

Justyna SZPAKOWSKA

studentka Wydziału Ekonomii i Stosunków Międzynarodowych, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

e-mail: justyna.szpakowska18@wp.pl

mgr Tomasz BUCHWALD

doktorant Wydziału Gospodarki Międzynarodowej, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

e-mail: t.buchwald@ue.poznan.pl

dr Robert ROMANOWSKI

Wydział Zarządzania, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

e-mail: r.romanowski@ue.poznan.pl

DOI: 10.15290/ose.2016.02.80.12

ATRAKCYJNOŚĆ POLSKIEGO RYNKU PRACY DLA OBYWATELI UKRAINY – PRZYCZYNY, MECHANIZMY, KONSEKWENCJE MIGRACJI ZAROBKOWYCH

Streszczenie

Od czasu wejścia Polski do Unii Europejskiej jest obserwowany fenomen rosnącego zainteresowania obywateli Ukrainy podjęciem stałej pracy w Polsce i faktycznie ją podejmujących. Do niedawna pracownicy z krajów Europy Wschodniej znajdowali zatrudnienie sezonowe, pracując w rolnictwie, przy prostych pracach fizycznych, które nie wymagały kwalifikacji czy doświadczenia. Takie kraje, jak Wielka Brytania czy kraje skandynawskie przyciągały atrakcyjnymi zarobkami sumiennych i dobrze wykwalifikowanych pracowników. W efekcie migracji zarobkowych Polaków rodzimy rynek pracy zaczął odczuwać chroniczny brak pracowników. W tym samym czasie odnotowano zwiększone zainteresowanie migrantów ze Wschodu polskim rynkiem pracy. Od lat najliczniejszą grupę etniczną zatrudnianą przez polskich pracodawców stanowią Ukraińcy. Z powodu wojny, napięć politycznych i trudnej sytuacji ekonomicznej na Ukrainie w 2014 roku, stale rośnie liczba ukraińskich migrantów w Polsce. **Głównym celem** artykułu jest analiza znaczenia migracji obywateli Ukrainy w rozwoju polskiego rynku pracy. Podstawowe pytania, na które starano się odpowiedzieć w artykule, dotyczyły **przyczyn migracji** zarobkowej ukraińskiej ludności do Polski, a także poziomu atrakcyjności polskiego rynku pracy dla Ukraińców z uwzględnieniem zróżnicowania regionalnego. Ponadto, udział Ukraińców w polskim rynku pracy poddano analizie pod względem: płci, okresu migracji, warunków zatrudnienia oraz wybieranych strategii przetrwania. Zwolennicy obecności obywateli Ukrainy w Polsce przekonują, że polski rynek pracy będzie dalej zainteresowany zatrudnianiem sąsiadów zza wschodniej granicy. Niewątpliwie, rosnące zainteresowanie przedsiębiorstw zasobem pracy ma swoje uzasadnienia m.in. w chęci zatrudniania Ukraińców, którzy są kulturowo bliscy Polakom i nie mają najmniejszych problemów z asymilacją w Polsce. Realizacja strategii zatrudniania pozwoli rozwiązać problem zapaści demograficznej *de facto* już od kilku lat obecnej w Polsce. Czynnikiem dodatkowo hamującym rozwój polskiego rynku pracy pozostaje nadwyżka osób z wyższym wykształceniem, a tym samym brakuje wykwalifikowanych pracowników fizycznych. Powinniśmy uzupełniać deficyt pracowników, wykorzystując instrumenty państwa oraz system instytucji rynku pracy w taki sposób, aby bliscy nam kulturowo

Ukraińcy mogli stać się dobrym uzupełnieniem braków na rynku pracy w Polsce. Podsumowując kwestię korzyści dla polskiego rynku pracy, należy zauważyć, że wszystkie tu wskazane czynniki są następstwem obecności migrantów z Ukrainy na krajowym rynku w ujęciu tak lokalnym, jak i regionalnym. Z ekonomicznego punktu widzenia praca obywateli Ukrainy na stanowiskach fizycznych sprzyja osiągnięciu równowagi na wewnętrznym rynku pracy, pozostając uzupełnieniem znacznego niedoboru pracowników w niemalże wszystkich przekrojach stanowisk. W rezultacie atrakcyjność zatrudnienia obywateli Ukrainy na polskim rynku pracy głównie przekłada się na elastyczność zatrudnienia, określenie (wybór) formy prawnej zatrudniania migrantów, ich czas i system pracy a także ich osobistą dyspozycyjność. Zatrudnieni sumiennie wykonują powierzaną pracę, co bezpośrednio przekłada się na wyniki ekonomiczne działalności firm w postaci wyższych przychodów ze sprzedaży, osiąganych dzięki niższym kosztom pracy, zadowalającej wydajności, jakości i dyscyplinie wykonywanej pracy.

Słowa kluczowe: rynek pracy, migracje zarobkowe, pracobiorcy, pracodawcy, popyt na prace, podaż pracy

ATTRACTIVENESS OF POLISH LABOUR MARKET FOR UKRAINIAN EMPLOYEES: REASONS, MECHANISMS, AND CONSEQUENCES OF ECONOMIC MIGRATION

Summary

Ever since Poland joined the European Union, the citizens of Ukraine have been increasingly interested in permanent employment in Poland, and many of them have actually found jobs in our country. Until recently, workers from Central and Eastern Europe were seasonal employees, working in agriculture or performing other simple physical work that did not require qualifications or experience. Later, however, countries such as the United Kingdom, Sweden or Norway began to attract hardworking and well-qualified employees with high salaries. As a result of the migration of numerous Poles, the domestic labour market began to experience a chronic lack of staff. At the same time, migrants from the East started to manifest an increased interest in the Polish labour market. The largest ethnic group employed by Polish employers over the years are the Ukrainians. Because of the recent war, political tensions and the difficult economic situation in Ukraine in 2014, the number of Ukrainian migrants in Poland has been constantly growing. The main goal of the present paper is to analyze the importance of Ukrainian citizens' migration for the development of the Polish labour market. The main questions considered by the author are related to the causes of Ukrainian migration to Poland, the attractiveness of the Polish labour market for Ukrainians, with attention to regional differences. Moreover, the share of Ukrainians in the Polish labour market is analyzed in terms of gender, migration period, conditions of employment, and chosen survival strategies in foreign labour market.

Key words: labour market, economic migrations, employees, employers, demand for labour, labour supply

JEL: F22, J21, J23

1. Wstęp

Na przestrzeni ostatnich kilkudziesięciu lat w Unii Europejskiej (UE), a także na całym świecie, dzięki m.in. procesom globalizacyjnym, wzrosła świadomość społeczno-ekonomiczna społeczeństwa, a wraz z nią znaczenie migracji zarobkowej. W przypadku krajów UE ruchy migracyjne są ułatwione wewnątrz Wspólnoty poprzez wprowadzenie wspólnej waluty oraz rozbudowany system przepisów prawnych odnoszący się do cudzoziemców. W Polsce możliwość migracji zarobkowej cudzoziemców właściwie narodziła się dopiero po 1989 roku. Stopniowo przez ostatnie 20 lat migracje te ze zjawiska marginalnego stały się trwałą tendencją, a Polska z państwa emigracyjnego, między

innymi dzięki wzrostowi poziomu dobrobytu, przekształca się w państwo emigracyjno-imiigracyjne. Od lat dziewięćdziesiątych XX wieku w Polsce można zaobserwować kształtowanie się niekorzystnych zmian w strukturze wiekowej ludności, spowodowane dwiema przyczynami. Pierwszą z nich jest starzenie się społeczeństwa oraz coraz mniejszy poziom aktywności zawodowej Polaków. Drugą przyczyną jest przystąpienie Polski do Unii Europejskiej, czego wynikiem była znacząca fala emigracji Polaków do państw członkowskich Unii Europejskiej odnotowywana po roku 2004. Ta ogromna fala wyjazdów za granicę nie pozostała bez wpływu na sytuację na polskim rynku pracy. Z naszego kraju wyjechało wielu wysoko wykwalifikowanych pracowników. Jednym z podstawowych czynników, jaki oddziałuje na decyzję o podjęciu pracy w innym kraju, są wyższe zarobki rekompensujące niedogodności życia na obczyźnie oraz chęć poznania lepszego życia. Deficyt „rąk do pracy” spowodował, iż wielu pracodawców zaczęło poszukiwać pracowników poza granicami Polski, co przełożyło się na intensyfikację zjawiska przyływu przedstawicieli innych nacji, poszukujących lepszych warunków życia. Polska staje się krajem coraz bardziej popularnym wśród imigrantów [SIP, 2013, s. 11]. Polski rynek pracy jest otwarty dla obywateli państw Unii Europejskiej zgodnie z zasadą swobodnego przepływu ludności. Jednak do naszego kraju głównie przybywają obywatele państw nienależących do UE, najczęściej z Ukrainy czy też z niektórych państw azjatyckich – Chin i Wietnamu.

Głównym celem artykułu jest analiza znaczenia migracji obywateli Ukrainy w rozwoju polskiego rynku pracy. Podstawowe pytania, na które starano się odpowiedzieć w artykule, dotyczyły przyczyn migracji zarobkowej ukraińskiej ludności do Polski i poziomu atrakcyjności polskiego rynku pracy. Natomiast za cel przyjęto określenie przyczyn i strategii działania Ukraińców na rynku pracy w Polsce.

W dalszej części artykułu starano się odpowiedzieć na pytanie, ilu Ukraińców stosuje studencką strategię spośród wszystkich czterech, które wzięto pod uwagę, tj.: strategii zatrudnienia krótkoterminowego, strategii zwanej *Kartą Polaka*, strategii małżeńskiej i – jako ostatniej – właśnie strategii studenckiej interesującej autorów tego artykułu.

2. Przyczyny migracji zarobkowych – przegląd literatury

Migracje zarobkowe stanowią jeden z najbardziej interesujących przejawów zmiany społecznej. Zainteresowanie migracjami jest dla badaczy społecznych zajęciem doniosłym, choćby ze względu na ich społeczne konsekwencje na każdym z poziomów struktury społecznej – makro, mezo oraz mikro. Dlatego nie powinno zastanawiać spore zainteresowanie tym problemem zarówno ze strony ekonomistów, socjologów, politologów, jak i nawet antropologów kulturowych. Pojawia się także literatura diagnozująca przyczyny migracji, ale redagowana przez historyków, a nawet psychologów niemalże z całego świata. Migracje wpływają chociażby na stan rynków pracy, w tym ich wewnętrzną konkurencyjność; poziom płac, deficyt lub nadwyżkę poszczególnych zawodów, nie pomijając przepływu zarobków. Do grona badaczy, których poruszali m.in. te wybrane aspekty, należą m.in.: T. Berners-Lee [Berners-Lee, 1999], W. Keller [Keller, 2002], J. Bhagwati [Bhagwati, 2004], R. Anderson, P. Brenton, J. Whalley [Anderson,

Brenton, Whalley, 2005], D. Harvey [Harvey, 2006], S. Grimes [Grimes, 2006]. W wymiarze kulturowym migracje uruchamiają procesy przystosowawcze, prowokują konflikty społeczne, procesy integracyjne oraz dezintegracyjne. Wpływają także na lokalne koloryty społeczne w postaci nowych form spędzania wolnego czasu, nowych wzorców konsumpcji, nowej etyki zawodowej, nowych form komunikacji i zarządzania, zmieniają relacje rodzinne, nakładają na migrantów nowe role społeczne czy też zmieniają definicje dotychczas pełnionych ról, przynoszą również zmiany w obszarze norm i wzorów zachowań. Jako przykład wskazano w niniejszym artykule nierzadkie współcześnie – mimo tak rozpowszechnionych i dość łatwo dostępnych narzędzi komunikacji – konsekwencje psychiczne wynikające wyłącznie z rozłąki migranta z rodziną (żoną, dzieckiem), gdyż nie zawsze istnieje możliwość wspólnej migracji zarobkowej rodzin, czego powodem często są finanse rodzin migrantów zarobkowych [Duszczyk, 2011b].

Niemniej ważnym przedmiotem zainteresowań badaczy migracji są różnego rodzaju oczekiwania, a nawet obawy, które towarzyszą migracji od dziesiątków lat. Mamy zatem do czynienia z doniosłym dla życia społecznego zjawiskiem, którego poznawcze zaniedbanie prowadzi wprost do braku zrozumienia dla ludzi, którzy decydują się na migrację ze względu na szansę poprawy warunków życia, co nie jest możliwe w ich rodzimym kraju. Migracje jako zjawisko społeczne były, są i pozostaną wpisane w istotę życia społecznego. Zapewne w przyszłości będzie zmieniać się wyłącznie ich: forma, skala i częstotliwość. W przeglądzie literatury dotyczącej migracji można wskazać różnorodne pozycje, których przybywa, co może świadczyć o tym, że problem nieustannie jest aktualny i będą pojawiały się nowe badania, nie tylko wzbogacające wiedzę w zakresie nauk ekonomicznych.

3. Metodyka badań oparta na metodach niekonwencjonalnych

Spoleczności migranckie są tzw. populacjami ukrytymi – ciężko uchwytymi dla badaczy. Migranci nie zawsze rejestrują swój pobyt, nie sposób dokładnie zlokalizować, gdzie mieszkają, nie ma wykazu cudzoziemskich abonentów telefonicznych. Oznacza to brak możliwości wylosowania reprezentatywnej próby migrantów, a czasem nawet – wyłonienia odpowiednio dużej próby w ogóle. Naprzeciw temu wyzwaniu wychodzi metoda doboru próby Respondent Driven Sampling (RDS). W przeprowadzonym w 2013 roku – na zlecenie NBP – badaniu aktywności ekonomicznej imigrantów w Polsce została ona zastosowana w zestawieniu z bardziej tradycyjną metodą – celowarstwową (CW). Choć zamierzeniem badania było stworzenie rekomendacji w zakresie metodyki badań nad migracjami, przeprowadzone ankiety dostarczyły wielu cennych danych. Prowadzono je wśród imigrantów ukraińskich w aglomeracji warszawskiej. Najciekawsze z zebranych informacji dotyczyły wysokości zarobków i transferów pieniężnych przesyłanych do domu. Okazało się, że badanie RDS było zdecydowanie skuteczniejsze w ich pozyskiwaniu. Jednym z powodów może być bardziej osobisty sposób docierania do rozmówców związany z tą metodą. Na pytania o zarobki odpowiedziały prawie wszystkie osoby rekrutowane do badania metodą RDS. Przy celowarstwowym doborze próby odpowiedzi udzieliła zaledwie co dziesiąta osoba. Z tego

badania wynika, że mediana miesięcznych zarobków netto ukraińskich imigrantów pracujących w Polsce wynosi około 2 200 zł. Mediana środków finansowych przesłanych do domu w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie stanowiła około 5 000 zł. Według deklaracji migrantów, ponad połowa transferowanych pieniędzy jest wydawana na bieżącą konsumpcję i remont lub budowę domu. Znaczące kwoty są także przeznaczane na oszczędności i edukację dzieci. Specyfika imigracji wymusza stosowanie niekonwencjonalnych metod poszukiwania osób badanych. Wiedza (dane), jaką uzyskano tą metodą, wskazuje, że metoda ta była najwłaściwsza do analizowania znaczenia migracji obywateli Ukrainy w kontekście rozwoju polskiego rynku pracy [Górny i in. 2013]. Nielatwo jest oszacować rzeczywistą liczbę pracowników (migrantów z Ukrainy) w Polsce, chociażby dlatego, że oficjalne dane nie są do końca prawdziwe. Celom metodologii posłużyły dane statystyczne Ośrodka Badań nad Migracjami. Należy przypomnieć, że dane nie obejmują pracowników zatrudnionych nielegalnie. Po drugie, statystyki dotyczące wydanych zezwoleń na pracę oraz zarejestrowanych przez pracodawców oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy nie są obiektywne. Nie uwzględniają podejmowania zatrudnienia przez jedną osobę częściej niż raz w roku ani legalnej pracy u kilku pracodawców. Powoduje to, że ten sam migrant jest liczony kilkakrotnie, a faktyczna liczba może być całkiem inna. Ponadto, dane Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej uwzględniają liczbę zarejestrowanych oświadczeń, a nie podjętej na ich podstawie pracy. Co więcej, statystyki dotyczące wydawanych wiz również nie odzwierciedlają rzeczywistości, ponieważ część z nich jest wykorzystywana niezgodnie z przeznaczeniem. Przykładem może tu być zgłaszanie wizyty u rodziny lub znajomych, a faktycznie podejmowanie nielegalnego zatrudnienia. Dodatkowo należy uwzględnić migrantów posiadających *Kartę Polaka*. Polskie jednostki konsularne na Ukrainie do końca 2011 roku rozpatrzyły pozytywnie około 39 tys. wniosków o przyznanie *Karty Polaka*. Karta ta potwierdza przynależność do narodu polskiego. Otrzymują ją Ukraińcy, którzy mają polskie korzenie, a umożliwia ona m.in. bezpłatne otrzymanie wielokrotnej wizy krajowej. Grupa ta nie musi także posiadać zezwolenia na pracę (z mocy prawa jest zwolniona z konieczności wnioskowania o nie i może legalnie podejmować pracę w kraju).

4. Determinanty migracji zarobkowych ukraińskich pracowników do Polski

Ludność Ukrainy to obecnie około 45,5 mln osób. W celu poszukiwania lepszej pracy i z powodu pogarszających się warunków życia na Ukrainie coraz ważniejszym zjawiskiem demograficznym staje się migracja ludności do innych krajów. W ciągu ostatnich lat aż 10% populacji Ukrainy, w tym aż 20% w wieku produkcyjnym, pracowało za granicą. Najczęściej Ukraińcy decydują się wyjeżdżać do Federacji Rosyjskiej, co potwierdzają nieoficjalne dane mówiące o około 2 milionach pracowników, w znacznej części pracujących nielegalnie. W dalszej kolejności imigranci z Ukrainy wybierają **Polskę**, a następnie: Stany Zjednoczone, Izrael, Kazachstan, Niemcy, Hiszpanię oraz Włochy. Spośród krajów wspólnoty europejskiej Polska jest często wybierana przez migrantów z Ukrainy, a sami migranci dobrze się asymilują w społeczeństwie polskim. Oba kraje wiele

łączy zarówno pod względem polityczno-gospodarczym, jak i kulturowym. W byłym Związku Radzieckim liczne ograniczenia i scentralizowane regulacje znacznie ograniczały migracje z Ukrainy. Powstanie niepodległego państwa Ukrainy oraz likwidacja żelaznej kurtyny na początku lat pięćdziesiątych XX wieku dały początek licznym migracjom pomiędzy Rzeczpospolitą a Ukrainą. Zwłaszcza w ostatnich latach jest widoczny zwiększający się przepływ Ukraińców do Polski, głównie w celach zarobkowych. Sprzyjają temu coraz większa liberalizacja czy upraszczanie procedur związanych z wyjazdem i zdobyciem pracy. Polski rynek pracy powoli stawał się i staje dla Ukraińców tym, czym dla Polaków rynek brytyjski i niemiecki.

Obecnie obywatele Ukrainy są najliczniejsi we wszystkich statystykach dotyczących migracji do Polski, tj. dotyczących: wiz, osiedlania się, migracji zarobkowych oraz aplikacji na studia i o polskie obywatelstwo. Coraz większy udział Ukraińców w polskim rynku pracy determinuje wiele czynników. Są to m.in.: bliskość geograficzna, językowa i kulturowa, duży potencjał społeczny i kadrowy oraz uproszczone procedury legalizacji pobytu i zatrudnienia [Bieniecki, Pawlak, 2009, s. 2-3].

Zła sytuacja na rynku pracy na Ukrainie okazuje się najczęściej podawaną przyczyną, a tym samym najistotniejszym powodem wskazywanym przez badanych, przemawiającym za emigracją zarobkową z kraju ojczystego. Na obecną sytuację wpływa jeszcze wiele innych czynników. Jednym z nich jest poziom stopy bezrobocia [Brunarska, Grotte, Lesińska, 2012]. Według oficjalnych danych, stopa bezrobocia na Ukrainie pod koniec 2013 roku wynosiła 8,0% [Brunarska, Grotte, Lesińska, 2012, s. 12]. Jednak realne bezrobocie może być nawet trzy razy wyższe, ponieważ oficjalne dane pomijają często zjawisko, jakim są „bezpłatne urlopy”. Pracodawca wysyła na nie pracowników, kiedy nie jest w stanie wypłacić im pensji w związku z problemami finansowymi firmy. Dane Międzynarodowej Organizacji Pracy wykazują, że w takiej sytuacji jest ponad 2,6 mln Ukraińców. Uwzględniając więc „bezpłatne urlopy” w statystykach, rzeczywisty poziom bezrobocia sięga około 25%.

Kolejnym czynnikiem jest poziom wynagrodzeń należący do najniższych w Europie. Dane Ukraińskiego Urzędu Statystycznego wykazują, że średnia miesięczna pensja na Ukrainie w sierpniu 2013 roku wyniosła 3 304 UAH, co było równoważnością około 1 242 zł, średnie miesięczne wynagrodzenie wynosi obecnie około 3 273 UAH (1 230 zł), podczas gdy w Polsce – w I kwartale 2014 roku – wynosiło 3 900 zł [Brunarska, 2012, s. 156]. Wynagrodzenie na Ukrainie również jest bardzo zróżnicowane pod względem terytorialnym, sięgając nawet 2 500 UAH. Najwyższa średnia płaca notowana jest w Kijowie, gdzie w 2013 roku wynosiła 5 035 UAH i według Niezależnego Stowarzyszenia Ukraińskich Banków (НАБУ), jest o prawie 52% wyższa od średniej krajowej. Oprócz Kijowa, najlepiej opłacane regiony to obwód doniecki (3 820 UAH) i ługański (3 406 UAH). Jednak w większości pozostałych obwodów zarobki nie przekraczają 3 000 UAH lub znajdują się poniżej średniej krajowej. Dodatkowo, w związku z coraz większym zapotrzebowaniem na pracowników umysłowych na ukraińskim rynku pracy, rośnie rozwarstwienie w poziomach wynagrodzeń pracowników nisko i wysoko wykwalifikowanych. Na statystyki wynagrodzeń na Ukrainie silnie również wpływa niski poziom płac pracowników z tzw. niższego szczebla. Ponadto, ukraiński rynek pracy,

w przeciwieństwie do polskiego, oferuje znacznie mniej atrakcyjne warunki zatrudnienia. Jest to spowodowane m.in. trudną sytuacją gospodarczą na Ukrainie. Stawki placowe na podobnych stanowiskach są o wiele niższe od tych w Polsce¹.

Następnym czynnikiem negatywnej oceny sytuacji na ukraińskim rynku pracy jest częste występowanie zjawiska związanego z niewypłacaniem pensji zatrudnionym pracownikom. Jak podają dane Ukraińskiego Ministerstwa Rozwoju Gospodarczego i Handlu, w 2011 roku firmy zalegały z wypłatą pracownikom pensji na kwotę wynoszącą ponad 100 mln euro.

Inna przyczyna tak dużej aktywności Ukraińców na polskim rynku pracy, według Nikołaja Golbina (Николай Гольбин), ukraińskiego eksperta projektu Universal Assistance oraz członka międzynarodowej organizacji PEOPIL (Pan European Organisation of Personal Injury Lawyers), to również wejście w życie umowy o amnestii w 2012 roku, czyli legalizacji pobytu ukraińskich imigrantów, którzy mieszkali w Polsce od 2007 roku.

Kolejny powód tak znacznej aktywności Ukraińców na polskim rynku to brak dodatkowej siły roboczej w wybranych branżach w Polsce. Jest to spowodowane licznymi emigracjami Polaków za pracę m.in. do Wielkiej Brytanii. W tej sytuacji Ukraińcy uzupełniają tę lukę, głównie w sektorach, takich jak: rolnictwo, budownictwo czy gospodarstwa domowe. Wyrażna przewaga Ukraińców wynika również z łatwej adaptacji w Polsce, w przeciwieństwie do innych krajów UE. Sprawia to dość liberalny stosunek do mniejszości ukraińskiej [Bieniecki, Pawlak, 2009, s. 7], która jest traktowana niemalże jak rdzenna ludność. Na terenie kraju znajduje się wiele różnych organizacji, w których migranci uczą się języka polskiego, ponadto istnieje ponad 5 000 polsko-ukraińskich szkół i kościołów grekokatolickich, co pozwala części Ukraińców podjąć decyzję o pozostaniu w Polsce na stałe.

5. Liczba i rozmieszczenie ukraińskich pracowników na polskim rynku pracy

Obywatele Ukrainy stanowią najliczniejszą legalnie pracującą grupę w Polsce. Szacuje się, że wśród wszystkich cudzoziemców zatrudnionych legalnie, Ukraińcy stanowią około 85-90% spośród pracowników z państw trzecich – inaczej krajów Trzeciego Świata². W 2013 roku obywatelom Ukrainy wydano około 20,5 tys. (20 416) zezwoleń na

¹ Wszystkie dane podane w tej części pracy opracowano na podstawie: [Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki, 2014].

² Dzisiaj określenie *kraje Trzeciego Świata* nie jest często spotykane. Wiadomo jednak, że ten termin był ściśle związany z podziałem politycznym świata w czasach *zimnej wojny*, a więc w okresie od 1946 do 1991 roku. Ciekawostką nazewniczą z tamtych czasów jest to, że nie używano u nas określenia *kraje Drugiego Świata*, którymi były tzw. kraje socjalistyczne (dziś nazywane raczej *krajami bloku sowieckiego* lub podobnie). Nietrudno zrozumieć przyczynę tej zmiany nazewniczej: oba wymienione określenia mają charakter wartościujący. *Encyklopedia PWN* w haśle poświęconym krajom Trzeciego Świata podaje serię synonimów, np.: *kraje rozwijające się, kraje słabo rozwinięte, kraje nie uprzemysłowione*. Są to wielowyrzowe określenia jakichś obiektów, w tym przypadku krajów ubogich, zwykle postkolonialnych. Wyrażenia takie nazywa się peryfrazami, a ich pisownia – jak widać – nie jest całkowicie ustalona.

pracę oraz zarejestrowano na nich 217 571 oświadczeń. Oświadczenia rejestrowane w urzędzie pracy przez pracodawców oferują uproszczoną procedurę legalizacji zatrudnienia. Jest to najpopularniejsza forma legalnego zatrudnienia Ukraińców w Polsce. W celach krótkoterminowych wyjazdów zarobkowych ukraińscy imigranci często wykorzystywali wize turystyczne, aż do roku 2007, czyli wejścia Polski do strefy Schengen.

Nielatwo jest oszacować rzeczywistą liczbę ukraińskich pracowników w Polsce, gdyż oficjalne dane z kilku powodów nie są do końca rzeczywiste. Jak podaje Ośrodek Badań nad Migracjami, po pierwsze, dane te pomijają nielegalne zatrudnienie. Po drugie, statystyki dotyczące wydanych zezwoleń na pracę oraz zarejestrowanych przez pracodawców oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy nie są obiektywne. Nie uwzględniają wielokrotnego podejmowania zatrudnienia przez przykładowego migranta więcej niż raz w roku lub legalnej pracy u kilku pracodawców, co powoduje, że ten sam migrant liczony jest kilkakrotnie, a faktyczna liczba może być całkiem inna. Ponadto, dane Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej uwzględniają liczbę zarejestrowanych oświadczeń, a nie podjętej na jej podstawie pracy. Co więcej, statystyki dotyczące wydawanych wiz również nie odzwierciedlają rzeczywistości, ponieważ część wiz otrzymanych przez cudzoziemców jest wykorzystywana niezgodnie z przeznaczeniem, np. te wydawane w celu odwiedzin rodziny lub znajomych mogą umożliwić podjęcie pracy nielegalnej bez zezwolenia. Dodatkowo, warto wspomnieć o Ukraińcach posiadających *Kartę Polaka*. Do końca 2011 roku polskie jednostki konsularne na Ukrainie pozytywnie rozpatrzyły około 39 tys. wniosków o przyznanie *Karty Polaka*. Karta ta potwierdza przynależność do narodu polskiego. Otrzymują ją Ukraińcy, którzy mają polskie korzenie. Umożliwia ona m.in. bezpłatne otrzymanie wielokrotnej wizej krajowej. Ponadto, osoby ją posiadające są zwolnione z konieczności posiadania zezwolenia na pracę.

W latach 2008-2013 zanotowano wzrost liczby oświadczeń wydanych przez pracodawców z około 143 tys. w 2008 roku do ponad 217 tys. w roku 2013 (tabela 1.).

Jednak należy wziąć pod uwagę to, iż wzrost ten wcale nie musi oznaczać faktycznego wzrostu liczby zatrudnionych, ponieważ może być tylko wynikiem stopniowego rozpowszechniania się systemu oświadczeń, który zaczął funkcjonować w 2007 roku. Jak podaje Ośrodek Badań nad Migracjami, w okresie od sierpnia do grudnia 2007 roku w powiatowych urzędach pracy zarejestrowano około 20 tys. oświadczeń. Zapewne uproszczona procedura zachęciła nowych imigrantów, którzy wcześniej nie zdecydowali się na migrację do Polski z powodu trudności związanych z legalizacją zatrudnienia, ale również i umożliwiła ową legalizację tym imigrantom, którzy wcześniej zdecydowali się na pracę nierejestrowaną.

TABELA 1.

**Liczba wydanych zezwoleń na pracę i zarejestrowanych oświadczeń
dla obywateli Ukrainy w latach 2008-2013**

rok	Liczba zezwoleń na pracę	Liczba oświadczeń pracodawców
2008	5 400	142 960
2009	9 504	180 133
2010	13 150	169 490
2011	18 669	239 646
2012	20 295	223 671
2013	20 416	217 571

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Jednakże system oświadczeń jest podatny na wahania, gdyż pomimo znacznego wzrostu oświadczeń wydawanych od 2008 roku, to od 2011 roku jest zauważalny ich spadek o około 20 tys. Wahania te są związane m.in. ze zmieniającym się popytem na pracowników w sektorach budownictwa i rolnictwa.

Szacunki i wyliczenia związane z liczbą Ukraińców pracujących nielegalnie w Polsce są nietłwte do zweryfikowania i mało wiarygodne. Można stwierdzić, że imigranci z Ukrainy stanowią najliczniejszą legalnie pracującą grupę w Rzeczypospolitej. Mimo to, liczba Ukraińców pracujących nielegalnie przewyższa liczbę tych, którzy pracują legalnie.

Według statystyk dotyczących imigrantów zarobkowych z Ukrainy, największa ich liczba przebywa w województwie mazowieckim. W przypadku oświadczeń pracodawcy o zamiarze powierzenia wykonywania pracy obywatelom Ukrainy, na województwo mazowieckie przypada około połowy wszystkich oświadczeń, w 2013 roku było to ponad 121 tys. na ponad 217 tys., czyli około 55%. W 2013 roku dużym zainteresowaniem cieszyły się również województwa: dolnośląskie (około 21 tys. – 10%), lubelskie (około 17 tys. – 8%) i wielkopolskie (około 11 tys. – 5%). Rozkład przestrzenny rejestrowanych oświadczeń Ukraińców w znacznej mierze pokrywa się z rozkładem przestrzennym obywateli Ukrainy zamieszkałych na terenie Polski. To zróżnicowanie trochę inaczej prezentuje się w przypadku zezwoleń na pracę. Około połowy zatrudnionych na podstawie zezwoleń znajduje zatrudnienie w województwie mazowieckim i jest to odpowiednio: 40, 48, 54, 57 i 58% w latach 2008-2012 oraz 53% w roku 2013. Jak widać, odsetek ten systematycznie rósł do roku 2012 z niewielkim spadkiem notowanym w roku 2013. Według danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z 2013 roku, wśród ukraińskich imigrantów zarobkowych zatrudnionych na podstawie zezwoleń powodzeniem cieszą się takie województwa, jak: wielkopolskie (około 7%), małopolskie (niewiele poniżej 7%), dolnośląskie (około 5%) oraz kolejno: pomorskie, lubuskie i lubelskie.

6. Charakterystyka populacji migrantów zarobkowych

Według statystyk dotyczących liczby zarejestrowanych oświadczeń, wynika, iż kobiety stanowią mniej niż połowę badanych (w 2013 roku – około 45%). W przypadku zezwoleń na pracę również można zauważyć nieznacznie mniejszy udział kobiet – w 2013 roku przypadło na nie około 44% wydanych zezwoleń. Jednakże oficjalne dane w znacznej mierze nie uwzględniają zatrudnienia w sektorze gospodarstw domowych, dlatego też mogą one zaniżać faktyczny odsetek kobiet. Informacji dotyczących struktury wiekowej ukraińskich migrantów dostarczają dane odnoszące się do zarejestrowanych oświadczeń pracodawcy. Dzięki nim można dowiedzieć się, że wśród przybyszów z Ukrainy zatrudnionych na podstawie oświadczeń przeważają osoby w wieku od 26 do 40 lat (w roku 2013 stanowili oni około 43%), natomiast osoby w wieku od 41 do 65 lat stanowią około 1/3 wszystkich pracowników (w 2013 roku – około 34%). Z kolei niecałe 20% Ukraińców pracujących w Polsce nie ukończyło 26. roku życia, lecz odsetek ten stopniowo rośnie. Przyczyną tego stanu rzeczy jest wprowadzona uproszczona procedura zatrudniania.

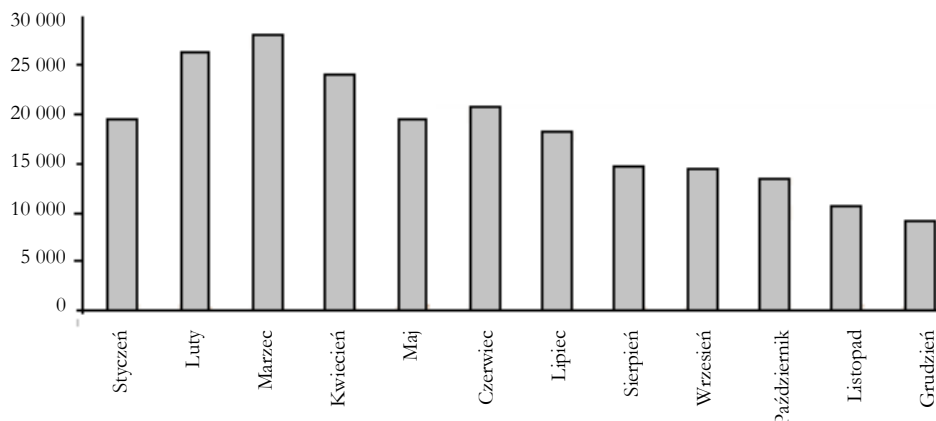
Na podstawie kryterium długości trwania pobytu, tj. nieobecności migrantów w miejscu stałego pobytu, wyróżnia się migracje krótkookresowe oraz długookresowe. Według definicji GUS, do krótkookresowych są zaliczane migracje na okres od 3 do 12 miesięcy, zaś długookresowe stanowią migracje trwające co najmniej 12 miesięcy oraz pobyt stały. Definicja ONZ jest bardzo podobna, nie wspomina jedynie o zameldowaniu na pobyt stały. Jednak nawiązując do tego artykułu, termin migracji krótkookresowych będzie odnosił się raczej do ruchów trwających do 6 miesięcy (bez dolnego ograniczenia).

Migranci krótkoterminowi przeważają spośród wszystkich migrantów z Ukrainy, a zwłaszcza migranci zarobkowi w większości reprezentujący migrację cyrkulacyjną, czyli zazwyczaj krótkoterminową (migracja cyrkulacyjna to powtarzające się przemieszczanie migranta między krajem, z którego pochodzi, a krajem docelowym). Odróżnia to Polskę od innych krajów UE wybieranych przez Ukraińców, takich jak Hiszpania lub Portugalia, do których wyjeżdżają na okres dłuższy, czyli trwający powyżej 6 miesięcy. Zachętą do wyboru Polski jest przede wszystkim bliskość geograficzna, a co za tym idzie – krótki czas podróży i niewielki koszt komunikacji oraz uwarunkowania prawne i instytucjonalne.

Większość migrantów z Ukrainy wykorzystuje pełny okres wykonywania pracy w Polsce dotyczący systemu oświadczeń, czyli 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy. Dość popularne wśród znajomych są „wymiany”, polegające na przekazywaniu sobie miejsc pracy podczas nieobecności, głównie w sektorze usług. Rozpowszechnione są również migracje zarobkowe podczas trwania urlopu, który bardzo często jest bezpłatny. Zobowiązania rodzinne także powodują konieczność powrotów do ojczyzny.

Przewagę wyjazdów krótkoterminowych nad długoterminowymi potwierdzają równocześnie statystyki Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. W 2012 i 2013 roku ponad 90% oświadczeń została wystawiona na okres od 3 do 6 miesięcy, a znaczna większość zezwoleń na pracę na okres od 3 miesięcy do 1 roku. Największą liczbę oświadczeń dla Ukraińców zarejestrowanych przez powiatowe urzędy pracy zanotowano w roku 2013, w okresie od lutego do maja (wykres 1.).

WYKRES 1.

Liczba oświadczeń zarejestrowanych w Polsce na obywateli Ukrainy w poszczególnych miesiącach, w 2013 roku (w tys.)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Liczba ta była średnio ponad dwukrotnie większa od liczby osób zarejestrowanych w okresie od września do grudnia. Wynik ten dowodzi sezonowości ukraińskich migracji, o ile pracodawcy decydują się na rejestrację oświadczeń z pewnym wyprzedzeniem. W rzeczywistości wskaźniki sezonowości zatrudnienia mogą być jeszcze wyższe, biorąc pod uwagę często nielegalną pracę migrantów w takich sektorach, jak budownictwo i rolnictwo.

Wśród ukraińskich migrantów zarobkowych są także i tacy, którzy wybierają model długoterminowy, ponieważ nie są oni w stanie utrzymać się w rodzinnym kraju, a brak szans na szybką poprawę sytuacji gospodarczej utwierdza ich w tej decyzji. Jednak stanowią oni mniejszość. Ważną rolę w procesie migracji z Ukrainy do Polski odgrywają również sieci społeczne. Sieci te są m.in. podstawą funkcjonowania cyrkulacyjnych migrantów, którzy otrzymują wsparcie od doświadczonych już migrantów. Jednocześnie sieci te mają wpływ na migracje osiedleńcze, a zwłaszcza przeobrażanie migracji krótkookresowych w długookresowe.

Jednak uwzględniając niskie szanse na zmianę migracji cyrkulacyjnej w długotrwałą oraz małe prawdopodobieństwo spełnienia się postanowień o zakończeniu cyrkulacji deklarowanych przez ukraińskich migrantów, można wywnioskować, że owa forma mobilności jest dosyć trwała³.

³ Wszelkie dane charakteryzujące populację obywateli Ukrainy w Polsce, w tym również ich rozmieszczenie, przywołano opierając się na danych: [*Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, 2014].

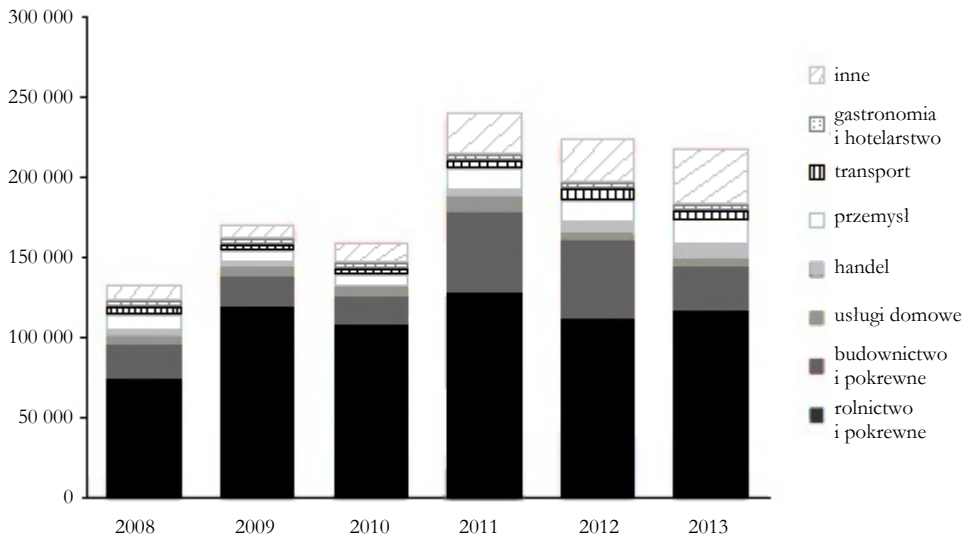
7. Struktura zatrudnienia migrantów z Ukrainy w Polsce (w ujęciu branżowym)

Obecnie większość Ukraińców znajduje zatrudnienie w: rolnictwie, zawodach produkcyjnych i prostych usługach. Potwierdzają to dane dotyczące struktury zarejestrowanych oświadczeń, które stanowią najbardziej znaną formę legalnego zatrudnienia obywateli Ukrainy. Jest to tym spowodowane, iż system oświadczeń został stworzony równocześnie w celu wsparcia zatrudnienia sezonowego, głównie związanego z sektorami rolnictwa i budownictwa.

W strukturze umów krótkookresowych przeważają rolnictwo oraz sektory pokrewne (wykres 2.).

WYKRES 2.

Liczba oświadczeń zarejestrowanych na obywateli Ukrainy według branż, lata 2008-2013 (w tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

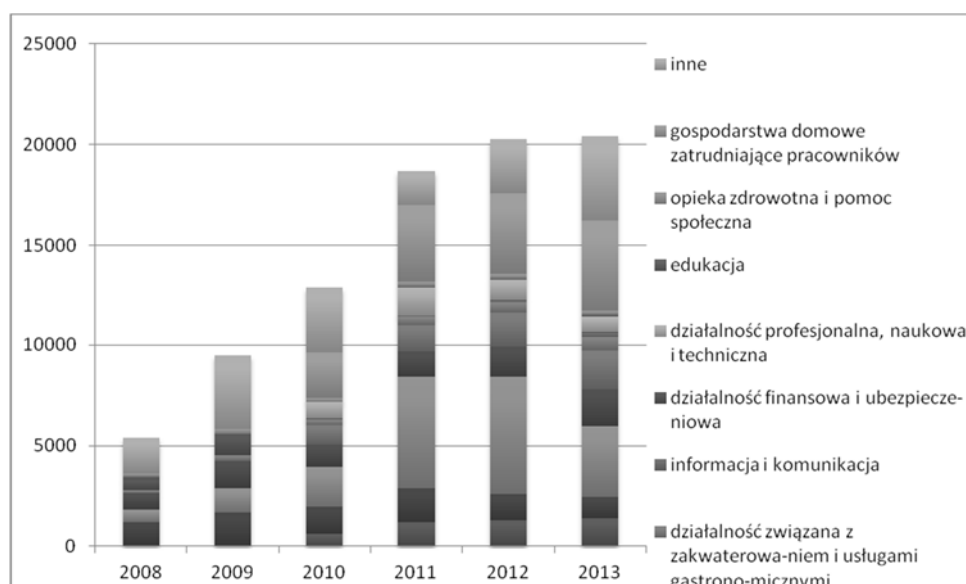
W latach 2008-2013, za wyjątkiem 2012 roku, na ten sektor gospodarki przypadła ponad połowa wszystkich zarejestrowanych oświadczeń. Równocześnie można zauważyć, iż wahania w rolnictwie miały wpływ na wahania liczby oświadczeń rejestrowanych w latach 2008-2013.

Bardziej zróżnicowana struktura według branż występuje w przypadku zezwoleń na pracę. Dane Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej dotyczące zezwoleń na pracę wydawanych według branż obywatelom (liczby przedstawiono na wykresie 3. w tys.) Ukrainy pokazują, że przeważająca część ukraińskich pracowników w ostatnich latach to robotnicy wykwalifikowani, pozostałą część stanowili pracownicy przy pracach prostych, głównie w gospodarstwach domowych.

W latach 2011-2012 był widoczny bardzo duży udział zatrudnionych w budownictwie (wykres 3.). W roku 2013 nastąpił spadek spowodowany wyraźnym wyhamowaniem koniunktury na rynku budowlanym w Polsce. Drastycznie spadła także liczba wydawanych zezwoleń dla nauczycieli z Ukrainy. W roku 2008 wydano 181 zezwoleń dla nauczycieli, w tym 171 dla nauczycieli języków obcych, zwłaszcza języka angielskiego, natomiast w 2013 roku było ich już tylko 28 (z czego tylko jedno zezwolenie na pracę dla nauczyciela języka obcego). Wynik ten może być spowodowany rezygnacją z pracy w Polsce na rzecz innych krajów Unii Europejskiej, które proponują lepsze warunki zatrudnienia, a także nowymi przepisami, które ułatwiają podejmowanie pracy przez nauczycieli dzięki zwolnieniu z konieczności uzyskiwania przedmiotowego zezwolenia na pracę. Tymczasem wzrosła liczba zatrudnionych w handlu oraz w branżach związanych z informacją i komunikacją. Specjaliści przewidują, iż zatrudnienie osób z Ukrainy w sektorach: marketingu i zarządzania, finansów, ubezpieczeń i doradztwa będzie wzrastać. Większość legalnie zatrudnionych obywateli Ukrainy pracuje w Polsce na podstawie oświadczenia pracodawcy, a niewielka liczba osób korzysta z systemu zezwoleń.

WYKRES 3.

Zezwolenia na prace wydawane obywatelom Ukrainy, według branż (w tys.)



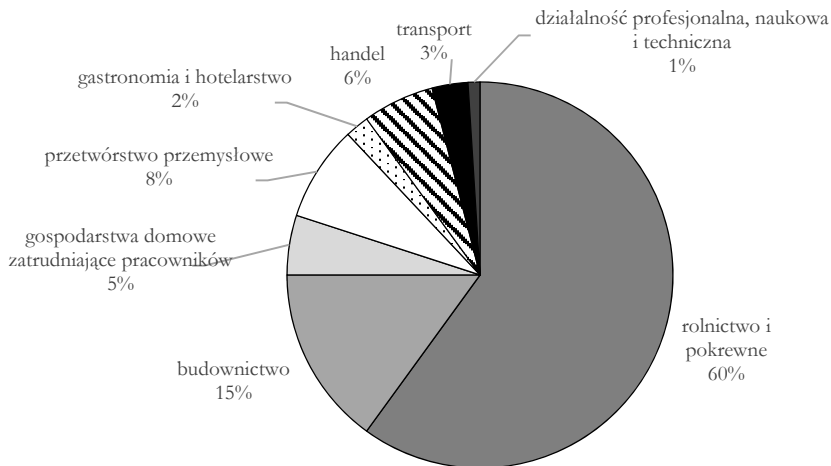
* MPiPS dla 2008 i 2009 roku nie wyróżniło takich sektorów, jak: rolnictwo (i pokrewne); transport i gospodarka magazynowa; informacja i komunikacja; działalność profesjonalna, naukowa i techniczna; gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Zatem można wywnioskować, że przy łącznej liczbie oświadczeń i zezwoleń, struktura zatrudnienia według branż niewiele będzie różnić się od tej, która zaistniała na podstawie samych zarejestrowanych oświadczeń (wykres 4.).

WYKRES 4.

Struktura zatrudnienia Ukraińców według branż w Polsce, w 2013 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Połączenie dla 2013 roku obu form legalnego zatrudnienia, czyli oświadczeń i zezwoleń (wykres 4.), wykazało, że 60% obywateli Ukrainy pracujących legalnie znalazło zatrudnienie w rolnictwie (włącznie z leśnictwem, łowiectwem i rybactwem), a 15% w budownictwie. Następnie 8% w przemyśle, 6% w handlu i 5% w gospodarstwach domowych. Jedynie 1% Ukraińców w 2013 roku prowadziło działalność profesjonalną, naukową lub techniczną. Badania potwierdzają, że wśród migrantów zarobkowych z Ukrainy przeważały osoby wykonujące prace niewymagające wysokich kwalifikacji. Wśród ukraińskich migrantów zarobkowych często mówi się o zjawisku tzw. marnotrawstwa mózgow (*brain waste*), tj. podejmowania za granicą pracy poniżej swoich kwalifikacji.

8. Warunki zatrudnienia

W przypadku obcokrajowców będących obywatelami państw trzecich, czyli m.in. Ukrainy, w celu zgodnego z prawem wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, wymaga się uzyskania **zezwoleń na pracę**. Jednakże od 2007 roku obowiązują przepisy ułatwiające zatrudnianie obywateli: Republiki Białorusi, Gruzji, Mołdowy, Federacji Rosyjskiej, a także Ukrainy. Są oni zwolnieni z obowiązku posiadania

zezwolenia na pracę przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy w ciągu następujących po sobie kolejnych 12 miesięcy. Statystyki dowodzą, iż to właśnie obywatele Ukrainy są główną grupą zainteresowaną skorzystaniem z uproszczonego systemu oświadczeń. Nie ma wątpliwości, że wprowadzenie owego systemu okazało się bardzo korzystną i pożyteczną zmianą. Usprawnił on procedury zatrudniania cudzoziemców, a proste zasady zainteresowały zarówno pracodawców polskich, jak i cudzoziemców chętnych do pracy. Pomimo zalet, należy również wspomnieć o słabych stronach wynikających z wykorzystywania systemu niezgodnie z prawem, m.in. poprzez nadużycia. Oprócz tego, aby zgodnie z prawem wykonywać pracę w Polsce, obywatel Ukrainy musi posiadać także wizę. Jednocześnie istotne jest to, że cudzoziemcy państw trzecich, czyli m.in. Ukrainy, mogą ubiegać się o *Niebieską Kartę UE*, czyli zezwolenie na zamieszkanie i pracę w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji. Oznacza to ujednoczoną procedurę zezwalającą na pracę i zamieszkanie. Jednak *Niebieska Karta* dotyczy tylko wąskiej grupy cudzoziemców, m.in. menadżerów i specjalistów.

Pierwszego maja 2014 roku weszła w życie nowa ustawa z dnia 12 grudnia 2013 roku o cudzoziemcach. Zawiera ona ułatwienia dla obcokrajowców pracujących i studiujących w Polsce oraz tych, którzy zamierzają zalegalizować swój pobyt. Jedną ze zmian jest wydłużenie z 2 do 3 lat maksymalnego okresu pobytu cudzoziemców w Rzeczypospolitej Polskiej dzięki zezwoleniu na pobyt czasowy. Pewną dogodnością jest zarazem wydłużenie terminu, w którym obcokrajowiec będzie mógł się ubiegać o przedłużenie zezwolenia. Wcześniej każdy, kto chciał przedłużyć pobyt w Polsce, powinien uruchomić procedurę przedłużenia zezwolenia przynajmniej na 45 dni przed końcem ważności wizy lub aktualnego zezwolenia pobytowego. Równocześnie nowością jest przyznanie jednego zezwolenia na pobyt i pracę w Polsce, o które można ubiegać się w ramach jednej procedury. Wcześniej, po otrzymaniu zezwolenia na pracę od pracodawcy, cudzoziemiec mógł wystąpić o uzyskanie zezwolenia na pobyt. Według Rogala, szefa Urzędu do spraw Cudzoziemców: *Rozwiązania prawne i instytucjonalne przyjęte w nowej ustawie wpisują się w założenia dotyczące polskiej polityki migracyjnej określone w dokumencie Polityka migracyjna Polski, stan obecny 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*⁴.

9. Strategie działania Ukraińców na rynku pracy w Polsce

Strategie działania stosowane przez ukraińskich migrantów zarobkowych mają na celu zapewnić im przetrwanie na polskim rynku pracy. Pierwszą z nich jest strategia zatrudnienia na podstawie zezwolenia. Ze względu na przepisy, ową strategię wybierają głównie osoby wysoko wykwalifikowane oraz te, które posiadają kwalifikacje w zawo-

⁴ Więcej informacji o wynikach pracy nad ustawą o cudzoziemcach można znaleźć w pozycji: [Od 1 maja ułatwienia dla cudzoziemców...].

dach poszukiwanych na polskim rynku pracy. Są to m.in.: informatycy, lekarze, nauczyciele oraz kierowcy ciężarówek i autobusów. Zezwolenie na pracę daje im okresową stabilność sytuacji.

Kolejną strategią jest strategia zatrudnienia krótkookresowego, która jest charakterystyczna dla imigrantów sezonowych. Pozwala ona na legalną pracę głównie w sektorach związanych z: rolnictwem, budownictwem i pomocą domową. W związku z tego rodzaju migracją pojawiły się pewne praktyki, np. przekazywanie sobie wśród migrantów miejsc pracy i zamieszkania. Popularność tego typu pracy sezonowej w dużej mierze wiąże się z bliskością geograficzną Ukrainy i Polski. Równie ważny jest pobyt na terenie Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie *Karty Polaka*, która daje możliwość legalnej pracy na terytorium Polski. Jedną z możliwych strategii jest także wejście w związek małżeński z obywatelem polskim. Niestety, ważną rolę odgrywa również strategia dotycząca nielegalnego pobytu, a w przypadku ukraińskich pracowników okazuje się bardzo częstym zjawiskiem. Wielu z nich podejmuje się nielegalnej pracy, przebywając na terenie Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie wizy turystycznej lub po upływie ważności wizy roboczej.

Inną strategią jest strategia studencka, która również daje możliwość podjęcia pracy w Polsce oraz legalizacji pobytu. W 2013 roku studenci ukraińscy stanowili największą grupę wśród zagranicznych studentów studiujących na polskich uczelniach. W Europie dyplomy wielu ukraińskich uczelni nie są uznawane. Ponadto, jedną z przyczyn tej sytuacji jest korupcja panująca w ukraińskim systemie edukacji oraz nadmierna formalizacja przepisów. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS), w roku akademickim 2010/2011 w Polsce studiowało około 5 tys. osób z Ukrainy. Natomiast w roku akademickim 2012/2013 było ich już około 10 tys. (dokładnie 9 747) na 29 tys. zagranicznych studentów ogółem studiujących w Polsce, co oznacza, że prawie co trzeci student zagraniczny pochodził z Ukrainy⁵. Od 2005 roku niemalże pięciokrotnie wzrosła liczba ukraińskich studentów w Polsce.

W ostatnich latach Rzeczpospolita Polska coraz bardziej zaczęła otwierać się na ukraińskich studentów, dając im możliwość podjęcia pracy w czasie studiów oraz po ich zakończeniu bez konieczności posiadania zezwolenia na pracę. Zezwolenie na pobyt czasowy dla cudzoziemców, którzy studiuja, jest przyznawane na okres 15 miesięcy. W przypadku przebywania przez cudzoziemca w Polsce krócej niż rok, zezwolenie jest przyznawane na czas trwania roku akademickiego lub studiów oraz dodatkowo na kolejne 3 miesiące. Zaś w sytuacji cudzoziemców kontynuujących studia na kolejnym roku zezwolenia na pobyt czasowy zostały wydłużone z 1 roku do 3 lat [Korczyńska, Duszczyk, 2005]. Zmiany objęły również cudzoziemców będących absolwentami polskich uczelni, którzy poszukują pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej. Mogą oni

⁵ Z raportu Fundacji Edukacyjnej Perspektywy wynika, że prawie jedna trzecia studentów zagranicznych w Polsce to Ukraińcy. Podając dane, powołano się na wyniki raportu pt.: *Studenci zagraniczni w Polsce 2013 [Raport: Studenci..., 2013]*. Raport ten bazuje na: niepublikowanych danych GUS za rok akademicki 2012/2013, badaniu własnym Fundacji Edukacyjnej Perspektywy, a także na danych m.in.: OECD, UNESCO i Eurostatu za rok 2010. Jest to czwarta edycja publikacji przygotowywanej w ramach programu promocji polskich uczelni za granicą pod nazwą *Study in Poland*.

ubiegać się o zezwolenie na roczny pobyt czasowy, co ma ich zachęcić i umożliwić pozostanie w Polsce.

Wśród badanych pracowników byli także i tacy cudzoziemcy, którzy deklarowali chęć podjęcia studiów w Polsce w celu uzyskania prawa do pobytu i podjęcia pracy nie-rejestrowanej. Głównie podejmują oni studia na prywatnych uczelniach i studiach zawodowych. Przykładowo duża liczba ukraińskich studentów studiuje na kierunkach, takich jak: rusycystyka, ukrainistyka itp., traktując je jako łatwą drogę do legalizacji swojego pobytu w Polsce.

10. Propozycje wprowadzenia rozwiązań skutecznych dla polityki zatrudnienia, instytucji pracy i migrantów z Ukrainy dla rządu polskiego

Można przypuszczać, że liczba studentów z Ukrainy studiujących na polskich uczelniach będzie rosła, aż do momentu, w którym nasyci się system. Dzisiaj niemożliwa jest odpowiedź na pytanie, kiedy to nastąpi, ale niewątpliwie migranci bardzo chętnie wybierają Polskę jako kraj, w którym chcą osiąść na stałe (żyć i pracować). Wyzwaniem m.in. dla uczelni stanie się dbanie o to, by przyjeżdżali do Polski studenci jak najlepsi, a nasz kraj stał się dla nich miejscem aspiracji edukacyjnych. Przez ostatnie lata polski rynek pracy jest niezmiennie atrakcyjny dla obywateli Ukrainy. Tym samym badania doktora Dariusza Klimka, odnoszące się do identyfikacji i oceny funkcji ekonomicznej migracji zarobkowych z Ukrainy z perspektywy polskich przedsiębiorstw, dotyczyły wpływów wywieranych przez nie na poziom równowagi na wewnętrznym rynku pracy i postrzegania ich obecności w kraju jako uzupełnienia niedoborów kadrowych w różnych branżach i przekrojach stanowisk. Z badań wynika, że migranci z Ukrainy zatrudniani w kraju mają pozytywny wpływ na równowagę na krajowym rynku pracy (ponad 80% badanych przedsiębiorców za przyczynę zatrudniania migrantów z Ukrainy na stanowiskach fizycznych wskazało potrzebę uzupełnienia niedoborów w zatrudnieniu wywołanych zbyt niskim zainteresowaniem ofertami pracy ze strony polskich robotników. Badacz zwraca uwagę, że w kraju przeważał substytucyjny charakter zatrudniania migrantów (czyli pracowali na tych samych stanowiskach, co wcześniej polscy robotnicy), a zjawisko wypierania miało incydentalny charakter – coraz częściej firmy nie zaspokajają własnego zapotrzebowania na pracowników (jak deklarują, mogłyby zatrudnić jeszcze więcej, gdyby tylko była dostateczna liczba chętnych do pracy i odpowiadała stawianym wymaganiom). Badania Klimka potwierdzają hipotezę, że *migranci z Ukrainy zatrudnieni u polskich pracodawców na stanowiskach robotniczych zwiększają elastyczność swojej pracy*, co oznacza, że potwierdziła się hipoteza związana z atrakcyjnością polskiego rynku pracy dla obywateli Ukrainy. W szczególności migracja sezonowa i częściowo okresowa ma wciąż charakter podobny do tej z lat dziewięćdziesiątych, jednak rośnie liczba migrantów, którzy chcą związać się z polskim rynkiem pracy. Według określenia profesora Okólskiego, dotyczy ona *ludzi na buławce*, a więc osób, które zarabiają za granicą, wracają do kraju, a po wyczerpaniu zarobionych zasobów finansowych ponownie wyjeżdżają do pracy, aby rozpocząć nowy cykl wyjazdu i powrotu [Bos-Karczewska, Ceglińska i in. 2005]. Realne argumenty są takie, że ten typ migracji ani nie po-

maga rozwiązywać problemu bezrobocia i niskich zarobków w kraju, ani nie daje stabilności zatrudnienia migrantom z Ukrainy, mimo to, nasi sąsiedzi coraz lepiej radzą sobie na rynku pracy w Polsce i podejmują się coraz to ambitniejszych zajęć.

Tabela 2. zawiera wybrane uwarunkowania czynników, które prezentują rezultat przeprowadzonych badań własnych. W opinii ich autorów, przywołane czynniki to swego rodzaju diagnoza działań, jakie powinien podjąć polski rząd i zaniechać, jakich się dopuszczono od początku lat dziewięćdziesiątych. Badania trafnie odnoszą się do rynku pracy w Polsce i wskazują na jego atrakcyjność dla obywateli Ukrainy. Wybrane czynniki były przyczyną zarówno sukcesów, jak i niepowodzeń polityki zatrudniania oraz rynku pracy, a także migracji w warunkach polskich. Rozwiązania imigracyjne przyjęte przez kraje należące do wspólnoty europejskiej zawarto w tzw. trzecim filarze UE funkcjonującym pod nazwą *Wymiar Sprawiedliwości i Sprawy Wewnętrzne*⁶. W regulacjach prawnych, m.in. European Commission Report on the Functioning of the Transitional Arrangements Set out in the 2003 Accession Treaty – na który powołuje się Piotr Zientara w rozdziale czwartym monografii *Międzynarodowe migracje o charakterze ekonomicznym: przyczyny mechanizmy, konsekwencje* [Zientara, 2012, s. 111] – wymienia się: politykę azylową, wizową, swobodnego przepływu osób, a także zasady sankcjonujące naruszanie granic zewnętrznych przez obywateli państw trzecich na terenie Unii Europejskiej. Prawo jednak nie pozwala reagować sprawnie w sytuacjach nadzwyczajnych, a za takie należy uznać kryzys migracyjny przybierający na sile, który dotyka całej Unii, w tym Polski.

Przedsiębiorstwa zatrudniające pracowników z Ukrainy będą zmuszone dostosowywać liczbę i strukturę jakościową własnych zasobów ludzkich do ciągłych zmian tak zewnętrznych w otoczeniu, jak i we własnej strukturze. Działania, czyli również wybierane strategie dostosowawcze, mają charakter zarówno ilościowy, jak i jakościowy. Charakter ilościowy przeważnie wiąże się z zastosowaniem zmian restrukturyzacyjnych, takich jak np. automatyzacja procesów skutkujących zwykle zmniejszeniem liczby zatrudnionych. Zmiany jakościowe wynikają przeważnie z wprowadzenia: nowych technologii, charakteru wyrobu lub profilu produkcji. Wymuszają one niejako zmianę: struktury wieku, kompetencji zawodowych oraz płci zatrudnionych.

W działaniach dostosowawczych do zmiennych warunków jest istotne ustabilizowanie wewnętrznego rynku pracy, tj. zapewnienie przetrwania przedsiębiorstwu i załodze oraz wykorzystanie nowych form zatrudnienia pracowników w celu osiągnięcia znacznej elastyczności. W wysoko rozwiniętych krajach Unii Europejskiej w ciągu ostatnich 30 lat nastąpiło znaczne przewartościowanie pewnych procesów oraz zmiana polityki zatrudniania imigrantów, która w Polsce nie funkcjonuje tak sprawnie, jak w innych krajach europejskich. Niewątpliwie, brakuje określonej polityki asymilacyjnej, a dodatkowo zmianom nie sprzyjają nasilające się kontrowersje wokół regulowania przepływu nielegalnych imigrantów.

⁶ Więcej w: [Wróbel, 2008, s. 196].

TABELA 2.

Uwarunkowania sukcesów i niepowodzeń polityki zatrudnienia oraz polityki rynku pracy w odniesieniu do migrantów

Czynności, jakie powinien wykonać rząd	Działania niewykonywane wskutek zaniedbań
Dokładna i precyzyjna diagnoza stanu gospodarki, przedsiębiorstw, sytuacji finansowej, sytuacji na rynku pracy, stanu zatrudnienia (rodzaje kompetencji pracowników oraz możliwość ich dostosowania do nowych warunków).	Brak dokładnej analizy, powierzchowna znajomość sytuacji, brak możliwości na krajowym rynku pracy.
Przygotowanie dokładnego planu strategicznego wyraźnie określającego cel restrukturyzacji gospodarki i sytuację rynku pracy.	Plan ogólnikowy, nieprecyzyjny, nieuwzględniający szczegółów, „robiony na pokaz”.
Przygotowanie precyzyjnego planu operacyjno-społecznego zawierającego wszystkie szczegółowe zamierzenia z uwzględnieniem istotnych aspektów społecznych kierowanych do pracowników z Ukrainy.	Brak planu uwzględniającego nowy stan i strukturę zatrudnienia lub plan wadliwy, nieuwzględniający nowego rozmieszczenia migrantów z Ukrainy w Polsce.
Wzorowa współpraca partnerów procesu.	Brak współpracy partnerów.
Dobra koordynacja działań i realizacja planu strategicznego i operacyjnego.	Brak koordynacji poszczególnych działań, wyrwkowa realizacja planu, brak wiedzy.
Dobrze rozwinięty system informacyjny w kraju, w przedsiębiorstwie oraz na lokalnym rynku pracy.	Brak rzetelnej informacji wśród pracowników oraz w lokalnej społeczności.
Aktywne uczestnictwo kadry kierowniczej restrukturyzowanego przedsiębiorstwa i poszczególnych gałęzi gospodarki.	Brak aktywnego zaangażowania kadry kierowniczej, ministrów, dyrektorów, niekompetencja zawodowa.
Aktywne uczestnictwo organizacji związkowych wspierających procesy zmian i pełniących funkcję informacyjną wśród pracowników na zasadach „pomocy koleżeńskiej”.	Negatywna lub bierna postawa organizacji związkowych wobec procesu zmian, wywołująca negatywne postawy pracowników.
Brak zgody na konwencjonalne zwolnienia. Uzależnienie procesu restrukturyzacji od rekonwersji zawodowej pracowników w celu ponownego przywrócenia większości zasobów pracy do aktywności zawodowej.	Przyzwolenie na konwencjonalne rozwiązania (zwolnienia, wcześniejsze emerytury, odprawy). Zamiar pozbycia się nadwyżki zasobów pracy dzięki importowi za granicę.
Dobrze zorganizowana pomoc własna przedsiębiorstwa dla pracowników w zakresie zmiany zawodów lub uzupełnienia kompetencji.	Brak zainteresowania ze strony przedsiębiorstw dalszym losem pracowników.
Pomoc w zakresie bilansu zawodowego i przygotowania projektu rozwoju zawodowego oraz rozwoju mobilności pracowników.	Brak pomocy w zakresie oceny posiadanych kompetencji. Brak pomocy ze strony kierownictw. Pozostawienie pracowników ich własnemu losowi.
Poradnictwo zawodowe w zakresie dostosowywania kompetencji do potrzeb rynku pracy lub w wyborze dalszej drogi rozwoju zawodowego.	Brak możliwości skorzystania z pomocy doradcy zawodowego lub dokonania samooceny. Brak informacji dotyczących nowych zawodów.
Zrozumienie istoty procesu zmian oraz zachodzących zjawisk, takich jak szok realokacyjny i zjawisko histerezy.	Brak zrozumienia związanego z zachodzącymi zjawiskami i sposobami przeciwdziałania im. Brak potrzeby zmian oraz potrzeby dalszego rozwoju.
Synchronizacja działań zespołu rekonwersji z realizacją planów rozwoju regionu oraz planów rozwoju gospodarczego kraju i polityką społeczną.	Brak synchronizacji działań z planami rozwoju regionu oraz polityką rozwoju gospodarczego.
Właściwy podział zadań i dobrze rozłożone kompetencje. Odpowiedzialność za restrukturyzację przedsiębiorstwa oraz przywrócenie pracowników do ponownej aktywności zawodowej.	Brak kompetentnych osób odpowiedzialnych za realizację poszczególnych działań.

Działania wyprzedzające polegające na prognostyczno-zapobiegawczym kierowaniu: liczbami pracowników, ich kompetencjami, rozmieszczeniem na lokalnym rynku pracy.	Działania o charakterze doraźnym, mające charakter interwencyjny. Brak potrzeby działań długofalowych.
Jasne i czytelne przepisy dotyczące zapotrzebowania i migracji do krajów rozwiniętych oferujących wysokie zarobki. Działania mające charakter powszechny i ogólnie akceptowane.	Rozwiązania prawne ograniczone do wybranych grup zawodowych (takich jak: górnicy, hutnicy, pracownicy PKP). Brak zainteresowania polskimi zasobami pracy i ich samodzielną migracją.
Elastyczny kodeks pracy umożliwiający różne formy zatrudnienia (niepełny wymiar czasu pracy, praca na odległość, umowa o dzieło, wolontariat).	Sztywny kodeks pracy preferujący umowy o pracę na czas nieokreślony. Zmiany powolne, nienadążające za zmianami na rynku pracy.
Spójna polityka państwa w zakresie restrukturyzacji zatrudnienia oraz rekonwersji zawodowej pracowników.	Brak spójnej polityki państwa w tym zakresie, tj. zmian restrukturyzacyjnych i nowych zawodów oraz planów.
Observacja nadchodzących kryzysów i niekorzystnych zjawisk na rynku pracy i działania wyprzedzające.	Bierność w zakresie obserwacji i działań przeciwkryzysowych na polskim rynku pracy.
Przygotowanie wielu nowych stanowisk dla własnych absolwentów oraz nowych miejsc pracy dla imigrantów w związku z koniecznością odmłodzenia siły roboczej.	Brak sensownych działań w zakresie wygenerowania nowych stanowisk dla absolwentów uczelni (studentów ukraińskich) nie będzie sprzyjał strategii studenckiej.

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych (dotychczas niepublikowanych) autorstwa dr. inż. Krzysztofa Gąsiorowskiego oraz doktoranta Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu Tomasza Buchwalda (z 2013 roku).

11. Podsumowanie

W artykule głównym przedmiotem analizy było znaczenie migracji obywateli Ukrainy dla rozwoju polskiego rynku pracy. Można uznać, że polski rynek pracy jest dla nich atrakcyjny. Potwierdzają to dane statystyczne dotyczące struktury i warunków zatrudnienia imigrantów z Ukrainy. Wspomnianej atrakcyjności polskiego rynku pracy służą strategie działania, które wybierają imigranci z Ukrainy, jak również propozycje rozwiązań podnoszące skuteczność polityki zatrudniania i rynku pracy w Polsce. Z drugiej strony istnieje szereg czynników specyficznych w sferach: prawnej, ekonomicznej, społecznej (w zasadzie innych dla: każdej branży, rodzaju przedsiębiorstwa, regionu, lokalnego rynku). Poszukiwanie, a następnie określenie najbardziej charakterystycznych czynników tworzących bariery lub powodujących uzyskanie sukcesu nie przedstawia polskiego rynku pracy jako atrakcyjnego, aczkolwiek Polska może pozostać krajem najczęściej wybieranym przez obywateli Ukrainy. Z dostępnych danych (do końca roku 2013) wynika, iż najwięcej migrantów zarobkowych w Polsce pochodzi z Ukrainy. Bardzo aktywnie funkcjonują oni na polskim rynku pracy, a ich liczba stale wzrasta. Szczególnie widoczne jest to w przypadku zezwoleń na pracę. Od 2011 roku zaobserwowano niewielki spadek jedynie w odniesieniu do wydanych oświadczeń. Wynika to z podatności systemu oświadczeń na wahania związane ze zmieniającym się popytem na pracowników w takich sektorach, jak budownictwo i rolnictwo. Niestety, z powodu powszechnego wykonywania przez nich nielegalnej pracy trudno dokładnie oszacować ich liczbę. Jednakże dzięki liberalizacji polityki zatrudnienia wobec migrantów z państw trzecich, w tym Ukrainy, w ostatnich latach zanotowano wśród nich wzrost zainteresowania

legalnym zatrudnieniem [Duszczyk, 2011, s. 22-35]. Z punktu widzenia Polski migracja zarobkowa Ukraińców uzupełnia luki na polskim rynku pracy, wywołane brakiem siły roboczej, szczególnie w sezonie letnim. Ponadto, ze względu na podobieństwa kulturowe Ukraińcy łatwo się integrują, a ich pobyt nie powoduje wzrostu bezrobocia, gdyż często wykonują oni prace, których sami Polacy niechętnie się podejmują.

Pomimo problemów, z jakimi zmagają się polska gospodarka, należy zakładać dalszy wzrost zatrudnienia cudzoziemców w Polsce, w tym i Ukraińców. Istotnym aspektem jest jednak kształtowanie atrakcyjności polskiego rynku pracy w długim okresie.

Wkład autorów w powstanie artykułu

Justyna Szpakowska – opracowanie koncepcji artykułu, opracowanie części teoretycznej, statystycznej, graficznej – 33%

mgr Tomasz Buchwald – opracowanie części teoretycznej, statystycznej, metodycznej, określenie celu głównego i założeń badawczych, przeprowadzenie badań, wnioski końcowe – 33%

dr Robert Romanowski – wprowadzenie do pracy badawczej, opracowanie części teoretycznej, statystycznej, założeń metodycznych, wnioski końcowe – 33%

Literatura

- Bieniecki M., Pawlak M., 2009, *Strategie przetrwania. Adaptacja ukraińskich migrantów zarobkowych do polskiej rzeczywistości instytucjonalnej*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Bos-Karczewska M., Ceglińska A. i in., 2005, *Migracje szansą na zatrudnienie*, Polskie Forum Obywatelskie, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk, http://www.kongresobywatelski.pl/wp-content/uploads/2009/08/ksiazki_pdf_Migracje_-_Szansa_czy_zagrozenie.pdf (data wejścia: 18.08.2015).
- Brunarska Z., 2014, *Ukraińscy migranci zarobkowi w Polsce-dlaczego tak trudno ich policzyć?* „Studia BAS”, nr 4 (40).
- Brunarska Z., Grotte M., Lesińska M., 2012, *Migracje obywateli Ukrainy do Polskie w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego: Stan obecny, polityka, transfery pieniężne*, CMR Working Papers, nr 60 (118), Warszawa.
- Brzozowski J., 2011, *Ekonomiczne teorie Migracji Międzynarodowych*, Zeszyty Naukowe 855, Prace z zakresu Studiów Europejskich i Międzynarodowych, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków.
- Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, 2014, Dane Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> (data wejścia: 15.01.2014).
- Dąbrowski P., 2014, *Praca przymusowa cudzoziemców w Polsce. Analiza zjawiska w niabranych grupach imigranckich*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Duszczyk M., 2011, *Polityka imigracyjna UE – Odpowiedź na kryzys migracyjny 2011 roku*, „Wspólnoty Europejskie”, nr 4(209), lipiec/sierpień.

- Duszczyk M., 2011b, *Polityka imigracyjna Unii Europejskiej oraz swobodny przepływ pracowników – ewolucja i teraźniejszość*, Oficyna Wydawnicza Aspra-Jr, Warszawa.
- Duszczyk M., 2012, *Polska polityka imigracyjna a rynek pracy*, Oficyna Wydawnicza Aspra, Warszawa.
- Финансово грамотни українці відкладають більше грошей, 2013, vkurse.ua, <http://vkurse.ua/ua/business/otkladyvayut-bolshe-deneg.html> (data wejścia: 10.01.2014).
- Główny Urząd Statystyczny Ukrainy, http://www.ukrstat.gov.ua/imf/arhiv/zp_u.htm, (data wejścia: 11.01.2014).
- Гольбін Н., 2012, *Почему украинцы выбирают Польшу?*, pravotoday.in.ua, <http://pravotoday.in.ua/ua/blogs/1427/402/> (data wejścia: 20.04.2014)
- Górny A., Kaczmarczyk P., Napierała J., Toruńczyk-Ruiz S., 2013, *Raport z badania imigrantów w Polsce*, OBMF, Warszawa.
- Korczyńska J., Duszczyk M., 2005, *Zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców w Polsce: próba analizy i wniosków dla polityki migracyjnej*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa, <http://www.isp.org.pl/files/10686100250984876001118673762.pdf> (data wejścia: 21.11.2013).
- Makulec A., 2013, *Konsekwencje migracji wysoko wykwalifikowanego kapitału ludzkiego dla krajów wysyłających i migrantów na przykładzie personelu medycznego*, Ośrodek Badań nad Migracjami, nr 61 (1190).
- Od 1 maja ułatwienia dla cudzoziemców mieszkających, studiujących i pracujących w Polsce, Urząd do Spraw Cudzoziemców, <http://www.udsc.gov.pl/Nowa,ustawa,o,cudzoziemcach,podpisana,przez,Prezydenta,RP,,2242.html> (data wejścia: 02.02.2014).
- Raport: *Studenci zagraniczni w Polsce 2013*, 2013, PAP, Warszawa, <http://naukawpolsce.pap.pl>, (data wejścia: 22.09.2015).
- Rozporządzenie 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 z późn. zm.).
- Sielicka B., *Ukraińcy wolą pracować w Polsce, bo zarabiają 3 razy więcej*, Bankier.pl, 04.12.2013, http://euro.bankier.pl/news/article.html?article_id=3005001, (data wejścia: 12.03.2014).
- SIP, 2013, *Studenci zagraniczni w Polsce 2013*, Raport analityków programu „Study In Poland”, Warszawa, http://www.studyinpoland.pl/konsorcjum/images/stories/96_2014_newsletter/raport.pdf (data wejścia: 02.04.2014).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2008, Nr 69, poz. 415 z późn. zm.).
- Wenzel M., 2009, *Stosunek do obcokrajowców w Polsce*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa, <http://www.isp.org.pl/files/7735258070251767001254129661.pdf> (data wejścia: 20.11.2013).
- Wróbel I., 2008, *Regularyzacja statusu nielegalnych imigrantów w Unii Europejskiej*, „Przegląd Zachodni”, nr 2.p