

IMIGRACJA PRACOWNIKÓW Z AZJI I AFRYKI: PERSPEKTYWY DLA POLSKIEJ GOSPODARKI



THINKTANK[®]

Analiza

03/2023

www.csm.org.pl



Janusz Byliński

Arabista, absolwent Uniwersytetu Jagiellońskiego. Był konsulem generalnym w Karaczi i w Mumbaju, radcą politycznym w Ambasadzie RP w ZEA. Menadżer eksportu w spółkach handlowych. Ma za sobą także udział w badaniach archeologicznych na Bliskim Wschodzie. Obecnie zajmuje się doradztwem.

Nagły napływ cudzoziemskich pracowników do Polski w ostatnich latach był zaskoczeniem dla społeczeństwa i administracji. Ten proces jednak był i jest nieuchronny. Prognozy GUS wskazują, że do 2025 r. liczba osób w wieku produkcyjnym zmniejszy się o prawie 850 tys. (3,8%), a w wieku produkcyjnym mobilnym już o prawie 1,18 mln osób (8,4%). W kolejnych latach po 2025 r. spadek liczby osób w wieku produkcyjnym będzie się utrzymywał, w niektórych okresach może być nawet szybszy. Po 2035 roku, kiedy na emerytury zaczną odchodzić pokolenie wyżu demograficznego przełomu lat 70-tych i 80-tych, obecne napływy migracyjne mogą okazać się niewystarczające dla utrzymania wzrostu naszej gospodarki. Sytuacja ta wymaga mądrej i uczciwej polityki migracyjnej biorącej pod uwagę młode i prężne demograficznie kraje Azji i Afryki.

IMIGRACJA PRACOWNIKÓW Z AZJI I AFRYKI: PERSPEKTYWY DLA POLSKIEJ GOSPODARKI

| Janusz Byliński

Od przystąpienia Polski do Unii Europejskiej w maju 2004 r. kraj nasz opuściło co najmniej 2,5 miliona obywateli przenosząc się do krajów oferujących wyższe wynagrodzenia¹. Proste prace w przemyśle, logistyce i w sektorze hotelarskim oraz gastronomicznym wykonywane są teraz w coraz większym stopniu przez cudzoziemców. Polska jako kraj taniej i wysoko wykwalifikowanej siły roboczej nadal przyciąga inwestycje. Tendencja do nearshoringu czyli przenoszenia produkcji z Chin do rdzennych i peryferyjnych obszarów „Zachodu” jest kolejną szansą dla Polski na pozyskanie zagranicznych inwestycji. Reindustrializacja Europy wymaga zwiększenia jej konkurencyjności. Jednak dla uniknięcia gwałtownego wzrostu kosztów produkcji niezbędne jest pozyskanie siły roboczej z zewnątrz, spoza Unii Europejskiej, przynajmniej do czasu zaawansowanej robotyzacji, co jest kwestią jeszcze dosyć odległą. Coraz zamożniejsze i nastawione konsumpcyjnie polskie społeczeństwo rozwija sieci usług, w których potrzebni są pracownicy - migranci, podczas gdy Polacy powinni kierować się do zawodów wymagających wyższych kwalifikacji. Polska znalazła się w podobnej sytuacji, jak większość państw UE, których gospodarka opiera się w znaczącym stopniu na pracy przybyszów z zewnątrz.

¹ <https://businessinsider.com.pl/finanse/makroekonomia/na-emigracji-zyje-10-proc-polakow-w-europie-malo-kto-nas-przebija-w-tej-katego-rii/j7kzxw4>

IMIGRACJA PRACOWNIKÓW Z AZJI I AFRYKI: PERSPEKTYWY DLA POLSKIEJ GOSPODARKI

| Janusz Byliński

POLITYKA MIGRACYJNA POLSKI – JEST CZY JEJ NIE MA?

Według informacji z Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej: „Luki podażowe na polskim rynku pracy koncentrują się w określonych branżach. Jak wynika z prowadzonego przez urząd pracy badania pn. Barometr zawodów, trudności z obsadzeniem wolnych miejsc dotyczą m.in. branży budowlanej i produkcyjnej – ale mniej deficytowych zawodów niż przed rokiem, medyczo-opiekuńczej, TSL (transport, spedycja, logistyka). W stosunku do zeszłego roku lista zawodów trwale deficytowych nie uległa zmianie. Znaleźli się na niej: cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze budowlani, kierowcy autobusów, kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, operatorzy obrabiarek skrawających, pielęgniarki i położne, samodzielni księgowi, spawacze. Są to więc profesje, których niedostatek odczuwany jest w skali całej UE.”².

Eurostat przewiduje, że w 2030 r. stali imigranci, którzy napłynęli od 2018 r., będą stanowić około 4% osób w wieku produkcyjnym na Węgrzech i w Czechach oraz ok. 1% w Polsce i na Słowacji. Do roku 2050 imigranci będą już stanowić ponad 10% osób w wieku produkcyjnym w Czechach i na Węgrzech oraz 3-4% w Polsce i na Słowacji. Dynamiczny rozwój migracji pracowniczej do Polski wymaga opracowania państwowej polityki, która określi dla niej cele, założenia gospodarcze, wyzwania społeczne, reguły, granice, preferencje, i dostosuje aparat państwowy do jej obsługi. W grudniu 2020 r. międzyresortowy Zespół do Spraw Migracji przyjął dokument „Polityka migracyjna Polski – diagnoza stanu wyjściowego”³, który stał się podstawą prac na projektem

² Pismo Departamentu Rynku Pracy w odpowiedzi na pytania autora analizy.

³ <https://www.gov.pl/web/mswia/polityka-migracyjna-polski--diagnoza-stanu-wyjsciowego>

IMIGRACJA PRACOWNIKÓW Z AZJI I AFRYKI: PERSPEKTYWY DLA POLSKIEJ GOSPODARKI

| Janusz Byliński

dokumentu określającego priorytety polityki migracyjnej państwa. Wynikiem tego procesu jest uchwała Zespołu do Spraw Migracji z dnia 25 maja 2021 r. w sprawie zatwierdzenia i rekomendowania do przyjęcia przez Radę Ministrów ramowego dokumentu „Polityka migracyjna Polski – kierunki działań 2021-2022”⁴.

Jest to wartościowy, ale dosyć ogólny dokument, odnoszący się zarówno do pozytywnych, jak i potencjalnie negatywnych aspektów imigracji, także zarobkowej, i proponujący wiele pożytecznych rozwiązań. Stwierdza on, że rynek pracy cudzoziemców w Polsce ma charakter cyrkulacyjny, czyli że z pracownikami zawierane są umowy od 6 do 12 miesięcy, a potem następuje ich wymiana. Jednakże pracodawcy są coraz bardziej zainteresowani większą stabilnością i dostępnością pracowników na dłuższe okresy. Gdy chodzi o migrację zarobkową, autorzy proponują między innymi zmiany instytucjonalne i proceduralne dotyczące legalizacji pobytu w oparciu o analizy wskazujące priorytetowe kierunki polityki migracyjnej z uwzględnieniem potrzeb rynku pracy. Wskazują na konieczność podejmowania działań sprzyjających dłuższym pobytom, osiedlaniu się i integracji. A także większej selektywności w dostępie do rynku pracy pod względem kwalifikacji. Autorzy wychodzą z założenia, że „Konieczne jest zapewnienie skoordynowanych spójnych działań w obszarze zarządzania migracjami. Dodatkowo, polityka migracyjna musi być polityką publiczną, akceptowaną i realizowaną nie tylko przez podmioty rządowe, ale i samorządowe oraz społeczne”.

⁴ <https://www.gov.pl/web/premier/projekt-uchwaly-rady-ministrow-w-sprawie-przyjecia-dokumentu-polityka-migracyjna-polski-kierunki-dzialan-2021-2023>

IMIGRACJA PRACOWNIKÓW Z AZJI I AFRYKI: PERSPEKTYWY DLA POLSKIEJ GOSPODARKI

|Janusz Byliński

Ogólnikowość sformułowań i brak długofalowych propozycji zostały skrytykowane między innymi przez Związek Przedsiębiorców i Pracodawców, który postuluje rozwiązania umożliwiające osiedlanie się cudzoziemców w Polsce wraz z rodzinami i proponuje wprowadzenie systemu kwotowego dla określonych narodowości, także w cyklu kilkuletnim⁵. Generalnie, związki pracodawców domagają się szybkich i konkretnych kroków dla ułatwienia migracji, w tym z kierunków, na których występuje najwięcej problemów, jak właśnie Afryka i Azja.

W IV kwartale 2022 r. ten projekt został wycofany. Rząd uzasadnił wstrzymanie prac nad projektem zachodzącymi w otoczeniu Polski gwałtownymi zmianami, wpływającymi na charakterystykę ruchów migracyjnych. Wymieniano wśród nich „atak hybrydowy reżimu Aleksandra Łukaszenki” (...), co skutkuje potrzebą zrewidowania głównych kierunków polityki migracyjnej w nim zawartych” oraz agresję Rosji na Ukrainę, która „doprowadziła do największego kryzysu uchodźczego w Europie po II Wojnie Światowej”. Według rządu „wydarzenia te całkowicie zmieniły uwarunkowania prowadzenia polityki migracyjnej i azylowej w Polsce”, a zatem wymaga to elastycznego zarządzania procesami migracyjnymi w kryzysowej sytuacji „w oparciu o ogólne założenia i wytyczne, biorące pod uwagę aktualny rozwój sytuacji wewnętrznej i zewnętrznej, a także potrzeby określonych grup, w tym także szczególne potrzeby obywateli Ukrainy oraz możliwości i interes państwa”⁶.

⁵ <https://zpp.net.pl/wp-content/uploads/2021/10/20.10.2021-Raport-ZPP-Polityka-migracyjna-Polski-%E2%80%93-konieczne-kierunki-zmian.pdf>

⁶ <https://www.gov.pl/web/premier/projekt-uchwaly-rady-ministrow-w-sprawie-przyjecia-dokumentu-polityka-migracyjna-polski-kierunki-dzialan-2021-2023>

IMIGRACJA PRACOWNIKÓW Z AZJI I AFRYKI: PERSPEKTYWY DLA POLSKIEJ GOSPODARKI

| Janusz Byliński

W 2022 r. opracowany został za to projekt nowej ustawy o zatrudnieniu cudzoziemców. Według Kancelarii Prezesa Rady Ministrów „projekt ma zawierać przepisy pozwalające korygować lub usuwać z obrotu prawnego omyłkowo wpisane do ewidencji lub zbędne oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Projekt zakłada likwidację przesłanki tzw. testu rynku pracy. W projekcie ustawy zostaną określone kompleksowo zasady elektronicznej obsługi procesów związanych z zatrudnianiem cudzoziemców, pozwalające efektywniej i szybciej prowadzić postępowania administracyjne, ograniczać nadużycia wobec cudzoziemców i przeciwdziałać negatywnym zjawiskom na rynku pracy, takim jak wypychanie Polaków z rynku pracy i zaniżanie standardów na rynku pracy”. Elektroniczny system udzielania zezwoleń ma być powiązany z innymi bazami danych tak, aby informacje o ruchu i pobycie pracowników w Polsce były aktualizowane i dostępne na bieżąco. Wejście w życie ustawy zostało ostatnio przesunięte w czasie do 2024 roku.

Wcześniejsze pomysły przeniesienia kompetencji wydawania zezwoleń na pracę do szczebla powiatowego, zastąpienia różnych sposobów legalizacji pracy jednolitym zezwoleniem, oraz rozszerzenia dotychczasowych preferencji na inne kraje nie znalazły odbicia w procesie legislacyjnym.⁷ Natomiast, w styczniu 2022 r. zdecydowano o przedłużeniu do 24 miesięcy możliwości pracy na podstawie oświadczenia pracodawcy dla obywateli Białorusi, Ukrainy, Rosji, Mołdawii, Gruzji i Armenii. Po upływie 24 miesięcy pracy możliwe jest wystawienie nowego oświadczenia. Poprzednio, zatrudnienie w ten sposób było możliwe tylko przez pół roku w ciągu 12 miesięcy, co

⁷ <https://www.pulshr.pl/prawo-pracy/iwona-michalek-polska-gospodarka-pilnie-potrzebuje-cudzoziemcow,82190.html>.

IMIGRACJA PRACOWNIKÓW Z AZJI I AFRYKI: PERSPEKTYWY DLA POLSKIEJ GOSPODARKI

| Janusz Byliński

powodowało dużą mobilność pracowników migracyjnych, przede wszystkim z Ukrainy. Ponadto, po wybuchu wojny w Ukrainie rząd wprowadził dla Ukraińców przebywających w Polsce, w tym uchodźców, procedurę „powiadomienia o zamiarze powierzenia pracy obywatelowi Ukrainy”. Pracodawca może od razu zatrudnić obywatela Ukrainy, który legalnie przebywa w Polsce i w ciągu 14 dni od podjęcia pracy powiadomić o tym fakcie powiatowy urząd pracy. Warunkiem skorzystania z tego uprawnienia jest zgłoszenie pracownika do ZUS. Jeżeli obywatel Ukrainy wjechał do Polski ze względu na działania wojenne w okresie od 24 lutego 2022 r. i jego pobyt w Polsce został uznany za legalny przez 18 miesięcy licząc od 24 lutego 2022 r., to jego pracę można zalegalizować wyłącznie na podstawie takiego powiadomienia.

W dyskusji nad polityką wobec migracji pracowniczej, zwłaszcza spoza bliskiego wschodniego sąsiedztwa, widoczne są wahania co do tempa reform. Nadal nie została zawarta umowa z rządem Filipin dotycząca importu siły roboczej, pomimo negocjacji uruchomionych w 2018 roku. Tym bardziej, nie zostały zawarte podobne umowy z żadnym innym państwem. Jednakże polskie firmy rekrutujące obywateli Filipin do pracy muszą być akredytowane na Filipinach za pośrednictwem Ambasady Filipin w Warszawie, co sprawia, że procesy rekrutacji poddane są w pewnym stopniu państwowej kontroli.

IMIGRACJA PRACOWNIKÓW Z AZJI I AFRYKI: PERSPEKTYWY DLA POLSKIEJ GOSPODARKI

|Janusz Byliński

PROBLEMY Z LEGALIZACJĄ PRACY I POBYTU

Żadnych ułatwień nie ma dla pracowników spoza krajów objętych procedurą oświadczeń, krajów członkowskich UE, EOG oraz Szwajcarii, czyli z Azji, Afryki lub Ameryki Łacińskiej, mimo że ich liczba rośnie. Uzyskanie zezwolenia na zatrudnienie od wojewody zajmuje minimum 2 miesiące. Uzyskanie terminu na złożenie wniosku wizowego u konsula może zająć kolejne 3 – 6 miesięcy, ponieważ elektroniczne systemy dostępne mają wydajność nieadekwatną do potrzeb. Złożenie wniosku wizowego nie daje gwarancji przyznania wize. Jeżeli wiza zostaje udzielona (wiza krajowa na okres maksymalnie do 365 dni), a umowa o pracę dotyczy np. 2 lat, to nowo przybyły pracownik musi wystąpić o zezwolenie na pobyt czasowy (do 3 lat maksymalnie). Uzyskanie takiego zezwolenia w niektórych urzędach wojewódzkich trwa obecnie 12 miesięcy lub nawet więcej. Ustawa o pomocy dla obywateli Ukrainy spowodowała zawieszenie urzędowych terminów. W tej sytuacji formalnymi pracodawcami są zwykle agencje pracy tymczasowej, które sprowadzają pracowników, a następnie udostępniają ich (leasing) pracodawcom użytkownikom odpowiednio do zapotrzebowania. W 2021 r. za pośrednictwem takich agencji pracowało 267 747 cudzoziemców (dane MRPiPS). Trudności i komplikacje w sprowadzeniu pracowników oraz duża konkurencja między agencjami powodują podkupywanie pracowników już obecnych w Polsce i zwiększają ich mobilność. W praktyce, na co zwraca także uwagę Zespół do Spraw Migracji, istnieje na rynku wiele nieprawidłowości, w tym tzw. wirtualne biura jako siedziby pracodawcy, nielegalni pośrednicy, agencje ułatwiające przyjazd w celu wykonywania pracy, ale nie zapewniające jej wykonywania, niejasno sformułowane umowy, opóźnienia w wypłatach płac, zaniżanie wynagrodzeń,

IMIGRACJA PRACOWNIKÓW Z AZJI I AFRYKI: PERSPEKTYWY DLA POLSKIEJ GOSPODARKI

|Janusz Byliński

wreszcie brak pracy nawet w legalnych agencjach. Skłania to cudzoziemców do dalszej legalnej lub nielegalnej migracji, o ile nie przyjechali od razu z tym zamiarem. Dostyc powszechne jest zatrudnianie na umowę o dzieło dla uniknięcia kosztów ubezpieczenia. Każda zmiana pracodawcy wiąże się z koniecznością ponownego uzyskania zezwolenia na pracę i nowego zezwolenia na pobyt, co jak już wiemy, może zająć ponad rok. Komplikacje procedur lub zamierzone oszustwa powodują, że znaczna część imigrantów pracuje w szarej strefie. Instytut Prognoz i Analiz Gospodarczych ocenił tę liczbę w 2021 r. na 751,8 tysięcy cudzoziemców.⁸ Z drugiej strony, nie najlepiej wypracowane mechanizmy pozyskiwania pracowników w krajach pochodzenia sprawiają, że niejednokrotnie przybysze nie spełniają oczekiwań co do kwalifikacji, znajomości języka obcego i gotowości do pracy. Zatrudnianie różnych narodowości w jednym zakładzie pracy wywołuje czasem konflikty między nimi; zdarzają się też rasistowskie incydenty powodowane przez pracowników polskich.

Istotne utrudnienie dotyczy uzyskania wizej wjazdowej do Polski. Pracodawcy i wnioskujący uskarżają się na nieprzepustowość systemów dostępu (rejestracji terminów składania wniosków) i arbitralność niektórych decyzji. Trudno powiedzieć, czy jest to wynik świadomej polityki, czy też wypadkowa okoliczności w postaci braków kadrowych i niedostatecznych nakładów – czyli po prostu nieadekwatności instrumentów w stosunku do popytu. Raczej to drugie, ponieważ nadmiar popytu na wizej w stosunku do zdolności placówek konsularnych np. w Indiach występuje też w ambasadach innych państw Zachodu.

⁸ https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Zagraniczni-pracownicy-na-polskim-ryнку-pracy_last.pdf

IMIGRACJA PRACOWNIKÓW Z AZJI I AFRYKI: PERSPEKTYWY DLA POLSKIEJ GOSPODARKI

|Janusz Byliński

CUDZOZIEMSCY PRACOWNICY W 2022 ROKU

Dostępne urzędowe dane nie pozwalają na precyzyjne określenie faktycznej liczby cudzoziemskich pracowników przebywających w kraju w danym momencie. Statystyki różnych instytucji nie pokrywają się i pokazują odmienne liczby. Same liczby wydanych zezwoleń i wpisów do ewidencji oświadczeń nie są miarodajne, bo np. dla części cudzoziemców wydano więcej niż jedno zezwolenie lub oświadczenie, cudzoziemiec nie otrzymał wizy lub zrezygnował z przyjazdu do Polski, lub też zezwolenie było uzyskane przez wirtualną agencję, a cudzoziemiec faktycznie udał się do innego kraju UE. Z drugiej strony, liczbę pracujących w Polsce cudzoziemców należy powiększyć o osoby, które są zwolnione z konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, np. obywatele UE, osoby objęte ochroną międzynarodową, osoby posiadające zezwolenie na pobyt stały lub pobyt rezydenta długoterminowego UE wydanego w RP, Kartę Polaka; studenci i absolwenci studiów stacjonarnych w Polsce oraz niektóre osoby przybywające w ramach łączenia rodzin. Często wykorzystuje się dane ZUS o ubezpieczonych cudzoziemcach, podające na koniec 2022 r. liczbę ponad 1 miliona, z czego 746 tysięcy to obywatele Ukrainy, a wśród nich kobiety stanowiące prawie połowę. W rzeczywistości cudzoziemskich pracowników jest znacznie więcej.

W latach 2021 i 2022 urzędy pracy wydały zezwolenia na podjęcie pracy dla cudzoziemców z odpowiednio 149 i 145 krajów. Tym samym Polska zbliżyła się pod tym względem do Zjednoczonych Emiratów Arabskich, gdzie skład cudzoziemskich mieszkańców jest tak samo różnorodny. W rejestrach ZUS znaleźć można informacje o obywatelach ponad 170 państw świata opłacających składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe.

IMIGRACJA PRACOWNIKÓW Z AZJI I AFRYKI: PERSPEKTYWY DLA POLSKIEJ GOSPODARKI

| Janusz Byliński

Wszystkie statystyki pokazują wzrost liczby cudzoziemców w Polsce w 2022 r. Warto jednak zauważyć, że wojna w Ukrainie spowodowała brak mężczyzn do prac w budownictwie, transporcie, logistyce i przemyśle. Skoro prawie połowa przedsiębiorców w Polsce zatrudnia Ukraińców, to brak ten był dotkliwy. **Według raportu „Barometr Polskiego Rynku Pracy II półrocze 2022” firmy Personnel Service**, co piąta firma odczuła odpływ mężczyzn z Ukrainy w momencie wybuchu wojny⁹. Problem ten dotyczył głównie budowlanki, bo tutaj aż 44% przedsiębiorców wskazało na ten problem, podobnie wysoki odsetek dotyczył branży TSL, czyli Transport – Spedycja – Logistyka (32%). Tego wyzwania nie doświadczyła w ogóle HoReCa, co zapewne jest związane z tym, że w tym sektorze dominują kobiety. Co więcej, już co czwarta firma zatrudniająca Ukraińców boi się, że ci wyjadą do ojczyzny po zakończeniu wojny. Tutaj znowu budownictwo i branża TSL są tymi, które najbardziej obawiają się takiego scenariusza (odpowiednio 48% i 49% wskazań)

Ta zmiana jest widoczna w statystykach: podczas gdy w 2021 r. urzędy wydały 504 172 zezwoleń na pracę, z czego dla Ukraińców 325 213, to w 2022 roku wydano ich tylko 365 490, z czego dla Ukraińców 85 074. Spadek liczby zezwoleń dla Ukraińców został zrekompensowany wzrostem zezwoleń dla Azjatów – 227 031 wobec 114 583 w poprzednim roku 2021. Wzrosła także liczba oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Białorusi (212 409 oświadczeń w 2022 r; 98 623 w 2021 r.), którym wydano 259 423 wiz krajowych D (154 297 w 2021 r.)¹⁰. Znacznie mniej przyjechało Gruzinów, pomimo wysokiej liczby zarejestrowanych oświadczeń. Brak mężczyzn z

⁹ <https://personnel-service.pl/wp-content/uploads/2022/11/Barometr-Polskiego-Rynku-Pracy-II-polrocze-2022.pdf>

¹⁰ <https://strefabiznesu.pl/pol-miliona-cudzoziemcow-mniej-na-polskim-ryнку-pracy-głównie-chodzi-o-ukrainców-kto-ich-zastąpi/ar/c3-17265899>

IMIGRACJA PRACOWNIKÓW Z AZJI I AFRYKI: PERSPEKTYWY DLA POLSKIEJ GOSPODARKI

| Janusz Byliński

Ukrainy widoczny jest też w liczbie faktycznie wydanych w 2022 r. zezwoleń na pracę sezonową -25 150 wobec 133 744 wniosków wpisanych do ewidencji.

O brakach pracowników w obszarze rolnictwa świadczy zorganizowane niedawno przez Ministerstwo Rolnictwa spotkanie z udziałem Agencji Pracy i innych organów państwowych, na którym to spotkaniu Ministerstwo Rolnictwa powiadomiło o zapotrzebowaniu na około 200 000 cudzoziemskich pracowników w tym sektorze.¹¹ Przy napływie migrantów z Ukrainy po rozpoczęciu działań wojennych, statystyki pokazują duży spadek liczby obywateli tego kraju zatrudnionych na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy, jak i na podstawie zezwoleń na pracę. Rośnie świadomość, że wcześniejszy rozmiar zatrudnienia Ukraińców w budownictwie, przemyśle i logistyce może już się nie powtórzyć, zwłaszcza jeśli dojdzie do powojennej odbudowy Ukrainy. A w samej Ukrainie trendy demograficzne też nie są korzystne.

MIGRACJA ZAROBKOWA Z AFRYKI I AZJI

Dlaczego pracownicy z Afryki i Azji? Główną przyczyną była – i jest – niedostateczna podaż pracowników z Ukrainy przyjeżdżających wcześniej na krótkie okresy, mobilnych i wyrażających wyższe oczekiwania płacowe. Pracodawcy zakładają też, że mieszkańcy Azji i Afryki posiadają cechy kulturowe skłaniające ich do akceptacji ciężkiej pracy, za którą powinni być wdzięczni, i

¹¹ [https://biznes.pap.pl/pl/news/search/info/39323840,w-2021-r--sezonowe-zatrudnienie-w-rolnictwie-znajdzie-ok--200-220-tys--pracownikow-ze-wschodu-\(opinia\)](https://biznes.pap.pl/pl/news/search/info/39323840,w-2021-r--sezonowe-zatrudnienie-w-rolnictwie-znajdzie-ok--200-220-tys--pracownikow-ze-wschodu-(opinia))

IMIGRACJA PRACOWNIKÓW Z AZJI I AFRYKI: PERSPEKTYWY DLA POLSKIEJ GOSPODARKI

|Janusz Byliński

zgody na skromne warunki. Pobrzmiwają w tym echa rasizmu, choć z drugiej strony nie można ignorować silnego dążenia mieszkańców tych przeludnionych obszarów do migracji za każdą cenę i poprawy warunków życiowych. Opinia publiczna w Polsce jest mocno podzielona w kwestii migracji spoza bliskiego sąsiedztwa. Niemniej, społeczeństwo staje się coraz bardziej oswojone z przybyszami z Afryki, a zwłaszcza z Azji – w dużym stopniu dzięki bliskiej każdemu aktywności w sektorze hotelarskim i gastronomicznym.

Warto zatem przyrzeć się rzeczywistym liczbom i tendencjom. Poniższe liczby zostały zestawione przez autora, a wybrane z kilku statystyk dostępnych w domenie publicznej (Urząd do Spraw Cudzoziemców, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, ZUS, statystyki wizowe w domenie dane.gov.pl).

AFRYKA

Jeśli chodzi o Afrykę, to wydano zezwolenia obywatelom 50 państw z 54 uznawanych międzynarodowo. W wielu przypadkach były to incydentalne, a nie systematyczne działania, a liczba zezwoleń wahała się w nich od 1 do 50. Zezwolenia w znacznie większych liczbach wydane były dla obywateli zaledwie kilku państw widocznych w poniższej tabeli.

- A- Zezwolenia na pracę wydane w 2021 r.
- B- Aktualne zezwolenia na pobyt tymczasowy – grudzień 2021
- C- Zezwolenia na pracę wydane w 2022 r.
- D- Aktualne zezwolenia na pobyt tymczasowy – grudzień 2022
- E- Wizy krajowe D (praca i studia) wydane w 2022 r.

IMIGRACJA PRACOWNIKÓW Z AZJI I AFRYKI: PERSPEKTYWY DLA POLSKIEJ GOSPODARKI

|Janusz Byliński

Państwo	2021		2022		
	A	B	C	D	E
Algieria	228	395	407	551	351
Egipt	379	796	923	1058	749
Etiopia	2165	229	535	502	767
Ghana	487	53	687	166	43
Kamerun	497	156	557	219	72
Kenia	779	176	2091	314	217
Maroko	469	525	1206	628	505
Nigeria	987	706	1611	1309	352
Rwanda	686	216	977	431	875
Tanzania	66	62	196	95	166
Tunezja	251	431	337	532	261
Uganda	904	43	1348	93	257
Zimbabwe	360	611	815	1774	1791
Razem Afryka	9086		12898		

Jak widać z powyższej tabeli, ma miejsce dramatyczna rozbieżność między liczbą uzyskanych zezwoleń na pracę a liczbą wydanych wiz dla niektórych państw. Podobnie jak w przypadku Azji (poniżej) część zezwoleń może dotyczyć pracowników już obecnych w Polsce lub w ogóle nie została skonsumowana. Ogólnie rzecz ujmując, liczba afrykańskich pracowników w Polsce jest niewielka w porównaniu z migrantami z Azji i wzrost zapotrzebowania na nich jest także skromniejszy.

IMIGRACJA PRACOWNIKÓW Z AZJI I AFRYKI: PERSPEKTYWY DLA POLSKIEJ GOSPODARKI

|Janusz Byliński

AZJA

A - Zezwolenia na pracę wydane w 2021 r.

B – Aktualne zezwolenia na pobyt tymczasowy – koniec 2021 r.

C – Zezwolenia na pracę wydane w 2022 r.

D – Aktualne zezwolenia na pobyt tymczasowy – grudzień 2022 r.

E – Liczba posiadających ubezpieczenie rentowe i emerytalne w ZUS – 2022 r.

F – Wizy krajowe D (praca i studia) wydane w 2022 r.

Państwo	2021		2022			
	A	B	C	D	E	F
Armenia	945	1581	368	2390	3527	2267
Azerbejdżan	3782	1677	7769	2772	3326	4392
Bangladesz	7524	1496	13539	2353	3326	1840
Chiny	1720	4186	2233	4347	4159	1956
Filipiny	13279	1773	22557	2763	6860	5491
Gruzja	9267	9807	4285	17861	27385	8837
Indie	15326	8997	41640	12445	15961	13808
Indonezja	7899	638	10011	1773	4456	2969
Kazachstan	4585	4585	8883	1492	3267	5430
Kirgistan	2464	327	8051	645	1452	2096
Korea Południowa	2057	2390	1884	3169	258	864
Nepal	10853	1860	20045	2057	3155	3463
Pakistan	1526	623	4645	944	1129	629
Tadżykistan	2527	551	5380	1117	841	514
Turcja	7351	3222	25004	4802	8017	18507
Turkmenistan	2648	113	11919	364	1782	2345
Uzbekistan	15002	2239	33373	4579	4883	6367
Wietnam	3427	5361	5908	6838	8780	1781
Razem pozwolenia na pracę dla Azji	114583		227031			

IMIGRACJA PRACOWNIKÓW Z AZJI I AFRYKI: PERSPEKTYWY DLA POLSKIEJ GOSPODARKI

| Janusz Byliński

Dla porównania poniżej dane dotyczące wniosków o wizy krajowe typu D (praca i studia) złożonych w placówkach konsularnych w New Delhi i Mumbaju oraz liczby wiz D w celu wykonywania pracy wydanych obywatelom Indii, Nepalu i Bangladeszu w 2022 roku:

Ilość złożonych wniosków	New Delhi	Mumbaj
	17781	13048
Razem placówki w Indiach	30829	

	Indie	Nepal	Bangladesz
Wydane wizy krajowe w celu pracy	9786	3325	1604
Razem 3 kraje	14715		
Zezwolenia na pracę	41640	20045	13539
Razem 3 kraje	75224		

(Liczba wiz wydanych w celu wykonywania pracy została podana zgodnie z informacją uzyskana z Departamentu Konsularnego MSZ)

Analizując powyższą tabelę dotyczącą wniosków wizowych, nasuwają się pewne uwagi. Po pierwsze, liczba wydanych zezwoleń na pracę nie jest jedynym wskaźnikiem przyrostu liczby pracowników migrantów w Polsce. Innymi słowy, nie można jednoznacznie określić skali napływu pracowników tylko na podstawie liczby wydanych zezwoleń. Po drugie, w 2022 roku nastąpił dramatyczny wzrost zapotrzebowania na pracowników migrantów z Azji

IMIGRACJA PRACOWNIKÓW Z AZJI I AFRYKI: PERSPEKTYWY DLA POLSKIEJ GOSPODARKI

| Janusz Byliński

- niemal 100%. Ponadto, biorąc pod uwagę liczbę wniosków o wize krajowe D złożonych w odpowiednich konsulatach, można przypuszczać, że co najmniej połowa wydanych zezwoleń dotyczy osób już przebywających w Polsce lub też nie zostały one skonsumowane. W krajach azjatyckich największa różnica między liczbą wniosków o wize krajowe a liczbą wydanych wiz była w 2022 roku w Pakistanie, a najmniejsza - w Turcji i Indonezji. Jeśli liczba odmów lub nierozpatrzonych wniosków pozostanie na dotychczasowym poziomie, można powątpiewać, czy napływ pracowników z Afryki i Azji będzie wystarczający, aby wypełnić luki spowodowane niedoborem mężczyzn z Ukrainy. W związku z tym, należy dokładnie przeanalizować wielkości zapotrzebowania i podaży oraz podejmować trafne decyzje dotyczące polityki migracyjnej.

Pozostaje jeszcze pytanie, jaka jest faktycznie mobilność Azjatów i Afrykańczyków w Polsce i czy decydują się przedłużyć swój pobyt, a nawet osiedlać na stałe. Dla wszystkich narodowości w powyższych tabelach liczba aktualnych zezwoleń na pobyt czasowy (maksymalnie do 3 lat) była wyższa na koniec 2022 r. niż w roku poprzednim. Natomiast liczba ważnych zezwoleń na pobyt stały dla narodowości ujętych w tabeli AZJA na koniec 2022 r. wynosi 8246 – w porównaniu do 100 383 zezwoleń dla cudzoziemców ogólnie. Niewiele, ale jednak dowód, że wszystkie narodowości chcą się w Polsce osiedlać na czasowo i na stałe. Znaczący odsetek pracowników dąży do dłuższego pozostania w Polsce i z czasem zakłada własną działalność gospodarczą, a niektórzy także rodziny. Z drugiej strony, problemem jest odpływ przybyłych do Polski migrantów do innych krajów UE i traktowanie Polski jako kraju przejściowego. Skala tego zjawiska jest różnie oceniana, ale jest ono niezaprzeczalne. U niektórych narodowości może sięgać 20%.

IMIGRACJA PRACOWNIKÓW Z AZJI I AFRYKI: PERSPEKTYWY DLA POLSKIEJ GOSPODARKI

| Janusz Byliński

WNIOSKI I REKOMENDACJE

W kontekście migracji z krajów Azji i Afryki do Polski, nasuwają się pewne propozycje i rekomendacje. Przede wszystkim, należy dokładnie przeanalizować skutki ekonomiczne takiej migracji oraz określić politykę migracyjną w horyzoncie długofalowym. Warto także wdrożyć przemyślane ułatwienia dla migrantów z krajów Azji i Afryki, oparte na doświadczeniach innych państw. Jednocześnie należy zadbać o większe zróżnicowanie profilu zawodowego, unikając koncentracji na pracach fizycznych i umożliwiając integrację, kształcenie oraz awans zawodowy migrantów.

Kluczowe jest także prowadzenie skutecznej debaty i uzgodnień między organizacjami pracodawców a organami państwowymi. Wymaga to jednoznacznego określenia polityki konsularnej wobec migracji z Azji i Afryki w horyzoncie kilku lat oraz wzmocnienia placówek konsularnych w tym regionie. Warto również wprowadzić uregulowania umowne na szczeblach centralnym lub rejonowym z państwami pochodzenia imigrantów, przewidujące m.in. kary dla agencji rekrutacyjnych w krajach pochodzenia migrantów w razie ucieczki pracownika z Polski do innego kraju.

Dla zapewnienia uczciwości i solidności partnerów rekrutacyjnych, istotne jest wsparcie aparatu państwowego w procesie pozyskiwania pracowników na odpowiednim poziomie kwalifikacji i gotowości do pracy. Należy również dążyć do wyeliminowania z rynku niesolidnych lub wręcz wirtualnych agencji pośrednictwa oraz promować ułatwieniami agencje o sprawdzonych standardach działania.

IMIGRACJA PRACOWNIKÓW Z AZJI I AFRYKI: PERSPEKTYWY DLA POLSKIEJ GOSPODARKI

|Janusz Byliński

Tylko poprzez realizację powyższych postulatów można usprawnić kulejącą dotąd rekrutację z Azji i Afryki oraz stworzyć konkurencyjną różnorodność z wykorzystaniem talentów i specyficznych cech kulturowych migrantów. Wszystkie te kroki powinny być elementem międzynarodowej współpracy z krajami zmagającymi się z dużą populacją, a także prowadzić do zabezpieczenia migrantów przed wyzyskiem i zagwarantowania im odpowiedniej pracy, płacy i zabezpieczeń społecznych.

CSM jest niezależnym, pozarządowym ośrodkiem analitycznym zajmującym się polską polityką zagraniczną i najważniejszymi problemami polityki międzynarodowej. Fundacja została zarejestrowana w 1996 r. CSM prowadzi działalność badawczą i edukacyjną, wydaje publikacje, organizuje konferencje i spotkania, uczestniczy w międzynarodowych projektach we współpracy z podobnymi instytucjami w wielu krajach. Tworzy forum debaty i wymiany idei w sprawach polityki zagranicznej, relacji między państwami oraz wyzwań globalnego świata. Działalność CSM jest adresowana przede wszystkim do samorządowców i przedsiębiorców, a także administracji centralnej, polityków, dyplomatów, politologów i mediów. Od 2009 r. CSM jest uznawany za jeden z najlepszych think tanków Europy Środkowo-Wschodniej w badaniu „The Leading Public Policy Research Organizations In The World” przeprowadzonym przez Uniwersytet Pensylwanii.

Centrum Stosunków Międzynarodowych, ul. Ogrody 24, 03-994 Warszawa, t: +48 608 593 632
www.twitter.com/CIR_CSM www.facebook.com/CIR.CSM



CENTRUM
STOSUNKÓW
MIĘDZYNARODOWYCH