

Uchodźcy z Ukrainy na europejskich rynkach pracy – rok doświadczeń. Rekomendacje dla polityki zatrudnienia

Ukrainian refugees in European labour markets – a year of experience. Recommendations for employment policy

Key words: foreigners, qualifications, employment policy, labour market, refugees, Ukraine, employment.

Abstract: The influx of refugees from Ukraine over the past year could have led to an uncontrolled increase in unemployment in Poland and Europe, but this did not happen. European countries took immediate measures to support Ukrainian refugees and their integration into the labour markets. In Poland, at the end of January 2023, there were 15.6 thousand unemployed citizens from this country registered in labour offices, who accounted for only 1.8 per cent of the total number of unemployed. In 2022, on the other hand, more than 1 million Ukrainian citizens were legalised for work, which indicates their good integration into Polish society. In the article, I analyse the measures taken in the wake of Russia's attack on Ukraine and show that the European economy, despite the crisis caused by the war, requires a continuous replenishment of the labour supply of workers. I address the issues of European labour markets, the activities of employment services in other countries receiving refugees and I also cite the results of research conducted in Polish and European employment services.

Słowa kluczowe: cudzoziemcy, kwalifikacje, polityka zatrudnienia, rynek pracy, uchodźcy, Ukraina, zatrudnienie.

Streszczenie: Napływ uchodźców z Ukrainy w ostatnim roku mógł doprowadzić do niekontrolowanego wzrostu bezrobocia w Polsce i Europie, jednak tak się nie stało. Państwa europejskie podjęły natychmiastowe działania w zakresie wspierania uchodźców z Ukrainy i ich integracji na rynku pracy. W Polsce, w końcu stycznia 2023 r., w urzędach pracy zarejestrowanych było 15,6 tys. bezrobotnych obywateli z tego kraju, którzy stanowili niewiele, bo zaledwie 1,8% ogółu bezrobotnych. W 2022 r. zalegalizowano natomiast pracę ponad 1 mln obywateli Ukrainy, co świadczy o ich dobrej integracji w polskim społeczeństwie. W artykule analizuję działania podjęte wskutek napaści Rosji na Ukrainę w pierwszym roku wojny i pokazuję, że europejska gospodarka, mimo kryzysu wywołanego wojną, wymaga ciągłego uzupełniania podaży pracy pracowników. Poruszam kwestie europejskich rynków pracy, działań służb zatrudnienia w innych państwach przyjmujących uchodźców oraz przytaczam wyniki badań przeprowadzonych w polskich i europejskich służbach zatrudnienia.

¹ Dane dotyczące obywateli Ukrainy wykorzystane w tekście pochodzą z systemu analityczno-raportowego CeSAR Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej.

Wprowadzenie

Przed wybuchem wojny na Ukrainie Europa mierzyła się z następstwami pandemii Covid-19, tj. wysokim bezrobociem w niektórych krajach (np. Hiszpanii, Portugalii, Grecji) i trudnościami na rynku pracy – potrzebą zatrudnienia wielu pracowników w różnych sektorach. Liczna grupa spośród pracowników z państw trzecich w trakcie pandemii Covid-19 wróciła do swoich państw, co skutkowało niedoborami siły roboczej. Cudzoziemcy najczęściej wypełniali luki w zawodach wymagających niższych kwalifikacji, ale widoczne było również rosnące zainteresowanie specjalistami i osobami, których praca wymagała wyższych umiejętności i odpowiedniego przygotowania zawodowego. Było to zasadne z punktu widzenia rynku pracy, bo pozyskiwano pracowników tam, gdzie nie decydowali się pracować rodzimi obywatele. Ściągano również specjalistów, których deficyt był także odczuwalny (np. medyków, informatyków). W dyskursie podejmowanym na szczęblu państw członkowskich Unii Europejskiej podkreślano, że należy promować legalną pracę i pobyt oraz ułatwić zatrudnianie pracowników z państw trzecich, natomiast przeciwdziałać i zatrzymać nielegalną imigrację.

Potrzeba strategicznego podejścia zaowocowała powołaniem przez Komisję Europejską nowego gremium – Platformy Migracji Zarobkowej (Labour Migration Platform)². Platforma została utworzona w celu przyspieszenia migracji zarobkowej z krajów trzecich do UE oraz zapewnienia, że jest ona dobrze zarządzana i ukierunkowana tam, gdzie potrzebna jest siła robocza i umiejętności. W wielu sektorach istnieją wakaty na stanowiskach, których przedsiębiorstwa europejskie nie są w stanie zapełnić. Konieczna jest poprawa warunków pracy, zapewnienie edukacji dla dzieci migrantów i możliwości zakwaterowania.

Napaść Rosji na Ukrainę niewątpliwie wpłynęła na przyspieszenie procesów migracyjnych i decyzji związanych z zatrudnianiem obywateli z państw trzecich. Szacunki Wysokiego Komisarza Narodów Zjednoczonych do spraw Uchodźców (UNHCR) wskazują, że od początku inwazji Rosji w lutym do końca 2022 r. Ukrainę opuściło ok. 17,4 mln osób, a powróciło w tym czasie ok. 9,3 mln osób³. Ok. 9,2 mln osób przekroczyło granicę z Polską (część z tych osób wróciła na Ukrainę – 7,35 mln wyjazdów, a część wyruszyła do innych państw). Szacuje się, że obecnie w Europie przebywa ok. 7,9 mln uchodźców z Ukrainy, w tym ok. 1,5 mln na terenie Polski. Dane polskiej Straży Granicznej wskazują, że od 24 lutego 2022 r. na odcinku granicy z Ukrainą odnotowano około 9,5 mln przekroczeń granicy obywateli Ukrainy do Polski, jednocześnie w tym samym czasie odnotowano 7,7 mln przekroczeń granicy obywateli Ukrainy na kierunku wyjazd (stan na 2 marca 2023 r.)⁴.

² Pierwsze spotkanie Platformy odbyło się w dniu 10 stycznia 2023 r. w Brukseli.

³ Dane UNHCR ze stycznia 2023 r., <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine> (dostęp: 6.03.2023).

⁴ Straż Graniczna, <https://www.strazgraniczna.pl/pl/granica/statystyki-sg/2206,Statystyki-SG.html> (dostęp: 6.03.2023).

Ponad 4,8 mln ukraińskich uchodźców zarejestrowało się w programach tymczasowej ochrony w Europie⁵ (stan na koniec lutego 2023 r.), w tym ponad 2,1 mln w krajach strefy euro. Liczba ta jest znacząca i odpowiada około 0,6% populacji strefy euro. Korzystanie z różnych źródeł w różnych krajach ma wpływ na dokładność statystyczną, ponadto występują trudności w rozróżnieniu osób objętych ochroną czasową od innych obywateli Ukrainy, którzy rozpoczęli pracę w danym kraju przed wojną. Można jednak oszacować, że w strefie euro odsetek uchodźców ukraińskich jest najwyższy w regionie bałtyckim i wynosi 3,2% w Estonii, 2,7% na Litwie i 2,4% na Łotwie⁶. Wśród największych krajów strefy euro liczba ukraińskich uchodźców objętych tymczasowymi systemami ochrony osiągnęła 1,1% populacji w Niemczech, 0,2% we Francji, 0,3% we Włoszech, 0,4% w Hiszpanii i 0,5% w Holandii. Poza strefą euro największym krajem przyjmującym ukraińskich uchodźców w Europie jest Polska i Czechy. W obu krajach odsetek ludności ukraińskich uchodźców przekracza 4%⁷. Dane wskazują, że wśród beneficjentów ochrony czasowej 33% to dzieci poniżej 18. roku życia, 60,4% to osoby w wieku od 18 do 64 lata, a 6,6% to osoby powyżej 65 roku życia. Pod względem płci 34,2% to mężczyźni (ale połowa z nich nie ukończyła 18 r.ż.), a 65,8% to kobiety. Biorąc pod uwagę populację w wieku produkcyjnym między 18 a 64 rokiem życia, tylko 26,7% to mężczyźni, a 73,3% to kobiety⁸.

W całej Europie wzrósł poziom zatrudnienia obywateli Ukrainy, przy czym ważnym czynnikiem wpływającym na znalezienie pracy przez ukraińskich uchodźców jest ich struktura demograficzna. Przed wojną to przede wszystkim mężczyźni wyjeżdżali z Ukrainy w celu poszukiwania pracy. Pracowali w sektorach gospodarki, gdzie były braki kadrowe, w zawodach deficytowych (np. pomocnik operatora maszyn, spawacz, ślusarz, tynkarz, proste prace budowlane). Po wybuchu wojny do krajów europejskich przyjeżdżają w większości kobiety z dziećmi i osobami zależnymi. Podejmują zazwyczaj prace w sektorze usług, gastronomii, hotelarstwie, sektorze opiekuńczym (opieka nad dziećmi, osobami starszymi). Ukraińki często podejmują się prac znacznie poniżej swoich kwalifikacji, czego powodem jest m.in. poczucie tymczasowości, nieznaną języka, polskiego systemu prawnego, księgowego, czy potrzeba nostryfikacji dyplomów. Szacunki OECD wskazują, że dzięki napływowi uchodźców z Ukrainy w 2022 r. zasób siły roboczej w UE wzrósł o 0,2–0,8% (0,3–1,3 mln osób),

⁵ Dyrektywa Rady 2001/55/WE z dnia 20 lipca 2001 r. w sprawie minimalnych norm udzielania tymczasowej ochrony na wypadek masowego napływu wysiedleńców oraz w sprawie środków sprzyjających równowadze wysiłków między państwami członkowskimi w zakresie przyjmowania takich osób i ponoszenia jego konsekwencji (Dz.U. L 212 z 7.8.2001). Dyrektywa została po raz pierwszy uruchomiona w odpowiedzi na bezprecedensową rosyjską inwazję na Ukrainę 24 lutego 2022 r., aby zapewnić szybką i skuteczną pomoc osobom uciekającym przed wojną na Ukrainie.

⁶ V. Botelho, H. Hägele Integrating Ukrainian refugees into the euro area labour market, <https://www.ecb.europa.eu/press/blog/date/2023/html/ecb.blog.230301~3bb24371c8.en.html> (dostęp: 6.03.2023).

⁷ Tamże.

⁸ Tamże.

a rozkładał się on różnie w poszczególnych krajach⁹. Niedobór pracowników w wielu krajach przyjmujących stworzył dobre warunki wstępne dla udanej integracji uchodźców na rynku pracy. Wśród krajów z szacowanym największym wzrostem zasobu siły roboczej znalazły się: Czechy (+2,2%), Polska (+2,1%) i Estonia (+1,9%). Okazało się więc, że obywatele Ukrainy są nam na rynku pracy po prostu potrzebni.

Uchodźcy z Ukrainy w Polsce w pierwszym roku wojny

12 marca 2022 r. Sejm RP uchwalił ustawę o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa¹⁰, która weszła w życie z mocą wsteczną (od 24 lutego 2022 r.). Ustawa zagwarantowała legalność pobytu obywatelom Ukrainy, a także ich małżonkom niemającym obywatelstwa ukraińskiego, którzy wjechali do Polski od początku rosyjskiej inwazji, przez okres 18 miesięcy. Na mocy ustawy uchodźcy z Ukrainy mogą m.in. otrzymać numer PESEL, a także podjąć w Polsce pracę i uzyskać dostęp do opieki zdrowotnej. Uczniowie i studenci mogą rozpocząć bądź kontynuować naukę w polskich szkołach i uczelniach.

Dzięki otwartemu rynkowi pracy wobec osób z Ukrainy Polska umocniła swoją pozycję lidera w Europie pod względem napływu cudzoziemców w celu wykonywania pracy. Zanim doszło do wojny, Polska uprościła zasady w zakresie dostępu do rynku pracy dla cudzoziemców, wprowadzając tzw. oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi – rozwiązanie to (zwane inaczej „procedurą oświadczeniową” lub „uproszczoną”) dotyczyło obywateli 6 państw: Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji (w dniu 25 października 2022 r. obywatele Federacji Rosyjskiej zostali wykluczeni z możliwości korzystania z procedury uproszczonej¹¹) i Ukrainy. Pozwala ono uzyskać zgodę na wykonywanie pracy bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę na okres do 24 miesięcy. Warunkiem skorzystania z procedury uproszczonej jest otrzymanie przez pracodawcę wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń w powiatowym urzędzie pracy (dokument wydawany jest w ciągu 7 dni). Specjalna ustawa ukraińska wprowadziła natomiast nowe rozwiązanie – powiadomienie o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy. Polega ono tylko na obowiązku powiadomienia powiatowego urzędu pracy przez podmiot powierzający wykonywanie pracy obywatelowi Ukrainy w terminie 14 dni od dnia podjęcia pracy, za pomo-

⁹ What we know about the skills and early labour market outcomes of refugees from Ukraine, OECD, 6 January 2023 (dostęp: 7.03.2023).

¹⁰ Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz. U. poz. 583, z późn. zm.).

¹¹ Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 25 października 2022 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie państw, do których obywateli stosuje się niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową oraz przepisy dotyczące oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz.U. 2022 poz. 2204), Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 25 października 2022 r. w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców (Dz.U. 2022 poz. 2203).

cą systemu teleinformatycznego praca.gov.pl o tym, że zatrudnił osobę z Ukrainy. Liczba powiadomień o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy do końca 2022 r. wyniosła ok. 780 tys., a w pierwszych dniach marca 2023 r. sięgała już 980 tys. (66% powiadomień dotyczyło zamiaru powierzenia pracy kobietom).

Warto w tym miejscu podkreślić, że w ciągu 2022 r. tzw. specustawa ukraińska była wielokrotnie nowelizowana. Jedną z nowelizacji wprowadziła zasadę, że powierzona obywatelowi Ukrainy praca nie może być w niższym wymiarze czasu pracy lub mniejszej liczbie godzin niż wskazana w powiadomieniu oraz za wynagrodzeniem nie niższym niż ustalone według stawki określonej w powiadomieniu, proporcjonalnie zwiększonym w przypadku podwyższenia wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy. Warunek ten został wprowadzony z inicjatywy Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) w celu zapewnienia odpowiedniego standardu ochrony praw obywateli Ukrainy związanych z wykonywaniem przez nich pracy na terytorium Polski, a przede wszystkim ograniczenia możliwości wyzysku ze strony nieuczciwych pracodawców lub stania się ofiarą handlu ludźmi, jak również umożliwienia inspektorom pracy prowadzenia skutecznych działań kontrolnych w tym zakresie.

Liczba obywateli Ukrainy przebywających na terytorium Polski po roku wojny jest trudna precyzyjnie do oszacowania – tym bardziej dotyczy to liczby pracujących. Dynamiczny wzrost napływu cudzoziemców do pracy w Polsce widoczny jest już od 2014 roku, jednakże w latach 2018–2022 wydano 12 mln zezwoleń legalizujących pracę cudzoziemca, z których ponad 9 milionów dotyczyło obywateli Ukrainy. Oczywiście nie oznacza to, że wszyscy pracują dziś w Polsce, ponieważ w dużej mierze praca i pobyt ma charakter cyrkulacyjny – różne osoby przebywają u nas w różnym czasie. Powodów tej sytuacji może być kilka, np. cudzoziemiec zakończył już pracę i wyjechał lub w ogóle mimo otrzymanych dokumentów nie zdecydował się na podjęcie pracy. Według danych z rejestrów PESEL do końca lutego 2023 r. zarejestrowano niemal 1,6 mln obywateli Ukrainy, w tym 640 tys. to osoby niepełnoletnie¹². Jednocześnie zwrócić uwagę należy na to, że w Polsce przed wybuchem wojny mogło przebywać w Polsce wg różnych badań 1–1,5 mln obywateli Ukrainy.

Zanim przytoczę porównawczo statystyki wszystkich dokumentów wydanych dla cudzoziemców w 2021 i 2022 r., należy podkreślić, że w obecnym systemie prawnym funkcjonują cztery procedury legalizacji zatrudnienia cudzoziemca: zezwolenia na pracę cudzoziemca (wydawane przez wojewodę na okres do 3 lat), zezwolenie na pracę sezonową (wydawane przez starostę na okres do 9 miesięcy), wspomniane oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (wydawane przez starostę na okres do 24 miesięcy) i powiadomienie o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy.

¹² Dane Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji.

Tabela 1. Cudzoziemcy na polskim rynku pracy w 2021 i 2022 r.

Obywatelstwo	2021		2022	
	Liczba	%	Liczba	%
Ukraina	2 071 377	79,7%	1 503 286	67,9%
Białoruś	134 046	5,2%	231 529	10,5%
Gruzja	139 360	5,4%	150 385	6,8%
Mołdawia	82 607	3,2%	48 632	2,2%
Indie	15 376	0,6%	41 817	1,9%
Uzbekistan	15 079	0,6%	33 566	1,5%
Turcja	7353	0,3%	25 055	1,1%
Filipiny	13 532	0,5%	22 875	1,0%
Nepal	10 957	0,4%	20 129	0,9%
Rosja	41 391	1,6%	18 538	0,8%
pozostałe	66 414	2,6%	119 286	5,4%
Razem	2 597 492	100,00%	2 215 098	100,00%

Źródło: System analityczno-raportowy CeSAR Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej¹³.

Biorąc pod uwagę obywatelstwo cudzoziemców przybywających do pracy w Polsce, widoczne jest niemal dwukrotne zmniejszenie liczby dokumentów legalizujących pracę wydawanych obywatelom Ukrainy. Ma to zarówno przełożenie na ogólną liczbę wydanych dokumentów, jak i zmniejszenie udziału procentowego w 2022 r. w stosunku do wszystkich cudzoziemców. Jednocześnie zauważalny jest wzrost liczby dokumentów wydawanych obywatelom innych państw, np. Białorusi, Gruzji, Filipin, Indii.

Według danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, na koniec 2022 r. liczba cudzoziemców w systemie ubezpieczeń społecznych sięgnęła 1 miliona 63 tys. i był to wynik o około 188 tys. wyższy niż na początku 2022 r. Blisko 746 tysięcy ubezpieczonych stanowiły osoby, które w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych podały obywatelstwo ukraińskie¹⁴.

Z danych Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej wynika, że niemal 2/3 Obywateli Ukrainy wykonuje w Polsce pracę na podstawie umowy zlecenia, prawie 1/3 na podstawie umowy o pracę, inne formy zatrudnienia stanowią marginalny odsetek. Jednocześnie zauważyć można, że 79% wydanych dokumentów legalizujących pracę cudzoziemca wydawanych jest na okres powyżej 180 dni. W 2022 r. obywatele

¹³ Zob. także *Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce*, <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analzy/zatrudnianie-cudzoziemcow-w-polsce> (dostęp: 11.03.2023).

¹⁴ Liczba ubezpieczonych (osoby fizyczne), którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych podali obywatelstwo inne niż polskie, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Departament Statystyki i Prognoz Aktuariatnych.

Tabela 2. Obywatele Ukrainy na polskim rynku pracy w latach 2018–2022 ze względu na rodzaj dokumentu dopuszczającego do rynku pracy

Rodzaj dokumentu	2018	2019	2020	2021	2022
Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy	1 457 795	1 505 027	1 363 792	1 635 104	610 824
Zezwolenie na pracę	237 827	329 815	299 531	325 213	85 074
Zezwolenie na pracę sezonową	132 132	124 091	124 008	111 060	22 843
Powiadomienie o powierzeniu wykonywania pracy	0	0	0	0	784 545
Razem	1 827 754	1 958 933	1 787 331	2 071 377	1 503 286

Źródło: System analityczno-raportowy CeSAR Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej.

Ukraińcy pracowali najczęściej w następujących branżach: przetwórstwo przemysłowe – 31%, transport i gospodarka magazynowa – 17%, działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca – 16%, budownictwo – 12%. Zatrudniani natomiast byli jako: pracownicy wykonujący prace proste – 45%, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – 18%, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń – 15%, pracownicy biurowi – 8%, pracownicy usług i sprzedawcy – 6%, pozostali – 8% (w tym 2% to specjaliści). Najwięcej cudzoziemców pracowało w województwach: mazowieckim – 21%, wielkopolskim – 10%, dolnośląskie – 10%, śląskim – 9% oraz łódzkim – 9%.

Pomoc na polskim rynku pracy w liczbach

Obywatele Ukrainy mogą korzystać z pomocy służb zatrudnienia. Każdy obywatel Ukrainy może zarejestrować się w urzędzie pracy jako bezrobotny lub poszukujący pracy na takich samych zasadach jak obywatel RP. Łącznie od 24 lutego do 31 grudnia 2022 r. w urzędach pracy zarejestrowało się 83 tys. obywateli Ukrainy, w tym ok. 90% rejestrujących się w urzędach pracy obywateli Ukrainy stanowiły kobiety, ok. 30% miało wykształcenie wyższe i 73% miało mniej niż 45 lat. Z kolei wyrejestrowano 69,2 tys. osób, w tym ok. 22 tys. obywateli Ukrainy rozpoczęło udział w tzw. aktywnych formach (najczęściej stażach, szkoleniach i pracach interwencyjnych), a 18,9 tys. osób wyrejestrowano z powodu podjęcia pracy niesubsydiowanej lub niesubsydiowanej działalności gospodarczej. Z danych urzędów pracy wynika, że znaczna część uchodźczyń posiada wysokie kwalifikacje – są to np. ekonomistki, księgowy, lekarki, nauczycielki. Część z tych zawodów to zawody regulowane, a proces dostosowywania kwalifikacji do wymagań polskich jest czasochłonny, dlatego wiele osób podejmuje pracę znacznie poniżej swoich kwalifikacji. Duże znaczenie ma znajomość języka.

Wprowadzono wiele ułatwień w polskich przepisach regulujących funkcjonowanie rynku pracy, m.in. umożliwiono finansowanie przez urzędy opłaty pobieranej za postępowanie nostryfikacyjne lub postępowanie w sprawie potwierdzenia ukończenia studiów na określonym poziomie, a także umożliwiono finansowania z Funduszu Pracy szkoleń z języka polskiego dla obywateli Ukrainy wykonujących zawody medyczne, uproszczono tryb organizacji przez urzędy pracy szkoleń grupowych z języka polskiego dla bezrobotnych i poszukujących pracy cudzoziemców oraz umożliwiono korzystanie ze szkoleń zawodowych cudzoziemcom. W ramach środków Funduszu Pracy uruchomiono dodatkowe środki rezerwy dla 33 powiatowych urzędów pracy w łącznej kwocie ok. 12,2 mln zł na realizację programu aktywizacji zawodowej bezrobotnych cudzoziemców, w tym objętych ochroną międzynarodową.

W listopadzie 2022 r. uruchomiono specjalną usługę Europejskiej Sieci Służb Zatrudnienia – EURES w zakresie udostępniania informacji o warunkach życia i pracy oraz poszukiwaniu pracy w Polsce i w UE. W okresie listopad – grudzień 2022 r. wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy wraz z OHP świadczyły te usługi dla ok. 15,5 tys. uchodźców z Ukrainy.

Pracodawcy uzyskali możliwość zgłaszania do urzędów pracy ofert pracy dedykowanych dla obywateli Ukrainy – oferty te oznaczone są flagą Ukrainy i dostępne w j. ukraińskim w Centralnej Bazie Ofert Pracy. Według stanu na dzień 17 stycznia 2023 r. na język ukraiński przetłumaczonych było prawie 60 tys. ofert pracy¹⁵. Utworzono specjalną platformę online <https://pracawpolsce.gov.pl/>, która umożliwia poszukiwanie pracy i automatyczne dopasowywanie CV do ofert. W serwisie zarejestrowanych było w styczniu 2023 r. ponad 4 tys. użytkowników i dostępnych ponad 250 tys. ofert pracy. Zwiększono zatrudnienie w Zielonej Linii – infolinii służb zatrudnienia w Polsce – o konsultantów posługujących się j. ukraińskim oraz wydłużono czas jej działania do godz. 20.00. W ciągu roku pracownicy odbyli ponad 7 tys. rozmów telefonicznych z uchodźcami i ponad 53 tys. rozmów z pracodawcami zainteresowanymi zatrudnieniem pracowników z Ukrainy. Z uruchomionej w tym samym czasie w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej specjalnej infolinii i skrzynki email dla pracodawców chcących zatrudnić obywateli Ukrainy skorzystało ponad 5 tys. osób telefonicznie i 500 za pośrednictwem e-mail. Uruchomiono wortal polskich publicznych służb zatrudnienia w języku ukraińskim i wprowadzenie działu informacyjnego „Rynek pracy – pomoc dla obywateli Ukrainy”. W ciągu roku na wortalu zarejestrowano ponad 470 tys. odwiedzin.

W ramach wspierania działań z zakresu integracji zawodowej oraz społecznej cudzoziemców legalnie przebywających w Polsce w dniu 25 lutego 2022 r. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej ogłosiło konkurs ofert pn. „Razem Możemy Więcej – Pierwsza Edycja Programu Aktywizacyjnego dla Cudzoziemców na lata 2022–2023”, który był pierwszą odsłoną Resortowego Programu Aktywizacyjnego dla Cudzoziemców przewidzianego na lata 2022–2025. Samorządy, organizacje poza-

¹⁵ Zob. Centralna Baza Ofert Pracy <https://oferty.praca.gov.pl>.

rządowe i instytucje rynku pracy mogły ubiegać się o środki z Funduszu Pracy (od 300 tys. do 1,5 mln zł) na aktywizację zawodową i integrację cudzoziemców legalnie przebywających w Polsce ze szczególnym uwzględnieniem grupy cudzoziemców, którzy znaleźli się w szczególnie trudnej sytuacji w związku z ewakuowaniem z obszarów objętych działaniami wojennymi na Ukrainie. Do realizacji wybrano 112 projektów, w których główną grupę docelową stanowią kobiety i dzieci z Ukrainy. W większości projektów realizowane są kursy języka polskiego. Na realizację wszystkich 112 projektów przeznaczono prawie 102 miliony zł, a średnia kwota dofinansowania na jednego uczestnika projektu to ok. 2 tys. zł. Działaniami pomocowymi finalnie objętych może zostać minimum 43 tys. cudzoziemców.

Postrzeganie imigrantów zarobkowych na lokalnych rynkach pracy w Polsce

Od kilku lat Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej przeprowadza badanie ankietowe skierowane do 340 powiatowych urzędów pracy dotyczące wpływu zatrudniania cudzoziemców na lokalne rynki pracy. Ostatnie badanie zostało przeprowadzone w październiku i listopadzie 2022 r. W badaniu wzięło udział 329 Powiatowych Urzędów Pracy reprezentujących 362 powiaty. Ankieta zawierała 14 pytań (13 zamkniętych oraz 1 otwarte)¹⁶. Główne wnioski wynikające z badania: około 70% urzędów ocenia wpływ zatrudnienia cudzoziemców jako pozytywny lub raczej pozytywny, 28,5% – neutralny, zaś tylko 1,7% – raczej negatywny (nie było odpowiedzi o negatywnym wpływie). Urzędy pracy częściej wskazują jako zagrożenie dla rynku pracy rozpowszechnianie się umów cywilnoprawnych niż wypychanie Polaków z rynku pracy czy zaniżanie wynagrodzeń na lokalnych rynkach pracy. Pracownicy urzędów pracy wskazywali, że głównym czynnikiem motywującym pracodawców do zatrudniania cudzoziemców jest brak polskich kandydatów do pracy. Zapytani o uwagi do obowiązujących przepisów oraz pomysły na ich zmianę, urzędy pracy wskazały na konieczność zmian w przepisach dotyczących obowiązku ubiegania się o informację starosty przy składaniu wniosku o wydanie zezwolenia na pracę (likwidacja tzw. testu rynku pracy¹⁷ lub znaczące rozszerzenie listy zawodów zwolnionych z niego). Wskazywano także na mnogość procedur i przepisów dotyczących obywateli Ukrainy związanych z ich legalnym pobytom, obowiązywanie wielu ustaw jednocześnie dotyczących dopuszczania obcokrajowców do pol-

¹⁶ Wpływ zatrudnienia cudzoziemców na lokalne rynki pracy. Analiza badania ankietowego MRiPS skierowanego do Powiatowych Urzędów Pracy, Departament Rynku Pracy, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Warszawa, styczeń 2023.

¹⁷ Obecnie test rynku pracy jest realizowany tylko dla około 10% cudzoziemców. Większość pracujących w Polsce cudzoziemców to obywatele państw zwolnionych z testu rynku pracy (Armenia, Białoruś, Gruzja, Mołdawia i Ukraina). Pozostali cudzoziemcy zwolnieni z testu rynku pracy to osoby wykonujące zawody deficytowe na rynku pracy, np. informatycy. W przypadkach, w których test rynku pracy jest wymagany i przeprowadzany, jego efektywność jest bardzo niska. W przeważającej większości przypadków jego wynikiem jest stwierdzenie, że powiatowy urząd pracy nie ma możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy. Przypadki, w których powiatowy urząd pracy znajduje dla pracodawcy odpowiedniego kandydata do pracy, zdarzają się sporadycznie, dlatego ta procedura dla urzędów pracy jest od lat obciążeniem.

skiego rynku pracy oraz wskazywano na konieczność uproszczenia procedur dla pracowników z innych krajów trzecich, szczególnie w zakresie dostępu do pracy sezonowej.

Badanie potwierdziło, że bardzo ważne w najbliższej przyszłości będzie usprawnienie procedur dotyczących powierzania pracy cudzoziemcom. Jest to zgodne z utrzymaniem dotychczasowego podejścia do dopuszczania obcokrajowców do polskiego rynku pracy, zgodnie z którym przepisy prawne i tym samym zasady obowiązujące w państwie powinny odpowiadać elastycznie na zmieniający się popyt na pracowników cudzoziemskich.

Otwarta Europa

Od początku rosyjskiej agresji na Ukrainę publiczne służby zatrudnienia w całej Europie (nie tylko w krajach należących do UE) szybko zareagowały na napływ uchodźców z Ukrainy. Norwegia, mimo że jest krajem poza Unią Europejską, przyjęła w 2022 r. ponad 32 000 głównie ukraińskich uchodźców¹⁸. Norwegia spodziewa się przyjąć podobną liczbę w 2023 r. Według norweskiego Ministerstwa Pracy i Integracji wszystkie gminy w kraju przyjęły uchodźców, z których większość pochodzi z Ukrainy. Przyjmowanie uchodźców jest sprawą dobrowolną dla gmin. Uchodźcy stanowią ponad 2% mieszkańców w 30 mniejszych gminach. W większych gminach odsetek ten wynosi 0,3%. Większość uchodźców objętych programem osiedleńczym w Norwegii uciekła przed wojną na Ukrainie. Podobnie jak w wielu krajach UE, rząd norweski przyznał ukraińskim uchodźcom tymczasową ochronę zbiorową. Uchodźcy otrzymali zezwolenie na pobyt w Norwegii jednorazowo na rok. Oznacza to, że mogą uzyskać pomoc publiczną na znalezienie mieszkania i kwalifikują się do niektórych świadczeń. Dzieci mają prawo uczęszczać do szkoły lub przedszkola, a dorośli mają prawo do pracy.

Włączenie ukraińskich uchodźców do rynku pracy było szybsze w porównaniu z innymi grupami uchodźców. W przeciwieństwie do poprzednich napływów uchodźców osoby przybyłe z Ukrainy mają prawo do poszukiwania pracy na dużo wcześniejszym etapie. Dyrektywa o ochronie tymczasowej, uruchomiona przez UE na początku marca 2022 r., przyznaje uchodźcom z Ukrainy prawo do natychmiastowego podjęcia zatrudnienia lub samozatrudnienia (ale państwa członkowskie mogą wprowadzać własne regulacje doprecyzowujące). Zobowiązania krajów Unii Europejskiej wobec osób korzystających z ochrony czasowej zawierają prawa beneficjentów ochrony czasowej, takie jak: zezwolenie na pobyt na cały okres ochrony (który może trwać od roku do trzech lat), odpowiednie informacje o ochronie tymczasowej, gwarancje dostępu do procedury azylowej, dostępu do zatrudnienia, z zastrzeżeniem zasad mających zastosowanie do danego zawodu oraz krajowych polityk rynku pracy i ogólnych warunków zatrudnienia, dostęp do odpowiedniego

¹⁸ Zob. Norway takes in over 30,000 Ukrainian refugees in 2022, <https://www.infomigrants.net/en/post/45703/norway-takes-in-over-30000-ukrainian-refugees-in-2022> (dostęp: 10.03.2023).

zakwaterowania lub mieszkania, dostęp do opieki społecznej lub środków utrzymania, jeśli to konieczne dostęp do opieki medycznej, dostęp do edukacji osób poniżej 18 roku życia do państwowego systemu edukacji, możliwości ponownego połączenia rodzin w określonych okolicznościach, dostęp do usług bankowych, np. otwarcie podstawowego rachunku bankowego przeniesienie się do innego kraju UE, swoboda przemieszczenia się itp¹⁹.

Zdecydowana większość uchodźców z Ukrainy osiedla się w społeczeństwach przyjmujących. Do połowy grudnia w Niemczech zarejestrowano 1,03 mln przybyśszów z Ukrainy, w szkołach uczy się 200 tys. ukraińskich dzieci. Realnie uchodźców z Ukrainy jest zapewne mniej niż 1 mln, lecz brak rejestru osób opuszczających Niemcy (np. wyjeżdżających do innych państw przez Berlin lub wracających do domów) utrudnia oszacowanie liczby uchodźców aktualnie przebywających w RFN i przełożenie wyników badań na konkretne dane. Z badań²⁰ (przeprowadzonych w okresie od sierpnia do października 2022 r. z 11 225 ukraińskimi uchodźcami) wynika, że większość (80%) uchodźców z Ukrainy to kobiety powyżej 18. r.ż. 77% z nich przyjechało do Niemiec bez partnera, 12% jest w RFN z partnerem i dziećmi. Spośród mężczyzn 71% mieszka w Niemczech z partnerkami. 42% matek w wieku poniżej 50 lat, których dzieci żyją poza RFN, zamierza je sprowadzić do Niemiec. Niemal dwie trzecie uchodźców pochodzi z wschodnich regionów Ukrainy (32%), Kijowa (19%) i południowej części kraju (14%). Najważniejsze powody, dla których na kraj docelowy wybierano Niemcy, to: kontakty z bliskimi już tam przebywającymi (60%), poszanowanie praw człowieka (29%), system opieki społecznej (22%), system edukacji (12%), kultura przyjazna dla imigrantów (12%) oraz silna gospodarka (10%). Niemal co piąty (18%) badany twierdził, że do Niemiec przywiódł go przypadek. 80% badanych deklaroowało, że nie zna języka niemieckiego lub zna go słabo, 14% uważało swoje umiejętności w tym względzie za przeciętne, a 4% – za dobre lub bardzo dobre. Połowa badanych uczęszczała na kursy językowe. 17% badanych pracowało zarobkowo, a kolejne 78% deklaroowało, że zdecydowanie (56%) lub prawdopodobnie (22%) zamierza podjąć taką aktywność.

Niemcy kładą duży nacisk na udział wszystkich Ukraińców w kursach językowych i integracyjnych. Wykorzystują w tym celu doświadczenia zdobyte podczas kryzysu migracyjnego w latach 2015–2016 i istniejącą infrastrukturę kursów integracyjnych. Największe wyzwanie w związku z przyjmowaniem kolejnych uchodźców dotyczy jednak ich zamieszkania. Drugi problem to system edukacji, bo niemieckie szkoły są stale przeciążone liczbą dzieci i z powodu braku nauczycieli.

¹⁹ European Commission, Migration and Home Affairs, Temporary protection, https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/common-european-asylum-system/temporary-protection_en (dostęp: 10.03.2023).

²⁰ H. Brücker, A. Ette, M. M. Grabka et al., *Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland* *Flucht, Ankunft und Leben*, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB), Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), Sozio-oekonomisches Panel (SOEP), Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin), December 2022.

Ciekawa sytuacja występuje na Litwie. Według oficjalnego portalu statystycznego Litwy²¹, w 2022 r. na Litwie zarejestrowanych było ponad 71 tys. uchodźców z Ukrainy, w tym 25 tys. dzieci i młodzieży do 18 roku życia. 50% z nich to kobiety, 33% – dzieci, 17% – mężczyźni. 1 stycznia 2023 r. Litwa liczyła około 2 860 000 stałych mieszkańców, co oznacza wzrost o około 72 400, głównie z powodu napływu obcokrajowców. Ukraińcy głównie przybywali z terenu Polski. Większość osób została zarejestrowana zgodnie z unijnym systemem ochrony tymczasowej dla Ukraińców, który zapewnia prawo do pracy, opieki zdrowotnej, edukacji, schronienia i wsparcia finansowego przez okres do trzech lat. Bezpośrednim wyzwaniem związanym z przyjęciem tak wielkiego napływu Ukraińców było zakwaterowanie. W pierwszych dniach rosyjskiej inwazji na pełną skalę, kiedy skala działań wojennych nie była jeszcze znana, rząd litewski przygotował plany przyjęcia około 10 tys. Ukraińców uciekających przed wojną. Kolejne dni i tygodnie pokazały, że plan ten nie był adekwatny. Jednak Litwini aktywnie oferowali własne dodatkowe mieszkania, wolne pokoje i letnie rezydencje dla Ukraińców. W tym celu powstała dedykowana strona internetowa z interaktywnymi mapami lokalizacji dostępnych miejsc noclegowych. Według stanu na 29 listopada 2022 r. z około 46 tysięcy dorosłych ukraińskich uchodźców, którzy przybyli po rozpoczęciu pełnej inwazji Rosji na Ukrainę, prawie 20 tysięcy miało pracę. Ta dodatkowa siła robocza bardzo pomogła niektórym litewskim pracodawcom rozwiązać problem niedoboru siły roboczej. Litewski rząd uprościł też procedury zatrudniania i wprowadził wypłaty jednorazowych dodatków mieszkaniowych. Już w marcu 2022 r., nieco ponad miesiąc po wybuchu wojny, ruszyła internetowa szkoła dla Ukraińców. W ciągu kilku tygodni przyciągnęła ponad tysiąc ukraińskich uczniów, którzy chcieli kontynuować przerwana przez wojnę edukację. Od września 2022 r., czyli od oficjalnego rozpoczęcia nowego roku szkolnego na Litwie, do litewskich programów szkolnych zapisanych było już około 7 000 ukraińskich dzieci i nastolatków. Szacuje się, że w 2022 r. na Litwie było 18,5 tys. ukraińskich dzieci w wieku szkolnym, a liczba ukraińskich dzieci oficjalnie uczęszczających do litewskich przedszkoli, szkół i innych placówek oświatowych wynosiła około 12 tys. Na Litwie otwarte są już dwie filie szkoły International Ukraine. Do obu oddziałów uczęszcza 1165 Ukraińców.

Litewskie służby zatrudnienia szacują, że 30% uchodźców ma wykształcenie uniwersyteckie a większość z nich kwalifikacje zawodowe (ekonomista, księgowy, sprzedawca, kucharz, prawnik fryzjer, pielęgniarz). 31% uchodźców przebywa w rejonie wileńskim. Za pośrednictwem litewskich urzędów uzyskało pracę 10,8 tys. uchodźców, 219 – rozpoczęło działalność gospodarczą, 2,2 tys. – uzyskało wsparcie w ramach aktywnych środków rynku pracy. 3/4, tj. 18,6 tys. uchodźców pracowało na

²¹ Lithuanian Department of Statistics, <https://experience.arcgis.com/experience/7b39dbfae2b74f4491dc69afdd2ba0a5/page/Srautai/> (dostęp: 10.03.2023), ReferNet Lithuania; Cedefop (2022). Lithuania: VET and employment support for war refugees from Ukraine. National news on VET, <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/lithuania-vet-and-employment-support-war-refugees-ukraine> (dostęp: 10.03.2023).

stanowiskach wymagających kwalifikacji (kierowcy samochodów ciężarowych, kucharze, sprzedawcy, spawacze, betoniarze, piekarze i cukiernicy, tynkarze, monterzy konstrukcji metalowych, rzeźnicy i przetwórcy ryb), 1/4, tj. 6,2 tys. uchodźców wykonywało pracę na stanowiskach, gdzie nie są wymagane kwalifikacje (sprzątacze, pomocnicy w kuchni, pakowacze i układacze towarów na półkach). 1,9 tys. uchodźców było zatrudnionych na koniec grudnia 2022 r. na wysoko wykwalifikowanych stanowiskach (menedżerowie, specjaliści, technicy). W lutym 2023 r. litewskie służby poinformowały, że Litwa jest jednym z czterech krajów europejskich, w których wskaźnik zatrudnienia Ukraińców w wieku produkcyjnym przekracza 40%. Inne kraje, które osiągnęły podobny wskaźnik to Holandia, Wielka Brytania i Estonia²².

Litewskie służby zatrudnienia zidentyfikowały następujące bariery w podejmowaniu zatrudnienia przez uchodźców z Ukrainy²³:

- powszechne: dzieci wymagające opieki rodzicielskiej, niestabilne zakwaterowanie, problemy zdrowotne i psychologiczne, niepełnosprawność, konieczność opieki nad osobami starszymi, plany powrotu do Ukrainy, niejasne plany na przyszłość,
- zawodowe: brak znajomości języka litewskiego lub/i języka angielskiego, brak popytu na dane kwalifikacje, gotowość do pracy tylko zgodnie z nabytymi kwalifikacjami, brak elastycznego czasu pracy, problemy z mobilnością, niezadowolenie z proponowanego wynagrodzenia.

Za swój sukces litewskie służby zatrudnienia uznały: jasne wytyczne w urzędach pracy – oferta pracy musi być przedstawiona uchodźcom, którzy są chętni i zdolni do pracy w jak najkrótszym czasie, ścisłą współpracę międzyinstytucjonalną, partnerstwo biznesu z sektorem publicznym, zatrudnienie 5 specjalistów z ukraińskich służb zatrudnienia do obsługi uchodźców, przegląd sytuacji każdego uchodźcy i określenie potrzebnego wsparcia, współpracę z władzami lokalnymi – w przypadkach, gdy potrzebne są usługi społeczne, rozwiązanie problemów mobilności, opieki nad dziećmi itp. Ponadto uznano za ważne regularną organizację spotkań grupowych pracodawców i Ukraińców (targi pracy), zwrócenie uwagi na problem jakości nauki języka litewskiego, kierowanie uchodźców na szkolenia zawodowe, współpracę z organizacjami pozarządowymi (Caritas, Czerwony Krzyż itp.).

W ramach sieci europejskich publicznych służb zatrudnienia²⁴ Komisja Europejska przeprowadza cykliczną ankietę pokazującą wsparcie krajowych służb zatrudnienia oferowane uchodźcom z Ukrainy²⁵. Państwa członkowskie potwierdzają w niej,

²² <https://wilno.tvp.pl/66562508/litwa-nalezy-do-krajow-ktore-zatrudniają-najwiecej-ukraincow> (dostęp: 10.03.2023).

²³ Sprawozdanie z posiedzenia Zarządu sieci Europejskich Publicznych Służb Zatrudnienia (EPSZ) w dniach 15–16 grudnia 2022 r., materiały własne.

²⁴ Informacje o sieci: <https://www.pesnetwork.eu>, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1100&langId=en>.

²⁵ Opracowano na podstawie materiałów otrzymanych z sekretariatu sieci publicznych służb zatrudnienia (Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission, Brussels).

że kluczowym elementem decydującym o podejmowaniu pracy przez uchodźców są szkolenia językowe i uznawanie umiejętności zawodowych. Większość krajów bazuje głównie na istniejących w tych krajach aktywnych politykach rynku pracy i dostępnych instrumentach rynku pracy. W niektórych krajach poza kursem językowym kraju goszczącego oferowane są również kursy angielskiego (Norwegia). Inne kraje (np. Litwa) zniosły wymagania dotyczące kwalifikacji lub zniosły ocenę umiejętności w przypadku niektórych zawodów. Ankieta pokazała, że współpraca z pracodawcami przybiera różne formy. Niektóre urzędy pracy oferują pracodawcom zatrudniającym obywateli Ukrainy subsydia lub wsparcie szkoleniowe czy organizują wydarzenia, np. targi pracy, w celu skojarzenia oferty pracy z uchodźcą (Bułgaria, Dania, Rumunia).

Kryzys migracyjny związany z wojną na Ukrainie pokazał, że priorytetem powinno być szukanie pomostów pomiędzy migracjami i potrzebami lokalnych rynków pracy przy jednoczesnej konieczności dbania o warunki pracy oraz integrację w społeczeństwie przyjmującym. Problem uznawania kwalifikacji wskazują wszystkie kraje europejskie, przy czym problem jest szerszy niż samo uznawanie dyplomów, ponieważ część migrantów nie posiada żadnych dokumentów potwierdzających wykształcenie i kwalifikacje. Wydaje się, że uznawanie kwalifikacji zawodowych to obecnie jeden z najważniejszych tematów w kontekście przyciągania talentów i zwiększania atrakcyjności unijnych (czy szerzej: europejskich) rynków pracy dla wykwalifikowanych migrantów. Migracje jednak dotyczą wielu dziedzin (nie tylko rynku pracy, ale również bezpieczeństwa, edukacji, mieszkalnictwa, opieki zdrowotnej), dlatego jest to problematyka bardzo złożona, również w kontekście wojny na Ukrainie. Eksperti z różnych krajów europejskich podkreślają, że migracji zarobkowej nie należy traktować jako remedium na wszystkie problemy związane z brakiem rąk do pracy. Ważna jest aktywizacja rodzimej siły roboczej, niewykorzystanych zasobów osób dotychczas biernych zawodowo, długotrwale bezrobotnych itp.

Podsumowanie

Ukraina to kraj o dużym potencjale migracyjnym, który jednak – na skutek wojny – powoli się wyczerpuje. Deficyty pracowników zarówno na polskim rynku pracy, jak i europejskich rynkach pracy będą występować jeszcze przez wiele kolejnych lat. Wyzwanie, które czeka rynki pracy w najbliższym czasie, to identyfikacja zagrożeń związanych z przyjmowaniem uchodźców z Ukrainy: przede wszystkim „zmęczenie solidarnością” i pomaganiem, rosyjska propaganda, wzrost kosztów życia (na skutek wzrostu inflacji), kryzys mieszkaniowy, widoczne zmniejszanie się solidarności społecznej, dylemat niepewności pobytu w danym miejscu, możliwe napięcia w społeczeństwie. Należy mieć na uwadze wpływ wzrostu cen surowców w energetyce na ogólną aktywność przedsiębiorstw, przekładająca się na zatrudnienie i możliwe zwolnienia w przypadku niemożności utrzymania stanowisk pracy. Trzeba także mieć na uwadze wykorzystanie w pełni potencjału ludzkiego uchodźców. Można spodziewać się wzrostu zatrudnienia w branżach o dużym udziale kobiet (gastro-

nomia, handel, usługi, opieka) i tym samym osłabienia presji na wynagrodzenia w tych sektorach.

Długoterminowa integracja Ukraińców na rynkach pracy, w szczególności ukierunkowanie potencjału zawodowego uchodźców pod kątem potrzeb tych rynków w poszczególnych krajach europejskich, będzie związana z koniecznością wspierania aktywności zawodowej i przedsiębiorczości, głównie ukraińskich kobiet: organizacji kursów językowych, w tym językowych branżowych zgodnie z zapotrzebowaniem na rynku, i wprowadzenia szybkiego systemu potwierdzania kwalifikacji zawodowych.

Należy również zwrócić szczególną uwagę na zapewnienie bezpieczeństwa pracowników cudzoziemskich nie tylko poprzez efektywne i ukierunkowane kontrole inspekcji pracy, ale i działania prewencyjne, nastawione na zwiększenie poszanowania prawa pracy przez pracodawców. Ważna jest ciągła promocja narzędzi internetowych, prowadzonych przez służby zatrudnienia, ułatwiających kojarzenie kandydatów z Ukrainy z pracodawcami.

Inicjatywy podejmowane przez Komisję Europejską takie jak Partnerstwa na Rzecz Talentów (EU Talent Partnerships), Unijna Pula Talentów (EU Talent Pool) oraz Platforma ds. Migracji Zarobkowych (Labour Migration Platform) podkreślają znaczenie wzmacniania legalnych kanałów migracji, w szczególności z państwami, które mają strategiczne znaczenie w kwestii zarządzania migracjami z perspektywy Unii Europejskiej. Ważne jest również dopasowanie wykwalifikowanych pracowników pragnących przenieść się do UE do potrzeb unijnych pracodawców, przy czym kluczowa jest kwestia rozpoznawania i uznawania kwalifikacji.

Masowy napływ obywateli Ukrainy po 24 lutego 2022 r. nie nadwyrężył polskiego rynku pracy, mimo obaw w kontekście niektórych sfer życia, w których osoby uciekające przed wojną, głównie kobiety i dzieci, uzyskały takie same prawa jak Polacy. Nie spowodował kryzysu bezrobocia również na europejskich rynkach pracy. Stopa bezrobocia w Polsce wyniosła w styczniu 2023 r. 2,8% wobec 6,1% w całej Unii Europejskiej.

Bibliografia

1. Botelho V., Hägele Integrating H., Ukrainian refugees into the euro area labour market, <https://www.ecb.europa.eu/press/blog/date/2023/html/ecb.blog.230301~3bb24371c8.en.html> (dostęp: 6.03.2023).
2. Brücker H., Ette A., Grabka M. M. et al., *Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland* *Flucht, Ankunft und Leben*, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB), Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), Sozio-oekonomisches Panel (SOEP), Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin), December 2022.
3. Centralna Baza Ofert Pracy, <https://oferty.praca.gov.pl>.
4. Centralny System Analityczno-Raportowy CeSAR, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej.
5. Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych,

6. <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/statystyka/opracowania-tematyczne/cudzoziemcy> (dostęp: 12.03.2022).
7. Dane UNHCR ze stycznia 2023 r., <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine> (dostęp: 6.03.2023).
8. Dyrektywa Rady 2001/55/WE z dnia 20 lipca 2001 r. w sprawie minimalnych norm udzielania tymczasowej ochrony na wypadek masowego napływu wysiedleńców oraz w sprawie środków sprzyjających równowadze wysiłków między państwami członkowskimi w zakresie przyjmowania takich osób i ponoszenia jego konsekwencji (Dz.U. L 212 z 7.8.2001).
9. European Commission, Migration and Home Affairs, Temporary protection, https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/common-european-asylum-system/temporary-protection_en (dostęp: 10.03.2023).
10. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1100&langId=en>.
11. <https://www.pesnetwork.eu>.
12. <https://wilno.tvp.pl/66562508/litwa-nalezy-do-krajow-ktore-zatrudniają-najwiecej-ukrain-cow> (dostęp: 10.03.2023).
13. Lithuanian Department of Statistics, <https://experience.arcgis.com/experience/7b39dbfae2b74f4491dc69afdd2ba0a5/page/Srautai/> (dostęp: 10.03.2023).
14. Norway takes in over 30,000 Ukrainian refugees in 2022, <https://www.infomigrants.net/en/post/45703/norway-takes-in-over-30000-ukrainian-refugees-in-2022> (dostęp: 10.03.2023).
15. ReferNet Lithuania; Cedefop (2022). Lithuania: VET and employment support for war refugees from Ukraine. National news on VET, <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/lithuania-vet-and-employment-support-war-refugees-ukraine> (dostęp: 10.03.2023).
16. Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 25 października 2022 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie państw, do których obywatele stosuje się niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową oraz przepisy dotyczące oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz.U. 2022 poz. 2204),
17. Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 25 października 2022 r. w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców (Dz.U. 2022 poz. 2203).
18. Sprawozdanie z posiedzenia Zarządu sieci Europejskich Publicznych Służb Zatrudnienia (EPSZ) w dniach 15–16 grudnia 2022 r., materiały własne.
19. Straż Graniczna, <https://www.strazgraniczna.pl/pl/granica/statystyki-sg/2206,Statystyki-SG.html> (dostęp: 6.03.2023).
20. Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz. U. poz. 583, z późn. zm.).
21. What we know about the skills and early labour market outcomes of refugees from Ukraine, OECD, 6 January 2023 (dostęp: 7.03.2023).
22. Wpływ zatrudnienia cudzoziemców na lokalne rynki pracy. Analiza badania ankietowego MRIPS skierowanego do Powiatowych Urzędów Pracy, Departament Rynku Pracy, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Warszawa, styczeń 2023.
23. Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce, <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizi/zatrudnianie-cudzoziemcow-w-polsce> (dostęp: 11.03.2023).

dr Ewa Flaszynska

Uniwersytet Warszawski

Katedra Ustroju Pracy i Rynku Pracy