



CENTRE OF
MIGRATION
RESEARCH

Migracje jako odpowiedź na potrzeby polskiej gospodarki w warunkach globalnej konkurencji o zasoby pracy

Paweł Kaczmarczyk
Uniwersytet Warszawski

*Konferencja Polska i Pomorze jako część globalnego rynku pracy - konkurencja o zasoby
ludzkie*

15 listopada 2023

Struktura prezentacji

- ❑ **Uwagi wstępne: dlaczego kontekst ma znaczenie**
 - ❑ Polska jako Nowy Kraj Imigracji (NIC)
 - ❑ Globalna konkurencja o zasoby
- ❑ **Imigranci na polskim rynku pracy w dobie globalnych szoków**
- ❑ **Migracja a potrzeby polskiej gospodarki – wnioski i obszary problemowe**

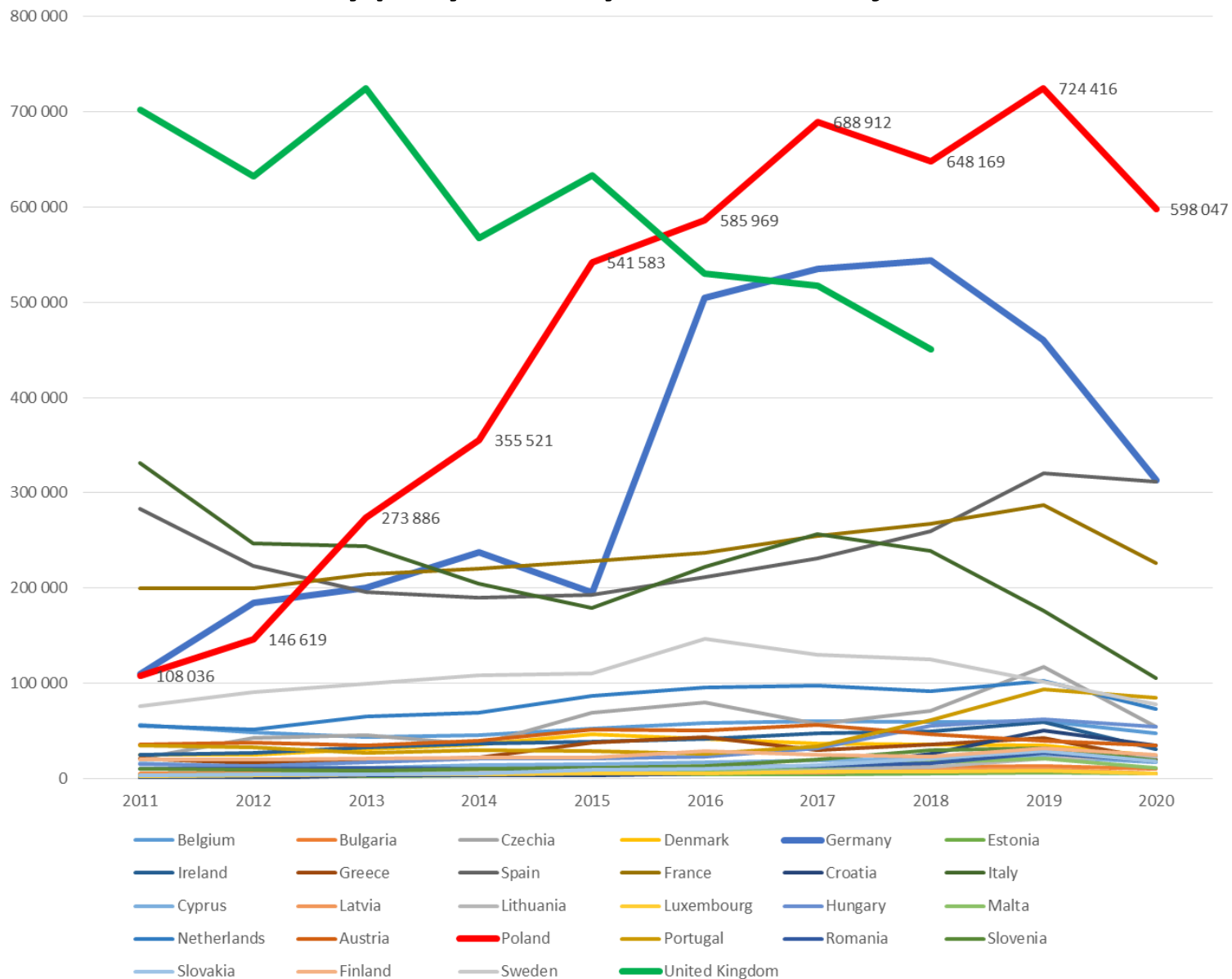
Polska jako nowy kraj imigracji

- **Bardzo opóźniony proces przekształcania w kraj imigracji**
- **Polska jako NIC:**
 - Specyfika kraju / społeczeństwa docelowego
 - Stan rozwoju instytucji związanych z migracjami
- **Specyficzna (?) sytuacja Polski wynikająca z określonego miejsca w cyklu migracyjnym**
 - duży udział migrantów czasowych
 - słabo rozwinięta gospodarka etniczna
 - „rynek imigracyjny” zdominowany przez kilka nacji

 - dominująca rola migracji zarobkowych // ekonomizacja migracji // przekonanie (władz centralnych) o niewielkich potrzebach integracyjnych

Polska jako nowy kraj imigracji

Pierwsze dokumenty pobytowe wydawane w krajach UE, 2011-2020

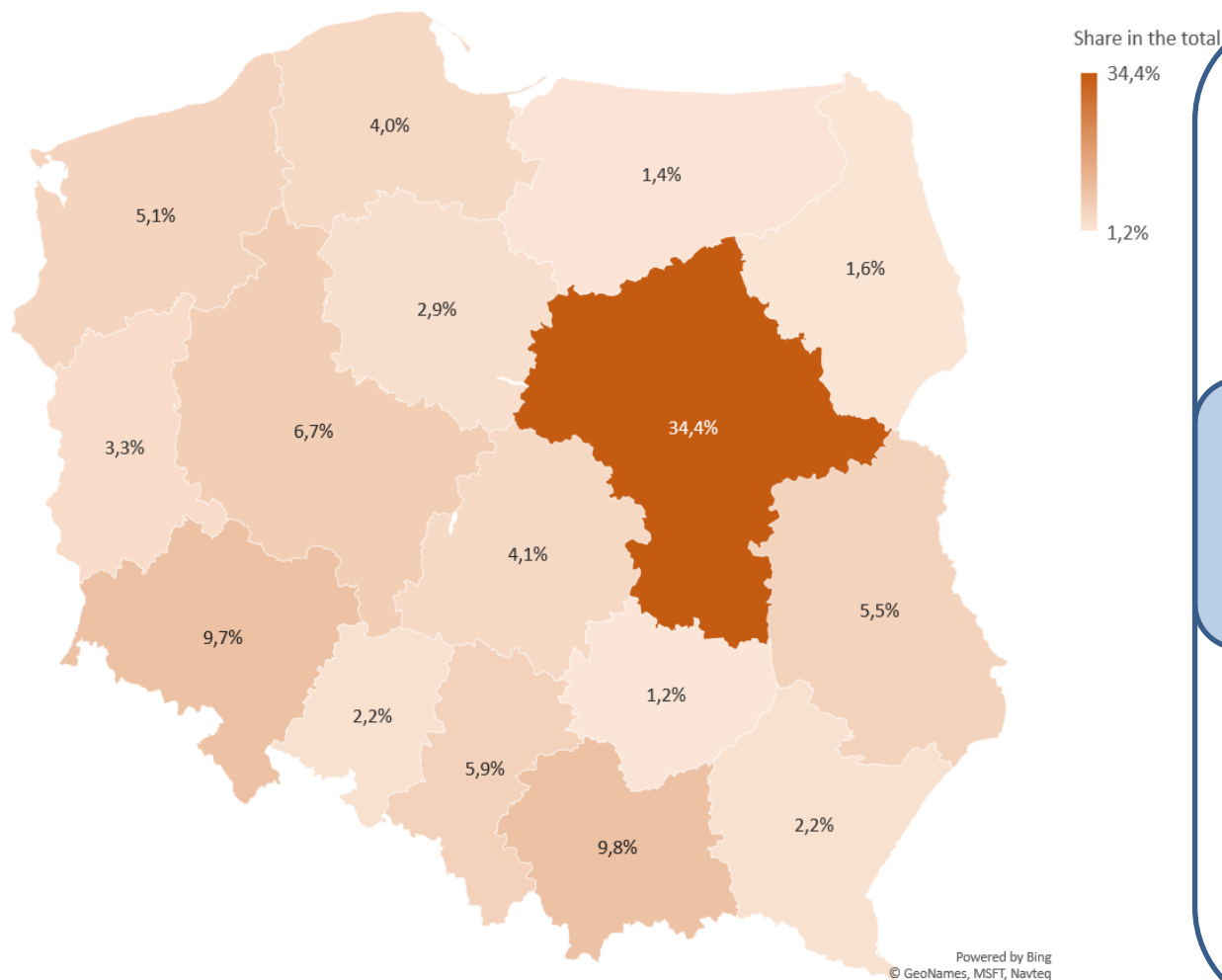


Źródło: EUROSTAT



Polska jako nowy kraj imigracji

Imigranci przebywający w Polsce (w wieku 18 i więcej lat, stan na grudzień 2016)



- 744 tys.
- Mężczyźni (67%)
- Wiek produkcyjny (97%)
- Ukraińcy (61%)
- 2015: 284 tys,
- 2016: 455 tys.
- 70% do 12 mies.
- 36% z wyksz. wyższym
- Warszawa (22%)

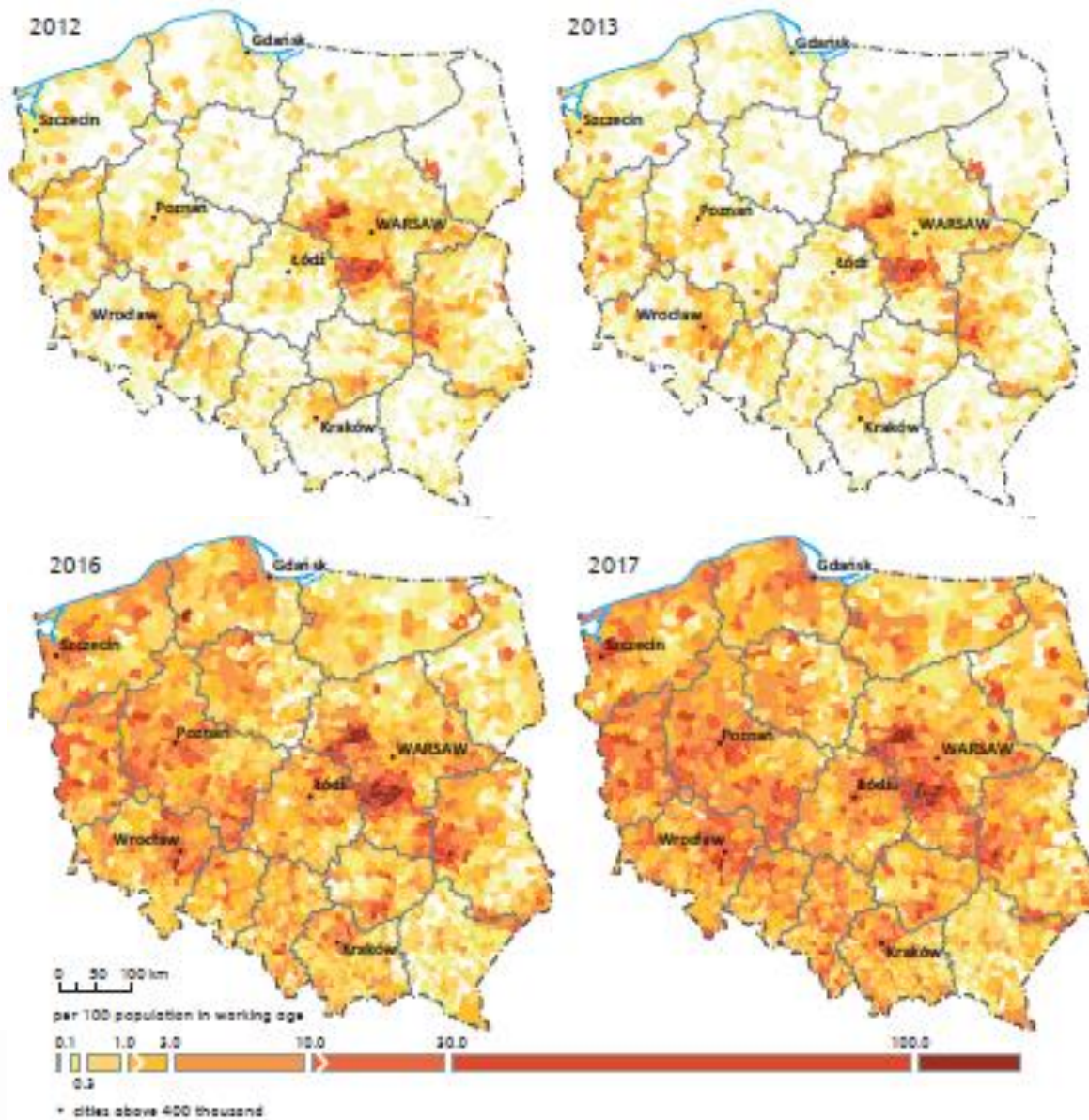
Koniec 2019: 2,2 mln imigrantów (GUS 2020)



Koniec 2020: 5-7% spadek (MCA)

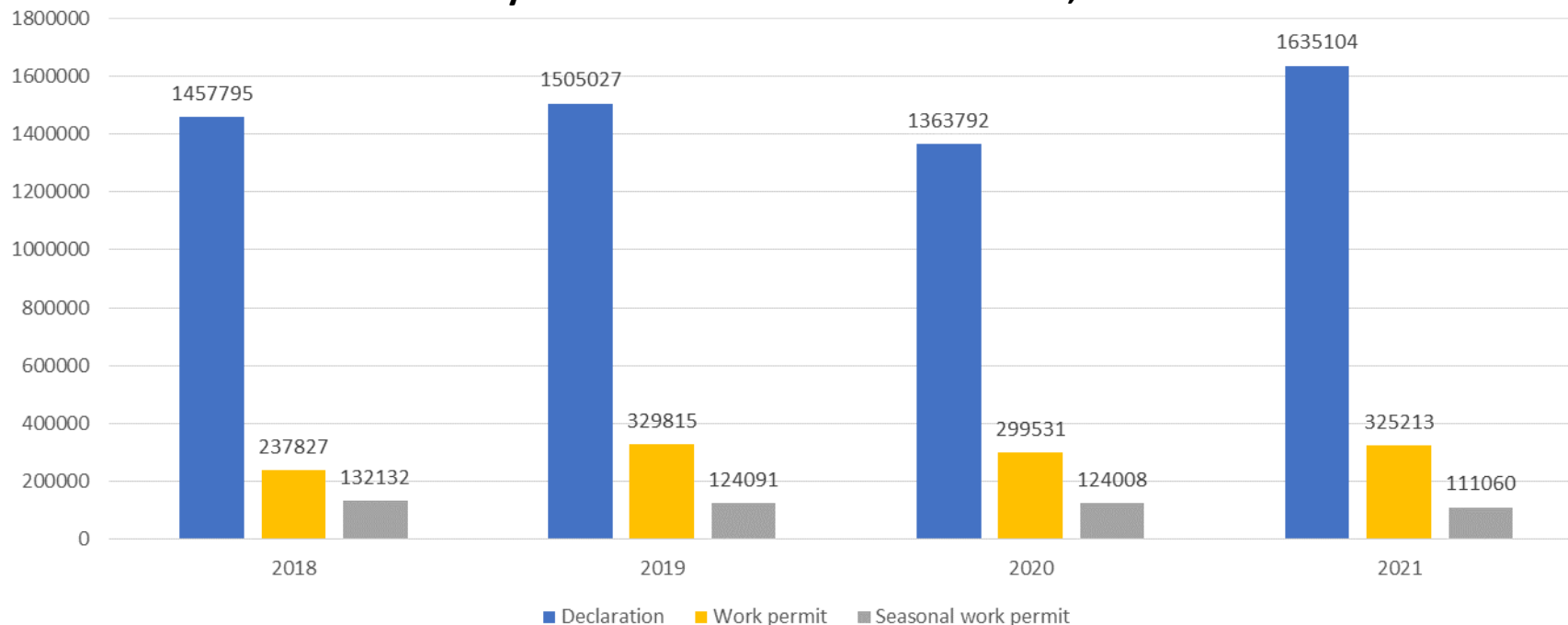
Polska jako nowy kraj imigracji

Zmiana skali rejestracji w ramach procedury uproszczonej na poziomie gmin (liczba dokumentów na 100 osób w wieku produkcyjnym), 2012-2017

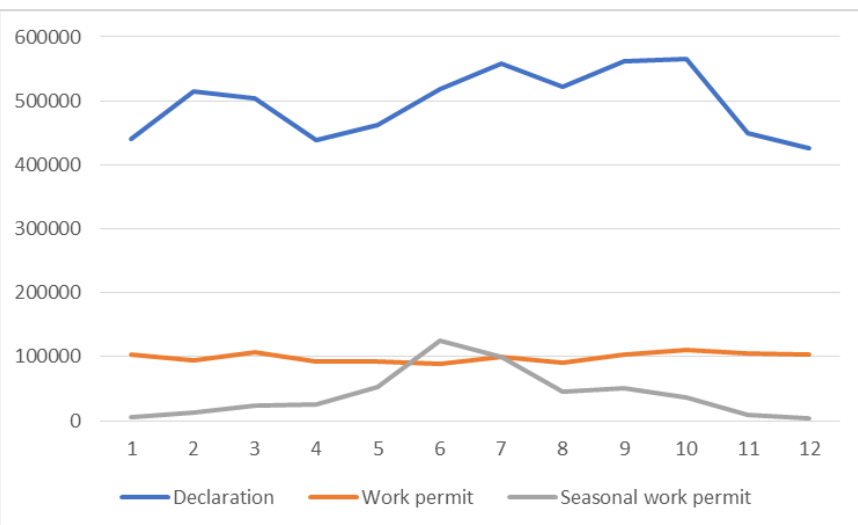


Polska jako nowy kraj imigracji

Formy zatrudnienia cudzoziemców w PL, 2018-2021



Sezonowy wzorzec zatrudnienia, 2018-2021



Ukraina:

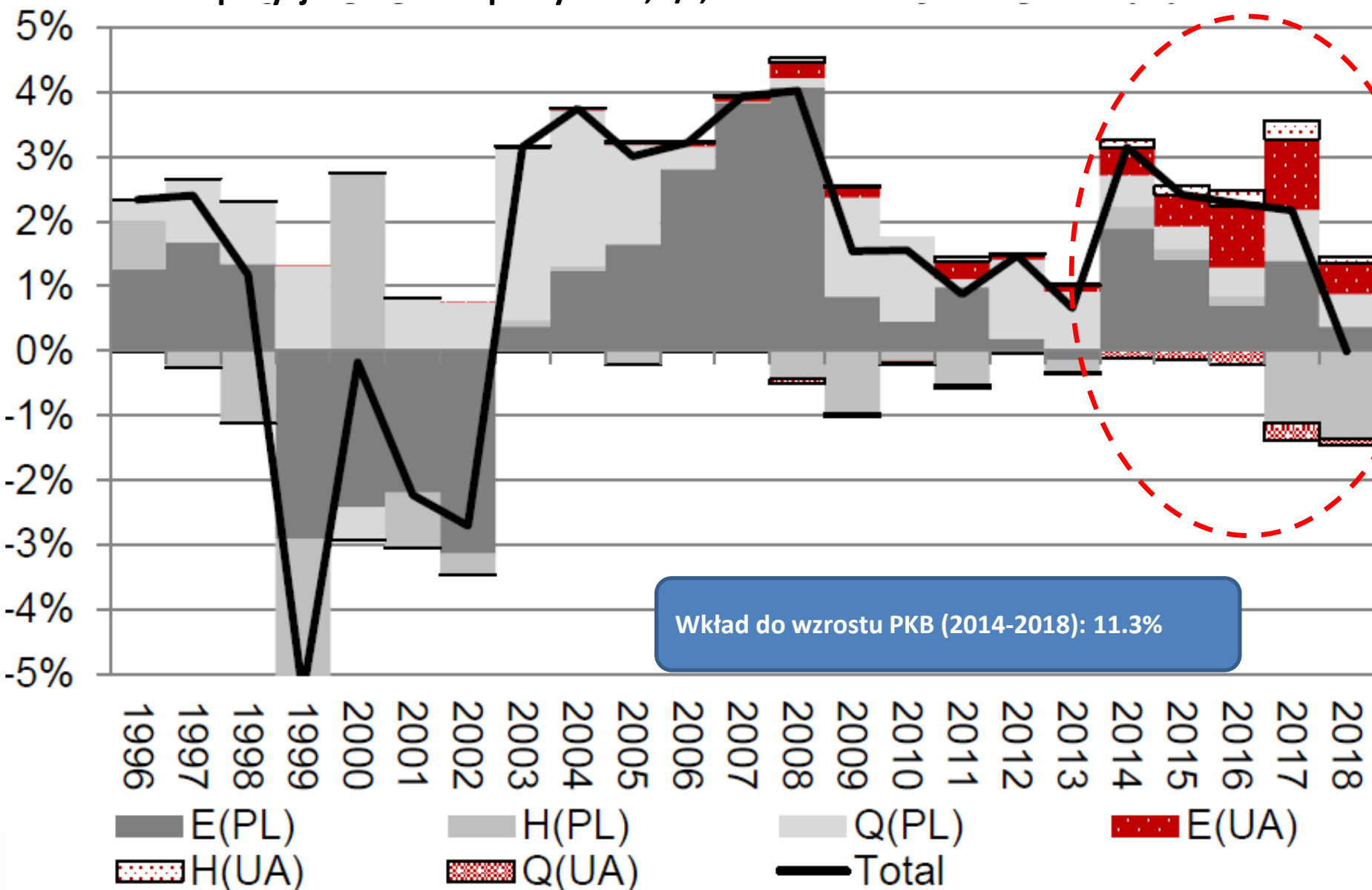
- Deklaracje: 88%
- Zezwolenia na pracę: 71%
- Zezwolenia na pracę sezonową: 98%

Polska jako nowy kraj imigracji

- **Rosnąca rola pracowników cudzoziemskich w wielu sektorach** (rolnictwo, budownictwo, usługi niewykwalifikowane → przemysł, handel, logistyka) (Górny i Kaczmarczyk 2020; Growiec et al. 2019)
- Oznaki **uzależnienia od cudzoziemskiej siły roboczej** w niektórych z nich (Górny i Kaczmarczyk 2019)
- **Komplementarni czy substytucyjni?** (sektory / prace / pozycje zawodowe) (Górny et al. 2018)
- Nieoczywisty wpływ na poziom płac → **kompresja płac** (Strzelecki 2019)
- **Inne efekty:** konsumpcja, rynek mieszkaniowy, aktywność ekonomiczna pracowników krajowych
- **Efekt zagregowany?**

Polska jako nowy kraj imigracji

Dekompozycja nakładów pracy w PL, r/r, 1996-2018



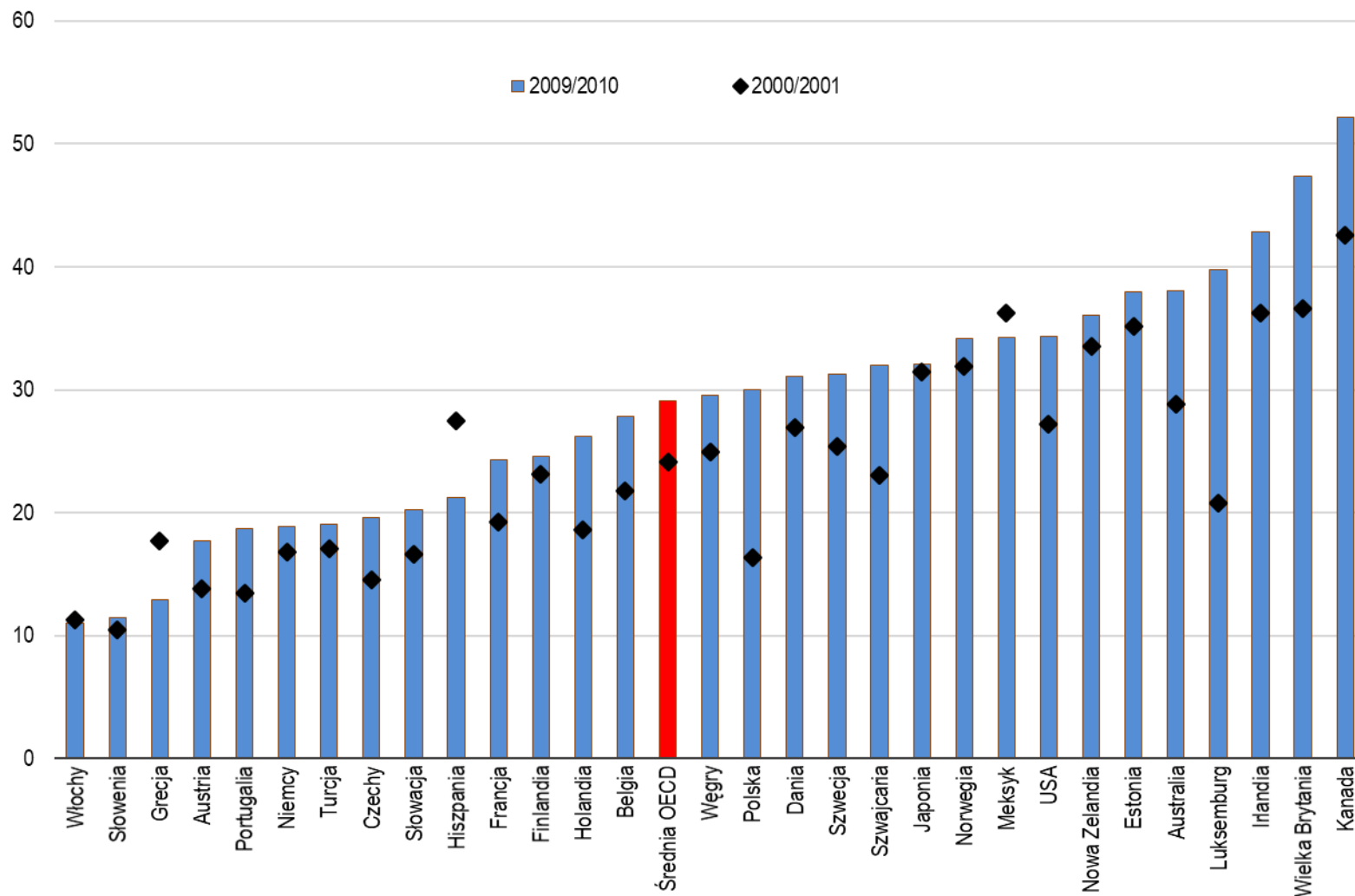
Globalna konkurencja o zasoby – przypadek specjalistów

- **Pracownicy wysoko wykwalifikowani – dlaczego istotni?**
- **Pracownicy o wysokich kwalifikacjach – czy specyficzni?** Podstawowe czynniki skłaniające do migracji osoby o wysokiej jakości kapitału ludzkiego (OECD 2022):
 - wyższe płace i lepsze możliwości realizowania kariery zawodowej;
 - specyficznym ukierunkowane i zdefiniowane polityki migracyjne krajów docelowych;
 - chęć podniesienia poziomu wykształcenia, realizacji badań naukowych lub odpowiedniego opanowania języka obcego;
 - korzystne warunki instytucjonalne i finansowe za granicą dla naukowców, wyrażające się m.in. we wsparciu sektora badawczo-rozwojowego i generowaniu wysokiego popytu na pracowników tego sektora;
 - pozytywny klimat dla innowacji, m.in. dla rozwoju (zapoczątkowania) biznesu lub samozatrudnienia;
 - rozwój i wzrost zasięgu terytorialnego korporacji transnarodowych.
- **Pracownicy o wysokich kwalifikacjach – co wiemy o wzorcach migracji?**



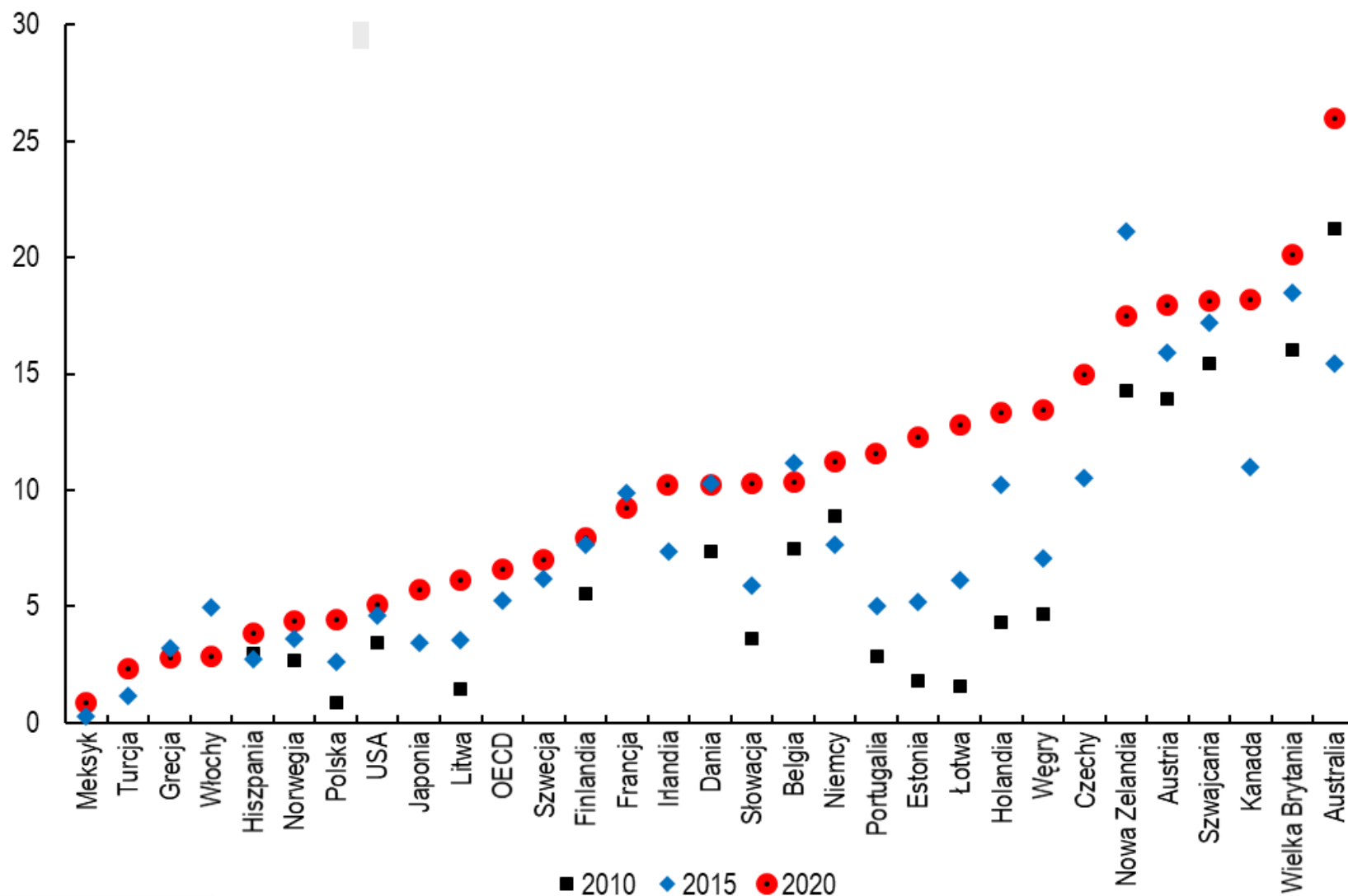
Globalna konkurencja o zasoby

Pracownicy o wysokich kwalifikacjach w ogóle imigrantów



Globalna konkurencja o zasoby

■ Studenci z zagranicy – udział w całkowitej liczbie studentów



Globalna konkurencja o zasoby

■ Pracownicy o wysokich kwalifikacjach – co wiemy o uwarunkowaniach migracji?

Table 1. Overview of dimensions and variables in the Talent Indicator framework

Dimensions	Workers	Entrepreneurs	Students
Quality of Opportunity	Migrant unemployment rate Migrant over-qualification rate Migrants with temporary contracts Migrants with part-time contract	Strictness of employment protection Product market regulation index Trade openness Ease of doing business index	Universities ranked in the World's top 500
Income and Tax	Earnings of highly educated workers Price level index Tax wedge	Earnings of highly educated workers Price level index Corporate tax	Earnings of skilled workers Price level index Difference in university tuition fees between domestic and foreign students Hours/week international students are allowed to work
Future Prospects	Dependency ratio in 2050 Acquisition of nationality Ease of status change from temporary to permanent	Dependency ratio in 2050 Acquisition of nationality Ease of status change from temporary to permanent	Dependency ratio in 2050 Acquisition of nationality Ease of status change from study to temporary Months allowed to stay in the country after graduation
Family environment	Right for spouse to join migrant and to work Easiness for children of migrants to get citizenship PISA math test scores Public expenditure on family benefits Participation tax rate for second earner parent entering employment	Right for spouse to join migrant and to work Easiness for children of migrants to get citizenship PISA math test scores Public expenditure on family benefits Participation tax rate for second earner parent entering employment	Right for spouse to join migrant and to work Easiness for children of migrants to get citizenship PISA math test scores Public expenditure on family benefits Participation tax rate for second earner parent entering employment
Skills environment	Broadband subscriptions (<i>new</i>) Share of fibre in broadband (<i>new</i>) English proficiency Gross domestic spending on R&D Total number of patents (IP5)	Broadband subscriptions (<i>new</i>) Share of fibre in broadband (<i>new</i>) English proficiency Gross domestic spending on R&D Total number of patents (IP5)	Broadband subscriptions (<i>new</i>) Share of fibre in broadband (<i>new</i>) English proficiency Tertiary education spending
Inclusiveness	Share of highly educated migrants in working age population Migrant Acceptance Index (<i>new</i>) SIGI Gender Equality Index	Share of migrants in self-employed population Migrant Acceptance Index (<i>new</i>) SIGI Gender Equality Index	Share of international students enrolled in tertiary education Migrant Acceptance Index (<i>new</i>) SIGI Gender equality Index
Quality of Life	OECD Better Life Index	OECD Better Life Index	OECD Better Life Index
Visa and admission policy	Visa refusal rates Visa processing time Level of digitisation of the visa process (<i>new</i>) Quota for highly skilled workers	Minimum capital requirement Job creation requirement Level of digitisation of the visa process (<i>new</i>)	Level of university tuition fees Share of international students in the total student population in relation to the share of foreign-born individuals in the total population
Health system performance (optional)	Out-of-pocket health spending Satisfaction with availability of quality health care Avoidable mortality	Out-of-pocket health spending Satisfaction with availability of quality health care Avoidable mortality	Out-of-pocket health spending Satisfaction with availability of quality health care Avoidable mortality

Note: The health system performance dimension is a new but optional dimension in the framework. Users of the Talent Indicator tool can decide whether to take the health dimension into account or not. Variables marked as "new" represents new aspects or updates of previous variables in the framework when new and more up-to-date data have become available. In creating the composite score, some of the variables in the framework have been inverted, to ensure that a higher variable value always translates into a higher ITA score. These variables include: labour market outcomes for highly skilled workers; strictness of employment protection; price level index; tax levels; out-of-pocket health spending; avoidable mortality. For more details related to the variables and data sources see (Tuccio, 2019¹¹).



Globalna konkurencja o zasoby // talenty

Enter your preferences!

Category:

Highly Educated Workers

Quality of opportunities ?

Less important important More important

Income and tax ?

Less important important More important

Future prospects ?

Less important important More important

Family environment ?

Less important important More important

Skills environment ?

Less important important More important

Inclusiveness ?

Less important important More important

Quality of life ?

Less important important More important

Does Health matter? ?

Do not matter Less important Important More important

more attractive

0.7



less attractive

Globalna konkurencja o zasoby // talenty

Enter your preferences!

Category:

Entrepreneurs

Quality of opportunities ?

Less important important More important

Income and tax ?

Less important important More important

Future prospects ?

Less important important More important

Family environment ?

Less important important More important

Skills environment ?

Less important important More important

Inclusiveness ?

Less important important More important

Quality of life ?

Less important important More important

Does Health matter? ?

Do not matter Less important Important More important

more attractive

0.7

0.6

0.5

0.4

0.3

0.2

0.1

0.0

0.0

less attractive



Globalna konkurencja o zasoby // talenty

Enter your preferences!

Category:

University Students

Quality of opportunities ?

Less important important More important

Income and tax ?

Less important important More important

Future prospects ?

Less important important More important

Family environment ?

Less important important More important

Skills environment ?

Less important important More important

Inclusiveness ?

Less important important More important

Quality of life ?

Less important important More important

Does Health matter? ?

Do not matter Less important Important More important

more attractive

0.7

0.6

0.5

0.4

0.3

0.2

0.1

0.0

less attractive



Globalna konkurencja o zasoby // talenty

Enter your preferences!

Category:

Highly Educated Workers

Quality of opportunities ?

Less important important More important

Income and tax ?

Less important important More important

Future prospects ?

Less important important More important

Family environment ?

Less important important More important

Skills environment ?

Less important important More important

Inclusiveness ?

Less important important More important

Quality of life ?

Less important important More important

Does Health matter? ?

Do not matter Less important Important More important

more attractive



less attractive

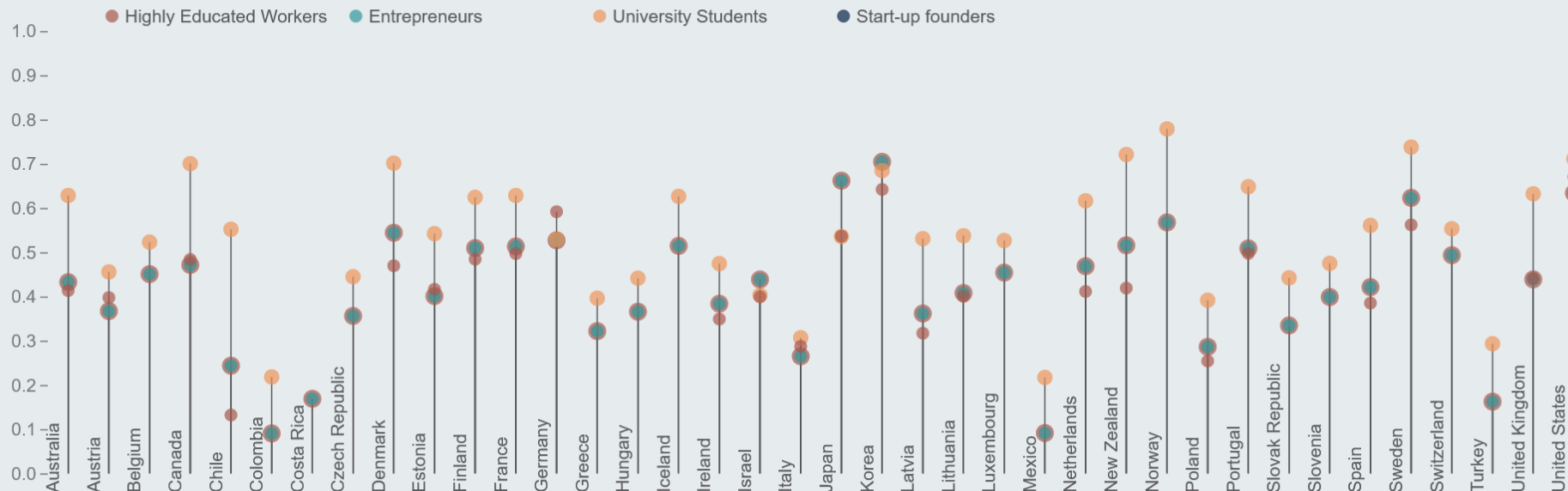
Globalna konkurencja o zasoby // talenty

- Quality of opportunities ?
- Income and tax ?
- Future prospects ?
- Family environment ?
- Skills environment ?
- Inclusiveness ?
- Quality of life ?

Sort by:

- Highly Educated Workers
- Entrepreneurs
- University Students
- Start-up founders

Skills environment



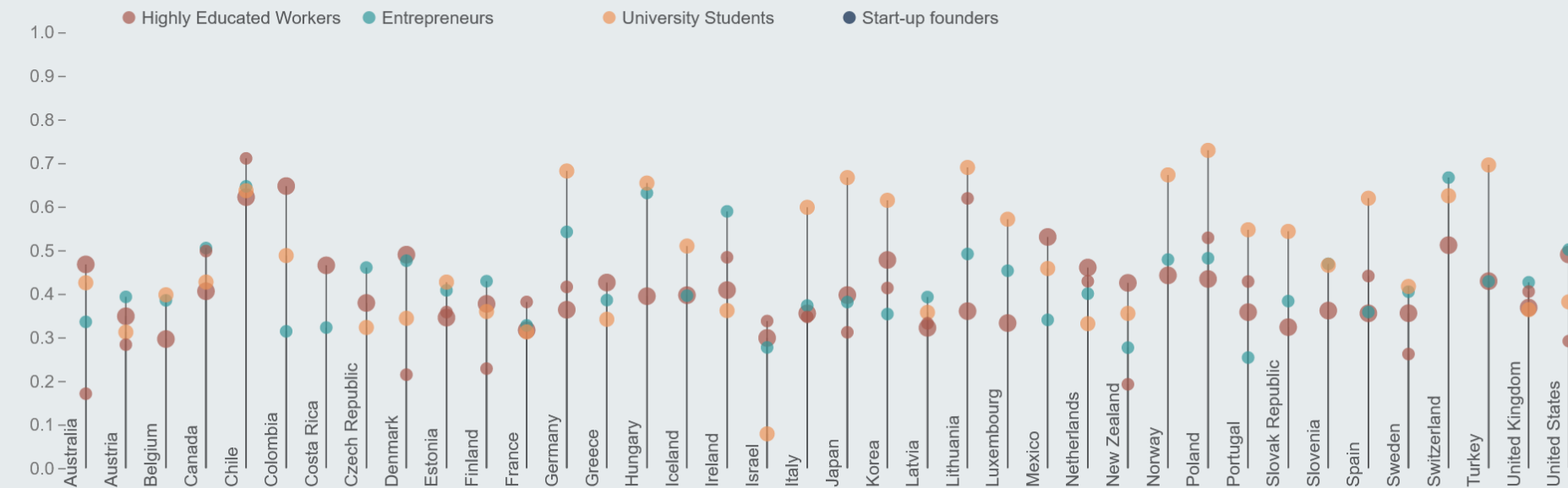
Globalna konkurencja o zasoby // talenty

- Quality of opportunities ?
- Income and tax ?
- Future prospects ?
- Family environment ?
- Skills environment ?
- Inclusiveness ?
- Quality of life ?

Sort by:

- Highly Educated Workers
- Entrepreneurs
- University Students
- Start-up founders

Income and tax



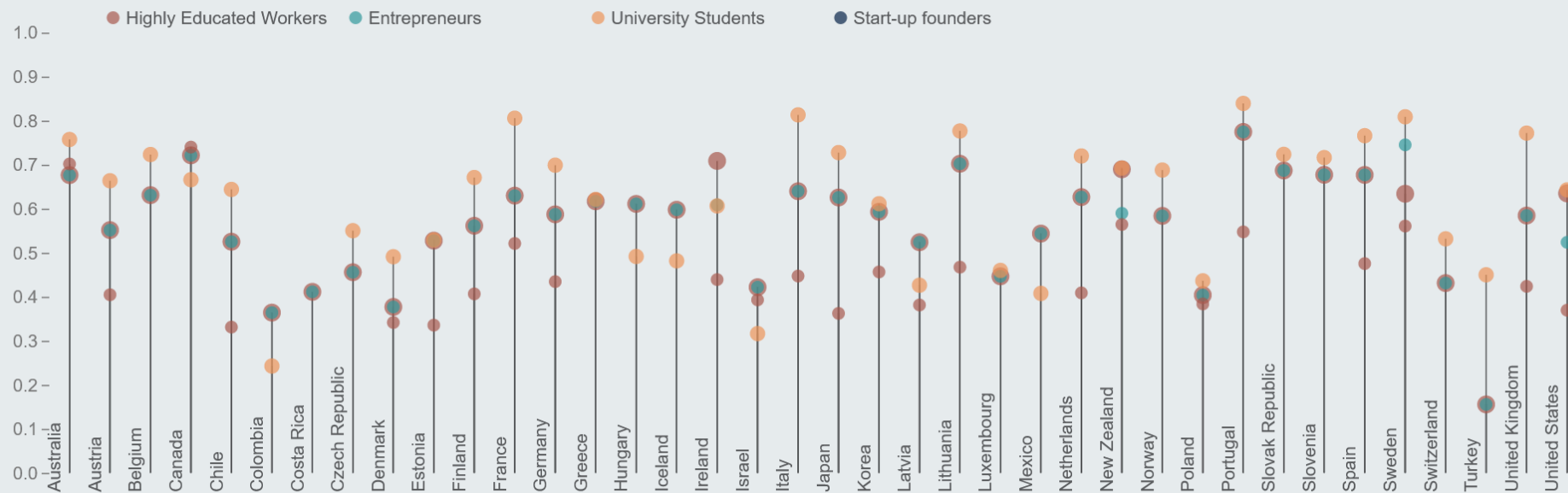
Globalna konkurencja o zasoby // talenty

- Quality of opportunities ?
- Income and tax ?
- Future prospects ?
- Family environment ?
- Skills environment ?
- Inclusiveness ?
- Quality of life ?

Sort by:

- Highly Educated Workers
- Entrepreneurs
- University Students
- Start-up founders

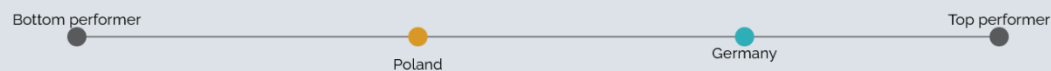
Future prospects



Globalna konkurencja o zasoby // talenty

Select a country: Compare to:

Highly Educated Workers



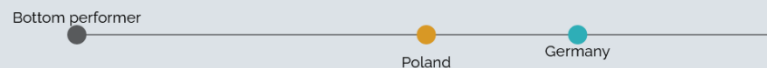
Entrepreneurs



University Students



Start-up founders

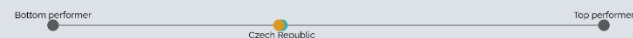


Select a country: Compare to:

Highly Educated Workers



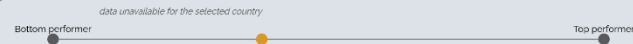
Entrepreneurs



University Students



Start-up founders

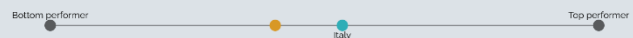


Select a country: Compare to:

Highly Educated Workers



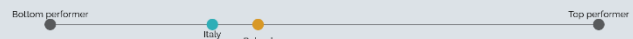
Entrepreneurs



University Students



Start-up founders



Co z tego wynika?

- Ograniczone możliwości konkurencyjne Polski (otoczenie nauki i biznesu, usługi publiczne!)
- Szansa na rolę lidera w regionie
- Studenci jako potencjalnie interesująca grupa

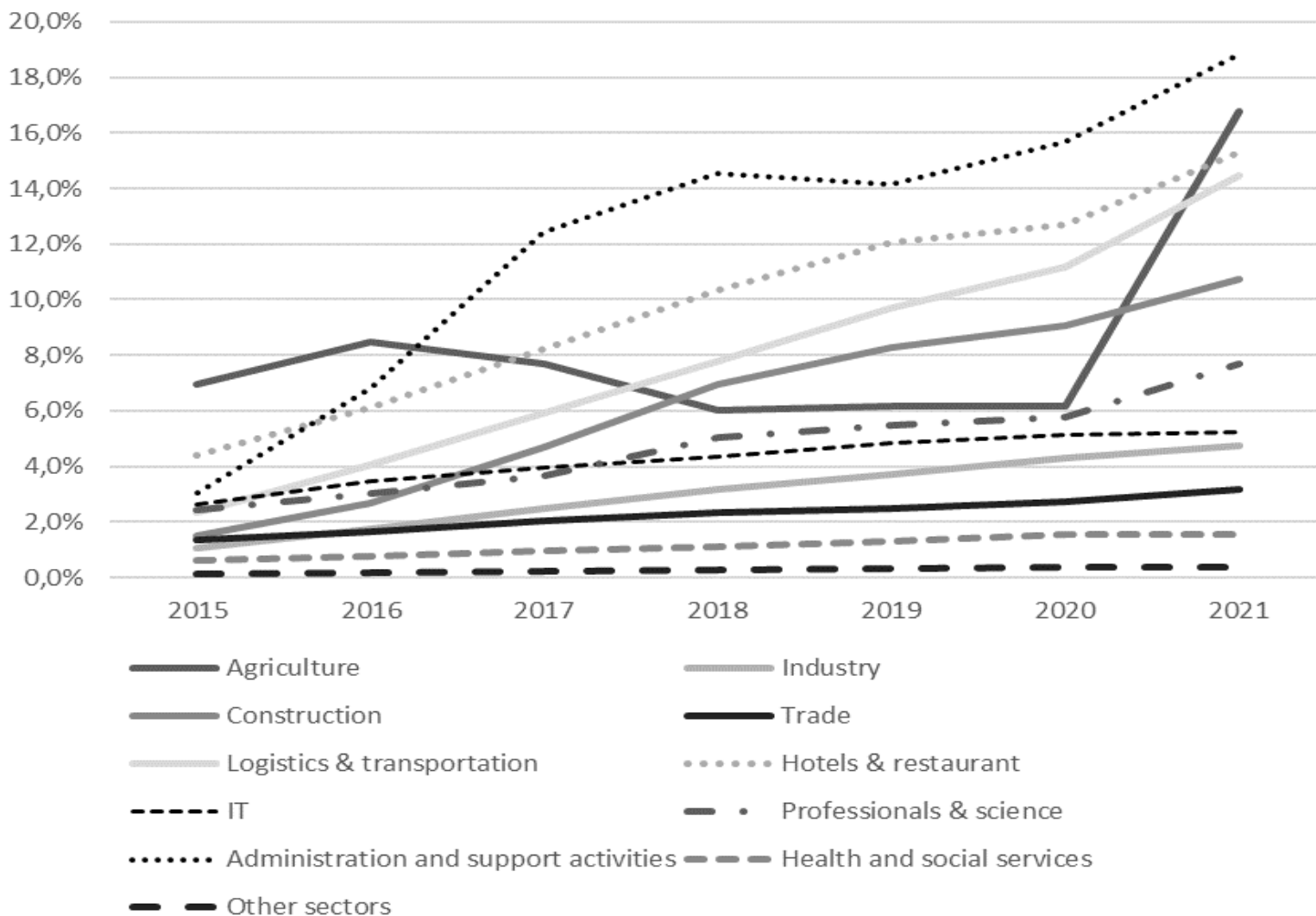
Imigranci na polskim rynku pracy w dobie globalnych szoków: tło teoretyczno-koncepcyjne

- **Szoki o charakterze egzogenicznym a migracje** → decyzje migracyjne ale również “odporność” systemów, do których migrancy docierają (Tagliacozzo, Pisacane & Kilkey 2023; Anderson, Khadka & Ruhs, 2023).
- **Globalny kryzys finansowy i ekonomiczny 2008-2010** → dostosowania zarówno na poziomie popytowym (rekrutacja i zarządzanie populacją imigrantów) i podażowym (zmiana relacji kosztów i korzyści, nowe ryzyka i możliwości (Bertoli et al., 2016; Clark et al., 2016; Janicka & Kaczmarczyk, 2016; Jauer et al., 2019; Kahanec & Kureková, 2016; Kahanec & Zimmermann, 2016; Zaiceva & Zimmermann, 2016).
- **COVID-19 jako wyjątkowy i drastyczny przypadek:** (1) tym razem relatywnie homogeniczny szok; (2) ograniczenia mobilności na masową skalę; (3) przymusowa nie mobilność ale i wymuszona mobilność → *panic migration* (Vertovec, 2020; Xiang, 2020); (4) bardzo duża skala efektów ekonomicznych (PKB, rynki pracy); (5) pogłębianie zjawisk nierówności → np. możliwość pracy w zdalnym trybie (Pouliakas & Branka, 2020).
- Koncepcja „**pracowników kluczowych**” (*essential workers*) (Bossavie et al., 2022; Freier & Vera Espinoza, 2021; Haley et al., 2020; Kalantaryan et al., 2020; Tagliacozzo et al., 2020; Anderson et al., 2021; Anderson, Khadka & Ruhs 2023)
- Dodatkowe ryzyka: *home preference*, rosnąca ksenofobia i negatywne postawy wobec imigrantów
- Także: wojna w Ukrainie...



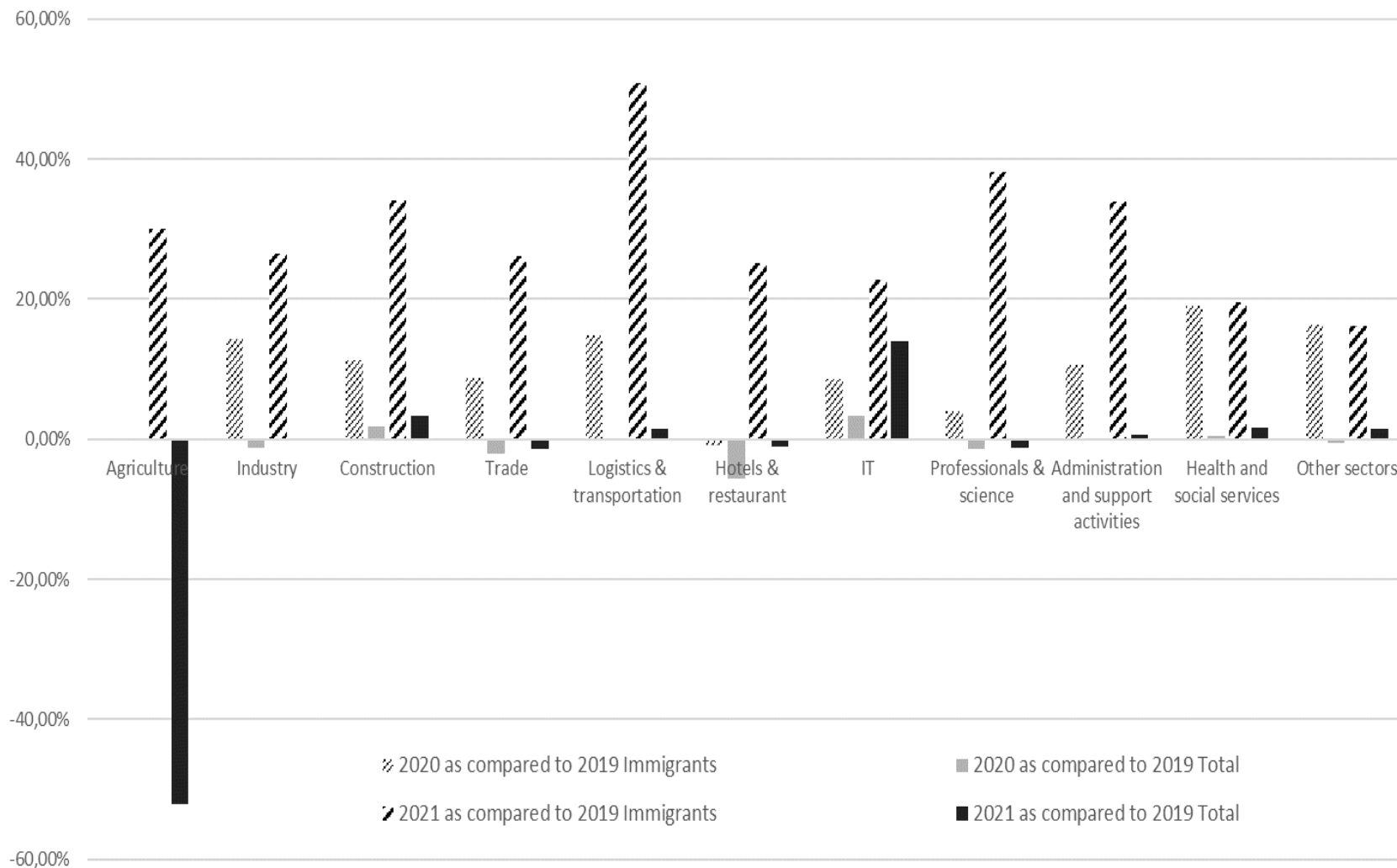
Imigranci na polskim rynku pracy w dobie globalnych szoków

Udział imigrantów w całkowitym zatrudnieniu, 2015-2021 (w oparciu o dane ZUS oraz dane o zatrudnieniu w gospodarce narodowej)



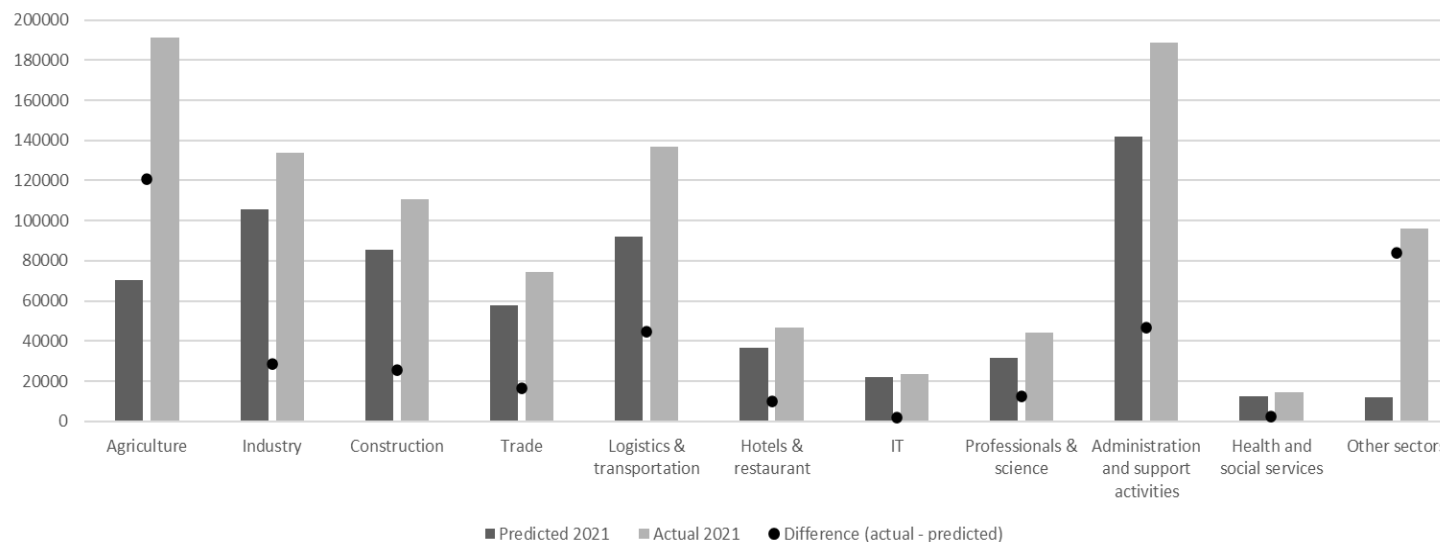
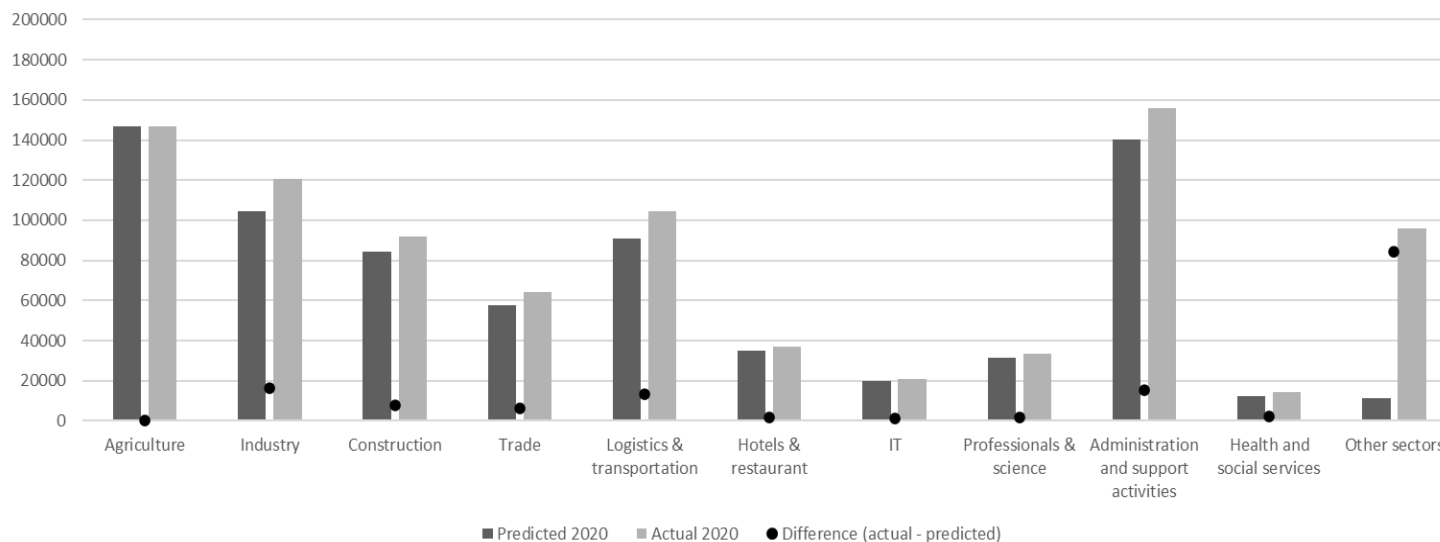
Imigranci na polskim rynku pracy w dobie globalnych szoków

Dynamika zatrudnienia na polskim rynku pracy (w porównaniu do roku 2019) – zatrudnienie ogółem oraz imigranci



Imigranci na polskim rynku pracy w dobie globalnych szoków

Imigranci na polskim rynku pracy – dane faktyczne vs scenariusz kontrfaktyczny



Wojna i uchodźstwo z Ukrainy: ramy instytucjonalne

- **Ramy instytucjonalne** → *Temporary Protection Directive* (wprowadzona w 2001 i „aktywowana” 4 Marca 2022) → ale: zdefiniowanie wymogów co do charakteru wsparcia (dokumenty pobytowe i wizy, system rejestracji, warunki zatrudnienia i podejmowania działalności gospodarczej, dostęp do usług publicznych) i określenie minimalnych standardów pomocy
- Przypadek Polski → **Specustawa** (USTAWA z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa)
 - Główny cel: **legalizacja pobytu obywateli ukraińskich w PL** (Dyrektywa nie była traktowana jako coś oczywistego!)
 - **O wiele szerszy zakres niż przewidziany przez TPD** (pełen dostęp do rynku pracy, swoboda prowadzenia działalności gospodarczej, pełen dostęp do edukacji, ochrony zdrowia, systemu zabezpieczenia społecznego, wsparcie finansowe)
 - Ale – **zakres podmiotowy węższy** – tylko obywatele Ukrainy i ich małżonkowie, którzy dotarli do PL po 24 lutego 2022
 - **Kluczowe: w praktyce rozwiązania zbliżone do swobody przepływu osób.**



Migranci – uciekinierzy – uchodźcy: podstawowe cechy strukturalne

Struktura osób, które pozyskały numer PESEL i znalazły się w bazie PESEL UKR
(stan na koniec 2022 i koniec czerwca 2023)

	December 2022		June 2023	
	Number of refugees	Percentage distribution	Number of refugees	Percentage distribution
Children 0-17 years	411 473	43,09%	396 600	40,14%
Working age (M: 18-65; F: 18-60)	482 490	50,53%	526 586	53,29%
Women	373 529	39,12%	388 592	39,33%
Men	108 961	11,41%	137 994	13,96%
Post-working age	60 926	6,38%	64 964	6,57%
Women	52 594	5,51%	54 910	5,56%
Men	8 987	0,94%	10 054	1,02%
Total	954 889	100,00%	988 150	100%
No. of those who lost their status	547 546	-	638 095	-

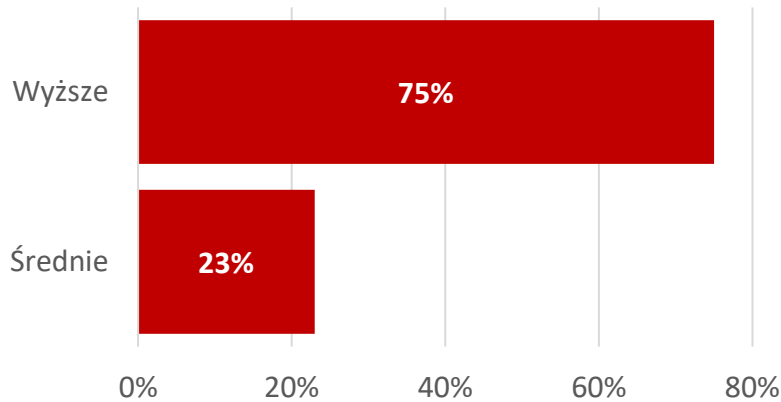
Plus obywatele Ukrainy w rejestrze PESEL: ok. 1.3-1.4 mln

Migranci – uciekinierzy – uchodźcy: podstawowe cechy strukturalne

- Około 60% dotarło do Polski z dziećmi
- Około 80% pozostawiło w Ukrainie rodziny (zwykle rodzice)
- Bardzo korzystne profile edukacyjne → ale: nie dotyczy to kompetencji językowych (około 50% bez znajomości języka polskiego i tylko 5% ze znajomością dobrą)
- Źródła utrzymania → nieoczywiste
- Miejsce zamieszkania → bardzo mały udział osób przebywających w zorganizowanych centrach (w I kwartale 2023: <10%)
- Plany i strategie → kluczowa rola niepewności ale rosnąca rola planujących dłuższy pobyt (selekcja)

Migranci – uciekinierzy – uchodźcy: podstawowe cechy strukturalne

Wykształcenie



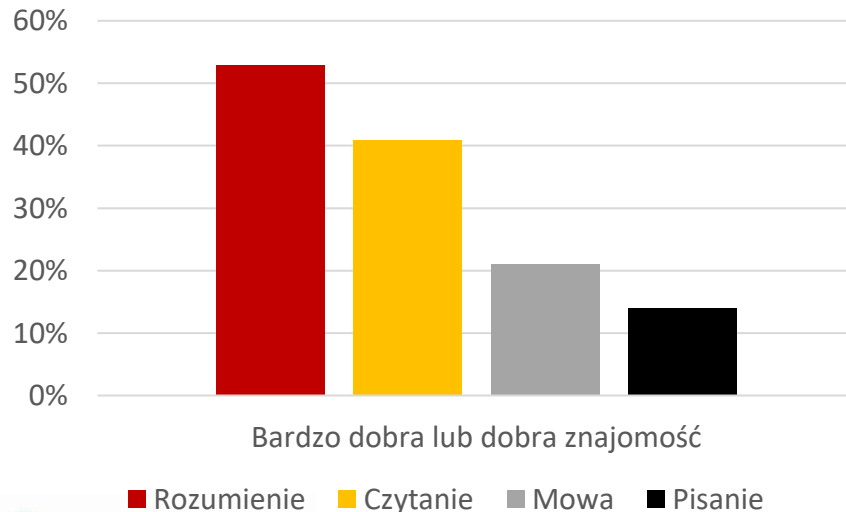
Ponad połowa migrantów ma wykształcenie w 4 poniższych dziedzinach:

Dziedzina wykształcenia*

Biznes i administracja	25%
Inżynieria i produkcja	14%
Nauczanie i pedagogika	10%
Nauki humanistyczne, języki i sztuka	9%

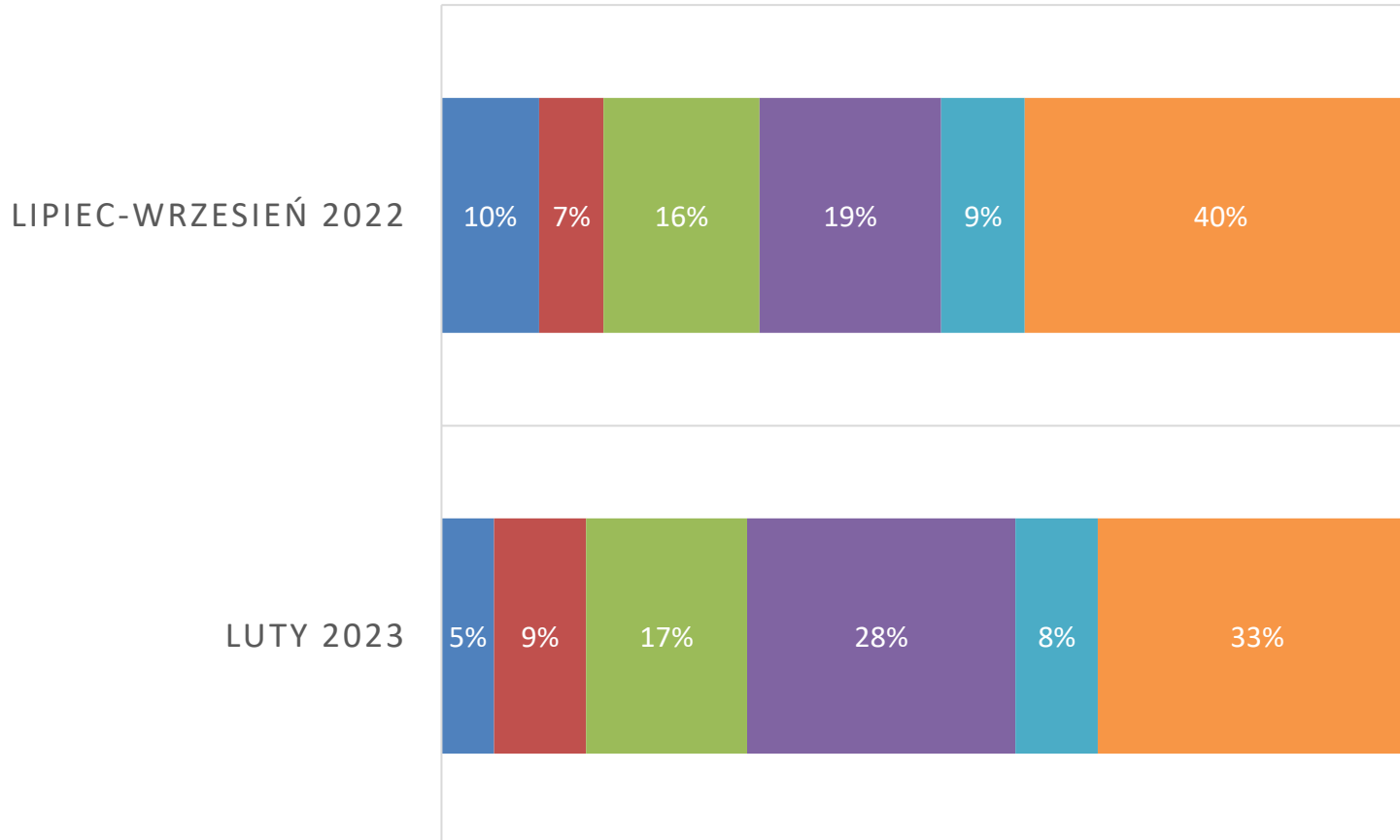
*Dziedziny z najwyższymi udziałami.

Znajomość języka polskiego



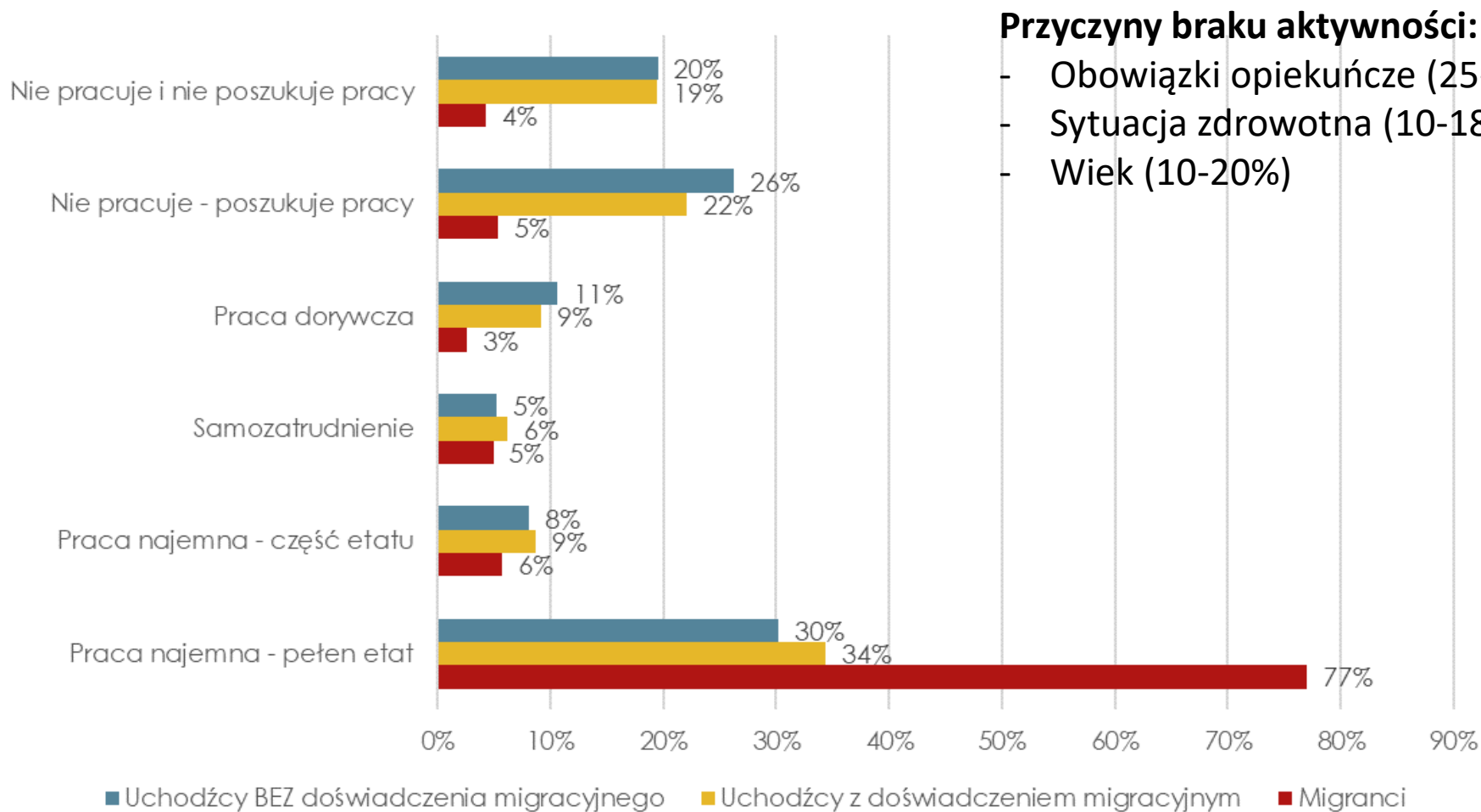
Migranci – uciekinierzy – uchodźcy: podstawowe cechy strukturalne

- Najwyżej 3 mies.
- Najwyżej 6 mies.
- Najwyżej 1 rok
- Kilka lat
- Na zawsze
- NIE WIEM



Integracja na poziomie rynku pracy: wzorce (2022)

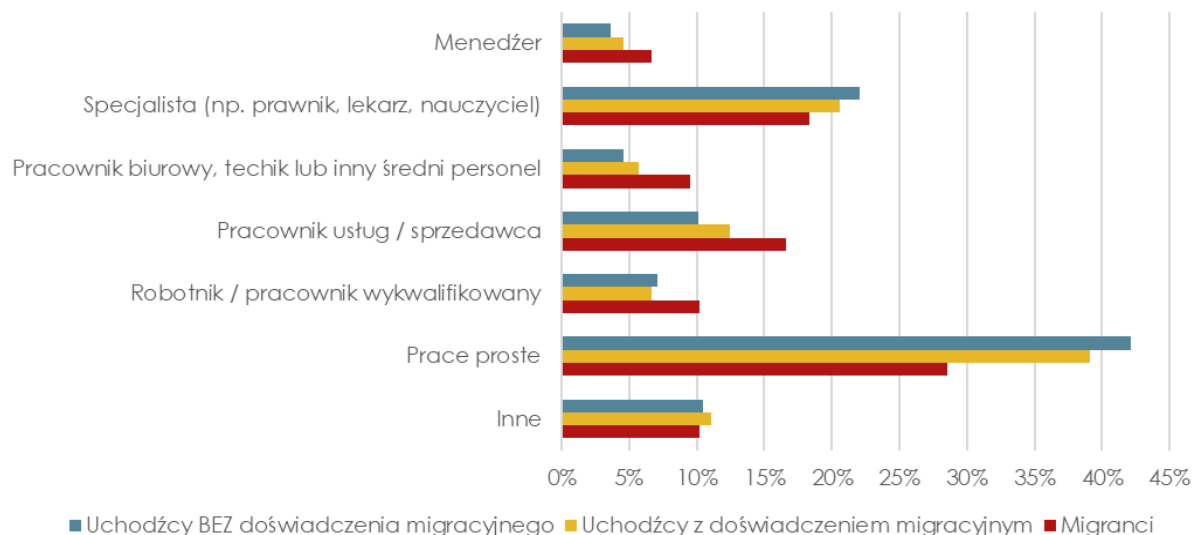
STATUS NA RYNKU PRACY



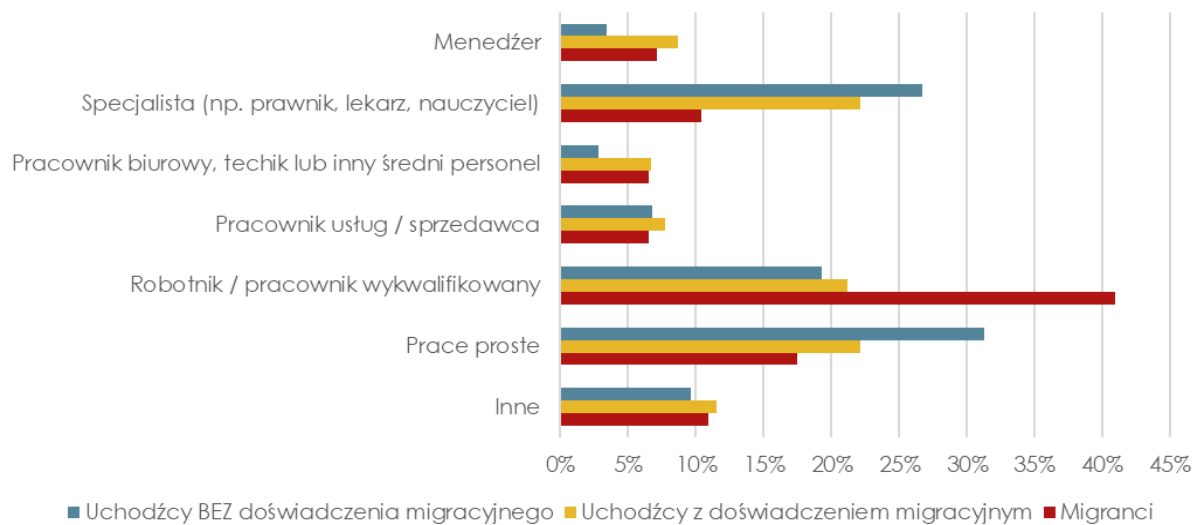
- Przyczyny braku aktywności:**
- Obowiązki opiekuńcze (25-40%)
 - Sytuacja zdrowotna (10-18%)
 - Wiek (10-20%)

Integracja na poziomie rynku pracy: wzorce (2022)

KOBIETY



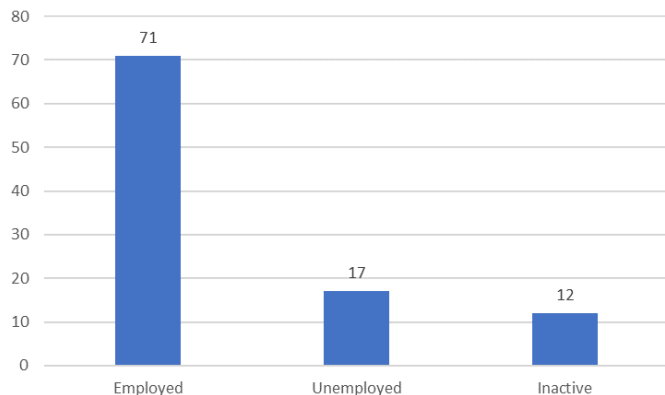
MĘŻCZYŹNI



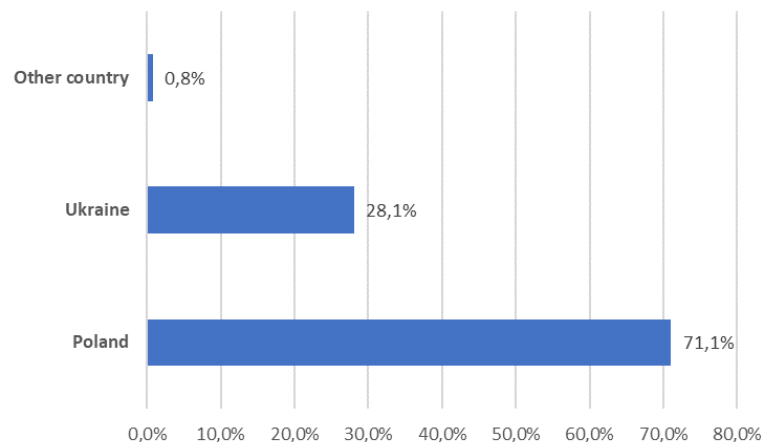
Integracja na poziomie rynku pracy: wzorce

I kwartał 2023

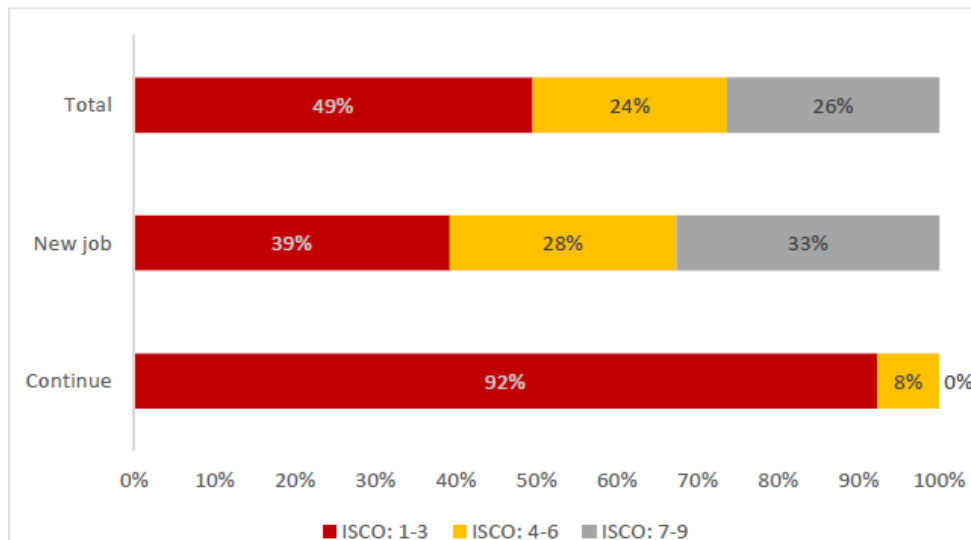
Status na rynku pracy



Ale → lokalizacja głównej pracy!!!

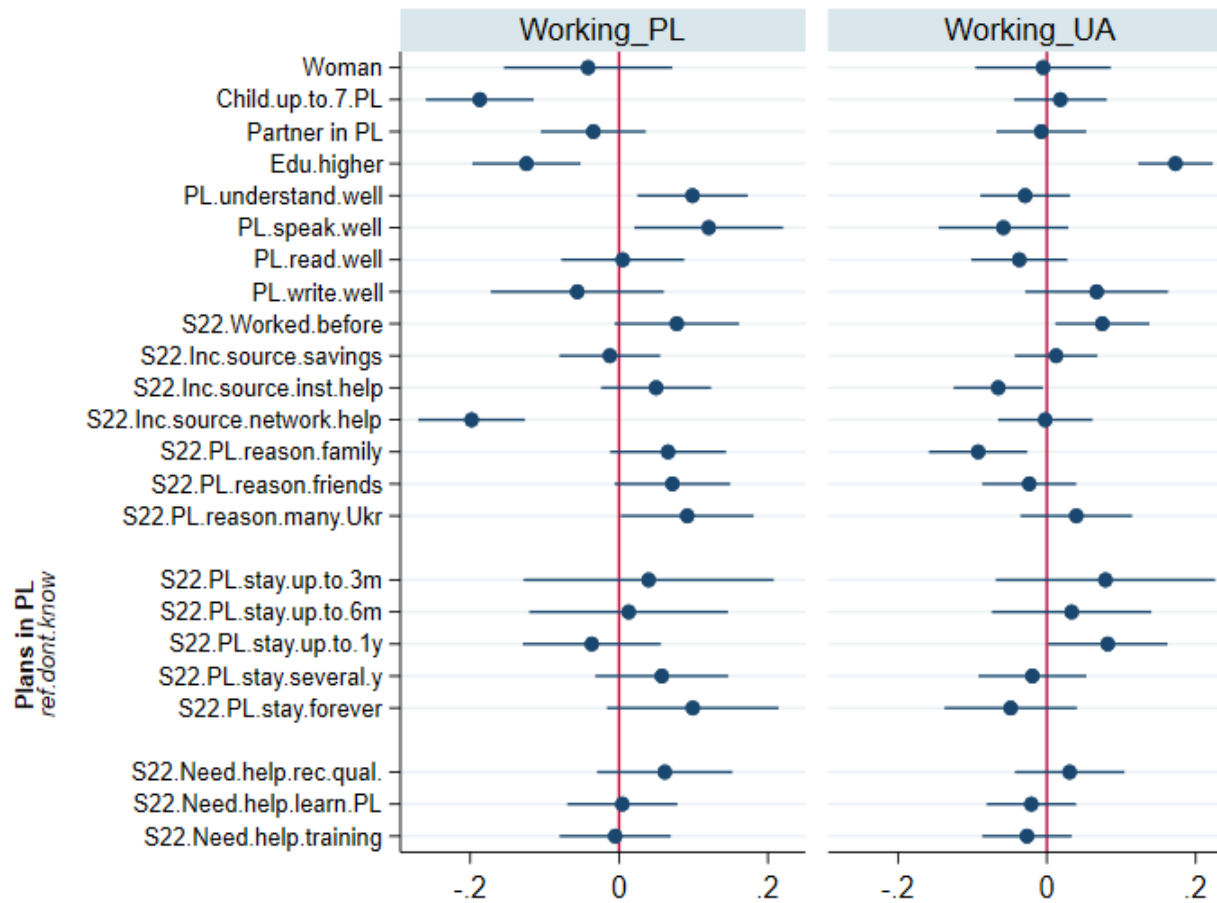


Struktura kwalifikacji według typu/miejsca pracy



Integracja na poziomie rynku pracy: uwarunkowania (2023)

Efekty krańcowe dla pracy w Polsce i w Ukrainie

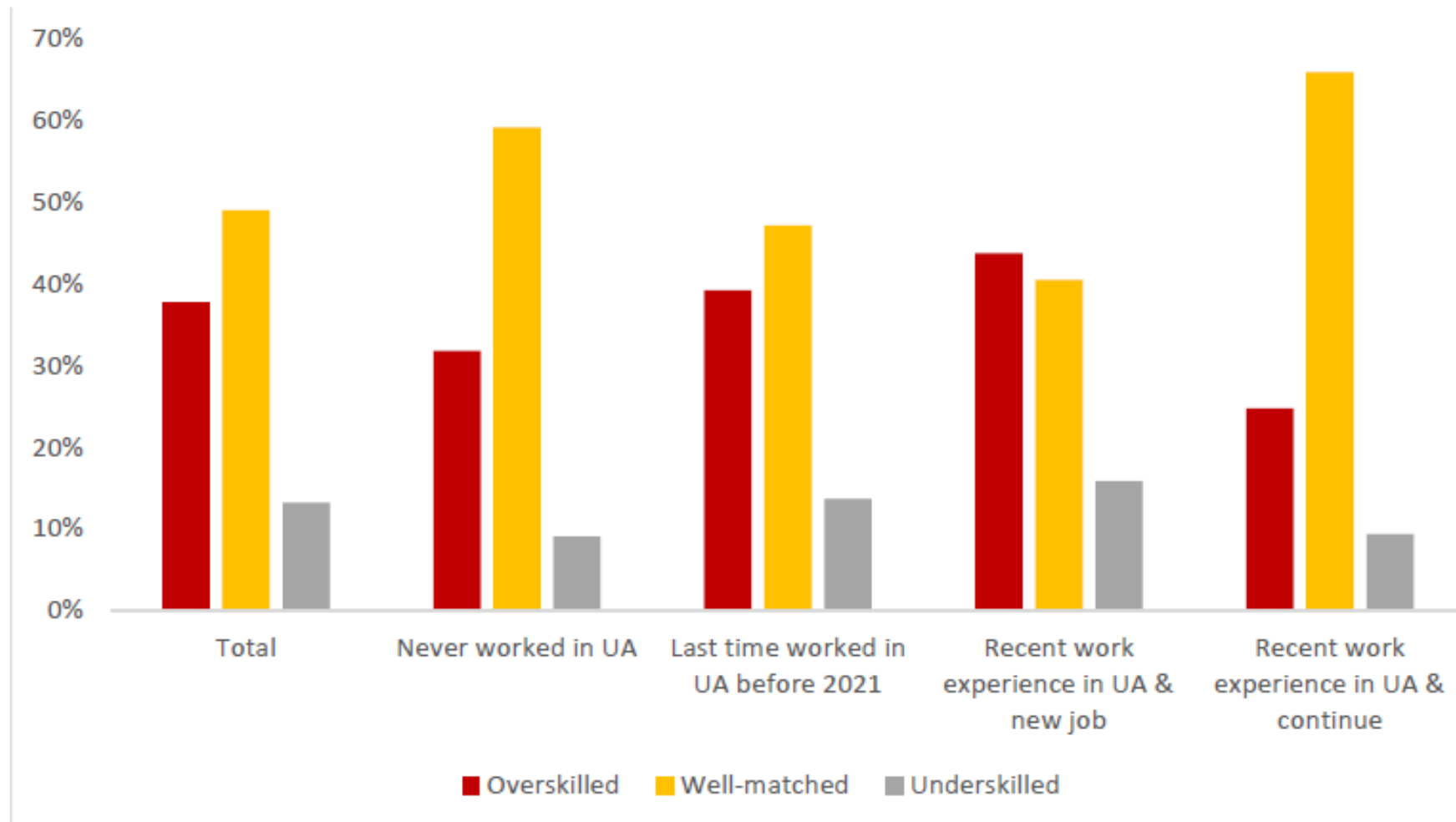


Wybrane wnioski:

- Duże znaczenie sytuacji rodzinnej (obowiązki opiekuńcze ale też obecność partnera)
- Edukacja wyższa – czy ważna?
- Nieoczywisty wpływ kompetencji językowych
- Duże znaczenie innych aktywów / kapitałów (finansowych i społecznych)
- Silna korelacja planów migracyjnych i pozycji na rynku pracy
- Kwalifikacje...

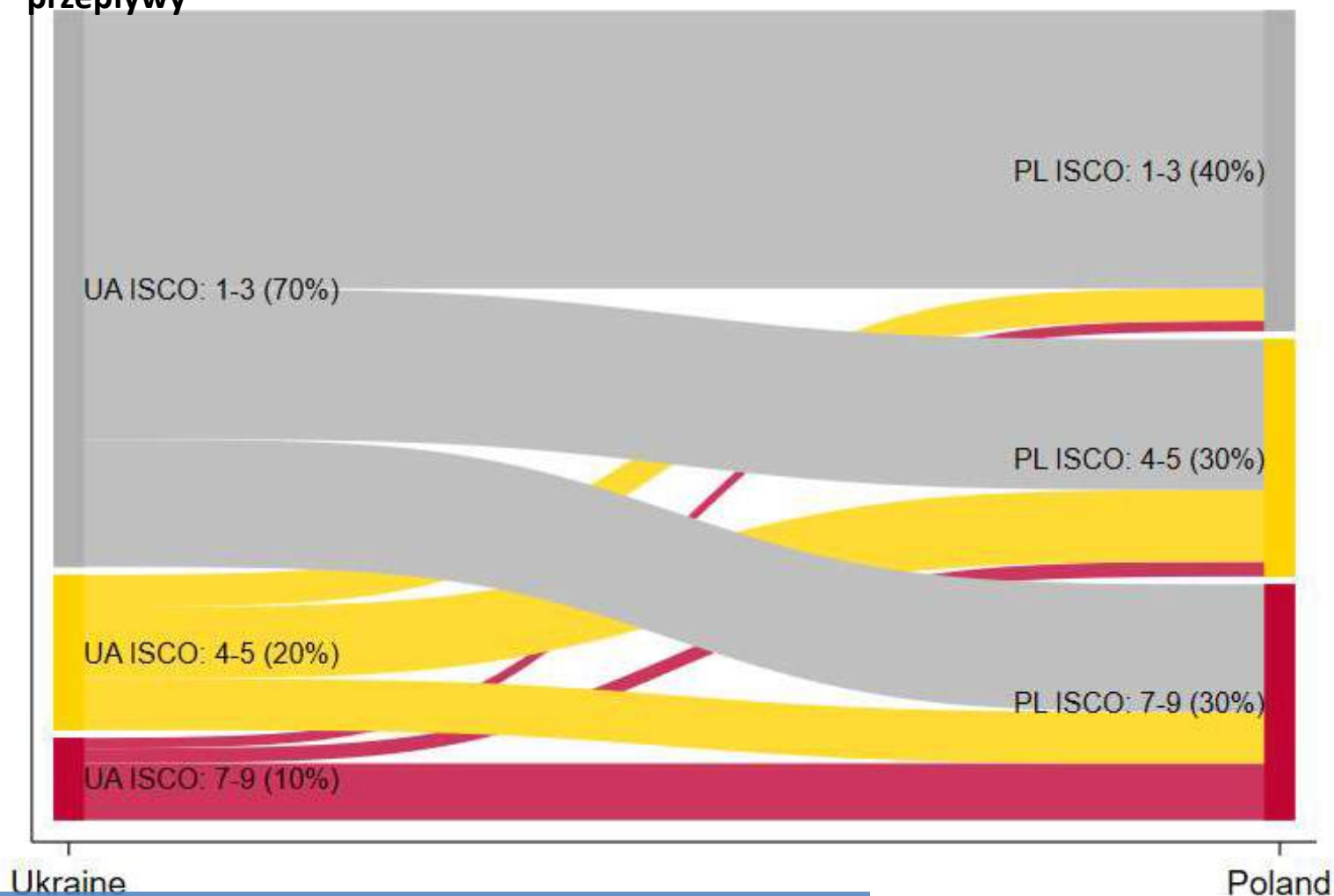
Integracja na poziomie rynku pracy: wyzwania

Obecność uchodźców w sektorach rynku pracy wymagających kwalifikacji ale ...
subiektywne niedopasowanie na rynku pracy



Integracja na poziomie rynku pracy: wyzwania

Zmiany pozycji zawodowej (ISCO) pomiędzy ostatnią pracą w Ukrainie i podjętą w Polsce → przepływy



Czynniki skorelowane z niedopasowaniem na rynku pracy:

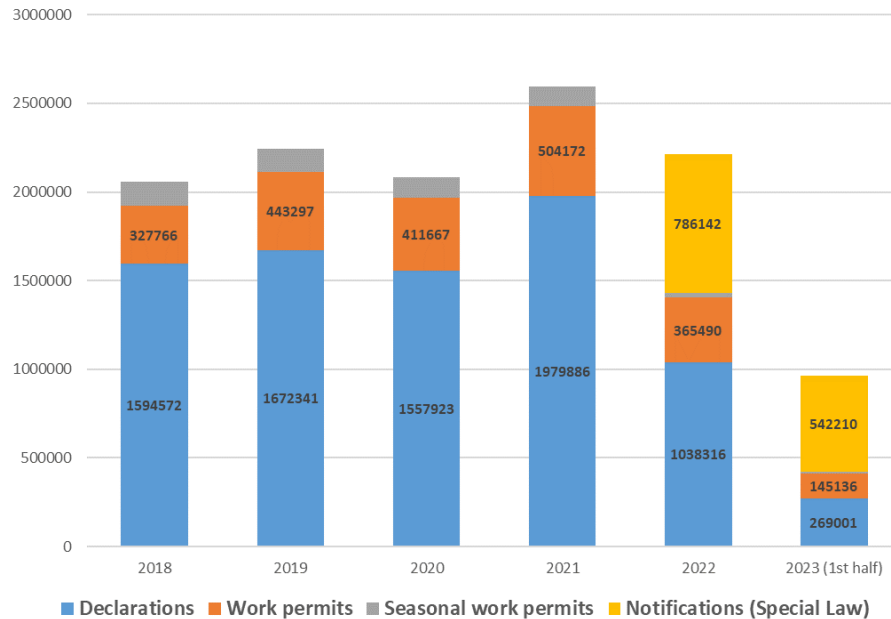
- Wysoka pozycja zawodowa w UKR
- Długie doświadczenie zawodowe w UKR
- Język
- Inne czynniki? (jakość edukacji?)

Źródło: Sondaż migrantów z Ukrainy w Polsce (OBM/CESS 2023) (Górny et al. 2023) ³⁶

Wnioski / obszary problemowe

- Zmiana sytuacji migracyjnej Polski → oczywista
- Ale: na ile jesteśmy w stanie zarządzać procesem (TERAZ i W PRZYSZŁOŚCI) → kontrolowana transformacja?

Kanały legalnej imigracji zarobkowej, 2018-2023 (I połowa)



Zezwolenia na pracę (2022-2023)

Ukraina	23,7%	↓
Białoruś	12,5%	↓
Gruzja	51,2%	↓
Moldowa	27,0%	↓
Indie	40,0%	↑
Turcja	36,1%	↑
Nepal	58,6%	↑
Bangladesz	96,1%	↑

- **Model rozwoju ekonomicznego a migracje** → krótko- i długookresowe konsekwencje (także NIEOCZEKIWANE → cascading and compounding effects (Kilkey et al. 2023)) // **czy wiemy, czego potrzebujemy / będziemy potrzebować?**
- Źródła podaży pracy za granicą i możliwości / umiejętności jej pozyskiwania (?)

Wnioski / obszary problemowe

- Aktualna sytuacja Polski → **po raz pierwszy w historii realne wyzwania integracyjne** → czy i na ile możemy odwoływać się do doświadczeń innych krajów?
- **Czy i na ile powinniśmy skupić się na przypadku UKR?**
- **Efekty...**

Dla kraju przyjmującego:

- **Rynek pracy:** pozytywne / bardzo pozytywne efekty w krótkim okresie oraz kilka istotnych wyzwań (niedopasowania kompetencyjne, osoby nieaktywne i bezrobotne)
- **Możliwości:** poziom wykształcenia, bardzo wysoka aktywność na poziomie podnoszącej kompetencji i gotowość do doskonalenia się (język, kompetencje miękkie)
- Efekty fiskalne ... pamiętajmy o **kontrybucji!**
- **Bariery: zasoby i możliwości realizacji działań integracyjnych**
- **Usługi publiczne:** dostarczanie i podział kosztów
- **Postawy jako istotny (i często pomijany) temat**

Dla migrantów:

- W powszechnym przekonaniu grupa homogeniczna – czy tak jest w istocie? → brać pod uwagę **INDYWIDUALNE SPRAWSTWO** (plany i aspiracje)
- **Recepcja czy integracja?**
- **Digital refugees?** (i co to może oznaczać w długim okresie)

Dla Ukrainy:

- Aktualne oczekiwania a rzeczywistość → **przyszłość demograficzna?**
- W wymiarze politycznym kluczowy element: **drenaż mózgów**
- **Kluczowe pytanie (dla mnie): jak wykorzystać potencjał migracji?**

Wnioski / obszary problemowe

	PL	DE
Liczba uchodźców wojennych (TPD)	1 mln	1.1 mln
Udział kobiet	70%	67%
Udział dzieci	40%	33%
Udział osób korzystających ze zorganizowanych miejsc pobytu	5-7%	8%
Udział osób z wykształceniem wyższym	67%-75%	68%
Dobra znajomość języka	10% (pisanie)	4%
Strategia recepcyjna / integracyjna	Szybka integracja na poziomie rynku pracy (z możliwymi niedopasowaniami) ?	Długookresowa strategia integracyjna (przygotowanie językowe i zawodowe → rynek pracy)
Udział pracujących	71%	18%
Udział osób pracujących zdalnie	28%	2%