Karolina Włodarczyk[1]

https://doi.org/10.29316/9788368103373_10

ZATRUDNIANIE CUDZOZIEMCÓW SPOZA UNII EUROPEJSKIEJ – SZANSE I ZAGROŻENIA DLA BEZPIECZEŃSTWA GOSPODARCZEGO PAŃSTWA

EMPLOYING NON-EU FOREIGN NATIONALS – OPPORTUNITIES AND RISKS FOR NATIONAL ECONOMIC SECURITY

Streszczenie

Celem rozdziału jest analiza wpływu zatrudniania cudzoziemców spoza Unii Europejskiej na bezpieczeństwo społeczno-gospodarcze Polski, ze szczególnym uwzględnieniem ostatnich pięciu lat. Problem badawczy sformułowano: W jakim stopniu zatrudnianie cudzoziemców spoza Unii Europejskiej wpływa na bezpieczeństwo społeczno-gospodarcze Polski? W ramach problemu głównego postawiono następujące pytanie szczegółowe: Jakie szanse (korzyści) oraz zagrożenia (koszty i ryzyka) dla gospodarki narodowej wiążą się z rosnącym udziałem imigrantów zarobkowych z krajów trzecich na polskim rynku pracy? Hipoteza badawcza zakłada, iż zatrudnianie cudzoziemców spoza Unii Europejskiej w Polsce w ujęciu makroekonomicznym wzmacnia bezpieczeństwo społeczno-gospodarcze państwa poprzez łagodzenie niedoborów siły roboczej, wspieranie wzrostu gospodarczego

[1] https://orcid.org/0009-0005-2201-2357, e-mail: karolina@wlodarczyk.biz.pl

oraz stabilizację systemu finansów publicznych, jednak przy braku spójnej polityki migracyjnej i skutecznych mechanizmów integracyjnych może generować zagrożenia społeczne i instytucjonalne, ograniczające długofalowe korzyści tego procesu. Wykorzystano metodę analizy literatury przedmiotu oraz danych empirycznych (statystyki GUS, ZUS, raporty badawcze) z lat 2019-2023. Przeprowadzono przegląd literatury w dziedzinie nauk o bezpieczeństwie i ekonomii, a także analizę danych statystycznych dotyczących zatrudnienia cudzoziemców w Polsce. Wyniki mogą służyć decydentom politycznym oraz instytucjom rynku pracy do opracowania zrównoważonych strategii migracyjnych, które maksymalizują pozytywne efekty ekonomiczne migracji zarobkowej, jednocześnie minimalizując potencjalne zagrożenia dla stabilności społeczno-ekonomicznej. Wnioski płynące z badań podkreślają potrzebę efektywnego zarządzania migracjami zarobkowymi poprzez usprawnienie procedur legalizacji pracy, działania na rzecz integracji cudzoziemców oraz wzmocnienie nadzoru nad rynkiem pracy, tak aby zatrudnianie cudzoziemców przekładało się na trwałe wzmocnienie bezpieczeństwa społeczno-gospodarczego kraju.

Słowa kluczowe: cudzoziemcy, rynek pracy, migracje zarobkowe, bezpieczeństwo ekonomiczne, polityka migracyjna, Polska

Abstract

The aim of the chapter is to analyse the impact of employing foreigners from outside the European Union on Poland's socio-economic security, with particular emphasis on the last five years. The research problem is formulated: what opportunities (benefits) and threats (costs and risks) for the national economy are associated with the growing share of economic immigrants from third countries on the Polish labour market? The research problem was formulated: To what extent does employing foreigners from outside the European Union affect the socio-economic security of the Polish? The research hypothesis assumes that employing foreigners from outside the European Union in Poland in macroeconomic terms strengthens the socio-economic security of the country by mitigating labour shortages, supporting economic growth and stabilising the public finance system, but in the absence of a coherent migration policy and effective integration mechanisms, it may generate social and institutional threats, limiting the long-term benefits of this process. The analysis of the literature on the subject and of empirical data (statistics from the Central Statistical Office, the Social Insurance Institution, and research reports) from 2019 to 2023 was used. A review of the literature in the fields of security sciences and economics was conducted, along with an analysis of statistical data on the employment of foreigners in Poland. The results can be used by policymakers and labour market institutions to develop sustainable migration strategies that maximise the positive economic effects of labour migration while minimising potential risks

to socio-economic stability. The research concludes that effective management of labour migration requires improving procedures for legalising work, promoting the integration of foreigners, and strengthening labour market supervision, so that the employment of foreigners contributes to a permanent strengthening of the country's socio-economic security.

Keywords: foreign workers, labour market, labour migration, economic security, migration policy, Poland

Wstęp

Współczesne procesy migracyjne stanowią jedno z kluczowych wyzwań społecznych, ekonomicznych i politycznych państw XXI wieku. W warunkach postępującej globalizacji, nierównomiernego rozwoju gospodarczego oraz narastających kryzysów o charakterze demograficznym, migracja zarobkowa staje się nie tylko zjawiskiem społecznym, lecz także istotnym elementem bezpieczeństwa państwa. Szczególne znaczenie w tym kontekście ma zatrudnianie cudzoziemców pochodzących z państw spoza Unii Europejskiej, które coraz wyraźniej wpływa na funkcjonowanie rynków pracy, systemów zabezpieczenia społecznego oraz stabilność społeczno-ekonomiczną krajów przyjmujących. Polska, która przez dziesięciolecia była przede wszystkim krajem emigracji, w ostatnich latach doświadczyła dynamicznej transformacji w kierunku państwa imigracyjnego. Rosnące zapotrzebowanie na pracowników, pogłębiające się niedobory siły roboczej wynikające z niekorzystnych trendów demograficznych oraz zmiany regulacyjne sprzyjające legalizacji pracy cudzoziemców doprowadziły do bezprecedensowego wzrostu liczby imigrantów zarobkowych. Proces ten uległ dodatkowej intensyfikacji w wyniku kryzysów zewnętrznych, w szczególności wojny w Ukrainie, która znacząco zmieniła skalę i strukturę migracji do Polski (European Labour Authority, 2023).

Zatrudnianie cudzoziemców spoza UE generuje jednocześnie szereg szans i zagrożeń. Z jednej strony przyczynia się do podtrzymania wzrostu gospodarczego, łagodzenia niedoborów kadrowych oraz stabilizacji systemów finansów publicznych. Z drugiej – rodzi wyzwania związane z integracją społeczną, presją na infrastrukturę publiczną, funkcjonowaniem rynku pracy oraz skutecznością polityki migracyjnej państwa. W tym sensie

migracja zarobkowa przestaje być wyłącznie kwestią ekonomiczną, a staje się istotnym komponentem bezpieczeństwa społeczno-gospodarczego i wewnętrznego państwa.

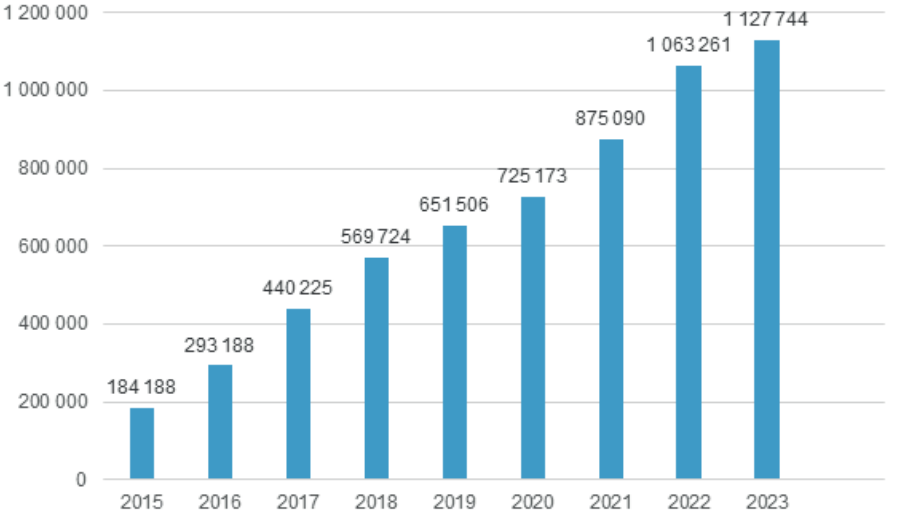
Teoretyczne ujęcie migracji zarobkowej i bezpieczeństwa ekonomicznego państwa

Polska, przez wiele dekad będąca krajem emigracji netto, w ostatnich latach doświadcza istotnej zmiany w kierunku stawania się krajem imigracji. Napływ cudzoziemców, zwłaszcza pochodzących z państw spoza Unii Europejskiej, znacząco nasilił się w drugiej połowie lat 2010. Szczególnie widoczny jest wzrost migracji zarobkowych z krajów sąsiednich spoza UE (takich jak Ukraina czy Białoruś), które przybrały na sile po 2014 r., a następnie eksplodowały po roku 2017 wraz z liberalizacją przepisów i rosnącym zapotrzebowaniem na pracowników w Polsce (Dębkowska, Kłosiewicz-Górecka, Szymańska, Wejt-Knyżewska, Zybertowicz, 2024, s. 6).

Kulminacją trendu był bezprecedensowy napływ uchodźców wojennych z Ukrainy po wybuchu pełnoskalowej wojny w lutym 2022 r., co z jednej strony zwiększyło populację cudzoziemców w Polsce, z drugiej zaś spowodowało częściowy odpływ ukraińskich pracowników (głównie mężczyzn) wracających do kraju w celu jego obrony. W rezultacie tych procesów Polska osiągnęła rekordową liczbę ponad miliona cudzoziemców aktywnych na rynku pracy – według GUS na koniec grudnia 2023 r. ponad 1,0 mln osób niebędących obywatelami RP wykonywało pracę w Polsce, co stanowiło 6,6% ogółu pracujących (dla porównania, udział ten wynosił 5,2% na początku 2022 r.) (GUS, 2024). Z kolei dane ZUS wskazują, że we wrześniu 2024 r. liczba obcokrajowców zgłoszonych do ubezpieczeń społecznych sięgnęła 1,177 mln – podczas gdy dekadę wcześniej (2014) było to zaledwie ok. 0,18 mln. Rysunek 1 ilustruje dynamiczny, ponad sześciokrotny wzrost liczby ubezpieczonych cudzoziemców w Polsce w latach 2015-2023 (Gi Group, 2024), odzwierciedlający skalę przemian rynku pracy.

Rosnąca obecność cudzoziemców – w przeważającej mierze obywateli państw trzecich (spoza UE) – rodzi pytania o jej wpływ na bezpieczeństwo społeczno-gospodarcze państwa. Bezpieczeństwo ekonomiczne państwa można ogólnie zdefiniować jako stan sprawnego, niezakłóconego funkcjonowania gospodarki narodowej, z zachowaniem kluczowych wskaźników

rozwojowych oraz równowagi ekonomicznej. W kontekście rynku pracy oznacza to m.in. zdolność kraju do utrzymania stabilności zatrudnienia, wzrostu gospodarczego oraz ładu społecznego pomimo wewnętrznych i zewnętrznych czynników wpływających na gospodarkę. Napływ pracowników z zagranicy może wzmacniać owo bezpieczeństwo (np. poprzez uzupełnienie niedoboru siły roboczej i zwiększenie bazy podatkowej), ale może też generować nowe zagrożenia (np. napięcia społeczne, presję na system socjalny czy ryzyka związane z integracją imigrantów) (Elak i in., 2024).



Rysunek 1. Liczba cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczeń społecznych w Polsce (stan na koniec danego roku)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ZUS, 2024.

Zagadnienie wpływu imigracji zarobkowej na gospodarkę państwa goszczącego jest od lat przedmiotem zainteresowania badaczy z zakresu ekonomii i nauk o bezpieczeństwie. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że długookresowy efekt imigracji polega na zwiększeniu liczby pracujących i potencjału wzrostu gospodarczego kraju przyjmującego (Wysieńska, Karpiński, 2011, s. 4). Napływ pracowników z zagranicy powiększa zasoby pracy, co przy odpowiednim wykorzystaniu może przekładać się na wyższe PKB oraz większe wpływy podatkowe i składkowe. Jak zauważa się w opracowaniach OECD i instytucji finansowych, imigranci często uzupełniają luki

na rynku pracy wynikające z deficytu rodzimej siły roboczej – dotyczące zarówno prac nisko wykwalifikowanych, których obywatele kraju przyjmującego nie chcą podejmować, jak i niektórych zawodów wyspecjalizowanych cierpiących na niedobory kandydatów (Dębkowska i in., 2024, s. 41). Z tego względu migranci zarobkowi postrzegani są nierzadko jako *„ratunek"* dla rynków pracy borykających się ze starzeniem się społeczeństwa i emigracją ludności rodzimej (Bankier.pl., 2025).

Prognozy demograficzne dla Polski wskazują, że do 2035 r. liczba osób w wieku produkcyjnym spadnie o ok. 2,1 mln (czyli 12-13% obecnej populacji pracujących) na skutek niskiej dzietności i przechodzenia wyżu demograficznego na emerytury. Imigracja może częściowo złagodzić ten ubytek – według szacunków Polskiego Instytutu Ekonomicznego utrzymanie obecnej relacji liczby pracujących do emerytów wymagałoby napływu ok. 2,3 mln dodatkowych migrantów do 2033 r. Choć tak duża skala imigracji jest mało realna, dane te unaoczniają, że bez udziału cudzoziemców polski rynek pracy czekają poważne niedobory kadrowe w wielu sektorach (prognozowana luka to m.in. 800 tys. wakatów w przemyśle i ok. 400 tys. w handlu do 2035 r. (Wielkopolski Związek Pracodawców, 2025).

Z drugiej strony, literatura przedmiotu zwraca uwagę na krótkookresowe i sektorowe skutki uboczne imigracji. Teoria ekonomii klasycznej sugeruje, że napływ pracowników może zwiększać podaż pracy i wywierać presję na płace w sektorach nisko wykwalifikowanych, zwłaszcza jeśli imigranci konkurują o te same stanowiska co miejscowi pracownicy. W praktyce jednak wiele badań empirycznych nie potwierdza istotnego negatywnego wpływu imigracji na wynagrodzenia lub zatrudnienie ludności rodzimej – migranci często zajmują nisze rynkowe, których nie wypełnia lokalna siła robocza, lub też ich przyjazd zbiega się ze wzrostem popytu na pracę. Przykładowo, Narodowy Bank Polski wskazuje, że imigranci z Ukrainy w Polsce cechują się bardzo wysoką aktywnością zawodową (ok. 78% z nich podejmuje pracę, co jest wyższym odsetkiem niż wśród obywateli polskich), a zarazem znacząca część z nich wykonuje prace poniżej swoich kwalifikacji i za niższe wynagrodzenia niż średnia krajowa. Mediana miesięcznych zarobków netto pracujących obywateli Ukrainy wynosi ok. 4500 zł, podczas gdy mediana dla ogółu pracowników w Polsce jest wyższa. Świadczy to o koncentracji imigrantów w sektorach o niższych płacach (np. usługach prostych,

budownictwie, przemyśle przetwórczym) oraz o istnieniu *„premii za lokalność"* – polscy pracodawcy często są skłonni płacić nieco mniej pracownikom zagranicznym niż krajowym na analogicznych stanowiskach. Niemniej, w ujęciu makroekonomicznym wpływ ten jest kompensowany przez ogólny wzrost produkcji i konsumpcji. Co więcej, dzięki imigracji bariera podażowa pracy ulega złagodzeniu, co zapobiega nadmiernym wzrostom płac mogącym wywołać spiralę kosztów i spadek konkurencyjności gospodarki. Jak zauważa raport Fundacji FOR, migracja zarobkowa przyczyniła się do utrzymania wysokiego tempa wzrostu polskiej gospodarki po 2014 r., nie powodując jednocześnie istotnego wzrostu bezrobocia ani spadku wynagrodzeń realnych miejscowych pracowników (Zywert, 2023, s. 67).

Literatura z obszaru nauk o bezpieczeństwie podkreśla natomiast społeczne i polityczne implikacje migracji, które mogą stanowić wyzwanie dla bezpieczeństwa wewnętrznego państwa. Wzrost liczby imigrantów wymusza podjęcie działań w zakresie ich integracji społecznej, zapobiegania gettoizacji oraz konfliktom na tle kulturowym. Homogeniczna etnicznie i kulturowo przez wiele lat Polska stoi przed wyzwaniem akomodacji rosnącej grupy obcokrajowców w społeczeństwie. Badania opinii publicznej pokazują, że Polacy generalnie dostrzegają pozytywy ekonomiczne obecności cudzoziemców, lecz wyrażają też pewne obawy. Według raportu Polskiego Instytutu Ekonomicznego większość Polaków (ok. 60%) uważa, że imigranci stanowią konkurencję głównie dla rodzimych pracowników nisko wykwalifikowanych, podczas gdy w odniesieniu do prac wysoko wykwalifikowanych tylko co czwarty badany postrzega cudzoziemców jako zagrożenie. Jednocześnie prawie połowa ankietowanych dostrzega dużą korzyść z wypełniania przez cudzoziemców luk na rynku pracy i uważa, że przekłada się to na zwiększone wpływy do budżetu państwa (np. w postaci podatków i składek). Obawy społeczne dotyczą natomiast głównie potencjalnego wzrostu wydatków publicznych związanych z zapewnieniem świadczeń dla imigrantów (tak twierdzi ponad połowa badanych) oraz ryzyka niepokojów społecznych – aż 55% respondentów w badaniu PIE wyraziło obawę, że napływ cudzoziemców może prowadzić do napięć czy konfliktów w społeczeństwie. Tego typu obawy nie są wyjątkowe dla Polski – badania porównawcze wskazują, że społeczeństwa wielu państw mają skłonność do przeszacowywania liczby imigrantów i przeceniania zagrożeń z nimi związanych. Istotną rolę odgrywa

tu brak rzetelnej informacji oraz bezpośrednich kontaktów – co potwierdza fakt, że Polacy mający osobiste doświadczenia we współpracy lub sąsiedztwie z cudzoziemcami rzadziej postrzegają ich jako konkurencję i częściej deklarują pozytywne nastawienie (Dębkowska i in., 2024, s. 43).

Z perspektywy bezpieczeństwa państwa zarządzanie migracjami staje się kluczowym wyzwaniem. Eksperci wskazują, że konieczne jest wypracowanie spójnej polityki migracyjnej, obejmującej zarówno przyjmowanie imigrantów zarobkowych, jak i ich integrację oraz monitorowanie skutków społeczno-ekonomicznych. W Polsce brak dotąd kompleksowej strategii – próba przyjęcia rządowej *„Polityki migracyjnej Polski"* w latach 2021-2022 zakończyła się wycofaniem projektu dokumentu, a prace nad odrębną ustawą o zatrudnianiu cudzoziemców nie zostały sfinalizowane. W rezultacie działania administracji publicznej mają często charakter doraźny i rozproszony między różne resorty (ministerstwa rodziny i pracy, spraw wewnętrznych, spraw zagranicznych itd.), co utrudnia skuteczne reagowanie na pojawiające się problemy. Literatura sugeruje potrzebę powołania centralnego organu koordynującego politykę migracyjną ponad podziałami resortowymi oraz uproszczenia procedur administracyjnych związanych z legalizacją pobytu i pracy cudzoziemców (Wielkopolski Związek Pracodawców, 2025). Jednocześnie ważne jest zapewnienie odpowiednich instrumentów kontroli i egzekwowania prawa, aby przeciwdziałać nieuczciwym praktykom (np. zatrudnianiu „na czarno", obchodzeniu przepisów przez fikcyjne samozatrudnienie itp.) oraz aby chronić samych migrantów przed wyzyskiem. Wszystkie te działania mają na celu zwiększenie bezpieczeństwa społeczno-gospodarczego poprzez zrównoważenie pozytywnych i negatywnych aspektów migracji.

Podsumowując, przegląd literatury pokazuje dualizm zjawiska zatrudniania cudzoziemców: jest to z jednej strony szansa na złagodzenie kryzysu demograficznego, wsparcie rynku pracy i wzrost gospodarczy, z drugiej – potencjalne źródło napięć społecznych i nowych wyzwań dla polityki państwa. W dalszej części rozdziału przejdziemy do analizy konkretnych danych dotyczących polskiego rynku pracy w ostatnich latach, aby empirycznie zweryfikować i zilustrować te ogólne spostrzeżenia.

Skala, struktura i ekonomiczne znaczenie zatrudnienia cudzoziemców spoza UE w Polsce

Struktura i dynamika zatrudnienia cudzoziemców. Polska w latach 2018-2023 doświadczyła gwałtownego wzrostu liczby cudzoziemców podejmujących pracę. Jak już wspomniano, pod koniec 2023 r. pracę w Polsce wykonywało ponad 1 milion cudzoziemców, z czego przytłaczającą większość (ponad 96%) stanowili obywatele państw spoza UE. Udział obywateli innych krajów Unii Europejskiej okazał się stosunkowo niewielki (tylko ok. 3,5% ogółu pracujących cudzoziemców w 2023 r., w porównaniu do 16% w roku 2015 – oznacza to, że boom migracyjny w Polsce opierał się głównie na imigrantach z krajów trzecich. Najliczniejszą grupą są Ukraińcy, których na koniec 2023 r. było około 759,4 tys., co stanowiło ~67% wszystkich pracujących cudzoziemców. Drugą co do wielkości grupą są Białorusini – ok. 129,4 tys. osób (12%). Znacznie mniejsze, choć zauważalne populacje pracowników stanowią obywatele takich państw jak Gruzja (~26,2 tys., 2%), Indie (~20,5 tys., 2%), Mołdawia (~14,8 tys., 1%), Rosja (~12,4 tys., 1%), a także państw azjatyckich odległych kulturowo od Polski – np. Wietnam (~9,8 tys.), Filipiny (~9,7 tys.) czy Turcja (~9,8 tys.). Pozostali cudzoziemcy pochodzą z ponad 150 różnych państw świata, a łączny odsetek wszystkich tych mniejszych grup narodowościowych wynosi około 17% (tj. ok. 192 tys. osób). Powyższe dane wyraźnie wskazują, że polski rynek pracy stał się w ostatnich latach atrakcyjny przede wszystkim dla migracji ze Wschodu (Europa Wschodnia, Azja Środkowa) oraz z wybranych krajów azjatyckich o nadwyżkach siły roboczej.

Warto podkreślić, że tak znaczny wzrost zatrudnienia cudzoziemców nastąpił pomimo okresowych zakłóceń, takich jak pandemia COVID-19 czy wybuch wojny na Ukrainie. O ile w początkowej fazie pandemii (2020) dynamika migracji nieco osłabła, o tyle już w 2021 r. nastąpiło odbicie – liczba pracujących cudzoziemców wzrosła wtedy o ok. 20% r/r. Jeszcze silniejsze przyspieszenie przyniósł rok 2022: według GUS w trakcie samego 2022 roku populacja pracujących obcokrajowców zwiększyła się o 27,3%, co było związane z napływem uchodźców wojennych z Ukrainy i ich stopniową absorpcją na rynku pracy. Na koniec 2022 r. w Polsce pracowało już 1,004 mln cudzoziemców (6,5% ogółu pracujących), w porównaniu do ~790 tys. na początku tegoż roku. Rok 2023 przyniósł dalszy, choć już wolniejszy wzrost

– między styczniem a grudniem 2023 liczba cudzoziemców w gospodarce narodowej zwiększyła się o kolejne 4,2% (GUS, 2024). Pewne spowolnienie dynamiki w 2023 r. wynikało ze zmian regulacyjnych: wprowadzono specustawę ułatwiającą zatrudnianie uchodźców z Ukrainy bez potrzeby uzyskiwania tradycyjnych zezwoleń na pracę, co paradoksalnie spowodowało spadek liczby rejestrowanych nowych zezwoleń i oświadczeń o powierzeniu pracy w oficjalnych statystykach (w 2023 r. wydano łącznie 1,92 mln dokumentów legalizujących pracę cudzoziemców, tj. mniej niż 2,15 mln w rekordowym 2021 r.). Nie oznacza to jednak realnego zmniejszenia skali zatrudnienia – przeciwnie, cudzoziemcy nadal przybywali do Polski, lecz większa część z nich korzystała z uproszczonych procedur lub tymczasowej ochrony zamiast standardowych pozwoleń.

Ważnym aspektem wpływu imigrantów na rynek pracy jest charakter wykonywanej przez nich pracy. Dane ZUS za 2023 r. wskazują, że ok. 58,8% ubezpieczonych cudzoziemców było zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, natomiast 36,3% pracowało w oparciu o umowy cywilnoprawne (zlecenia, umowy agencyjne), a 4,6% prowadziło własną działalność gospodarczą jako osoby samozatrudnione. Oznacza to, że większość pracujących obcokrajowców jest włączona w rynek pracy na zasadach podobnych do pracowników polskich (etat), ale znaczna część działa w bardziej elastycznych formach zatrudnienia. Warto zauważyć, że wśród imigrantów z dłuższym stażem w Polsce rośnie odsetek przedsiębiorców – np. udział samozatrudnionych wśród Ukraińców przybyłych przed 2022 r. wzrósł z ~3% w 2019 r. do 8% w 2025 r., co wskazuje na ich stopniową integrację i rozwijanie własnych inicjatyw biznesowych.

Odnośnie do branż, w których cudzoziemcy znajdują zatrudnienie – dane urzędowe i analizy wskazują na nieco inne rozkłady niż potoczne wyobrażenia społeczne. Według ZUS najwięcej obcokrajowców pracuje w sektorach: usług administracyjnych i wspierających (m.in. firmach outsourcingowych, agencjach pracy tymczasowej), przetwórstwie przemysłowym, a także transporcie i gospodarce magazynowej. To w tych branżach koncentrowała się większość dokumentów legalizujących zatrudnienie cudzoziemców w ostatnich latach. Dla porównania, ankietowani Polacy sądzili, że cudzoziemcy najczęściej pracują w budownictwie, handlu oraz gastronomii. Rzeczywiście, w budownictwie imigranci także stanowią istotną

część siły roboczej (zwłaszcza Ukraińcy i Białorusini jako wykwalifikowani robotnicy budowlani); podobnie w sektorze logistycznym (wielu kierowców zawodowych pochodzi z Ukrainy). Jednak pewne zaskoczenie może budzić duży udział cudzoziemców w usługach administrowania – wynika on z faktu, że liczne agencje zatrudnienia rejestrują pracowników tymczasowych (np. do prac prostych w fabrykach) właśnie w tej kategorii sektoralnej. W efekcie, faktycznie wielu imigrantów wykonuje prace fizyczne lub proste prace usługowe, lecz formalnie są oni rejestrowani przez agencje w sektorze „działalność wspierająca".

Na uwagę zasługuje także coraz większa rola cudzoziemców jako pracodawców i przedsiębiorców w Polsce. W 2023 r. cudzoziemcy założyli co dziesiątą nowo zarejestrowaną firmę w kraju. Zdecydowany prym wiodą tu obywatele Ukrainy – ok. 72% wszystkich nowych działalności gospodarczych zakładanych przez obcokrajowców przypadało na Ukraińców. Oznacza to, że rosnąca społeczność ukraińska w Polsce nie tylko podejmuje pracę najemną, ale też coraz częściej rozwija własne biznesy. Co piąta firma założona przez cudzoziemca należała zaś do obywatela Białorusi, co odzwierciedla falę migracji białoruskiej (m.in. startupów i specjalistów IT) po kryzysie politycznym w 2020 r. i nałożonych na Białoruś sankcjach. Cudzoziemcy najczęściej zakładają firmy w branżach takich jak informacja i komunikacja (ICT), a także w handlu i usługach. Szczególnie obecność przedsiębiorców ukraińskich w sektorze IT jest widoczna – Ukraina od lat dysponuje sporą kadrą informatyków i programistów, z których część przeniosła działalność do Polski, zakładając tu np. spółki czy jednoosobowe działalności.

Imigranci zarobkowi, zwłaszcza ze Wschodu, wypełniają w Polsce głównie wakaty na stanowiskach o niższych wymaganiach płacowych, co z jednej strony czyni polską gospodarkę bardziej konkurencyjną kosztowo, z drugiej zaś oznacza, że zarobki cudzoziemców są przeciętnie niższe niż zarobki Polaków. Wspomniana wcześniej mediana płac ukraińskich imigrantów (~4500 zł netto) jest o kilkanaście procent niższa od mediany krajowej. Przyczyną tego stanu rzeczy jest nie tylko koncentracja w gorzej płatnych sektorach, ale też często niższa pozycja przetargowa cudzoziemców na rynku pracy – wielu z nich podejmuje pracę poniżej kwalifikacji lub na mniej stabilnych warunkach (umowy czasowe, zlecenia). Niemniej jednak, imigranci w Polsce zarabiają wyraźnie więcej niż w swoich krajach

pochodzenia, co stanowi dla nich główną motywację ekonomiczną migracji. Według badań NBP, płaca z pracy w Polsce stanowi ok. 90% dochodów przeciętnego imigranta zarobkowego z Ukrainy (przybyłego przed wojną) i ok. 76% dochodów uchodźcy wojennego. Świadczy to o niewielkim korzystaniu przez nich ze świadczeń socjalnych – ich utrzymanie opiera się przede wszystkim na własnej aktywności zawodowej. Co więcej, znacząca część zarobionych środków jest transferowana do krajów pochodzenia w postaci remittancji wspierających rodziny pozostałe za granicą. Szacunki wskazują, że około 40% imigrantów z Ukrainy przekazuje regularnie środki finansowe krewnym na Ukrainie, a jeszcze większy odsetek (49%) udziela im pomocy rzeczowej (NBP, 2025). Z jednej strony, transfery te oznaczają odpływ części dochodu z polskiej gospodarki, z drugiej jednak przyczyniają się do poprawy sytuacji humanitarnej na Ukrainie i mogą budować kapitał relacji gospodarczych z Polską na przyszłość.

Cudzoziemcy pracujący w Polsce dokładają swoją cegiełkę do finansów publicznych – zarówno poprzez podatki pośrednie (VAT od konsumpcji w Polsce), jak i bezpośrednie (PIT od dochodów) oraz składki na ubezpieczenia społeczne. Według Konfederacji Lewiatan, cudzoziemcy stanowią już ponad 6% wszystkich zatrudnionych w Polsce i odpowiadają za około 5% wpływów do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS). Jest to istotny wkład, biorąc pod uwagę, że jeszcze dekadę temu składki od imigrantów stanowiły margines wpływów ZUS. Napływ młodych, pracujących cudzoziemców poprawia bieżącą sytuację systemu emerytalnego – odprowadzają oni składki, nie pobierając (jak dotąd) świadczeń, co netto polepsza bilans FUS. Pewnym wyzwaniem może być przyszłość – jeśli znaczna część imigrantów osiedli się na stałe i zestarzeje w Polsce, za kilkanaście czy kilkadziesiąt lat obciążą system emerytalny. Jednak wiele wskazuje, że obecna fala imigracji ma częściowo charakter cyrkulacyjny lub czasowy – znaczna część Ukraińców deklaruje zamiar powrotu do kraju, gdy sytuacja się ustabilizuje. Ponadto, niektórzy cudzoziemcy (zwłaszcza z UE) transferują swoje uprawnienia emerytalne między krajami. Należy jednak odnotować, że polski system zabezpieczenia społecznego w pewnych obszarach już ponosi dodatkowe koszty związane z imigrantami – np. opieka zdrowotna (NFZ) musi obsłużyć zwiększoną populację, a w związku z napływem uchodźców wzrosły wydatki na pomoc społeczną i edukację (dla dzieci uchodźców).

Raport NBP szacuje, że w krajach najbardziej zaangażowanych w pomoc ukraińskim uchodźcom w 2022 r. wydatki publiczne z tego tytułu wzrosły od 1% do nawet 9% w stosunku do sytuacji bez wojny. W przypadku Polski można szacować ten wzrost na kilka punktów procentowych (m.in. świadczenie 300+ na start dla uchodźców, programy mieszkaniowe, edukacja). Warto jednak zauważyć, że pracujący imigranci odciążają system – osoby, które szybko podjęły pracę, w mniejszym stopniu korzystają z pomocy socjalnej, a zamiast tego same współfinansują budżet państwa.

Wraz z rosnącą obecnością cudzoziemców w polskim społeczeństwie, pojawiła się konieczność szerszych działań integracyjnych. Wiele spośród nowych inicjatyw podejmują samorządy i organizacje pozarządowe – od kursów języka polskiego, przez doradztwo zawodowe, po projekty międzykulturowe. Dzięki temu, jak wskazują badania, poprawia się znajomość języka polskiego wśród imigrantów (zarówno wcześniejszych, jak i uchodźców wojennych), co jest kluczowe dla ich samodzielności i konkurencyjności na rynku pracy. Coraz więcej dzieci imigrantów (ponad 90% ukraińskich dzieci w Polsce) uczęszcza do polskich szkół, co sprzyja ich integracji od najmłodszych lat. Mimo tych pozytywów, wyzwaniem pozostają pewne różnice kulturowe i stereotypy. Jak wynika z sondaży PIE, Polacy deklarują najwyższy poziom zaufania do pracowników z krajów kulturowo bliskich (Europejczycy z UE, a także Ukraińcy i Białorusini), natomiast są bardziej nieufni wobec osób z odmiennych kręgów kulturowych (Azji, Afryki). Jednocześnie jednak odnotowuje się dość wysoką akceptację dla usług świadczonych przez obcokrajowców nawet o egzotycznym pochodzeniu w zawodach takich jak pracownicy branży budowlanej, kierowcy czy kelnerzy – a więc tam, gdzie liczy się głównie rzetelność pracy fizycznej. Natomiast im bardziej dana posada wymaga biegłej komunikacji z klientem lub zaufania (np. lekarz, prawnik), tym niższa jest akceptacja zatrudnienia na niej cudzoziemca nieznającego dobrze języka. To pokazuje, że integracja językowa i kulturowa jest warunkiem awansu imigrantów do pewnych zawodów i pełnej akceptacji społecznej.

Podsumowując, cudzoziemcy spoza UE stali się trwałym elementem polskiego rynku pracy, wypełniając w nim lukę zarówno ilościową (brak rąk do pracy), jak i jakościową (zapewnienie kompetencji tam, gdzie brakuje krajowych specjalistów lub chętnych do pracy). Przynoszą ze sobą znaczący

wkład w gospodarkę – pracują, zakładają firmy, płacą podatki, ale jednocześnie stawiają przed państwem i społeczeństwem nowe zadania w zakresie integracji, utrzymania spójności społecznej oraz zabezpieczenia warunków uczciwej konkurencji na rynku pracy. W następnej części rozdziału dokonana zostanie dyskusja uzyskanych wyników w świetle zidentyfikowanych szans i zagrożeń oraz odniesienie ich do szerszego kontekstu teoretycznego.

Szanse, zagrożenia i implikacje dla bezpieczeństwa społeczno-gospodarczego Polski

Wyniki analizy wyraźnie wskazują, że zatrudnianie cudzoziemców z krajów trzecich generuje istotne korzyści ekonomiczne dla Polski. Po pierwsze, imigranci uzupełniają niedobory siły roboczej w wielu branżach, umożliwiając utrzymanie ciągłości i tempa produkcji. Jak wykazało badanie ankietowe, 55,5% polskich pracodawców wprost postrzega zatrudnianie cudzoziemców jako sposób na obsadzenie wakatów, których nie udaje się zapełnić pracownikami lokalnymi. Dotyczy to zwłaszcza sektorów dotkniętych emigracją Polaków (np. budownictwo, opieka zdrowotna – pielęgniarki, opiekunki) oraz tych, gdzie praca jest trudna i nisko płatna (rolnictwo sezonowe, sprzątanie, gastronomia). Imigranci zarobkowi stali się *niezbędni* m.in. w rolnictwie i sadownictwie – bez pracowników z Ukrainy czy Azji – wiele gospodarstw nie zebrałoby plonów na czas. Po drugie, cudzoziemcy przyczyniają się do wzrostu PKB poprzez zwiększenie liczby osób pracujących i konsumpcji wewnętrznej. Ich wydatki na utrzymanie w Polsce (wynajem mieszkań, żywność, transport) napędzają popyt, co z kolei tworzy kolejne miejsca pracy. Szacunki NBP i ekonomistów wskazują, że obecność imigrantów mogła podnieść tempo wzrostu gospodarczego Polski o dodatkowe ułamki punktu procentowego rocznie w porównaniu ze scenariuszem bez imigracji. Po trzecie, imigranci wzmacniają krótkoterminowo finanse publiczne, co jest korzystne z punktu widzenia bezpieczeństwa ekonomicznego państwa. Wpływy ze składek ZUS (ok. 5% całości) i podatków płaconych przez cudzoziemców pomagają finansować system emerytalny i inne wydatki publiczne. Należy podkreślić, że większość imigrantów jest w młodym wieku produkcyjnym, a zatem przez najbliższe lata będą bardziej dawcami niż biorcami środków publicznych. Po czwarte, obecność pracowników z różnych krajów może zwiększać produktywność i innowacyjność

przedsiębiorstw. Pracodawcy dostrzegają pozytywy w postaci *„świeżych perspektyw i nowych pomysłów”* wniesionych przez cudzoziemców – wskazuje na to 26,5% firm badanych w raporcie Gi Group. Zróżnicowane kulturowo zespoły potrafią lepiej rozwiązywać problemy i obsługiwać międzynarodowych kontrahentów. Ponadto sieci kontaktów imigrantów sprzyjają internacjonalizacji polskich firm (np. eksport na rynki wschodnie dzięki pracownikom z tych krajów).

Z punktu widzenia bezpieczeństwa społecznego, kontrolowany napływ imigrantów zarobkowych może przyczynić się do stabilizacji sytuacji na rynku pracy. Gdy gospodarka rośnie, a bezrobocie jest rekordowo niskie (ok. 5% w latach 2018-2019, ponownie ~5% w 2022-2023 mimo pandemii), brak rąk do pracy staje się czynnikiem ryzyka dla rozwoju – firmy odrzucają zamówienia, inwestycje są hamowane brakiem kadr. Cudzoziemcy wypełniają tę lukę, przez co przedsiębiorstwa mogą się rozwijać, zamiast ograniczać działalność. To przekłada się na bezpieczeństwo ekonomiczne kraju, rozumiane jako zdolność gospodarki do niezakłóconego funkcjonowania i wzrostu. Dodatkowo, migranci zarobkowi działają jak *bufor* na rynku pracy – w razie spowolnienia gospodarczego część z nich może wyjechać (np. powrócić do ojczyzny), co łagodzi presję wzrostu bezrobocia wśród obywateli kraju przyjmującego. Ten mechanizm zaobserwowano w początkach pandemii: w 2020 r. wielu Ukraińców czasowo wyjechało z Polski, co pomogło uniknąć nagłego wzrostu bezrobocia krajowego, po czym wrócili w 2021 r. wraz z ożywieniem gospodarki.

Mimo wymienionych korzyści, masowe zatrudnianie cudzoziemców spoza UE pociąga za sobą także pewne zagrożenia dla gospodarki i ładu społecznego – zwłaszcza jeśli proces ten nie jest odpowiednio zarządzany. Jednym z głównych wyzwań jest ryzyko wystąpienia napięć społecznych i ksenofobii. Jeśli w społeczeństwie zakorzeni się przekonanie, że imigranci zabierają pracę miejscowym lub obniżają standardy płac i pracy, może to prowadzić do niechęci, a nawet otwartej wrogości wobec cudzoziemców. Już teraz ponad połowa Polaków obawia się wzrostu przestępczości lub niepokojów związanych z napływem pracowników zagranicznych. Narracje populistyczne mogą łatwo wykorzystać te lęki, podkopując spójność społeczną. Kolejnym zagrożeniem jest presja na system usług publicznych. Nagły wzrost liczby mieszkańców (np. o 1-1,5 mln Ukraińców w 2022 r.)

oznacza większe obciążenie szkół, przedszkoli, służby zdrowia czy transportu publicznego. Bez odpowiedniego dofinansowania i adaptacji, lokalne systemy świadczeń mogą być przeciążone, co rodzi niezadowolenie zarówno imigrantów, jak i mieszkańców (konkurencja o zasoby). Trzeba tu zaznaczyć, że Polska skorzystała ze wsparcia UE w ramach Funduszu na rzecz uchodźców, ale wciąż spora część kosztów integracji spadła na budżet samorządów i państwa. Istotnym zagrożeniem natury ekonomicznej jest możliwość rozwoju szarej strefy i wyzysku pracowników.

Długotrwałe procedury legalizacji pracy cudzoziemców w przeszłości skłaniały niektórych pracodawców do omijania prawa i zatrudniania obcokrajowców nielegalnie. W 2022 r. Państwowa Inspekcja Pracy odnotowała ok. 15 tys. przypadków nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcom – co prawda liczba ta nie jest ogromna, ale wykazuje wyraźną tendencję wzrostową. Nieszczelny system migracyjny i słabe egzekwowanie przepisów stanowią pokusę dla nieuczciwych podmiotów, aby np. *„wypożyczać"* cudzoziemców poprzez fikcyjne zakładanie spółek lub wykorzystywać luki prawne. Takie praktyki są groźne podwójnie: po pierwsze, rodzą nieuczciwą konkurencję wobec firm przestrzegających prawa (dumping socjalny), po drugie – narażają samych cudzoziemców na pracę bez zabezpieczeń socjalnych, ubezpieczenia czy godnych warunków. Konsekwencją może być tworzenie się segmentu rynku pracy o gorszych warunkach (dualizacja rynku) i trwałe obniżenie standardów pracy w niektórych branżach. Dlatego eksperci podkreślają, że potrzebne są rozwiązania zachęcające pracodawców do legalnego zatrudniania (np. system *„zatwierdzonych pracodawców"* z ułatwieniami proceduralnymi dla firm o dobrej reputacji) oraz wzmocnienie kontroli i surowe sankcje za naruszenia, tak aby eliminować patologiczne zjawiska.

Kolejnym wyzwaniem jest brak długofalowej strategii integracji imigrantów. Jak dotąd Polska nie wypracowała spójnego modelu integracji (w odróżnieniu np. od tradycyjnych krajów imigracyjnych, które mają rozbudowane programy językowe, społeczne, orientacyjne). To powoduje, że integracja odbywa się żywiołowo – wielu imigrantów dobrze sobie radzi (szczególnie młodsze osoby, rodziny z dziećmi w szkołach), ale część może pozostać na marginesie społeczeństwa z barierą językową i kulturową. Brak integracji niesie ze sobą długoterminowe zagrożenia: tworzenie

się izolowanych enklaw imigranckich, problem bezrobocia strukturalnego wśród niektórych grup cudzoziemców, wzrost napięć między społecznościami lokalnymi a obcokrajowcami. Z punktu widzenia bezpieczeństwa społecznego bardzo ważne jest więc inwestowanie w edukację językową, kursy adaptacyjne, doradztwo zawodowe dla cudzoziemców, a także działania skierowane do społeczności przyjmującej (promocja postaw otwartości, zwalczanie uprzedzeń). Na szczęście obserwuje się już pozytywne kroki – np. poprawa znajomości języka polskiego wśród imigrantów i rosnący odsetek deklarujących chęć pozostania w Polsce na stałe świadczą o postępującej integracji. Niemniej jednak znaczna część (zwłaszcza uchodźców wojennych) nadal nie ma pewności co do swoich planów i traktuje pobyt w Polsce jako tymczasowy, co utrudnia pełną integrację (np. nie inwestują w naukę języka ci, którzy planują wyjazd dalej na Zachód lub powrót na Ukrainę).

Wreszcie, nie można pominąć kwestii instytucjonalnych zagrożeń – czyli tego, że państwo polskie wciąż reaguje *ex post* na zjawiska migracyjne zamiast kreować je z wyprzedzeniem. Przykładem jest tu wcześniej wspomniany brak aktualnej polityki migracyjnej i dokończonych reform prawnych. Dopiero napływ kilku milionów uchodźców w 2022 r. wymusił pewne zmiany (specustawa, uproszczenie procedur dla Ukraińców). Jednak kompleksowe rozwiązania – jak choćby zapowiadany system punktowy selekcji imigrantów zarobkowych – pozostają w fazie dyskusji. O ile punktowy system (wzorowany na kanadyjskim czy australijskim) mógłby pomóc ściągać do Polski bardziej wykwalifikowanych specjalistów, o tyle istnieją obawy, że w warunkach polskich może okazać się nieskuteczny, gdyż mało jest kandydatów spełniających wyśrubowane kryteria, by przyjechać do kraju o wciąż niższych płacach niż w Europie Zachodniej. Eksperci zgodnie postulują raczej upraszczanie istniejących procedur (które obecnie bywają długotrwałe i zbiurokratyzowane) oraz poprawę koordynacji między urzędami (np. Urzędem ds. Cudzoziemców, urzędami wojewódzkimi, ZUS-em, urzędami pracy). Tylko wtedy Polska będzie w stanie sprawnie zarządzać strumieniem imigracji – tak, aby dostarczać gospodarce potrzebnych pracowników bez zbędnej zwłoki, a jednocześnie monitorować, kto i na jakich warunkach podejmuje pracę. Brak takiego systemu może być postrzegany jako zagrożenie dla bezpieczeństwa – niekontrolowana migracja rodzi ryzyka zarówno ekonomiczne (wspomniany rozwój szarej strefy), jak i potencjalnie kryminalne

czy terrorystyczne (choć dotychczas w polskich warunkach nie odnotowano takich incydentów, nieuporządkowane procesy migracyjne zawsze niosą teoretycznie ryzyko przenikania elementów przestępczych) (Oskierko, Żurawski, 2024).

Podsumowanie

Bilans szans i zagrożeń związanych z zatrudnianiem cudzoziemców spoza UE w Polsce wskazuje, że korzyści ekonomiczne przeważają, o ile kraj jest w stanie sprostać wyzwaniom integracyjnym i regulacyjnym. Polska gospodarka realnie potrzebuje imigrantów – bez nich wiele sektorów miałoby poważne problemy z kontynuacją działalności, a tempo wzrostu uległoby obniżeniu. Jak stwierdziła ekspertka Konfederacji Lewiatan, *„na polskim rynku pracy może nam zabraknąć nawet 2 mln pracowników w perspektywie dekady, a imigranci zarobkowi od lat skutecznie wypełniają luki kadrowe”.* Imigracja stała się tym samym jednym z filarów bezpieczeństwa ekonomicznego kraju – czynnikiem łagodzącym negatywne trendy demograficzne i stymulującym rozwój. Warunkiem jednak jest właściwe zarządzanie tym procesem. Bez tego, zamiast spodziewanych korzyści, mogą ujawnić się negatywne konsekwencje społeczne i ekonomiczne (Kobets, Oskierko, Strutynska, Żurawski, Brążkiewicz, 2025).

Przeprowadzone badanie pozwala sformułować następujące wnioski dotyczące wpływu zatrudniania cudzoziemców spoza Unii Europejskiej na gospodarkę i bezpieczeństwo społeczno-ekonomiczne Polski:

1. Cudzoziemcy spoza UE stali się integralną częścią polskiego rynku pracy – ich liczba przekroczyła milion, a udział w ogólnej liczbie pracujących sięga ok. 6-7%. Polska przeszła przyspieszoną transformację w kierunku kraju imigracyjnego, co oznacza zmianę dotychczasowych paradygmatów polityki rynku pracy i bezpieczeństwa wewnętrznego.
2. Zatrudnianie cudzoziemców przynosi wymierne korzyści makroekonomiczne. Imigranci zapełniają luki kadrowe wynikające ze starzenia się społeczeństwa i emigracji Polaków, przyczyniają się do wzrostu PKB oraz poprawiają sytuację funduszy ubezpieczeń społecznych (dostarczając ok. 5% składek). Są aktywni zawodowo i przedsiębiorczy, tworząc także własne miejsca pracy. W ten sposób wzmacniają

szeroko rozumiane bezpieczeństwo ekonomiczne państwa, zwiększając jego zdolność do utrzymania tempa rozwoju gospodarczego.

3. Do głównych szans związanych z imigracją zarobkową należy zahamowanie negatywnych trendów demograficznych. Napływ stosunkowo młodej populacji pracowników z zagranicy częściowo kompensuje ubytek siły roboczej. O ile imigracja nie rozwiąże w pełni kryzysu demograficznego (utrzymanie relacji pracujący–emeryci wymagałoby ponad 2 mln nowych imigrantów w dekadę), o tyle znacząco go łagodzi i kupuje czas na wdrożenie innych reform (aktywizacja biernych zawodowo, robotyzacja).
4. Imigranci przyczyniają się do wzrostu różnorodności kompetencji i umiędzynarodowienia polskiej gospodarki. Wnoszą nowe umiejętności, perspektywy kulturowe i kontakty zagraniczne, co stanowi wartość dodaną dla firm i instytucji. Silna reprezentacja obywateli Ukrainy, Białorusi, a także pojawienie się pracowników z Azji czy Ameryki Łacińskiej (np. z Indii, Filipin, a nawet z Kolumbii) sprawiają, że polski rynek pracy staje się bardziej globalny. To potencjalnie zwiększa innowacyjność i zdolność adaptacji gospodarki.
5. Zatrudnianie cudzoziemców wiąże się jednak z istotnymi zagrożeniami i kosztami, które wymagają świadomego zarządzania. Najważniejsze z nich to: (a) *ryzyko konfliktów społecznych* – pojawienie się obcych kulturowo grup może rodzić napięcia, jeśli zabraknie działań integracyjnych i edukacyjnych, (b) *obciążenie usług publicznych* – system oświaty, opieki zdrowotnej, pomocy społecznej muszą być dofinansowane i dostosowane do większej oraz zróżnicowanej grupy odbiorców, inaczej ucierpi jakość usług, (c) *rozwój szarej strefy* – bez sprawnego systemu legalizacji i kontroli pracy imigrantów istnieje pokusa nadużyć, co szkodzi uczciwej konkurencji i samym pracownikom, (d) *presja na rynku pracy* – lokalnie i w krótkim okresie nadmiar taniej siły roboczej może osłabiać pozycję negocjacyjną polskich pracowników w najsłabiej opłacanych sektorach, co wymaga monitoringu i ewentualnych interwencji (np. podnoszenia płacy minimalnej).
6. Obecne doświadczenia ujawniają braki w polskiej polityce migracyjnej. Zarówno literatura, jak i analiza sytuacji ostatnich lat wskazują na potrzebę sformułowania spójnej strategii państwa wobec imigracji

zarobkowej. Brak takiej strategii sam w sobie stanowi zagrożenie – reakcje ad hoc mogą nie wystarczyć w obliczu długofalowych trendów. Polska powinna wypracować przejrzyste zasady selekcji, przyjmowania i integracji cudzoziemców, które godzą interesy gospodarcze (popyt na pracę) z koniecznością ochrony ładu społecznego. Postulaty obejmują m.in.: uproszczenie i przyspieszenie procedur legalizacji pracy i pobytu, poprawę koordynacji między instytucjami odpowiedzialnymi za różne aspekty migracji, stworzenie mechanizmów zachęcających do legalnego zatrudniania oraz objęcie imigrantów programami integracyjnymi (nauka języka, orientacja zawodowa itp.).

7. Integracja cudzoziemców powinna stać się integralnym elementem bezpieczeństwa społeczno-gospodarczego. Sukces ekonomiczny migracji zarobkowej będzie trwały tylko wtedy, gdy imigranci zostaną włączeni w tkankę społeczną – jako pełnoprawni pracownicy i sąsiedzi, znający język i prawa, respektujący obowiązki i korzystający z praw. W przeciwnym razie mogą powstać podziały i napięcia, zagrażające spójności społecznej, a tym samym bezpieczeństwu wewnętrznemu. Dlatego państwo musi inwestować w politykę integracyjną równolegle z polityką migracyjną, mając świadomość, że te dwie sfery są ze sobą nierozerwalnie związane.

Reasumując, zatrudnianie cudzoziemców spoza UE jest zjawiskiem nieuchronnym i w dużej mierze pozytywnym dla polskiej gospodarki – stanowi odpowiedź na strukturalne wyzwania demograficzne i rozwojowe. Jednak, aby maksymalnie wykorzystać związane z tym szanse, a zminimalizować zagrożenia, konieczne jest proaktywne podejście państwa. Oznacza to przejście od biernego obserwowania trendów do aktywnego kształtowania polityki migracyjnej i rynku pracy: tworzenia zachęt do legalnej pracy, egzekwowania standardów zatrudnienia, wspierania integracji oraz rzetelnego informowania społeczeństwa o rzeczywistej roli imigrantów. Tylko wówczas zatrudnianie cudzoziemców będzie katalizatorem wzmocnienia bezpieczeństwa społeczno-gospodarczego, a nie potencjalnym źródłem destabilizacji. Polska stoi przed szansą, by – czerpiąc z doświadczeń innych państw oraz własnych obserwacji – zbudować model imigracji zarobkowej służący zarówno rozwojowi gospodarczemu kraju, jak i dobrobytowi całego społeczeństwa.

Literatura

1. Bankier.pl. (2025). *Ekonomiści: Migranci mogą być ratunkiem dla polskiego rynku pracy*. Pobrane z: https://www.bankier.pl/wiadomosc/Ekonomisci-Migranci-moga-byc-ratunkiem-dla-polskiego-rynku-pracy-8931896.html (dostęp: 12.02.2026).
2. Dębkowska, K., Kłosiewicz-Górecka, U., Szymańska, U., Wejt-Knyżewska, A., Zybertowicz, K. (2024). *Polacy o cudzoziemcach na rynku pracy – fakty, mity, opinie*. Polski Instytut Ekonomiczny.
3. Elak, L., Oskierko, M., Żurawski, S. (2024). *Security management during the migra-tion crisis on the polish-belarusian border*, Proceedings of the 66th International Scientific Con-ference of Daugavpils University. Part B "Social Sciences".
4. Gi Group. (2024). *Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce. Wyzwania i szanse.*
5. GUS. (2023). *Ilu cudzoziemców wykonywało pracę w Polsce w maju 2023 r.* Pobrane z: https://www.prawo.pl/kadry/ilu-cudzoziemcow-wykonywalo-prace-w-polsce-w-maju-2023-r-gus (dostęp: 12.02.2026).
6. GUS, (2024). *Cudzoziemcy wykonujący pracę w Polsce w 2023 r.* Główny Urząd Skarbowy.
7. Kobets, J., Oskierko, M., Strutynska, T., Żurawski, S., Brążkiewicz, D. (2025). Wpływ sytuacji demograficznej Ukrainy związanej z wojną na bezpieczeństwo globalne. *Studia Społeczne*, *2*(58), 53-72.
8. NBP. (2025). *Publications about migration inflows and outflows*. Narodowy Bank Polski. Pobrane z: https://nbp.pl/en/publications/other/migration (dostęp: 12.02.2026).
9. NBU. (2022). *Impact of Ukrainian Migrants on Economies of Recipient Countries*. Report. National Bank of Ukraine.
10. Oskierko, M., Żurawski, S. (2024). Kryzys migracyjny na granicy białorusko-polskiej jako przykład zagrożenia o charakterze kulturowym. W: W Śmiałek (red.), *Wielowymiarowość konfliktów kulturowych we współczesnym świecie*. Grupa Wydawnicza FNCE.
11. Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz. U. z 2022 r. poz. 583).

12. Wielkopolski Związek Pracodawców. (2025). *Przyszłość rynku pracy, migracji i integracji cudzoziemców w Polsce*. Pobrane z: https://wzp.org.pl/przyszlosc-rynku-pracy-migracji-i-integracji-cudzoziemcow-w-polsce/ (dostęp: 12.02.2026).
13. ZUS. (2024). *Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych 2023*. Pobrane z: https://www.zus.pl/documents/10182/2322024/Cudzoziemcy+w+polskim+systemie+ubezpieczeń+społecznych_2023.pdf (dostęp: 12.02.2026).
14. Zywert, M . (2023). Imigracja zarobkowa jako determinanta zmian na rynku pracy w Polsce. W: E. Sobczak (red.), *Współczesne problemy ekonomii i zarządzania* (s. 65-80). Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. https://doi.org/10.15611/2023.95.4.05