelach 38 i 39.

Tabela 38. Stopień zaspokojenia potrzeb kadrowych (w zakresie zatrudniania migrantów z Ukrainy) u przedsiębiorców zatrudniających migrantów (w większości) do prac wymagających określonych kwalifikacji w latach 2006-2010

Stopień zaspokojenia potrzeb	2006		2007		2008		2009		2010	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Brak	1	3,8	1	2,1	14	14,4	22	16,1	27	20,4
< 20%	2	7,7	5	10,6	15	15,5	18	13,1	17	12,9
21-50%	2	7,7	13	27,7	27	27,8	22	16,1	23	17,4
51-99%	7	26,9	8	17,0	16	16,5	18	13,1	10	7,6
100%	14	53,9	20	42,6	25	25,8	57	41,6	55	41,7
Razem*	26	100,0	47	100,0	97	100,0	137	100,0	132	100,0

* liczba przedsiębiorców w większości zatrudniający pracowników do prac wymagających kwalifikacji w danym roku

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki badania zaspokojenia potrzeb przedsiębiorców w zakresie zatrudnienia migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych wskazały na znaczne zróżnicowanie tego poziomu u przedsiębiorców zatrudniających migrantów z Ukrainy do prac wymagających określonych kwalifikacji i prac prostych w poszczególnych latach badanego okresu 2006-2010.

Tabela 39. Stopień zaspokojenia potrzeb kadrowych (w zakresie zatrudniania migrantów z Ukrainy) u przedsiębiorców zatrudniających migrantów do prac prostych (w większości) w latach 2006-2010

Stopień zaspokojenia potrzeb	2006		2007		2008		2009		2010	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Brak	1	2,1	2	2,8	14	11,6	15	7,9	15	7,4
< 20%	1	2,1	5	6,9	13	10,7	17	9,0	12	5,9
21-50%	0	0,0	5	6,9	13	10,7	13	6,9	9	4,4
51-99%	3	6,4	8	11,1	19	15,7	21	11,1	29	14,2
100%	42	89,4	52	72,3	62	51,3	123	65,1	139	68,1
Razem*	47	100,0	72	100,0	121	100,0	189	100,0	204	100,0

* liczba przedsiębiorców w większości zatrudniający pracowników do prac prostych w danym roku

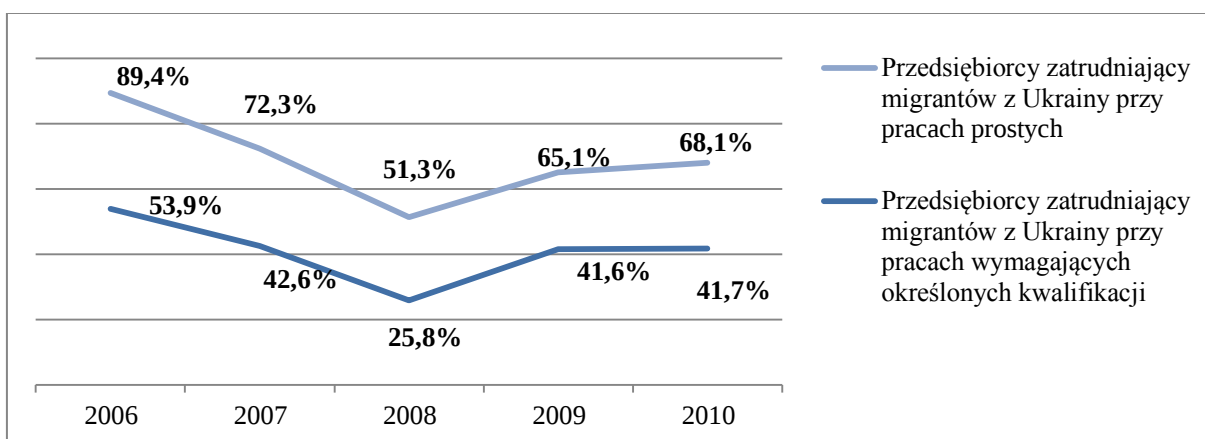
Źródło: opracowanie własne.

Rezultaty badania pokazały, iż:

- przedsiębiorcy zatrudniający migrantów z Ukrainy przy pracach prostych w większym stopniu mogli zaspokajać swoje potrzeby kadrowe (w zakresie zatrudniania migrantów z Ukrainy) aniżeli przedsiębiorcy zatrudniający migrantów z Ukrainy przy pracach wymagających określonych kwalifikacji, w każdym z badanych lat okresu 2006-2010;
- stopień zaspokojenia potrzeb kadrowych spadał od 2006 r. osiągając najniższy poziom w 2008 roku, w kolejnych latach 2009-2010, mimo istotnego wzrostu liczby migrantów z Ukrainy w Polsce, nie osiągnął poziomu z roku 2006²⁹⁶. Należy jednak brać pod uwagę fakt, iż w pierwszych latach badanego okresu 2006-2010 badani przedsiębiorcy zatrudniali mniejszą liczbę migrantów niż w latach późniejszych;
- pełne zaspokojenie potrzeb (100%) w latach 2006-2010 w grupie przedsiębiorców zatrudniających pracowników do prac wymagających określonych kwalifikacji wahało się od 25,8% (2008) do 53,9% (2006), w grupie przedsiębiorców zatrudniających migrantów do prac prostych od 51,3% (2008) do 89,4% (2006) (wykres 26);

²⁹⁶ Wyniki dotyczą wyłącznie lat, w których przedsiębiorcy zamierzali i zatrudnili faktycznie migrantów, nie wszyscy badani zatrudniali migrantów w każdym roku z okresu 2006-2010.

- całkowity brak możliwości zatrudniania migrantów z Ukrainy, pomimo zgłaszanych potrzeb w latach 2006-2010 dotyczył od 2,1% (2007) do 20,4% (2010) przedsiębiorców zatrudniających migrantów do prac wymagających określonych kwalifikacji oraz od 2,1% (2006) do 11,6% (2008) przedsiębiorców zatrudniających migrantów z Ukrainy do prac prostych.



Wykres 26. Badani przedsiębiorcy, którzy w każdym roku w latach 2006-2010 zatrudnili migrantów z Ukrainy w 100% zgodnie ze swoim zapotrzebowaniem (w %)

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki badań wskazują, że duża grupa badanych przedsiębiorców miała w latach 2006-2010 problemy z pozyskaniem do pracy odpowiedniej do swoich potrzeb liczby migrantów z Ukrainy. W większym stopniu trudności dotyczyły przedsiębiorców zatrudniających migrantów do prac wymagających kwalifikacji niż przedsiębiorców zatrudniających migrantów do prac prostych. Najtrudniejsza sytuacja miała miejsce w 2008 roku, przypadającym w okresie wysokiej koniunktury gospodarczej w Polsce i Europie. Był to jednocześnie czas, gdy generalnie polscy przedsiębiorcy mieli problemy z pozyskaniem odpowiedniej liczby pracowników (zob. wyniki badań NBP, rozdz. 2.4).

Badano także poziom zaspokojenia niedoboru pracowników ogółem w drodze zatrudnienia migrantów z Ukrainy u przedsiębiorców mających problemy z zatrudnieniem pracowników rodzimych (stałe lub okresowe na istniejące stanowiska pracy i dodatkowe związane, z zamiarem uruchomienia dodatkowej produkcji, usług lub innej działalności). Jak zaznaczono wyżej, przedsiębiorców, którzy zgłosili w trakcie badania, iż mieli taki problem przynajmniej w jednym roku w okresie 2006-2010 było 420 (81,4%). Próbowali oni rozwiązać problem poprzez zatrudnianie migrantów z Ukrainy (zob. tab. 35).

Spośród 420 przedsiębiorców – 153 (29,7% ogółu badanych) wskazało, że trudności w zaspokojeniu potrzeb kadrowych występowały „stałe”, 238 (46,1%) stwierdziło, że mieli

trudności „okresowo”, natomiast u 29 (5,6%) problem z zatrudnieniem pracowników z lokalnego rynku pracy związany był z zamiarem zatrudnienia pracowników dla nowej działalności lub rozszerzenia istniejącej ponad aktualny poziom. Badani przedsiębiorcy musieli odnieść swoją ocenę do całego badanego okresu 2006-2010, a nie do wybranego roku czy wybranych lat. Uzyskane wyniki ujęte są w tabeli 40.

Tabela 40. Stopień zaspokojenia potrzeb kadrowych poprzez zatrudnianie migrantów z Ukrainy u badanych przedsiębiorców, ujawniających stałe, okresowe lub dodatkowe problemy z niedoborem polskich pracowników

Stopień uzupełnienia niedoborów kadrowych	Przedsiębiorcy mający problemy z niedoborem pracowników polskich:					
	stałe		okresowe		dodatkowe	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%
A. W każdym roku zaspokojenie potrzeb wynosiło 100% (tj. zatrudniono tylu migrantów ilu planowano)	87	56,9	129	54,2	11	37,9
B. W niektórych latach zaspokojenie potrzeb wynosiło 100%, w innych latach nie udało się zatrudnić potrzebnej liczby migrantów	18	11,8	19	8,0	7	24,1
C. W żadnym roku nie udało się zatrudnić 100% potrzebnych migrantów, z reguły zaspokojenie potrzeb nie przekraczało 50%	27	17,6	58	24,4	7	24,1
D. W żadnym roku zaspokojenie potrzeb nie przekroczyło 20%	21	13,7	32	13,4	4	13,8
Razem	153	100,0	238	100,0	29	100,0

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki badania wskazały, że niezależnie od nasilenia niedoborów polskich pracowników przedsiębiorcy w większości przypadków byli w stanie w latach 2006-2010 zaspokoić swoich potrzeb odnośnie zatrudnienia migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych. Nie dotyczy to przedsiębiorców, którzy zamierzali pozyskać migrantów (z reguły chcieli oni zatrudnić całe grupy pracowników z Ukrainy np. brygady) w celu uruchomienia dodatkowej produkcji lub świadczenia usług. Dość dużo również – ponad 13% (z 420) badanych przedsiębiorców, niezależnie od skali problemów z niedoborem rodzimych pracowników, nie było w stanie pozyskać w żadnym z badanych lat więcej niż 20% migrantów w stosunku do zamierzeń.

4.5. Przyczyny braku uzupełnienia niedoborów zatrudnienia przez migrantów z Ukrainy

Wyniki badań przedstawione w poprzednim podrozdziale wskazują, że polscy przedsiębiorcy w dużej mierze nie byli w stanie w pełni pozyskać zakładanej liczby migrantów z Ukrainy. Dowiodły tego wyniki badań prowadzonych w okresie 2006-2010, a więc jak zaznaczono wcześniej, w okresie gdy występowała na rynku pracy w Polsce zróżnicowana sytuacja, jeśli chodzi o popyt na pracowników.

Przyczyny braku pełnego zaspokojenia potrzeb związanych z zatrudnianiem migrantów na stanowiskach robotniczych mogą być różne. Jedną z przyczyn jest szybki wzrost w tych latach liczby przedsiębiorców w Polsce zatrudniających migrantów, tworzących konkurencję w zakresie oferowanej migrantom pracy. Kolejną przyczyną może być brak doświadczenia przedsiębiorców w zakresie zatrudniania migrantów. Jeszcze inną przyczyną może być rosnąca konkurencja zagraniczna, choć ten ostatni powód, w świetle pogorszenia koniunktury gospodarczej w niektórych krajach od 2008 roku, wydawałby się mało prawdopodobny²⁹⁷.

Dla pełnego wyjaśnienia przyczyn braku zaspokajania niedoborów zatrudnienia migrantów w kwestionariuszu „Zatrudniam migrantów” umieszczono pytanie skierowane do tych przedsiębiorców (420), którzy zgłosili w trakcie badania, iż mieli taki problem przynajmniej w jednym roku w okresie 2006-2010, i jednocześnie próbowali go rozwiązać poprzez zatrudnianie migrantów z Ukrainy. Pytanie dotyczyło przyczyn uniemożliwiających zatrudnienie potrzebnej liczby migrantów z Ukrainy²⁹⁸.

Wyniki badań pozwoliły znaleźć odpowiedź na pytanie badawcze (P6) „Jakie przyczyny zadecydowały o braku pełnego uzupełnienia niedoborów zatrudnienia na stanowiskach robotniczych u polskich przedsiębiorców przez migrantów z Ukrainy”. Badani przedsiębiorcy mogli wskazać jedną lub wiele przyczyn z przygotowanej w kwestionariuszu kafeterii obejmującej 30 różnych wariantów odpowiedzi lub wskazać inną przyczynę. Łącznie 406 przedsiębiorców (14 nie udzieliło odpowiedzi w tym punkcie wywiadu) wskazało 1172

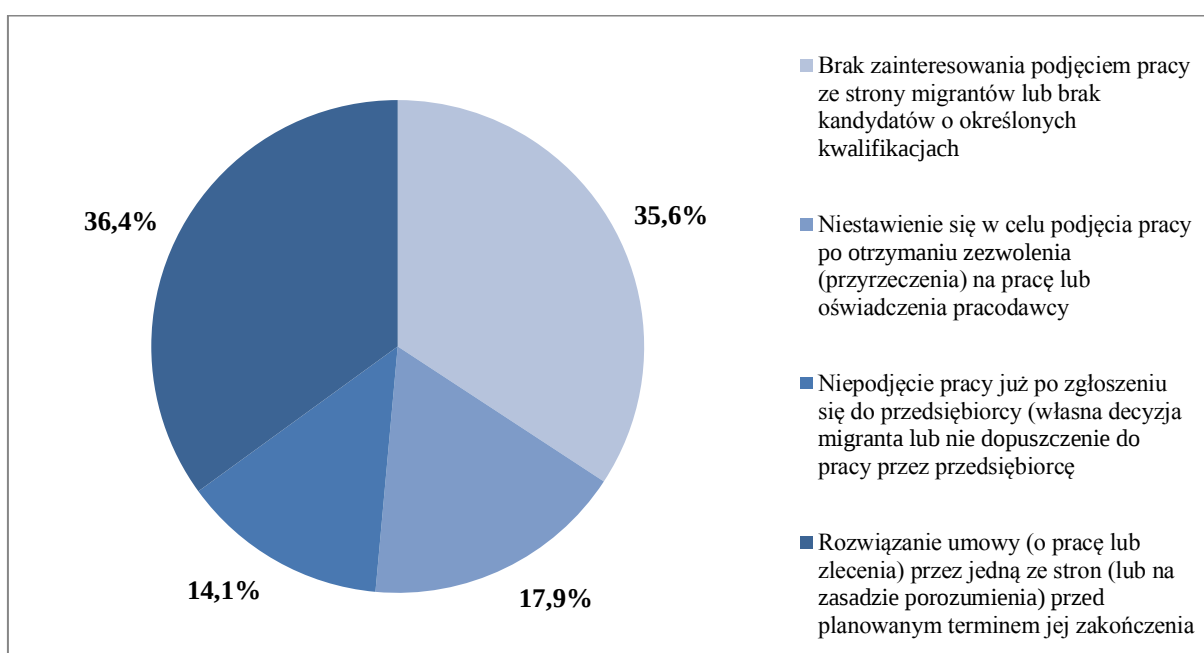
²⁹⁷ Być może było jednak odwrotnie, to właśnie kryzys w wielu krajach Europy od 2008 umożliwił przyjazd do Polski od 2009 roku wielu migrantów, w szczególności z branży budowlanej, niedostępnych wcześniej dla polskich przedsiębiorców.

²⁹⁸ Nie oznacza to, że w tej grupie nie było przedsiębiorców, którym w każdym z badanych lat udało się zatrudnić wymaganą liczbę migrantów (zob. tab. 38-40).

przyczyny, co oznacza, że w dużej mierze o braku zaspokojenia potrzeb nie decydowała u danego przedsiębiorcy jedna przyczyna.

Uzyskane odpowiedzi pogrupowano w 4 grupy przyczyn, w zależności od etapu procesu pozyskiwania pracowników – migrantów i ich późniejszej pracy:

- 1) brak zainteresowania podjęciem pracy ze strony migranta(ów) lub brak kandydata(ów) o określonych kwalifikacjach;
- 2) niestawienie się migranta(ów) w celu podjęcia pracy po otrzymaniu zezwolenia (przyrzeczenia) na pracę lub oświadczenia pracodawcy;
- 3) niepodjęcie pracy już po zgłoszeniu się do przedsiębiorcy (własna decyzja migranta lub niedopuszczenie do podjęcia pracy przez przedsiębiorcę);
- 4) rozwiązanie umowy (o pracę lub zlecenia) przez oświadczenie jednej ze stron (lub na zasadzie porozumienia) przed planowanym terminem jej zakończenia.



Wykres 27. Przyczyny braku zatrudnienia odpowiedniej liczby migrantów z Ukrainy

Źródło: opracowanie własne.

Podstawowe przyczyny braku zaspokojenia potrzeb w zakresie zatrudnienia migrantów występowały już w na wstępnym etapie rekrutacji – brak zainteresowania podjęciem pracy ze strony migrantów – (35,6% wskazań z 1172) oraz po podjęciu nich pracy – rozwiązanie umowy przed terminem (36,4% wskazań) (wykres 27). Szczegółowe wyniki badania przedstawione są w tabelach od 41 do 44.

Tabela 41. Brak zainteresowania podjęciem pracy i brak kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach na Ukrainie jako przyczyna braku zaspokojenia potrzeb w zakresie zatrudnienia migrantów z Ukrainy (I grupa przyczyn) zgłaszanych przez polskich przedsiębiorców

Przyczyna szczegółowa	Liczba odpowiedzi*	% (N = 406)
Niski poziom oferowanych wynagrodzeń w stosunku do oczekiwań migrantów	256	63,1
Wysokospecjalistyczna oferta pracy nie znajdująca odpowiednich kandydatów	56	13,8
Brak kandydatów do podjęcia krótkookresowego zatrudnienia	52	12,8
Słabo rozwinięta infrastruktury pośrednictwa pracy rekrutująca migrantów	33	8,1
Brak wystarczającego zabezpieczenia socjalnego (zakwaterowanie, wyżywienie)	32	7,9
Zbyt uciążliwe warunki pracy (środowiska, obciążenie fizyczne itp.) u przedsiębiorcy	8	2,0
Brak zainteresowanych podjęciem pracy (przyczyna nieznana)	8	2,0

* Przedsiębiorcy mogli wskazywać w danej grupie więcej niż jedną odpowiedź, mogli też nie wskazywać żadnej odpowiedzi. Uwaga dotyczy tabel 41-44.

Źródło: opracowanie własne.

Spośród **pierwszej grupy** przyczyn („Brak zainteresowania podjęciem pracy ze strony migrantów i brak odpowiednich kandydatów”) przedsiębiorcy wskazywali najczęściej na niski poziom wynagrodzeń w stosunku do oczekiwań migrantów (63,1%) (tab. 41). Ten powód dominował wśród wszystkich przyczyn wyszczególnionych w tabelach od 41 do 44. W trakcie wywiadu swobodnego przedsiębiorcy podkreślali, że nie chodzi w tym przypadku o migrantów z grupy zawodów i prac o niskich wynagrodzeniach i niewymagających kwalifikacji, bo w przypadku takich zawodów i prac kandydaci do pracy z Ukrainy najczęściej akceptowali proponowane (stosunkowo niskie) wynagrodzenia. Z ocen przedsiębiorców wynikało, że nie byli w stanie (lub nie chcieli) spełnić oczekiwań płacowych migrantów – robotników wykwalifikowanych²⁹⁹. Przykładowa wypowiedź z wywiadu – „po co mam zatrudniać cieślę, który na budowie w Moskwie zarabiał 1200 USD na rękę i takiego wynagrodzeniu tu oczekuje, jeśli za te pieniądze mogę zatrudnić pracownika polskiego”.

Druga w kolejności wskazań w tej grupie przyczyna niezatrudnienia planowanej liczby migrantów dotyczyła braku kandydatów o określonych specjalnościach (13,8%).

²⁹⁹ W trakcie wywiadu swobodnego jeden z respondentów stwierdził – „bez żadnego problemu można pozyskać zbieracza jabłek za 6 złoty na godzinę, praktycznie niemożliwe jest pozyskanie z Ukrainy wykwalifikowanego cieśli na budowę poniżej 1000 USD miesięcznie”.

Z przeprowadzonych wywiadów swobodnych wynika, że chodzi głównie o wysoko kwalifikowanych pracowników rzadkich i poszukiwanych specjalności – jak podkreślali respondenci w kilku wywiadach – „*jak nie ma w Polsce, to i nie ma na Ukrainie*”.

Trzecia przyczyna związana z brakiem kandydatów do podjęcia krótkookresowego zatrudnienia związana jest z przepisami prawnymi ograniczającymi dozwolony okres pobytu i pracy migrantów w Polsce (12,8%)³⁰⁰. W grupie pierwszej przyczyn wskazywane były dość często takie jak m.in.: słabo rozwinięta infrastruktury pośrednictwa pracy rekrutująca pracowników z Ukrainy (8,1%) i zbyt uciążliwe stanowiska pracy (7,9%)³⁰¹.

Tabela 42. Niestawianie się do pracy po otrzymaniu zezwolenia (przrzeczenia) na pracę lub oświadczenia przedsiębiorcy o zamiarze zatrudnienia migranta jako przyczyna braku zaspokojenia potrzeb w zakresie zatrudnienia migrantów z Ukrainy (II grupa przyczyn) zgłaszanych przez polskich przedsiębiorców

Przyczyna szczegółowa	Liczba odpowiedzi	Odsetek N = 406
Prawdopodobnie wystąpił przypadek wyłudzenia oświadczenia pracodawcy lub zezwolenia na pracę	88	21,7
Kandydat do pracy po otrzymaniu dokumentów nie pojawił się w pracy (przyczyna nieznana)	62	15,3
Kandydat do pracy miał trudności w uzyskaniu wizy (np. wpis deportacyjny, krótki termin ważności paszportu itp.) lub problem z przekroczeniem granicy	35	8,6
Wystąpił nagły przypadek losowy (np. choroba, wypadek itp.)	23	5,7
Kandydat nie miał środków finansowych na pokrycie kosztów związanych z przejazdem do Polski (np. kosztów uzyskania wizy, ubezpieczenia, zakupu biletu do Polski itp.)	2	0,5

Źródło: opracowanie własne.

³⁰⁰ W tym przypadku rzecz wygląda odwrotnie. Jak stwierdził w wywiadzie jeden z respondentów – „*dla wykwalifikowanych i wysokoopłacanych robi się z reguły zezwolenia na co najmniej jeden rok, potem rok kolejny i tak dalej, problem dotyczy tych, których zatrudnia się na podstawie oświadczenia, a potrzeba ich zatrudnić np. na 8 miesięcy. Taka osoba woli pojechać na rok czy dwa do Portugalii czy Włoch niż pracować w Polsce 6 miesięcy, a kolejne 6 miesięcy jako osoba bez pracy czekać na kolejną okazję.*”

³⁰¹ Te dwie przyczyny ze sobą pozornie nie są powiązane, w rzeczywistości występowała pomiędzy nimi zależność. Słabo rozwinięta infrastruktura w rozumieniu rozmówców dotyczy niewielkiej liczby polskich firm pośrednictwa pracy działających bezpośrednio na Ukrainie. Firmy ukraińskie, według przepisów prawa ukraińskiego, mogą pobierać od kandydatów do pracy zapłatę za usługi, co pozwala takiej firmie nie pobierać wynagrodzenia od polskiego pracodawcy. Powoduje to, iż polska firma (nie zlokalizowana na Ukrainie) jest pod względem konkurencyjności świadczonych usług na gorszej pozycji wobec firmy ukraińskiej. Skąd jednak wynika powiązanie tej przyczyny z drugą wyżej wspomnianą. Otóż, firmy ukraińskie, dominujące w zakresie świadczonych usług na polskim rynku – według słów respondentów podczas wywiadu – pobierając zapłatę od kandydatów, chcąc przekonać kandydata do wyjazdu, nie zawsze rzetelnie informują, zarówno o uciążliwości pracy, jak i wynagrodzeniu (przyczyna wymieniona poniżej w grupie III). Powoduje to niepodejmowanie pracy przez przyjeżdżających migrantów lub jej porzucanie.

Prawdopodobne wyłudzenie(a) zezwolenia na pracę lub oświadczenia(ń) to według badanych przedsiębiorców druga w kolejności przyczyna (88 wskazań, tj. 21,7%) spośród wszystkich przyczyn wymienionych w grupach i pierwsza w kolejności przyczyna w **grupie drugiej**, która uniemożliwiła badanym przedsiębiorcom zatrudnienie planowanej liczby migrantów z Ukrainy (tab. 42). Przy czym, jak zaznaczali badani przedsiębiorcy podczas wywiadu swobodnego, wyłudzenie zezwolenia na pracę raczej nie występuje, co oznacza, że odpowiedzi odnosić należy wyłącznie do oświadczeń pracodawców. Sytuacja – według badanych przedsiębiorców – szczególnie nasiliła się w momencie przystąpienia Polski do strefy Schengen i jednocześnie stosunkowo łatwego uzyskania tzw. wizy krajowej do Polski. Wiza taka teoretycznie upoważnia tylko do pracy w Polsce (z możliwością krótkiego wyjazdu turystycznego do innych krajów Europy Zachodniej), praktycznie umożliwia przejazd (brak kontroli granicznej) do innych krajów Europy Zachodniej w celu podjęcia tam nielegalnej pracy.

Tabela 43. Niepodjęcie pracy u przedsiębiorców przez migrantów z Ukrainy jako przyczyna braku zaspokojenia potrzeb w zakresie zatrudnienia migrantów z Ukrainy (III grupa przyczyn) zgłaszanych przez polskich przedsiębiorców

Przyczyna szczegółowa	Liczba odpowiedzi	Odsetek N = 406
Zbyt niskie kwalifikacje zawodowe kandydata do pracy w stosunku do oczekiwań	43	10,6
Wystąpienie rozbieżności co do oczekiwań płacowych migranta w stosunku do proponowanego wynagrodzenia przez przedsiębiorcę	41	10,1
Stwierdzenie przez lekarza choroby lub innej przyczyny uniemożliwiającej zatrudnienie na danym stanowisku	35	8,6
Niepodjęcie pracy (przyczyna nieznana)	16	3,9
Kandydat do pracy nie przedstawił wymaganych dokumentów (np. potwierdzających kwalifikacje, odpowiedniego rodzaju wizy w paszporcie itp.)	15	3,7
Stan nietrzeźwości kandydata do pracy w momencie przybycia do przedsiębiorcy przed podjęciem pracy	15	3,6

Źródło: opracowanie własne.

W **trzeciej grupie** przyczyn („Niepodjęcie pracy u przedsiębiorców”) przedsiębiorcy jako podstawową barierę uniemożliwiającą zatrudnienie niezbędnej liczby migrantów z Ukrainy najczęściej wymieniali „zbyt niskie kwalifikacje zawodowe kandydata do pracy” (10,6% odpowiedzi) (tab. 43)³⁰². Druga przyczyna dotycząca rozbieżności co do oczekiwań

³⁰² „Niektórzy kandydaci na pracowników z Ukrainy mają zbyt wysokie wyobrażenie co do swoich kwalifikacji, często podają w ankiecie zawód, który kiedyś, przed laty wykonywali dorywczo lub amatorsko pomagając

placowych migranta w stosunku do proponowanych faktycznie przez przedsiębiorcę (10,1% odpowiedzi) omawiana była wyżej³⁰³.

Tabela 44. Rozwiązywanie umów (o pracę lub zlecenia) przez jedną ze stron (lub na zasadzie porozumienia) przed terminem zakończenia umowy jako przyczyna braku zaspokojenia potrzeb w zakresie zatrudnienia migrantów z Ukrainy (IV grupa przyczyn) zgłaszanych przez polskich przedsiębiorców

Przyczyna szczegółowa	Liczba odpowiedzi	Odsetek N = 406
Niska wydajność i/lub jakość pracy w stosunku do pracowników polskich, wynikająca m.in. z innej kultury pracy, cech osobowościowych, kłopotów z tempem pracy, samowolnych przerw, problemów ze współdziałaniem w zespole itp.	63	15,5
Występowanie na lokalnym rynku pracy firm chętnie zatrudniających migrantów za wyższe wynagrodzenie, skutkujące zwalnianiem się lub porzucaniem pracy przez migrantów i podejmowaniem jej w konkurencyjnych firmach	60	14,8
Problemy z dyscypliną pracy uzasadniające zwolnienie w trybie natychmiastowym, np. spożywanie alkoholu, kradzież, niewykonywanie poleceń przełożonych itp.	54	13,3
Rezygnacja migranta (przyczyny nieznane)	40	9,9
Niska wydajność i/lub jakość pracy w stosunku do pracowników polskich wynikająca z braku doświadczenia zawodowego lub różnic w poziomie techniki w Polsce i na Ukrainie	30	7,4
Występowanie – wg migrantów – na stanowisku pracy zbyt dużych obciążeń fizycznych lub zbyt uciążliwych warunków środowiska	27	6,7
Konflikty spowodowane przez migrantów w miejscu pracy ze współpracownikami z Ukrainy lub innymi migrantami	25	6,2
Konflikty w miejscu zakwaterowania z innymi migrantami lub osobami udostępniającymi miejsca dla zakwaterowania	16	3,9
Konflikty spowodowane przez migrantów w miejscu pracy z przełożonymi	16	3,9
Wystąpienie przyczyn losowych (choroba, wypadek) wśród zatrudnionych migrantów lub na Ukrainie wśród bliskich migrantów wymagających ich dłuższego wyjazdu na Ukrainę	15	3,7
Problemy osobowościowe migrantów związane z długim okresem pobytu (rozłąki z bliskimi) lub problemy z „aklimatyzacją” migrantów w Polsce, np. inna kultura, inne jedzenie itp.	15	3,7
Niska wydajność i/ lub jakość pracy w stosunku do pracowników polskich wynikająca z problemów zdrowotnych	12	3,0
Problemy z akceptacją migrantów z Ukrainy przez polskich współpracowników, np. lekceważenie, traktowanie jako konkurencji itp., prowadzące często do konfliktów	4	1,0
Inne przyczyny	2	0,5
Konflikty spowodowanych przez migrantów w miejscu pracy ze współpracownikami polskimi	1	0,2

Źródło: opracowanie własne.

sąsiedzi” – w taki sposób były formułowane podczas wywiadu niektóre opinie przez przedsiębiorców, którzy wskazali jako przyczynę niezatrudnienia migranta zbyt niskie kwalifikacje.

³⁰³ Tu można przytoczyć jedną z wypowiedzi przedsiębiorcy z wywiadu swobodnego – „ukraińskiemu pośrednikowi zależy na tym, żeby pracownik wyjechał z Ukrainy, obiecuje się kandydatowi do pracy „złote góry”, niezgodne z zapotrzebowaniem czy opisem warunków pracy i wynagrodzenia jakie migranci mają otrzymać. Pośrednik liczy na to, że kandydat może jakoś się dogada z pracodawcą, głównie co do wynagrodzenia, ważne, że on (pośrednik) już zainkasował pieniądze od kandydata do pracy.”

W czwartej grupie przyczyn uniemożliwiających zatrudnienie potrzebnej liczby migrantów z Ukrainy jest wiele, które można wyodrębnić w podgrupy (tab. 44).

Najczęściej przedsiębiorcy wymieniali jako przyczynę niską wydajność pracy migrantów z Ukrainy. Przyczyna ta jest wymieniana w różnych wariantach odpowiedzi:

- niska wydajność i/lub jakość pracy w stosunku do pracowników polskich wynikająca m.in. z innej kultury pracy, cech osobowościowych itp. (15,5% odpowiedzi);
- niska wydajność i/lub jakość pracy w stosunku do pracowników polskich wynikająca z braku doświadczenia lub różnic w poziomie techniki w Polsce i na Ukrainie (7,4%);
- niska wydajność i/lub jakość w stosunku do pracowników polskich wynikająca z problemów zdrowotnych (3,0%).

Łącznie na niską wydajność i/lub jakość pracy migrantów jako powodu rozwiązania umowy przed terminem jej zakończenia wskazało łącznie 25,9% przedsiębiorców, co oznacza, iż w przypadku gdyby w kwestionariuszu występowała niska wydajność jako jedna przyczyna braku dostatecznej liczby zatrudnionych migrantów z Ukrainy (bez wyżej przytoczonego podziału), byłaby to druga przyczyna w kolejności spośród wszystkich (po zbyt niskich wynagrodzeniach w stosunku do oczekiwań migrantów – grupa I).

Obok niskiej wydajności lub jakości pracy zatrudnionych migrantów zwracają też uwagę liczne wypowiedzi przedsiębiorców wskazujące na istnienie konkurencyjnych firm zatrudniających migrantów za wyższe wynagrodzenie. Skutkowało to zwalnianiem się lub porzucaniem pracy przez migrantów i podejmowaniem jej u innych przedsiębiorców. Z problemem tym spotkało się 14,8% badanych przedsiębiorców, przy czym nie musiał być on związany z aktywnymi działaniami innych przedsiębiorców. Inicjatywa w sprawie zmiany miejsca zatrudnienia – według badanych przedsiębiorców – wychodziła najczęściej od samych migrantów. Jeden z przedsiębiorców (właściciel zakładu przetwórstwa mięsnego zlokalizowanego na wsi) w trakcie wywiadu swobodnego stwierdził, iż migranci *„już w dniu przyjazdu (a następnego dnia od rana mieli podjąć pracę) poszli na wieś i pytali, chodząc od gospodarstwa do gospodarstwa o pracę i warunki wynagrodzenia. Połowa z nich tego samego dnia zabrała swoje rzeczy i poszła pracować gdzie indziej, w ogóle nie zważając na podpisaną już ze mną umowę”*.

Przedsiębiorcy wskazywali również na konflikty jako przyczyny uniemożliwiające kontynuowanie zatrudnienia. Najczęściej były to konflikty spowodowane przez migrantów w miejscu pracy ze współpracownikami z Ukrainy lub innymi migrantami (6,2%), nieco rzadziej występowały konflikty w miejscu zakwaterowania z innymi migrantami lub osobami

udostępniającymi miejsca do zakwaterowania (3,9%) oraz konflikty spowodowane przez migrantów w miejscu pracy z przełożonymi (3,9%)³⁰⁴. Natomiast konflikty spowodowane przez migrantów z Ukrainy w miejscu pracy z polskimi współpracownikami – według badanych przedsiębiorców – praktycznie nie występowały³⁰⁵.

Wyniki badań dotyczące przyczyn braku zatrudnienia migrantów wskazują, że było to spowodowane wieloma różnymi czynnikami. Część zidentyfikowanych przyczyn wynikała z określonych uwarunkowań leżących po stronie przedsiębiorców, większa część dotyczyła samych migrantów i wynikała m.in. z ich kwalifikacji, postawy wobec pracy, a nawet cech osobowości. Wśród czynników można wskazać kilka, które miały znaczenie kluczowe dla negatywnego efektu jakim było brak uzupełnienia niedoborów w zatrudnieniu. Są to: niski poziom oferowanych wynagrodzeń w stosunku do oczekiwań migrantów, niska wydajność pracy, konflikty różnego rodzaju oraz prawdopodobne przypadki wyłudzenia oświadczeń pracodawców z Polski w celu uzyskania wizy.

³⁰⁴ Najczęściej według przedsiębiorców do konfliktów dochodzi w przypadku wspólnego zakwaterowania migrantów z Ukrainy i Mołdowy.

³⁰⁵ Kilku badanych respondentów w trakcie wywiadu swobodnego stwierdziło, że migranci z Ukrainy, pomimo znacznie większego otwarcia na kontakty z Polakami w porównaniu chociażby z migrantami z Wietnamu czy Chin, starali się nie uzewnętrzniać konfliktów wewnętrznych (wewnątrz zespołu pracowniczego). Przykładem może być jedno ze zdarzeń. W dniu wypłaty migranci w badanym zakładzie otrzymywali wypłaty do ręki (nie chcieli przelewów na konta bankowe, choć były takie możliwości) i trzymali pieniądze w jakiś schowkach nawet przez wiele miesięcy. W dniu jednej z wypłat jedna z pracownic stwierdziła, że zginęła jej wypłata bieżąca i z dwóch poprzednich miesięcy. Migranci w ogóle nie poinformowali kierownictwa o kradzieży, sami przeprowadzili rewizję. Po kilku dniach pracownice – migrantki znalazły pieniądze w bieliźnie jednej z migrantek podczas kąpeli. Osoba ta została poturbowana przez współpracowników – migrantów i wyrzucona za bramę firmy. Polski przedsiębiorca dowiedział się o tym zdarzeniu znacznie później i przypadkowo.

ROZDZIAŁ V

WPLYW ZATRUDNIENIA MIGRANTÓW NA ELASTYCZNOŚĆ PRACY I WYNIKI EKONOMICZNE PRZEDSIĘBIORCÓW

5.1. Forma prawna zatrudnienia, czas pracy i dyspozycyjność migrantów jako czynniki wpływające na elastyczność pracy

Elastyczność rynku pracy najczęściej odnosi się do szybkości z jaką rynek pracy dostosowuje się do zmian zachodzących w gospodarce³⁰⁶. Elastyczność rynku pracy zależy od wielu czynników, m.in.: struktury rynku pracy, wykształcenia pracowników czy rozwiązań instytucjonalnych w zakresie pośrednictwa pracy i polityki gospodarczej państwa. Przyjmuje się, że elastyczny rynek pracy to taki, na którym przedsiębiorcy łatwo tworzą nowe miejsca pracy (brak barier prawnych i finansowych), mają dużo swobody w zakresie zatrudniania i zwalniania pracowników, mogą stosować różne formy zatrudnienia i czasu pracy, a państwo nie ingeruje silnie w kształtowanie się płac (narzucając np. wysoki poziom płacy minimalnej). Elastyczny rynek pracy dla pracowników to taki, na którym łatwo jest zmienić pracę (np. dzięki skutecznym instytucjom pośrednictwa pracy) lub też łatwo dostosować się do potrzeb firm (np. poprzez system szkoleń)³⁰⁷.

W fazie konceptualizacji dla potrzeb badań założono, że większa elastyczność pracy, korzystna dla przedsiębiorcy zatrudniającego migrantów w stosunku do przedsiębiorcy zatrudniającego pracowników polskich może wynikać z:

- formy prawnej zatrudnienia migrantów,
- długości i organizacji czasu pracy migrantów,
- dyspozycyjności migrantów.

Kwestie te były przedmiotem badań ilościowych, jak i jakościowych. Związane były z poszukiwaniem odpowiedzi na pytania badawcze:

³⁰⁶ E. Siek, *Elastyczność rynków pracy a bezrobocie w krajach Unii Europejskiej w okresie kryzysu*, Gospodarka w praktyce i teorii, Instytut Ekonomii, Uniwersytet Łódzki, Łódź 2012, Nr 2(31), s. 115-127.

³⁰⁷ Cechy elastycznego rynku pracy charakteryzuje wielu autorów. Zob. m.in.: Z. Wiśniewski, *Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*, Wydawnictwo UMK, Toruń 1999; E. Kryńska (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Wydawnictwo IPiSS, Warszawa 2003.

- (P7) W jakim zakresie polscy przedsiębiorcy wykorzystują umowy cywilnoprawne i umowy o pracę przy zatrudnianiu migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych?
- (P8) Czy i w jakim stopniu wymiar czasu pracy migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych różni się od wymiaru czasu pracy pracowników rodzimych?
- (P9) Czy i w jakim stopniu migranci z Ukrainy na stanowiskach robotniczych są bardziej dyspozycyjni od pracowników rodzimych?

Wyniki badań wykazały, że najczęściej stosowaną formą zatrudnienia migrantów była:

- umowa o pracę na czas określony – u 247 przedsiębiorców (47,9%),
- umowa zlecenie – u 178 przedsiębiorców (34,5%),

Tylko w 4 przypadkach (0,8% badanych) przedsiębiorcy stosowali umowy o pracę na czas nieokreślony jak formę nawiązania stosunku pracy. Zatrudnianie migrantów na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony było w dwóch przypadkach związane z wieloletnią pracą u tego samego przedsiębiorcy migrantów posiadających Kartę Polaka, co m.in. oznaczało zwolnienie z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę. W kolejnych dwóch przypadkach zatrudnieni migranci posiadali ukończone dzienne studia w Polsce, co również dawało im prawo do pracy bez zezwolenia³⁰⁸.

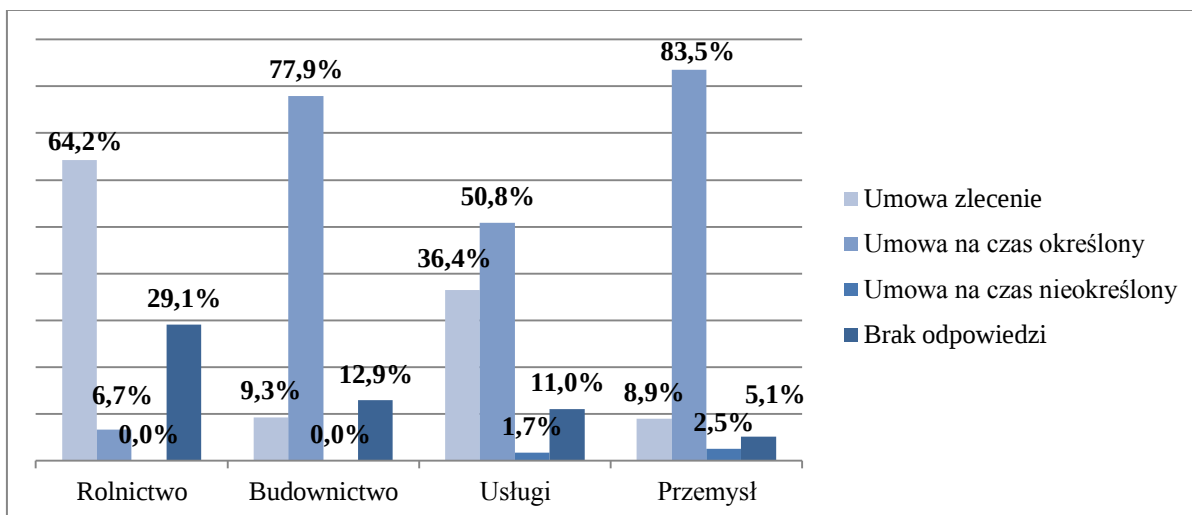
Charakterystyczne jest, iż umowa o pracę na czas określony lub umowa zlecenie często była krótsza od okresu na jaki migrant uzyskał wizę i okresu na jaki przedsiębiorca złożył oświadczenie o zamiarze zatrudnienia migranta³⁰⁹. Nie dotyczyło to zatrudniania na podstawie zezwolenia na pracę, gdzie okres zezwolenia pokrywał się z okresem umowy.

Nadmienić należy, iż w przypadku pytania o formę zatrudnienia wystąpiła znaczna liczba odmów udzielenia informacji – 87 (16,9%). Zanotowano także znaczną liczbę odmów kontynuowania wywiadu po zadaniu pytania dotyczącego formy zatrudnienia. Prawdopodobne jest, że wśród tej grupy respondentów znajdowali się tacy, którzy w ogóle nie zawarli z migrantem(ami) żadnej formalnej umowy dotyczącej zatrudnienia, oprócz ustnych ustaleń.

³⁰⁸ Podane wyniki badań dotyczą wyłącznie zatrudnionych migrantów u badanych przedsiębiorców. Z uwagi na występowanie w Polsce zjawiska nielegalnego zatrudniania migrantów w skali trudnej do oszacowania, nie można odnosić wyników do ogółu migrantów pracujących w Polsce.

³⁰⁹ Często umowa zawierana była na krótszy okres. Z badań wynikało, że przedsiębiorcy wypełniali migrantom oświadczenie z reguły na maksymalny półroczny okres, przy czym niejako z góry wiadomo było, że migrant będzie faktycznie pracował np. w ogrodnictwie przy zbiorze jabłek tylko 2,5 miesiąca. Tego typu dość powszechna praktyka powoduje, że na Ukrainie znajduje się zawsze pewna liczba osób gotowych do podjęcia pracy bez zbędnej zwłoki (dla sporządzenia dokumentów i uzyskania wizy), mających „gotowe” wizy do pracy. Wpływa to niewątpliwie na elastyczność pracy.

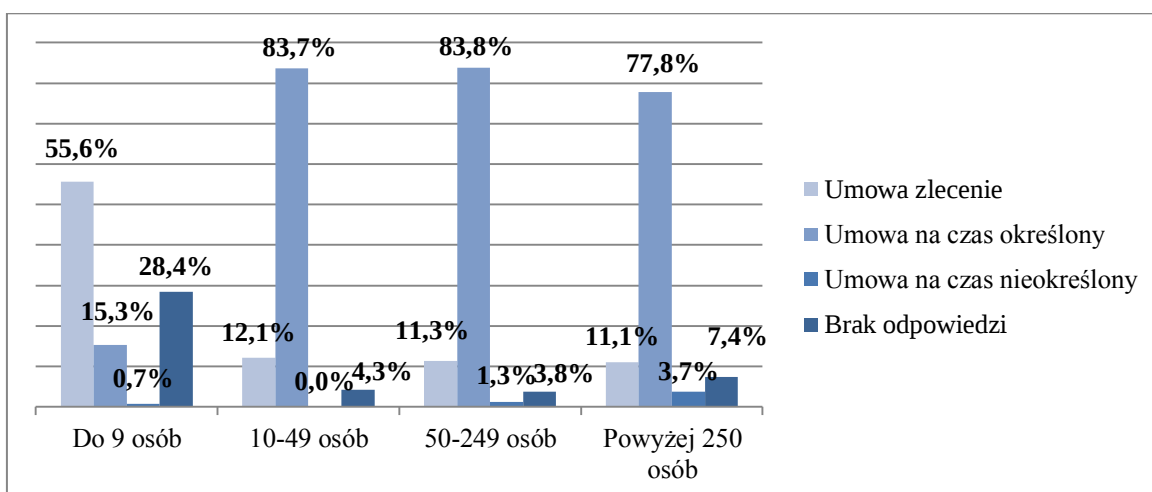
Forma umowy zlecenia jako podstawy zatrudnienia migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych dominowała w rolnictwie (64,2%), dość często występowała także w usługach (36,4%). We wszystkich działach poza rolnictwem, badani przedsiębiorcy stosowali w większości umowę o pracę na czas określony i w znacznie mniejszym zakresie umowy – zlecenia (wykres 28).



Wykres 28. Forma zatrudnienia migrantów z Ukrainy w zależności od działu gospodarki (N = 516)

Źródło: opracowanie własne.

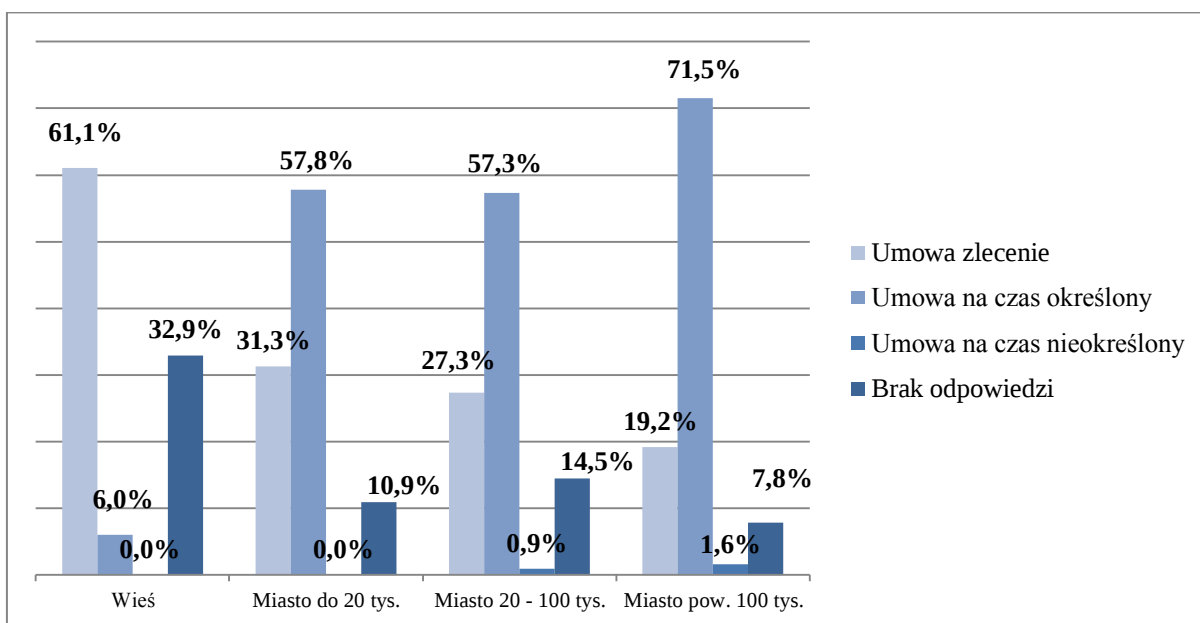
Tylko mikroprzedsiębiorcy preferowali umowę zlecenia (55,6%) (wykres 29). U małych, średnich i dużych przedsiębiorców dominowała umowa na czas określony jako podstawa zatrudnienia migrantów z Ukrainy.



Wykres 29. Forma zatrudnienia migrantów z Ukrainy w zależności od działu gospodarki (N = 516)

Źródło: opracowanie własne.

Większość przedsiębiorców (61,1%) mających siedzibę na wsi preferowała przy zatrudnianiu migrantów formę umowy zlecenia, większość przedsiębiorców mających siedzibę w miastach, niezależnie od ich wielkości, częściej stosowała formę umowy o pracę na czas określony (wykres 30). Zwraca uwagę znaczna liczba odmów odpowiedzi w tej kwestii na wsi. Analogicznie jak w przypadku wyników badań przedstawionych na wykresie 35, tak i tu prawdopodobnie związane było to z faktem braku jakiegokolwiek umowy w formie pisemnej.



Wykres 30. Forma zatrudnienia migrantów z Ukrainy w zależności od klasy miejscowości, w której siedzibę miał przedsiębiorca (N = 516)

Źródło: opracowanie własne.

W odniesieniu do pozostałych kryteriów klasyfikowania badanych przedsiębiorców i formy prawnej zatrudniania migrantów można zauważyć, że:

- przewaga umów o pracę na czas określony w stosunku do umów zleceń występowała w każdym województwie z wyjątkiem: mazowieckiego, gdzie umów zleceń wystąpiło ponad dwukrotnie więcej niż umów o pracę na czas określony i wielkopolskiego, gdzie liczba umów zleceń nieznacznie przekraczała liczbę umów na czas określony; fakt ten należy łączyć z upowszechnieniem zatrudnienia migrantów z Ukrainy w rolnictwie w tych województwach;
- w grupie przedsiębiorców o najniższych przychodach netto ze sprzedaży (do 0,5 mln w 2010 r.) znacznie częściej przy zatrudnianiu migrantów stosowano umowy zlecenia (78,0%) aniżeli umowy o pracę (12,9%), w grupach przedsiębiorców o wyższych przychodach sytuacja była odwrotna;

- im wyższy był poziom wynagrodzeń brutto pracowników u przedsiębiorców zatrudniających migrantów, tym częściej migranci z Ukrainy byli zatrudniani na podstawie umów o pracę na czas określony.

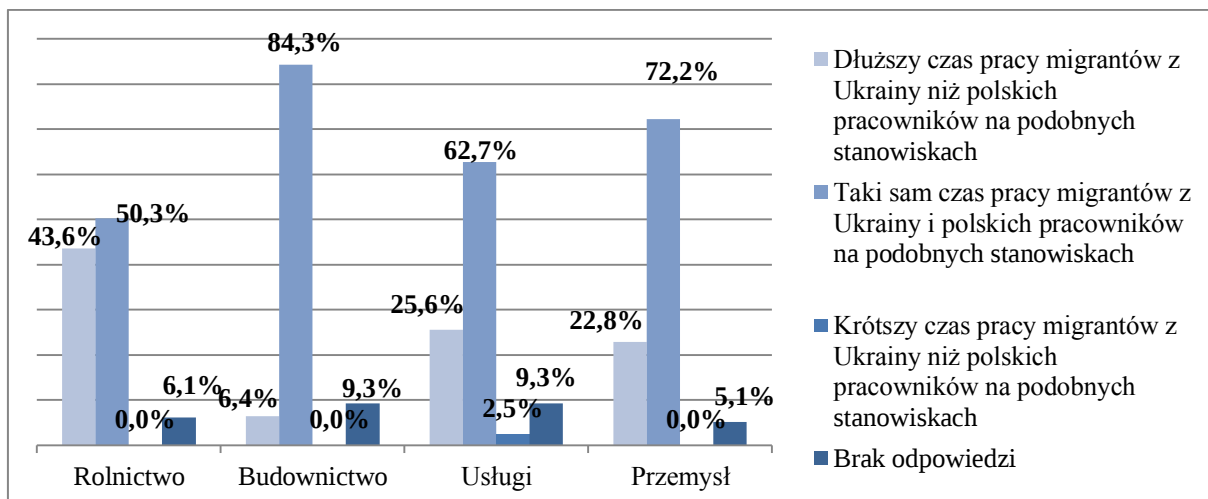
W trakcie wywiadu swobodnego z przedsiębiorcami zadawano pytania o to, czy migranci byli zainteresowani lub nalegali na określoną formę umowy. Część badanych wyrażała pogląd, że migrantom w ogóle nie zależało na jakiegokolwiek umowie, część stwierdzała, że umowa dla migrantów jest rzeczą drugorzędną, zależy im jedynie na otrzymaniu wynagrodzenia.

Jedną z podstawowych kwestii związanych z elastycznością pracy był wymiar czasu pracy migrantów z Ukrainy. Dodatkowo (w trakcie wywiadu swobodnego) pytano także o system czasu pracy, w jakim byli zatrudniani migranci. W przypadku wymiaru czasu pracy respondenci – badani przedsiębiorcy – odpowiadali na pytanie dotyczące długości czasu pracy migrantów w porównaniu do pracowników polskich.

Spośród 516 badanych:

- 339 (65,7%) stwierdziło, że wymiar czasu pracy migrantów z Ukrainy w ich przedsiębiorstwach jest taki sam jak zatrudnionych pracowników polskich,
- 135 (26,2%) wskazało, że zatrudniani u nich migranci z Ukrainy pracują dłużej niż pracownicy polscy,
- u 3 z badanych (0,6%) wymiar czasu pracy migrantów był mniejszy,
- 39 badanych (7,5%) nie udzieliło odpowiedzi.

Wymiar czasu pracy migrantów z Ukrainy zatrudnionych na stanowiskach robotniczych w porównaniu do pracowników polskich na podobnych stanowiskach był u przedsiębiorców reprezentujących poszczególne działy gospodarki najczęściej taki sam (wykres 31). Jedynie w przypadku przedsiębiorców prowadzących działalność w rolnictwie, duża część respondentów (43,6%) wskazała na dłuższy czas pracy migrantów w stosunku do pracowników rodzimych, choć i tak większość z nich (50,3%) twierdziła, że czas pracy migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych jest jednakowy.

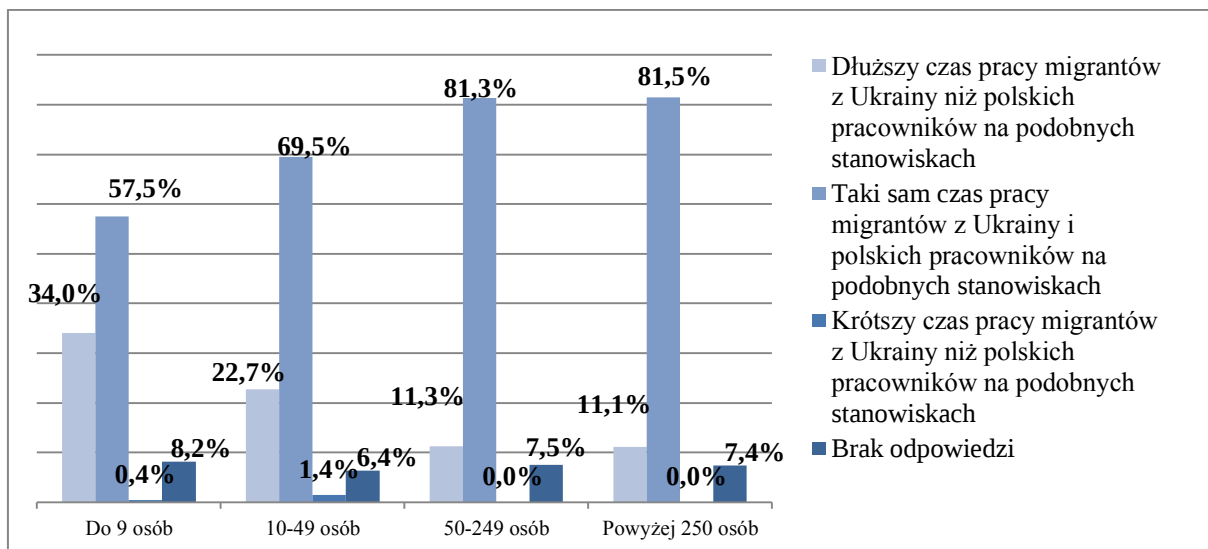


Wykres 31. Porównanie długości czasu pracy migrantów z Ukrainy i polskich pracowników na podobnych stanowiskach u badanych przedsiębiorców według działów gospodarki (N = 516)

Źródło: opracowanie własne.

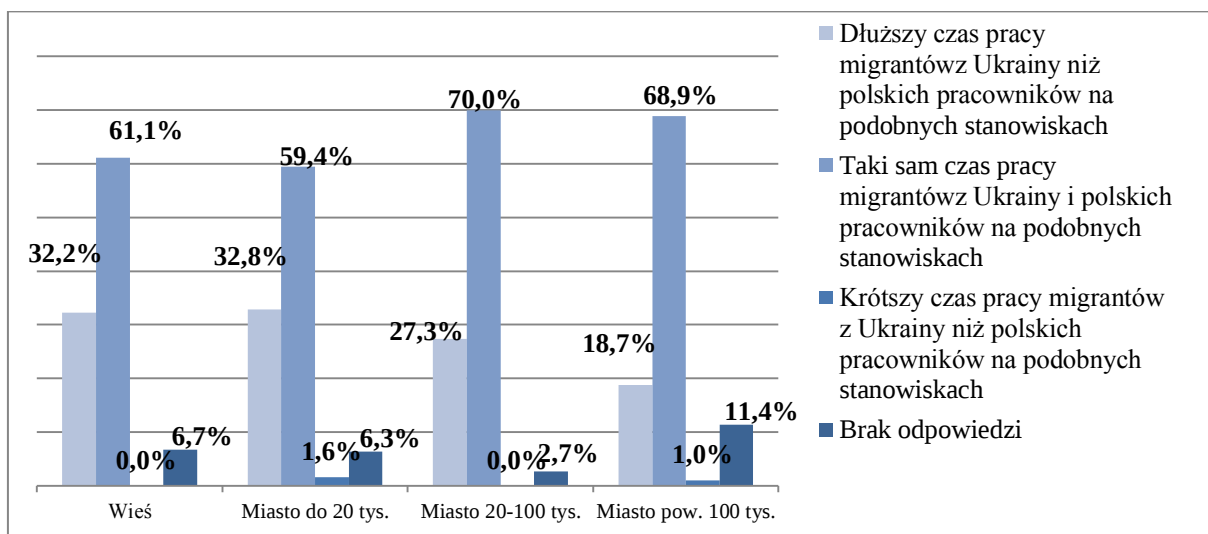
Porównanie długości czasu pracy migrantów z Ukrainy i polskich pracowników u badanych przedsiębiorców według ich wielkości mierzonej liczbą zatrudnionych (wykres 38) i według klasy miejscowości, w której miał siedzibę przedsiębiorca (wykres 39) wskazuje na to, że:

- u większości przedsiębiorców, niezależnie od wielkości i siedziby – długość czasu pracy pracowników polskich i migrantów z Ukrainy był taki sam;
- odsetek przedsiębiorców, u których migranci z Ukrainy pracowali dłużej niż pracownicy rodzimi, spadał stopniowo wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorcy (według liczby zatrudnionych) oraz wraz ze wzrostem liczby mieszkańców miejscowości, w której siedzibę miał przedsiębiorca. Oznacza to, że najdłużej migranci z Ukrainy pracowali u mikroprzedsiębiorców oraz przedsiębiorców mających siedzibę na wsi i w małych miastach (do 20 tys.);
- odsetek przedsiębiorców, u których migranci z Ukrainy pracowali w takim samym wymiarze czasu pracy jak pracownicy rodzimi na podobnych stanowiskach pracy wzrastał stopniowo wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorcy (wykres 32); w przypadku przedsiębiorców klasyfikowanych według klasy miejscowości (wieś – miasto) był na zróżnicowanym poziomie (59,4%-70,0%) (wykres 33).



Wykres 32. Porównanie długości czasu pracy migrantów z Ukrainy i polskich pracowników na podobnych stanowiskach u badanych przedsiębiorców według wielkości firmy mierzonej liczbą zatrudnionych (N = 516)

Źródło: opracowanie własne.



Wykres 33. Porównanie długości czasu pracy migrantów z Ukrainy i polskich pracowników na podobnych stanowiskach u badanych przedsiębiorców według klasy miejscowości na podobnych stanowiskach (N = 516)

Źródło: opracowanie własne.

Jak wynika z wywiadów swobodnych, większy wymiar czasu pracy migrantów w stosunku do pracowników polskich wynikał przede wszystkim z inicjatywy samych migrantów. Poniżej przykłady takich przypadków zaczerpnięte z wywiadu swobodnego:

- w zakładach mięsnych „A” migranci poprosili właścicieli o dodatkowe uruchomienie poza godzinami pracy jednej linii produkcyjnej, codziennie na kilka godzin. Z uwagi na koszty dodatkowego nadzoru kierowniczego oraz konieczność utrzymywania

w ruchu części całego zakładu, po kilku miesiącach właściciele zrezygnowali z tego typu działań z uwagi na niewielką opłacalność produkcji³¹⁰;

- w drukarni „B” migranci zatrudnieni na stanowiskach pomocnika maszynisty lub pomocnika introligatora poprosili o dodatkowe godziny pracy na drugiej zmianie lub o inne prace związane ze sprzątaniami hali produkcyjnej, w sumie pracowali po 12-14 godzin dziennie³¹¹;
- w gospodarstwie ogrodniczym „C” migranci zatrudnieni przy zbiorze jabłek pracowali na własną prośbę dodatkowo w każdą niedzielę, tj. 7 dni w tygodniu, w dni deszczowe zatrudnieni byli przy sortowaniu wcześniej zerwanych jabłek;
- w innym gospodarstwie ogrodniczym „D” migranci zatrudnieni przy zbiorze borówek pracowali początkowo w takim samym wymiarze jak pracownicy polscy, narzekali zarówno na pracę „od świtu do nocy” i złe warunki zakwaterowania. Po kilku dniach, gdy okazało się, że zarabiają więcej w stosunku do początkowych oczekiwań (średnio ich wynagrodzenie wynosiło ok. 150 zł dziennie, a zależało od ilości zerwanych owoców), poprosili właściciela o oświetlenie, aby zrywać owoce także w nocy. Pracowali do pierwszej lub drugiej godziny w nocy.

Wyniki badań dowodzą, że wprowadzie u większości przedsiębiorców migranci z Ukrainy pracowali w takim samym wymiarze czasu pracy jak pracownicy polscy, jednak biorąc pod uwagę znaczną liczbę przypadków, w których decydowali się na większy wymiar czasu pracy niż polscy pracownicy – można mówić o większej elastyczności czasu pracy migrantów z punktu widzenia przedsiębiorców, jak i pracowników. O elastyczności pracy w większym stopniu może świadczyć nie tylko sam wymiar czasu pracy, ale także system organizacji czasu pracy.

Wnioski z wywiadów swobodnych dotyczących systemów czasu pracy migrantów są następujące:

- u przedsiębiorców, najczęściej średnich i dużych, z reguły o ustabilizowanej pozycji na rynku, reprezentujących głównie takie działy jak: przemysł, budownictwo i usługi, zatrudniani migranci z Ukrainy pracowali w takim samym systemie czasu jaki obowiązywał wszystkich pozostałych pracowników. Najczęściej był to podstawowy

³¹⁰ Przykładowo uruchamianie całej jednej linii w zakładach wędliniarskich wymagało ok. 20 pracowników – migrantów i 2 pracowników nadzoru oraz 3 dodatkowej obsługi.

³¹¹ Przedsiębiorcy często wyrażali zgodę np. na prowadzenie prac porządkowych poza wyznaczonymi godzinami pracy, choć, jak twierdzili, były problemy związane z rozliczaniem tego typu godzin pracy i zapłatą za nie tak, aby nie naruszać przepisów prawa.

system czasu pracy (często zmianowy) lub system równoważnego czasu pracy³¹². W pojedynczych przypadkach migranci pracowali u tego typu przedsiębiorców w systemie indywidualnego czasu pracy oraz w systemie zadaniowym;

- u mikro i małych przedsiębiorców występowały bardziej zróżnicowane systemy czasu pracy, trudne do jednoznacznego określenia, niekiedy będące swoistą mieszanką różnych systemów stosowanych w zależności od dnia i okoliczności. Były to najczęściej systemy indywidualnego czasu pracy, przy czym wymiar, czas i miejsce pracy często było zmieniane każdego dnia. Większość z nich miała wspólną cechę – były w maksymalnym stopniu dostosowane do aktualnych potrzeb przedsiębiorcy³¹³.

Kolejnym badanym przejawem elastyczności pracy, poza formą zatrudnienia, wymiarem, systemem i czasem pracy, była dyspozycyjność migrantów z Ukrainy. Dyspozycyjność zdefiniowana została na potrzeby badań jako większa gotowość migrantów w stosunku do pracowników rodzimych do: a) pracy poza godzinami pracy, w dni wolne od pracy i w nocy, wynikająca z braku obowiązków pozazawodowych; b) pracy poza godzinami pracy, wynikająca z zakwaterowania na terenie przedsiębiorstwa; c) podejmowania prac dodatkowych nisko atrakcyjnych z uwagi na prestiż lub warunki pracy; d) zastępowania w pracy innych pracowników z uwagi na wielozawodowość.

Badani przedsiębiorcy wskazali na większą dyspozycyjność:

- pracowników rodzimych – 41 (8,0%),
- migrantów z Ukrainy – 203 (39,3%).

Największa liczba badanych przedsiębiorców (253, tj. 49,0%) przekonana była o takiej samej dyspozycyjności pracowników rodzimych i migrantów z Ukrainy. Nie udzieliło odpowiedzi na pytanie o dyspozycyjność 19 badanych przedsiębiorców (3,7%).

Wypowiedzi badanych przedsiębiorców, przekonanych o większej dyspozycyjności migrantów z Ukrainy w porównaniu do pracowników rodzimych na temat przyczyn, które wpłynęły na ten stan rzeczy, przedstawia tabela 45. Wynika z nich, że najczęściej większa dyspozycyjność migrantów z Ukrainy zatrudnionych na stanowiskach robotniczych wynikała z ich większej gotowości do pracy poza godzinami pracy, w dni wolne od pracy i w nocy,

³¹² Ustawa Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz. U. 1974, Nr 24, poz. 141 z późn. zm.).

³¹³ Przykładowo system pracy w gospodarstwie ogrodniczym w okolicy Grójca wyglądał następująco. Praca w każdy dzień łącznie z niedzielami, od świtu do zmroku do końca sezonu zbioru jabłek, tj. wrzesień od 6.30 do 19.00, październik od 7.00 do 17.00-17.30 i w listopadzie od 7.30 do ok. 16.30 z półgodzienną przerwą na obiad dowożony do miejsca pracy. Przeszkodą był intensywny deszcz, w takim przypadku migranci nie mieli płacone za godziny (dni) przestoju.

wynikająca z braku obowiązków pozazawodowych, zakwaterowania na terenie przedsiębiorstwa (gospodarstwa) lub chęci otrzymania wyższego wynagrodzenia.

Tabela 45. Charakterystyka większej dyspozycyjności migrantów z Ukrainy w porównaniu do pracowników rodzimych w wypowiedziach badanych przedsiębiorców

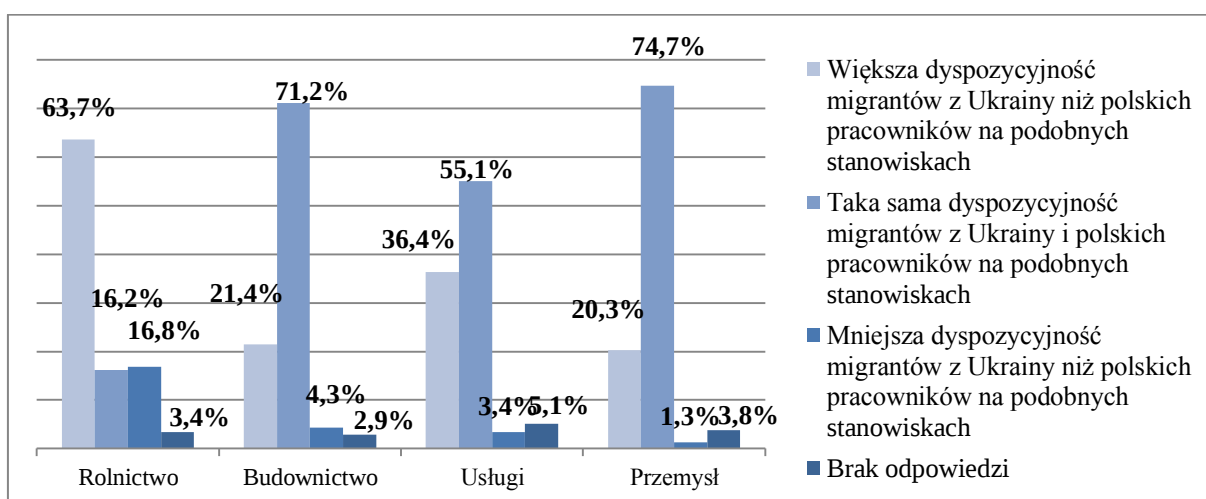
Kryterium szczegółowe	Liczba odpowiedzi	Odsetek N = 203
Większa gotowość do pracy poza godzinami pracy, w dni wolne od pracy i w nocy, wynikająca z braku obowiązków pozazawodowych lub zakwaterowania na terenie przedsiębiorstwa (gospodarstwa)	168	82,8
Większa gotowość do pracy poza godzinami pracy, wynikająca z chęci otrzymania wyższego wynagrodzenia	111	54,7
Większa gotowość do podejmowania prac dodatkowych mało atrakcyjnych z uwagi na prestiż lub warunki pracy	74	36,5
Większa gotowość do zastępowania w pracy innych pracowników (wielozawodowość)	49	24,1

* badani przedsiębiorcy mogli wskazywać jedną lub więcej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne.

Szczegółowe oceny przedsiębiorców w zakresie dyspozycyjności migrantów w stosunku do pracowników rodzimych przedstawione są na wykresach 34-36.

Przedsiębiorcy reprezentujący różne działy gospodarki wskazywali najczęściej na większą dyspozycyjność migrantów z Ukrainy w stosunku do pracowników rodzimych tylko w rolnictwie. Na taką samą dyspozycyjność migrantów i pracowników rodzimych wskazywano najczęściej w przemyśle, budownictwie i w mniejszym stopniu – w usługach (wykres 34).

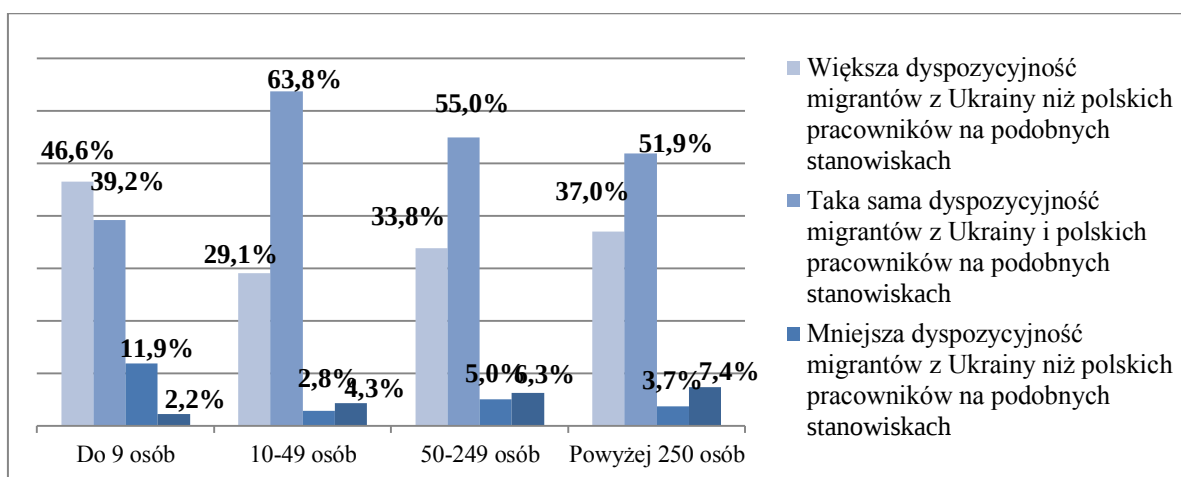


Wykres 34. Dyspozycyjność migrantów z Ukrainy w porównaniu do pracowników rodzimych w ocenie przedsiębiorców według działu gospodarki (N = 516)

Źródło: opracowanie własne.

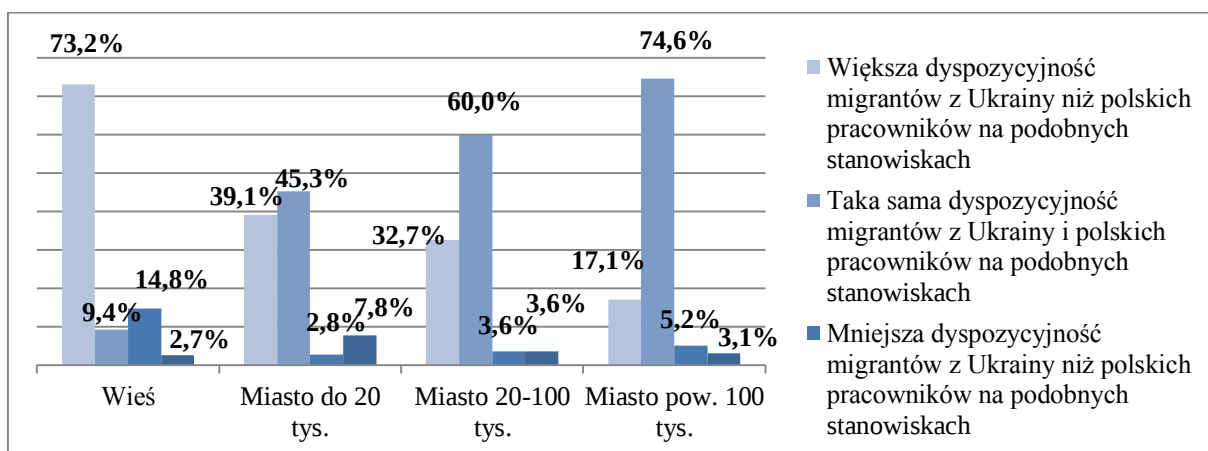
Przedsiębiorcy mali, średni i najwięksi (pod względem poziomu zatrudnienia) najczęściej twierdzili, że nie ma różnic w dyspozycyjności migrantów z Ukrainy w stosunku do pracowników rodzimych. Liczba odpowiedzi twierdzących, że migranci są bardziej dyspozycyjni wzrastała wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorcy mierzonej liczbą zatrudnionych. Wyjątkiem była grupa mikroprzedsiębiorców, gdzie większość badanych uważała, że dyspozycyjność migrantów jest większa niż polskich pracowników (wykres 35).

Na większą dyspozycyjność migrantów z Ukrainy niż pracowników rodzimych wskazywali przedsiębiorcy mający swą siedzibę na wsi. W miastach najwięcej respondentów wskazywało na taki sam poziom dyspozycyjności obu grup pracowników, przy czym wraz ze wzrostem liczebności mieszkańców miast, w których były siedziby badanych przedsiębiorców, odsetek takich stwierdzeń wzrastał (wykres 36).



Wykres 35. Dyspozycyjność migrantów z Ukrainy w porównaniu do pracowników rodzimych w ocenie przedsiębiorców według wielkości firmy mierzonej liczbą zatrudnionych (N = 516)

Źródło: opracowanie własne.



Wykres 36. Dyspozycyjność migrantów z Ukrainy w porównaniu do pracowników rodzimych w ocenie przedsiębiorców według klasy miejscowości (N = 516)

Źródło: opracowanie własne.

Większa dyspozycyjność migrantów w stosunku do pracowników rodzimych występowała także u przedsiębiorców:

- w województwie mazowieckim,
- o najniższych przychodach (poniżej 0,5 mln zł rocznie),
- o najniższych wynagrodzeniach (poniżej 2 tys. zł miesięcznie).

Przedstawione w niniejszym podrozdziale wyniki badań wskazują, że migranci z Ukrainy wpływali korzystnie na elastyczność pracy u przedsiębiorców, którzy ich zatrudniali. Wynikało to z:

- dominujących form zatrudniania migrantów, jakimi były umowy o pracę na czas określony i umowy zlecenia (przy niemal całkowitym braku umów o pracę na czas nieokreślony),
- częstego dostosowywania wymiaru i systemu czasu pracy migrantów do aktualnych potrzeb przedsiębiorcy,
- większej dyspozycyjności do pracy migrantów aniżeli pracowników rodzimych.

Prowadzone dotychczas rozważania dotyczyły tych aspektów elastyczności pracy (forma zatrudnienia, czas pracy, dyspozycyjność), w stosunku do których na etapie konceptualizacji badań można było przypuszczać, że prawdopodobnie wystąpi ich korzystny wpływ na elastyczność pracy u przedsiębiorców. Ale w procesie migracji z Ukrainy do Polski występują także różnego rodzaju utrudnienia, które mogą ograniczać korzystny wpływ migrantów na elastyczność pracy. W dużej mierze wynikają one z procedury prawnej (czas, koszty) związanej z podjęciem pracy przez migranta w Polsce oraz w nie mniejszym stopniu ze specyfiki procesu rekrutacji migrantów.

W przypadku zatrudniania pracowników rodzimych przedsiębiorca ma możliwość poznania kandydatów do pracy i sprawdzenia ich kwalifikacji i stanu zdrowia przed nawiązaniem stosunku pracy. W przypadku rekrutacji migrantów, np. przez pośrednika ukraińskiego, do rzadkości należą przypadki, kiedy w tym procesie uczestniczy przedstawiciel przedsiębiorcy. Wprawdzie badani przedsiębiorcy z reguły określali na piśmie wymagania w stosunku do kandydatów, ale – jak twierdził jeden z badanych przedsiębiorców w trakcie prowadzonego wywiadu swobodnego – *„nigdy tak naprawdę nie wiadomo kto przyjedzie, czy ma wymagane kwalifikacje, czy jest zdrowy itd. Co zrobić z osobą, która nie nadaje się do pracy, a wcześniej otrzymała oświadczenie o zamiarze zatrudnienia, wyrobiła wizę, przejechała kilkaset kilometrów i nie ma pieniędzy na powrót?”*

W trakcie wywiadu swobodnego podjęto próbę ustalenia rodzaju utrudnień i określenia ich wpływu na elastyczność pracy. Badani przedsiębiorcy, z którymi prowadzono wywiady swobodne (25), najczęściej wskazywali na trzy rodzaje utrudnień:

- konieczność załatwiania spraw związanych w urzędach związanych z zezwoleniami i oświadczeniami pracodawców,
- konieczność i koszty związane z zakwaterowaniem i/lub zapewnieniem wyżywienia migrantom,
- koszty rekrutacji migrantów, w tym m.in.: koszty agencji pośrednictwa pracy, koszty zezwolenia na pracę itp.

Wyżej wymienione utrudnienia wskazywała większość badanych, rzadziej badani wskazywali na utrudnienia typu:

- długi okres czasu od podjęcia decyzji o zatrudnieniu do przyjazdu migranta związany z procedurą uzyskania zezwolenia w urzędzie, wizy w konsulacie itp.,
- słaba znajomość języka polskiego,
- inne koszty, np. konieczność dowozu migrantów do pracy,
- prośby migrantów z Ukrainy o wyjazdy na święta do domu i związane z tym trudności w zastąpieniu urlopowanych migrantów³¹⁴,
- konieczność organizacji dodatkowego nadzoru pracy migrantów, w przypadku gdy związane to było np. z uruchomieniem linii produkcyjnej na drugiej zmianie, gdy migranci chcieli dłużej pracować niż pracownicy polscy,
- konflikty między migrantami z Ukrainy a migrantami z innych krajów lub osobami, u których migranci byli kwaterowani.

Badanym przedsiębiorcom (25) w trakcie wywiadu swobodnego zadawane było pytanie – czy wymienione utrudnienia są na tyle istotne, że zmniejszają elastyczność pracy migrantów? Uzyskane odpowiedzi były dość jednoznaczne, niemal wszyscy respondenci stwierdzili niewielki wpływ tych utrudnień na elastyczność pracy. Ważniejszą sprawą dla

³¹⁴ Większość najważniejszych świąt religijnych migrantów z Ukrainy przypada wg kalendarza juliańskiego o kilkanaście dni później niż w Polsce, polskie prawo gwarantuje wyznawcom prawosławia i grekokatolikom wolne na czas świąt. Według opinii badanych przedsiębiorców wyrażanych w trakcie wywiadów swobodnych chcieli wyjechać na święta przede wszystkim ci, którzy pracowali w okresie dłuższym aniżeli rok. Migranci przyjeżdżający do pracy na kilka miesięcy planowali wyjazd na święta do domu sporadycznie. Większym problemem dla przedsiębiorców – jak twierdzili badani – było to, co robić z migrantami, którzy „narzekali na brak pracy w grudniu w okresie Świąt Bożego Narodzenia i wolnym okresie do Nowego Roku, a o ile byli zakwaterowani na terenie przedsiębiorstwa, trzeba było ich zostawić na kilkanaście dni samych w zamkniętym zakładzie”.

badanych była elastyczność pracy migrantów związana z formą zatrudnienia, czasem pracy i dyspozycyjnością. Większy wpływ z tytułu wymienionych utrudnień badani przedsiębiorcy postrzegali jedynie we wzroście kosztów pracy (zob. podrozdział 5.3).

Reasumując, należy pozytywnie ocenić wpływ zatrudnienia migrantów z Ukrainy na elastyczność pracy, choć niektóre specyficzne utrudnienia mogą w pewnym stopniu ograniczać korzyści z tego tytułu. Należy również zwrócić uwagę, iż na elastyczność rynku pracy w Polsce jako kraju przyjmującego migrantów z Ukrainy oddziałuje w pewnym stopniu już sam fakt istnienia w niedużej odległości kraju z dość dużymi zasobami ludności, która – jak pokazuje historia ostatnich kilku lat – gotowa jest podjąć w Polsce pracę zarówno na stanowiskach wymagających kwalifikacji, jak i przy pracach prostych, często mało atrakcyjnych dla polskich pracowników. Ważne jest, że z zasobów tych może korzystać praktycznie każdy przedsiębiorca, który ma trudności z pozyskaniem pracowników z lokalnego rynku pracy oraz że istnieją, coraz szerzej wprowadzane, ułatwienia prawne w zakresie podejmowania pracy w Polsce przez migrantów z Ukrainy³¹⁵.

5.2. Wpływ zatrudnienia migrantów z Ukrainy na wydajność, jakość i dyscyplinę pracy u przedsiębiorców

Wydajność pracy, jakość pracy oraz dyscyplina pracy zatrudnionych migrantów z Ukrainy to aspekty, które mogą mieć duży wpływ na analizowane w dalszej części rozdziału przychody i koszty pracy u przedsiębiorców. Oceny przedsiębiorców o wydajności i jakości pracy oraz dyscyplinie migrantów mogą również wpływać na rozwój migracji w przyszłości. Tak jak i w poprzednich podrozdziałach monografii, rozważania dotyczą wyłącznie przedsiębiorców (516) zatrudniających migrantów z Ukrainy wyłącznie na stanowiskach robotniczych.

Pytanie badawcze **(P10)** „Czy i w jakim stopniu zatrudnianie migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych ma wpływ na wydajność, jakość i dyscyplinę pracy u polskich przedsiębiorców?” było pierwszym pytaniem związanym z weryfikacją hipotezy H3. W fazie konceptualizacji badań założono, że wpływ migrantów na wydajność, jakość i dyscyplinę pracy u przedsiębiorcy może mieć trojaki charakter:

³¹⁵ Kwestie te były opisywane we wcześniejszych fragmentach monografii.

- wyższa lub niższa wydajność pracy, jakość pracy i dyscyplina pracy w stosunku do pracowników rodzimych,
- pozytywny lub negatywny wpływ na pracę polskich współpracowników i lepsze lub gorsze efekty pracy zespołowej,
- wynikać może zarówno z pierwszego, jak i drugiego wymienionego wyżej powodu.

Podstawowe spostrzeżenia wynikające z badań są następujące (tab. 46):

- 1) ponad połowa badanych przedsiębiorców oceniła, iż zatrudnienie migrantów z Ukrainy nie przyniosło zmian w zakresie wydajności pracy (50,4%), jakości pracy (56,6%) oraz dyscypliny pracy (58,9%) w ich przedsiębiorstwie, tzn. zatrudnieni migranci pracowali tak samo wydajnie, osiągalili taką samą jakość pracy i wykazywali taką samą dyscyplinę jak zatrudnieni pracownicy rodzimi;
- 2) różnice w zakresie wydajności i jakości pracy – w ocenie badanych przedsiębiorców – między migrantami z Ukrainy i pracownikami rodzimymi były nieznaczne. Liczba ocen wskazujących na większą wydajność pracy migrantów była niewiele większa od liczby ocen wskazujących na większą wydajność pracowników rodzimych, z kolei w zakresie jakości pracy liczba ocen wskazujących na lepszą jakość pracy migrantów z Ukrainy była niemal taka sama jak liczba ocen wskazujących na gorszą jakość pracy migrantów w stosunku do rodzimych pracowników;
- 3) największe różnice w ocenie pracy migrantów i pracowników rodzimych wystąpiły w przypadku dyscypliny pracy. Wprawdzie większość badanych oceniła, że dyscyplina pracy migrantów i pracowników rodzimych jest taka sama, ale znacznie więcej było ocen wskazujących na gorszą dyscyplinę migrantów z Ukrainy niż pracowników rodzimych.

W trakcie wywiadów swobodnych z przedsiębiorcami akcentowano silnie występowanie istotnych różnic indywidualnych między poszczególnymi migrantami. Według ocen przedsiębiorców są wśród migrantów tacy, którzy chcą i mogą osiągać wysoką wydajność, jakość i dyscyplinę pracy, trafiają się też wśród migrantów osoby przypadkowe, podejmujące prace, których nigdy wcześniej nie wykonywały, być może niemające odpowiednich kwalifikacji i jak podkreślali – „*pracujący na Ukrainie według innych standardów i wymagań*” lub „*pracujący do tej pory na zupełnie innym sprzęcie z innej generacji*”.

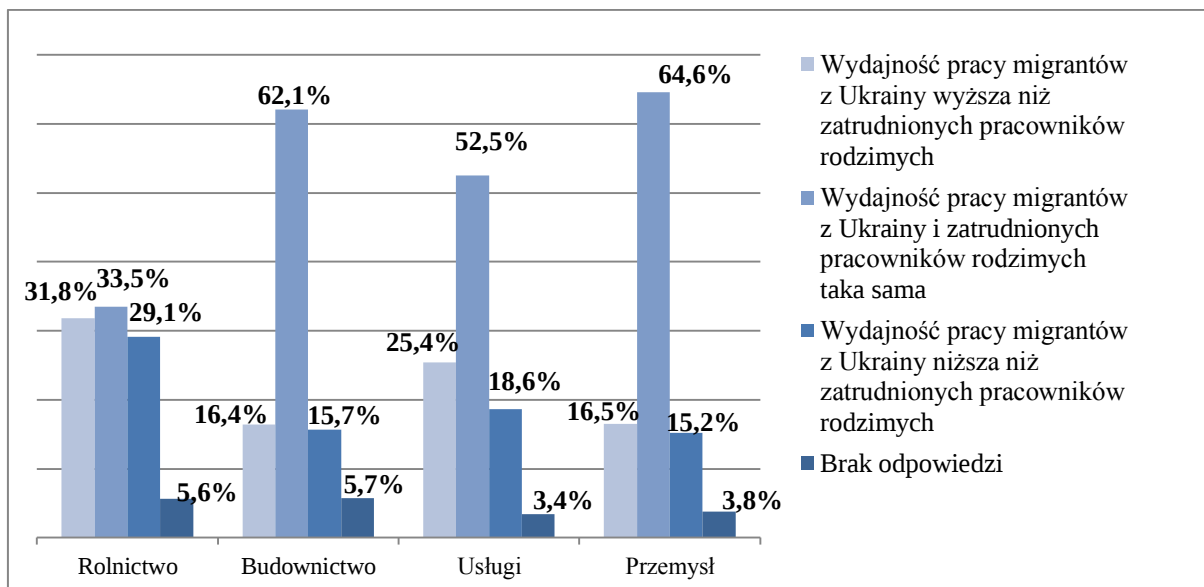
Tabela 46. Porównanie wyrażanych przez przedsiębiorców ocen w zakresie wydajności pracy, jakości pracy i dyscypliny pracy migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych

Zakres badania		Lepsza(wyższa) migrantów z Ukrainy	Taka sama migrantów i pracowników rodzimych	Lepsza(wyższa) pracowników rodzimych	Brak odpowiedzi	Razem
Wydajność pracy	Liczba przedsiębiorców	123	260	108	25	516
	%	23,8	50,4	20,9	4,8	100,0
Jakość pracy	Liczba przedsiębiorców	99	292	102	23	516
	%	19,2	56,6	19,8	4,5	100,0
Dyscyplina pracy	Liczba przedsiębiorców	76	304	116	20	516
	%	14,7	58,9	22,5	3,9	100,0

Źródło: opracowanie własne.

Tak jak w poprzednich rozdziałach, zbiorcze wyniki badań (tab. 46) były analizowane szczegółowo pod kątem różnych kryteriów klasyfikacji przedsiębiorców (rodzaju działalności, wielkości mierzonej liczbą zatrudnionych, klasy miejscowości, w której działalność prowadził przedsiębiorca itd.). Wyniki badań dotyczące wydajności pracy przedstawione są na wykresach od 37 do 39, dotyczące jakości pracy na wykresach od 40 do 42, odnoszące się do dyscypliny pracy na wykresach od 43 do 45.

Porównanie ocen przedsiębiorców na temat wydajności pracy migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych według rodzajów prowadzonej działalności wskazało, że przedsiębiorcy najczęściej zauważali, że wydajność pracy obu grup pracowników jest taka sama, w szczególności dotyczy to takich działów jak budownictwo, usługi i przemysł. Zwracają uwagę spolaryzowane wypowiedzi przedsiębiorców działających w rolnictwie. Odsetek przedsiębiorców wskazujących na wyższą wydajność migrantów jest na wysokim poziomie (w stosunku do przedsiębiorców reprezentujących inne rodzaje działalności), porównywalnym z poziomem odsetek przedsiębiorców, wskazujących na wyższą wydajność pracowników rodzimych. Potwierdza to wcześniejsze spostrzeżenie, iż do pracy trafiają migranci zarówno dość przypadkowi, których wydajność pracy jest niższa niż pracowników polskich, jak i pracownicy wyspecjalizowani (mający doświadczenie w pracy w rolnictwie na Ukrainie z racji zamieszkiwania na wsi), osiągający wyższe wyniki pracy niż pracownicy polscy (szczególnie przyjeżdżający do pracy sezonowej z miast, niemający doświadczenia, odporności na uciążliwe warunki pracy lub siły fizycznej do pracy w rolnictwie).

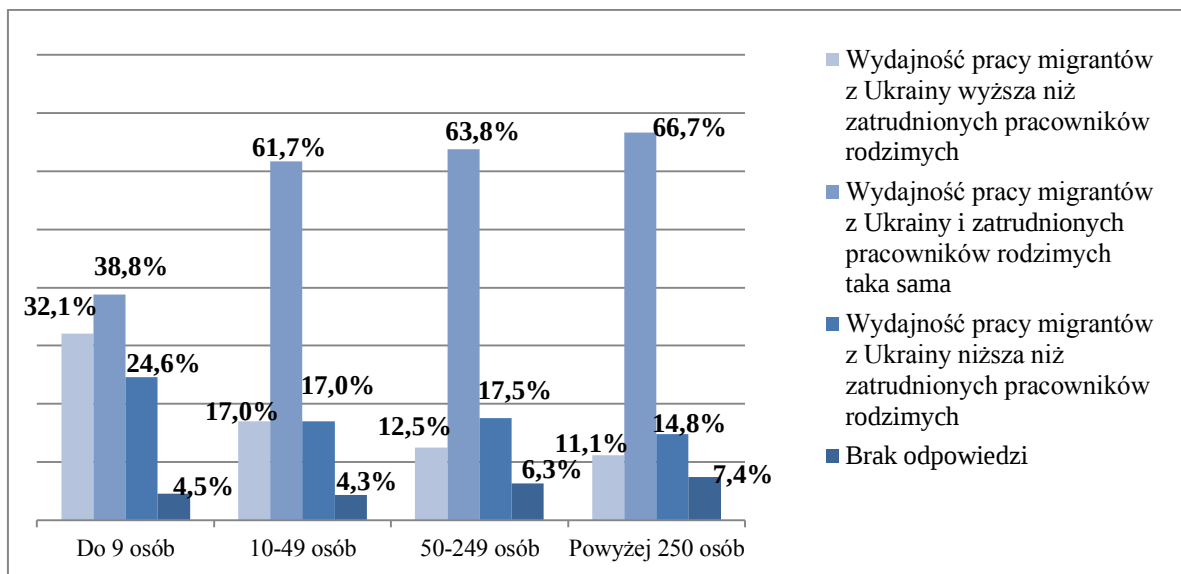


Wykres 37. Porównanie ocen wyrażanych przez przedsiębiorców dotyczących wydajności pracy migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych według rodzaju działalności (N = 516)

Źródło: opracowanie własne.

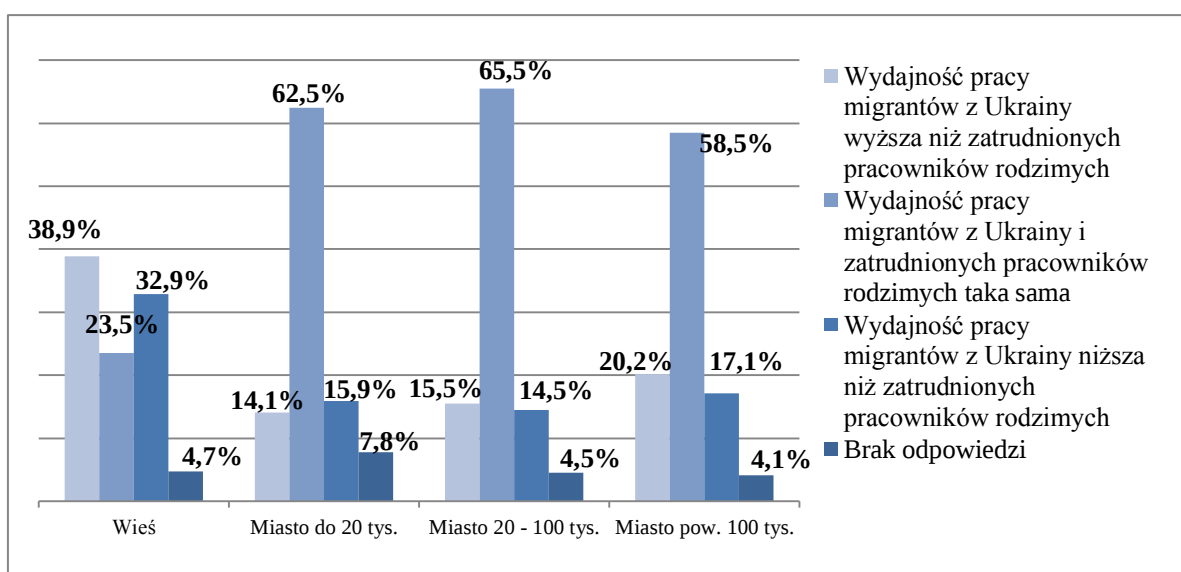
Tak duże zróżnicowanie ocen nie jest widoczne u przedsiębiorców reprezentujących inne rodzaje działalności, choć w przypadku przedsiębiorców reprezentujących usługi, zauważyć można, że co czwarty przedsiębiorca wskazywał na wyższą wydajność pracy migrantów. Było to wyjaśniane podczas wywiadów swobodnych. Przyczyną tak dużej liczby wskazań była wydajniejsza praca kierowców, którzy w ocenie przedsiębiorców, jeździli więcej, chętnie w okresie świąt, choć jak wskazywali rozmówcy wszystkie przejazdy zgodne były z ograniczeniami prawnymi w zakresie dozwolonego maksymalnego czasu pracy zarówno pojazdu, jak i kierowcy (wykres 37).

Zbliżone oceny występowały u przedsiębiorców klasyfikowanych według wielkości zatrudnienia (wykres 38). Największe różnice w wydajności pracy na korzyść migrantów z Ukrainy zauważyli przedsiębiorcy o niewielkim zatrudnieniu (mikro i mali). Z pewnością pozostaje to w związku z udziałem w badaniach przedsiębiorców reprezentujących rolnictwo i usługi.



Wykres 38. Porównanie ocen wyrażanych przez przedsiębiorców dotyczących wydajności pracy migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych według wielkości zatrudnienia (N = 516)

Źródło: opracowanie własne.



Wykres 39. Porównanie ocen wyrażanych przez przedsiębiorców dotyczących wydajności pracy migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych według klasy miejscowości (N = 516)

Źródło: opracowanie własne.

Z porównania ocen przedsiębiorców na temat wydajności pracy migrantów i pracowników rodzimych na wsi i w mieście wynika, że lepiej oceniani byli migranci przez przedsiębiorców zlokalizowanych na wsi niż w miastach. Aż 38,9% przedsiębiorców mających siedzibę na wsi uznało pracę migrantów z Ukrainy za wydajniejszą od pracy rodzimych pracowników, tylko 32,9% skłaniało się do lepszej oceny wydajności pracowników rodzimych (wykres 39).

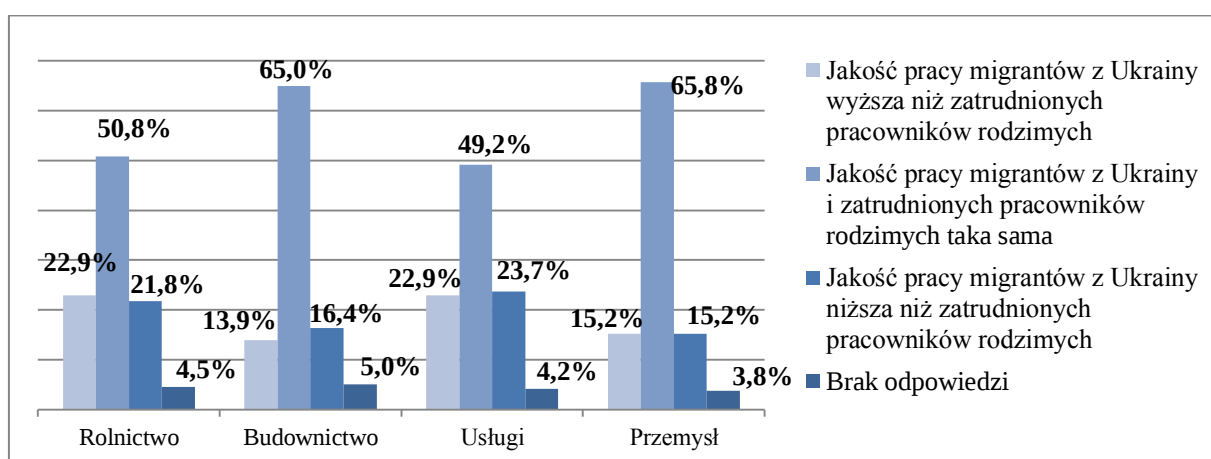
Jak zaznaczono wyżej wynika to w dużej mierze z udziału w badaniach przedsiębiorców prowadzących działalność w rolnictwie.

Korzystniejsze oceny wydajności pracy migrantów z Ukrainy zatrudnianych na stanowiskach robotniczych na tle wyników pracy polskich pracowników wskazywali przedsiębiorcy:

- uzyskujący wyższe przychody ze sprzedaży,
- u których występowały skrajne poziomy wynagrodzeń – najniższy (do 2 tys. zł) i najwyższy (do 3 tys. zł),
- w województwach: małopolskim i mazowieckim.

Drugą badaną kategorią ekonomiczną (po wydajności pracy) związaną z wynikami ekonomicznymi przedsiębiorcy była jakość pracy. Oceny różnic w zakresie jakości pracy migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych były dość zbieżne z przedstawionymi wyżej ocenami na temat różnic między wydajnością pracy. Zauważalne odmienności dotyczyły:

- lepszej jakości pracy pracowników rodzimych niż migrantów w budownictwie i usługach oraz takiej samej jakości – w ocenie przedsiębiorców – w przemyśle,
- niewystępowanie polaryzacji ocen w tak dużej skali jak w przypadku wydajności pracy w rolnictwie. Niezależnie od wymienionych różnic, przedsiębiorcy reprezentujący różne działy gospodarki (rolnictwo, budownictwo, usługi, przemysł), w większości wskazywali na brak różnic w jakości pracy migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych (wykres 40).

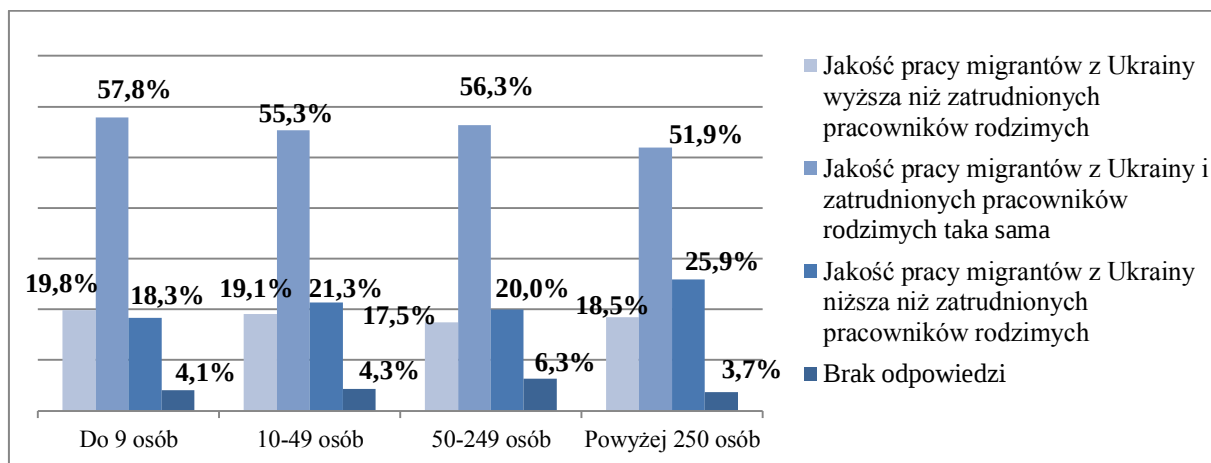


Wykres 40. Porównanie ocen wyrażanych przez przedsiębiorców dotyczących jakości pracy migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych u przedsiębiorców według rodzaju działalności (N = 516)

Źródło: opracowanie własne.

Porównanie jakości pracy migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych według wielkości zatrudnienia u przedsiębiorców wskazało na niewielkie różnice w ocenach. Mimo

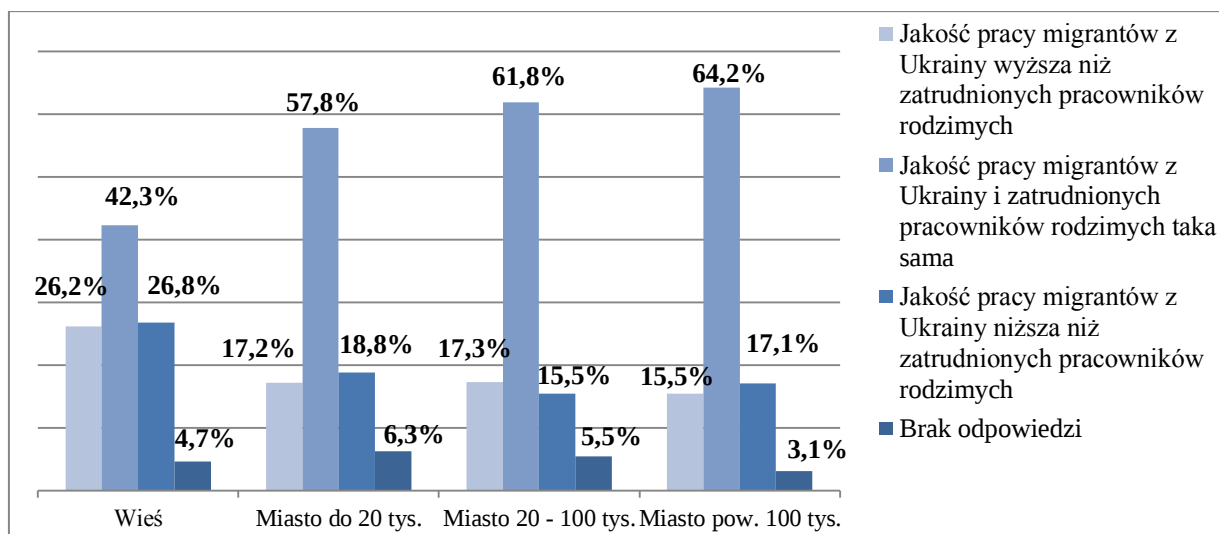
niewielkich różnic w ocenach, jakość pracy migrantów w stosunku do pracowników rodzimych lepiej oceniali przedsiębiorcy zatrudniający powyżej 9 pracowników, nieco gorzej mikroprzedsiębiorcy, co wiąże się z poprzednimi uwagami dotyczącymi lepszego postrzegania pracy migrantów w rolnictwie (wykres 41).



Wykres 41. Porównanie ocen wyrażanych przez przedsiębiorców dotyczących jakości pracy migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych u przedsiębiorców według wielkości zatrudnienia (N = 516)

Źródło: opracowanie własne.

Większe zróżnicowanie ocen można było stwierdzić u przedsiębiorców mających siedzibę w miejscowościach o różnej liczbie mieszkańców – w miarę wzrostu liczby mieszkańców miejscowości, w których mieli siedziby badani przedsiębiorcy, wzrastała liczba ocen wskazujących na taką samą jakość pracy zatrudnionych migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych (wykres 42).



Wykres 42. Porównanie ocen wyrażanych przez przedsiębiorców dotyczących jakości pracy migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych u przedsiębiorców według klasy miejscowości (N = 516)

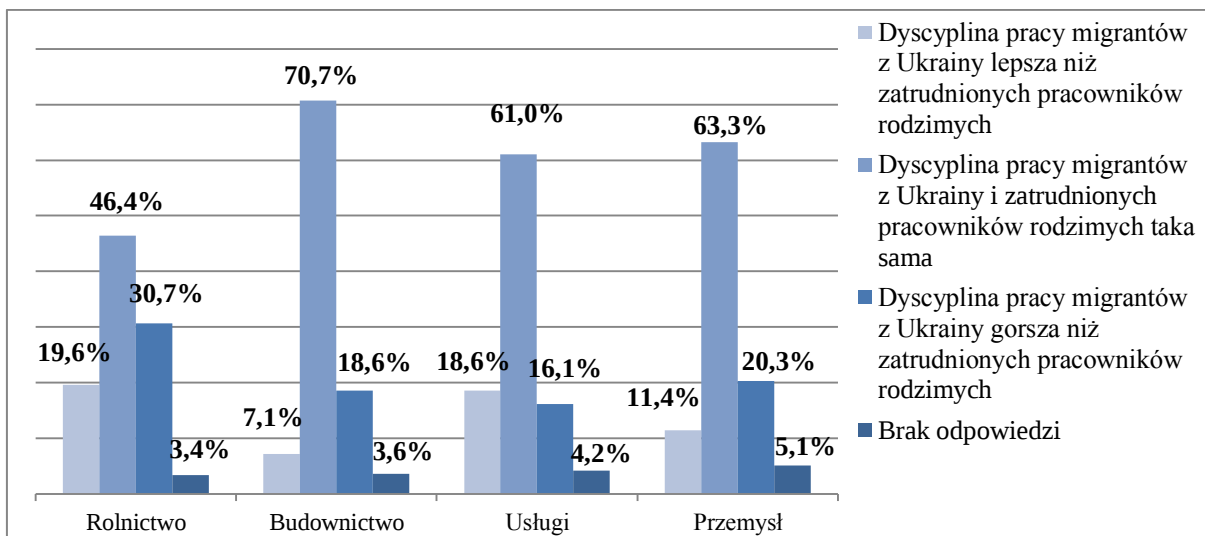
Źródło: opracowanie własne.

Korzystniejsze oceny jakości pracy migrantów z Ukrainy zatrudnianych na stanowiskach robotniczych na tle wyników pracy polskich pracowników wskazywali przedsiębiorcy:

- uzyskujący średnie (w stosunku do innych badanych przedsiębiorców) przychody ze sprzedaży od 1 do 10 mln zł,
- oferujący najniższy poziom wynagrodzeń (do 2 tys. zł),
- w województwach: mazowieckim i lubuskim.

Dyscyplina pracy była trzecią w kolejności badaną kategorią ekonomiczną (oprócz wydajności pracy i jakości pracy) badaną pod kątem porównania migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych.

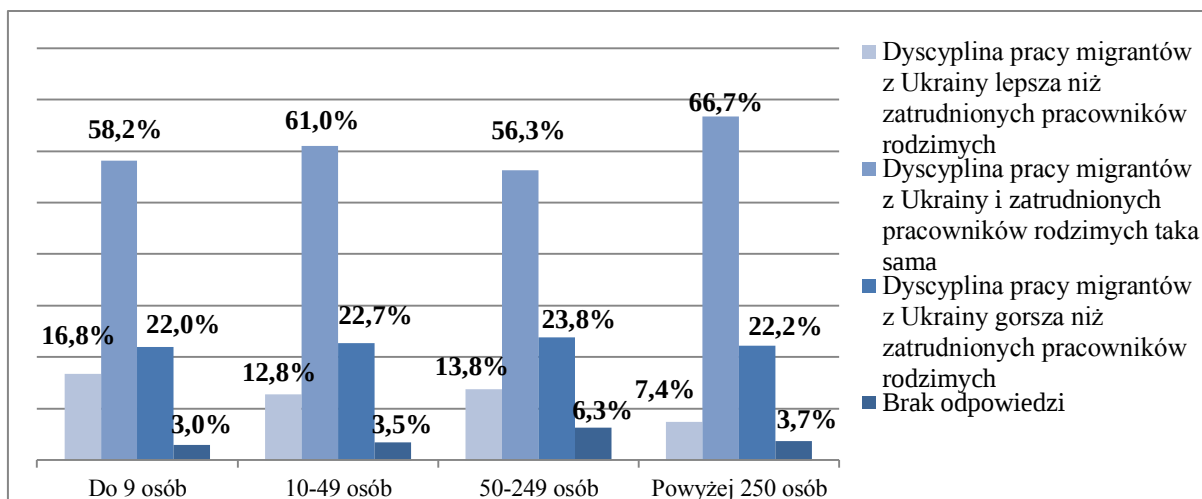
Choć większość przedsiębiorców klasyfikowanych według rodzaju prowadzonej działalności nie dostrzegała różnic w zakresie dyscypliny pracy migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych, to wśród pozostałych przeważały oceny tych, którzy wskazywali na lepszy poziom dyscypliny pracy pracowników polskich. Wyjątkiem byli przedsiębiorcy prowadzący działalność w usługach, przy czym różnica w ocenach pomiędzy migrantami z Ukrainy i pracownikami rodzimymi była niewielka. Zwracają za to uwagę istotne różnice w postrzeganiu dyscypliny pracy pracowników rodzimych i migrantów z Ukrainy (na rzecz tych pierwszych) u przedsiębiorców prowadzących działalność budowlaną i przemysłową. Jak wynika z wywiadów swobodnych, taka różnica może wynikać z tolerowania gorszej dyscypliny pracy w poprzednich miejscach pracy zatrudnionych migrantów (na Ukrainie), a nawet z odmiennej kultury pracy, gdyż jak stwierdzali często w trakcie wywiadów swobodnych polscy przedsiębiorcy *„naruszenia dyscypliny zdarzały się najczęściej w pierwszych dniach pracy migrantów, później migranci obserwowali współpracowników polskich i uczyli się dyscypliny”* (wykres 43).



Wykres 43. Porównanie ocen wyrażanych przez przedsiębiorców dotyczących dyscypliny pracy migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych u przedsiębiorców według rodzaju działalności (N = 516)

Źródło: opracowanie własne.

Wśród przedsiębiorców reprezentujących różną wielkość pod względem zatrudnienia, niezależnie od tego, że większość badanych była przekonana o takiej samej dyscyplinie, w każdej z grup ujawnił się większy odsetek tych przedsiębiorców, którzy wskazywali na lepszą dyscyplinę pracy pracowników rodzimych w stosunku do migrantów z Ukrainy (wykres 44).

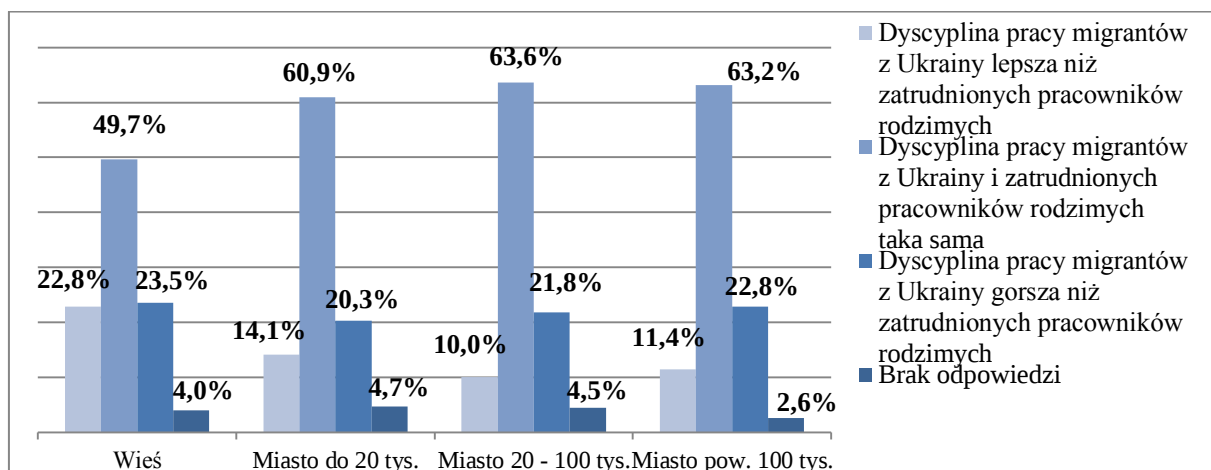


Wykres 44. Porównanie ocen wyrażanych przez przedsiębiorców dotyczących dyscypliny pracy migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych u przedsiębiorców według wielkości zatrudnienia (N = 516)

Źródło: opracowanie własne.

Podobna ocena dyscypliny pracy wystąpiła u przedsiębiorców klasyfikowanych według klasy miejscowości (wieś – miasto). W większych miastach różnica pomiędzy tymi

przedsiębiorcami, którzy wskazywali na lepszą dyscyplinę pracowników rodzimych lub migrantów z Ukrainy przekraczała 10 punktów procentowych na korzyść tych pierwszych (wykres 45).



Wykres 45. Porównanie ocen wyrażanych przez przedsiębiorców odnośnie dyscypliny pracy migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych u przedsiębiorców według klasy miejscowości (N = 516)

Źródło: opracowanie własne.

Korzystniejsze oceny dyscypliny pracy migrantów z Ukrainy na tle wyników pracy polskich pracowników wskazywali przedsiębiorcy:

- uzyskujący najniższe (w stosunku do innych badanych przedsiębiorców) przychody ze sprzedaży (do 0,5 mln zł w skali roku),
- o najniższym poziomie wynagrodzeń (do 2 tys. zł miesięcznie),
- z siedzibą w województwie zachodniopomorskim.

Na etapie konceptualizacji badań założono, iż różne mogą być przejawy lepszej lub gorszej wydajności pracy, jakości pracy i dyscypliny pracy. Z tego powodu przedsiębiorców, którzy wskazywali na lepszą wydajność, jakość lub dyscyplinę pracy migrantów w relacji do pracowników rodzimych lub pracowników rodzimych w stosunku do migrantów, pytano o to, czym się kierowali przy ocenie (tab. 47)³¹⁶.

Wyniki badań wskazały, że:

- przedsiębiorcy wskazujący na wyższą wydajność migrantów z Ukrainy (w stosunku do pracowników rodzimych) dostrzegali u migrantów przede wszystkim wyższe tempo pracy i większą oszczędność czasu pracy; przedsiębiorcy oceniający, iż to

³¹⁶ Liczba badanych przedsiębiorców wskazana jest w tab. 49 w pozycji „łączna liczba ocen”. Każdy zapytany przedsiębiorca mógł wskazać więcej niż jeden przejaw lepszej wydajności, jakości lub dyscypliny pracy migrantów lub pracowników rodzimych, przy czym 7. badanych nie udzieliło żadnej odpowiedzi w tym punkcie.

pracownicy rodzimi osiągają wyższą wydajność wskazywali zarówno na wyższe tempo pracy i większą oszczędność czasu, ale także na lepszą organizację pracy w stosunku do migrantów z Ukrainy. Tu cytat z wywiadu swobodnego z przedsiębiorcą zajmującym się działalnością budowlaną *„wie Pan, jak się mu pokaże, że trzeba przenieść wiadro z punktu a do punktu b, to oczywiście Ukraińiec natychmiast to zrobi, ale nie pomyśli wcześniej, żeby to zrobić samodzielnie, bo straci przez to masę czasu”*;

- przedsiębiorcy wskazujący na wyższą wydajność migrantów z Ukrainy (w stosunku do pracowników rodzimych) zauważali jej przejawy przede wszystkim w większej liczbie wyrobów najwyższej jakości oraz mniejszej liczbie braków, reklamacji i uszkodzeń; przedsiębiorcy, którzy dopatrzyli się wyższej wydajności pracowników rodzimych odnajdywali jej dowody przede wszystkim w mniejszej liczbie braków, reklamacji i uszkodzeń, ale dużo przedsiębiorców wskazało także na lepszą dbałość o mienie pracodawcy oraz większą liczbę wyrobów najwyższej jakości;
- przedsiębiorców wskazujących na lepszą dyscyplinę pracy migrantów z Ukrainy (w stosunku do pracowników rodzimych) było niewiele. Przedsiębiorcy, którzy tak uważali, wskazywali przede wszystkim na lepsze przestrzeganie zasad organizacji pracy migrantów, wynikające ze ścisłego przestrzegania godzin pracy i dbałości o porządek na miejscu pracy. Zdecydowanie więcej było przedsiębiorców dostrzegających lepszą dyscyplinę pracy pracowników rodzimych. Przejawami lepszej dyscypliny pracowników rodzimych była – według badanych przedsiębiorców – mniejsza liczba przypadków ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz lepsze przestrzeganie zasad bezpieczeństwa pracy. W trakcie wywiadów swobodnych ci przedsiębiorcy wskazywali na kilka kwestii odnoszących się do dyscypliny migrantów z Ukrainy. Pierwsza dotyczyła podejmowania pracy w stanie nietrzeźwym – cytat z wywiadu *„odbierałem rano z autobusu w Warszawie 5 mężczyzn i 3 kobiety z Ukrainy, ani jeden mężczyzna nie był trzeźwy, jedna z kobiet także była pijana, a tego dnia od rana mieli już podjąć pracę”*. Inne często wymieniane przyczyny ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych to porzucanie pracy i samowolne (bez wiedzy przełożonego) przedłużanie urlopu (często o kilka lub kilkanaście dni) na Ukrainie.

Przedstawione wyniki badań wskazują, że nie jest prawdziwe obiegowe przekonanie, spotykane często w wypowiedziach publicznych, że migranci, którzy przyjeżdżają do Polski

z Ukrainy, pracują znacznie wydajniej, osiągają lepszą jakość i charakteryzują się wyższą dyscypliną pracy. Natomiast istotne jest, że największa grupa przedsiębiorców, zarówno w przypadku wydajności pracy, jak i jakości i dyscypliny uważała, że jest ona taka sama jak pracowników rodzimych, co jest pozytywnym sygnałem dla perspektyw rozwoju migracji z Ukrainy do Polski, szczególnie w zakresie uzupełniania braków na rynku pracy.

Tabela 47. Przejawy lepszej lub gorszej wydajności pracy, jakości pracy i dyscypliny pracy migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych w ocenie przedsiębiorców

Dotyczy	Przejawy	Migranci z Ukrainy		Pracownicy rodzimi	
		Liczba przedsiębiorców	%	Liczba przedsiębiorców	%
Wydajności pracy	Większe tempo pracy	78	15,1	55	10,7
	Lepsza organizacja pracy własnej	23	4,5	46	8,9
	Większa umiejętność pracy zespołowej	25	4,8	25	4,8
	Większa oszczędność czasu – mniej przerw	66	12,8	47	9,1
Łączna liczba ocen		192	37,2	173	33,5
Jakości pracy	Mniejsza liczba braków, reklamacji, uszkodzeń itp.	38	7,4	61	11,8
	Większa liczba wyrobów najwyższej jakości	40	7,8	45	8,7
	Lepsza dbałość o mienie pracodawcy	31	6,0	48	9,3
Łączna liczba ocen		109	21,1	154	29,8
Dyscypliny pracy	Mniejsza liczba przypadków ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych	8	1,6	46	8,9
	Lepsze przestrzeganie zasad bezpieczeństwa	23	4,5	46	8,9
	Lepsze przestrzeganie zasad organizacji pracy, np. czas pracy, porządek na miejscu pracy itp.	57	11,0	44	8,5
Łączna liczba ocen		88	17,1	136	26,4

Źródło: opracowanie własne.

Z pewnością też, jak pokazują wyniki badań, migranci z Ukrainy są niejednorodni i zróżnicowani pod względem wydajności pracy, jakości i dyscypliny pracy. Są wśród nich osoby, którym zależy na dobrej pracy, są zaangażowani i przede wszystkim posiadają odpowiednie kwalifikacje do danej pracy. Są też – jak wspomniano wyżej – osoby przypadkowe, nastawione na łatwy i szybki zarobek, nieposiadające odpowiednich kwalifikacji ani postawy wobec pracy.

5.3. Wpływ zatrudnienia migrantów z Ukrainy na koszty pracy przedsiębiorców

Wpływ migracji na koszty pracy to jeden z najczęściej opisywanych problemów migracji, w szczególności w literaturze zagranicznej. Koszty pracy migrantów to również jeden z najważniejszych czynników branych pod uwagę przez przedsiębiorców przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu migrantów. Stąd, między innymi, pytanie badawcze **(P11)** „Czy i w jakim stopniu zatrudnianie migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych ma wpływ na koszty pracy u polskich przedsiębiorców?” należało do ważniejszych pytań w pracy z punktu widzenia badania funkcji ekonomicznej migracji z Ukrainy.

Koszty pracy to łączne obciążenia ponoszone przez przedsiębiorcę w związku z zatrudnianiem pracowników. Obejmują nie tylko wynagrodzenia, w tym płace zasadnicze, premie, dodatki, nagrody, prowizje, ale także dodatkowe obciążenia pozapłacowe związane m.in. z: kosztami podróży służbowych i dojazdów do pracy, zapewnieniem bezpieczeństwa i higieny pracy oraz usług medycznych, podnoszeniem kwalifikacji personelu, kosztami rekrutacji kandydatów do pracy, działalnością socjalno-bytową.

Na etapie konceptualizacji badań w celu porównania kosztów pracy migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych zatrudnianych na podobnych stanowiskach uznano za celowe odrębne badanie: 1) kosztów wynagrodzeń obu grup, 2) wpływu na koszty pracy kosztów związanych z zatrudnianiem migrantów, tzw. kosztów dodatkowych, zdefiniowanych dla potrzeb rozprawy jako koszty pozapłacowe, nieponoszone przez badanego przedsiębiorcę w przypadku zatrudnienia pracownika rodzimego³¹⁷.

W pierwszej kolejności w tym podrozdziale opisywane są wyniki badań w zakresie kosztów wynagrodzeń, w dalszej kolejności – dotyczące kosztów dodatkowych wywołanych przyjęciem do pracy migrantów³¹⁸.

³¹⁷ Przyjęto, że koszty dodatkowe obejmują nie tylko te, których przedsiębiorcy nie mogli ponosić w przypadku zatrudniania pracowników krajowych (np. opłat za zezwolenia na pracę), ale także koszty, które potencjalnie mogły wystąpić w przypadku zatrudniania pracowników rodzimych, ale przedsiębiorcy ponieśli je faktycznie dopiero w momencie zatrudniania migrantów (np. koszty agencji pracy, zakwaterowania, wyżywienia itp.).

³¹⁸ Celowe jest zachowanie przy analizowaniu wyników badań w zakresie wynagrodzeń migrantów pewnej ostrożności. Wynikać to może z następujących przyczyn:

- 1/ W trakcie badań wystąpiła znaczna liczba odmów odpowiedzi. Można przypuszczać, iż wynikała przede wszystkim z faktu:
 - a) braku formalnej umowy pomiędzy przedsiębiorcą a migrantem, co pozwoliło przedsiębiorcy na dokonanie „oszczędności” w składkach na ubezpieczenie społeczne i podatkach. Ustawa z dnia 18 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. 1998 r., Nr 137, poz. 887) w zakresie podlegania ubezpieczeniom nie posługuje się kryterium obywatelstwa, co oznacza, że obowiązkiem ubezpieczeń

Wyniki badania na temat wynagrodzeń migrantów z Ukrainy na takich samych stanowiskach (w zawodach) na jakich byli zatrudnieni pracownicy rodzimi u badanych przedsiębiorców wykazały, że:

- niższe stawki wynagrodzenia migrantów, w porównaniu do stawek wynagrodzeń pracowników rodzimych wystąpiły u 152 (29,5%) przedsiębiorców³¹⁹,
- u ponad połowy badanych przedsiębiorców (326, tj. 63,2%) stawki wynagrodzenia migrantów i pracowników rodzimych były takie same³²⁰,
- wyższe stawki wynagrodzenia migrantów w porównaniu do pracowników rodzimych wystąpiły u 9 (1,7%) przedsiębiorców,

Stosunkowo duża część badanych przedsiębiorców (29, tj. 5,6%) nie odpowiedziała na pytanie dotyczące wynagrodzeń.

Stawki wynagrodzeń migrantów z Ukrainy w porównaniu do pracowników rodzimych w odmienny sposób kształtowały się u różnych przedsiębiorców. Na wykresach od 46 do 48 przedstawione są wybrane wyniki badania.

Największy odsetek przedsiębiorców, którzy ocenili, że stawki wynagrodzeń migrantów z Ukrainy były niższe od pracowników rodzimych wystąpił w rolnictwie (52,5%) (wykres 46)³²¹. Zróżnicowanie takie występowało wtedy, gdy przedsiębiorca zatrudniał wyłącznie migrantów

społecznych są objęci także cudzoziemcy, o ile spełniają warunki do podlegania ubezpieczeniom, a tak jest gdy z cudzoziemcem zostanie zawarta umowa zlecenia czy umowa o pracę,

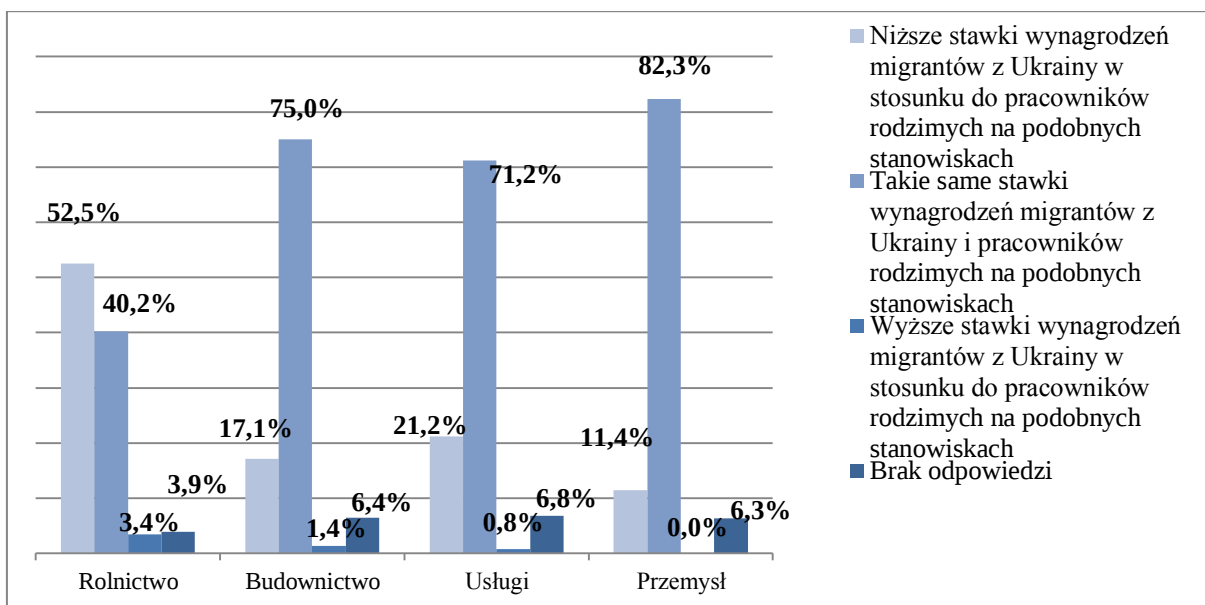
- b) niechęci (sygnalizowali to ankieeterzy) w ujawnianiu informacji o niższych wynagrodzeniach migrantów w stosunku do pracowników rodzimych. Wielu przedsiębiorców wiedziało w trakcie badań, iż wynagrodzenia migrantów zatrudnionych na takich samych stanowiskach powinny być takie same jak pracowników rodzimych. Ust. 1 w art. 88c Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stanowił, iż wojewoda wydaje zezwolenie, jeżeli wysokość wynagrodzenia, która będzie określona w umowie z cudzoziemcem nie będzie niższa od wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku (Dz. U. 2004 r., Nr 99, poz.1001 z późn. zm.) Podobnie Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy w par. 1 art. 18/3c stwierdza, iż pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (tekst. jedn. Dz. U. 1998 r., Nr 21, poz. 94 z późn. zm.). Można domniemywać, że istnieje grupa przedsiębiorców, którzy w trakcie badania nie podali faktycznych wynagrodzeń, tj. nie ujawnili, iż są one niższe od wynagrodzeń pracowników rodzimych z obawy przed ewentualnymi konsekwencjami.

³¹⁹ Niższe stawki wynagrodzenia oznaczają niższą stawkę godzinową, dzienną lub (w nielicznych przypadkach) także niższy poziom stałej części wynagrodzenia miesięcznego niezależnego od rezultatów pracy. Niższe stawki wynagrodzenia nie oznaczają w praktyce, iż zatrudnieni migranci zarabiali mniej od pracowników rodzimych z uwagi na np. dłuższy czas pracy, pracę w wolne dni tygodnia itd.

³²⁰ Porównanie stawek wynagrodzeń dokonywane było w ostatnim roku z okresu 2006-2010, w którym przedsiębiorca zatrudniał migrantów z Ukrainy.

³²¹ Jak zaznaczali w trakcie wywiadów swobodnych przedsiębiorcy prowadzący działalność w rolnictwie, we wcześniejszych latach, tj. przed 2006 rokiem, wyniki dotyczące migrantów otrzymujących niższe wynagrodzenie od pracowników rodzimych byłyby odmienne. Praktycznie – jak zaznaczali – migrantów z Ukrainy zatrudniali wszyscy bez wyjątku rolnicy i ogrodnicy za nie więcej niż połowę sumy wynagrodzenia płaconego pracownikom rodzimym. W ostatnich latach rolnicy, a w szczególności ogrodnicy, coraz częściej odchodzili od przypadkowego zatrudniania migrantów, preferując wieloletnie (sprawdzone) kontakty z migrantami przyjeżdżającymi corocznie do tego samego gospodarstwa. Tacy stali migranci otrzymywali z reguły analogiczne wynagrodzenie w stosunku do pracowników rodzimych.

z Ukrainy i porównywał poziom ich wynagrodzenia do wynagrodzeń pracowników rodzimych, których zatrudniał np. w poprzednim okresie (miesiącu, roku) lub porównywał do aktualnego poziomu wynagrodzeń pracowników polskich na rynku lokalnym. Jeśli zaś zatrudniał jednocześnie migrantów i pracowników – jak twierdzili badani przedsiębiorcy w trakcie wywiadów swobodnych – wszyscy oni otrzymywali takie same stawki wynagrodzeń.



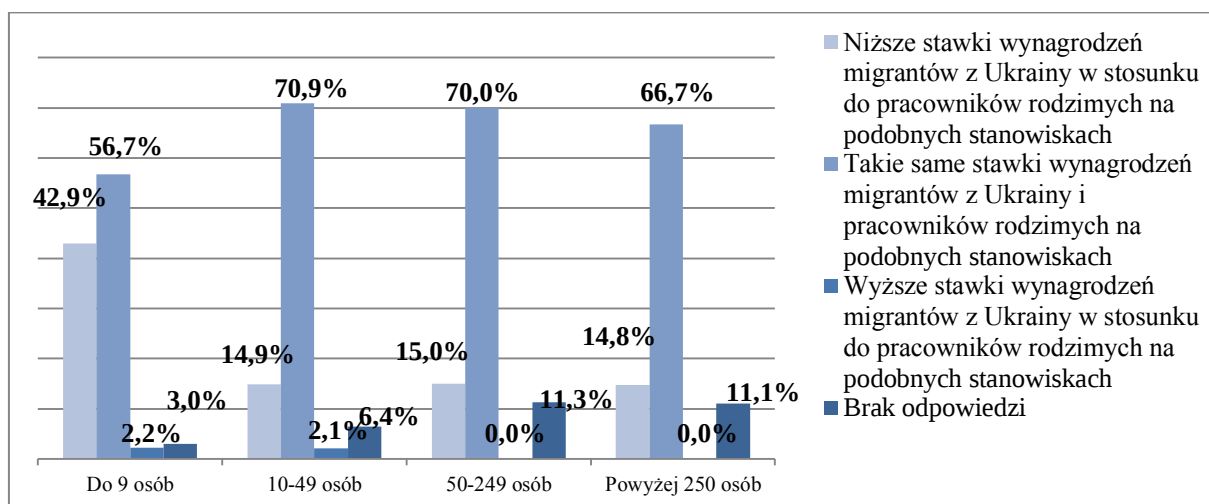
Wykres 46. Porównanie stawek wynagrodzeń migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych u przedsiębiorców według rodzajów działalności (N = 516)

Źródło: opracowanie własne.

Prawdopodobne jest również (wynika to z wypowiedzi w trakcie wywiadu swobodnego), że u wielu przedsiębiorców w innych rodzajach działalności (budownictwo, usługi, przemysł) stawki dla migrantów z Ukrainy były niższe niż wynikało to z opisywanych wyników badań. Przypadki takie mogły mieć miejsce w sytuacji zatrudniania migrantów na innych stanowiskach niż pracownicy rodzimi, choć zakres wykonywanych obowiązków był taki sam. Przykładowo w jednej z badanych drukarni, pracownicy rodzimi zatrudnieni byli na stanowiskach pomocnika maszynisty, migranci z Ukrainy na stanowiskach pomocnika introligatora. De facto jedni i drudzy wykonywali tę samą pracę, choć różnica w stawkach wynagrodzeń przekraczała 50% na korzyść pracowników rodzimych. Ponadto, z wypowiedzi badanych wynika, iż stosunkowo duże zróżnicowanie dotyczyło raczej lat 2006-2008, w późniejszych latach wynagrodzenia migrantów i pracowników rodzimych były porównywalne. Sytuacja taka może się zmieniać w zależności od sytuacji na lokalnym rynku pracy. Z uzyskanych we wrześniu 2014 roku informacji od badanych wcześniej przedsiębiorców reprezentujących rolnictwo (w szczególności dotyczy to zbioru jabłek)

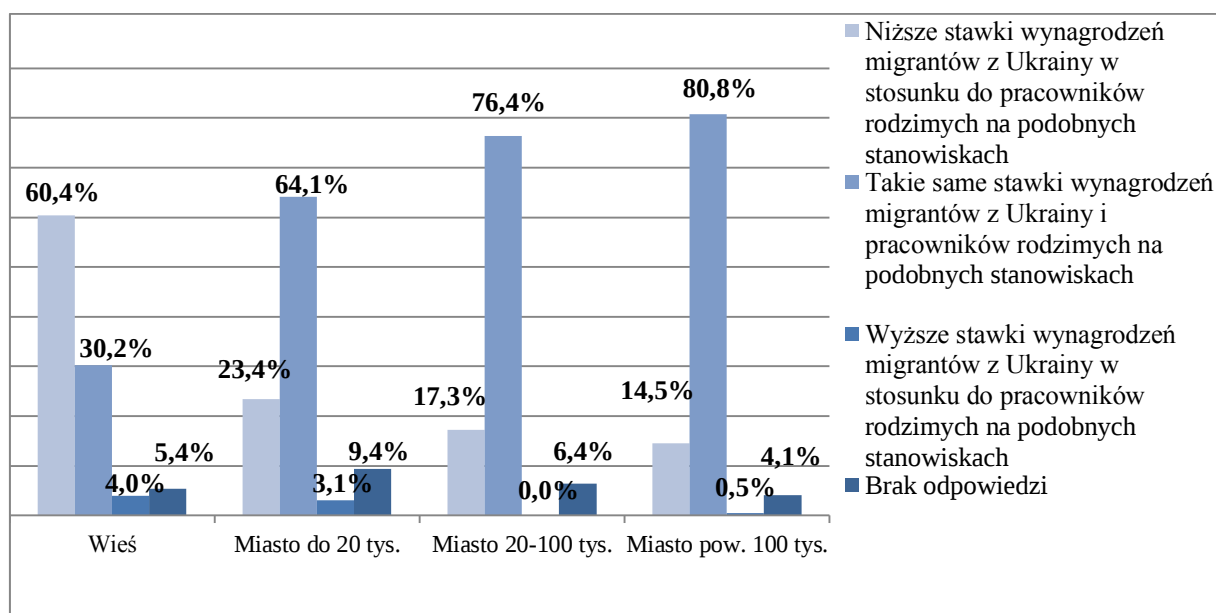
wynika, że w sezonie 2014 roku zatrudniani migranci z Ukrainy otrzymywali zaledwie połowę stawki, tj. 3-4 zł za godzinę w stosunku do tej z 2013 roku, tj. 6-7 zł i jak twierdzą przedsiębiorcy – chętnych do pracy migrantów z Ukrainy nie brakowało.

Niezależnie od wielkości przedsiębiorcy mierzonej liczbą zatrudnionych najczęściej było wśród nich takich, u których migranci otrzymywali takie same stawki wynagrodzeń jak pracownicy rodzimi. Niższe stawki wynagrodzenia migrantów występowały stosunkowo często u mikroprzedsiębiorców (wykres 47).



Wykres 47. Porównanie wynagrodzeń migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych u przedsiębiorców według wielkości przedsiębiorcy, mierzonej liczbą zatrudnionych (N = 516)

Źródło: opracowanie własne.



Wykres 48. Porównanie wynagrodzeń migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych u przedsiębiorców według klasy miejscowości (N = 516)

Źródło: opracowanie własne.

Wyraźne różnice w poziomie stawek wynagrodzeń migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych widoczne były u przedsiębiorców zlokalizowanych na wsi w porównaniu do tych, którzy mieli siedzibę w miastach. Tak jak wspomniano wyżej, jest to związane z działalnością przedsiębiorców z działu rolnictwo, którzy w większości mieli siedziby na wsiach (wykres 48).

Niższe stawki wynagrodzenia migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych w stosunku do pracowników rodzimych na podobnych stanowiskach występowały u przedsiębiorców:

- oferujących niskie wynagrodzenia (do 2 tys. zł miesięcznie) (75,4%),
- mających niski poziom przychodów (do 0,5 mln zł w skali roku) (53,8%),
- z siedzibą w województwach: mazowieckim (75,3%), małopolskim (50,0%) i lubelskim (40,7%) (zał. 9). Na uzyskane wyniki w dużej mierze wpływ miała znaczna liczba przedsiębiorców zajmujących się działalnością rolniczą, zlokalizowaną na wsi.

Największy odsetek przedsiębiorców, u których wynagrodzenia migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych były takie same występował:

- u przedsiębiorców z przychodami ze sprzedaży 10 mln zł i więcej w skali roku (87,0%),
- tam, gdzie średni poziom wynagrodzeń pracowników przekraczał 3 tys. zł (87,7%),
- w województwie opolskim (80,0%), przy czym w kilku kolejnych województwach odsetek odpowiedzi przekraczał 70%³²².

Przedsiębiorców, którzy przyznali, iż wystąpiły u nich niższe stawki wynagrodzenia migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych w porównaniu do stawek wynagrodzeń pracowników rodzimych na podobnych stanowiskach (152) pytano o to – o ile był niższy poziom stawek migrantów w stosunku do tych, które otrzymywali pracownicy polscy zatrudnieni najczęściej na takich samych lub podobnych stanowiskach. Badani określili, że różnica w poziomie stawek wynagrodzeń:

- nieprzekraczająca poziomu 10% wystąpiła u 25 przedsiębiorców (16,4%),
- od 11 do 25% u 34 (22,4%),
- od 26 do 50% u 46 (30,3%),
- od 51 do 100% u 31 (20,4%).

³²² Pomijamy tu województwo kujawsko-pomorskie, gdzie wprawdzie odsetek wynosił 100%, ale w przypadku tego województwa trudno wyciągać wnioski z uwagi na niewielką liczbę badanych.

Tylko 10 przedsiębiorców (6,6%) wskazało na różnicę wynoszącą ponad 100%. Nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie 22 (14,5%) przedsiębiorców³²³.

Wśród 152 przedsiębiorców, którzy wskazali na niższe stawki wynagrodzenia migrantów z Ukrainy – tylko 44 (28,9%) zatrudniało migrantów na stanowiskach robotniczych wymagających kwalifikacji. Natomiast 108 (71,1%) przedsiębiorców zatrudniało migrantów na stanowiskach robotniczych niewymagających kwalifikacji. Zwraca uwagę fakt, że przedsiębiorców zaliczonych do grupy zatrudniających (w większości) migrantów do prac wymagających kwalifikacji było 231 (44,8 ogółu badanych), przedsiębiorców zaliczonych do grupy zatrudniających (w większości) migrantów do prac prostych było 285 (55,2%) (zob. rozdz. 3.3). Oznacza to, że niższe stawki wynagrodzeń migrantów z Ukrainy w porównaniu do pracowników rodzimych w znacznie większym stopniu występowały u przedsiębiorców zatrudniających migrantów do prac prostych niż wymagających kwalifikacji.

W grupie 152 przedsiębiorców było 9 takich (5,9%), którzy twierdzili, że migranci otrzymywali wyższe stawki wynagrodzenia od pracowników rodzimych. Badani wyjaśnili, że było to związane z zatrudnieniem: a) „*wysokiej klasy*” trenera w jednej z badanych stadnin koni, b) migrantów – spawaczy w zakładach naprawczych taboru kolejowego „*w 2010 zatrudniłem spawaczy z Ukrainy pod pilne zamówienie, pracowali kilkanaście godzin na dobę, także w wolne dni, to i stawki dostali wyższe*”, c) „*pracowników bardziej wydajnych*” – w dwóch firmach o profilu przemysłowym i usługowym d) kierowców w dwóch firmach transportowych „*mieli większe stawki przy wyjazdach do krajów b. Związku Radzieckiego*”, e) w jednym przypadku – zbieraczy owoców „*wcześniej zatrudniałem kobiety z Polski, teraz zatrudniłem mężczyzn, którzy mogą też obsługiwać dodatkowo ciągnik, nie muszą się już tym zajmować*”. Jak widać z powyższego, trudno mówić o wzroście stawek wynagrodzeń z samego faktu zatrudnienia migrantów. W każdym z dziewięciu zidentyfikowanych przypadków wyższe stawki wynagrodzenia migrantów od pracowników rodzimych wiązały się z posiadaniem przez nich wyższych kwalifikacji, znajomości specyfiki pracy czy dyspozycyjności.

³²³ Jak wynika z wywiadów swobodnych z przedsiębiorcami, migranci doskonale wiedzieli (mówili im o tym polscy pracownicy), że zarabiają mniej od pracowników polskich na takich samych stanowiskach i przyjmowali – jak to określił jeden z przedsiębiorców – w sposób naturalny i oczywisty. U żadnego z przedsiębiorców z którymi prowadzono wywiad nie wystąpił przypadek, aby migrant rozmawiając o wynagrodzeniach powoływał się na wyższe wynagrodzenie pracowników rodzimych, choć rozmowy i prośby o wyższe wynagrodzenia występowały.

W dalszej kolejności przedsiębiorcy dokonali oceny poziomu dodatkowych kosztów pracy wynikających z faktu zatrudnienia migrantów i ich wpływu na opłacalność zatrudnienia migrantów z Ukrainy.

Spośród 516 badanych przedsiębiorców 125 (24,4%) przyznało, że ponosili dodatkowe koszty związane z zatrudnianiem migrantów z Ukrainy (tab. 48).

Tabela 48. Rodzaje kosztów dodatkowych ponoszonych przez przedsiębiorców związane z zatrudnianiem migrantów z Ukrainy

Rodzaje kosztów dodatkowych	Liczba wskazań*	% N = 516
Zakwaterowanie	84	16,3
Wyżywienie	69	13,4
Uzyskanie zezwolenia na pracę	68	13,2
Agencja pośrednictwa pracy	65	12,6
Szkolenia	34	6,6
Odzież i obuwie ochronne	18	3,5
Związane z organizacją dodatkowego nadzoru pracy migrantów**	9	1,7

* większość ze 125 przedsiębiorców, którzy potwierdzili występowanie u nich kosztów dodatkowych, wskazała dwa, a nawet w pojedynczych przypadkach kilka rodzajów takich kosztów;

** chodzi o nadzór związany z dodatkową pracą o którą występowali migranci do przedsiębiorcy, co w praktyce wiązało się np. z uruchomieniem drugiej zmiany.

Źródło: opracowanie własne.

Najczęściej jako koszt dodatkowy, nieponoszony w przypadku zatrudnienia pracowników rodzimych, przedsiębiorcy wymieniali koszty związane z zakwaterowaniem (16,3%) i wyżywieniem (13,4%), przy czym kosztów tego rodzaju niemal w ogóle nie wskazywano w rolnictwie i budownictwie. Wynikało to z faktu, iż przedsiębiorcy prowadzący działalność rolniczą i budowlaną dość często np. kwaterują i zapewniają obiad zarówno migrantom, jak i pracownikom rodzimym. Tylko 68 badanych wskazało na koszty związane z uzyskaniem zezwolenia na pracę dla migrantów, może to oznaczać, iż pozostali przedsiębiorcy zatrudniali migrantów na podstawie oświadczeń o zamiarze zatrudnienia migranta (oświadczenie składane jest nieodpłatnie).

W kolejnym etapie badań dokonano oceny wpływu kosztów dodatkowych na wzrost kosztów pracy. Należy zaznaczyć, iż nie chodziło w tym przypadku o ocenę opłacalności zatrudnienia migrantów. Gdyby bowiem oceniać opłacalność zatrudnienia migrantów, to mogłyby występować przypadki, w których pomimo wzrostu kosztów pracy związanych z zatrudnieniem migrantów, opłacalność zatrudnienia mogłaby się zwiększać chociażby z powodu np. wyższej wydajności pracy czy jakości pracy.

W pierwszej kolejności koszty dodatkowe, które wystąpiły u 125 przedsiębiorców, porównano z deklarowanymi poziomami wynagrodzeń migrantów i pracowników rodzimych. Porównanie takie wykazało, że koszty dodatkowe występowały u:

- 32 (6,2% ogółu) przedsiębiorców, u których występowały niższe wynagrodzenia migrantów w stosunku do pracowników rodzimych,
- 92 (17,8% ogółu) przedsiębiorców, u których występowały takie same wynagrodzenia migrantów w stosunku do pracowników rodzimych,
- 1 (0,2%) przedsiębiorcy, u którego występowały wyższe wynagrodzenia migrantów w stosunku do pracowników rodzimych.

W grupie 32 przedsiębiorców, u których wystąpiły niższe stawki wynagrodzenia migrantów w stosunku do pracowników rodzimych oraz jednocześnie koszty dodatkowe zatrudnienia migrantów pytano o wpływ tych kosztów na koszty pracy. I tak badani wskazali, że:

- poziom dodatkowych kosztów zatrudnionych migrantów powodował, że pomimo niższych stawek wynagrodzeń migrantów, koszty pracy – w ocenie 7 przedsiębiorców (1,4% ogółu) – były wyższe niż przypadku pracowników rodzimych;
- poziom kosztów dodatkowych zatrudnionych migrantów był przyczyną tego, że przy niższych stawkach wynagrodzeń migrantów, koszty pracy migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych były takie same, takiego zdania było 8 badanych przedsiębiorców (1,6% ogółu badanych);
- poziom kosztów dodatkowych nie powodował zmian w zakresie relacji pomiędzy poziomem kosztów pracy migrantów i pracowników rodzimych, tj. koszty pracy migrantów z Ukrainy były i tak niższe niż w przypadku pracowników rodzimych, tak stwierdziło 17 badanych (3,3%).

Łącznie ujmując powyższe porównania dotyczące wpływu niższych stawek wynagrodzeń migrantów i kosztów dodatkowych związanych z zatrudnianiem migrantów na koszty pracy badanych przedsiębiorców, można stwierdzić, iż:

- obniżenie łącznych kosztów pracy z tytułu zatrudnienia migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych wystąpiło u co czwartego badanego przedsiębiorcy – 137 (26,6%)³²⁴,

³²⁴ Składają się na to oceny: 152 przedsiębiorców z niższymi stawkami wynagrodzeniami migrantów minus 32, u których występowały niższe wynagrodzenia migrantów w stosunku do pracowników rodzimych oraz

- w związku z zatrudnieniem migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych nie wystąpiła zmiana w poziomie kosztów pracy u niemal połowy badanych przedsiębiorców – 242 (46,9%)³²⁵,
- podwyższenie łącznych kosztów pracy z tytułu zatrudnienia migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych wystąpiło u co piątego przedsiębiorcy – 108 (20,9%) przedsiębiorców³²⁶,
- w 29 (5,6%) przypadkach przedsiębiorcy nie udzieli odpowiedzi.

Przytoczone wyniki wskazują, że efekt obniżenia kosztów pracy występuje, ale dotyczy on niewielkiej grupy przedsiębiorców. Fakt ten potwierdza w dużej mierze rezultaty badań, opisywane w rozdziale 4.1, dotyczące motywów zatrudniania migrantów z Ukrainy. Wyniki te wskazywały, iż dla większości przedsiębiorców wiodącym powodem zatrudniania migrantów z Ukrainy były trudności w uzupełnieniu pracowników z lokalnego rynku pracy, a dopiero w drugiej kolejności istotne było osiągnięcie innych korzyści, m.in. związanych z obniżaniem kosztów pracy. Należy jednak, formułując tego typu wnioski, zastrzec, iż większość badanych przedsiębiorców, jak wynika z przytaczanych wcześniej wyników badań, zawarła z migrantami umowę o pracę lub umowę zlecenia, co pozwala przypuszczać, iż przynajmniej część z nich odprowadzała składki na ubezpieczenia społeczne i uiszczała podatek dochodowy. Sformułowany wniosek o braku istotnych efektów obniżania kosztów pracy może więc dotyczyć wyłącznie tej grupy przedsiębiorców. W rozdziale drugim monografii przytaczano szereg opinii wskazujących na możliwość funkcjonowania w Polsce znacznej liczby migrantów z Ukrainy zatrudnionych bez umowy. W takim przypadku faktycznie ponoszone przez przedsiębiorcę koszty pracy byłyby istotnie niższe. Można również przypuszczać, że znaczna grupa przedsiębiorców, która zatrudniała migrantów pomimo ponoszenia wyższych kosztów pracy (z konieczności spowodowanej brakiem pracowników polskich na lokalnym rynku pracy) zrezygnuje w przyszłości

koszty dodatkowe plus 17, u których poziom kosztów dodatkowych nie powodował zmian w zakresie relacji pomiędzy poziomem kosztów pracy migrantów i pracowników rodzimych = 137.

³²⁵ Składają się na to oceny: 326 przedsiębiorców z takimi samymi stawkami wynagrodzeń migrantów i pracowników rodzimych minus 92 przedsiębiorców, u których wystąpiły koszty dodatkowe i takie same wynagrodzenia migrantów w stosunku do pracowników rodzimych plus 8 przedsiębiorców, u których dodatkowe koszty powodowały, że pomimo niższych wynagrodzeń, koszty pracy zatrudnionych migrantów z Ukrainy były takie same jak u pracowników rodzimych = 242.

³²⁶ Składają się na to oceny: 9 przedsiębiorców z wyższymi stawkami wynagrodzeń migrantów, w tym jednego, u którego wystąpiły koszty dodatkowe plus 92 przedsiębiorców, u których występowały takie same wynagrodzenia migrantów w stosunku do pracowników rodzimych ale występowały też koszty dodatkowe plus 7 przedsiębiorców, którzy stwierdzili, iż dodatkowe koszty powodowały, że pomimo niższych stawek wynagrodzeń koszty pracy zatrudnionych migrantów z Ukrainy były wyższe w stosunku do pracowników rodzimych = 108.

z zatrudniania migrantów, o ile znajdzie odpowiednich kandydatów do pracy na lokalnym rynku pracy.

Opisywane wyżej badania dotyczą wpływu zatrudnienia migrantów na poziom kosztów pracy przedsiębiorcy w wyniku niższych stawek wynagrodzeń zatrudnionych migrantów i dodatkowych kosztów związanych z pracownikami spoza kraju. W zagranicznej literaturze przedmiotu opisywane są także przypadki wpływu zatrudnienia migrantów na obniżanie kosztów pracy innych pracowników. Stąd w uzupełnieniu do opisywanej wyżej problematyki wpływu zatrudnienia migrantów z Ukrainy na koszty pracy badano także oddziaływanie zatrudnienia migrantów z Ukrainy na:

- 1) obniżenie stawek wynagrodzeń pracowników rodzimych;
- 2) hamowanie presji pracowników rodzimych na wzrost wynagrodzeń (ograniczenie wysokości ewentualnych podwyżek pracowników rodzimych).

Na 516 badanych przedsiębiorców przypadek obniżenia stawek wynagrodzeń pracowników rodzimych w wyniku zatrudnienia migrantów (w badanych latach 2006-2010) wystąpił tylko u 20 z nich (3,9%). Większość przedsiębiorców (485, tj. 94,0%) stwierdziła, że nie miała do czynienia z taką sytuacją. Nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie 11 (2,1%) badanych. Jak wynika z wywiadów swobodnych – obniżenie stawek dla pracowników rodzimych wystąpiło niekoniecznie w danym roku, w którym przedsiębiorca zatrudnił migrantów, lecz mogło mieć miejsce po upływie jakiegoś czasu, np. w roku kolejnym.

Wśród 20 przedsiębiorców, którzy odnotowali przypadki obniżenia stawek wynagrodzeń pracowników rodzimych w wyniku zatrudnienia migrantów z Ukrainy, większość zajmowała się działalnością rolniczą (18, tj. 10,1% przedsiębiorców z tego działu gospodarki). Jeden przypadek odnotowano w przemyśle (1,3% przedsiębiorców z tego działu) i jeden w usługach (0,8% badanych przedsiębiorców z tego działu). Nie zanotowano obniżenia stawek wynagrodzeń pracowników rodzimych w grupie badanych prowadzących działalność budowlaną.

Przypadki obniżania wynagrodzeń pracowników rodzimych koncentrowały się w grupie mikroprzedsiębiorców (18, tj. 6,7% tej grupy przedsiębiorców), mających siedzibę przede wszystkim na wsi (19, tj. 12,8% tej grupy przedsiębiorców). Ani jeden taki przypadek nie wystąpił w grupie średnich i dużych przedsiębiorców. Największa liczba przypadków obniżenia wynagrodzeń wystąpiła w województwie mazowieckim (10, tj. 13,7% badanych przedsiębiorców z tego województwa); w grupie przedsiębiorców uzyskujących najniższe przychody ze sprzedaży (do 0,5 mln zł w skali roku) – 14 przypadków (10,6% tej grupy

przedsiębiorców) oraz charakteryzujących się niskim poziomem wynagrodzeń (do 2 tys. zł) – 12 odpowiedzi (9,5% tej grupy przedsiębiorców).

W pytaniu do badanych przedsiębiorców w kwestii hamowania presji płacowej pracowników rodzimych (ograniczenie wysokości ewentualnych podwyżek pracowników rodzimych) poproszono respondentów o udzielenie odpowiedzi nie tylko w oparciu o własne doświadczenia, ale również o wiedzę jaką posiadają na temat możliwości występowania tego zjawiska w branży. Stąd odpowiedzi można w pewnym stopniu odnosić do branży, z uwzględnieniem zastrzeżenia z rozdziału III odnoszącego się do reprezentatywności badań. Odpowiedzi przedsiębiorców, którzy dostrzegali (niekoniecznie w swoim przedsiębiorstwie) zjawisko hamowania presji płacowej było 43 (tj. 8,3% ogółu badanych). Częściej niż co czwarty badany przedsiębiorca nie udzielił jednak odpowiedzi, 143 (27,7%), przy czym, jak wynika z zawartych komentarzy było to w wielu przypadkach efektem braku wiedzy i niezdecydowania respondentów, aniżeli odmowy odpowiedzi wynikającej z innych powodów.

Wśród 43 przedsiębiorców, którzy stwierdzili, że znają przypadki hamowania presji płacowej pracowników rodzimych w wyniku zatrudnienia migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych dominowali przedsiębiorcy zajmujący się działalnością rolniczą (39, tj. 21,8% badanych przedsiębiorców z tego działu). Zaledwie kilka takich odpowiedzi udzielili przedsiębiorcy zajmujący się: działalnością przemysłową (2 odpowiedzi), usługami (1) i budownictwem (1).

Tak jak i w przypadku poprzedniego pytania, z uwagi na liczny udział wskazań przedsiębiorców reprezentujących rolnictwo, większość odpowiedzi dotyczących hamowania presji płacowej lokalizowała się: w grupie mikroprzedsiębiorców (38), mających siedzibę na wsi w województwie mazowieckim (19), osiągających niskie (do 0,5 mln zł w skali roku) przychody ze sprzedaży (37) oraz mających niski poziom wynagrodzeń (do 2 tys. zł) – 36 odpowiedzi.

Powyższe wyniki wskazują, iż zatrudnienie migrantów z Ukrainy miało znikomy wpływ na obniżanie stawek wynagrodzeń pracowników rodzimych, jak i na hamowanie presji płacowej tych pracowników. Według ocen przedsiębiorców, jedynym działem gospodarki (wśród 4 badanych, tj. rolnictwa, budownictwa, usług i przemysłu), w którym oba zjawiska występują jest rolnictwo. Należy tu mieć jednak na uwadze fakt, że badania prowadzono w grupie przedsiębiorców rolnych, prowadzących działalność tylko w niektórych obszarach tego działu gospodarki, przede wszystkim w ogrodnictwie (sadownictwo, warzywnictwo,

kwiaciarstwo) oraz w fermach hodowlanych. Bardzo rzadko migranci z Ukrainy zatrudniani są w tradycyjnych gospodarstwach związanych z uprawą zbóż, ziemniaków czy hodowlą zwierząt (poza specjalistycznymi fermami).

5.4. Wpływ zatrudnienia migrantów z Ukrainy na przychody ze sprzedaży

Jednym z pozytywnych efektów zatrudniania migrantów z Ukrainy jest wzrost lub utrzymanie poziomu przychodów ze sprzedaży (w przypadku braku możliwości pozyskania pracowników z lokalnego rynku pracy). Może też wystąpić efekt negatywny w postaci nieosiągnięcia oczekiwanych przychodów przez przedsiębiorcę (np. z powodu niskiej wydajności pracy migrantów).

Aby odpowiedzieć na pytanie badawcze **(P12)** „Czy i w jakim stopniu zatrudnianie migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych ma wpływ na przychody ze sprzedaży u polskich przedsiębiorców?” w pierwszej kolejności pytano przedsiębiorców o to – czy zatrudnienie migrantów miało wpływ na poziom realizowanych przychodów: a) pozytywny, b) niższy od oczekiwanego, c) neutralny? Pytanie dotyczyło przychodów ze sprzedaży z ostatniego roku z okresu 2006-2010, w którym badany przedsiębiorca zatrudniał migranta(ów).

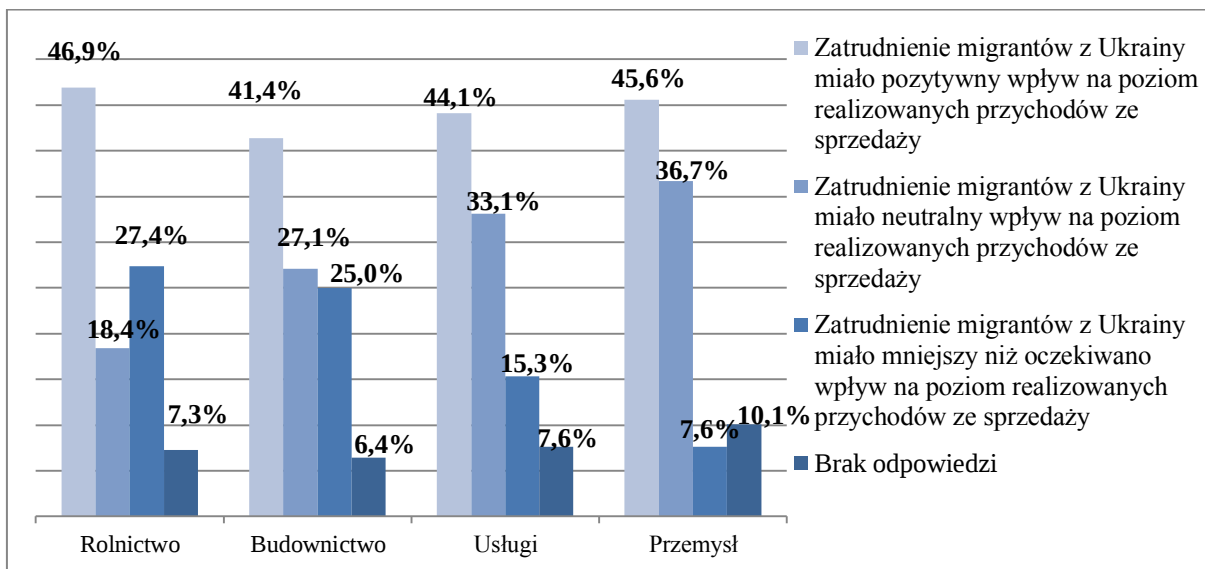
Z 516 badanych przedsiębiorców odpowiedzi udzieliło 477 (92,4%). Spośród tych, którzy udzielili odpowiedzi:

- 230 (44,6%) stwierdziło, że zatrudnienie migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych pozytywnie wpłynęło na poziom realizowanych przychodów ze sprzedaży,
- 139 (26,9%) oceniło, że zatrudnienie migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych miało neutralny wpływ na poziom realizowanych przychodów ze sprzedaży,
- 108 (20,9%) uznało, że zatrudnienie migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych miało niższy od oczekiwanego wpływ na poziom realizowanych przychodów ze sprzedaży.

Na wykresach od 49 do 51 przedstawione są szczegółowe odpowiedzi.

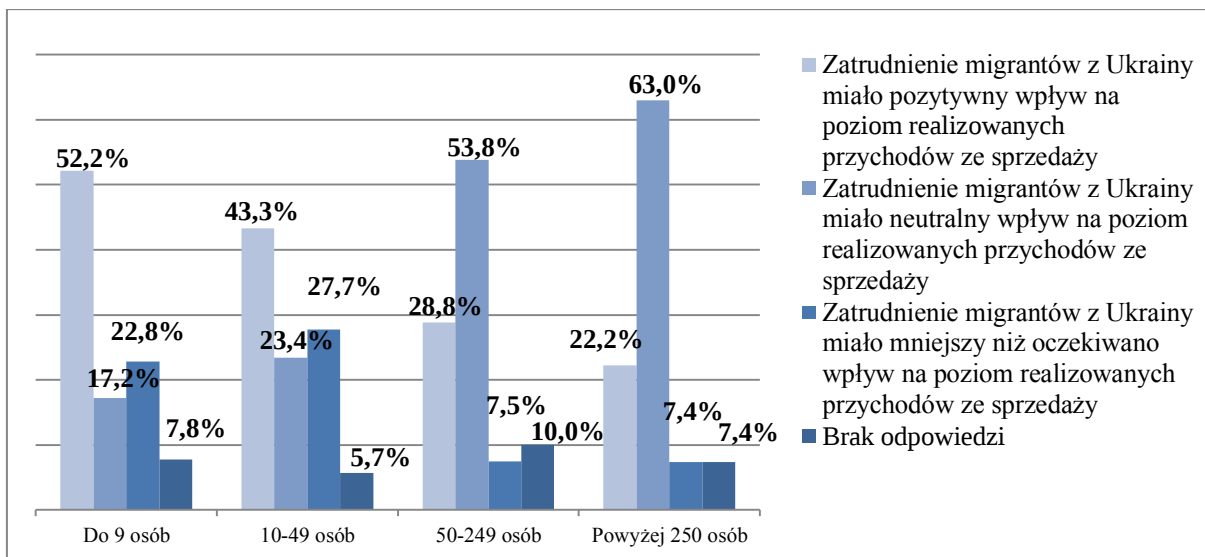
Pozytywny wpływ zatrudnienia migrantów na przychody ze sprzedaży przeważał w odpowiedziach przedsiębiorców reprezentujących wszystkie badane działy gospodarki.

Mniejszy niż oczekiwano skutek w zakresie przychodów ze sprzedaży z powodu zatrudnienia migrantów częściej wskazywali przedsiębiorcy prowadzący działalność rolniczą i budowlaną niż usługową i przemysłową (wykres 49).



Wykres 49. Wpływ zatrudnienia migrantów na przychody ze sprzedaży u przedsiębiorców według działu gospodarki (N = 516)

Źródło: opracowanie własne.



Wykres 50. Wpływ zatrudnienia migrantów na przychody ze sprzedaży u przedsiębiorców według wielkości przedsiębiorcy, mierzonej liczbą zatrudnionych (N = 516)

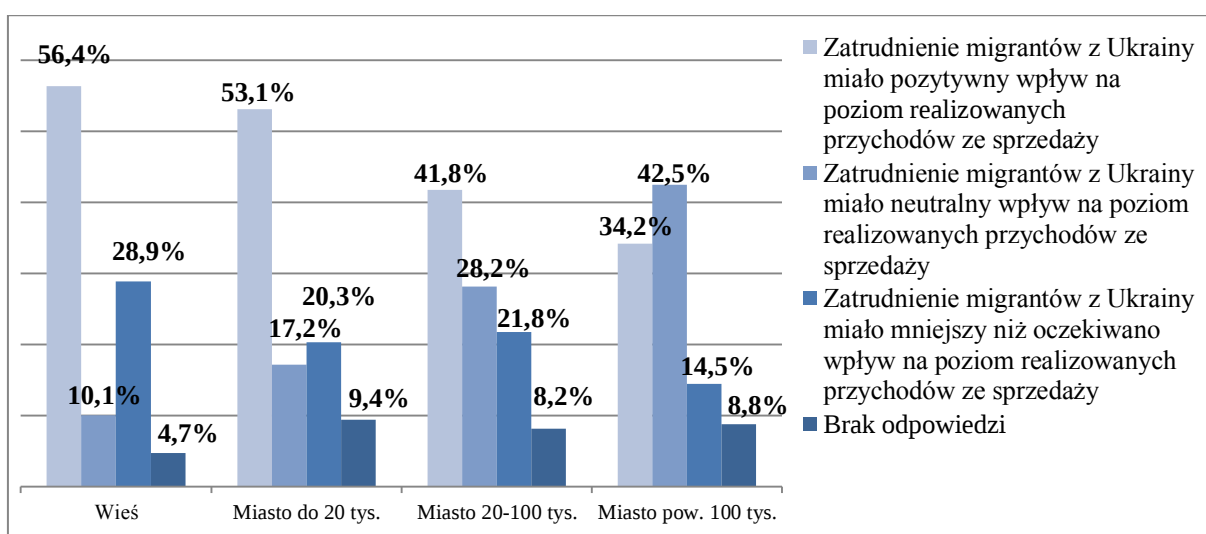
Źródło: opracowanie własne.

Większe różnice w ocenie wpływu zatrudnienia migrantów na przychody ze sprzedaży wystąpiły w zależności od wielkości zatrudnienia u przedsiębiorcy. U mikroprzedsiębiorców (do 9 zatrudnionych osób) i u małych przedsiębiorców (do 49 osób) przeważały stwierdzenia o pozytywnym wpływie zatrudnienia migrantów na przychody ze sprzedaży (odpowiednio

52,2% i 43,3% odpowiedzi) (wykres 50). U średnich i dużych przedsiębiorców znacznie częściej fakt zatrudnienia migrantów nie miał znaczenia dla zmiany poziomu przychodów realizowanych ze sprzedaży (wpływ neutralny). Również mikro i mali przedsiębiorcy znacznie częściej oceniali, iż zatrudnienie migrantów z Ukrainy nie spełniło ich oczekiwań w zakresie odpowiednich zmian poziomu przychodów ze sprzedaży. Oceny takie mogą wynikać z faktu, iż mikro i małym przedsiębiorcom łatwiej było dostrzec (mała liczba zatrudnionych) np. brak zaangażowania w pracy, brak doświadczenia, niższą wydajność czy jakość pracy itp., co miało wpływ na zmniejszenie produkcji czy usług i w efekcie mogło powodować obniżenie przychodów w stosunku do oczekiwanych. Takie wyjaśnienie przyczyny niższych ocen w grupie mikro i małych przedsiębiorców pojawiało się w wypowiedziach przedsiębiorców podczas prowadzonych wywiadów swobodnych.

Różnice w zakresie wpływu zatrudnienia migrantów na przychody ze sprzedaży u przedsiębiorców według klasy miejscowości (wieś – miasto) były bardziej wyraźne. W miarę wzrostu liczebności mieszkańców miejscowości, w której mieli siedzibę badani przedsiębiorcy:

- zmniejszał się odsetek ocen wskazujących na pozytywny wpływ zatrudnienia migrantów na poziom realizowanych przychodów ze sprzedaży,
- zwiększał się odsetek ocen wskazujących na to, iż zatrudnienie migrantów z Ukrainy nie wpłynęło na zwiększenie ani zmniejszenie przychodów (neutralny wpływ) (wykres 51).



Wykres 51. Wpływ zatrudnienia migrantów na przychody ze sprzedaży u przedsiębiorców według klasy miejscowości (N = 516)

Źródło: opracowanie własne.

Równocześnie na wsiach i w małych miejscowościach występowała większa polaryzacja ocen, np. na wsi – 56,4% badanych zauważyła pozytywny wpływ zatrudnienia migrantów na przychody i jednocześnie aż 28,9% badanych stwierdziło, że zatrudnienie migrantów miało mniejszy wpływ na przychody niż oczekiwali.

Wyniki badań w zakresie wpływu zatrudnienia migrantów na przychody ze sprzedaży u przedsiębiorców klasyfikowanych według wielkości przychodów ze sprzedaży netto w 2010 r. oraz według poziomu wynagrodzenia miesięcznego brutto w 2010 r. są do siebie zbliżone. Wraz ze wzrostem poziomu przychodów przedsiębiorcy oraz wzrostem poziomu wynagrodzeń zmniejszał się odsetek ocen przedsiębiorców wskazujących na pozytywny wpływ zatrudnienia migrantów na przychody ze sprzedaży i jednocześnie spadał odsetek tych przedsiębiorców, którzy nie dostrzegali pozytywnego ani negatywnego wpływu zatrudnienia migrantów na przychody (neutralny wpływ) oraz tych, którzy twierdzili, iż zatrudnienie migrantów przyniosło mniejszy wpływ na przychody od oczekiwanego.

Oceny przedsiębiorców wskazujących na pozytywny wpływ zatrudnienia migrantów na przychody ze sprzedaży w różnych województwach był zróżnicowany, największy odsetek ocen wskazujących na taki wpływ wystąpił w województwach: podkarpackim (70,0%) i opolskim (51,1%).

U przedsiębiorców (108), którzy ocenili, że zatrudnienie migrantów z Ukrainy neutralnie wpłynęło na poziom realizowanych przychodów ze sprzedaży w większości nie występowały stałe lub okresowe trudności w zatrudnieniu pracowników rodzimych. Jednocześnie grupa ta wskazywała na brak zróżnicowania wyników pracy (wydajność pracy, jakość pracy, dyscyplina pracy). Stąd można przypuszczać, że mogliby oni alternatywnie zatrudnić takich samych pracowników rodzimych w miejsce migrantów, co uzasadnia neutralny wpływ zatrudnienia migrantów na przychody.

Odpowiedzi przedsiębiorców, którzy:

- a) ocenili, że zatrudnienie migrantów z Ukrainy pozytywnie wpłynęło na poziom realizowanych przychodów ze sprzedaży (230),
- b) ocenili, że zatrudnienie migrantów z Ukrainy ma niższy od oczekiwanych wpływ na poziom realizowanych przychodów ze sprzedaży (108),

porównano z wcześniejszymi odpowiedziami dotyczącymi:

- a) stałych, okresowych i dodatkowych trudności z zatrudnieniem pracowników rodzimych (420, zob. tab. 35),

- b) oceny wydajności, jakości i dyscypliny pracy migrantów w stosunku do pracowników rodzimych.

Wyniki porównania (tab. 49) ujawniły skutki w postaci zwiększenia lub braku zwiększenia przychodów ze sprzedaży przedsiębiorcy, jako rezultatu zatrudnienia migrantów z Ukrainy.

Tabela 49. Porównanie sytuacji przedsiębiorców w zakresie trudności z pozyskaniem pracowników rodzimych i oceny skutków dla przychodów ze sprzedaży z tytułu zatrudnienia migrantów z Ukrainy

Przyczyna	Liczba odp.	% N = 516	Prawdopodobny skutek dla przychodów ze sprzedaży przedsiębiorców
I. Przedsiębiorcy, którzy ocenili, że zatrudnienie migrantów z Ukrainy pozytywnie wpłynęło na poziom realizowanych przychodów ze sprzedaży (230):			
A. Mieli stałe, okresowe i dodatkowe trudności z zatrudnieniem pracowników rodzimych	111	21,5	Przychody zwiększyły się wyłącznie z powodu uzupełnienia niedoborów kadrowych migrantami z Ukrainy
B. Ocenili wydajność pracy lub jakość pracy lub dyscyplinę pracy migrantów z Ukrainy jako wyższą (lepszą) w stosunku do pracowników rodzimych	37	7,2	Przychody zwiększyły się wyłącznie z powodu wyższej (lepszego) wydajności pracy lub jakości pracy lub dyscypliny pracy migrantów z Ukrainy
C. Mieli zarówno stałe, okresowe i dodatkowe trudności z zatrudnieniem pracowników rodzimych (pkt. A) jak i wyżej (lepiej) ocenili wydajność pracy lub jakość pracy lub dyscyplinę pracy migrantów z Ukrainy (pkt. B)	62	12,0	Przychody zwiększyły się zarówno z powodu określonego w pkt. A, jak i pkt. B
II. Przedsiębiorcy, którzy ocenili, że zatrudnienie migrantów z Ukrainy ma niższy od oczekiwanych wpływ na poziom realizowanych przychodów ze sprzedaży (N = 139) wskazali, że:			
A. Mieli stałe, okresowe i dodatkowe trudności z zatrudnieniem pracowników rodzimych	40	7,8	Poziom przychodów i tak zwiększył się z uwagi na trudności w zatrudnieniu pracowników rodzimych, pomimo tego, że przedsiębiorcy nie wskazywali wcześniej na gorszą wydajność, jakość lub dyscyplinę pracy
B. Ocenili wydajność pracy lub jakość pracy lub dyscyplinę pracy migrantów z Ukrainy jako niższą (gorszą) w stosunku do pracowników rodzimych	40	7,8	Brak problemów z zatrudnieniem pracowników rodzimych wskazuje, że po zatrudnieniu migrantów z Ukrainy poziom przychodów zmniejszył się w stosunku do poziomu jaki potencjalnie osiągnęliby przedsiębiorcy zatrudniając pracowników rodzimych

C. Mieli zarówno stałe, okresowe i dodatkowe trudności z zatrudnieniem pracowników rodzimych (pkt. A) jak i niżej (gorzej) ocenili wydajność pracy lub jakość pracy lub dyscyplinę pracy migrantów z Ukrainy (pkt. B)	59	11,4	Poziom przychodów zwiększył się pomimo niskiej oceny wydajności, jakości i dyscypliny migrantów, z powodu trudności w zatrudnieniu pracowników rodzimych
---	----	------	--

Źródło: opracowanie własne.

Uzyskane wyniki wskazują, że po zatrudnieniu migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych wzrosły przychody u co najmniej 329 przedsiębiorców (tj. 63,8% ogółu badanych). Byli to przedsiębiorcy ujęci w tab. 49 z wyjątkiem tych, którzy nie mieli stałych, okresowych lub dodatkowych trudności z pozyskaniem pracowników rodzimych, a zatrudnieni migranci nie spełniali oczekiwań w zakresie wydajności pracy, jakości pracy lub dyscypliny pracy (poz. II B. w tab. 49). Zaznaczyć należy, że i w tym przypadku nie można twierdzić o spadku realnych przychodów, a jedynie o zrealizowaniu niższych niż oczekiwane (w sytuacji potencjalnego zatrudnienia pracowników rodzimych i założeniu, że pracownicy rodzimi osiągnęliby wyższą wydajność, jakość lub dyscyplinę w stosunku do zatrudnionych migrantów).

Przedsiębiorców, którzy ocenili, że zatrudnienie migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych pozytywnie wpłynęło na poziom realizowanych przychodów ze sprzedaży (210), pytano także o skalę wzrostu przychodów ze sprzedaży (szacunkowo) z tytułu zatrudnienia migrantów z Ukrainy. W tym przypadku:

- 103 przedsiębiorców (20,0% ogółu badanych) stwierdziło, że ich przychody wzrosły o mniej niż 10%,
- 12 (2,3%) oceniło wzrost przychodów na poziomie od 11 do 25%,
- 13 (2,3%) od 26 do 50%,
- 24 (4,7%) od 51 do 100%,
- 44 (8,5%) oszacowało wzrost przychodów na więcej niż 100%,
- 34 (6,6%) badanych nie udzieliło odpowiedzi³²⁷.

³²⁷ Fakt, że 44 respondentów udzieliło odpowiedzi wskazującej, że zatrudnienie migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych pozwoliło im uzyskać znaczący wzrost przychodów (powyżej 100%) wynika z niewielkiej liczby zatrudnionych pracowników polskich. Przykładowo przedsiębiorca zatrudniający np. 2 pracowników polskich, zatrudniając 3 migrantów z Ukrainy może osiągnąć taki rezultat. Odpowiedź „100% i więcej” ankietery zaznaczali w kwestionariuszu zarówno wtedy, gdy przedsiębiorca zatrudniał wyłącznie samych migrantów lub zatrudnił więcej migrantów aniżeli pracowników rodzimych. Przedsiębiorcy dokonywali oszacowania efektów zatrudnienia migrantów w stosunku do hipotetycznej sytuacji, w której nie zatrudniliby tych osób.

Badania potwierdziły wzrost przychodów ze sprzedaży po zatrudnieniu migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych u większości badanych przedsiębiorców, choć skala wzrostu była w ocenach badanych bardzo zróżnicowana. Wzrost ten następował nie tylko u tych, którzy zatrudniali migrantów wyłącznie z powodu niedoborów kadrowych, ale i u tych, którzy oczekiwali z tytułu zatrudniania migrantów uzyskania innych korzyści ekonomicznych. Łączna skala wzrostu przychodów była – w ocenie przedsiębiorców – jednak niewielka.

ROZDZIAŁ VI

ROZWÓJ MIGRACJI Z UKRAINY DO POLSKI – OCENY PRZEDSIĘBIORCÓW I MIGRANTÓW

6.1. Czynniki wpływające na rozwój migracji z Ukrainy do Polski w ocenach polskich przedsiębiorców

Funkcja ekonomiczna migracji może być kształtowana przez wiele czynników ekonomicznych, prawnych, społecznych, politycznych, geograficznych lub demograficznych. Wiedza o tych czynnikach ma istotne znaczenie zarówno dla osób kształtujących zasady polityki migracyjnej, jak i dla samych przedsiębiorców, w szczególności tych, którzy zamierzają w przyszłości zatrudniać migrantów. Wyniki badań prowadzone wśród przedsiębiorców i migrantów, przedstawione w podrozdziale 6.1 oraz 6.2, oparte są na odpowiedziach na pytanie badawcze **(P13)** – „Jakie czynniki i w jakim stopniu przyczyniają się do rozwoju migracji z Ukrainy w ocenach polskich przedsiębiorców i migrantów z Ukrainy zatrudnionych na stanowiskach robotniczych? W pierwszej kolejności zaprezentowano analizę wypowiedzi przedsiębiorców, w drugiej części – migrantów z Ukrainy, zatrudnionych u badanych przedsiębiorców.

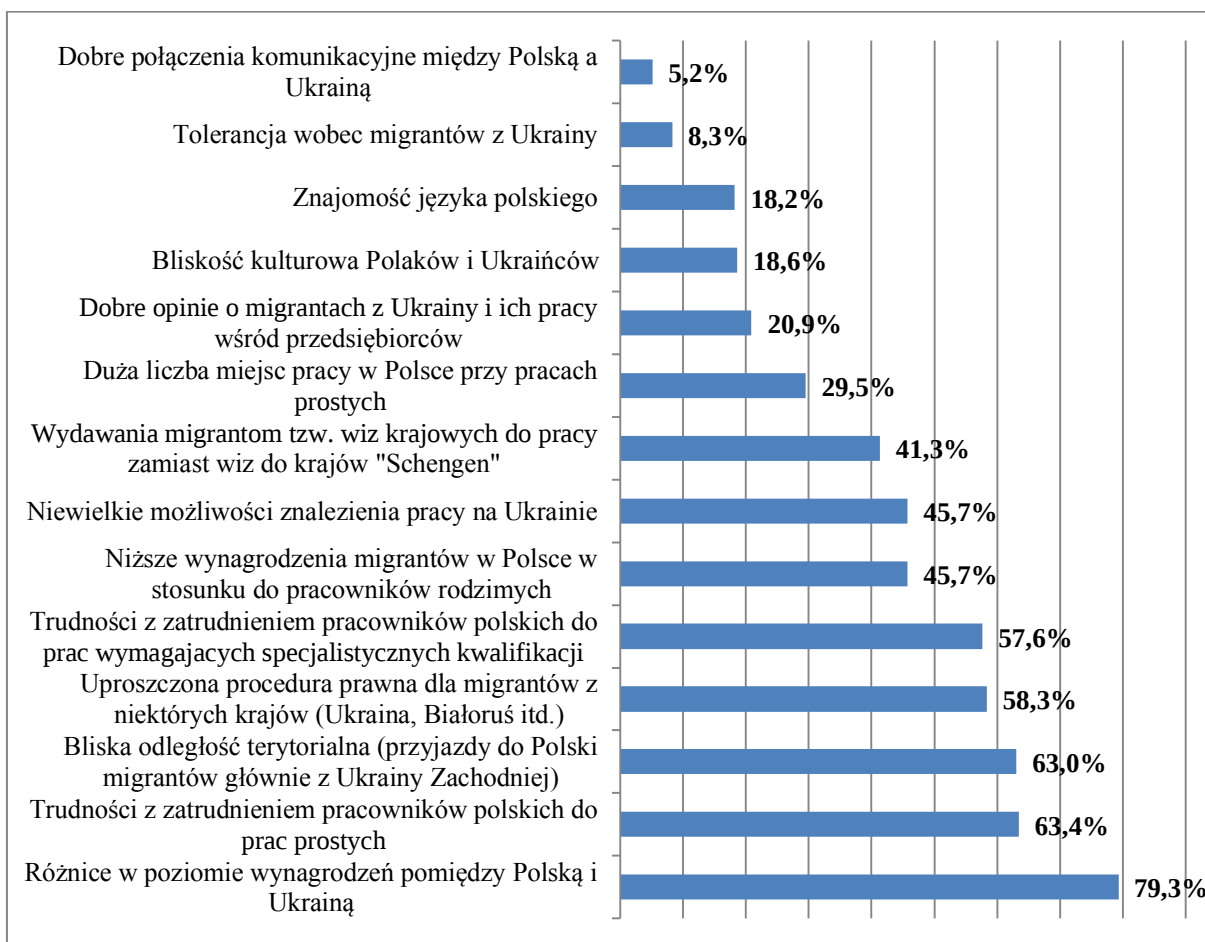
Badanie poglądów przedsiębiorców (podrozdz. 6.1) na temat czynników przyczyniających się do rozwoju migracji podzielono na 3 etapy. W kolejności przedsiębiorcy oceniali:

- czynniki, które wpływały pozytywnie na rozwój migracji z Ukrainy do Polski w okresie 2006-2010,
- czynniki, które mogą przyczynić się w przyszłości do rozwoju migracji z Ukrainy do Polski,
- czynniki, które mogą przyczynić się w przyszłości do ograniczenia migracji z Ukrainy do Polski³²⁸.

Czynniki, które wpływały pozytywnie na rozwój migracji z Ukrainy do Polski w okresie 2006-2010 w ocenie przedsiębiorców wyszczególnione są na wykresie 52.

³²⁸ Z 516 badanych przedsiębiorców nie udzieliło odpowiedzi, tj. nie wskazało ani jednego czynnika, tylko 6. przedstawicieli badanej grupy.

W ocenie największej grupy przedsiębiorców podstawowe znaczenie dla rozwoju migracji w badanych latach (2006-2010) pomiędzy Polską a Ukrainą miały czynniki o charakterze ekonomicznym, tj. różnice w poziomie wynagrodzeń oraz trudności na polskim rynku pracy związane z zatrudnianiem pracowników do prac prostych. Znaczna grupa badanych przedsiębiorców wskazała też inne czynniki ekonomiczne, takie jak: trudności z zatrudnieniem pracowników polskich do prac wymagających kwalifikacji, niższe wynagrodzenia migrantów w stosunku do pracowników polskich i niewielkie możliwości znalezienia pracy przez migrantów na Ukrainie.



Wykres 52. Czynniki, które wpływały pozytywnie na rozwój migracji z Ukrainy do Polski w latach 2006-2010 w ocenie przedsiębiorców

Źródło: opracowanie własne.

Nieco mniejszy wpływ – w ocenie przedsiębiorców – miały czynniki o charakterze prawnym i geograficznym. Przedsiębiorcy wśród tej grupy czynników wskazywali przede wszystkim na bliskość terytorialną Polski i Ukrainy (tym bardziej, że przyjeżdżali do Polski migranci głównie z Ukrainy Zachodniej) oraz uproszczoną procedurę prawną związaną z możliwością składania oświadczeń o zamiarze zatrudnienia migrantów jako alternatywy dla uzyskiwania zezwolenia na pracę. Tylko kilka do kilkunastu procent badanych wskazywało

na takie czynniki jak: bliskość kulturowa Polaków i Ukraińców, znajomość języka polskiego, tolerancja dla migrantów z Ukrainy wśród Polaków czy dogodne połączenia komunikacyjne.

Badani przedsiębiorcy wskazywali także czynniki, które mogą przyczynić się w przyszłości do rozwoju lub ograniczenia migracji z Ukrainy do Polski. Oprócz wskazania czynników przedsiębiorcy oceniali również siłę wpływu tych czynników na rozwój lub ograniczenie migracji według skali wpływu: silny, słaby. Wyniki badania przedstawiają tabele 50 i 51. Większość badanych, którzy udzieli odpowiedzi, wskazywała od 3 do 5 różnych czynników.

Czynniki, które mogą przyczynić się w przyszłości do rozwoju migracji z Ukrainy do Polski w ocenie przedsiębiorców ujęto w 3 grupach: 1) prawne, geograficzne i infrastrukturalne związane z ułatwieniami przyjazdu i pobytu w Polsce dla migrantów; 2) ekonomiczne i polityczne kojarzone z polepszeniem sytuacji gospodarczej w Polsce, zmianami sytuacji gospodarczej na Ukrainie oraz na zmianami na rynku pracy w Polsce i w innych krajach, do których migrują obywatele Ukrainy; 3) stosunki międzyludzkie i inne czynniki powiązane m.in. z silniejszymi relacjami pomiędzy migrantami i przedsiębiorcami w Polsce (tab. 50).

Wyniki badań pokazały, że przedsiębiorcy nieco częściej (w odniesieniu do rozwoju migracji do Polski) wskazywali na czynniki i zdarzenia prawne, geograficzne i infrastrukturalne (I grupa) oraz ekonomiczne i polityczne (II grupa) aniżeli na czynniki związane ze stosunkami międzyludzkimi (III grupa).

Tabela 50. Czynniki, które mogą przyczynić się w przyszłości do rozwoju migracji z Ukrainy do Polski w ocenie przedsiębiorców

Rodzaje czynników i zdarzeń	Silny wpływ		Słaby wpływ	
	Liczba N = 516	%	Liczba N = 516	%
I Grupa (prawne, geograficzne, infrastrukturalne) – ułatwienia przyjazdu i pobytu w Polsce dla migrantów				
1) Zniesienie wiz dla obywateli Ukrainy	436	84,5	33	6,4
2) Uproszczenie procedury prawnej w zakresie uzyskiwania zezwoleń na pracę	320	62,0	26	5,0
3) Bliska odległość między miejscem zamieszkania (Ukraina) i miejscem pracy (Polska)	255	49,4	67	13,0
4) Doświadczenia przedsiębiorców w zakresie procedur prawnych i sposobów pozyskiwania migrantów	122	23,6	35	6,8
5) Zwiększenie wiedzy na temat możliwości pozyskania migrantów o określonych kwalifikacjach	102	19,8	40	7,8
6) Rozwój działalności agencji pośrednictwa praca w zakresie migracji z Ukrainy	101	19,6	40	7,8
7) Dalsze uproszczenie procedury prawnej w zakresie oświadczeń przedsiębiorcy o zamiarze zatrudniania migranta	98	19,0	25	4,8

8) Rozwój dróg i liczby połączeń komunikacyjnych pomiędzy Polską i Ukrainą	42	8,1	254	49,2
II Grupa (ekonomiczne i polityczne) – polepszenie sytuacji gospodarczej (w Polsce), zmiana sytuacji politycznej na Ukrainie oraz na zmiany na rynku pracy w Polsce i innych krajach, do których migrują obywatele Ukrainy				
1) Dobra koniunktura gospodarcza w Polsce	313	60,7	54	10,5
2) Pogorszenie sytuacji gospodarczej na Ukrainie i obniżenie jakości życia mieszkańców	305	59,1	25	4,8
3) Emigracja Polaków	256	49,6	83	16,1
4) Zwiększenie różnic w poziomie wynagrodzeń w Polsce i na Ukrainie	250	48,4	87	16,9
5) Mniejsza konkurencja z innych krajów pozyskujących migrantów z Ukrainy	23	4,5	51	9,9
III Grupa (stosunki międzyludzkie i inne czynniki) – silniejsze relacje pomiędzy migrantami i przedsiębiorcami w Polsce				
1) Nawiązane w ostatnich latach kontakty przedsiębiorców w Polsce z migrantami	287	55,6	46	8,9
2) Poprawa opinii wśród przedsiębiorców nt. migrantów z Ukrainy co do ich wydajności i jakości pracy, konfliktowości itp.	202	39,1	99	19,2
3) Utrzymanie bliskości kulturowej Polaków i Ukraińców	145	28,1	76	14,7
4) Zwiększanie znajomości języka polskiego	75	14,5	89	17,2

Źródło: opracowanie własne.

Oceny przedsiębiorców dotyczące czynników grupy I wskazały, że:

- 1) czynnikiem, który w najsilniejszym stopniu może przyczynić się w przyszłości do rozwoju migracji z Ukrainy do Polski – w ocenie przedsiębiorców – byłoby zniesienie wiz dla obywateli Ukrainy. Oznacza to, że badani przedsiębiorcy koncentrowali uwagę jedynie na relacjach między Polską a Ukrainą. Nie brali pod uwagę tego, że wizę do Polski uzyskać obecnie łatwiej niż do większości krajów UE, a zniesienie wiz do Polski wiązałoby się z jednoczesnym zniesieniem wiz do wszystkich krajów UE. W rezultacie, biorąc pod uwagę dotychczasową skłonność (niezależnie od przyczyn) do migracji obywateli Ukrainy, mogłoby okazać się, że duża część nawet migrantów migrujących do tej pory jedynie do Polski, próbowałaby w przyszłości podejmować pracę w innych krajach UE³²⁹;
- 2) silniejszy wpływ na rozwój migracji miałyby w przyszłości ułatwienia związane z uzyskiwaniem pozwoleń na pracę niż w zakresie oświadczeń pracodawców.

³²⁹ Badania prowadzone były w okresie, kiedy Ukraina i Unia Europejska prowadziła wstępne rozmowy o umowie stowarzyszeniowej, a więc przed zdarzeniami na Majdanie Niezależności w Kijowie, późniejszej aneksji Krymu do Rosji oraz wydarzeniami na wschodzie Ukrainy.

To wskazuje, że nadal procedura związana z uzyskiwaniem dla migrantów zezwoleń stanowi istotne utrudnienie dla przedsiębiorców;

- 3) wśród czynników o charakterze geograficznym i infrastrukturalnym znacznie ważniejsze dla rozwoju migracji będzie w przyszłości – w ocenie przedsiębiorców – bliska odległość między miejscem zamieszkania (Ukraina) i miejscem pracy (Polska) niż rozwój dróg i liczby połączeń komunikacyjnych pomiędzy Polską i Ukrainą.

Oceny przedsiębiorców dotyczące czynników grupy II wskazały, że:

- 1) czynnikami wiodącymi w ocenach, które mogą wpływać w przyszłości na rozwój migracji są: a) polepszenie sytuacji gospodarczej w Polsce (konjunktura), które spowodować może zwiększenie liczby miejsc pracy; taki pogląd wyraziło ponad 60% badanych przedsiębiorców; b) pogorszenie sytuacji gospodarczej na Ukrainie i obniżenie jakości życia jej mieszkańców;
- 2) nieco tylko mniejsze znaczenie może mieć dla rozwoju migracji z Ukrainy kontynuowanie migracji Polaków do innych krajów oraz zwiększanie różnic w poziomie wynagrodzeń między Polską a Ukrainą (na niekorzyść tej ostatniej);
- 3) demokratyzacja życia na Ukrainie i zbliżanie Ukrainy do UE może przyczynić się do wzrostu migracji. Ale w trakcie wywiadu swobodnego kilku przedsiębiorców zwróciło uwagę na to, iż taka sytuacja może nie w pierwszych latach, ale po jakimś czasie, prawdopodobnie przyniesie efekt negatywny dla rozwoju migracji do Polski, związany z poprawą poziomu życia na Ukrainie i zmniejszeniem siły czynników wypychających obywateli Ukrainy do wyjazdów zarobkowych za granicę;
- 4) przedsiębiorcy niemal w ogóle albo nie dostrzegają potencjalnej konkurencji innych krajów, do których mogą migrować migranci z Ukrainy, albo nie uważają takiej konkurencji za groźną dla rozwoju migracji z Ukrainy do Polski.

Oceny przedsiębiorców dotyczące czynników grupy III wskazały, że zauważyli oni duże znaczenie dla dalszego rozwoju migracji nawiązanych w ostatnich latach kontaktów z migrantami. W trakcie wywiadów swobodnych stwierdzali, iż stało się niemal regułą, nie tylko wielokrotne (wieloletnie) zatrudnianie tych samych migrantów przez określonego przedsiębiorcę, ale także rekomendowanie przez zatrudnionych migrantów innych osób z Ukrainy (członkowie rodziny, znajomi) chętnych podjąć pracę u przedsiębiorcy.

Analogicznie jak w przypadku czynników mogących przyczyniać się do rozwoju migracji czynniki, które mogą przyczynić się w przyszłości do ograniczenia migracji z Ukrainy do Polski w ocenie przedsiębiorców ujęto w 3 grupach: 1) prawne

i infrastrukturalne związane z utrudnieniami przyjazdu i pobytu w Polsce dla migrantów; 2) ekonomiczne i polityczne kojarzone z pogorszeniem sytuacji gospodarczej (w Polsce), zmianami sytuacji politycznej (na Ukrainie) oraz na zmianami na rynku pracy w Polsce i w innych krajach, do których migrują obywatele Ukrainy; 3) stosunki międzyludzkie i inne czynniki powiązane m.in. z pogorszeniem relacji pomiędzy migrantami i przedsiębiorcami (tab. 51).

Tabela 51. Czynniki, które mogą przyczynić się w przyszłości do ograniczenia migracji z Ukrainy do Polski w ocenie przedsiębiorców

Rodzaje czynników i zdarzeń	Silny wpływ		Słaby wpływ	
	Liczba N = 516	%	Liczba N = 516	%
I Grupa (prawne, infrastrukturalne) – większe utrudnienia w zakresie przyjazdu i pobytu w Polsce dla migrantów				
Likwidacja uproszczonej procedury prawnej w zakresie pozyskiwania wiz na podstawie oświadczeń przedsiębiorcy	415	80,4	14	2,7
Ograniczenia (prawne, finansowe) w zakresie uzyskiwania zezwoleń na pracę przez migrantów	309	59,9	43	8,3
Pogorszenie stanu dróg lub ograniczenie liczby połączeń komunikacyjnych pomiędzy Polską i Ukrainą	9	1,7	5	1,0
II Grupa (ekonomiczne i polityczne) – pogorszenie sytuacji gospodarczej (w Polsce), zmiana sytuacji politycznej (na Ukrainie) oraz zmiany na rynku pracy w Polsce i w innych krajach, do których migrują obywatele Ukrainy				
Zmiany na rynku pracy w Polsce (możliwość łatwiejszego pozyskania pracowników rodzimych zarówno kwalifikowanych jak i do prac prostych)	389	75,4	24	4,7
Zmniejszanie różnic w zakresie poziomu wynagrodzeń pomiędzy Polską i Ukrainą	311	60,3	56	10,9
Pogorszenie koniunktury gospodarczej w Polsce (zmniejszone zapotrzebowanie na pracowników)	254	49,2	65	12,6
Większy napływ do Polski migrantów z innych krajów	231	44,8	55	10,7
Większa konkurencja z innych krajów pozyskujących migrantów z Ukrainy	65	12,6	32	6,2
III Grupa (stosunki międzyludzkie i inne czynniki) – pogorszenie relacji pomiędzy migrantami i przedsiębiorcami w Polsce lub z polskim społeczeństwem				
Pojawienie się protestów społecznych związanych z napływem migrantów	248	48,1	47	9,1
Pogorszenie opinii nt. migrantów z Ukrainy co do ich wydajności i jakości pracy, konfliktowości itp.	154	29,8	54	10,5

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki badań pokazały, analogicznie jak w poprzednim przypadku, że przedsiębiorcy nieco częściej wskazywali na czynniki i zdarzenia prawne (I grupa) oraz ekonomiczne i polityczne (II grupa) aniżeli na czynniki związane ze stosunkami międzyludzkimi (III grupa). Wyjątkiem są czynniki infrastrukturalne. Badani przedsiębiorcy, tak jak nie dostrzegali wpływu potencjalnego rozwoju infrastruktury na rozwój migracji (tab. 50), tak i nie uważali, że ewentualne pogorszenie stanu w zakresie infrastruktury (drogi, połączenia komunikacyjne) nie będzie wpływać na ograniczenie migracji (tab. 51).

Oceny przedsiębiorców dotyczące czynników grupy I wskazały że, jakiegokolwiek utrudnienia w zakresie procedury związanej z podejmowaniem pracy przez migrantów (niezależnie od tego czy dotyczyłoby to zezwoleń na pracę czy oświadczeń pracodawców) miałyby silny wpływ na ograniczenie migracji.

Wśród odpowiedzi dotyczących czynników z grupy II interesujące jest to, że możliwość łatwiejszego pozyskania pracowników rodzimych byłaby tym czynnikiem, który najsilniej wpłynąłby na ograniczenie migracji. Potwierdzają to wcześniej prezentowane wyniki badań (rozdział 4 i 5), wskazujące, że duża grupa przedsiębiorców preferuje zatrudnianie pracowników rodzimych.

Oceny w III grupie czynników wskazują, że przedsiębiorcy dostrzegali możliwość silnego wpływu ewentualnych protestów społecznych w Polsce na ograniczanie migracji, pomimo tego, że w trakcie wykonywania badań protesty były raczej mało prawdopodobne.

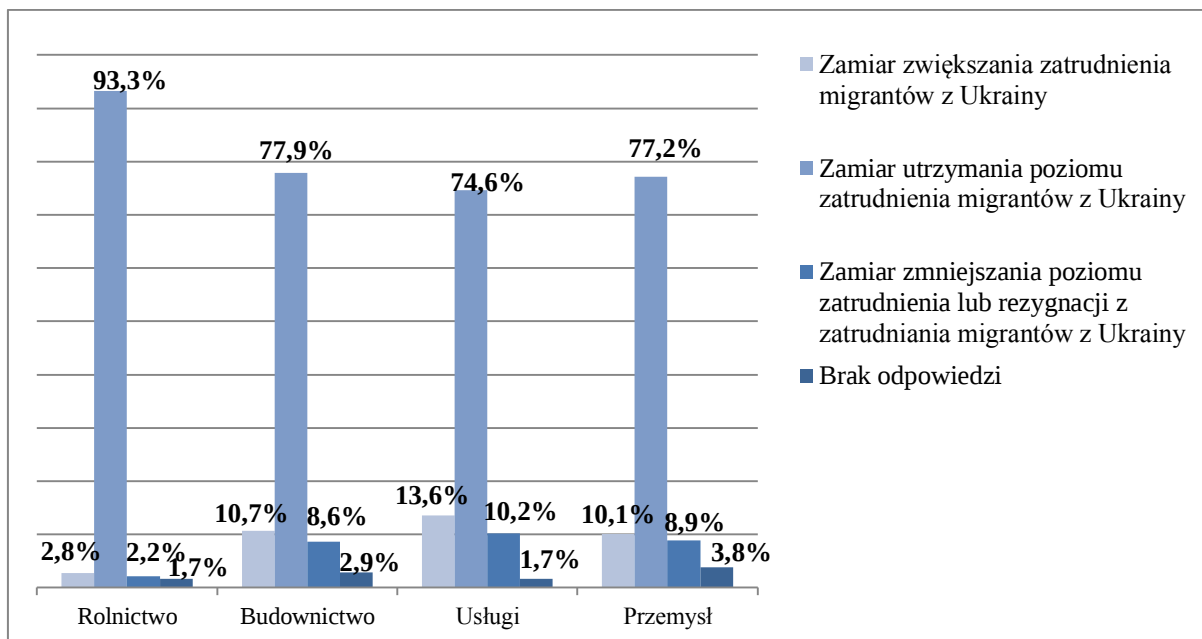
Dominującą pozycję wśród czynników, które decydowały o rozwoju migracji w ostatnich latach, jak i tych, które będą decydowały o jej rozwoju (pozytywnym lub negatywnym) w przyszłości, zajmują czynniki o charakterze prawnym i ekonomicznym. Czynniki geograficzne czy kulturowe nie miały i nie będą miały w przyszłości – według stwierdzeń przedsiębiorców – tak dużego znaczenia. Niewątpliwie, wydarzenia z 2014 i 2015 roku na Ukrainie, a przede wszystkim ich skutki, mogą modyfikować rolę i znaczenie poszczególnych czynników dla rozwoju migracji z Ukrainy do Polski.

6.2. Perspektywy rozwoju migracji z Ukrainy do Polski w ocenach polskich przedsiębiorców

Wyniki przeprowadzonych badań dowiodły, że sformułowane w fazie koncepcyjnej określenie funkcji ekonomicznej jako wpływu zatrudnienia migrantów na sytuację przedsiębiorców w zakresie: równowagi na wewnętrznym rynku pracy, elastyczności pracy oraz wyników ekonomicznych w działalności przedsiębiorcy, znajduje odzwierciedlenie w ocenach badanych przedsiębiorców. Silniejsze lub słabsze oddziaływanie migrantów na sytuację ekonomiczną przedsiębiorców w tych zakresach występowało u większości badanych przedsiębiorców. Wyniki badań omówione w poprzednich podrozdziałach pozwoliły także zidentyfikować dużą liczbę czynników, występujących nie tylko na poziomie jednostkowego przedsiębiorcy, ale także w jego otoczeniu, w szczególności w systemie prawnym, które w różny sposób i w różnym stopniu mogą kształtować funkcję ekonomiczną migracji. Czynniki te w ostatnich latach oddziaływały na funkcję ekonomiczną migracji w określonej i dość ustabilizowanej sytuacji politycznej, społecznej i gospodarczej w Polsce i na Ukrainie, pomimo kryzysu ekonomicznego, który pojawił się w 2008 roku. Niewątpliwie wydarzenia na Ukrainie, które wystąpiły od początku 2014 roku mogą oddziaływać na procesy migracji z Ukrainy do Polski; ta kwestia wymaga oddzielnych rozważań ujętych w dalszej części monografii.

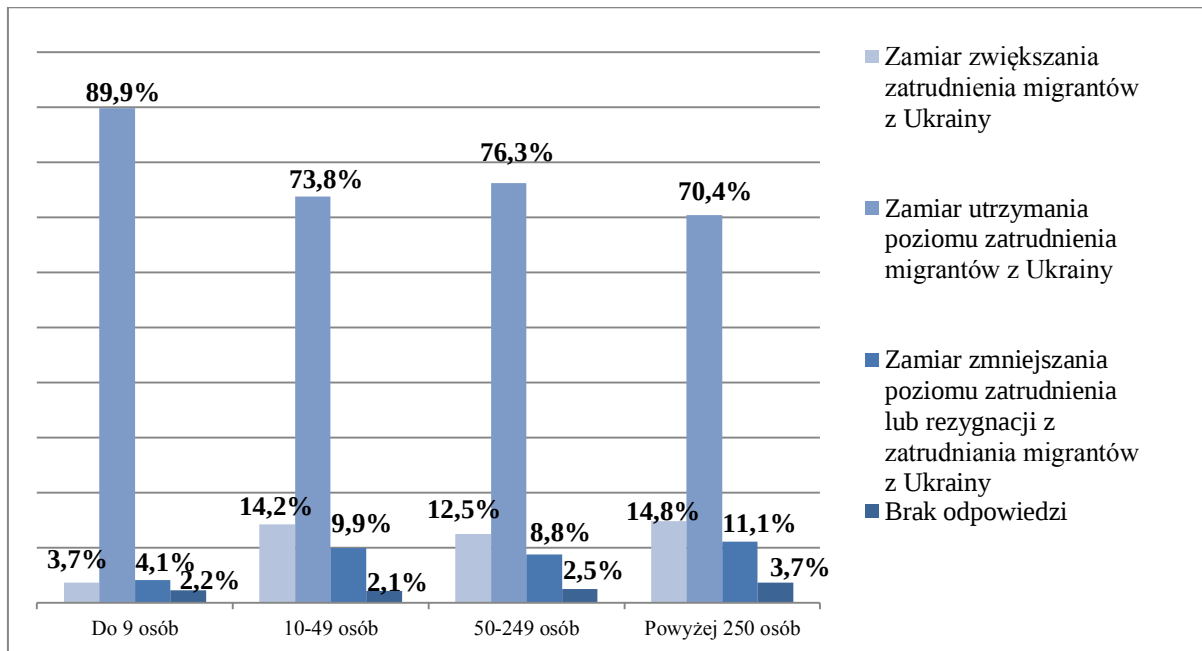
Perspektywy rozwoju funkcji ekonomicznej migracji z Ukrainy w Polsce były ostatnim obszarem badań prowadzonych wśród przedsiębiorców i migrantów. Chodziło o poznanie poglądów przedsiębiorców na temat dalszych zamiarów co do zatrudniania migrantów. Wyniki badań wśród przedsiębiorców przedstawione są w niniejszym podrozdziale.

Zamiary przedsiębiorców co do planów zatrudniania migrantów z Ukrainy były znacznie zróżnicowane, choć w każdej kategorii badanych (według działu, wielkości i siedziby) największa liczba przedsiębiorców wskazywała na chęć utrzymania dotychczasowego poziomu zatrudnienia migrantów. Wyniki badania pokazały, że 425 z 516 badanych przedsiębiorców (82,4%) zamierza zatrudniać migrantów z Ukrainy na podobnym poziomie do aktualnego, 44 (8,5%) – chce zwiększać w przyszłości zatrudnienie migrantów z Ukrainy, a 35 (6,8%) zamierza to zatrudnienie ograniczać lub w ogóle nie zatrudniać migrantów z Ukrainy. Część przedsiębiorców – 12 (2,3%) nie udzieliła odpowiedzi w tym punkcie. Wyniki badania zobrazowano poniżej na wykresach od 53 do 55.



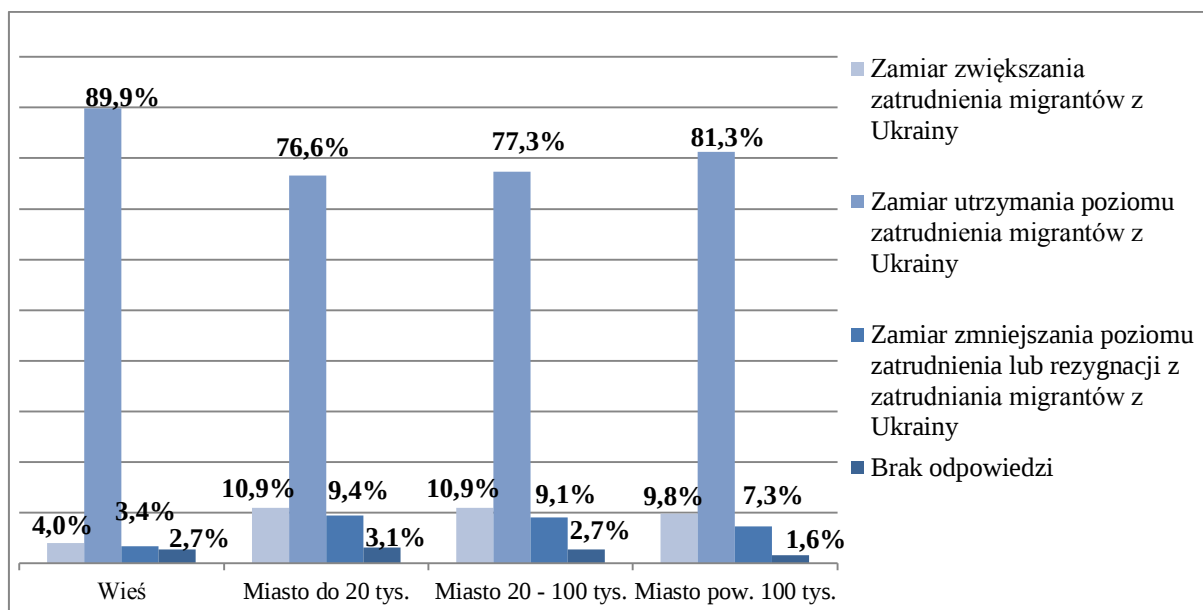
Wykres 53. Kontynuowanie zatrudniania migrantów w ocenach badanych przedsiębiorców według rodzajów działalności (N = 516)

Źródło: opracowanie własne.



Wykres 54. Kontynuowanie zatrudniania migrantów w ocenach badanych przedsiębiorców według wielkości przedsiębiorców, mierzonej liczbą zatrudnionych (N = 516)

Źródło: opracowanie własne.



Wykres 55. Kontynuowanie zatrudniania migrantów w ocenach badanych przedsiębiorców według klasy miejscowości (N = 516)

Źródło: opracowanie własne.

Wśród przedsiębiorców, którzy zamierzali zatrudniać w przyszłości większą liczbę migrantów z Ukrainy (44) najwięcej było tych, którzy:

- prowadzili działalność w usługach (13,6%), znaczny odsetek takich przedsiębiorców występował także w budownictwie (10,7%) i przemyśle (10,1%);
- zatrudniali powyżej 9 osób (odsetek przedsiębiorców małych, średnich i dużych zamierzających zwiększać zatrudnienie migrantów wahał się od 12,5% do 14,8%);
- mieli siedzibę w mieście (w przybliżeniu ok. 10% przedsiębiorców mających siedzibę w mieście miało takie zamiary);
- prowadzili działalność w województwach: małopolskim (16,6%) i świętokrzyskim (16,6%);
- osiągalni roczne przychody ze sprzedaży na poziomie od 0,6 do 1 mln zł (9,6%);
- mieli średni poziom wynagrodzeń (za 2010 r.) od 2 do 3 tys. zł (10,8%).

Wśród przedsiębiorców, którzy zamierzali zmniejszyć w przyszłości liczbę zatrudnionych migrantów z Ukrainy lub całkowicie zrezygnować z zatrudniania migrantów z Ukrainy (35) najczęściej występowali tacy, którzy:

- prowadzili działalność w usługach (10,2%);
- zatrudniali powyżej 250 osób (11,1%);
- mieli siedzibę w małych (9,4%) i średnich (9,1%) miastach;
- prowadzili działalność w województwach: zachodniopomorskim (10,5%) i podkarpackim (10,0%);
- osiągalili roczne przychody ze sprzedaży na poziomie powyżej 10 mln zł (8,7%);
- mieli średni poziom wynagrodzeń (za 2010 r.) od 2 do 3 tys. zł (7,2%).

Oceny przedsiębiorców, którzy nie zamierzali kontynuować zatrudnienia migrantów – jak wynika z wywiadów swobodnych – były związane nie tylko z planami ograniczenia produkcji czy usług, w dużym stopniu wynikały z negatywnych ocen dotychczasowej pracy migrantów (niska wydajność pracy, problemy z dyscypliną itp.).

Oprócz pytania wprost skierowanego do przedsiębiorców, dotyczącego tego, czy zamierzają zatrudniać migrantów czy nie, badanie możliwości rozwoju funkcji ekonomicznej migracji w przyszłości prowadzono także poprzez analizę przyczyn zwolnień migrantów. W okresie 2006-2010 ponad połowa badanych (296, tj. 57,4%) ograniczała lub rezygnowała w jakimś okresie z zatrudniania migrantów z Ukrainy. Przedsiębiorców tych pytano o przyczyny zwolnień migrantów (tab. 52).

Wskazywane przez przedsiębiorców przyczyny zwolnień migrantów z Ukrainy można ująć w 3 grupy:

- zbyt duże problemy związane z pracą migrantów (konflikty, dyscyplina itp.) lub nie spełnienie oczekiwań w zakresie wydajności i/lub jakości pracy³³⁰,
- zmiana sytuacji przedsiębiorcy lub sytuacji na rynku pracy,
- mające charakter naturalny (np. zakończenie pobytu w Polsce).

³³⁰ Rodzaje problemów wyszczególnione są szczegółowo w tabeli 44. W tym jednak przypadku (w odróżnieniu od badań nad przyczynami dot. niezatrudnienia odpowiedniej liczby migrantów) badani przedsiębiorcy mogli wskazać tylko jedną przyczynę w kafeterii odpowiedzi.

Tabela 52. Przyczyna ograniczania lub rezygnacji w jakimś okresie z zatrudniania migrantów z Ukrainy przez przedsiębiorców

Przyczyna	Liczba odpowiedzi	%
1. Migranci nie spełnili oczekiwań w zakresie wydajności i/lub jakości pracy	75	25,3
2. Wystąpiły zbyt duże problemy (dyscyplina, konflikty) związane z pracą migrantów	61	20,6
3. Zakończył się okres pobytu w Polsce migrantów i trudno jednoznacznie wskazać przyczynę dalszego ich nie zatrudniania	48	16,2
4. Nastąpiło pogorszenie sytuacji przedsiębiorcy (np. ograniczenie zamówień itp.), co wiązało się z koniecznością redukcji części zatrudnienia	42	14,2
5. Poprawiła się sytuacja na lokalnym rynku pracy umożliwiającą zatrudnienie polskich pracowników	39	13,2
6. Zatrudniono migrantów z innego kraju niż Ukraina	12	4,1
7. Ograniczano zatrudnienie z innego powodu, np. restrukturyzacja, zmiany profilu produkcji (usług) itp.	10	3,4
8. Brak odpowiedzi	9	3,0
Razem	296	100,0

Źródło: opracowanie własne.

Najwięcej odpowiedzi dotyczyło pierwszej grupy przyczyn. Oznacza to, że w dużej mierze przyczyny ograniczania lub czasowego zawieszenia zatrudniania migrantów były zależne od samych migrantów. Zmiana sytuacji ekonomicznej przedsiębiorcy z powodu np. ograniczenia możliwości sprzedaży czy restrukturyzacji była stosunkowo rzadkim powodem zwolnień migrantów w badanym okresie 2006-2010.

Interesujące dla perspektyw rozwoju migracji (w sensie negatywnym) jest to, że 13,2% badanych w sytuacji, kiedy poprawiła się sytuacja na rynku pracy w zakresie możliwości zatrudnienia pracowników polskich skorzystała z tego, rezygnując z dalszego zatrudniania migrantów. Pozwalałoby to przypuszczać, że chodzi o grupę przedsiębiorców, którzy zatrudnili migrantów tylko i wyłącznie w celu uzupełnienia niedoborów i prawdopodobnie nie zamierzali, w przypadku poprawy sytuacji na rynku pracy, tj. dostępności polskich pracowników, w ogóle zatrudniać migrantów. Nie jest to jednak pewne, z uwagi na dalsze zatrudnienie migrantów, a przynajmniej taki zamiar (w badaniach brali udział ci, którzy przynajmniej złożyli oświadczenie o zamiarze zatrudnienia migranta(ów) lub uzyskali dla migranta(ów) zezwolenie(a) na pracę – zob. założenia do badań w rozdziale 3.2). Oznacza to raczej, że jest to grupa o niesprecyzowanych poglądach co do dalszego zatrudniania migrantów.

Stosunkowo dużo, bo aż 4,1%, przedsiębiorców zwolniło migrantów z Ukrainy, zatrudniając w to miejsce migrantów z innych krajów, m.in. z Mołdowy³³¹.

Przedsiębiorców poproszono także o wskazanie kolejności zwolnień zatrudnionych migrantów, gdy wystąpiła konieczność ograniczania zatrudnienia ogółem u przedsiębiorcy lub rezygnacji z zatrudniania w jakimś okresie badanych lat 2006-2010. Pytanie kierowane było do tych przedsiębiorców, którzy jako przyczynę zwolnień podali powody niezależne od migrantów (łącznie 52 przedsiębiorców, przyczyna 4 i 7 w tab. 52). Jest to istotne pytanie dla problematyki perspektyw rozwoju migracji z Ukrainy. Gdyby bowiem okazało się, że migranci zwalniani byli w pierwszej kolejności przed pracownikami rodzimymi, z pewnością nie wpłynęłoby to korzystnie na rozwój migracji w przyszłości, choć społecznie byłoby to prawdopodobnie akceptowalne.

Wśród badanej grupy 52 przedsiębiorców ponad połowa (30, tj. 57,7%) zwalniała migrantów w pierwszej kolejności przed pracownikami rodzimymi. Pozostali albo uchylali się od odpowiedzi (5,8%) lub stwierdzili, że nie występowała różnica w kolejności zwolnień (36,5%).

Choć jak zaznaczono, opisywane badania nie mają reprezentatywnego charakteru i nie można formułować wniosków dotyczących całej populacji przedsiębiorców, to jednak uzyskane wyniki wskazują, że zjawisko zwalniania migrantów w pierwszej kolejności przed pracownikami rodzimymi występuje. Oznacza to, że migranci w pierwszej kolejności mogą odczuć negatywne zmiany w koniunkturze, to także świadczy o ich niestabilnej sytuacji związanej w znacznej mierze tylko z uzupełnianiem czasowych niedoborów kadrowych u przedsiębiorców.

Jedno z końcowych pytań kwestionariusza wywiadu „Zatrudniam migrantów”, skierowane do badanych przedsiębiorców, dotyczyło ich poglądów na temat polityki, jaką państwo powinno prowadzić wobec migrantów z Ukrainy. Wyniki badania wskazały, iż wśród przedsiębiorców przeważała opinia, że państwo powinno prowadzić politykę podobną do obecnej, tj. politykę ograniczonej ingerencji z zasadą selektywności terytorialnej, polegającą na stopniowym „otwieraniu drzwi” metodą eksperymentu dla wszystkich migrantów z krajów sąsiednich bez różnicowania ich przydatności i ewentualnym

³³¹ To zjawisko było wyjaśnianie w trakcie wywiadów swobodnych. Zwalnianie migrantów z Ukrainy w wyniku zatrudniania migrantów z innych krajów pojawiło się głównie w związku z liberalizacją przepisów dotyczących podejmowania pracy w Polsce przez obywateli Gruzji, a w szczególności Mołdowy. Te grupy migrantów działają na rynku pracy w Polsce w sposób jak określili to przedsiębiorcy – „*zdecydowanie bardziej agresywny*.”

„zamykaniu drzwi” w przypadku braku zapotrzebowania lub szkodliwości napływu migrantów dla gospodarki (tab. 53).

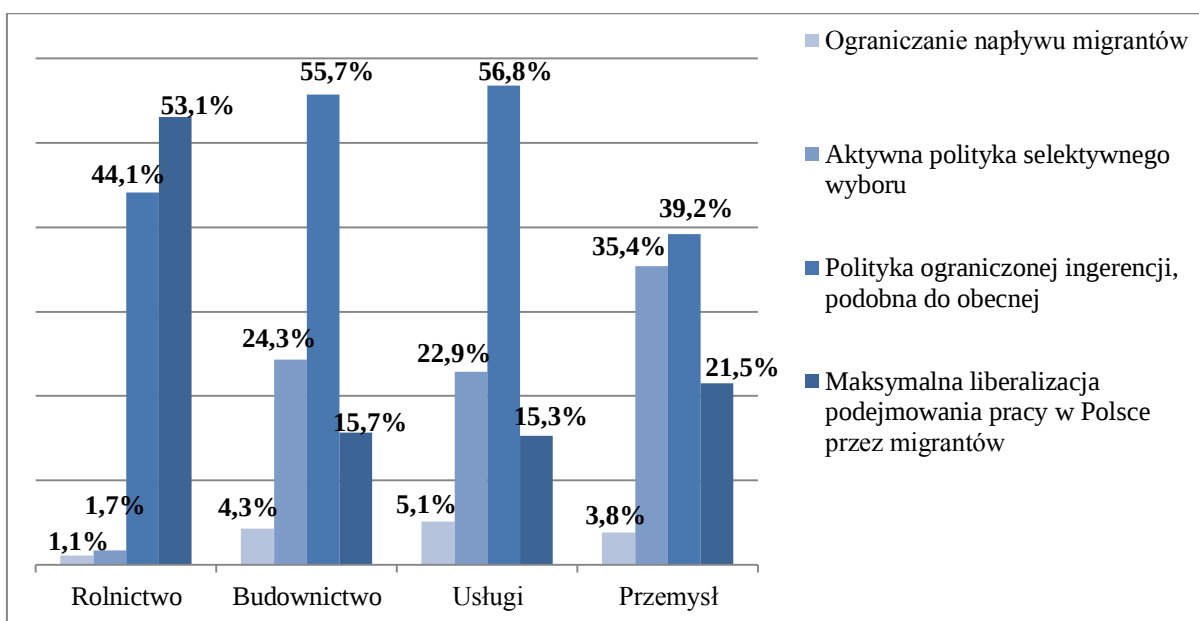
Tabela 53. Wypowiedzi polskich przedsiębiorców na temat polityki, jaką państwo powinno prowadzić wobec migrantów z Ukrainy

Treść odpowiedzi	Liczba odpowiedzi	Odsetek
A. Państwo powinno ograniczać napływ migrantów z Ukrainy do Polski. Kluczową rolę przy zatrudnieniu powinien określać test rynku pracy. Państwo powinno rozważyć wprowadzenie kontyngentów liczbowych.	17	3,3
B. Państwo powinno prowadzić aktywną imigracyjną politykę (kontrolowane otwarcie rynku pracy). Powinna być prowadzona polityka selektywnego wyboru (np. punktowego) migrantów, w której za posiadanie cech istotnych z punktu widzenia potrzeb rynku pracy migrant otrzymywałby zgodę na podjęcie pracy. Migranci mogący przynieść największe korzyści dla gospodarki powinni mieć ułatwienia w podejmowaniu pracy.	92	17,8
C. Państwo powinno prowadzić politykę ograniczonej ingerencji w zakresie napływu migrantów. Podobnie jak obecnie powinny być utrzymane zasady selektywności terytorialnej, tj. preferencje dla obywateli państw sąsiadujących, bez różnicowania ich przydatności dla gospodarki.	255	49,4
D. Państwo powinno prowadzić politykę maksymalnej liberalizacji napływu migrantów. Powinno nastąpić dalsze uproszczenie zasad podejmowania pracy i pobytu w Polsce.	152	29,5
Razem	516	100,0

Źródło: opracowanie własne.

Takie podejście do polityki migracyjnej wyrażała prawie połowa badanych przedsiębiorców (49,4%). Prawie co trzeci badany przedsiębiorca opowiedział się za maksymalną liberalizacją przyjazdu, pobytu i pracy migrantów (29,5%). W tym przypadku spodziewać się można było więcej wskazań, biorąc pod uwagę rodzaj respondentów (przedsiębiorcy z reguły nie są pozytywnie nastawieni do ingerencji państwa w zasady gospodarowania). Wydaje się jednak, że w wielu przypadkach złe doświadczenia przedsiębiorców z migrantami wpłynęły na tak mało korzystne dla migrantów opinie. Widać to w szczególności po liczbie odpowiedzi wskazujących na celowość prowadzenia selektywnej polityki migracji (17,8%) oraz głosów skrajnych, wskazujących na celowość ograniczania napływu migrantów – 3,3% ogółu badanych.

Analiza wypowiedzi przedsiębiorców na temat polityki, jaką państwo powinno prowadzić wobec migrantów z Ukrainy wykazała istotne zróżnicowanie w zależności od określonej kategorii przedsiębiorców. Najbardziej liberalne poglądy na przyjazd i pracę migrantów z Ukrainy w Polsce występowały wśród przedsiębiorców działających w rolnictwie. Ponad połowa (53,1%) przedsiębiorców – rolników uważała, że państwo powinno prowadzić politykę maksymalnej liberalizacji napływu migrantów. Stosunkowo liberalne podejście do problemu napływu migrantów z Ukrainy wykazywali także przedsiębiorcy reprezentujący przemysł, najmniej zainteresowanych liberalizacją polityki migracyjnej było wśród przedsiębiorców zajmujących się budownictwem i usługami (wykres 56).

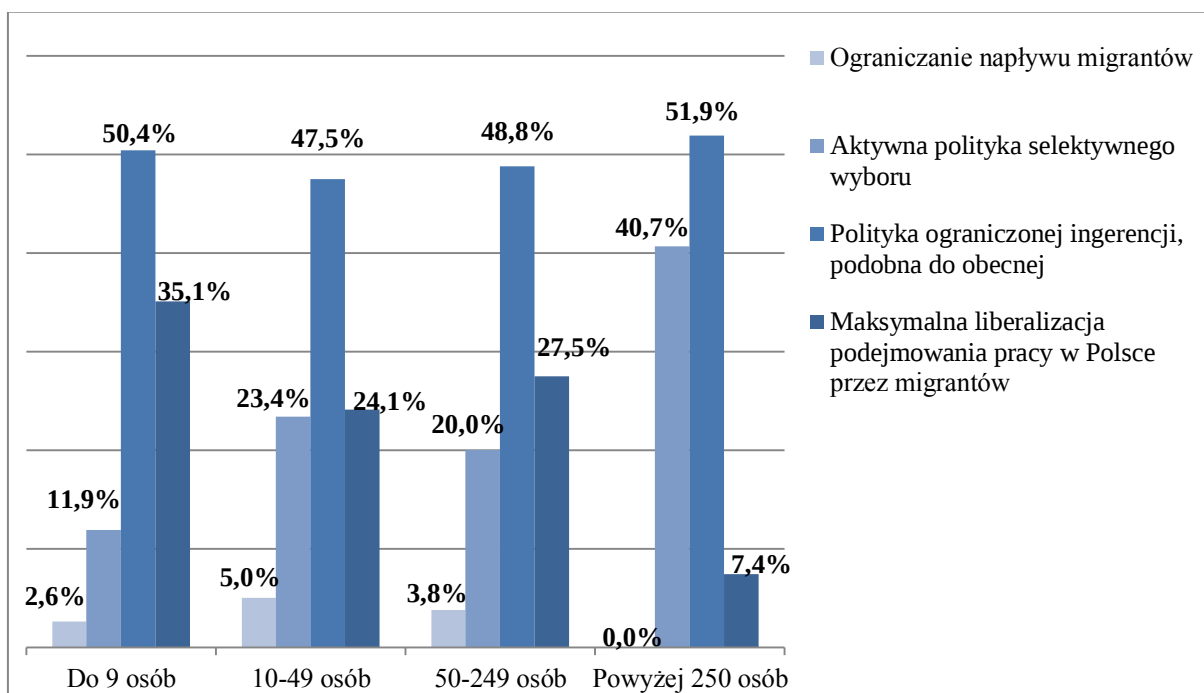


Wykres 56. Wypowiedzi przedsiębiorców prowadzących działalność w różnych działach gospodarki na temat polityki, jaką państwo powinno prowadzić wobec migrantów z Ukrainy (N = 516)

Źródło: opracowanie własne.

Najwięcej zwolenników bardziej aktywnej od obecnej polityki selektywnego wyboru migrantów było wśród przedsiębiorców z przemysłu, niemal zupełnie ich nie było wśród przedsiębiorców zajmujących się rolnictwem. Z kolei ponad połowa przedsiębiorców reprezentujących usługi i budownictwo była zwolennikiem polityki ograniczonej ingerencji w zakresie napływu migrantów, polityki podobnej do prowadzonej obecnie.

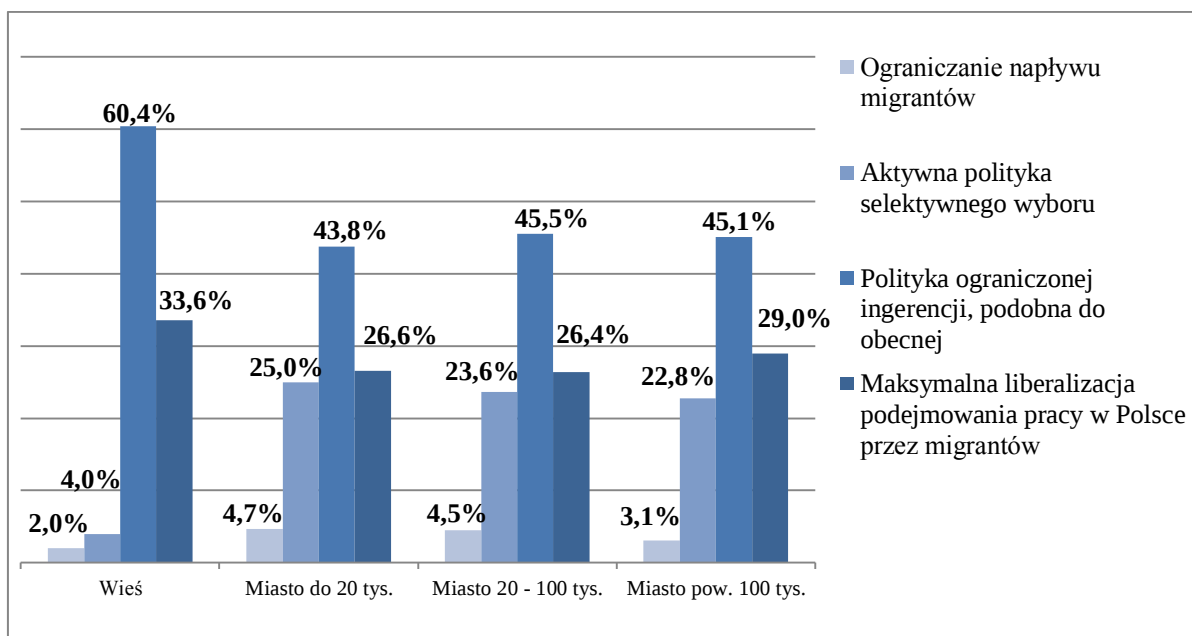
Poglądy przedsiębiorców w zależności od wielkości zatrudnienia na temat polityki, jaką państwo powinno prowadzić wobec migrantów z Ukrainy także były zróżnicowane, choć niezależnie od wielkości zatrudnienia większość uważała, że polityka migracyjna powinna być podobna do obecnej. Różnice polegały na tym, iż przedsiębiorcy mniejsi preferowaliby prowadzenie polityki liberalnej, więksi w dość zdecydowany sposób (40,7%) woleliby aktywną politykę selektywnego wyboru. Częściowo można to wytłumaczyć tym, iż w tej grupie (do 9 osób zatrudnionych) było wielu przedsiębiorców reprezentujących rolnictwo, tj. osób, które nie posiadają odpowiednich służb zajmujących się pracownikami ani prawdopodobnie nie posiadają również chęci ani czasu do zajmowania się procedurą związaną z pozyskaniem migrantów do pracy w gospodarstwach. Z kolei więksi przedsiębiorcy woleliby pracowników po wstępnej przynajmniej selekcji, co pozwoliłoby uniknąć im pomyłek i kosztów związanych z przyjazdem do pracy migrantów o zupełnie innych kwalifikacjach w stosunku do zgłaszanych potrzeb (wykres 57).



Wykres 57. Wypowiedzi przedsiębiorców według wielkości, mierzonej liczbą zatrudnionych, na temat polityki, jaką państwo powinno prowadzić wobec migrantów z Ukrainy (N = 516)

Źródło: opracowanie własne.

Przedsiębiorcy mający siedzibę na wsi byli większymi zwolennikami liberalizacji zasad polityki migracyjnej, choć różnice w wypowiedziach przedsiębiorców zlokalizowanych na wsi i w miastach o różnej wielkości były stosunkowo niewielkie (wykres 58).



Wykres 58. Wypowiedzi przedsiębiorców według klasy miejscowości, w której mieli siedzibę, na temat polityki, jaką państwo powinno prowadzić wobec migrantów z Ukrainy (N = 516)

Źródło: opracowanie własne.

Biorąc pod uwagę również wypowiedzi przedsiębiorców oraz to, że większość z nich uważała, że w przyszłości należy prowadzić politykę ograniczonej ingerencji co do napływu migrantów z Ukrainy do Polski, można wskazać typowe cechy przedsiębiorców preferujących określony model polityki.

Zwolennikami liberalizacji polityki migracyjnej byli drobni przedsiębiorcy zatrudniający do 9 osób, prowadzący swoją działalność w rolnictwie i usytuowani na wsiach zlokalizowanych najczęściej w województwach kujawsko-pomorskim, lubelskim i lubuskim. Ich roczne przychody ze sprzedaży były nieduże na poziomie do 0,5 mln zł, także niewysoki był średni poziom oferowanych wynagrodzeń (nie przekraczał 2 tys. zł za 2010 r.).

Do przedsiębiorców preferujących bardziej aktywną politykę selektywnego wyboru napływających migrantów z Ukrainy zaliczyć można największych z nich (zatrudniających powyżej 250 pracowników), zajmujących się działalnością przemysłową, mających siedzibę w miastach od 20 do 100 tysięcy mieszkańców, najczęściej zlokalizowanych w województwach: małopolskim, śląskim i wielkopolskim. Ich roczne przychody ze sprzedaży były stosunkowo wysokie na poziomie powyżej 10 mln zł, zaś średni poziom wynagrodzeń mieścił się w przedziale od 2 do 3 tys. zł (za 2010 r.).

6.3. Zagrożenia trwałości funkcji ekonomicznej migracji z Ukrainy do Polski

Dla pełnego obrazu funkcji ekonomicznej migracji z Ukrainy do Polski nie sposób pominąć zagrożeń, które mogą nawet dość radykalnie ograniczyć proces migracji. Przedstawione w rozdziałach 6.1 i 6.2 oceny przedsiębiorców wskazują na wiele czynników, które przyczyniały się do rozwoju migracji w ubiegłych latach. Jak można zakładać mogą też przyczyniać się do jej rozwoju lub ograniczenia w przyszłości. Jednak żaden z tych czynników nie będzie oddziaływał zbyt szybko na proces migracji bez określonego impulsu zewnętrznego. Szczegółowa analiza wyników badania i analiza aktualnej sytuacji na Ukrainie (listopad 2014) pozwala wyodrębnić dwie okoliczności, które w bilansie ostatecznym mogą w dużym stopniu negatywnie wpłynąć na proces migracji z Ukrainy do Polski. Są nimi: 1) zniesienie wiz do krajów UE i swoboda w zakresie dostępu do rynków pracy w krajach UE dla obywateli Ukrainy; 2) pogorszenie jakości życia na Ukrainie, w szczególności wzrost poziomu bezrobocia na Ukrainie, skutkujące znacznie zwiększonym napływem migrantów, podejmujących pracę za niższe stawki wynagrodzeń od obecnych.

Wypowiedzi członków rządów niektórych krajów UE i polityków wskazują na pewne prawdopodobieństwo, iż w 2015 roku zniesione zostaną wizy dla obywateli Ukrainy do UE³³². Prawdopodobnie są to głosy zdecydowanie przedwczesne, ale w dniu 10 listopada 2014 roku pojawiła się informacja Ministerstwa Spraw Zagranicznych Ukrainy (MSZ) mówiąca o tym, że Ukraina spodziewa się zniesienia reżimu wizowego w maju 2015 roku³³³. Tego samego dnia szefowie MSZ Ukrainy i MSZ Danii podpisali dwustronne porozumienie o uproszczeniu postępowania dotyczącego uzyskiwania wiz, pozwalającego migrantom z Ukrainy starać się o wizy na okres od 1 do 5 lat, przy znacznie ograniczonej liczbie wymogów i dokumentów³³⁴. Miesiąc wcześniej (15.10.2014) Polska wprowadziła uproszczoną procedurę wydawania tzw. wiz Schengen, które nie upoważniają w żadnym razie do podejmowania pracy przez migrantów, ale jest to sygnał, że temat zniesienia wiz i swobodnego dostępu do rynku pracy może się pojawiać nie tylko w teoretycznych dyskusjach, ale w konkretnych działaniach. Należy również brać pod uwagę fakt, że na perspektywę zniesienia wiz dla obywateli Ukrainy

³³² <http://news.online.ua/640523/es-mozhet-otmenit-vizy-s-ukrainoy-s-2015-goda-slovakiya> dostęp: 27.04.2014.

³³³ <http://news.online.ua/672188/mid-obeshchaet-s-2015-goda-bezvizovyy-rezhim-vladeltsam-biometricheskih-pasportov/> dostęp: 10.11.2014.

³³⁴ <http://news.online.ua/672146/daniya-uprostila-vizovyy-rezhim-s-ukrainoy/> dostęp: 10.11.2014.

negatywny wpływ mogą mieć wydarzenia z 2015 roku związane z przyjmowaniem w UE uchodźców z Syrii, Iraku i innych krajów objętych konfliktem zbrojnym.

Z drugiej strony wejście Ukrainy do UE wydaje się sprawą bardzo odległą. Jak stwierdził w jednym z wywiadów szef MSZ Niemiec Frank-Walter Steinmeier *„wejście Ukrainy do Unii Europejskiej nie jest na razie realistyczne. Gospodarcza i polityczna modernizacja kraju jest zadaniem dla pokoleń”*³³⁵. Tego typu deklaracja wiąże się również z konsekwencjami dla ewentualnego otwarcia rynku pracy dla migrantów z Ukrainy. Nie jest to również zbyt korzystny moment na tego typu rozważania w niektórych krajach UE, gdzie coraz silniej pojawiają się głosy wskazujące na konieczność wprowadzania ograniczeń dla migrantów, nie tylko w sferze socjalnej, ale przede wszystkim w zakresie dostępu do rynku pracy, uwarunkowane wysokim bezrobociem, głównie wśród młodzieży w krajach członkowskich UE. Można przyjąć taką sytuację, iż uproszczenie reżimu wizowego i zasad podejmowania pracy w UE będzie jakąś formą rekompensaty dla obywateli Ukrainy i wsparcia dla tego kraju. Gdyby nawet rozpatrywać zniesienie wiz i wprowadzenie swobodnego dostępu do rynku pracy dla obywateli Ukrainy w pespektywie np. 10 lat, już dziś należy zastanowić się nad skutkami takiego zdarzenia dla rynku pracy w Polsce.

Drugą okolicznością może być znaczne obniżenie poziomu życia mieszkańców Ukrainy w wyniku pogorszenia sytuacji gospodarczej Ukrainy, w szczególności na rynku pracy³³⁶. Może to spowodować swoisty exodus migrantów do Polski i innych krajów. Potencjalnie może się w Polsce w pewnym stopniu powtórzyć opisywana w rozprawie sytuacja z lat 90., w której migranci z Ukrainy przyjeżdżali do Polski i podejmowali pracę za stawki wielokrotnie niższe od pracowników rodzimych. Zwiększona w pierwszym półroczu 2014 roku o ponad 30% liczba zezwoleń i oświadczeń pracodawców w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego oraz podejmowanie we wrześniu i październiku 2014 roku pracy u polskich ogrodników według stawki 3-4 zł na godzinę (od kilku lat stawka przy zbiorze jabłek wynosiła 6-7 zł za godzinę) wskazuje, że może to być realne. Ponieważ pracownicy rodzimi niechętnie podejmują tego typu pracę i jest ona od lat domeną migrantów z Ukrainy, sprawa w zasadzie nie była komentowana w mediach. Gdyby taka sytuacja wystąpiła w innych działach gospodarki, mogłoby dochodzić do wypierania z miejsc pracy pracowników rodzimych. W takiej sytuacji prawdopodobnie doszłoby do podjęcia przez rząd

³³⁵ <http://wiadomosci.wp.pl/kat,1356,title,Szef-MSZ-Niemiec-nie-widzi-Ukrainy-w-NATO-i-na-razie-w-UE,wid,17052380,wiadomosc.html?ticaid=113db5> dostęp 23.11.2014.

³³⁶ W trakcie internetowego badania opinii publicznej w dniu 21 listopada 2014 roku na pytanie „Czy po Majdanie twoje życie zmieniło się na lepsze?” – 85% internautów odpowiedziało negatywnie. Zob. <http://www.online.ua/> dostęp: 21.11.2014.

decyzji o administracyjnym ograniczeniu migracji. Wystąpienie takiej sytuacji jest bardziej prawdopodobne aniżeli opisywane wyżej pierwsze zagrożenie dla trwałości migracji związane z potencjalnym zniesieniem wiz i pełnym otwarciem rynków pracy krajów UE dla migrantów z Ukrainy. Wskazują na to wypowiedzi polityków oraz prognozy i analizy wielu instytucji finansowych.

Przemawiając w kwietniu 2014 roku w parlamencie, premier Ukrainy Arsenij Jaceniuk oświadczył, że zakładana podwyżka cen importowanego gazu to jeden z czynników zwiększających ryzyko katastrofy gospodarczej kraju. Według słów premiera, Ukraina jest na krawędzi bankructwa gospodarczego i finansowego. Poinformował, że rząd zakłada 3% spadek PKB w 2014 roku i inflację na poziomie 12-14%. Zaznaczył, że bez przyjęcia przez parlament proponowanych przez rząd ustaw PKB Ukrainy spadnie nawet o 10% i krajowi grozi niewypłacalność. Zdecydował też o zmniejszeniu o 10%, czyli zwolnieniu 24 tys. ludzi liczby urzędników w organach władzy wykonawczej. Premier mówił również o podwyżkach cen energii dla odbiorców indywidualnych. Uzasadniając potrzebę działań antykryzysowych premier powiedział, że łącznie do bieżącego funkcjonowania kraju brakuje 289 mld hrywien (ok. 25,8 mld dolarów)³³⁷.

Eksperci Europejskiego Banku Odbudowy i Rozwoju prognozują bardziej znaczące pogorszenie gospodarcze Ukrainy w perspektywie 2015 roku i kolejnych lat. Według prognoz Banku PKB na Ukrainie w 2015 roku Ukrainę czeka stagnacja, sytuacja być może zacznie się poprawiać od 2016 roku³³⁸. Dodać należy, że prognoza sporządzona była przy założeniu znaczącego wsparcia finansowego Ukrainy zarówno bieżącej sytuacji płatniczej, jak i kosztów reform, w szczególności przez Międzynarodowy Fundusz Walutowy. Nie zakłada również znaczących dla budżetu Ukrainy wydatków na doposażenie armii.

Prawdopodobnie ograniczony zostanie dostęp pracowników z Ukrainy do rosyjskiego rynku pracy. Wypowiedź wicepremiera Federacji Rosyjskiej wskazuje na konieczność wprowadzenia polityki selektywnego wyboru migrantów z Ukrainy – jak twierdzi pani wicepremier – „*migranci z Ukrainy, zatrudnieni na budowach w Rosji, nie mają wymaganych wysokich kwalifikacji, co odbija się na jakości robót*”³³⁹. Przypomnieć należy – jak wynika z badań – do Rosji migruje ok. 50% obywateli Ukrainy (tab. 7) i wyjeżdżają tam nie tylko migranci z Ukrainy Wschodniej, ale również znacząca część mieszkańców Ukrainy

³³⁷ Wypowiedź z dnia 27 marca 2014 <http://finanse.wp.pl/kat,1033689,title,Premier-Ukrainy-cena-gazu-z-Rosji-moze-siegnac-od-kwietnia-480-USD,wid,16500244,wiadomosc.html> dostęp: 1.04.2014.

³³⁸ <http://news.online.ua/645345/ukraine-prognoziruyut-znachitelnoe-padenie-ekonomiki-po-itogam-goda/> dostęp: 14 maja 2014.

³³⁹ Wypowiedź z 16 maja 2014r. <http://news.mail.ru/politics/18213630/?frommail=1> dostęp: 16.05.2014.

Zachodniej. Z kolei Ukraina zamierza ograniczyć pobyt obywateli Rosji do 90 dni w ciągu każdych 180 dni³⁴⁰. Na razie żaden z wymienionych krajów – jak wcześniej wspomniano – nie zamierza wprowadzać wymogu posiadania paszportu zagranicznego w celu przekroczenia granicy (konieczne jest tylko posiadanie paszportu wewnętrznego – odpowiednik polskiego dowodu osobistego)³⁴¹. Może to jednak ulec dość szybko zmianie. Ograniczony dostęp pracowników z Ukrainy do rosyjskiego rynku pracy może istotnie wpłynąć na zwiększenie zasobów potencjalnych migrantów do Polski.

Pogorszenie poziomu życia na Ukrainie i prawdopodobnie jeszcze wyższy poziom bezrobocia niż w 2014 roku spowoduje w 2015 oraz 2016 roku i prawdopodobnie kolejnych latach powstanie dużych grup potencjalnych migrantów, gotowych do wyjazdu za granicę do prac sezonowych, jak i na okresy kilkuletnie. Prawdopodobne jest, że w większym stopniu będą to osoby wykwalifikowane, zatrudnione do tej pory w przedsiębiorstwach na Ukrainie, które będą likwidowane lub będą ograniczały zatrudnienie.

Wszelkie prognozy zależą od rozwoju bieżącej sytuacji na Ukrainie w 2015 i 2016 roku. Możliwe jest przyjęcie kilku scenariuszy rozwoju wydarzeń i oceny ich ewentualnych skutków dla rozwoju migracji z Ukrainy do Polski.

Scenariusz I – nastąpi deeskalacja napiętej sytuacji politycznej i militarnej, Ukraina zachowa integralność terytorialną (prawdopodobnie poza Krymem), Rosja wycofa się z prowadzenia agresywnej polityki wobec Ukrainy. W takim przypadku następować będzie stopniowe zbliżenie Ukrainy do Unii Europejskiej. Jeśli będzie następować takie zbliżenie, a w UE nie nastąpi radykalizacja negatywnych głosów co do podejmowania pracy przez migrantów i nastąpi poprawa na rynkach pracy, to w perspektywie kilku lat zniesienie wiz może rzeczywiście mieć miejsce. Jak wspomniano wcześniej, w 2014 roku UE zniosła obowiązek wizowy dla obywateli Mołdowy. Zniesienie wiz – jak wynika z przytoczonych badań autora – byłoby silnym impulsem dla aktualnych migrantów do podejmowania pracy w krajach UE z tym, iż niekoniecznie w Polsce (zob. wnioski w poprzednim podrozdziale). Co do gospodarki ukraińskiej, to taki scenariusz nie spowoduje w pierwszych latach istotnej jej poprawy. Ukraina będzie musiała przeprowadzić głębokie reformy strukturalne, co może spowodować zwiększenie poziomu bezrobocia i prawdopodobnie znaczne zwiększenie stanu niezadowolenia społecznego.

³⁴⁰ <http://news.online.ua/639070/prebyvanie-rossiyan-v-ukraine-ogranichat-do-90-dney-dvazhdy-v-god/> dostęp: 19.04.2014.

³⁴¹ <http://news.online.ua/639085/ukraintsy-i-rossiyan-seychas-mogut-peresekat-granitsu-po-wnutrennemu-pasportu-mid> dostęp: 19.04.2014.

Scenariusz II – nastąpi deeskalacja napiętej sytuacji politycznej i militarnej, po pewnym kompromisie z Rosją i separatystami z województw wschodnich. Kompromis może dotyczyć pewnej autonomii (finanse, język rosyjski, władze regionalne) tych regionów, nie nastąpi ich odłączenie od terytorium Ukrainy. Rosja wycofa się z prowadzenia agresywnej polityki wobec Ukrainy. Skutki dla procesu migracji byłyby takie same jak w scenariuszu pierwszym.

Scenariusz III – nie nastąpi deeskalacja konfliktu w długim okresie. Rosja nie wycofa się z prowadzenia agresywnej polityki wobec Ukrainy. Możliwe stałoby się odłączenie terenów Ukrainy Wschodniej (część województwa donieckiego i ługańskiego) lub większych terenów od obecnego państwa. Ukraina pozostałaby jako państwo mniejsze terytorialnie, ale bardziej jednolite. Stopniowe zbliżenie Ukrainy do Unii Europejskiej byłoby wtedy jedynym rozwiązaniem dla tego kraju, ale negatywne skutki gospodarcze i społeczne pogłębiałyby się. W tym scenariuszu Ukraina stałaby się krajem o wyjątkowo dużym odsetku osób migrujących, możliwość zarabiania za granicą stałaby się dla wielu obywateli i gospodarstw domowych kwestią życia, o ile – jak już wspomniano – kraje UE zechciałyby pozytywnie podejść do sprawy zniesienia ograniczeń w dostępie do rynków pracy.

Scenariusz IV – konflikt militarny pomiędzy Rosją i Ukrainą, trwałe lub czasowe zajęcie przez Rosję wschodnich i ewentualnie południowych rejonów Ukrainy. W skrajnym przypadku konflikt militarny może skutkować trwałym lub czasowym zajęciem przez Rosję całego obszaru Ukrainy, co skutkowałoby upadkiem rządu w Kijowie i podporządkowaniem tego kraju polityce Rosji. W przypadku zajęcia całej Ukrainy przez Rosję, sytuacja dla Polski jako kraju graniczącego byłaby skrajnie niekorzystna z uwagi na napływ uchodźców. Jest to wariant bardzo mało prawdopodobny, prowadzenie w takim przypadku rozważań na temat funkcji ekonomicznej migracji musiałoby być oparte na zupełnie innych założeniach.

Scenariusz V – nastąpi „zamrożenie” obecnego konfliktu z Rosją. Może to być niebezpieczne dla aktualnych władz na Ukrainie, które muszą kontynuować bardzo trudne reformy. Problem w tym, że skutki tych reform będą odczuwalne w dłuższym okresie. W najbliższych okresach nastąpi (niezależnie od reform) pogorszenie sytuacji gospodarczej i pogorszenie jakości życia mieszkańców. Może to wywołać poważne niepokoje społeczne na Ukrainie o skutkach, które trudno dziś prognozować. Ten bardzo prawdopodobny scenariusz skutkowałby napływem dużej grupy migrantów zarobkowych do Polski.

Wszystko to rysuje bardzo poważne scenariusze rozwoju sytuacji gospodarczej, który nie będzie obojętny dla procesów migracji z Ukrainy do Polski. Konieczne jest kontynuowanie analiz ukierunkowanych na różne scenariusze rozwoju wydarzeń

w gospodarce światowej oraz rozwoju wydarzeń na Ukrainie i skutków tych scenariuszy dla polskiego rynku pracy i polskich przedsiębiorców.

Pomijając w rozważaniach restrykcyjny wariant ograniczania przyjazdu migrantów, który mógłby być wprowadzony tylko w przypadku stwierdzenia negatywnego wpływu migrantów na rozwój gospodarki albo radykalizacji nastrojów społecznych wynikających z niechęci w stosunku do migrantów, decydenci mają do wyboru 3 warianty ukształtowania polityki migracyjnej w Polsce. Każdy z tych wariantów ma zalety, ale w każdym tkwią określone wady.

Wariant I polityki migracyjnej nazwany „kontynuacją polityki” polega na przedłużeniu zasad obecnej polityki migracyjnej, umiarkowanie restrykcyjnej, w małym stopniu ingerującej w wielkość i jakość napływu migrantów, prowadzonej metodą „prób i błędów”.

Argumentem wskazującym na celowość utrzymania status quo jest trudno przewidywalna sytuacja gospodarcza w Europie, mogąca w przyszłości istotnie wpływać niekorzystnie na sytuację na rynku pracy oraz sytuacja polityczna i gospodarcza na Ukrainie, jaka wytworzyła się w 2014 roku. Innym uzasadnieniem kontynuowania takiej polityki jest to, że nadal brakuje wiedzy co do skutków ekonomicznych i społecznych ewentualnych decyzji w przypadku zastosowania innych zasad tej polityki od obecnych. Jak pokazują doświadczenia migracyjne z innych krajów, mających większe doświadczenia z napływem znacznych ilości migrantów, skutki decyzji są trudno odwracalne, a niekiedy wręcz niemożliwe do odwrócenia. Usprawiedliwieniem dla takiej polityki jest także stosunkowo niewielkie (w porównaniu do niektórych krajów UE) znaczenie migrantów w skali całej polskiej gospodarki. Za wyborem takiej polityki przemawia też, co wynika z prezentowanych badań, że największa liczba badanych przedsiębiorców opowiada się za takim podejściem jako odpowiednim do potrzeb w danym czasie.

Wadą tego rozwiązania jest to, że jak wskazują przytaczane w rozprawie informacje, inne kraje zmieniają zasady polityki migracyjnej wobec Ukrainy na bardziej liberalne, nawet w okresie, w którym pewne środowiska w krajach UE krytykują zbyt dużą dostępność rynku pracy i przede wszystkim świadczeń socjalnych dla migrantów. Łagodzenie zasad migracji przez kraje UE może spowodować odpływ części migrantów z Ukrainy, pracujących od wielu lat w Polsce, do tych krajów. Orientacja na utrzymanie obecnej polityki może też przyczyniać się do dość biernego zachowania w momencie, w którym UE będzie podejmowała ewentualne działania w celu ujednolicenia zasad napływu migrantów.

Wariant II polityki migracyjnej, który można nazwać „kontrolowane otwarcie rynku pracy na migrantów” wymaga prowadzenia bardziej aktywnej polityki imigracyjnej. Polityka taka nie polega na administracyjnym kształtowaniu liczby pracujących w kraju migrantów, np. za pomocą kontyngentów, a jedynie na parametrycznym oddziaływaniu na tę liczbę. W praktyce najczęściej polityka taka ma charakter selektywnego wyboru (np. punktowego) migrantów, w której za posiadanie cech istotnych z punktu widzenia potrzeb rynku pracy, migrant otrzymywałby zgodę na podjęcie pracy.

Za prowadzeniem tego rodzaju polityki przemawia to, iż pozwoliłaby ona wyselekcjonować grupę „sprawdzonych” migrantów, niekoniecznie jednak związanych z wysokimi kwalifikacjami, określonymi jedynie na podstawie dyplomu szkoły wyższej. Ta grupa migrantów miałaby ułatwiony dostęp do rynku pracy w Polsce i prawdopodobnie traktowałaby pracę w Polsce jak stałe źródło utrzymania. Pozwoliłoby to przedsiębiorcom na obniżenie kosztów nietrafionych decyzji o zatrudnianiu przypadkowych migrantów (jak pokazują badania rekrutacja odbywa się z reguły na Ukrainie bez udziału przedsiębiorcy). Argumentem za prowadzeniem takiej polityki byłaby sytuacja, w której doszłoby do znacznego pogorszenia jakości życia w wyniku negatywnych zmian w gospodarce ukraińskiej i na ukraińskim rynku pracy.

Przeciwwskazaniem takiej polityki jest to, że może ona istotnie ograniczyć napływ migrantów. Dalsze ograniczenia nie są korzystne w danej chwili dla polskich przedsiębiorców. Wobec działań innych krajów, które liberalizują politykę migracyjną wobec mieszkańców Ukrainy, mogłoby się to przyczynić do pogłębienia problemów przedsiębiorców związanych z brakiem możliwości zatrudnienia odpowiedniej liczby migrantów. Wprowadzenie selektywnej polityki migracyjnej wiązałoby się ze wzrostem zatrudnienia (i kosztów) w urzędach administracji państwowej zaangażowanych w procedurę orzekania o przydatności kandydata do pracy. Natomiast jeszcze istotniejszym argumentem przeciw takiej polityce jest to, że nie są znane dokładne potrzeby rynku pracy w Polsce.

Wariant III polityki migracyjnej – „liberalny” związany jest z dalszym złagodzeniem rygorów zasad obecnej polityki, np. zastąpienia zezwoleń na pracę oświadczeniami przedsiębiorcy czy pełnej rezygnacji z tzw. testu rynku pracy w przypadku zezwoleń do wprowadzenia pełnej swobody w zakresie podejmowania pracy przez migrantów.

Argumentem za wprowadzeniem liberalnej polityki migracyjnej jest to, że nie udaje się polskim przedsiębiorcom pozyskać z zagranicy odpowiedniej liczby osób, o odpowiednich kwalifikacjach, adekwatnych do zgłaszanych potrzeb. Wynika to z opisywanych wyżej badań.

Wprowadzenie większej liberalizacji zasad migracji mogłoby wpływać korzystnie zarówno na sytuację przedsiębiorców, jak i pośrednio na całą gospodarkę. Takie rozwiązanie zwiększyłoby także konkurencyjność Polski jako miejsca pracy dla migrantów z Ukrainy, w szczególności w obliczu dość silnej konkurencji w pozyskiwaniu migrantów z innych krajów. Paradoksalnie za wyborem tego rodzaju polityki mogą też świadczyć te same argumenty co w przypadku omawianych wyżej polityk, tj. niepewność i brak wiedzy o sytuacji gospodarczej oraz na rynku pracy.

Argumenty przeciw liberalnej polityce migracyjnej są jednak dość silne i liczne. Przede wszystkim związane są one z niepewną sytuacją polityczną i gospodarczą na Ukrainie. W przypadku pogorszenia sytuacji gospodarczej i obniżenia poziomu życia na Ukrainie, wystąpiłaby prawdopodobnie znacznie zwiększona migracja i podejmowanie prac przez migrantów za znacznie niższe stawki wynagrodzeń od tych, które występowały w ostatnich latach i wielokrotnie niższe od stawek pracowników rodzimych. Jeśli jednak to zjawisko wystąpiłoby także w innych działach, mogłoby to być przyczyną wypierania pracowników polskich, zjawiska – jak wynika z badań – obecnie incydentalnego. W tym przypadku przeciwnikiem takiej polityki mogłyby się stać także związki zawodowe i opinia społeczna, która obecnie dość pozytywnie, a przynajmniej neutralnie jest nastawiona do migrantów. W przypadku nasilenia negatywnych zjawisk na rynku pracy w Polsce, ocena migrantów z Ukrainy w opinii publicznej mogłaby ulec diametralnej zmianie.

W publikacji „Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności” wskazano, iż niezbędne są dwa działania. Pierwsze dotyczy przygotowania i wdrożenia nowej koncepcji polityki w zakresie przyjmowania imigrantów zarobkowych, ukierunkowanej na elastyczne uzupełnienia niedoborów na rynku pracy oraz zwiększenia konkurencyjności polskiej gospodarki. Drugie działanie powinno być związane z wdrożeniem całościowego i elastycznego modelu polskiej polityki integracyjnej, której głównym celem będzie zapewnienie cudzoziemcowi legalnie przebywającemu w Polsce dostępu do usług, które pozwolą mu podejmować zatrudnienie oraz uzyskać samodzielność ekonomiczną³⁴².

³⁴² *Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności*, Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji, Warszawa 2013, s. 100.

ZAKOŃCZENIE

Celem badań była identyfikacja i ocena funkcji ekonomicznej migracji zarobkowej z Ukrainy do Polski z perspektywy polskich przedsiębiorców. W fazie konceptualizacji badań funkcja ta została wstępnie zdefiniowana jako wpływ zatrudnienia migrantów z Ukrainy na sytuację przedsiębiorców w zakresie: równowagi na wewnętrznym rynku pracy, elastyczności pracy oraz wyników ekonomicznych. Stąd podstawowe problemy badawcze rozprawy dotyczyły:

- wpływu migrantów z Ukrainy, zatrudnianych na stanowiskach robotniczych na poziom równowagi na wewnętrznym rynku pracy (rozumianym jako stopień uzupełniania niedoborów kadrowych) i elastyczność pracy (badaną według formy prawnej zatrudnienia, wymiaru i systemu czasu pracy, dyspozycyjności migrantów) u przedsiębiorców;
- wpływu migrantów z Ukrainy, zatrudnianych na stanowiskach robotniczych na wyniki ekonomiczne przedsiębiorców (m.in. wydajność, jakość i dyscyplinę pracy, koszty pracy i przychody ze sprzedaży);
- czynników wpływających pozytywnie i negatywnie na rozwój funkcji ekonomicznej migracji z Ukrainy u przedsiębiorców, w szczególności na trwałość procesów migracji z Ukrainy do Polski.

Przeprowadzone badania pozwoliły na zidentyfikowanie funkcji ekonomicznej migracji z Ukrainy u polskich przedsiębiorców, a także dokonanie oceny wpływu migracji z Ukrainy na wyróżnione aspekty działalności przedsiębiorców dotyczące równowagi na wewnętrznym rynku pracy, elastyczności pracy oraz wyników ekonomicznych.

Uzyskane wyniki badań potwierdziły wpływ zatrudniania migrantów na sytuację badanych przedsiębiorców we wszystkich trzech aspektach (utrzymania równowagi na wewnętrznym rynku pracy, zwiększenia elastyczności pracy, poprawy wyników ekonomicznych). Jak wynika z uzyskanych wyników – wpływ ten nie występował w równym stopniu we wszystkich aspektach, istotne zróżnicowanie występowało także u przedsiębiorców, klasyfikowanych pod względem rodzaju prowadzonej działalności, wielkości zatrudnienia, klasy miejscowości – siedziby przedsiębiorcy, województwa, przychodów ze sprzedaży i wysokości oferowanych wynagrodzeń. Szczegółowe wyniki badań zaprezentowane zostały w trzech rozdziałach empirycznych IV-VI. Poniżej

w syntetyczny sposób przedstawione zostały odpowiedzi na pytania badawcze, które służą weryfikacji hipotez.

Wyniki przeprowadzonych badań opisane w rozdziale IV pozwoliły **pozytywnie zweryfikować hipotezę H 1** „Migranci z Ukrainy zatrudniani na stanowiskach robotniczych mają pozytywny wpływ na równowagę na wewnętrznym rynku pracy u przedsiębiorców”, gdyż:

- ponad 80,0% badanych przedsiębiorców jako przyczynę zatrudniania migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych wskazało uzupełnienie niedoborów w zatrudnieniu wywołanych zbyt niskim zainteresowaniem ofertami pracy ze strony polskich robotników;
- dominował substytucyjny charakter zatrudnienia migrantów z Ukrainy (migranci w większości zatrudniani byli u przedsiębiorców na tych samych stanowiskach na jakich pracowali pracownicy polscy), natomiast zjawisko wypierania pracowników rodzimych ze stanowisk pracy miało jedynie charakter incydentalny;
- brak możliwości pełnego zaspokojenia potrzeb przedsiębiorców w zakresie zatrudniania migrantów (mogliby zatrudnić ich jeszcze więcej, gdyby była dostateczna liczba chętnych do pracy, odpowiadających stawianym wymaganiom) nie zmienia ich ogólnie pozytywnej oceny wpływu migrantów z Ukrainy na równowagę na wewnętrznym rynku pracy u przedsiębiorców.

W szczególności dla weryfikacji hipotezy pomocne okazały się odpowiedzi uzyskane na pytania badawcze od P1 do P6 (tab. 54).

Tabela 54. Zestawienie pytań badawczych i odpowiedzi dotyczących hipotezy H1

Pytania badawcze	Odpowiedzi (na podstawie wyników badań)
P1 – Czy i w jakim stopniu przyczyną zatrudniania migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych jest uzupełnienie niedoborów w zatrudnieniu, a w jakim podyktowane jest chęcią osiągnięcia przez polskich przedsiębiorców innych korzyści ekonomicznych?	Powodami, dla których migranci z Ukrainy uzyskiwali pracę u polskich przedsiębiorców na stanowiskach robotniczych były zarówno uzupełnienia niedoborów zatrudnienia, jak i zamiar osiągania innych korzyści ekonomicznych (przede wszystkim chodziło o obniżenie kosztów pracy, ale również zwiększenie przychodów ze sprzedaży, wzrost wydajności i jakości pracy, polepszenie dyscypliny pracy). Blisko 50% przedsiębiorców zatrudniało migrantów wyłącznie w celu uzupełniania niedoborów, ponad 15% z powodu chęci osiągania wyłącznie innych korzyści ekonomicznych, natomiast blisko 35% miało zamiar poprzez zatrudnianie migrantów zarówno uzupełnić niedobory zatrudnienia, jak i osiągnąć inne korzyści ekonomiczne.
P2 – Czy i w jakim stopniu zatrudnianie migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych ma komplementarny, a w jakim substytucyjny charakter w stosunku do polskich pracowników?	Zatrudnianie migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych miało charakter zarówno komplementarny, jak i substytucyjny, przewagę miało jednak zatrudnienie substytucyjne. Jeśli weźmiemy pod uwagę stanowiska pracy na jakich byli zatrudniani migranci z Ukrainy i pracownicy rodzimi, to: a) u niemal 60% przedsiębiorców migranci pracowali na takich samych stanowiskach jak pracownicy rodzimi, b) u blisko 35% przedsiębiorców Ukraińcy pracowali na innych stanowiskach niż Polacy, c) u pozostałych przedsiębiorców (ok. 5%) migrantów można było spotkać zarówno na takich samych stanowiskach na jakich pracowali pracownicy rodzimi, jak i na innych stanowiskach, gdzie pracownicy rodzimi nie pracowali.
P3 – Czy i w jakim stopniu zatrudnianie migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych ma wpływ na wypieranie rodzimych pracowników z wewnętrznego rynku pracy?	Zarzut wypierania pracowników polskich przez migrantów z Ukrainy z robotniczych stanowisk pracy nie potwierdził się. Wyniki badania ujawniły, że jedynie 0,6% migrantów (czyli jeden na 167 zatrudnianych) był przyjmowany do pracy w miejsce pracownika polskiego, zwolnionego w celu zatrudnienia migranta. Zjawisko miało charakter incydentalny i było spowodowane przede wszystkim określoną przyczyną, np. odmową kierowców wyjazdu z ładunkiem do takich krajów jak Rosja czy Kazachstan. Zatrudnieni migranci z Ukrainy jechali w tego typu trasy bez żadnych warunków stawianych pracodawcy.
P4 – W jakim stopniu u polskich przedsiębiorców zatrudniających migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych wyłącznie do prac prostych, a w jakim u przedsiębiorców zatrudniających migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych do prac wymagających określonych kwalifikacji, Ukraińcy uzupełniają niedobory w zatrudnieniu?	Migranci przyczyniali się częściej do uzupełniania niedoborów u przedsiębiorców zatrudniających migrantów przy prostych pracach robotniczych aniżeli u przedsiębiorców zatrudniających migrantów przy pracach robotniczych wymagających kwalifikacji. Stopień zaspokojenia potrzeb kadrowych (w zakresie zatrudniania migrantów z Ukrainy) u przedsiębiorców zatrudniających migrantów (w większości) do prac robotniczych wymagających określonych kwalifikacji w latach 2006-2010 wynosił od 25 do 50%, a do prac prostych od 50 do 90%. Najniższy stopień zaspokojenia potrzeb wystąpił w 2008 roku.

P5 – W jakim stopniu migranci z Ukrainy na stanowiskach robotniczych uzupełniają niedobory zatrudnienia u polskich przedsiębiorców mających stałe lub okresowe problemy z pozyskaniem rodzimych pracowników?	Nie występowały istotne różnice w stopniu zaspokojenia popytu u przedsiębiorców mających stałe lub okresowe problemy z niedoborem w zatrudnieniu dzięki zatrudnianiu migrantów. Niezależnie od nasilenia niedoborów polskich pracowników przedsiębiorcy w większości przypadków (ok. 50-60%) byli w stanie w latach 2006-2010 w pełni zaspokoić swoje potrzeby zatrudnienia migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych.
P6 – Jakie przyczyny zadecydowały o braku pełnego uzupełnienia niedoborów zatrudnienia na stanowiskach robotniczych u polskich przedsiębiorców przez migrantów z Ukrainy?	Przyczyny braku pełnego zaspokojenia popytu na pracę migrantów były wprawdzie różnorodne i występowały na różnych etapach pozyskiwania migrantów do pracy i podczas ich pracy, ale kilka z nich miało znacznie większy wpływ od innych. Należą do nich: niższy od oczekiwanego poziom wynagrodzeń, wyludzenie od pracodawców oświadczeń o zamiarze zatrudnienia migranta, konfliktowość migrantów oraz niski poziom ich wydajności pracy.

Źródło: opracowanie własne.

Uzyskane wyniki badań pozwoliły **częściowo zweryfikować pozytywnie hipotezę H 2** „Migranci z Ukrainy zatrudniani na stanowiskach robotniczych u polskich przedsiębiorców zwiększają elastyczność pracy”, w pełni potwierdziła się hipoteza odnośnie korzystnego wpływu zatrudnienia migrantów z Ukrainy na elastyczność pracy w zakresie doboru formy zatrudnienia natomiast częściowe potwierdzenie znalazła hipoteza odnośnie wzrostu elastyczności pracy dzięki długości czasu pracy i większej dyspozycyjności migrantów niż pracowników rodzimych, gdyż:

- w przypadku migrantów z Ukrainy częściej przedsiębiorcy stosowali bardziej elastyczne formy umów dotyczących świadczenia pracy niż w przypadku pracowników rodzimych; migranci z Ukrainy zatrudniani byli przede wszystkim na podstawie umowy o pracę na czas określony oraz umowę zlecenia, zaś umowa o pracę na czas nieokreślony praktycznie nie była stosowana (0,8% przypadków);
- migranci z Ukrainy zatrudniani byli głównie w takim samym czasie pracy jak pracownicy rodzimi (ok. 65% przedsiębiorców), ale u ponad 25% przedsiębiorców wymiar czasu pracy migrantów był większy niż w przypadku pracowników rodzimych, zgodny z interesem przedsiębiorcy i własnym migrantów; również systemy czasu pracy migrantów były w większym stopniu dostosowane do potrzeb przedsiębiorców;
- według ocen przedsiębiorców niemal w 50% przypadków dyspozycyjność migrantów i pracowników rodzimych była taka sama, ale blisko 40% przedsiębiorców uznało, że migranci z Ukrainy są bardziej dyspozycyjni w stosunku do pracowników rodzimych.

W szczególności dla weryfikacji hipotezy pomocne okazały się odpowiedzi uzyskane na pytania badawcze od P7 do P8 (tab. 55).

Tabela 55. Zestawienie pytań badawczych i odpowiedzi dotyczących hipotezy H2

Pytania badawcze	Odpowiedzi (na podstawie wyników badań)
P7 – W jakim zakresie polscy przedsiębiorcy wykorzystują umowy cywilnoprawne i umowy o pracę przy zatrudnianiu migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych?	Umowa o pracę na czas określony (blisko 50% przypadków) oraz umowa zlecenie (ok. 35%) miały charakter dominujący w przypadku zatrudniania migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych. Umowa o pracę na czas nieokreślony w przypadku zatrudnienia migrantów z Ukrainy miała charakter incydentalny i odnosiła się tylko do 0,8% migrantów, wieloletnich pracowników posiadających Karty Polaka. Określona forma zatrudnienia umożliwiała szybsze redukcje zatrudnienia w przypadku potrzeby, blisko 60% przedsiębiorców zwalniało migrantów w pierwszej kolejności przed pracownikami rodzimymi.
P8 – Czy i w jakim stopniu wymiar czasu pracy migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych różni się od wymiaru czasu pracy pracowników rodzimych?	Większość (ok. 65%) przedsiębiorców zatrudniała migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych w takim samym wymiarze czasu pracy jak pracowników polskich, jednak w dużej liczbie przypadków (ponad 25%) migranci z Ukrainy pracowali także w wymiarze większym, co było zgodne z interesem przedsiębiorcy, jak i ich własnym. W przemyśle, budownictwie i usługach systemy czasu pracy były z reguły analogiczne do systemów, w jakich pracowali pracownicy rodzimi, w rolnictwie systemy czasu pracy, w jakim byli zatrudniani migranci były zróżnicowane i dostosowane do potrzeb pracodawcy, najczęściej występował system indywidualnego czasu pracy w pełni powiązany z wynagrodzeniami, które wyłącznie zależały od rezultatów pracy.
P9 – Czy i w jakim stopniu migranci z Ukrainy na stanowiskach robotniczych są bardziej dyspozycyjni od pracowników rodzimych?	Większość (niemal 50%) przedsiębiorców była przekonana o takiej samej dyspozycyjności migrantów z Ukrainy zatrudnionych na stanowiskach robotniczych i pracowników rodzimych na analogicznych stanowiskach pracy, ale niemal 40% twierdziło, że to migranci z Ukrainy są bardziej dyspozycyjni. Dyspozycyjność migrantów była jedną z tych cech, która w największym stopniu różnicowała wyniki przeprowadzonych badań. Znacznie większa dyspozycyjność migrantów z Ukrainy wynikała przede wszystkim z większej gotowości do pracy poza normalnymi godzinami pracy, w dni wolne od pracy i w nocy oraz większej gotowości do podejmowania prac mało atrakcyjnych z uwagi na prestiż lub warunki pracy. W dużej mierze różnica dyspozycyjności między polskimi i ukraińskimi robotnikami wynikała z zakwaterowania migrantów blisko miejsca pracy. Charakterystyczne było kwaterowanie migrantów na terenie miejsca pracy nie tylko w rolnictwie i budownictwie (co spotyka się często w stosunku do pracowników rodzimych), ale również w przemyśle i usługach.

Źródło: opracowanie własne.

Hipoteza H3 – „Migranci z Ukrainy zatrudniani na stanowiskach robotniczych oddziałują korzystnie na wyniki ekonomiczne działalności polskich przedsiębiorców” **została częściowo zweryfikowana pozytywnie, ponieważ uzyskane wyniki badań i odpowiedzi na pytania badawcze 10-11 wskazują, że zatrudnienie migrantów z Ukrainy miało korzystny wpływ tylko w odniesieniu do przychodów ze sprzedaży i kosztów pracy. Nie udało się zweryfikować pozytywnie hipotezy H3 w zakresie korzystnego oddziaływania zatrudnienia migrantów na wydajność, jakość i dyscyplinę pracy u przedsiębiorców.**

Badania nie potwierdziły wyższej wydajności pracy, lepszej jakości pracy czy lepszej dyscypliny pracy migrantów z Ukrainy zatrudnianych na stanowiskach robotniczych w stosunku do pracowników polskich (pytanie badawcze P10). Większość badanych przedsiębiorców wskazywała na taką samą wydajność, jakość i dyscyplinę pracy (ok. 55%), pozostali w przybliżeniu w takim samym stopniu wskazywali zarówno na wyższą, jak i na niższą wydajność, jakość i dyscyplinę pracy migrantów, jak i pracowników rodzimych.

Nie w pełni (częściowo) udało się zweryfikować korzystne oddziaływanie migrantów z Ukrainy na wysokość realizowanych przychodów w ocenie przedsiębiorców. Niemal połowa badanych przedsiębiorców (ok. 45%) twierdziła, iż zatrudnienie migrantów pozytywnie oddziałuje na ich przychody ze sprzedaży. Pozostali przedsiębiorcy byli podzieleni w swoich ocenach, co czwarty badany ocenił, że zatrudnienie migrantów ma neutralny wpływ na przychody, co piąty badany uznał, że zatrudnienie migrantów miało niższy od oczekiwanego wpływ na poziom realizowanych przychodów (pytanie badawcze P12). Wyniki badania wykazały również, że migranci z Ukrainy przyczyniają się do zwiększenia przychodów ze sprzedaży u przedsiębiorców, choć głównie wynika to z faktu uzupełniania luk w zatrudnieniu, a nie np. ich wyższej wydajności czy jakości pracy.

Nie w pełni (częściowo) udało się również zweryfikować korzystne oddziaływanie zatrudnienia migrantów na ponoszone przez przedsiębiorców koszty pracy. Wśród badanych była duża grupa przedsiębiorców, u których migranci mieli niższe stawki wynagrodzeń na podobnych stanowiskach niż rodzimi pracownicy. Jednak koszty dodatkowe związane z zatrudnieniem migrantów, nieponoszone w przypadku zatrudniania pracowników rodzimych powodowały, że u blisko połowy badanych koszty pracy po zatrudnieniu migrantów nie ulegały zmianie, a nawet spotykano się nawet z ich wzrostem. U prawie co piątego przedsiębiorcy (ok. 20%) po zatrudnieniu migrantów wystąpiło podwyższenie kosztów pracy, zaś u blisko co czwartego (ok. 25%) wystąpił efekt pozytywny w postaci obniżenia kosztów pracy. Należy zastrzec, iż badania prowadzono wśród przedsiębiorców, którzy z reguły zatrudniali migrantów zgodnie z przepisami prawa pracy, tj. płacili składki

na ubezpieczenia społeczne. Wyniki badań wśród przedsiębiorców zatrudniających migrantów bez żadnej umowy o pracę czy umowy zlecenia („na czarno”) mogą być odmienne w tych kwestiach. W szczególności dla weryfikacji hipotezy pomocne okazały się odpowiedzi uzyskane na pytania badawcze od P10 do P12 (tab. 56).

Tabela 56. Zestawienie pytań badawczych i odpowiedzi dotyczących hipotezy H3

Pytania badawcze	Odpowiedzi (na podstawie wyników badań)
P10 – Czy i w jakim stopniu zatrudnianie migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych ma wpływ na wydajność, jakość i dyscyplinę pracy u polskich przedsiębiorców?	Wydajność pracy, jakość pracy i dyscyplina pracy migrantów z Ukrainy zatrudnianych na stanowiskach robotniczych w ocenie przedsiębiorców (ok. 55%) nie różniła się od wyników pracy pracowników rodzimych. W grupie pozostałych przedsiębiorców w przybliżeniu taka sama ich liczba wskazywała na wyższą jak i niższą wydajność, jakość i dyscyplinę pracy migrantów w stosunku do pracowników rodzimych. Najmniej korzystnie dla migrantów z Ukrainy wyglądały wyniki badań w zakresie dyscypliny pracy, w tym przypadku niespełna 15% przedsiębiorców wskazywało na lepszą dyscyplinę migrantów, natomiast ponad 20% na lepszą dyscyplinę pracowników rodzimych.
P11 – Czy i w jakim stopniu zatrudnianie migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych ma wpływ na koszty pracy u polskich przedsiębiorców?	Zatrudnienie migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych generalnie obniżało koszty pracy, choć nie dotyczyło to dużej grupy przedsiębiorców. U wielu przedsiębiorców obniżenie kosztów pracy z tytułu zatrudnienia migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych nie występowało, gdyż ponosili oni dodatkowe koszty pracy, jeśli decydowali się zatrudnić Ukraińców, takie jak m.in.: zakwaterowanie, wyżywienie, uzyskanie zezwolenia na pracę dla migranta, usługi agencji pośrednictwa pracy, dodatkowy nadzór nad pracą migrantów. Obniżenie kosztów pracy (po uwzględnieniu kosztów dodatkowych) występowało u co czwartego przedsiębiorcy (ponad 25%), natomiast u co piątego przedsiębiorcy (ponad 20%) zatrudnienie migrantów powodowało podwyższenie kosztów pracy. U pozostałych zatrudnienie migrantów nie powodowało zmian w zakresie kosztów pracy. Wyjątkiem byli drobni przedsiębiorcy z sektora rolniczego prowadzący działalność na wsi, gdzie zatrudnienie migrantów obniżało koszty pracy w większym zakresie.
P12 – Czy i w jakim zakresie zatrudnianie migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych ma wpływ na przychody ze sprzedaży u polskich przedsiębiorców?	Zatrudnienie migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych miało w ocenie przedsiębiorców pozytywny wpływ na poziom osiągniętych przez nich przychodów ze sprzedaży. Taką ocenę wyraziło blisko 45% badanych, jednak ponad 20% przedsiębiorców przeciwnie uznało, że zatrudnienie migrantów miało niższy wpływ na realizowane przychody od oczekiwanego. Niemal połowa tych przedsiębiorców, którzy stwierdzili wzrost przychodów z tytułu zatrudnienia migrantów szacowała skalę tego wzrostu na nie więcej niż 10%, blisko 15% twierdziła, że skala wzrostu przychodów była większa niż 50%. Przyczyną wzrostu przychodów było najczęściej uzupełnienie migrantami wolnych miejsc pracy, w niewielkim zaś stopniu ich wyższa wydajność pracy, jakość pracy czy dyscyplina pracy, które były na ogół takie same jak u pracowników rodzimych.

Źródło: opracowanie własne.

Zrealizowane badania empiryczne oraz przeprowadzone studia literatury pozwalają ponadto sformułować następujące wnioski i rekomendacje dotyczące procesów migracji, a przede wszystkim odnoszące się do polskich przedsiębiorców:

1) Wnioski i rekomendacje dla polskich przedsiębiorców zatrudniających migrantów z Ukrainy są następujące:

- a) Migranci z Ukrainy są niejednorodni i zróżnicowani pod względem kwalifikacji, wydajności pracy, jakości i dyscypliny pracy oraz oczekiwań wobec pracodawcy. Są wśród nich osoby, którym zależy na dobrej pracy, są zaangażowane i przede wszystkim posiadają odpowiednie kwalifikacje do danej pracy. Są zainteresowane długookresowym zatrudnieniem, nawet jeśli praca trwa kilka miesięcy w każdym roku. Są też osoby przypadkowe, nastawione na łatwy i szybki zarobek, nieposiadające odpowiednich kwalifikacji ani pożądanej przez pracodawców postawy wobec pracy, konfliktowe i nastawione wręcz roszczeniowo. Sposób rekrutacji, w którym przedsiębiorca z reguły wystawia dokumenty potwierdzające zatrudnienie bez przeprowadzenia procesu rekrutacji i wręcz jakiegokolwiek rozmowy z kandydatem do pracy, w dużej mierze nie widząc kto przyjedzie, przypomina nieco loterię.

Rekomendacje: 1) należy korzystać w jak największym stopniu z usług polskich agencji pośrednictwa pracy, pomijając ukraińskie, które wprawdzie nie pobierają wynagrodzenia za usługę, ale pobierają ją od zatrudnionych migrantów i przedstawiają często nierzetelnie oferowane przez przedsiębiorcę warunki pracy i wynagrodzenia; 2) należy dążyć do utrzymywania kontaktów z najlepszymi migrantami – pracownikami, gwarantując im zatrudnienie w kolejnym roku. Sprzyjać to będzie obniżaniu kosztów pracy i zwiększaniu przychodów.

- b) Bilans korzyści i strat wynikających z zatrudniania migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych generalnie jest dla polskich przedsiębiorców korzystny. Zatrudnienie migrantów zarówno do prac prostych, jak i wymagających określonych kwalifikacji, przyczynia się u większości przedsiębiorstw do zwiększania równowagi na wewnętrznym rynku pracy, wzrostu elastyczności pracy i częściowo także do poprawy konkurencyjności dzięki realizowanym wyższym przychodom i niższym kosztom pracy.

Największe korzyści z tytułu zatrudnienia migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych odnosili ci, którzy uzupełniali niedobory kadrowe (ale wyłącznie w sytuacji braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych na lokalnym

rynku pracy) oraz ci, u których rodzaj i charakter pracy wymagał elastyczności czasu i organizacji pracy. W mniejszym stopniu korzyści odnosili ci, którzy liczyli na zwiększone przychody ze sprzedaży lub obniżenie kosztów pracy. Bardzo rzadko korzyści z zatrudnienia migrantów zanotowali przedsiębiorcy oczekujący poprawy wydajności, jakości lub dyscypliny pracy.

Rekomendacja. Zatrudnianie migrantów w celu innym aniżeli proste uzupełnianie niedoborów lub zwiększanie elastyczności pracy musi być poprzedzone dokładną analizą nakładów i efektów, uwzględniającą różnego rodzaju uwarunkowania specyficzne dla określonego przedsiębiorcy. Musi być również poprzedzone, jak wspomniano w poprzednim punkcie, prawidłowo przeprowadzonym procesem rekrutacji, dającym możliwość poznania zalet i możliwości kandydata do pracy.

- c) Szybkie uzupełnianie niedoborów kadrowych, wymieniane przez przedsiębiorców jako jedna z podstawowych zalet zatrudniania migrantów, nie zawsze jest w praktyce możliwe. Wyjątkiem mogą być np. gospodarstwa ogrodnicze od lat zatrudniające do zbioru owoców i prac rolnych migrantów z przygranicznych województw z Ukrainy. Wysoki odsetek przedsiębiorców, którym nie udało się pozyskać wystarczającej liczby migrantów wskazuje, że migranci z Ukrainy zatrudniani na stanowiskach robotniczych mogą stanowić u polskich przedsiębiorców raczej uzupełnienie rodzimych pracowników, aniżeli stanowić podstawowy trzon załogi.

Rekomendacja. W monografii opisano szereg problemów związanych z niepodejmowaniem bądź przerywaniem zatrudnienia. Przedsiębiorcy, znając je oraz mając możliwości i narzędzia przeciwdziałania, są w stanie zwiększyć stopień uzupełnienia niedoborów w przypadku wystąpienia takich potrzeb.

- d) Największe korzyści z tytułu zatrudnienia migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych (poza uzupełnieniem niedoborów kadrowych) wynikają ze znacznie większej elastyczności ich pracy w stosunku do pracowników rodzimych. Występują jednak różne przejawy elastyczności pracy i czynniki wpływające na elastyczność. Większa dyspozycyjność migrantów z Ukrainy w stosunku do pracowników rodzimych wynika w największym stopniu z większej gotowości do pracy poza godzinami pracy, w dni wolne od pracy i w nocy. W nieco mniejszym stopniu większa dyspozycyjność migrantów wynika z gotowości do podejmowania prac dodatkowych, mało atrakcyjnych z uwagi na prestiż lub warunki pracy oraz większej gotowości do zastępowania w pracy innych pracowników. Większa elastyczność pracy wynika

również z dominujących form zatrudnienia jaką są umowy zlecenia i umowy o pracę na czas określony. O większej elastyczności pracy migrantów z Ukrainy w stosunku do pracowników rodzimych świadczy też wymiar czasu pracy i system czasu pracy – bardziej zróżnicowany i dostosowany do potrzeb pracodawcy.

Rekomendacja. Na możliwość zatrudniania migrantów powinni zwrócić uwagę w szczególności ci przedsiębiorcy, których rodzaj i charakter prowadzonej działalności wymaga dużej elastyczności pracy. Migranci np. chętnie: podejmują pracę w weekendy, poza godzinami, w nocy, bez żadnych warunków aprobuja kursy z ładunkiem towarów do krajów, do których polscy kierowcy wyjeżdżają niechętnie lub w ogóle odmawiają z uwagi na bezpieczeństwo lub warunki pracy.

- e) Przyczyny braku zaspokojenia popytu na pracę migrantów były wprawdzie różnorodne i występowały na różnych etapach pozyskiwania migrantów do pracy i podczas ich pracy, ale kilka z nich miało znacznie większe znaczenie od innych. Należy do nich: wyludzanie oświadczeń pracodawców, porzucanie pracy, konfliktowość oraz niski poziom wydajności pracy migrantów.

Rekomendacje. Polscy przedsiębiorcy mogą przeciwdziałać tym negatywnym zjawiskom w dwojaki sposób. W przypadku wyludzenia oświadczenia umożliwiającego uzyskanie w konsulacie wizy (ten fakt wynika z niepodjęcia pracy po otrzymaniu dokumentu bez jakiegokolwiek przekonującego wyjaśnienia) lub porzucenia pracy przedsiębiorcy powinni informować o fakcie urząd pracy i straż graniczną. Taka osoba z pewnością przez okres kilku lat będzie miała problem z otrzymaniem wizy do krajów strefy Schengen. Z kolei migrantom, którzy pracowali wydajnie, osiągalni wymaganą jakość pracy, nie powodowali konfliktów przedsiębiorcy powinni wystawiać pisemne rekomendacje ułatwiające podejmowanie pracy u innych pracodawców. Z reguły jednak przedsiębiorcy nie podejmują takich działań, nie informują odpowiednich instytucji o naruszeniu zasad migracji, niechętnie wystawiają rekomendacje (być może w obawie przed tym, że dobry pracownik – migrant, dysponujący taką rekomendacją, podejmie pracę u innego przedsiębiorcy).

Warunkiem skutecznego przeciwdziałania tym negatywnym zjawiskom jest upowszechnienie działań przedsiębiorców związanych z informowaniem o nierzetelnych migrantach i rekomendowaniem do pracy migrantów solidnych, którzy faktycznie są zainteresowani pracą, posiadają odpowiednie kwalifikacje, pracują wydajnie i nie naruszają dyscypliny pracy (do tej pory przedsiębiorcy niechętnie podejmowali takie działania).

2) Wnioski ogólne dotyczące procesów migracji z Ukrainy do Polski i polityki migracyjnej są następujące:

- a) Zatrudnianie migrantów z Ukrainy miało w ubiegłych latach niewielkie znaczenie dla sytuacji na rynku pracy, a także dla polskiej gospodarki. Odsetek zezwoleń i oświadczeń ogółem dla migrantów w stosunku do przeciętnej liczby pracujących w Polsce wynosił w ostatnich latach (do 2014) od 1,8% do 2,0%, w przypadku migrantów z Ukrainy odsetek ten wahał się od 1,5% do 1,7%³⁴³. W latach 2014-2015 z uwagi na gwałtownie zwiększającą się liczbę migrantów z Ukrainy odsetek ten zaczął się jednak zbliżać do 5% pracujących w Polsce, oznacza to, że szybko wzrasta znaczenie migrantów na polskim rynku pracy.
- b) Pomimo substytucyjnego charakteru zatrudnienia migrantów, praktycznie nie występują zjawiska wypierania pracowników polskich ze stanowisk pracy. Zatrudnianie migrantów nie wywiera też niemal żadnego wpływu na poziom wynagrodzeń pracowników rodzimych. Wyjątkiem jest w tym zakresie rolnictwo, w szczególności ogrodnictwo i kwiaciarstwo. Stosunkowo niewielkie znaczenie migracji z Ukrainy dla rynku pracy i gospodarki w skali kraju nie odnosiło się w równym stopniu do wszystkich działów gospodarki, w których są zatrudniani migranci z Ukrainy. Znaczenie migrantów zatrudnianych w zawodach robotniczych nadal jest większe w działach gospodarki, takich jak rolnictwo, budownictwo i gospodarstwa domowe, które tradycyjnie są miejscem pracy migrantów z Ukrainy, podejmujących się prac zarówno prostych, jak i wymagających kwalifikacji. Coraz więcej jednak migrantów z Ukrainy podejmuje prace w takich działach jak przemysł i usługi, gdzie jeszcze kilka lat temu nie byli niemal w ogóle zatrudniani.
- c) W żadnym z badanych 5 lat (2006-2010) migranci z Ukrainy nie byli w stanie w pełni zaspokoić popytu polskich przedsiębiorców i wypełnić wolnych miejsc pracy, które stawiali do ich dyspozycji przedsiębiorcy odczuwający kłopoty z pozyskaniem Polaków lub zamierzający zatrudnić migrantów z innych powodów. Polska gospodarka jest w stanie przyjąć znacznie większą liczbę migrantów, o czym świadczy znaczny przyrost liczby oświadczeń pracodawców zamierzających zatrudnić migrantów z Ukrainy w 2014 i 2015 roku. Realny proces zmian w zakresie liczby migrantów z Ukrainy w Polsce zależeć będzie w przyszłości od szeregu czynników

³⁴³ Przy przyjęciu, iż w obliczeniach uwzględniamy 1/2 liczby oświadczeń z uwagi na fakt, że dotyczą one maksymalnie 6-miesięcznego okresu pracy migrantów w Polsce w każdym roku.

przyciągających migrantów, tj. sytuacji na polskim rynku pracy (np. związanej z problemami demograficznymi) oraz czynników wypychających z Ukrainy, w szczególności wynikających z pogorszenia sytuacji gospodarczej i jakości życia mieszkańców Ukrainy, zwiększonego poziomu bezrobocia na Ukrainie oraz pogorszenia relacji wynagrodzeń między Polską a Ukrainą (na niekorzyść Ukrainy).

- d) Przeprowadzone badania potwierdziły specyfikę migracji z Ukrainy do Polski w dużej mierze odmienną od występujących procesów migracji w Europie (migracja krótkookresowa, cyrkulacyjna, nie osiedleńcza, migranci o podobnej kulturze bez przeszkód adaptujący się w środowisku pracy). To uświadamia ograniczoną możliwość naśladowania wzorców polityki migracyjnej i konieczność wypracowywania w tym zakresie w dużej mierze własnych rozwiązań. Dodatkowo konieczność taką nasila sytuacja polityczna i gospodarcza, jaka wytworzyła się w 2014 roku na Ukrainie. Posiadanie kompleksowej wiedzy na temat prawidłowości migracji z Ukrainy (i innych krajów) do Polski, w szczególności wpływu tej migracji na polską gospodarkę, pod kątem ewentualnych korzyści i zagrożeń, jest potrzebne w przypadku kiedy UE przyjmowałaby jednolitą politykę wobec migrantów. Uwzględnienie polskich interesów w jednolitej polityce UE dotyczącej migracji jest możliwe wyłącznie w przypadku dysponowania wynikami badań naukowych, mogących stanowić istotny argument negocjacyjny dla kształtowania stanowiska UE. Oznacza to, że celowe są dalsze badania nie tylko funkcji ekonomicznej migracji, ale także funkcji kulturowej, demograficznej itd.

Decyzje o wyborze rodzaju polityki migracyjnej mają charakter polityczny, ale powinny być oparte przede wszystkim na przesłankach gospodarczych i demograficznych. Biorąc pod uwagę przesłanki demograficzne, polityka migracyjna powinna być ukierunkowywana na preferowanie przyjazdu osób młodych i wykształconych (lub uczących się), zamierzających uzyskać w Polsce zgodę na pobyt stały z ewentualnym późniejszym uzyskaniem obywatelstwa. Jednakże jak wynika z przedstawionych wyników badań, osoby takie preferują w Polsce pracę wyłącznie okresową (nie stałą), a w przypadku zniesienia wiz do krajów UE zainteresowane byłyby w większym stopniu wyjazdem do innych krajów UE niż do Polski. Biorąc pod uwagę przesłanki gospodarcze, wiek i poziom wykształcenia migrantów nie ma takiego znaczenia. W większym stopniu chodzi o wypracowanie takiego systemu, który pozwoli uniknąć przypadkowości w zatrudnianiu migrantów (co zmniejszy koszty przedsiębiorców) i jednocześnie nie zablokuje możliwości szybkiego pozyskiwania potrzebnych pracowników z Ukrainy.

BIBLIOGRAFIA

Książki, czasopisma i opracowania

1. Ambrosini M., *The Role of immigrants in the Italian labour market*, International Migration. Quartely Review, 2001, Nr 3.
2. Andall J., *Industrial districts and migrant labour in Italy*, British Journal of Industrial Relations, 2007, Nr 2.
3. Angrist J.D., Kugler A.D., *Protective or counter-productive? Labour market institutions and the effect of immigration on EU natives*, Economic Journal, 2003, Vol. 113, Nr 488.
4. Avilova A.V., *Immigracija i rynek truda v Ispanii*, Trud za Rubežom, 2006, Nr 4.
5. Ayse C., Hires-László K., Jóźwiak I., Sillo T., *Circular Migration Patterns between Ukraine and Hungary*, European University Institute, San Dominico di Fiesole, 2011.
6. Baganha M., Margues J., Góis P. (red.), *Imigração ucraniana em Portugal e no sul da Europa: a emergência de uma ou várias comunidades*, Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural, Lisboa 2010.
7. Baillet D., *Le Travail des Algériens à Paris depuis 1945*, Migrations Société, 2003, Nr 85.
8. Balicki J., Frątczak E., Naum Ch. B., *Mechanizm przemian ludnościowych. Globalna polityka ludnościowa*, Instytut Politologii Uniwersytetu Kard. Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, Warszawa 2003.
9. Balicki J., Stalker P., *Polityka migracyjna i azylowa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Warszawa 2006.
10. Balicki J., *Imigranci i uchodźcy w Unii Europejskiej. Humanizacja polityki migracyjnej i azylowej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Warszawa 2012.
11. Barbieri W.A., *Ethics of Citizenship. Immigration and Group Rights in Germany*, Duke University Press, London 1998.
12. Bartram D., *Une absence remarquée: pourquoi si peu de travailleurs étrangers en Finlande?* Migrations Société, 2005, Nr 102.
13. Blanchflower D., Saleheen J., Shadforth C., *The Impact of the Recent Migration from Eastern Europe on the UK Economy*, Bank of England, 2007, <http://www.bankofengland.co.uk/publications/speeches/2007/speech297.pdf>

14. *Becoming an American: Immigration and Immigrant Policy*, U.S. Commission on Immigration Reform, 1997, <http://www.utexas.edu/lbj/uscir/becoming/full-report.pdf>
15. Benton W. (red.), *Encyclopædia Britannica*, 1963, tom 15.
16. Biernat S. i Dudzik S. (red.), *Przepływ osób i świadczenie usług w Unii Europejskiej: nowe zjawiska i tendencje*, Wolters Kluwer, Warszawa 2009.
17. Boeri T., Brücker H., *Why Are Europeans So Tough on Migrants?* Economic Policy, 2005, (20) 44.
18. Boeri T., van Qurs J., *Ekonomia niedoskonałych rynków pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2011.
19. Bordo M.D., Taylor A.M., Williamson J.G., *Globalization in Historical Perspective*, University of Chicago Press, 2003.
20. Borjas G.J. (red.), *Issues In the economics of immigration*, The University of Chicago Press, 2000.
21. Borjas G.J., *Native internal migration and the labor market impact of immigration*, Journal of Human Resources, 2006, Vol. 41, Nr 2.
22. Bos-Karczewska M. i inni, *Migracje: szansa czy zagrożenie?* Polskie Forum Obywatelskie – Gdańsk, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, 2005.
23. Bouteillet-Paquet D., *La Définition d'une politique migratoire communautaire dans un espace élargi: quelques conséquences pour les pays d'Europe centrale*, Migrations Société, 2001, Nr 74.
24. Bratsberg B., Ragan J.F. jr., Nasir Z.M., *The effect of naturalization on wage growth: a panel study of young male immigrants*, Journal of Labor Economics, 2002, Nr 3.
25. Bridgwater W., Sherwood E.J. (red.), *The Columbia Encyclopædia*, 1953.
26. Brun F., *Les immigrés et l'évolution du marché du travail en France*, Migrations Société, 2003, Nr 85.
27. Brunarska Z., Grotte M., Lesińska M., *Migracje obywateli Ukrainy do Polski w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego: stan obecny, polityka, transfery pieniężne*, CMR Working Paper, Warszawa 2012, Nr 60 (118).
28. Brzozowski J., *Marnotrawstwo mózgów wśród wysokokwalifikowanych emigrantów a inwestycje w kapitał ludzki*, Ekonomista, 2010, Nr 6.
29. Brzozowski J., *Ekonomiczne teorie migracji międzynarodowych*, Zeszyty Naukowe Nr 855, Prace z Zakresu Studiów Europejskich i Międzynarodowych, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków 2011.

30. Brzozowski J., *Polityka migracyjna Unii Europejskiej: stan obecny i perspektywy*, Studia Europejskie, 2011, Nr 3.
31. Budnikowski T., *Bezrobocie i polityka zatrudnienia w Europie*, Zeszyty Naukowe SGH, Kolegium Gospodarki Światowej 2004, z. 15.
32. Butcher K., Card D., *Immigration and Wages: Evidence from the 1980s*, American Economic Review, 1991, Vol. 81.
33. Capenko I., *Renessans èkonomičeskoj migracii na zapade*, Voprosy Èkonomiki, 2002, Nr 11.
34. Card D., *Immigrant inflows, native outflows, and the local labor market impacts of higher immigrations*, Journal of Labor Economics, 2001, Nr 1.
35. Card D., *Is the New immigration really so Bad?* The Economic Journal, 2005, Vol. 115, Nr 507.
36. Carella M., Pace R., *Some migration dynamics specific to Southern Europe: south-north and east-west axis*, International Migration 2001, Nr 4.
37. Castles S., Miller M.J., *Migracje we współczesnym świecie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011.
38. Cieślińska B., *Współczesne pogranicza migranckie w świetle papieskich orędzi na Światowy Dzień Migranta z lat 1989-2000*, Studia Polonijne, 2002, t. 23.
39. Coppel J., Dumont J., Visco I., *Trends in immigration and economic consequences*, OECD Economics Department Working Papers No. 284, OECD, 2001.
40. Chletsos M., Roupakias S., *The impact of immigration on the greek labor market*, MPRA Munich Personal RePEc Archive, 2012.
41. Cohen-Goldner S., Paserman M.D., *Mass migration to Israel and Natives' employment transitions*, Industrial and Labor Relations Review, 2006, Vol. 59, Nr 4.
42. Coppel J., Dumont J.Ch., Visco I., *Trends in immigration and economic consequences*, Economics Department OECD, Working Papers, 2001, Nr 284.
43. Czebanowa W.G., *Zwnisznia trudowa migracja nasielienia Ukrainy*, Kijów 2009.
44. Dacyl J. (red.), *Challenges of cultural diversity in Europe*, CEIFO, 2001.
45. Dąbrowski P., *Praca przymusowa cudzoziemców w Polsce. Analiza zjawiska w wybranych grupach imigranckich*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2014.
46. Dąbrowski S., *Migracje ludnościowe w Europie po II wojnie światowej i ich wcześniejsze antecedenecje*, Wrocławskie Studia Politologiczne, 2006, t. 7.

47. Dąbrowski P., *Cudzoziemiec niepożądany w polskim prawie o cudzoziemcach*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2011.
48. Deléchat C., *International migration dynamics: the role experience and social networks*, Labour, 2001, Nr 3.
49. Delgado-Wise B.R., Guarnizo L.E., *Migration and Development: Lessons from the Mexican Experience*, Migration Information Source: Special Issue on Migration and Development, Migration Policy Institute, Washington 02/2007.
50. *Demograficzna kryza w Ukraini. Problemy doslidzenia, wytoky, składowi, naprjamy protydii*, Instytut Ekonomiki NAU, 2001.
51. De Bruycker P. (red.), *The emergence of a European immigration policy = L'emergence d'une politique europeenne d'immigration*, Bruylant, Bruxelles 2003, XXII.
52. De New J., Zimmermann K., *Native wage impacts of foreign labor: A random effects panel analysis*, Journal of Population Economics, 1994.
53. De Wenden W.C., *L'europe des migrations*, Paris 2001.
54. *Dictionnaire Encyclopédique Quillet*, Wyd. Librairie Aristiole Quillet, Paris 1969.
55. Djajic S., *International Migration: trends, Policy and economic aspekt*, Routledge, London 2001.
56. Doeringer P.B., Piore M.J., *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, D.C. Heath and Company, 1971.
57. Dubrzyńska H., *Praca w Unii Europejskiej – szanse i zagrożenia*, Cywilizacja i Polityka, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Gdańskiego, Wydział Nauk Społecznych, 2004, Nr 2.
58. Dustmann Ch., Fabbri F., Preston I., *The impact of migration on the british labour market*, The Economic Journal, 2005, No. 115.
59. Dustmann C., Fabbri F., Preston I., Wadsworth J., *The local labour market effects of immigration in the UK*, Home Office Report, 2003, Nr 06/03 <http://www.homeoffice.gov.uk/rds/pdfs2/rdsolr0603.pdf>
60. Duszczyk M., *Polityka imigracyjna Unii Europejskiej oraz swobodny przepływ pracowników – ewolucja i terażniejszość*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2011.
61. Duszczyk M., *Polityka imigracyjna Unii Europejskiej – odpowiedź na „Kryzys migracyjny” 2011 roku*. Wspólnoty Europejskie, Nr 4(209), lipiec/sierpień 2011, Warszawa 2011.

62. Duszczyk M., *Wokół zatrudnienia cudzoziemców z państw trzecich w Polsce*, Polityka Społeczna, Nr 2/2014, Warszawa 2014.
63. Dzionek-Kozłowska J., *System ekonomiczno-społeczny Alfreda Marshalla*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007.
64. Eberhardt P., *Nowe tendencje w ruchu naturalnym ludności w Europie w ujęciu geograficznym*, Przegląd Geograficzny, 2002, z. 2.
65. Ellerman D., *Labour migration: a developmental path or a low-level trap?* Development in Practice 2005, Vol. 15, Nr 5.
66. *Encyklopedia socjologii*, Warszawa 1999, t. II.
67. Europa 2020 – *Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, Komunikat Komisji Europejskiej, Bruksela 2010, http://ec.europa.eu/europe2020/index_pl.htm dostęp: 22.10.2012.
68. Fagasiński M., Szczepanik M., *Między wsparciem a ograniczaniem. Odpowiedzi na wyzwania migracji XXI wieku w wybranych krajach Europy*, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Warszawa 2014.
69. Fairlie R.W., Meyer B.D., *The effect of immigration on native self-employment*, Journal of Labor Economics, 2003, Nr 3.
70. Faist Th., *The Volume and Dynamics of International Migration and Transnational Social Spaces*, Clarendon Press, Oxford 2000.
71. Fassmann H., Münz R., *Auswirkungen der EU – Erweiterung auf die Ost-West-Wanderung*, WSI Mitteilungen, 2003, Nr 1.
72. Ferjan M., *Labour force mobility from Slovakia to Slovenia*, Ekonomický Časopis. Journal of Economics, 2005, Nr 7.
73. Fihel A., Kaczmarczyk P., Okólski M., *Migracje „nowych Europejczyków” – teraz i przedtem*, Seria: Studia Migracyjne, Ośrodek Badań nad Migracjami UW, 2007.
74. Fihel A., *Przestrzenny wzorzec osiedlania się cudzoziemców w Polsce*, Studia Demograficzne, 2006, Nr 1.
75. Fihel A., Kaczmarczyk P., Okólski M., *Rozszerzenie Unii Europejskiej a mobilność zagraniczna mieszkańców Bułgarii i Rumunii*, UKIE, Warszawa 2007.
76. Firlit-Fesnak G., *Migracje międzynarodowe a modernizacja systemu politycznego i społecznego*, Wydział Dziennikarstwa i Nauk Politycznych Uniwersytetu Warszawskiego, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2008.
77. Freeman R.B., *Migracje w procesie globalizacji*, Gospodarka Narodowa, 2007, Nr 1/2.

78. Furdal A., Wysoczański W. (red.), *Migracje: dzieje, typologia, definicje*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2007.
79. Gartner D., *Gdy zabraknie polskiego specjalisty*, Prawo Przedsiębiorcy, 2002, Nr 8.
80. Gartner D., *Cudzoziemiec na etacie*, Prawo Przedsiębiorcy, 2002, Nr 9.
81. Gefin M., Kaiser B., *The Effects of Immigration on Wages: An Application of the Structural Skill-Cell Approach*, 2010 http://staff.vwi.unibe.ch/gerfin/downloads/immigration_and_wages.pdf
82. Ghosh B., *Migrants' Remittances and Development. Myths, Rhetoric and Realities*, International Organization for Migration, Geneva 2006.
83. Giddens A., *Socjologia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2007.
84. Glover, S., Gott C., Loizillon A., Portes J., Price R., Spencer S., Srinivasan V., Willis C., *Migration: An Economic and Social Analysis*, RDS Occasional Paper, Nr 67, Londyn 2001.
85. Gnatzy T., *Zuwanderungssteuerung in den „klassischen“ Einwanderungsländern USA, Kanada und Australien*, Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik, 2001, Nr 6.
86. Gnibienko I., *Problemy trudowej migracji w Ukraini ta ich wyriszenia*, Ekonomika Ukrainy, Nr 4.
87. Golinowska S., *Teorie migracji a debata o swobodzie przepływu pracowników w rozszerzonej Unii Europejskiej*, Problemy Polityki Społecznej, 2001, Nr 3.
88. Golinowska S. (red.), *Popyt na pracę cudzoziemców. Polska i sąsiedzi*, IPiSS, Warszawa 2004.
89. Golinowska S., *Rynek pracy a procesy imigracji zarobkowej*, Polityka Społeczna, 2004, Nr 3.
90. Golinowska S., Marek E. (red.), *Studia o procesach migracji zagranicznych*, Tom 1, *Charakterystyka procesów migracyjnych*, Studia i Materiały, IPiSS, Zeszyt 3, Warszawa 1994.
91. Golinowska S., Marek E. (red.), *Studia o procesach migracji zagranicznych*, Tom II, *Regulacje procesów migracyjnych, organizacje międzynarodowe i polityki migracyjne wybranych krajów*, Studia i Materiały, Zeszyt 3, IPiSS, Warszawa 1994.
92. Górny A., Grabowska-Lusińska I., Lesińska M., Okólski M. (red.), *Transformacja nieoczywista. Polska jako kraj imigracji*, Ośrodek Badań nad Migracjami UW, Studia Migracyjne, Warszawa 2010.

93. Grabowska-Lusińska I., *Migrantów ścieżki zawodowe bez granic*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2012.
94. Grabowski M. (red.), *Imigracja wykwalifikowanych pracowników do Polski*, Polskie Forum Strategii Lizbońskiej, Warszawa – Gdańsk, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Warszawa – Gdańsk, 2007.
95. Graham D., Poku N.K. (red.), *Migration, globalisation and human security*, Routledge, London, New York 2000.
96. Grodzicki J., *Migracje pracownicze w globalizującej się gospodarce*, Pieniądze i Więzy, 2002, Nr 2.
97. Gubernat E., *Spoleczno-ekonomiczne uwarunkowania migracji na europejskim rynku pracy*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, 2008, Nr 1191.
98. Gwiazda A., *Migracje ludności w erze globalizacji*, Międzynarodowy Przegląd Polityczny, 2007, Nr 4.
99. Hailbronner K., *Immigration and Asylum Law and Policy of the European Union*, Kluwer Law International, The Hague, London, Boston 2000.
100. Hatton T.J., Williamson J.G., *Global migration and the world economy: two centuries of policy and performance*, Massachusetts Institute Technology Press, Cambridge 2005.
101. Hägel P., Deubner C., *Migrationspolitik der Gemeinschaft*, Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik, 2001, Nr 4.
102. Helton A.C., Borjas G. *Friends or Strangers: The Impact of Immigrants on the U.S. Economy*; J. Simon, *The Economic Consequences of Immigration*, Fordham International Law Journal, 1990, Vol. 14, Nr 4.
103. Hewison K., Young K. (red.), *Transnational migration and work in Asia*, Routledge, New York 2006, XII.
104. Hirsfeld Z., Kaczmarczyk P., *Ekonomiczne i społeczne skutki migracji na poziomie mikrospołecznym*, Instytut Studiów Społecznych Uniwersytet Warszawski, Seria: Prace Migracyjne, 1999, Nr 21.
105. Houwerzijl M., *Arbeitskräftemobilität in der EU nach der Osterweiterung*, WSI Mitteilungen, 2006, Nr 10.
106. *Human Development Report 2009, Overcoming barriers: Human mobility and development*, New York 2009, www.hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2009/

107. *Human Development Report 2011: Sustainability and Equity: A Better Future for All*, United Nations Development Programme, New York 2011, <http://hdr.undp.org/en/data/trends/>
108. Huzdik K., *Migration trends in the Eastern-European countries after the accession*, Acta Scientiarum Polonorum. Oeconomia, 2007, z. 3.
109. Icduygu A., Sirkeci I., Maradoglu G., *Socio-economic development and international migration: a Turkish study*, International Migration, 2001, Nr 4.
110. Iglicka K., Olszewska O., Stachurski A., Żurawska J., *Dylematy polityki migracyjnej Polski*, CMR Working Papers, Nr 58, Ośrodek Badań nad Migracjami UW, Warszawa 2005.
111. Iglicka K., *Dylematy europejskiej polityki migracyjnej*, Nowa Europa 2006, Nr 2.
112. Iglicka K., Sword K. (red.), *The Challenge of East-West Migration for Poland*, London 1999.
113. ILO (International Labour Organization) *Migration Survey 2003: Country summaries*, Geneva 2003.
114. *International migration of the highly skilled*, International Migration, 2001, Nr 5.
115. *International migration policy*, International Migration, 2001, Nr 6.
116. Jagielski A., *Geografia ludności*, PWN, Warszawa 1978.
117. Janicki W., *Analiza migracji wewnętrznych i międzynarodowych na obszarze Unii Europejskiej*, Studia Demograficzne, 2006, Nr 2.
118. Janicki W., *Przegląd teorii migracji ludności*, Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Vol. LXII/14, Lublin 2007.
119. Janicki W., Kubik-Komar A., *Determinanty międzyregionalnych migracji ludności na obszarze Unii Europejskiej w latach 1986-1994*, Studia Demograficzne, 2007, Nr 1.
120. Jarmołowicz W., *Przemiany na współczesnym rynku pracy*, Wydawnictwo Forum Naukowe, Poznań 2008.
121. Jarmołowicz W., Knapieńska M., *Współczesne teorie rynku pracy a mobilność i przepływy pracowników w dobie globalizacji*, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Zeszyty Naukowe Nr 9, Kraków 2011.
122. Jaroszewicz M., Szerepka L., *Wyzwania migracyjne w państwach wschodniego sąsiedztwa Unii Europejskiej*, Ośrodek Studiów Wschodnich im. Marka Karpia, 2007.
123. Jasińska-Cichoń A., *Do kogo inspektor pracy kieruje środki kontrolne*, Serwis Prawno-Pracowniczy, 2007, Nr 52.

124. Jaźwińska E., M. Okólski, *Ludzie na huśtawce. Migracje między peryferiami Polski i Zachodu*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2001.
125. Jędrych E., Pietras A., Stankiewicz-Mróż A. (red.), *Funkcja personalna w zmieniającej się organizacji. Diagnoza i perspektywy*, Politechnika Łódzka, Łódź 2008.
126. Jędrych E., Pietras A., Stankiewicz-Mróż A. (red.), *Roles of line managers in creating company's personel policy*, Politechnika Łódzka, Łódź 2009.
127. Jończy R., *Relacje placowo-kosztowe jako czynniki determinujące transgraniczne przepływy siły roboczej; propozycja kalkulacji mikro i makroekonomicznej*, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, 2002, Nr 9.
128. Jończy R., *Migracje zarobkowe ludności autochtonicznej z województwa opolskiego*, Opole 2003.
129. Juss S.S., *International migration and global justice*, Ashgate, Aldershot, 2007.
130. Kaczmarczyk P. i Okólski M. (red.), *Polityka migracyjna jako instrument promocji zatrudnienia i ograniczania bezrobocia*, Ośrodek Badań nad Migracjami UW, Warszawa 2008.
131. Kabaj M., *Wpływ swobody przepływu osób na polski rynek pracy*, IPiSS, Warszawa 2001.
132. Kabaj M., *Praca nierejestrowana we współczesnej literaturze ekonomicznej*, Polityka Społeczna, 2009, Nr 10.
133. Kacprzak L., Knopek J., *Procesy migracyjne: teoria, ewolucja i współczesność*, Piła 2008.
134. Kaczmarczyk P., Okólski M. (red.), *Polityka migracyjna jako instrument promocji zatrudnienia i ograniczania bezrobocia*, Ośrodek Badań nad Migracjami UW, Warszawa 2008.
135. Kaczmarczyk P., Tyrowicz J., *Migracje niepełne*, Biuletyn Migracyjny, 2007, Nr 2.
136. Kapur D., *Remittances: The New Development Mantra?* Harvard University and enter for Global Development G-24, Discussion Paper, No. 29, 2004.
137. Karpiński A., *Przyszłość rynku pracy w Polsce*, Polska Akademia Nauk, Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus”, Warszawa 2006.
138. Katolo J., *Zjawisko migracji na przełomie tysiącleci; bibliografia wypowiedzi Jana Pawła II z lat 1978-2001*, Ethos, 2001, Nr 3.
139. Keynes J.M., *Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza*, PWN, wyd. 2, Warszawa 1985.
140. Kępińska E., *Migracje sezonowe z Polski do Niemiec*, Seria: Studia Migracyjne, Uniwersytet Warszawski 2008.

141. Konarzewska A., *Migracyjne problemy Unii Europejskiej*, Bezpieczeństwo Narodowe, 2007, Nr 1/2.
142. Kowalczewski W., Matwiejczuk W. (red.), *Aktualne problemy zarządzania organizacjami*, Szkoła Wyższa im. B. Jańskiego, Difin 2008.
143. Krajewska A., Piotrowska-Marczak P., Gregor B., Krystyańczuk G. (red.), *Polska po 15 latach. Efekty transformacji systemowej*, Acta Universitatis Lodzensis. Folia Oeconomia, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2008, Nr 219.
144. Krieger H., *Personaler machtlos*, Personal. Zeitschrift für Human Resource Management, 2006, Nr 12.
145. Kritz M.M., Keely Ch.B., Tomasi S.M. (red.), *Global trends in migration: theory and research on international population movements*, Center for Migration Studies, Staten Island N.Y. 1981.
146. Kryńska E., Kwiatkowski E., Zarychta H., *Polityka państwa na rynku pracy w Polsce w latach dziewięćdziesiątych*, IPiSS, Warszawa 1998.
147. Kryńska E. (red.), *Mobilność zasobów pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2000.
148. Kryńska E. (red.), *Rynek pracy w wybranych krajach: Metody przeciwdziałania bezrobociu*, IPSiS, Warszawa 1999.
149. Kryńska E. (red.), *Wybrane aspekty rozwoju gospodarczego i rynku pracy*, Acta Universitatis Lodzensis, Folia Oeconomica, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2007, Nr 207.
150. Kryńska E., *Dylematy polskiego rynku pracy*, IPiSS, Warszawa 2001.
151. Kryńska E. (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Wydawnictwo IPiSS, Warszawa 2003.
152. Kryńska E., Wiśniewski Z., *Trzyście tez w sprawie reformy polityki państwa na rynku pracy w Polsce*, Polityka Społeczna, 2007, Nr 9.
153. Kryńska E., Kwiatkowski E., *Polityka państwa wobec rynku pracy: Idee ekonomiczne i rzeczywistość*, Polityka Społeczna, 2010, Nr 5-6.
154. Kryńska E., Suchecka J., Suchecki B., *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*, Studia i Materiały, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1998.
155. Kubiciel-Lodzińska S., *Zatrudnienie cudzoziemców w województwie opolskim – wyniki badań empirycznych*, Polityka Społeczna, 2012, Nr 8.
156. Kucharski L., Kwiatkowski E. (red.), *Wzrost gospodarczy – rynek pracy – polityka państwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011.

157. Kucharski L., Myślińska K., *Poziom niedopasowań strukturalnych na rynku pracy w Polsce*, Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica, 2008, Nr 219.
158. Kuciński K., *Globalizacja a migracje*, Materiały i Prace, Instytut Funkcjonowania Gospodarki Narodowej, 2004, t. 90.
159. Kuciński K., *Migracje w teorii ekonomii*, Zeszyty Naukowe SGH, Kolegium Gospodarki Światowej, 2004, z. 15.
160. Kundu A., *A Discussion Paper on State Policies towards Internal Migration and Development with Special Reference to Developing Countries*, SSRN Migration & Development Conference Paper, New York 2008 http://www.ssrc.org/workspace/images/crm/new_publication_3/%7B12bf3577-2461-de11-bd80001cc477ec70%7D.pdf
161. Kwiatkowski E., *Neoklasyczne teorie zatrudnienia*, PWN, Warszawa 1988.
162. Latuch M., *Demografia społeczno-ekonomiczna*, PWE, Warszawa 1985.
163. Ledeneva L., Nekipelova E., *Migracija vypusknikov vuzov za rubež – poterja dlja rossijskoj nauki*, Čelovek i Trud, 2003, Nr 5.
164. Longhi S., Nijkamp P., Poot J., *A meta-analytic assessment of the effect of immigration on wages*, Discussion paper no. 134/3, Tinbergen Institute, Amsterdam <http://ideas.repec.org/e/ppp117.html>
165. Lee S., *A Theory of Migration*, Demography, 1966, Vol. 3, Nr 1.
166. Letkiewicz A. (red.), *Wartości i normy społeczne a zachowania w organizacji*, Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie, Szczytno 2009.
167. Lewis W.A., *Economic Development with Unlimited Supplies of Labour*, The Manchester School, 1954 tom 22, wyd. 2.
168. Lundborg P., *EU enlargement, migration and labour market institutions*, Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 2006, Nr 1.
169. Małachowski W., *Migracje we współczesnym świecie. Implikacje dla Polski*, SGH – Oficyna Wydawnicza w Warszawie, Warszawa 2010.
170. Markov I. (red.), *Ukrainian labour migration in Europe: findings of the complex research of the processes of Ukrainian labour immigration*, International Charitable Foundation CARITAS Ukrainie, Lwów 2009.
171. Massey D.S., Arango J., Hugo G., Kouaouci A., Pellegrino A., Taylor J.E., *Theories of international migration; review and appraisal*, Population and Development Review, 1993.

172. Massey D.S., Arango J., Hugo G., Kouaouci A., Pellegrino A., Taylor J.E., *Worlds in Motion. Understanding International Migration at the End of the Millenium*, Clarendon Press, Oxford 1998.
173. McGovern P., *Immigration, labour markets and employment relations: problems and prospects*, British Journal of Industrial Relations, 2007, Nr 2.
174. *Migration policies and and EU enlargement: the case of Central and Eastern Europe*, OECD, Paris 2001.
175. Miles R., Thranhardt D. (red.), *Migration and European Integration. The Dynamics of Inclusion and Exclusion*, Pinter, London 1995.
176. Moisa A.T., *The role of foreign-born workers in the U.S. economy*, Montly Labor Review, 2002, Nr 5.
177. Montefusco C., *Ukrainian Migration to Italy*, Journal of Immigrant & Refugee Studies, 2008, Nr 6.
178. Morice A., *L'europe et ses migrations de travail: une politique quelque peu clandestine*, Migrations Société, 2008, Nr 116.
179. Mucha-Leszko B., *Gospodarka i polityka makroekonomiczna strefy euro w latach 2008-2010. Skutki kryzysu i słabości zarządzania*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2011.
180. Nikol'skaja G.K., *Rol' immigracji v obespečenii amerikanskoj èkonomiki vysokokvalificirovannymi kadrami*, Trud za Rubežom, 2006, Nr 3.
181. Noga M., Stawicka M.K. (red.), *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*, Wydawnictwo CEDEWU, Warszawa 2009.
182. Nojszewska-Dochev M., *Imigranci szansą nordyckich rynków pracy*, Służba Pracownicza, 2008, Nr 2.
183. Nowakowska R., *Migracja w wybranych krajach Europy a wychowanie międzykulturowe*, Kwartalnik Pedagogiczny, 2001, Nr 3/4.
184. Oczki J., *Tendencje demograficzne, zapotrzebowanie na zagranicznych pracowników i polityka imigracyjna krajów Unii Europejskiej*, Acta Universitatis Lodzensis. Folia Oeconomica 2008, Nr 213.
185. Oded S., Fan C.S., *A Theory of Migration as a Response to Occupational Stigma*, International Economic Review, V. 52, Nr 2, 2011.
186. Okólski M., *Najnowszy ruch wędrowniczy z Ukrainy do Polski*, Ośrodek Badań nad Migracjami UW, Warszawa 1997.

187. Okólski M., *Czy Polska stanie się krajem imigracyjnym?* Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny, Zeszyt 4/2010, Warszawa 2010.
188. Okólski M., *Imigranci*, Ośrodek Badań nad Migracjami UW, Warszawa 1998.
189. Okólski M., *Współczesne europejskie migracje międzynarodowe a dynamika procesów integracyjnych*, Studia socjologiczne, 2001.
190. Okólski M., *Migracje a globalizacja*, Bank i Kredyt, 2003, Nr 6.
191. Okólski M., *Demografia. Podstawowe pojęcia, procesy i teorie w encyklopedycznym zarysie*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004.
192. Okólski M., *Demografia zmiany społecznej*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004.
193. Okólski M., *Statystyka imigracji w Polsce. Warunki poprawności, ocena stanu obecnego, propozycje nowych rozwiązań*, Seria: Prace Migracyjne, Ośrodek Badań nad Migracjami, Instytut Studiów Społecznych UW, Warszawa 1997, Nr 2.
194. Okólski M. (red.), *European Immigrations. Trends, Structures and Policy Implications*, Amsterdam University Press, Amsterdam 2012.
195. Oleksyn T., *Praca i płaca*, Międzynarodowa Szkoła Menedżerów, Warszawa 2001.
196. Orrenius P.M., Zavodny M., *Does immigration affect wages: a look at occupation-level evidence*, Journal of Labor Economics, 2007, Nr 5.
197. Orzechowska E., *Migracja zastępcza – sposób przeciwdziałania starzeniu się i ubytkowi zasobów pracy w Unii Europejskiej*, Studia Demograficzne, 2002, Nr 2.
198. Pallaske Ch., *Die Migration von Polen nach Deutschland: zu geschichte und gegenwart lines europäischen Migrationssystemen*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2001.
199. Peixoto J., *Migration and Policies In the European Union*, International Migration, 2001, Nr 1.
200. Piasecki R. (red.), *Wpływ globalizacji na wielkości makroekonomiczne i konkurencyjność gospodarki Polski*, Studia i Monografie, SWSPiZ w Łodzi, Łódź 2009, Nr 25.
201. Piotrowski P., *Cudzoziemcy na austriackim rynku pracy*, Polityka Społeczna, 2003, Nr 9.
202. Pirożkow S.I., *Demograficzny i trudowy potencjał*, Wybrane Naukowe Prace, Kijowski Narodowy Handlowo-Ekonomiczny Uniwersytet, Kijów 2008.
203. Pirożkow S.I., *Migracja i migracyjna polityka w Ukrainie*, Wyd. Adamant, 2001.
204. *Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności*, Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji, Warszawa 2013.

205. Praszałowicz D., *Teoretyczne koncepcje procesów migracji*, Przegląd Polonijny, 2002, Nr 4.
206. Pries L., *Determining the causes and durability of transnational labour migration between Mexico and the United States: some empirical findings*, International Migration. Quarterly Review, 2004, Nr 2.
207. *Prognoza ludności na lata 2014-2050*, GUS, Warszawa 2014.
208. Purygina O.G., Sardak S.E., *Miżnarodna migracja*, Wydawnictwo Akademia, Kijów 2007.
209. Putzhammer H., *Für einen Paradigmenwechsel In der Einwanderungs- und Migrationspolitik*, Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik, 2001, Nr 5.
210. Ranis G., *Relationships between Migration and Development*, [w:] *Migration & Development. Future Directions for Research abd Policy*, SSRC Migration & Development Conference Papers, New York 2008.
211. Ratajczak M. (red.), *Współczesne teorie ekonomiczne*, Wydawnictwo AE w Poznaniu, Poznań 2005.
212. Ratha D., *State Policies toward Migration and Development*, SSRC Migration & Development Conference Paper No. 4, New York 2008.
213. Ratha D., Shaw W., *South-South Migration and Remittances*, World Bank Working Paper Nr 102, Washington D.C. 2007, <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/6733/400060PAPER0Mi10082137072301PUBLIC1.txt?sequence=2>
214. Ravenstein E.G., *The Laws of Migration*, Journal of the Royal Statistical Society, 1889, Vol. 52, Nr 2.
215. Reed H., Latorre M., *The Economic Impacts of Migration on the UK Labour Market*, Economics of Migration Working Paper 3, Institute for Public Policy Research, February 2009, http://zanran_storage.s3.amazonaws.com/www.newunionism.net/ContentPages/50595219.pdf
216. *Rocznik Demograficzny*, GUS, Warszawa 2014.
217. Romaniszyn K., *Current migration in Central and Eastern Europe: peculiar Orintegrating into European migration system?* Ośrodek Badań nad Migracjami UW, Prace Migracyjne, Nr 15, Warszawa 1997.
218. Romaniszyn K., *Migracje międzynarodowe jako zapoznany aspekt procesu globalizacji*, Studia Polonistyczne, 2001, t. 22.

219. Roy A.S., *Job Displacement Effects of Canadian Immigrants by Country of Origin and Occupation*, International Migration Review, 1997, Vol. 31, No. 1.
220. Ruhs M., *The potential of temporary migration programmes in future international migration policy*, International Labour Review, 2006, Vol. 145, Nr 1-2.
221. Rybakowski L.L., *Migracja nasilenia (waprośy teorii)*, RAN, 2003.
222. Saarela J., Rooth D.O., *How integrated are Finns in the Swedish labour market: outcomes of free labour mobility*, International Migration. Quarterly Review, 2006, Nr 2.
223. Samoraj B., *Zatrudnić cudzoziemca legalnie*, Monitor Unii Europejskiej, 2007, Nr 11.
224. Samoraj B., *Polityka UE wobec pracowników z krajów trzecich*, Polityka Społeczna, 2008, Nr 11-12.
225. Sassen S., *Globalizacja: eseje o nowej mobilności ludzi i pieniędzy (przekład)*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, 2007, XIII.
226. Siek E., *Zarys doświadczeń Hiszpanii w zakresie migracji siły roboczej w okresie przed i po akcesji do struktur europejskich*, Prace Naukowe. Ekonomika, Politechnika Radomska, 2007, Nr 1.
227. Siek E., *Bezrobocie w wybranych krajach Unii Europejskiej w świetle migracji zagranicznych*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, 2008, Nr 21.
228. Siek E., *Elastyczność rynków pracy a bezrobocie w krajach Unii Europejskiej w okresie kryzysu*, Gospodarka w praktyce i teorii, Instytut Ekonomii, Uniwersytet Łódzki, Łódź 2012, Nr 2(31).
229. Sinn H.W., *EU-Erweiterung und Arbeitskräftemigration: Wege zu einer schrittweisen Annäherung der Arbeitsmärkte*, Ifo Institut für Wirtschaftsforschung, Monachium 2001.
230. Slany K., *Między przymusem a wyborem. Kontynentalne i zamorskie emigracje z krajów Europy Środkowo-Wschodniej (1939-1989)*, UJ, Kraków 1995.
231. Smandek I., *Cykle migracyjne. Zatrudnianie cudzoziemców i polityka wobec nich na przykładzie Republiki Federalnej Niemiec*, Prace Naukowe, Akademia Ekonomiczna im. K. Adamieckiego, Katowice 1993.
232. Smith J.P., Edmonston B. (red.), *The New Americans: Economic, Demographic, and Fiscal Effects of Immigration*, National Academy Press, Washington D.C. 1997.
233. Soysal Y., *Limits of Citizenship: Migrants and Postnational Membership in Europe*, Chicago University Press, Chicago 1994.
234. Stalker P., *The No-nonsense Guide to International Migration*, Verso, London 2001.

235. Stark O., Bloom D., *The New Economics of Labor Migration*, The American Economic Review, 1985, Nr 75.
236. Stola D., *Mechanizmy i uwarunkowania migracji zarobkowych do Polski*, Ośrodek Badań nad Migracjami, Instytut Studiów Społecznych UW, Prace Migracyjne Nr 11, Warszawa 1997.
237. Subtelnyj O., *Ukraine: A History*, University of Toronto Press, Toronto 1988.
238. Sulima E., *Uwarunkowania zewnętrzne migracji zarobkowych na przykładzie Polski*, Optimum. Studia Ekonomiczne, Uniwersytet w Białymstoku, Białystok, 2005, Nr 4 (28).
239. Sulmicka M., *Trendy we współczesnych migracjach międzynarodowych*, Studia i Prace, Kolegium Ekonomiczno-Społeczne, 2004, z. 6.
240. Sulmicka M., *Przeciwdziałanie skutkom starzenia się społeczeństw w krajach wysoko rozwiniętych*, Polityka Społeczna, 2003, Nr 4.
241. Sulmicka M., *Globalizacja a międzynarodowe migracje ekonomiczne*, Polski Przegląd Dyplomatyczny, 2002, Nr 5.
242. Sulmicka M., *Globalizacja a swoboda przepływu migracji*, Wyższa Szkoła Umiejętności w Kielcach, Kielce 2001, z. 2.
243. Surdej A., Brzozowski J. (red.), *Wprowadzenie do problematyki globalnych reżimów regulacyjnych*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2012.
244. Szałkowski A., *Współczesne problemy stosunków pomiędzy pracą a kapitałem*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, 2007, Nr 4.
245. Szopa B., *Państwo wobec problemów pracy i polityki społecznej*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, 2005, Nr 6.
246. Szukalski S., *Bilans strukturalnych przemian polskiej gospodarki po 1989 roku i perspektywy jej rozwoju*, Zarządzanie i Marketing, Zeszyty Naukowe Politechniki Rzeszowskiej, 2010, Nr 272, zeszyt 17.
247. Tani M., *Do foreigners cushion native jobs: the case of european regions in the 1990s*, Labour, 2003, Nr 4.
248. Taylor E.J., *The New Economics of Labour Migration and the Role of Remittances in the Migration Process*, International Migration, 1999, Vol. 37/1.
249. Taylor J.E., Martin P.L., *Human Capital: Migration and Rural Population Chang*, Handbook of Agricultural Economics, Elsevier Science, New York 2001, Vol. 1, Nr 1.

250. Taylor J.E., Scott R., *Migration and Incomes in Source Communities: A New Economics of Migration Perspective from China*, Economic Development and Cultural Change, The University of Chicago Press 2003, Nr 52.
251. Terminiński B., *Przesiedlenia inwestycyjne. Nowa kategoria migracji przymusowych*, Wydawnictwo Łośgraf, 2012.
252. *The economic and fiscal impact of immigration*, Home Office, Departament Work and Pension, October 2007, <http://www.official-documents.gov.uk/document/cm72/7237/7237.pdf>
253. Thym D., *Britische Einwanderungs – und Asylpolitik: Angelsächsische Impluse für die gemeineropäische Rechtsentwicklung*, Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik, 2006, Nr 5-6.
254. Todaro M.P., *A Model of Migration and Urban Unemployment in Less-developed Countries*, The American Economic Review, 1969, Nr 59.
255. *Trade and migration: building bridges for global labour mobility*, OECD, Paris 2004.
256. *Trends in international migration: Continuous Reporting System on Migration*, Annual Report 2001, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris 2001.
257. *Trends in international migration: Continuous Reporting System on Migration*, Annual Report 2002, OECD, Paris 2003.
258. Triandafyllidou A., Gropas R., *European immigration: a sourcebook*, Aldershot Ashgate, 2007.
259. *Ukrainian external labour migration*, Ukrainian Center for Social Reforms, State Statistics Committee of Ukraine, Kijów 2009.
260. Unolt J., *Ekonomiczne problemy rynku pracy*, BPS Śląsk, Katowice 1999.
261. Venturini A., Villosio C., *Effets de l'immigration sur le marché du travail: le cas de l'Italie*, Revue Internationale du Travail, 2006, Nr 1-2.
262. Vertovec S., *Super-diversity and its implications*, Ethnic and Racial Studies, 2007, Vol. 30, Nr 6.
263. Vonk G., *Migration, social security and the law: some European dilemmas*, Journal of European Social Policy 2001, Nr 4.
264. Walaszek A., *Migracje Europejczyków 1650-1914*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2007.
265. Walaszek A., *Migracje w Europie przedprzemysłowej: 1650-1750*, Przegląd Polonijny, 2004, z. 2.

- 266. Walwei U., *Arbeitsmarketentwicklung und aktuelle Zuwanderungsdebatte in Deutschland*, Gesundheits- und Sozialpolitik, 2003, Nr 1-2.
- 267. Weinstein E., *Migrations et intérêt général: pour une nouvelle approche de l'immigration économique*, Revue Internationale du Travail, 2002, Nr 3.
- 268. Wilczyński W., *Polski przełom ustrojowy 1989-2005. Ekonomia epoki transformacji*, Wydawnictwo WSB w Poznaniu, Poznań 2005.
- 269. Wiśniewski Z., *Regulacja rynku pracy w kontekście integracji z Unią Europejską*, Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica, 2004, Nr 174.
- 270. Wiśniewski Z., *Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*, Wydawnictwo UMK, Toruń 1999.
- 271. Witczak J., *Czy zatrudnienie cudzoziemców jest problemem?* Służba Pracownicza, 2003, Nr 5.
- 272. Wojnowski J. (red.), *Wielka Encyklopedia PWN*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2003, t. 17.
- 273. *World Migration Report*, International Organization for Migration, Geneva 2008.
- 274. Wójcik Ł., *Doświadczenia Hiszpanii w polityce imigracyjnej: konieczne wspólne działania UE*, Monitor Unii Europejskiej, 2007, Nr 6.
- 275. *Wpływ emigracji zarobkowej na gospodarkę Polski*, Departament Analiz i Prognoz Ministerstwa Gospodarki, Warszawa, luty 2007, <http://www.mg.gov.pl/NR/rdonlyres/C14A5DE8-7236-4770-A72D-44D7A0454F93/31186/migracja070301.pdf> dostęp: 10.05.2012.
- 276. Yeleyko I., *Specyfika migracji zarobkowej ludności na Ukrainie*, Zeszyty Naukowe Nr 11 Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2007.
- 277. Zamojski J.E., *Migracje – zjawisko historyczne w dobie współczesnej (XX-XXI w.)*, Rocznik Towarzystwa Naukowego Warszawskiego, 2002, R. 65.
- 278. Zamojski J.E. (red.), *Migracje i Społeczeństwo. Zbiór Studiów 2*, Instytut Historii PAN, Warszawa 1997.
- 279. Zawiszewski T., *Czy zatrudnienie cudzoziemców jest problemem?* Rynek Pracy, 2001, Nr 10.
- 280. Ziemiecki J., *Ruchy migracyjne w Polsce na tle Unii Europejskiej*, Wiadomości Statystyczne, 2003, Nr 6.
- 281. Żołędowski C., *Przyczynek do migracji pracowniczych z Polski*, Polityka Społeczna, 2007, Nr 5/6.
- 282. Żylicz A., Grabowska-Lusińska I. (red.), *Czy polska gospodarka potrzebuje cudzoziemców?* Ośrodek Badań nad Migracjami UW, Warszawa 2008.

Wykaz aktów prawnych

1. *Traktat Amsterdamski zmieniający Traktat o Unii Europejskiej* z 2 października 1997 r. (Dz. U. z 2004, Nr 90, poz. 864/31).
2. *Europejska Karta Społeczna* sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz. U. z 1999, Nr 8, poz. 67).
3. Konwencja Nr 21 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 26 maja 1926 roku dotycząca *uproszczenia inspekcji emigrantów na pokładzie statku*, <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k021.html>
4. Konwencja Nr 97 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1 lipca 1949 roku dotycząca *pracowników migrujących*, <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k097.html>
5. Konwencja Nr 143 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 4 czerwca 1975 dotycząca *migracji w niewłaściwych warunkach oraz popierania równości szans i traktowania pracowników migrujących*, <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k143.html>
6. *Europejska Konwencja o Statusie Praw Pracownika Migrującego* Nr 093 z dnia 24 listopada 1977 roku Rady Europy, European Treaty Series – No. 93, Strasbourg 1977.
7. Rozporządzenie (WE) Nr 862/2007 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 lipca 2007 r. w sprawie statystyk Wspólnoty z zakresu migracji i ochrony międzynarodowej oraz uchylające rozporządzenie Rady (EWG) Nr 311/76 w sprawie zestawienia statystyk dotyczących pracowników cudzoziemców, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej L199/23 z 31.7.2007 r.
8. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/115/WE z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie wspólnych norm i procedur stosowanych przez państwa członkowskie w odniesieniu do powrotów nielegalnie przebywających obywateli państw trzecich (Dz. Urz. UE L 348 z 24.12.2008).
9. 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. Urz. UE L 155 z 18.06.2009).
10. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 13 sierpnia 1926 r. o cudzoziemcach, (Dz. U. z 1926, Nr 83, poz. 465 oraz Dz. U. z 1937, Nr 11, poz. 83).
11. Ustawa z 26 czerwca 1972 *Kodeks pracy* (tekst jedn. Dz. U. z 1998r. Nr 11, poz. 94 z późn. zm.).
12. Ustawa z 29 marca 1963 r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 1992, Nr 7, poz. 30).

13. Ustawa z 13 czerwca 2003 r. o cudzoziemcach (tekst jedn. Dz. U. 2011, Nr 1264, poz. 1573).
14. Ustawa z 12 grudnia 2013 roku o cudzoziemcach (Dz. U. 2013, poz. 1650).
15. Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2012 r., poz. 769).
16. Ustawa z 9 listopada 2000 roku o repatriacji (Dz. U. z 2004, Nr 53, poz. 532).
17. Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2006, Nr 234, poz. 1695).
18. Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.).
19. Ustawa z dnia 2 lipca 2010 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2010, Nr 220, poz. 1447 tekst jedn. z późn. zm.).
20. Ustawa z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (tekst jedn. Dz. U. z 2003, Nr 58, poz. 514).
21. Ustawa z dnia 27 kwietnia 2012 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 100, poz. 589).
22. Ustawa z dnia 15.06.2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2012, poz. 769).
23. Ustawa z 13 października 1998 o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2007 r. Nr 11, poz. 74 z późn. zm.).
24. Ustawa z dnia 24 sierpnia 2007 r. o udziale Rzeczypospolitej Polskiej w Systemie Informacyjnym Schengen oraz Informacji Wizowej (Dz. U. 2007 Nr 165 poz. 1170).
25. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2009 r. w sprawie wydania zezwolenia na pracę cudzoziemca (Dz. U. 2009, Nr 16, poz. 84).
26. Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania z dnia 27 kwietnia 2010 r. (Dz. U. 2010 Nr 82, poz. 537).
27. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 21 lipca 2006 r. w sprawie trybu i warunków wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca (Dz. U. Nr 141, poz. 1002 z późn. zm.).

28. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 sierpnia 2006 roku w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz.U.2006, Nr 156, poz. 1116).
29. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 27 czerwca 2007 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz. U. 2007, Nr 120, poz. 824).
30. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2008 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz. U. 2008, Nr 17, poz. 106).
31. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20.07.2011 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz. U. z 2011 r. Nr 155, poz. 919).
32. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 28 listopada 2013 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz. U. 2013, poz. 1507).

Inne źródła

1. Strona internetowa *From Europe to the New World, Stalker's Guide to International Migration*, www.pstalker.com/migration/mg_history_3.htm
2. Strona internetowa Eurostat, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00002&plugin=1>
3. Strona internetowa GUS „Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym Polski do 2012 roku”, GUS, Warszawa 2013, s. 3 http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/L_podst_inf_o_rozwoju_dem_pl_do_2012.pdf
4. Strona internetowa GUS <http://www.stat.gov.pl>
5. Strona internetowa Ministerstwa Oświaty i Nauki Ukrainy <http://www.mon.gov.ua/>
6. Strona internetowa Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej, „Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki” <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/>
7. Strona internetowa Narodowego Banku Polskiego www.nbp.pl

8. Strona internetowa OECD www.oecd.org/document/52/0,3343,en_2649_39023663_42274676_1_1_1_1,00.html
9. Strona internetowa Państwowej Służby Statystyki Ukrainy www.ukrstat.gov.ua
10. Strona internetowa *Stalker's Guide to International Migration*, http://www.pstalker.com/migration/mg_immig_3.htm
11. Strona internetowa *World Population Prospects: The 2008 Revision Population Database*, www.esa.un.org/unpp/p2k0data.asp
12. Strona internetowa <http://biznes.onet.pl/wideo/polska-staje-sie-coraz-bardziej-atrakcyjna-dla-immi,149776,w.html>
13. Strona internetowa http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Population_statistics_at_regional_level/pl#G.C5.82.C3.B3wne_tabele
14. Wypowiedź z dnia 27 marca 2014 <http://finanse.wp.pl/kat,1033689,title,Premier-Ukrainy-cena-gazu-z-Rosji-moze-siegnac-od-kwietnia-480-USD,wid,16500244,wiadomosc.html>
15. Strona internetowa <http://news.online.ua/645345/ukraine-prognoziruyut-znachitelnoe-padenie-ekonomiki-po-itogam-goda/>
16. Strona internetowa <http://www.epravda.com.ua/rus/news/2014/05/7/449129/>
17. Wypowiedź z 16 maja 2014 r. <http://news.mail.ru/politics/18213630/?frommail=1>
18. Strona internetowa <http://news.online.ua/639070/prebyvanie-rossiyan-v-ukraine-ogranichat-do-90-dney-dvazhdy-v-god/>
19. Strona internetowa <http://news.online.ua/639085/ukrainsy-i-rossiyane-seychas-mogut-peresekat-granitsu-po-wnutrennemu-pasportu-mid>

SPIS TABEL

Tabela 1. Przykłady definiowania migracji zarobkowej w literaturze przedmiotu	16
Tabela 2. Percepcja motywów migracji z punktu widzenia jednostki.....	27
Tabela 3. Kierunki migracji zarobkowych po II wojnie światowej.....	28
Tabela 4. Kraje o najwyższej liczbie migrantów w latach 1960-2010	33
Tabela 5. Prognoza ludności w Polsce do 2050 roku	37
Tabela 6. Rodzaje zmian we współczesnym świecie wpływające na perspektywy migracji ..	37
Tabela 7. Skala migracji zarobkowych z Ukrainy według miejsca zamieszkania, płci, poziomu wyszktałcenia, liczby i czasu wyjazdów za granicę w okresie od 1.01.2005 do 1.06.2008 roku	43
Tabela 8. Struktura migrantów według działów gospodarki, w których pracowali i zawodów wykonywanych przed wyjazdem z Ukrainy w okresie od 1.01.2005 do 1.06.2008 roku (w %).....	44
Tabela 9. Struktura migrantów z Ukrainy w wybranych krajach według liczby migrujących, płci, wieku i poziomu wykształcenia w okresie 1.01. 2005-1.06.2008.....	45
Tabela 10. Działy gospodarki i zawody, w jakich pracowali migranci w krajach do jakich wyjeżdżali w okresie 1.01. 2007-30.06.2008 (w %).....	46
Tabela 11. Charakterystyka sposobu pozyskania pracy przez migrantów z Ukrainy w latach 1.01. 2007-30.06.2008 w wybranych krajach.....	47
Tabela 12. Wynagrodzenia, koszty utrzymania i tygodniowy czas pracy migrantów w latach 1.01. 2007-30.06.2008 w wybranych krajach.....	48
Tabela 13. Skala i struktura migracji do Polski według krajów pochodzenia migrantów w latach 1998-2001	55
Tabela 14. Skala i struktura migracji do Polski według krajów pochodzenia migrantów w latach 2002-2005	56
Tabela 15. Wydane zezwolenia na pracę w Polsce według obywatelstwa migrantów w latach 2006-2009	65
Tabela 16. Wydane zezwolenia na pracę w Polsce według obywatelstwa migrantów w latach 2010-2013	66
Tabela 17. Liczba oświadczeń pracodawców zamierzających zatrudnić migrantów złożona w powiatowych i miejskich urzędach pracy w okresie od 1.07.2007 do 30.06.2014...	66
Tabela 18. Liczba zezwoleń na pracę wydanych migrantom, w tym migrantom z Ukrainy w Polsce według województw w okresie 1.01.2008-30.06.2014.....	70

Tabela 19. Liczba oświadczeń o zamiarze zatrudnienia migrantów, w tym z Ukrainy wg województw w okresie 1.01.2011-30.06.2014	71
Tabela 20. Struktura oświadczeń pracodawców zamierzających zatrudnić migrantów z Ukrainy według płci w okresie 1.07.2007-30.06.2014	72
Tabela 21. Struktura oświadczeń pracodawców zamierzających zatrudniać migrantów z Ukrainy według wieku w okresie od 1.07. 2007-30.06.2014.....	73
Tabela 22. Wybrane typologie teorii migracji.....	75
Tabela 23. Typologia migracji według nauk ekonomicznych, socjologicznych i geograficznych .	76
Tabela 24. Modele polityki migracyjnej.....	84
Tabela 25. Koszty i korzyści imigracji zarobkowej do Polski z perspektywy kraju przyjmującego.....	110
Tabela 26. Pozytywne i negatywne skutki migracji krótkookresowych (cyrkulacyjnych) w kontekście rozwoju społeczno-ekonomicznego w kraju przyjmującym	111
Tabela 27. Różnice w poziomie średnich wynagrodzeń nominalnych pomiędzy Polską a Ukrainą w latach 2001-2012.....	114
Tabela 28. Przyczyny zatrudniania pracowników – migrantów w Polsce według wielkości firmy w badaniach z 2007 roku w %	124
Tabela 29. Zezwolenia na pracę dla migrantów ogółem i z Ukrainy według wybranych grup zawodowych wydane w Polsce w okresie od 1.01.2008-30.06.2014 w %	128
Tabela 30. Struktura oświadczeń przedsiębiorców i zezwoleń na pracę (łącznie) dla migrantów ogółem (w tym dla migrantów z Ukrainy) według działu gospodarki w okresie od 1 stycznia 2008 do 30 czerwca 2014.....	130
Tabela 31. Zestawienie hipotez i pytań badawczych dla realizacji celu dysertacji jakim jest identyfikacja i ocena funkcji ekonomicznej migracji zarobkowej z Ukrainy u polskich przedsiębiorców	135
Tabela 32. Osoby fizyczne i prawne, które w okresie 01.01.2009-30.06.2010 otrzymały zezwolenie(a) na pracę dla migranta(ów) z Ukrainy, Białorusi, Mołdowy i Rosji w poszczególnych województwach w badaniach nad funkcją ekonomiczną migracji zarobkowej z Ukrainy do Polski	140
Tabela 33. Osoby fizyczne i prawne, które w okresie 01.01.2009-30.06.2010 złożyły w odpowiednim urzędzie pracy oświadczenie(a) o zamiarze zatrudnienia migranta według województw i powiatów w badaniach nad funkcją ekonomiczną migracji zarobkowej z Ukrainy do Polski.....	141

Tabela 34. Struktura zatrudnienia migrantów w latach 2006-2010 u badanych przedsiębiorców	156
Tabela 35. Przyczyny zatrudniania migrantów z Ukrainy przez polskich przedsiębiorców w latach 2006-2010.....	158
Tabela 36. Porównanie stanowisk pracy, wykonywanych zawodów i rodzajów podejmowanych prac przez migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych u badanych przedsiębiorców	165
Tabela 37. Charakter zatrudnienia (substytucyjny, komplementarny) migrantów z Ukrainy u przedsiębiorców zatrudniających migrantów z Ukrainy do prac prostych i wymagających określonych kwalifikacji	169
Tabela 38. Stopień zaspokojenia potrzeb kadrowych (w zakresie zatrudniania migrantów z Ukrainy) u przedsiębiorców zatrudniających migrantów (w większości) do prac wymagających określonych kwalifikacji w latach 2006-2010	175
Tabela 39. Stopień zaspokojenia potrzeb kadrowych (w zakresie zatrudniania migrantów z Ukrainy) u przedsiębiorców zatrudniających migrantów do prac prostych (w większości) w latach 2006-2010.....	176
Tabela 40. Stopień zaspokojenia potrzeb kadrowych poprzez zatrudnianie migrantów z Ukrainy u badanych przedsiębiorców, ujawniających stałe, okresowe lub dodatkowe problemy z niedoborem polskich pracowników	178
Tabela 41. Brak zainteresowania podjęciem pracy i brak kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach na Ukrainie jako przyczyna braku zaspokojenia potrzeb w zakresie zatrudnienia migrantów z Ukrainy (I grupa przyczyn) zgłaszanych przez polskich przedsiębiorców	181
Tabela 42. Niestawianie się do pracy po otrzymaniu zezwolenia (przyrzeczenia) na pracę lub oświadczenia przedsiębiorcy o zamiarze zatrudnienia migranta jako przyczyna braku zaspokojenia potrzeb w zakresie zatrudnienia migrantów z Ukrainy (II grupa przyczyn) zgłaszanych przez polskich przedsiębiorców	182
Tabela 43. Niepodjęcie pracy u przedsiębiorców przez migrantów z Ukrainy jako przyczyna braku zaspokojenia potrzeb w zakresie zatrudnienia migrantów z Ukrainy (III grupa przyczyn) zgłaszanych przez polskich przedsiębiorców	183
Tabela 44. Rozwiązywanie umów (o pracę lub zlecenia) przez jedną ze stron (lub na zasadzie porozumienia) przed terminem zakończenia umowy jako przyczyna braku zaspokojenia potrzeb w zakresie zatrudnienia migrantów z Ukrainy (IV grupa przyczyn) zgłaszanych przez polskich przedsiębiorców.....	184

Tabela 45. Charakterystyka większej dyspozycyjności migrantów z Ukrainy w porównaniu do pracowników rodzimych w wypowiedziach badanych przedsiębiorców	196
Tabela 46. Porównanie wyrażanych przez przedsiębiorców ocen w zakresie wydajności pracy, jakości pracy i dyscypliny pracy migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych.....	202
Tabela 47. Przejawy lepszej lub gorszej wydajności pracy, jakości pracy i dyscypliny pracy migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych w ocenie przedsiębiorców	211
Tabela 48. Rodzaje kosztów dodatkowych ponoszonych przez przedsiębiorców związane z zatrudnianiem migrantów z Ukrainy	218
Tabela 49. Porównanie sytuacji przedsiębiorców w zakresie trudności z pozyskaniem pracowników rodzimych i oceny skutków dla przychodów ze sprzedaży z tytułu zatrudnienia migrantów z Ukrainy	227
Tabela 50. Czynniki, które mogą przyczynić się w przyszłości do rozwoju migracji z Ukrainy do Polski w ocenie przedsiębiorców.....	232
Tabela 51. Czynniki, które mogą przyczynić się w przyszłości do ograniczenia migracji z Ukrainy do Polski w ocenie przedsiębiorców.....	235
Tabela 52. Przyczyna ograniczania lub rezygnacji w jakimś okresie z zatrudniania migrantów z Ukrainy przez przedsiębiorców.....	241
Tabela 53. Wypowiedzi polskich przedsiębiorców na temat polityki, jaką państwo powinno prowadzić wobec migrantów z Ukrainy.....	243
Tabela 54. Zestawienie pytań badawczych i odpowiedzi dotyczących hipotezy H1	257
Tabela 55. Zestawienie pytań badawczych i odpowiedzi dotyczących hipotezy H2	259
Tabela 56. Zestawienie pytań badawczych i odpowiedzi dotyczących hipotezy H3	261

SPIS RYSUNKÓW

Rys. 1. Rodzaje migracji zarobkowych	21
Rys. 2. Konsekwencje napływu migrantów dla prostego modelu rynku pracy	100
Rys. 3. Wpływ migrantów na sytuację na rynku pracy, na którym występują sztywności wynagrodzeń.....	103
Rys. 4. Lokalizacja województw, z siedzibą osób fizycznych i prawnych, które otrzymały zezwolenia na pracę dla migrantów w okresie 01.01.2009-30.06.2010 przyjętych do badań własnych nad funkcją ekonomiczną migracji zarobkowej z Ukrainy do Polski.....	142
Rys. 5. Lokalizacja powiatów, z siedzibą osób fizycznych i prawnych, które złożyły w urzędzie pracy oświadczenie(a) o zamiarze zatrudnienia migranta(ów) w okresie 01.01.2009-30.06.2010, przyjętych do badań własnych nad funkcją ekonomiczną migracji zarobkowej z Ukrainy do Polski	142

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Liczba migrantów ogółem na świecie w latach 1960-2010 w tys. osób	30
Wykres 2. Liczba migrantów na świecie według kontynentów w latach 1960-2010 w mln osób.....	31
Wykres 3. Liczba migrantów na świecie w grupach krajów o zróżnicowanym poziomie życia w latach 1960-2010 w mln. osób.....	32
Wykres 4. Średnioroczny poziom migracji netto do wyżej rozwiniętych krajów w latach 1960-2050 (przebieg i prognoza).....	34
Wykres 5. Rozwój i prognoza ludności w wieku 20-64 lata w krajach najwyżej rozwiniętych w latach 1950-2050 (warianty: z migracją, bez migracji oraz z wysokim przyrostem naturalnym)	35
Wykres 6. Produkt krajowy brutto Ukrainy w mld USD w latach 1991-2012	42
Wykres 7. Łączna liczba zezwoleń na pracę i oświadczeń pracodawców dla migrantów w Polsce (bez obywateli UE) w okresie 1.01.2006-31.12.2013.....	64
Wykres 8. Odsetek zezwoleń i oświadczeń ogółem dla migrantów oraz dla migrantów z Ukrainy w stosunku do przeciętnej liczby pracujących w Polsce.....	67

Wykres 9. Liczba zezwoleń na pracę i oświadczeń pracodawców dla migrantów w Polsce (bez obywateli UE) w okresie 2010 – I połowa 2014 w tys. osób w okresach półrocznych..	69
Wykres 10. Odsetek przedsiębiorstw wskazujących istnienie problemów z pozyskaniem pracowników wraz z określeniem pozycji tej bariery rozwoju na liście barier w latach 2006-2010.....	116
Wykres 11. Powody korzystania z pracy migrantów wskazywane przez pracodawców w województwie opolskim	122
Wykres 12. Powody podejmowania pracy w województwie opolskim wskazywane przez migrantów.....	122
Wykres 13. Korzyści osiągnęte przez przedsiębiorców dzięki zatrudnieniu migrantów	125
Wykres 14. Liczba przedsiębiorców uczestniczących w badaniach funkcji ekonomicznej migracji według wielkości zatrudnienia	152
Wykres 15. Liczba przedsiębiorców uczestniczących w badaniach funkcji ekonomicznej migracji według klasy miejscowości.....	153
Wykres 16. Liczba przedsiębiorców uczestniczących w badaniach funkcji ekonomicznej migracji według województwa.....	153
Wykres 17. Liczba przedsiębiorców uczestniczących w badaniach funkcji ekonomicznej migracji według wielkości przychodów ze sprzedaży netto w 2010 w mln zł	154
Wykres 18. Liczba przedsiębiorców uczestniczących w wywiadach według wynagrodzenia miesięcznego brutto w 2010	154
Wykres 19. Przedsiębiorcy zatrudniający migrantów z Ukrainy w poszczególnych latach kalendarzowych z okresu 2006-2010 w %.....	155
Wykres 20. Przyczyny zatrudniania migrantów z Ukrainy w ocenie przedsiębiorców według działów gospodarki (N = 516).....	160
Wykres 21. Przyczyny zatrudniania migrantów z Ukrainy w ocenie przedsiębiorców według wielkości firmy mierzonej liczbą zatrudnionych (N = 516)	160
Wykres 22. Przyczyny zatrudniania migrantów z Ukrainy w ocenie przedsiębiorców według siedziby wieś – miasto i jego wielkości (N = 516).....	161
Wykres 23. Porównanie stanowisk pracy migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych u badanych przedsiębiorców według działów gospodarki (N = 516).....	166
Wykres 24. Porównanie stanowisk pracy migrantów z Ukrainy oraz pracowników rodzimych u badanych przedsiębiorców według wielkości zatrudnienia (N = 516)	167

Wykres 25. Porównanie stanowisk pracy migrantów z Ukrainy oraz pracowników rodzimych u badanych przedsiębiorców według klasy miejscowości, w której siedzibę ma przedsiębiorca (N = 516)	168
Wykres 26. Badani przedsiębiorców, którzy w każdym roku w latach 2006-2010 zatrudnili migrantów z Ukrainy w 100% zgodnie ze swoim zapotrzebowaniem (w %).....	177
Wykres 27. Przyczyny braku zatrudnienia odpowiedniej liczby migrantów z Ukrainy	180
Wykres 28. Forma zatrudnienia migrantów z Ukrainy w zależności od działu gospodarki (N = 516)	189
Wykres 29. Forma zatrudnienia migrantów z Ukrainy w zależności od działu gospodarki (N = 516)	189
Wykres 30. Forma zatrudnienia migrantów z Ukrainy w zależności od klasy miejscowości, w której siedzibę miał przedsiębiorca (N = 516).....	190
Wykres 31. Porównanie długości czasu pracy migrantów z Ukrainy i polskich pracowników na podobnych stanowiskach u badanych przedsiębiorców według działów gospodarki (N = 516)	192
Wykres 32. Porównanie długości czasu pracy migrantów z Ukrainy i polskich pracowników na podobnych stanowiskach u badanych przedsiębiorców według wielkości firmy mierzonej liczbą zatrudnionych (N = 516).....	193
Wykres 33. Porównanie długości czasu pracy migrantów z Ukrainy i polskich pracowników na podobnych stanowiskach u badanych przedsiębiorców według klasy miejscowości na podobnych stanowiskach (N = 516).....	193
Wykres 34. Dyspozycyjność migrantów z Ukrainy w porównaniu do pracowników rodzimych w ocenie przedsiębiorców według działu gospodarki (N = 516).....	196
Wykres 35. Dyspozycyjność migrantów z Ukrainy w porównaniu do pracowników rodzimych w ocenie przedsiębiorców według wielkości firmy mierzonej liczbą zatrudnionych (N = 516)	197
Wykres 36. Dyspozycyjność migrantów z Ukrainy w porównaniu do pracowników rodzimych w ocenie przedsiębiorców według klasy miejscowości (N = 516)	197
Wykres 37. Porównanie ocen wyrażanych przez przedsiębiorców dotyczące wydajności pracy migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych według rodzaju działalności (N = 516)	203
Wykres 38. Porównanie ocen wyrażanych przez przedsiębiorców dotyczące wydajności pracy migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych według wielkości zatrudnienia (N = 516)	204

Wykres 39. Porównanie ocen wyrażanych przez przedsiębiorców dotyczące wydajności pracy migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych według klasy miejscowości (N = 516)	204
Wykres 40. Porównanie ocen wyrażanych przez przedsiębiorców dotyczące jakości pracy migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych u przedsiębiorców według rodzaju działalności (N = 516)	205
Wykres 41. Porównanie ocen wyrażanych przez przedsiębiorców dotyczące jakości pracy migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych u przedsiębiorców według wielkości zatrudnienia (N = 516)	206
Wykres 42. Porównanie ocen wyrażanych przez przedsiębiorców dotyczące jakości pracy migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych u przedsiębiorców według klasy miejscowości (N = 516)	206
Wykres 43. Porównanie ocen wyrażanych przez przedsiębiorców dotyczące dyscypliny pracy migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych u przedsiębiorców według rodzaju działalności (N = 516)	208
Wykres 44. Porównanie ocen wyrażanych przez przedsiębiorców dotyczące dyscypliny pracy migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych u przedsiębiorców według wielkości zatrudnienia (N = 516)	208
Wykres 45. Porównanie ocen wyrażanych przez przedsiębiorców dotyczące dyscypliny pracy migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych u przedsiębiorców według klasy miejscowości (N = 516)	209
Wykres 46. Porównanie stawek wynagrodzeń migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych u przedsiębiorców według rodzajów działalności (N = 516)	214
Wykres 47. Porównanie wynagrodzeń migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych u przedsiębiorców według wielkości przedsiębiorcy, mierzonej liczbą zatrudnionych (N = 516)	215
Wykres 48. Porównanie wynagrodzeń migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych u przedsiębiorców według klasy miejscowości (N = 516)	215
Wykres 49. Wpływ zatrudnienia migrantów na przychody ze sprzedaży u przedsiębiorców według działu gospodarki (N = 516)	224
Wykres 50. Wpływ zatrudnienia migrantów na przychody ze sprzedaży u przedsiębiorców według wielkości przedsiębiorcy, mierzonej liczbą zatrudnionych (N = 516)	224
Wykres 51. Wpływ zatrudnienia migrantów na przychody ze sprzedaży u przedsiębiorców według klasy miejscowości (N = 516)	225

Wykres 52. Czynniki, które wpływały pozytywnie na rozwój migracji z Ukrainy do Polski w latach 2006-2010 w ocenie przedsiębiorców	231
Wykres 53. Kontynuowanie zatrudniania migrantów w ocenach badanych przedsiębiorców według rodzajów działalności (N = 516)	238
Wykres 54. Kontynuowanie zatrudniania migrantów w ocenach badanych przedsiębiorców według wielkości przedsiębiorców, mierzonej liczbą zatrudnionych (N = 516)	238
Wykres 55. Kontynuowanie zatrudniania migrantów w ocenach badanych przedsiębiorców według klasy miejscowości (N = 516)	239
Wykres 56. Wypowiedzi przedsiębiorców prowadzących działalność w różnych działach gospodarki na temat polityki, jaką państwo powinno prowadzić wobec migrantów z Ukrainy (N = 516)	244
Wykres 57. Wypowiedzi przedsiębiorców według wielkości, mierzonej liczbą zatrudnionych, na temat polityki, jaką państwo powinno prowadzić wobec migrantów z Ukrainy (N = 516)	245
Wykres 58. Wypowiedzi przedsiębiorców według klasy miejscowości, w której mieli siedzibę, na temat polityki, jaką państwo powinno prowadzić wobec migrantów z Ukrainy (N = 516)	246

Przedmiotem opracowania są wybrane implikacje migracji zarobkowych dla polskich przedsiębiorców zatrudniających migrantów z Ukrainy. Jego wyeksponowanym wątkiem jest spełnianie przez migrację z Ukrainy do Polski funkcji ekonomicznej. Problem ten uważam za niezwykle istotny i wart systematycznego pogłębiania poprzez penetrację badawczą, dokonywaną zarówno w sferze teorii, jak i empirii.

Wysoko należy ocenić podjęcie tego tematu w monografii, która tym samym staje się znaczącym przyczynkiem do badań procesów zewnętrznych migracji zarobkowych, wzbogacając istniejący w tej dziedzinie dorobek studiów i badań naukowych. Podstawowym wkładem dr. Dariusza Klimka do dorobku naukowego w dziedzinie badań nad migracjami jest systematyzacja wiedzy na temat teoretycznych i metodologicznych aspektów migracji zarobkowych w świetle dotychczasowych badań oraz ich wpływu na rozwój gospodarczy i rynek pracy w skali makroekonomicznej. Wkładem dodatkowym jest pogłębienie wiedzy na temat funkcji ekonomicznej, jaką spełniają pracownicy – imigranci w polskich podmiotach gospodarczych.

Na podkreślenie zasługuje również walor aplikacyjny monografii, która przydatna jest dla praktyki w dwóch płaszczyznach – diagnostycznej i metodologicznej. Z punktu widzenia płaszczyzny diagnostycznej wysoce użyteczne dla praktyki gospodarczej jest rozpoznanie przebiegu i skali migracji do Polski w okresie „potransformacyjnym” oraz roli i pozycji migrantów z Ukrainy na polskim rynku pracy i u polskich przedsiębiorców. Z punktu widzenia płaszczyzny metodologicznej walorem aplikacyjnym monografii jest konstrukcja procesu badawczego pozwalającego na przeprowadzenie wielostronnej analizy funkcji ekonomicznej, jaką spełniają migracje zarobkowe w polskich przedsiębiorstwach. Zaproponowany i zastosowany przez dr. Dariusza Klimka proces badawczy cechuje podejście wieloetapowe, triangulacja wykorzystania metod badawczych oraz swego rodzaju uniwersalizm.

Prof. dr hab. Elżbieta Kryńska
Kierownik Katedry Polityki Ekonomicznej UŁ

Migracja ludności w krajach europejskich skupia szczególną uwagę. Podjęty w opracowaniu temat jest niezwykle ważny, gdyż nie ma na polskim rynku wydawniczym opracowań na temat funkcji ekonomicznej migracji z kraju sąsiedniego, którego gospodarka jest słabiej rozwinięta niż w Polsce.

Książka prezentuje szerokie badania empiryczne wsparte bogatą analizą literatury na temat wpływu zatrudnienia migrantów na sytuację polskich przedsiębiorców w zakresie równowagi na wewnętrznym rynku pracy, elastyczności pracy oraz uzyskiwanych wyników ekonomicznych.

Wartością aplikacyjną opracowania są analizy sytuacji na polskim rynku pracy pod wpływem migracji zarobkowej z Ukrainy, wnioski są przydatne dla modelowania polityki migracyjnej w Polsce oraz kształtowania warunków optymalnego zatrudniania migrantów z Ukrainy w polskich warunkach.

Dr hab. Bogusława Urbaniak, prof. nadzw. UŁ
Kierownik Katedry Pracy i Polityki Społecznej UŁ