

Magdalena KACPERSKA

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

Imigranci zarobkowi na polskim rynku pracy

Streszczenie: Polska gospodarka i polski rynek pracy, jako elementy wspólnego rynku UE dają ogromne możliwości zarówno w zakresie handlu i usług, jak i podejmowania działalności gospodarczej oraz zatrudnienia dla obywateli państw członkowskich. Jednak na rynkach pracy krajów członkowskich zatrudniona jest również spora liczba osób spoza granic Unii, czyli tzw. krajów trzecich. Migracje o charakterze zarobkowym stanowią nieodłączną cechę nierównomiernego rozwoju społeczno-gospodarczego poszczególnych państw i będą zawsze odgrywały istotną rolę zarówno z punktu widzenia krajów przyjmujących, jak i wysyłających. Starzejące się społeczeństwo i coraz lepsza sytuacja na rynku pracy w Polsce, sprawiają, że wzrasta zapotrzebowanie na pracowników z państw trzecich.

Słowa kluczowe: imigracja, teorie migracji, rynek pracy, siła robocza, państwa trzecie

Wstęp

Ruchy wędrowkowe towarzyszą ludzkości od zarania dziejów, będąc tym samym przejawem ludzkiej aktywności i zaradności. Znaczący wzrost skali procesów migracyjnych notujemy jednak od początku XX wieku, zaś ich rola w kształtowaniu rozwoju gospodarczego i demograficznego spowodowała, że migracje międzynarodowe stały się jednym z najważniejszych globalnych problemów współczesnego świata. Migracje są zarówno szansą, jak i zagrożeniem dla współczesnych państw i to nie tylko w wymiarze gospodarczym, ale również społecznym i bezpieczeństwa.

Cele poniższego artykułu to: wskazanie najważniejszych przyczyn migracji oraz analiza głównych czynników „przyciągających” i „wypychających” w teorii oraz w odniesieniu do polskich realiów, a także wskazanie możliwości w zakresie podejmowania zatrudnienia na terenie Unii Europejskiej oraz w Polsce. Głównym zaś obszarem analizy jest obecność obcokrajowców z państw trzecich na polskim rynku pracy, w związku z czym przedstawiona będzie również skala i struktura imigrantów podej-

mujących zatrudnienie w Polsce. Kwestia ta jest ściśle związana z aktualną sytuacją na rynku pracy oraz prognozami w tym zakresie, a także procesem starzenia się społeczeństwa czy wiekiem emerytalnym.

Problem badawczy, jaki postawiła sobie autorka, dotyczy zmian w zakresie udziału cudzoziemców z państw trzecich w polskim rynku pracy. Na rozwiązanie powyższego pozwolić powinny odpowiedzi na następujące pytania badawcze: Jakie są główne przyczyny migrowania? Jakie są możliwości podejmowania zatrudnienia przez obywateli państw trzecich w Polsce (i w UE)? Jak zmienia się skala i struktura zjawiska w Polsce? Jaka jest sytuacja na polskim rynku pracy i jakie są perspektywy jej rozwoju?

Przyczyny migracji – ujęcie teoretyczne

W celu poznania i omówienia przyczyn migracji, należy najpierw zdefiniować pojęcie *migracja*, które pochodzi od łacińskiego słowa *migratio* – przesiedlenie, oznaczającego ruch ludności, mający na celu zmianę miejsca pobytu na stałe lub okresowo, zarówno w obrębie kraju, jak i pomiędzy różnymi krajami. Definicje migracji różnią się od siebie ze względu na wielowymiarowość zjawiska. Istotne w tym zakresie jest zatem przyjęcie definicji odpowiedniej ze względu na potrzeby badawcze, czyli odnoszącej się do konkretnego procesu migracyjnego, co powinno być pierwszym i bardzo ważnym etapem procesu badawczego. W niniejszym opracowaniu przyjęto definicję wywodzącą się z nauk ekonomicznych, w których pojęcie to rozpatrywane jest w mikro- (z perspektywy jednostki) lub w makroskali (z perspektywy całej gospodarki). W pierwszym przypadku migracja jest postrzegana jako „inwestycja zwiększająca produktywność ludzkich zasobów” (Sjaastad, 1962, s. 80–93), w której jednostka dokonuje rachunku korzyści i strat płynących z migracji i dąży do maksymalizacji zysku. W ujęciu makro zaś, migracja jest traktowana jako przepływ czynnika produkcji (Pachocka, Misiuna, 2015, s. 293–312).

Jednym z najbardziej istotnych podziałów migracji jest podział według ich przyczyn, który najogólniej można sprowadzić do dwóch przesłanek – o charakterze ekonomicznym i pozaekonomicznym, wśród tych drugich zaś wyróżnia się migracje o charakterze politycznym, rodzinnym czy religijnym¹. Na potrzeby artykułu autorka skupi się wyłącznie na przyczynach o charakterze ekonomicznym.

¹ Szerzej o tym w: P. Deszczyński, *Migracje zewnętrzne a bezpieczeństwo gospodarcze państw*, w: L. Kacprzak, J. Knopek, *Bezpieczeństwo państw a procesy migra-*

Migracje ekonomiczne są w głównej mierze spowodowane chęcią uzyskania wyższych dochodów i poprawy warunków życia, co wynika z występujących między poszczególnymi państwami bądź regionami różnic w poziomie rozwoju gospodarczego. Migracje tego typu są historycznie najstarszymi i najbardziej powszechnymi, a chęć polepszenia swojej sytuacji bytowej jest także jednym z najczęstszych motywów współczesnych migracji, zarówno w obrębie państw będących członkami Unii Europejskiej, jak również wyjazdów z Europy do Stanów Zjednoczonych. Ten rodzaj migracji jest też określanym mianem migracji zarobkowych.

W literaturze dzieli się migrantów ekonomicznych na określone grupy osób. Jeden z podziałów, zaproponowany przez E. Marka, wyróżnia migrantów:

- **za chlebem**, którzy w celu poprawienia złej sytuacji materialnej poszukują pracy za granicą, gdyż nie mogą jej uzyskać w ojczyźnie;
- **mobilnych**, do których zalicza się dobrze wykwalifikowanych pracowników przedsiębiorstw, wykonujących zadania na terytorium innego państwa, pracowników międzynarodowych firm inwestorskich, transportowych itp. Do tej grupy należą także pracownicy nauki, artyści, lekarze oraz farmaceuci, dla których motywem migracji – obok uzyskania wyższych dochodów – jest także możliwość polepszenia warunków pracy (Orłowska, 2013).

Kolejny podział zaproponowała Orłowska, która wyróżnia migracje:

- pracowników (wysoko) wykwalifikowanych;
- pracowników niewykwalifikowanych oraz
- pozostałych osób (Orłowska, 2013).

W zawartych poniżej rozważaniach wymienione kategorie migrantów, głównie w odniesieniu do obywateli państw trzecich, zostaną także uwzględnione.

Złożoność i różnorodność przyczyn ruchów migracyjnych sprawia, że niemożliwym było i jest stworzenie jednej teorii, która kompleksowo opisywała analizowane zjawisko. Podobnie, jak w kwestiach definicyjnych, teorie powstawały na gruncie poszczególnych nauk, spośród których najwcześniejsze były teorie geograficzne. Dla podjętej w artykule problematyki najważniejsze będą jednak ekonomiczne teorie migracji (poziom makroekonomiczny) oraz wywodząca się z socjologii teoria push-pull, która również znajduje zastosowanie w naukach ekonomicznych.

Teoria *push-pull*

Teoria *push-pull*, sformułowana przez Everetta Lee, jest jedną z najistotniejszych koncepcji teoretycznych, wyjaśniających czynniki wpływające na podjęcie decyzji o migracji². Wyróżnił on cztery grupy czynników migracji:

- 1) związane z miejscem pochodzenia (czynniki wypychające – *push factors*);
- 2) związane z miejscem przeznaczenia (czynniki przyciągające – *pull factors*);
- 3) przeszkody pośrednie (*intervening obstacles*);
- 4) czynniki osobiste (Lee, 1966, s. 47–57).

Postrzegane całkowicie subiektywnie czynniki wypychające i przyciągające odnoszą się do miejsca pochodzenia i tych dotyczących lokalizacji docelowej, mogą one sprzyjać lub zniechęcać do danego obszaru, zaś decyzja o migracji jest podejmowana na podstawie ich porównania. Według autora tej teorii, istnieje konkretny bodziec, który przewyższy istniejące w przypadku jednostki mniejsze lub większe przywiązanie do miejsca zamieszkania, a zatem o podjęciu decyzji o migracji nie decyduje wyłącznie prosty rachunek plusów i minusów (Lee, 1966, s. 47–57).

Ogólny charakter tej teorii (dowolne dobieranie czynników pod kątem konkretnego badania) sprawia, że można ją zastosować w badaniach migracji na wielu płaszczyznach, zarówno ekonomicznych i demograficznych, jak i politycznych, społecznych czy kulturowych. Poniżej tabela z przykładowym podziałem przyczyn migracji, uwarunkowanych czynnikami *push-pull*.

Tabela 1

Czynniki wypychające i przyciągające w podejmowaniu decyzji o migracji

Czynniki wypychające	Czynniki przyciągające
1	2
Niemożliwość znalezienia zatrudnienia w miejscu zamieszkania	Łatwa możliwość znalezienia zatrudnienia
Niesatysfakcjonujące dochody	Wysokie zarobki netto
Słabo rozwinięte zabezpieczenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	Bezpieczne warunki pracy
Trudność zgromadzenia środków finansowych, pozwalających na realizację celów życiowych	Stabilność zatrudnienia

² W rzeczywistości model czynników wypychających (*push*) i przyciągających (*pull*), obrazujący przyczyny migracji zaproponował już w 1955 r. Rossi.

1	2
Trudne warunki życia	Wysoki poziom życia
Trudność uzyskania wykształcenia i doświadczenia dla pełnej realizacji celów zawodowych	Liberalne zasady uzyskiwania prawa do pracy i prawa pobytu
Wysokie koszty życia w stosunku do otrzymywanych zarobków	Podaż miejsc pracy, które mogą być objęte przez danego pracownika, zapewniająca mobilność
Opóźnienia w otrzymywaniu wynagrodzenia	Możliwość uzyskania wyższych kwalifikacji zawodowych

Źródło: M. Duszczyk, *Polska polityka imigracyjna a rynek pracy*, Instytut Polityki Społecznej Wydział Dziennikarstwa i Nauk Politycznych, Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2012.

Przedstawiona w zarysie koncepcja Lee często wykorzystywana jest w analizie przyczyn migracji zarobkowych, a wśród czynników przyciągających najczęściej wymienia się te związane z zatrudnieniem i wynagrodzeniami, co również zostanie omówione w dalszej części opracowania.

Poniżej w dużym skrócie przedstawione zostaną natomiast ekonomiczne teorie migracji, do których autorka także nawiązuje, analizując praktykę procesów migracyjnych.

Klasyczna teoria migracji

Powstała najwcześniej i przedstawia migracje jako wynik przepływu pracowników na rynku pracy (Olsson, 1965, s. 3–43). Teoria klasyczna przyjmuje następujące założenia: migrant dąży do maksymalizacji dochodów, posiada pełną wiedzę o możliwościach do osiągnięcia korzyściach, pracownicy posiadają jednakowe kwalifikacje i potrzeby oraz nie istnieją bariery do migracji.

Pionier tej teorii, Arthur Lewis, wyróżnił w gospodarkach sektory: tradycyjny i nowoczesny, który przyciąga ludzi z tego pierwszego, co powoduje, że może utrzymywać relatywnie niższe płace (wciąż atrakcyjne dla migrantów), a efektem jest szybszy jego rozwój. Zależności te przeniesiono na skalę międzynarodową, gdzie migracje odbywają się w kierunku krajów o wyższych wynagrodzeniach, jednak przy pełnej swobodzie migracji korzyści są obopólne – spadek bezrobocia i wzrost płac w kraju wysyłającym oraz ograniczenie wzrostu płac i kreacja kapitału w kraju przyjmującym (Lewis, 1954, s. 139–191). Główną wadą teorii jest twierdzenie o pozytywnym dla obu stron wymiarze (późniejsze teorie wskazu-

ją negatywne skutki migracji) oraz założenia, że migrant ma pełną wiedzę o możliwych korzyściach, a pracownicy posiadają jednakowe kwalifikacje i potrzeby (Cabańska, 2011, s. 75–80). Powstała zatem neoklasyczna teoria migracji, która miała być teorią bardziej realną.

Neoklasyczna teoria migracji

Bazuje ona na czynnikach wypychających i przyciągających, zakładając w ujęciu makroekonomicznym, iż ruchy migracyjne stanowią proces kompensujący zróżnicowanie wysokości płac, wynikające z istniejących różnic w wielkości popytu i podaży pracy (Todaro, 1976). Czynnikiem wypychającym są wysokie bezrobocie oraz niskie zarobki, zaś przyciągającymi wyższe zarobki i niższa stopa bezrobocia. Założeniem tej teorii jest pełne zatrudnienie, a także wyłączność oddziaływania rynku pracy na proces migracji oraz obustronne korzyści z migracji. W odróżnieniu od klasycznej, teoria neoklasyczna wprowadza elementy, dowodzące temu, iż w pewnych segmentach rynku pracy lub niesprzyjających okresach rozwoju mogą pojawić się przegrani. Wprowadza poza tym element analizy mikro i uznaje, że migracja jest wynikiem indywidualnej racjonalnej decyzji jednostki, która motywowana chęcią poprawy poziomu życia, poprzez osiągnięcie maksymalnej produktywności pracy, bierze pod uwagę zarówno korzyści związane z szansą na wyższy dobrobyt, jak i koszty. Mimo ulepszeń teoria ta uważana jest za jednowymiarową, gdyż bierze pod uwagę jedynie aspekt ekonomiczny (Arango, 2000, s. 283–296). Na jej gruncie jednak wyrosła kolejna teoria.

Teoria nowej ekonomii migracji

Zmiana wobec teorii neoklasycznej polega głównie na tym, że decyzji o migracji nie podejmuje wyłącznie jednostka, ale całe gospodarstwo domowe, a celem, do którego dążą jest minimalizacja ryzyka trudności materialnych rodziny, a nie uzyskanie maksymalnych korzyści dochodowych. Jednym ze sposobów zmniejszania ryzyka jest dywersyfikacja dochodów gospodarstwa domowego, która dokonuje się właśnie poprzez migracje, na wyjazd zaś decydują się niektórzy członkowie rodziny. Decyzja warunkowana jest określonymi czynnikami strukturalnymi w kraju wysyłającym, takimi jak: niedostateczne wykształcenie gospodarki ryn-

kowej, nierozwinięty rynek finansowy, system ubezpieczeń etc. (Stark, 1991). Jest to kolejna teoria wskazująca jedynie determinanty o charakterze ekonomicznym, a ponadto nie analizuje warunków panujących w kraju przyjmującym.

Teoria migracji siły roboczej

Zgodnie z jej założeniami decydujący wpływ na przepływ siły roboczej ma wyposażenie w nią danego kraju (ujęcie zbliżone do migracji w teorii handlu międzynarodowego), a migracja powoduje wzrost łącznej produkcji zaangażowanych w nią krajów, co przy zapewnieniu pełnej wymiany czynników wytwórczych w warunkach wolnego handlu, może być substytutem międzynarodowego handlu towarami (Małachowski, 2010). Poza różnicami w rozwoju gospodarczych i stawkach płac, wielkość migracji siły roboczej zależy również od kosztów, takich jak np. transport, rozłąka z rodziną oraz korzyści, jak np. poprawa sytuacji materialnej rodziny (Misala, 2005). Teoria krytykowana za nieuwzględnienie popytowej strony migracji, a jedynie koncentrację na podażowej stronie procesu.

Teoria dualnego rynku pracy

Teorią pozwalającą na uzupełnienie powyższych koncepcji o stronę popytową procesów migracyjnych, jest teoria dualnego rynku pracy (Doeringer, Piore, 1971). W Polsce literatura określa ją także *teorią segmentacji rynku pracy* (Kryńska, 1996), gdyż według niej powodem utrwalania się popytu na pracę cudzoziemców jest fakt, iż w krajach rozwiniętych występuje permanentny niedobór rąk do pracy w zawodach nisko płatnych i niewymagających wysokich kwalifikacji. Obywatele państwa przyjmującego nie są zainteresowani podjęciem pracy w powyższych sektorach, tak więc zajęcia te przejmowane są przez imigrantów, co wpływa stabilizująco na gospodarkę tego kraju. Takie ujęcie pozwala zrozumieć politykę migracyjną niektórych krajów, gdzie cudzoziemcy nie stanowią żadnej konkurencji dla ich obywateli. Zarzut wobec tej teorii wynika z faktu, iż koncentruje się ona na ekonomicznych determinantach oraz sytuacji w miejscu docelowym migracji. Nie daje ponadto możliwości wyjaśnienia migracji pomiędzy państwami o podobnym poziomie rozwoju gospodarczego.

Przedstawione powyżej teorie migracji, choć żadna w sposób jednoznaczny i kompleksowy, pozwalają na skonstruowanie własnego katalogu przyczyn o charakterze ekonomicznym, dla których ludzie migrują. Wśród najważniejszych wymienić należy kwestie związane z możliwością zatrudnienia i wysokością wynagrodzenia oraz poprawą warunków życia. Część z nich jest efektem wyjazdów „za chlebem”, czyli w poszukiwaniu źródła dochodu przez osoby o niskich kwalifikacjach, inne zaś wynikają z mobilności wysokokwalifikowanych pracowników, co wiąże się również z tzw. segmentacją rynku. Zawarte w dalszej części opracowania informacje i dane statystyczne dotyczące migrantów na polskim rynku pracy stanowią praktyczne potwierdzenie powyższych rozważań. Poniżej przedstawione zostaną zasady funkcjonowania rynku wewnętrznego w Unii Europejskiej oraz możliwości w zakresie zatrudniania cudzoziemców z państw trzecich.

Rynek wewnętrzny i zasady zatrudniania cudzoziemców z państw trzecich w Unii Europejskiej i w Polsce

Migracje międzynarodowe stały się przedmiotem ożywionej dyskusji i badań w Unii Europejskiej, co wynika zarówno z sytuacji wewnętrznej w UE, jak i z wydarzeń w stosunkach międzynarodowych. Znaczenia nabierają tu przede wszystkim czynniki takie, jak: demograficzne starzenie się społeczeństw, kwestie związane z integracją imigrantów w niektórych państwach członkowskich, a także rosnąca liczba nowo przyjezdnych do UE – legalnie i nielegalnie (głównie z państw doświadczających kryzysów politycznych, rewolucji czy wojen domowych w sąsiedztwie Unii: Ukraina, basen Morza Śródziemnego).

Zróżnicowane pod względem demograficznym i społeczno-gospodarczym, w odmiennej wyjściowej sytuacji ludnościowej i migracyjnej – historycznej i bieżącej, a także o różnych interesach narodowych oraz celach polityk ludnościowej i migracyjnej, państwa UE pozostają w XXI wieku jednym z głównych celów migracji w skali regionu i globu. Analiza zjawiska nie jest zadaniem łatwym, gdyż na interesy 28 suwerennych państw nakładają się interesy ponadnarodowe oraz cele Unii, które powinny być realizowane w ramach wspólnych polityk migracyjnej i azylowej. Zagadnienie bada się więc zarówno całościowo, jak i w dwóch oddzielnych aspektach – migracji wewnątrz UE (mobilność w UE) oraz migracji między UE i jej państwami członkowskimi a państwami trzecimi (migracje spoza UE) (Pachocka, Misiuna, 2015, s. 300–301).

Swobody mające zapewnić usuwanie przeszkód w zakresie cyrkulacji towarów, usług, siły roboczej oraz kapitału stanowią podstawę europejskiego wspólnego rynku (rynku wewnętrznego, jednolitego). Jest to obszar definiowany w art. 26 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej TFUE jako rynek, który „...obejmuje obszar bez granic wewnętrznych, w którym jest zapewniony swobodny przepływ towarów, osób, usług i kapitału, zgodnie z postanowieniami Traktatów”. Głównym celem i istotą prawidłowo funkcjonującego rynku wewnętrznego jest poprawa wyników gospodarczych państw członkowskich oraz pozytywne oddziaływanie na przemieszczanie się czynników produkcji, w tym także pracy. Kolejne artykuły (art. 28–66 TFUE) zawierają regulacje dotyczące poszczególnych swobód, w których określono podstawowe reguły służące osiągnięciu sprawnego funkcjonowania rynku wewnętrznego.

W odniesieniu do zasady swobody przepływu osób na terenie państw członkowskich regulacje ogólne zawarto w art. 3 ust. 2 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE): „Unia zapewnia swoim obywatelom przestrzeń wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości bez granic wewnętrznych, w której zagwarantowana jest swoboda przepływu osób, w powiązaniu z właściwymi środkami w odniesieniu do kontroli granic zewnętrznych, azylu, imigracji, jak również zapobiegania i zwalczania przestępczości” (*Traktat*, art. 3 ust. 2). Podstawa prawna swobody przepływu osób zawarta jest również w art. 21 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), w którym zapisano: „Każdy obywatel Unii ma prawo do swobodnego przemieszczania się i przebywania na terytorium Państw Członkowskich, z zastrzeżeniem ograniczeń i warunków ustanowionych w Traktatach i w środkach przyjętych w celu ich wykonania” (*Traktat*, art. 21). Prawo obywateli UE do swobodnego przemieszczania się oznacza uprawnienie do pracy, życia, osiedlania się i korzystania ze zdobyczy socjalnych w jakimkolwiek miejscu na terenie UE, bez względu na przynależność państwową. Kraj członkowski może jednak – zgodnie z przepisami – rezerwować niektóre miejsca pracy wyłącznie dla swoich obywateli (m.in. administracja publiczna, policja, siły porządkowe, dyplomacja).

Istotna z punktu widzenia przedmiotowych rozważań jest także kwestia wspólnej polityki dotyczącej kontroli granicznej, azylu i imigracji, którą reguluje Rozdział 2 TFUE (art. 77–80). W tym wymiarze należy wyróżnić politykę wobec zatrudniania cudzoziemców na wewnętrzną, która zapewnia brak jakiegokolwiek kontroli osób, niezależnie od ich obywatelstwa, przy przekraczaniu przez nie granic wewnętrznych oraz zapewnienie kontroli osób i skutecznego nadzoru przy przekraczaniu gra-

nic zewnętrznych. W tym celu Parlament Europejski i Rada, przyjmują środki dotyczące: wspólnej polityki w zakresie wiz i innych dokumentów uprawniających do krótkiego pobytu; kontroli, którym podlegają osoby przekraczające granice zewnętrzne; warunków swobodnego przemieszczania się obywateli państw trzecich, w krótkim okresie, na terytorium Unii; wszelkich środków niezbędnych dla stopniowego wprowadzania zintegrowanego systemu zarządzania granicami zewnętrznymi. Należy podkreślić, iż art. 79 TFUE nie narusza prawa państw członkowskich do ustalania wielkości napływu obywateli państw trzecich przybywających na ich terytorium w poszukiwaniu pracy najemnej lub na własny rachunek.

Obok prawa pierwotnego istnieje również szereg regulacji prawa pochodnego, które odnoszą się do rozmaitych aspektów zatrudniania cudzoziemców z państw trzecich³. Najogólniej rzecz ujmując obywatele krajów nienależących do UE również mają prawo do pracy w państwach UE i do takich samych warunków pracy jak obywatele UE jednak po spełnieniu określonych warunków, które określają już poszczególne państwa członkowskie. Prawa te zależą od narodowości danej osoby i ewentualnie posiadania statusu członka rodziny obywatela UE.

Obywatele państw należących do Europejskiego Obszaru Gospodarczego, Islandii, Liechtensteinu i Norwegii mogą pracować w UE na takich samych prawach jak obywatele UE⁴, podobnie jak obywatele Szwajcarii (na mocy umowy między UE a Szwajcarią w sprawie swobodnego przepływu osób)⁵. Prawa obywateli Turcji do pracy w krajach UE zależą wyłącznie od przepisów obowiązujących w poszczególnych państwach. Obywatele krajów, które zawarły z UE odpowiednie umowy, zatrudnieni legalnie w jednym z państw UE mają prawo do takich samych warunków pracy jak obywatele tego kraju⁶. Natomiast prawo do pracy w krajach UE obywateli innych krajów – które nie zawarły w tej sprawie umowy z UE – zależą wyłącznie od przepisów obowiązujących w poszczególnych państwach (<http://ec.europa.eu>).

³ Szerzej o tym w: B. Samaraj-Charitonov, *Wspólnotowa polityka wobec pracowników z krajów trzecich*, w: *Europa socjalna. Iluzja czy rzeczywistość?*, red. W. Anioł, M. Duszczyk, P. W. Zawadzki, IPS UW, Warszawa 2011, s. 214–238.

⁴ Jednak pracownicy z niektórych krajów UE mogą spotkać się z tymczasowymi ograniczeniami w dostępie do rynku pracy w Islandii, Liechtensteinie i Norwegii. Takie ograniczenia obowiązują obecnie wobec obywateli: Bułgarii i Rumunii.

⁵ Większość obywateli UE nie potrzebuje pozwolenia na pracę w Szwajcarii. Ograniczenia mają zastosowanie tylko do obywateli Bułgarii, Chorwacji i Rumunii, którzy potrzebują pozwolenia na pracę.

⁶ Szerzej o tym: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=470&langId=pl>, 9.08.2016.

Kwestie zatrudniania cudzoziemców w Polsce regulują ustawy: o cudzoziemcach z dnia 12 grudnia 2013 r. (Dz. U. 2013, poz. 1650) oraz o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (Dz. U. 2016, poz. 645). Dokonane w ostatnim czasie zmiany przepisów regulujących zasady zatrudniania cudzoziemców w Polsce zmierzają w kierunku otwierania dla obcokrajowców rynku pracy, czego wyrazem jest przede wszystkim poszerzenie kręgu osób, które mogą wykonywać pracę bez zezwolenia, jak również uproszczenie samej procedury uzyskiwania przedmiotowych zezwoleń.

Aby cudzoziemiec mógł wykonywać pracę w Polsce na podstawie zezwolenia na pracę, musi posiadać tytuł pobytowy, z którym może wiązać się uprawnienie do wykonywania pracy w Polsce (o tytuł ten ubiega się sam). Zezwolenia na pracę wydawane są przez wojewodów na wniosek pracodawcy. Określa się w nim podmiot powierzający wykonywanie pracy przez cudzoziemca, stanowisko lub rodzaj wykonywanej pracy, najniższe wynagrodzenie, które może on otrzymywać na danym stanowisku, wymiar czasu pracy oraz okres ważności zezwolenia⁷. Procedura legalizacyjna zakłada opcjonalne uzyskanie opinii starosty w oparciu o testy rynku pracy w przypadku zawodów, na które jest duża podaż pracy na rynku lokalnym. Jednak zmiany prawne z 2009 r. umożliwiły odstępianie od procedur testowych w przypadku zawodów o niedostatecznej podaży pracy, których lista różni się w zależności od województwa. Pozwala to na „łatanie” niedoborów rąk do pracy pracownikami z krajów trzecich (<http://psz.praca.gov.pl>). Od 1 maja 2014 r. możliwe jest również zatrudnienie cudzoziemca na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę. Wniosek o takie zezwolenie składa cudzoziemiec przebywający już legalnie na terytorium Polski (powinien dołączyć do niego informację starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy, którą wcześniej ten pracodawca uzyskał i przekazał cudzoziemcowi).

Niezwykle istotnym elementem liberalizującym dostęp do polskiego rynku pracy jest stworzenie wyjątku od zasady posiadania zezwolenia na pracę, który obejmuje obywateli 6 krajów: Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy, wykonujących pracę przez 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, posiadających oświadczenie o zamiarze powierzenia im pracy, zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy. Jest to procedura uproszczona, nazywana także „procedurą oświadczeniową”.

⁷ Istnieje 5 rodzajów zezwoleń na pracę (A, B, C, D, E), zaś każdy z nich określa procedury i kryteria ich wydawania (szerzej o tym: <http://psz.praca.gov.pl/dla-pracodawcow-i-przedsiębiorcow/zatrudnianie-cudzoziemcow/zezwolenia-na-prace>).

Warunkiem skorzystania z procedury uproszczonej jest zarejestrowanie przez powiatowy urząd pracy oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi oraz posiadanie przez cudzoziemca dokumentu potwierdzającego tytuł pobytowy w RP, z którym może wiązać się uprawnienie do wykonywania pracy na terytorium RP. Ze względu na minimum formalności i niskie koszty (rejestracja oświadczenia jest bezpłatna), procedura ta jest bardzo popularna w Polsce zarówno wśród pracodawców, jak i cudzoziemców podejmujących pracę. Na uwagę zasługuje fakt, iż procedura ta należy do najbardziej liberalnych procedur powierzenia pracy cudzoziemcom w całej Unii.

Jednak już od 1 stycznia 2018 r. na mocy ustawy z 20 lipca 2017 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, nastąpi szereg zmian w zasadach zatrudniania cudzoziemców na obszarze Polski. Głównym celem ustawy jest:

- wdrożenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego oraz
- przeciwdziałanie występującym obecnie nadużyciom, sprawniejsze zarządzanie migracjami zarobkowymi i poprawa standardów zatrudniania cudzoziemców.

Spośród najistotniejszych modyfikacji; wprowadzono, zgodnie z dyrektywą UE, zezwolenia na pracę sezonową, które po części zastąpią obecną, bardzo popularną tzw. procedurę uproszczoną, tj. rejestrację przez powiatowy urząd pracy oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi. Zaproponowano zwolnienie tej grupy cudzoziemców z tzw. testu rynku pracy, co znacznie skróci czas oczekiwania na decyzję. Nowelizacja wprowadza nowe rozwiązanie w postaci tzw. zezwolenia wielosezonowego, dzięki czemu pracodawca może uzyskać wpis do ewidencji pracy sezonowej na okres do 3 lat. Na tej podstawie cudzoziemiec może, w kolejnych latach bez dodatkowych formalności, ubiegać się o odpowiednią wizę lub wjechać do Polski w przypadku cudzoziemców objętych przepisami o ruchu bezwizowym. Zmiany dotyczą również tzw. uproszczonej procedury oświadczeniowej, która rodziła pokusę nadużyć. Zostanie ona uregulowana przepisami rangi ustawowej i uszczelniona. Decyzję odmowną będzie można wydać, jeżeli z okoliczności będzie wynikało, iż wniosek o wydanie zezwolenia lub oświadczenie zostały złożone dla pozoru, będzie ono wykorzystane przez cudzoziemca w celu innym niż wykonywanie pracy dla danego podmio-

tu lub jeżeli podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi nie dopełnia obowiązków związanych z prowadzeniem działalności lub powierzaniem pracy innym osobom (np. nie opłaca należnych składek na ubezpieczenie, zalega z opłacaniem podatków) (<https://www.mpips.gov.pl>).

Możliwość skorzystania z procedury uproszczonej oraz elastyczne stosowanie procedur testowych sprawia, że polski rynek pracy w coraz większym stopniu zapełnia się pracownikami z państw trzecich, a póki co trudno ocenić zasadność wprowadzanych zmian i ich wpływ na sytuację na rynku pracy.

Imigranci na polskim rynku pracy

Istotne znaczenie ze względu na zatrudnianie cudzoziemców ma sytuacja na rynku pracy w Polsce. Jak wspomniano, w zależności od dostępności siły roboczej w konkretnym województwie można wykorzystać procedurę z pominięciem tzw. testów rynku pracy, czyli uzupełniać ewentualne niedobory zewnętrzną siłą roboczą. Poniżej znajduje się krótka charakterystyka statystyczna rynku pracy w Polsce oraz charakterystyka statystyczna zatrudnienia obywateli państw trzecich.

W ciągu ostatnich lat sytuacja na rynku pracy w Polsce systematycznie się poprawia. W III kwartale 2017 r. sytuacja na rynku pracy uległa poprawie w stosunku do III kwartału roku 2015. Odnotowano znaczący spadek stopy bezrobocia z 7,1% w III kw. 2015 r. do 4,7% w III kw. 2017 r. Pozostałe wskaźniki również wykazują pozytywne trendy. Sytuację w ujęciu statystycznym obrazuje poniższa tabela.

Tabela 2

Główne wskaźniki rynku pracy w Polsce w III kwartale 2015, 2016 i 2017 r.⁸

	III kw. 2015	III kw. 2016	III kw. 2017
Współczynnik aktywności zawodowej	56,4% (68,4%)	56,3% (69,1%)	56,7% (69,9%)
Wskaźnik zatrudnienia	52,4% (63,5%)	53,0% (64,9%)	54,0% (66,5%)
Stopa bezrobocia	7,1% (7,1%)	5,9% (6,0%)	4,7% (4,8%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

⁸ W nawiasach podano wartości według metodologii Eurostat.

Należy podkreślić, że powyższe dane statystyczne oparte są na badaniu aktywności ekonomicznej ludności (BAEL), które bierze pod uwagę populację 15 lat i więcej, natomiast dane Eurostatu, podane w nawiasach, uwzględniające populację 15–64, wskazują jeszcze bardziej pozytywne wartości (MONITORING, 2017, s. 3–11). Jedynie stopa bezrobocia nie wykazuje dużej różnicy, co wynika przede wszystkim z faktu wejścia polskiego pracownika w wiek emerytalny zbliżony do górnej granicy wiekowej badanej populacji.

Biorąc pod uwagę powyższe dane, a także stałą tendencję emigracyjną Polaków oraz nawiązując do wcześniejszych rozważań teoretycznych (głównie w odniesieniu do teorii segmentacji rynku pracy), należy wskazać, że widoczna jest konieczność uzupełnienia zasobów siły roboczej pracownikami z zewnątrz. Poniżej zawarto krótką analizę stanu i struktury zatrudnienia pracowników z państw trzecich w Polsce.

Dane wskazują znaczący wzrost zatrudnienia pracowników z państw trzecich w ostatnich latach. Oprócz poprawiającej się sytuacji na rynku pracy, czynnikami sprzyjającymi coraz częstszemu zatrudnianiu cudzoziemców są również proces starzenia się społeczeństwa polskiego oraz emigracja Polaków za granicę. Powstaje wówczas tzw. luka kompetencyjna i pracodawcy w niektórych zawodach mają duże problemy ze znalezieniem pracowników. Są to głównie pracownicy z sektora niskowyzwalifikowanego, co znajduje odzwierciedlenie w statystykach dotyczących branż dominujących w zatrudnianiu obcokrajowców. Poniżej zaprezentowano dane dotyczące liczby wydanych zezwoleń na pracę oraz liczby oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. Dane uwzględniają strukturę narodowościową oraz branżową zatrudnianych cudzoziemców (Kacperska, 2017, s. 63).

Tabela 3

**Liczba wydanych zezwoleń na pracę oraz oświadczeń
o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi zarejestrowanych
w latach 2014, 2015, 2016 i I półroczu 2017**

	2014	2015	2016	I półroczu 2017
Zezwolenie na pracę	43 663	65 786	127 394	108 177
Oświadczenia	387 398	782 222	1 314 127	947 917

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS.

Jak wynika z powyższej tabeli liczba wydanych zezwoleń wzrosła w 2016 r. blisko trzykrotnie w porównaniu z rokiem 2014 (w 2017 r.

przyrost jest jeszcze większy), zaś liczba zarejestrowanych oświadczeń charakteryzuje się rocznie przyrostem niemal geometrycznym. Zdecydowanie najwięcej zezwoleń wydano w województwie mazowieckim, ponad 38%, choć jego udział stopniowo się zmniejsza (2014 – 56%, 2015 – 49%), rośnie zaś w innych województwach: małopolskim (12%), wielkopolskim (8%) oraz dolnośląskim (8%). Również w odniesieniu do oświadczeń mimo, iż dominuje województwo mazowieckie (28%), to jego znaczenie spada (40,41% w 2015 r.), a wzrasta rola województw: dolnośląskiego (10,26%), wielkopolskiego (9,66%), małopolskiego (7,72%) i łódzkiego (7,56%). W dużej mierze wynika to z dobrej sytuacji na rynku pracy, ale również ze skali migracji z poszczególnych województw (*Informacja*, 2016, s. 3 i 5).

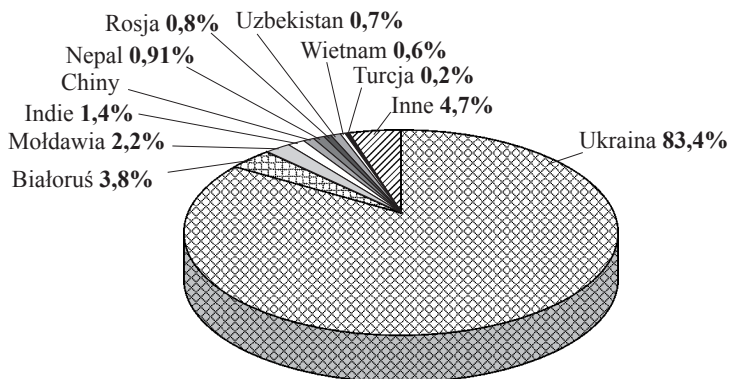
Najwięcej zezwoleń w 2016 r. wydano w następujących sekcjach PKD: działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, budownictwo, przetwórstwo przemysłowe, transport i gospodarka magazynowa oraz gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników. Dynamika wzrostu najsilniejsza była w sekcji działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (która obejmuje m.in. agencje pracy tymczasowej) (*Informacja*, 2016, s. 3 i 5).

Wśród oświadczeń najbardziej popularnym zawodem w 2016 r. był robotnik wykonujący proste prace polowe. Kolejne zaś to: robotnik wykonujący prace proste w ogrodnictwie i sadownictwie, robotnik wykonujący prace proste w budownictwie ogólnym, robotnik wykonujący prace proste w przemyśle, pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani, ręczny pakowacz i znakowacz, magazynier, kierowcy samochodów ciężarowych, gospodarze budynków, masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb, pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe, murarze, pracownicy wykonujący dorywcze prace proste (*Informacja*, 2016, s. 3 i 5).

Powyższe dane potwierdzają wcześniejszą konstatację dotyczącą zapotrzebowania na prace niewymagające wysokich kwalifikacji od zatrudnianych cudzoziemców i stanowią potwierdzenie przeprowadzonych wcześniej rozważań teoretycznych. Poniżej zaprezentowano strukturę narodowościową wydanych zezwoleń oraz zarejestrowanych oświadczeń w 2016 r.

Wykres ten dobitnie obrazuje ogromną przewagę obywateli Ukrainy wśród cudzoziemców na polskim rynku pracy – 83,4% (udział tej narodowości wciąż rośnie, w 2009 – 32%, w 2014 – 60%, w 2015 – 76,71%), zaś wyraźnie w porównaniu z 2014 r. zmniejszyło się znaczenie migracji zarobkowej grup cudzoziemców z Dalekiego Wschodu. W jeszcze więk-

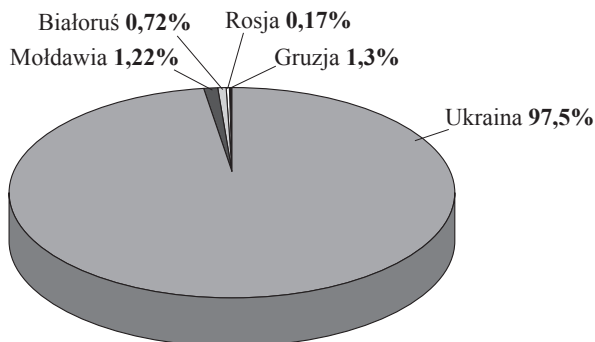
Wykres 1. Struktura zezwoleń na pracę wydanych w 2016 r. według obywatelstwa



Źródło: Informacja nt. zatrudniania cudzoziemców w Polsce, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, 22 marca 2017 r.

szym stopniu dominacja pracowników z Ukrainy widoczna jest w przypadku oświadczeń, na co wskazuje poniższy wykres.

Wykres 2. Struktura oświadczeń zarejestrowanych w 2015 r. według obywatelstwa



Źródło: Informacja nt. zatrudniania cudzoziemców w Polsce, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, 10 maja 2016 r.

Podsumowując przedstawione powyżej dane statystyczne, należy zauważyć, iż zdecydowanie, z roku na rok, rośnie liczba zarówno wydawanych zezwoleń na pracę, jak i, w jeszcze większym stopniu reje-

strowanych oświadczeń. Wśród cudzoziemców dominują Ukraińcy (choć w 2016 r. ich udział zmniejszył się do 96%), zaś wśród branż: budownictwo, rolnictwo, transport, gdzie występuje zapotrzebowanie na robotników wykwalifikowanych.

Obserwując dotychczasowe tendencje należy przypuszczać, że liczba imigrantów w Polsce będzie wciąż rosła. Należy jednak zaznaczyć, iż trudne do przewidzenia będą konsekwencje wprowadzanych od 1 stycznia 2018 r. przepisów dotyczących nowych zasad wydawania zezwoleń i tzw. procedury uproszczonej – oświadczeniowej.

Podsumowanie

Istnieje szereg czynników, które sprawiają, że napływ osób z państw trzecich postrzegany jest w kategoriach zjawiska pożądanego, jednak najważniejszymi są obecnie; starzejące się społeczeństwa europejskie oraz niska mobilność wewnętrzna. Dla polskiego rynku pracy istotnym wyzwaniem jest i będzie w najbliższych latach również powrót do niższego wieku emerytalnego mimo dłuższego czasu trwania życia oraz konsekwencje funkcjonowania programu 500 plus (pozytywne oraz negatywne) o czym w kolejnych opracowaniach. Od dziesięcioleci kraje europejskie prowadzą politykę migracyjną właśnie w celu pozyskania zewnętrznej siły roboczej, problemem jest jednak dzisiaj niekontrolowany napływ cudzoziemców i niejednoznaczne motywy ich przybycia, gdyż miesza się w tym przypadku migracja ekonomiczna z migracją w celu uzyskania ochrony (Kacperska, 2017, s. 66). Kolejnym wyzwaniem dla europejskich rynków pracy jest niski poziom kwalifikacji napływającej ludności, co dowodzi zasadności tych teorii migracji, które podkreślają segmentację rynku pracy oraz migrowanie „za chlebem”.

Podsumowując dotychczasowe rozważania, stanowiące odpowiedzi na postawione we wstępie pytania badawcze, można stwierdzić, iż mimo wprowadzonych od 1 stycznia 2018 r. zmian w procedurze oświadczeniowej, liczba imigrantów na polskim rynku pracy będzie wzrastała, głównie jako wynik dynamicznie rozwijającej się gospodarki oraz ciągle poprawiającej się sytuacji na rynku pracy. Skala zjawiska i jego struktura oraz kierunek migracji dowodzą, że to właśnie imigranci z państw trzecich będą głównym źródłem napływu siły roboczej w Polsce.

Powyższa analiza może prowadzić do powstania kolejnych pytań, które będą wymagały odrębnego badania i opracowania wyników. Róż-

nice w poziomach wynagrodzeń, jakości życia oraz dostępie do opieki zdrowotnej, czyli czynniki wypychające oraz przyciągające, stanowią również istotne przesłanki decyzji migracyjnych.

Bibliografia

Akty prawne:

- Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej*, Dziennik Urzędowy UE 2012 C 326.
- Dyrektywa 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. *w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium Państw Członkowskich*.
- Dyrektywa Rady 2009/50/WE z dnia 25 maja 2009 r. *w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu podjęcia pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji*.
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r. *w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego*.
- Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. *o cudzoziemcach*, Dz. U. 2013, poz. 1650.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, Dz. U. 2016, poz. 645,

Strony internetowe:

- <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=470&langId=pl>, 9.08.2016.
- <http://psz.praca.gov.pl/dla-pracodawcow-i-przedsiębiorców/zatrudnianie-cudzoziemców/ezwolenia-na-prace>, 9.08.2016.
- <http://www.pieniadz.pl/Imigranci,zarobkowi,z,Europy,Wschodniej,wypelnia,luki,na,polskim,rynku,pracy,1-71157-1.html>, 9.08.2016.
- <http://wyborcza.pl/1,75399,18732429,imigranci-w-unii-europejskiej-ilu-ich-mieszka-w-poszczegolnych.html>, 9.08.2016.
- http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migrant_integration_statistics_-_employment, 10.08.2016.
- <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sytuacja-na-rynku-pracy/rynek-pracy-w-polsce-w-2015-r/>, 10.08.2016.
- <http://frontex.europa.eu/news/fran-quarterly-illegal-crossings-down-in-the-first-quarter-of-2016-Cc5040>, 10.08.2016.

Artykuły i opracowania:

- Ambroziak A. A. (2014), *Wpływ ewolucji prawa swobodnego przepływu osób na migrację w ramach Unii Europejskiej. Bilans dwudziestolecia istnienia rynku wewnętrznego UE*, „Studia Europejskie”, nr 3.

- Arango J. (2000), *Explaining Migration: A Critical view*, International Social Science Journal, no. 165, Blackwell Publishers / UNESCO.
- Cabańska J. (2011), *Przegląd ekonomicznych teorii migracji ludności*, w: *Nowe trendy w naukach humanistycznych i społeczno-ekonomicznych*, red. M. Kuczera, CREATIVETIME, Kraków.
- Deszczyński P. (2008), *Migracje zewnętrzne a bezpieczeństwo gospodarcze państw*, w: L. Kacprzak, J. Knopek, *Bezpieczeństwo państw a procesy migracyjne*, Wydawnictwo Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej (PWSZ), Piła.
- Doeringer P., Piore M. (1971), *Internal labour markets and manpower analysis*, Lexington.
- Kacperska M. (2017), *Is the European Union's Border a Labor Market's Border as Well? Third Country Migrants in the Polish Labor Market*, w: *Immigration Crises, Borders and the European Union*, red. J. Jańczak, Berlin.
- Kryńska E. (1966), *Segmentacja rynku pracy – podstawy teoretyczne i analiza statystyczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Lee E. (1966), *A Theory of Migration*, „Demography”, vol. 3(1).
- Lewis W. A. (1954), *Economic development with unlimited supplies of labor*, The Manchester School of Economic and Social Studies.
- Małachowski W. (2010), *Migracje we współczesnym świecie. Implikacje dla Polski*, Oficyna Wydawnicza Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa.
- Misala J. (2005), *Wymiana międzynarodowa i gospodarka światowa. Teoria i mechanizmy funkcjonowania*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa.
- Nowiak W. (2015), *Starzenie się społeczeństw i migracja – dwa główne wyzwania Europy w II dekadzie XXI wieku. Czy jesteśmy gotowi na zmiany?*, „Rocznik Integracji Europejskiej”, nr 9, Poznań.
- Olsson G. (1965), *Distance and human interaction. A migration study*, „Geografiska Annaler”, vol. 47, ser. B, nr 1.
- Orłowska R. (2013), *Uwarunkowania i skutki rozwoju migracji ekonomicznych w Unii Europejskiej w świetle wybranych teorii migracji międzynarodowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk.
- Pachocka M., Misiuna J. (2015), *Migracje międzynarodowe – dylematy definicyjne i poznawcze. Przykłady z Unii Europejskiej i Stanów Zjednoczonych*, w: *Współczesny Matrix? Fikcja w życiu gospodarczym, politycznym i społecznym*, red. J. Osiński, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa.
- Samoraj-Charitonov B. (2011), *Wspólnotowa polityka wobec pracowników z krajów trzecich*, w: *Europa socjalna. Iluzja czy rzeczywistość?*, red. W. Anioł, M. Duszczyk, P. W. Zawadzki, IPS UW, Warszawa.
- Sasnal P. (red.) (2015), *Niekontrolowane migracje do Unii Europejskiej – implikacje dla Polski*, Polski Instytut Spraw Międzynarodowych, Warszawa.
- Schiffter K. (2013), *Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce po wejściu w życie nowej ustawy o cudzoziemcach*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 10.
- Sjaastad L. A. (1962), *The costs and returns of human migration*, „Journal of Political”, nr 70, The University of Chicago Press.
- Stark O. (1991), *The Migration of Labor*, Basil Blackwell, Cambridge.

Todaro M. P. (1976), *Internal migration in developing countries*, International Labor Office, Geneva.

Inne:

Employment And Social Developments In Europe 2015 (2015), European Commission.

Informacja nt. zatrudniania cudzoziemców w Polsce (2015) Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa, 14 grudnia 2015 r.

Informacja nt. zatrudniania cudzoziemców w Polsce (2016), Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa, 10 maja 2016 r.

Informacja nt. zatrudniania cudzoziemców w Polsce (2017), Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa, 22 marca 2017 r.

Informacja o badaniu „Sytuacja na rynku pracy migrantów i ich potomków” (2015), Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.

Monitoring Rynku Pracy, opracowanie sygnałne, *Kwartalna informacja o rynku pracy*, Główny Urząd Statystyczny, 25 maja 2016 r., Warszawa.

Monitoring Rynku Pracy (2017), *Kwartalna informacja o rynku pracy*, GUS, Warszawa.

Prognoza Ludności na lata 2014–2050 (2014), Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.

Recruiting Immigrant Workers: Europe 2016 (2016), OECD European Union.

Rynek pracy w Polsce w 2015 roku (2016), Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa.

Economic immigrants on the Polish labor market

Summary

Polish economy and labor market, as part of the EU's common market, offer enormous opportunities in terms of both economic activity and employment for the citizens of member states. However, member states employ also a large number of people from outside the Union, i.e. from third countries. Economic migration is an inseparable feature of diversified social and economic development of individual countries and will always play an important role from the point of view of both receiving and sending countries. The aging society and improving situation on the labor market in Poland have increased the demand for workers from third countries.

Key words: migration, migration theories, labor market, workforce, third countries