



Rynek pracy w Polsce a wojna w Ukrainie

Tymoteusz Ochrymiuk | Uniwersytet Szczeciński
ORCID: 0009-0008-2933-1096

Streszczenie

Słowa kluczowe:

rynek pracy,
migracje, płace,
bezrobocie

Celem artykułu jest ocena wpływu uchodźców z Ukrainy na polski rynek pracy, a mianowicie na płace realne, stopę bezrobocia i wielkość zatrudnienia w Polsce. Autor przedstawia teoretyczne aspekty rynku pracy w ekonomii z uwzględnieniem teorii migracji i oddziaływania przepływów ludności na rynek pracy. Następnie przybliża skalę zjawiska napływu uchodźców z Ukrainy do Polski oraz przedstawia sytuację, w jakiej znajdował się rynek pracy przed i w momencie rosyjskiej agresji na Ukrainę. Przy wykorzystaniu analizy danych statystycznych i analizy korelacji formułuje wnioski co do wpływu uchodźców z Ukrainy na płace realne i ich dynamikę oraz stopę bezrobocia i wielkość zatrudnienia.

The labor market in Poland and the war in Ukraine (Summary)

Keywords:
labor market,
migrations, wages,
unemployment

The aim of the article is assessment of the impact of Ukrainian refugees on the Polish labor market, specifically on real wages, unemployment rate and the employment level in Poland. The author presents the theoretical aspects of the labor market in economics, taking into account migration theory and the effects of population flows on the labor market. Then, the scale of the influx of refugees from Ukraine to Poland is outlined, along with the situation of the labor market before and during the Russian aggression against Ukraine. Using statistical data analysis and correlation analysis, conclusions are drawn regarding the impact of Ukrainian refugees on real wages, their dynamics, unemployment rate and the employment level.

Wstęp

Inwazja Rosji na Ukrainę, którą datuje się na 24 lutego 2022 roku, spowodowała, że wielu obywateli Ukrainy zostało zmuszonych do ucieczki z kraju w obliczu wojny. Dla Polski, będącej krajem sąsiednim, konsekwencją wybuchu tej wojny był napływ ludności z Ukrainy. Z punktu widzenia polskiego rynku pracy napływ ludności ukraińskiej mógł prowadzić do zwiększenia się liczby osób poszukujących i skłonnych do podjęcia pracy na terenie Polski. Klasyczne postrzeganie rynku pracy jako zestawienia popytu,

podaż oraz płacy realnej może prowadzić do wniosku, że takie napływy ludności z zagranicy, czy to w ramach imigracji, czy uchodźstwa, mogą mieć negatywne konsekwencje dla zatrudnienia i płac – jeżeli rośnie podaż pracy, to musi spaść cena równowagi, czyli w tym przypadku płaca realna. Obecny stan wiedzy w ramach teorii ekonomii podważa jednak takie rozumowanie i wskazuje, że przybywanie ludności zagranicznej do gospodarki krajowej nie musi przyczyniać się do spadku płac czy spadku zatrudnienia. Nadal jednak napływ siły roboczej do kraju z zagranicy jest postrzegany powszechnie jako potencjalne zagrożenie dla krajowego rynku pracy (płac i zatrudnienia). Celem niniejszej pracy jest ocena wpływu uchodźców z Ukrainy uciekających przed rosyjską agresją na sytuację na rynku pracy w Polsce, obejmującą płace, zatrudnienie i poziom bezrobocia.

Ekonomiczne teorie migracji w kontekście rynku pracy

Rynek pracy stanowi jeden z kluczowych czynników produkcji w rozważaniach teoretycznych na poziomie makroekonomii, jak i mikroekonomii. Zaistnienie równowagi na rynku pracy powiązane jest z wystąpieniem równowagi ogólnej w gospodarce (Miłaszewicz 2011: 34). Stanowi on mechanizm koordynujący decyzje przedsiębiorstw co do wielkości zgłaszanego zapotrzebowania na pracę oraz decyzje gospodarstw domowych co do wielkości oferowanej ilości pracy. Zarówno wielkość popytu na pracę, jak i podaż pracy zależy od płacy realnej – wraz z jej wzrostem maleje wielkość popytu na pracę i rośnie wielkość podaży pracy, a wraz ze spadkiem płacy realnej rośnie wielkość popytu na pracę i maleje wielkość podaży pracy *ceteris paribus*. Równowaga rynku pracy zachodzi w momencie, w którym wielkość popytu na pracę i podaż pracy przy danym poziomie płacy realnej zrównują się. Popyt i podaż pracy mogą ulegać zmianom w konsekwencji oddziaływania wielu czynników, co przekłada się na zmiany w wielkości zatrudnienia i płacy realnej, które zapewniają równowagę rynku pracy. Zmiana ceny wytwarzanego produktu, zmiana technologiczna i podaż innych czynników produkcji mogą wpływać na zmianę wielkości zapotrzebowania na pracę przy różnych poziomach płacy realnej (Mankiw, Taylor 2022a: 550). Do powodów zmian w podaży pracy zalicza się zmiany w populacji, zmianę norm, zmianę możliwości alternatywnych zachowań oraz migrację (Mankiw, Taylor 2022a: 556). Wzrost popytu na pracę prowadzić ma do wzrostu płacy realnej i wzrostu wielkości zatrudnienia równowagi. Odwrotny efekt, a więc spadek płacy realnej i spadek wielkości zatrudnienia równowagi, nastąpi w przypadku spadku popytu na pracę. Wzrost podaży pracy *ceteris paribus* będzie prowadził do spadku płacy realnej zapewniającej równowagę i wzrostu wielkości zatrudnienia. Płaca realna wzrośnie natomiast przy spadku podaży pracy, jednocześnie powodując spadek zatrudnienia równowagi.

Dużą rolę w kontekście rynku pracy w teorii ekonomii odgrywają migracje i przepływy ludności. Ekonomisci zajmują się migracjami, dążąc do wskazania czynników je determinujących oraz chcąc zbadać ich wpływ na funkcjonowanie gospodarki, w tym

rynku pracy. Ekonomiczne teorie migracji podkreślają czynniki związane z rynkiem pracy, czyli płacą i zapotrzebowaniem na pracę, jako te, które warunkują migracje. Zgodnie z neoklasyczną teorią migracji zróżnicowanie popytu i podaży na krajowych rynkach pracy, a co za tym idzie – zróżnicowanie stawek płac, jest przyczyną ruchów migracyjnych (Cymanow 2010: 108). Przepływy ludności mają wynikać z kalkulacji ekonomicznej migrantów, którzy dążą do maksymalizacji zysku, a kierunki migracji są uzależnione tym, jak kształtują się płace w poszczególnych gospodarkach krajowych. Rozwój teorii neoklasycznej doprowadził do powstania nowej ekonomicznej teorii migracji, która przyczyn migracji upatruje w chęci dywersyfikacji zasobów pracy, ubezpieczenia gospodarstwa domowego i akumulacji kapitału (Adamowicz, Siedlanowski 2021: 27). W ramach nowej teorii migracji wskazuje się, że decyzja jednostki o migracji może nie być podejmowana indywidualnie, a wpływ na nią może mieć środowisko, w którym jednostka funkcjonuje (rodzina, wspólnota lokalna itp.). Podkreśla się przy tym również fakt, że motywem podjęcia migracji przez jednostkę jest chęć minimalizacji ryzyka a nie maksymalizacji użyteczności jednostki (co wiąże się z chęcią dywersyfikacji dochodu), a także duży stopień zróżnicowania dochodów w jej społeczności (Jaskułowski, Pawlak 2016: 133). Teoria dwoistego (dualnego) rynku pracy wyjaśnia migrację, stosując podział na dwa zróżnicowane sektory rynku pracy, które są do siebie przeciwstawne pod kątem komfortu pracy, wysokości wynagrodzenia, stabilności pracy i wymaganych kwalifikacji (Brzozowski 2011: 67). Ruchy migracyjne są tłumaczone w tej teorii tym, że pracownicy natywni nie są skłonni pracować w sektorze rynku pracy, który cechuje się niższymi wynagrodzeniami, mniejszym komfortem pracy i niestabilnością, posiadając przy tym wyższe kwalifikacje. Z tego powodu przedsiębiorcy zgłaszają zapotrzebowanie na pracowników zagranicznych, aby móc zaangażować ich w pracę w tym sektorze, w którym ludność natywna nie jest skłonna pracować. Skutkuje to przepływem ludności pomiędzy gospodarkami krajowymi.

Migracje są zatem w ekonomii ściśle powiązane z rynkiem pracy. Stanowią one czynnik, który w neoklasycznym modelu rynku pracy pozwala na zmniejszanie i zwiększanie podaży pracy. Napływ ludności z zagranicy, czyli zaistnienie imigracji, pozwalałby na zwiększenie podaży pracy na krajowym rynku pracy, co miałoby oznaczać spadek płacy równoważącej ten rynek i wzrost zatrudnienia. Odwrotny efekt zaistniałby w przypadku emigracji, która oznaczałaby dla krajowego rynku pracy spadek podaży pracy. Prowadzić miało to do wzrostu płacy równowagi i spadku zatrudnienia. Taki model opisujący funkcjonowanie rynku pracy w obliczu migracji bazuje na wielu założeniach, przy których uchyleniu zmiany w płacach rynkowych na skutek przepływów ludności mogłyby mieć różny kierunek. Jednym z takich założeń jest stałość kapitału i popytu na pracę (Sieroń 2016: 33). Jeżeli jednak przyjmujemy, że zasoby kapitału rosną w czasie, a tym samym rośnie popyt na pracę, to zmiany w podaży pracy mogą być odpowiednio kompensowane zmianami w popycie na pracę. Należy również pamiętać, że migranci oddziałują pośrednio na stronę popytu na pracę poprzez wydatkowanie dochodów z pracy na dobra i usługi. Jeżeli zgodnie

z prawem Say'a (Mankiw, Taylor 2022b: 117) podaż jest źródłem popytu, to zmiany obejmujące przepływy ludności, które przyczyniają się do zmian w wielkości produkcji i dochodów, muszą finalnie oddziaływać na wielkość popytu w gospodarce i tym samym na wielkość popytu na pracę. Taki mechanizm oddziaływania imigrantów nie tylko na podażową stronę gospodarki, ale również na popytową określony został mianem „imigracyjnego prawa Say'a” (Bodvarsson, Lewer, Van den Berg 2007: 35). Zwraca się również uwagę na to, że imigranci mają zazwyczaj niższe wymagania płacowe od pracowników i ludności natywnej, co pozwala na wypracowywanie nadwyżek finansowych (poprzez ograniczenie kosztów) firmom, które są przeznaczane na wzrost wynagrodzeń i zatrudnienia innych pracowników, zwiększenie specjalizacji i podziału pracy oraz angażowanie pracowników natywnych w prace wymagające wyższych kwalifikacji i wiążących się z wyższym wynagrodzeniem (Sieroń 2016: 33–34).

Przegląd dotychczasowych wyników badań

Badania empiryczne pokazują, że wpływ imigracji na rynek pracy, w tym szczególnie na płace, nie jest klarowny. Eksperyment naturalny, którym posłużył się Card w analizie wpływu imigracji na płace, dotyczący migracji z Kuby do Stanów Zjednoczonych, doprowadził do wniosku, że imigracja nie ma negatywnego wpływu na zatrudnienie i płace (Card 1989: 22).

Dustmann, Frattini i Preston (2013: 32) w swoim badaniu wykazują, że imigracja może mieć pozytywny wpływ na rynek pracy i prowadzić do niewielkiego wzrostu przeciętnego poziomu płac. Ottaviano i Peri (2008: 40) wskazują natomiast, że imigracja w długim okresie przyczyniać się może do wzrostu płac pracowników natywnych, jednocześnie obniżając płace wcześniejszym imigrantom.

Kerr i Kerr (2011: 24) w swojej analizie badań empirycznych z zakresu migracji międzynarodowych dochodzą do konkluzji, że prawdopodobieństwo negatywnych skutków dla rynku pracy kraju przyjmującego imigrantów jest mniejsze niż można by oczekiwać i wiązać się może jedynie z niewielkimi efektami wypierania dopiero przy dużej skali napływu imigrantów.

Negatywny i niewielki wpływ imigracji na płace stwierdzają także w swojej metaanalizie Longhi, Nijkamp, Poot (2005: 19), gdzie jednym z głównych wniosków jest to, że wzrost udziału imigrantów w sile roboczej o 1 p.p. prowadzi do spadku średniego wynagrodzenia o 0,119 p.p. *ceteris paribus*.

Edo (2015: 1189–1190) w analizie francuskiego rynku pracy i wpływu imigracji na płace i zatrudnienie w latach 1990–2002 dochodzi do wniosku, że brak jest dowodów na szkodliwy wpływ imigrantów na płace. Formułuje przy tym kilka szczegółowych tez, w których stwierdza, że imigracja może mieć negatywny wpływ na krótkookresowo zatrudnionych pracowników natywnych, pracowników konkurujących z imigrantami

oraz na tych pracowników, z którymi imigranci mają rozbieżne normy kulturowe, alternatywne możliwości zatrudnienia czy zachowania.

Chassamboulli i Palivos (2013: 28–29), na bazie analizy obejmującej grecki rynek pracy w latach 2000–2007, stwierdzają, że wpływ imigracji na zatrudnienie i płace pracowników natywnych jest uzależniony od formy uzgadniania wynagrodzeń i płac minimalnych. W przypadku większej giętkości płac i ustalania ich w ramach negocjacji imigracja może mieć negatywny wpływ na płace pracowników natywnych przy jednocześnie pozytywnym wpływie na zatrudnienie. Większa sztywność płac ma wiązać się z negatywnym wpływem imigrantów na zatrudnienie wśród pracowników natywnych, ale pozytywnym pod kątem płac. Dodatkowo negatywny wpływ imigrantów na płace pracowników natywnych występuje w przypadku ustalania płacy minimalnej jako procentu średniego wynagrodzenia.

Friedberg i Hunt (1995: 42) pokazują, że analizy empiryczne obejmujące gospodarkę Stanów Zjednoczonych pozwalają na stwierdzenie niewielkiego negatywnego wpływu imigracji na wysokość płac pracowników natywnych. Wzrost odsetka imigrantów w populacji kraju o 10% ma prowadzić do spadku płac ludności natywnej o 1%. Nawet ludność natywna będąca silnie substytucyjna na rynku pracy wobec imigrantów nie doświadczała wyraźnych strat w wyniku wzrostu imigracji.

Moreno-Galbis i Tritah (2014: 40–41) podjęli się analizy wpływu imigrantów na cząstkowe rynki pracy w 12 krajach europejskich w latach 1998–2004, dowodząc, że imigranci w krótkim okresie mogą sprzyjać i poprawiać perspektywy zatrudnienia pracowników natywnych, z którymi konkurują. Stwierdzają również, że imigracja może stanowić bodziec dla pracowników natywnych do zwiększania swoich zasobów kapitału ludzkiego.

Cohen-Goldner i Paserman (2004: 22–23), badając przypadek imigracji z byłego ZSRR do Izraela w latach 1989–1999, stwierdzają, że napływ imigrantów do Izraela miał krótkookresowy negatywny wpływ na płace, który zanikał po 5–7 latach. Ich szacunki wskazują, że wzrost udziału imigrantów o 10% w populacji przyczynił się do obniżenia płac pracowników natywnych o od 1,2% do 5,7% w krótkim okresie. Nie stwierdzają przy tym negatywnego wpływu na poziom zatrudnienia.

Przegląd badań empirycznych dotyczących wpływu imigracji na rynek pracy pokazuje, że przepływy ludności między gospodarkami narodowymi nie mają oczywistego wpływu na wielkość zatrudnienia i płace oraz mogą powodować wiele dodatkowych efektów i dostosowań w gospodarce.

Uchodźcy z Ukrainy i sytuacja na polskim rynku pracy

Ze względu na dynamiczny charakter przepływów ludności, szczególnie w kontekście przepływów wynikających z wojny, oraz problemy związane ze statystycznym uchwyceniem zjawisk migracji, dokładne określenie liczby uchodźców z Ukrainy, którzy

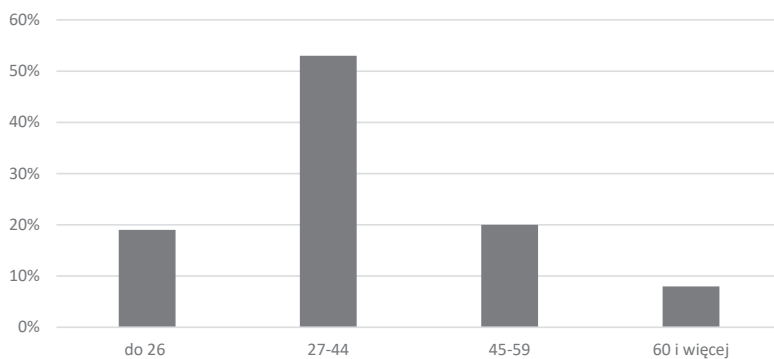
przybyli do Polski i w niej pozostali, wydaje się skomplikowane. Na podstawie określonych danych liczbowych można jednak wykazać choćby skalę napływu uchodźców z Ukrainy do Polski w wyniku agresji rosyjskiej. Przybliżając skalę tego zjawiska, można wskazać, że ponad 4,7 mln uchodźców z Ukrainy przebywało na terenie państw należących do Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) w czerwcu 2023 roku, aż 16,66 mln przekroczyło polską granicę od 24 lutego 2022 roku do 25 października 2023 roku i zgodnie ze statystykami Wysokiego Komisarza Narodów Zjednoczonych do spraw uchodźców (UNHCR) na dzień 18 października 2023 roku na terenie Polski przebywało 958 935 uchodźców z Ukrainy (Zyzik i in. 2024: 10). Można powołać się również na dane dotyczące uchodźców z Ukrainy, którzy skorzystali z dyrektywy o tymczasowej ochronie i mechanizmu tymczasowej ochrony, wprowadzonej przez Unię Europejską w marcu 2022 roku. Do listopada 2023 roku skorzystało z niej 4,2 mln osób z Ukrainy. Syntetyczne zestawienie informacji dotyczących napływu uchodźców z Ukrainy do Polski zawarto w tabeli 1.

Tabela 1. Skala napływu uchodźców z Ukrainy do Polski

Rodzaj statystyki	Wartość
Uchodźcy z Ukrainy przebywający na terenie państw OECD w czerwcu 2023 roku	4,7 mln
Liczba uchodźców z Ukrainy, którzy przekroczyli polską granicę od 24 lutego 2022 roku do 25 października 2023 roku	16,6 mln
Liczba uchodźców z Ukrainy przebywających na terenie Polski na dzień 18 października 2023 roku	958,9 tys.
Liczba uchodźców z Ukrainy korzystających z dyrektywy o tymczasowej ochronie i mechanizmu tymczasowej ochrony do listopada 2023 roku	4,2 mln

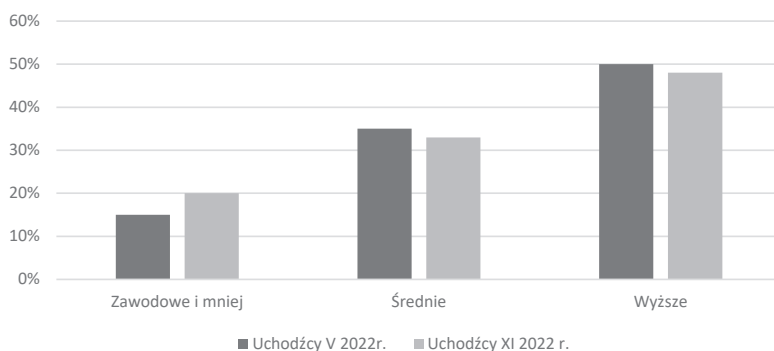
Źródło: Opracowanie własne na podstawie (Zyzik i in. 2023 oraz danych OECD, Komisji Europejskiej i UNHCR).

Przytoczone liczby pokazują, jak dużą skalą cechował się proces napływu uchodźców z Ukrainy. Badanie ankietowe przeprowadzone przez Narodowy Bank Polski dotyczące sytuacji życiowej imigrantów z Ukrainy w Polsce i wpływu na nią wojny oraz pandemii COVID-19 umożliwia do pewnego stopnia określenie struktury płci, wieku oraz wykształcenia uchodźców z Ukrainy. Rysunki 1 i 2 zawierają strukturę uchodźców z Ukrainy w podziale na wiek i wykształcenie.



Rysunek 1. Struktura wieku uchodźców z Ukrainy w Polsce z listopada 2022 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie (Chmielewska-Kalińska, Dudek, Strzelecki 2023).



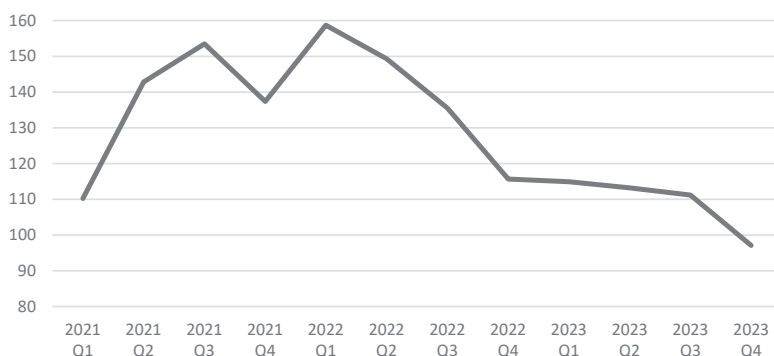
Rysunek 2. Struktura wykształcenia uchodźców z Ukrainy w Polsce z maja i listopada 2022 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie (Chmielewska-Kalińska, Dudek, Strzelecki 2023).

Zgodnie z badaniem około 80% uchodźców z Ukrainy stanowią kobiety i 20% mężczyźni, a pod kątem wieku dominują osoby w wieku od 27 lat do 44 lat, stanowiąc 53% uchodźców z Ukrainy (Chmielewska-Kalińska, Dudek, Strzelecki 2023: 8). Około 50% uchodźców z Ukrainy posiada wykształcenie wyższe, 35% wykształcenie średnie, a podstawowe około 15–20% (Chmielewska-Kalińska, Dudek, Strzelecki 2023: 12). W kontekście uchodźców z Ukrainy i polskiego rynku pracy warto zwrócić również uwagę na kwestie związane z tym, w jakich gałęziach gospodarki uchodźcy znajdowali zatrudnienie oraz na to, jaki odsetek uchodźców z Ukrainy znalazł w Polsce zatrudnienie. Dane wskazują na to, że aż 65% uchodźców z Ukrainy znalazło w Polsce zatrudnienie, co stanowi największy odsetek w państwach OECD (Żyzik i in. 2024: 11). Uchodźcy znajdowali przede wszystkim zatrudnienie w przemyśle, w handlu

i magazynach oraz usługach na rzecz gospodarstw domowych i sprzątaniu, jednakże nie było branży, która dominowałaby znacząco pod kątem udziału w niej zatrudnionych uchodźców z Ukrainy (Chmielewska-Kalińska, Dudek, Strzelecki 2023: 16). Analizując przytoczone dane, można dojść do wniosku, że adaptacja uchodźców z Ukrainy na polskim rynku pracy powinna przejść pomyślnie (sugeruje to chociażby fakt, że większość uchodźców to były osoby w wieku produkcyjnym oraz z wykształceniem średnim i wyższym) i tak się stało (na co wskazuje odsetek uchodźców zatrudnionych w Polsce). Pomyślny przebieg adaptacji na polskim rynku pracy uchodźców z Ukrainy odzwierciedla również to, że aż 80% ich dochodów pochodziło z pracy.

Sytuację na polskim rynku pracy podczas wybuchu wojny na Ukrainie i zapoczątkowania procesu przepływu ludności z Ukrainy w ramach ucieczki przed wojną można określić mianem pozytywnej. Takiej oceny sytuacji można dokonać, opierając się na danych Głównego Urzędu Statystycznego. Zgodnie z nimi stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w lutym 2022 roku wyniosła 5,6%. Cechowała się ona tendencją spadkową od lutego 2021 roku, kiedy to wyniosła 6,6%. W okresie od lutego 2021 roku do lutego 2022 roku doszło do jednoczesnego spadku liczby zarejestrowanych bezrobotnych o 177,7 tys. oraz wzrostu przeciętnego zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw o 140,9 tys. etatów. Jeżeli spojrzymy na statystyki dotyczące liczby wolnych miejsc pracy, to można stwierdzić, że w tym samym okresie mieliśmy do czynienia z ich wzrostem, czyli wzrostem popytu na pracę. Na rysunku 3 przedstawiono liczbę wolnych miejsc pracy w Polsce.



Rysunek 3. Liczba wolnych miejsc pracy w Polsce w latach 2021–2023

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Na koniec pierwszego kwartału 2021 roku liczba wolnych miejsc pracy wyniosła 110,2 tys. i wzrosła przez rok o 48,5 tys., gdzie na koniec pierwszego kwartału 2022 roku liczyła 158,7 tys. Wzrost popytu na pracę w tym okresie mógł tłumaczyć późniejszą dobrą adaptację uchodźców z Ukrainy na rynku pracy. Po pierwszym kwartale 2022 roku doszło do wyraźnego spadku popytu na pracę, co może świadczyć

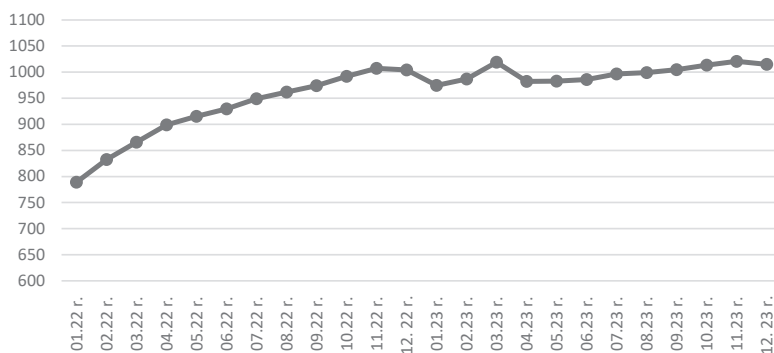
o jego zaspokojeniu w dużej mierze przez uchodźców z Ukrainy. W kontekście rynku pracy i charakterystyki jego sytuacji w tym czasie warto zwrócić również uwagę na dynamikę realnych wynagrodzeń w Polsce. W 2022 roku dynamika realnych wynagrodzeń brutto r/r spadała. W lutym 2022 roku płace realne wzrosły o 3% r/r, ale w grudniu 2022 roku płace realne brutto spadły o 5,2% r/r. Dynamika realnych wynagrodzeń brutto m/m cechowała się natomiast tendencją wzrostową i znaczną zmiennością (odchylenie standardowe dla dynamiki wynagrodzeń m/m w 2022 roku wyniosło 4,38, przy czym odchylenie standardowe dla dynamiki wynagrodzeń r/r w 2022 roku wyniosło 2,35). Podsumowując opis sytuacji na polskim rynku pracy w momencie wybuchu wojny na Ukrainie, należy stwierdzić, że polski rynek pracy w tamtym okresie był w dobrej kondycji, na co wskazuje niska stopa bezrobocia i wzrost zatrudnienia, a także wzrost popytu na pracę. Jednocześnie jako negatywne zjawisko na polskim rynku pracy należy zakwalifikować zmiany płac realnych w 2022 roku.

Metodyka badania

Celem badania jest ocena wpływu uchodźców z Ukrainy na polski rynek pracy, którzy w wyniku agresji rosyjskiej przybyli do Polski. Analizie będzie podlegać ich wpływ na stopę bezrobocia, wielkość zatrudnienia oraz dynamikę zmian realnych wynagrodzeń. W ramach wstępnej hipotezy przyjęto, że napływ uchodźców z Ukrainy nie wpłynął negatywnie na polski rynek pracy, rozumiejąc przez to, że nie doprowadził do spadku dynamiki realnych wynagrodzeń, spadku zatrudnienia i wzrostu bezrobocia. Badanie zostanie przeprowadzone na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, które obejmować będą stopę bezrobocia rejestrowanego, przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw, dynamikę przeciętnego realnego wynagrodzenia brutto m/m i r/r oraz liczbę cudzoziemców wykonujących pracę w Polsce. Okres analizy obejmuje lata 2022–2023, przy czym w celu próby uchwycenia dynamiki wpływu uchodźców na rynek pracy dane charakteryzujące rynek pracy w Polsce będą obejmować lata 2020–2023 (w przypadku liczby cudzoziemców pracujących w Polsce dane są ograniczone do lat 2022 i 2023). Do przeprowadzenia badania zostanie wykorzystana analiza danych statystycznych w formie wykresów liniowych przedstawiających wartości przyjmowane przez wybrane zmienne w kolejnych okresach oraz współczynnik korelacji liniowej Pearsona. Statystyki dotyczące ilości cudzoziemców pracujących w Polsce nie są doskonale reprezentatywne i zbieżne z liczbą uchodźców z Ukrainy, którzy podjęli pracę w Polsce, ze względu m.in. na to, że obejmują cudzoziemców z innych krajów, jednakże przyjęto, że zmiany liczby cudzoziemców pracujących w Polsce w latach 2022–2023 będą stosunkowo poprawnie oddawać samo zjawisko napływu uchodźców z Ukrainy oraz że zmiany w tej statystyce w tym okresie mogły być w dużej mierze podyktowane przepływem do Polski cudzoziemców z Ukrainy. Obywatele Ukrainy stanowią wyraźną większość cudzoziemców pracujących w Polsce, co do pewnego stopnia usprawiedliwia takie podejście.

Analiza wpływu uchodźców z Ukrainy na polski rynek pracy

Napływ uchodźców z Ukrainy niewątpliwie przyczynił się do wzrostu liczby cudzoziemców wykonujących pracę w Polsce, co odzwierciedlają statystyki. Liczbę cudzoziemców wykonujących pracę w Polsce w latach 2022–2023 przedstawia rysunek 4.

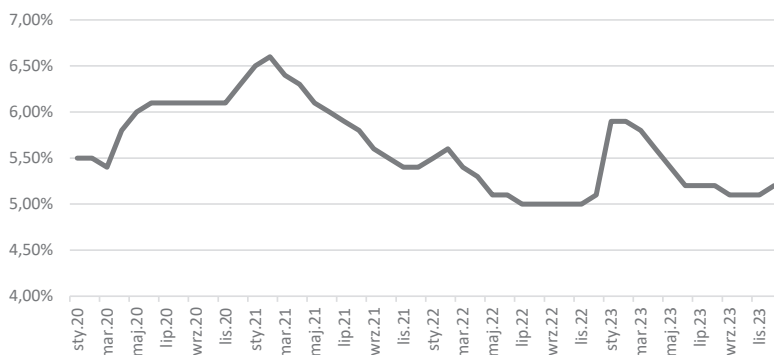


Rysunek 4. Liczba cudzoziemców wykonujących pracę w Polsce w latach 2022–2023

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Skutkiem wybuchu wojny na Ukrainie był widoczny na wykresie zdecydowany wzrost liczby cudzoziemców wykonujących pracę w Polsce. W styczniu 2022 roku liczba cudzoziemców wykonujących pracę w Polsce wynosiła 789,1 tys., a w grudniu 2022 roku było to już 1004,4 tys. Dostrzegalna jest również zwiększona dynamika wzrostu. Liczba cudzoziemców pracujących w Polsce w roku 2022 rosła średnio m/m o 2,2%, a w 2023 roku już tylko o 0,1% m/m. W styczniu 2023 roku i kwietniu 2023 roku liczba pracujących w Polsce cudzoziemców spadła, jednakże w latach 2022–2023 ta zmienna cechowała się wyraźnym trendem wzrostowym. Miało to także odzwierciedlenie w udziale cudzoziemców w ogólnej liczbie wykonujących pracę w Polsce. Cudzoziemcy stanowili w styczniu 2022 roku 5,2% ogólnej liczby pracujących w Polsce, a w grudniu 2023 roku już 6,6%.

Odminną tendencją cechowała się w Polsce stopa bezrobocia rejestrowanego, której kształtowanie się w latach 2020–2023 przedstawia rysunek 5.

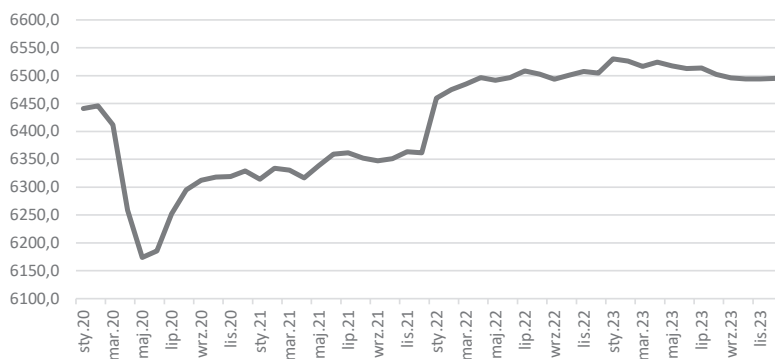


Rysunek 5. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w latach 2020–2023

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Stopa bezrobocia w badanym okresie spadła z poziomu 5,5% w styczniu 2020 roku do 5,2% w grudniu 2023 roku. Wyraźny wzrost stopy bezrobocia w 2020 roku był spowodowany konsekwencjami gospodarczymi pandemii COVID-19. O ile zarówno przez cały rok 2022 i 2023 stopa bezrobocia malała bądź utrzymywała się na stabilnym poziomie, to na przełomie tych lat doszło do jej względnie znaczącego wzrostu (z 5,1% w grudniu 2022 roku do 5,9% w styczniu 2023 roku). Takie zmiany w stopie bezrobocia rejestrowanego (polegające na wzroście stopy bezrobocia w styczniu następnego roku w porównaniu do stopy bezrobocia w grudniu roku poprzedniego) były jednak charakterystyczne również dla poprzednich okresów i lat. Zestawiając ze sobą stopę bezrobocia rejestrowanego i liczbę cudzoziemców wykonujących pracę w Polsce, warto zwrócić uwagę na to, że pomimo wzrostu liczby cudzoziemców na polskim rynku pracy nie dochodziło do wzrostu stopy bezrobocia. Stopa bezrobocia malała w 2022 roku, kiedy to dynamika wzrostu liczby cudzoziemców na polskim rynku pracy była względnie wysoka, jak i w 2023 roku, kiedy ta dynamika była niższa w porównaniu z rokiem poprzednim. Stopa bezrobocia pomimo przyjazdu uchodźców z Ukrainy do Polski spadła do poziomu mniejszego niż sprzed pandemii. Wzrost liczby cudzoziemców na rynku pracy w Polsce nie wiązał się zatem ze wzrostem stopy bezrobocia. Potwierdza to współczynnik korelacji liniowej Pearsona, który dla stopy bezrobocia rejestrowanego i cudzoziemców wykonujących pracę w Polsce wyniósł $-0,2054$, biorąc pod uwagę lata 2022–2023. Wskazuje to na niską ujemną zależność pomiędzy zmiennymi. Współczynnik istotności (p) dla tej korelacji przyjął wartość $0,3356$, co oznacza brak istotności statystycznej.

Wielkość zatrudnienia w Polsce cechowała się wyraźną tendencją wzrostową po okresie pandemii COVID-19. Kształtowanie się wielkości przeciętnego zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w latach 2020–2023 zawiera rysunek 6.

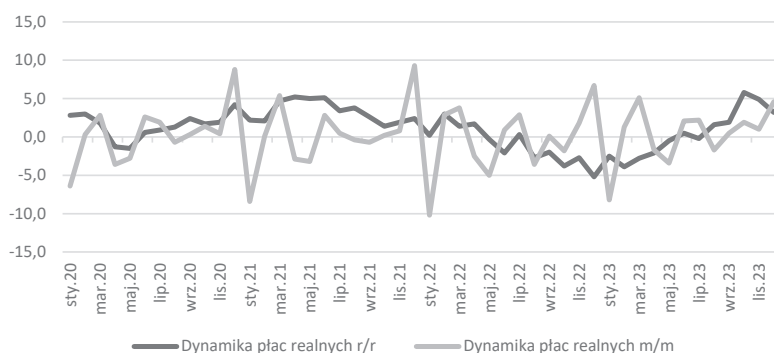


Rysunek 6. Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (w tys. etatów) w Polsce w latach 2020–2023

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Przeciętne zatrudnienie od czerwca 2020 roku rosło średnio o 0,12% m/m. W grudniu 2023 roku było wyższe o 0,84% w porównaniu ze styczniem 2020 roku. Do wyraźnych wzrostów w wielkości zatrudnienia doszło między czerwcem a wrześniem 2020 roku oraz między styczniem a kwietniem 2022 roku. Tempa wzrostu odchyłały się wtedy wyraźnie od średniej, wynosząc kolejno średnio 0,56% m/m i 0,53% m/m. Zestawiając zmiany w wielkości zatrudnienia ze zmianami w liczbie cudzoziemców, należy stwierdzić, że napływ uchodźców z Ukrainy nie miał negatywnego wpływu na wielkość zatrudnienia w Polsce. W 2022 roku, po wybuchu wojny na Ukrainie, wielkość zatrudnienia rosła wraz z liczbą cudzoziemców zatrudnionych w Polsce. Potwierdza to współczynnik korelacji liniowej Pearsona liczony dla okresu 2022–2023. Jego wartość wyniosła 0,68, co wskazuje na silną dodatnią zależność między liczbą cudzoziemców pracujących w Polsce a wielkością zatrudnienia. Współczynnik istotności statystycznej (p) dla tej korelacji wyniósł 0,0003 (korelacja istotna statystycznie).

Dynamika realnych wynagrodzeń w Polsce cechowała się względnie znaczną zmiennością. Zmiany przeciętnego wynagrodzenia realnego brutto w Polsce r/r i m/m w latach 2020–2023 zawiera rysunek 7.



Rysunek 7. Dynamika przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia realnego brutto w Polsce r/r i m/m w Polsce w latach 2020–2023

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Zarówno dynamika wzrostu realnych wynagrodzeń m/m, jak i r/r cechowały się w badanym okresie tendencją wzrostową. Tempo zmian płac realnych m/m wykazywało jednocześnie większe wahania w porównaniu z tempem zmian płac realnych r/r (odchylenie standardowe płac m/m wyniosło 3,96, a płac r/r 2,67). W 2022 roku dynamika wzrostu płac realnych r/r malała i w maju płace realne r/r zaczęły maleć. W 2023 doszło do odwrócenia tej tendencji, płace realne r/r malały w coraz mniejszym stopniu, a w czerwcu 2023 zaczęły rosnąć. Rok 2022 cechował się również większą zmiennością dynamiki płac realnych m/m w porównaniu z rokiem 2023. W 2022 roku płace realne spadały r/r średnio o 1%, a m/m o 0,3%, a w 2023 roku rosły r/r średnio o 0,5%, a m/m o 0,3%. Zestawiając zmiany w płacach realnych ze zmianami w liczbie cudzoziemców wykonujących pracę w Polsce, można zauważyć, że w 2022 roku, kiedy to liczba cudzoziemców na polskim rynku pracy rosła szybciej niż w 2023, dochodziło do negatywnych tendencji i zmian w płacach realnych. Płace realne cechowały się w tym okresie średnio spadkiem m/m i r/r, dynamika wzrostu płac realnych r/r malała, a tempo zmian płac realnych m/m wykazywało względnie dużą zmienność. Średnia wartość tempa wzrostu płac realnych r/r i m/m w latach 2020–2021 wyniosła 2,4% i 0,4%. W latach 2022–2023 doszło do spadku tych wartości do poziomu -0,3% i -0,01%. W 2023 roku, kiedy zmniejszyło się tempo przyrostu liczby cudzoziemców na polskim rynku pracy, te negatywne zjawiska zostały odwrócone. Obliczone współczynniki korelacji nie wskazują jednak na silną liniową zależność pomiędzy zmiennymi. Współczynnik korelacji liniowej Pearsona dla liczby cudzoziemców wykonujących pracę w Polsce i dynamiki przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia realnego brutto r/r wyniósł -0,1255 (ujemna niska korelacja) przy współczynniku istotności statystycznej na poziomie 0,5590. Dla dynamiki przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia realnego brutto m/m i liczby cudzoziemców wykonujących pracę w Polsce współczynnik korelacji przyjął wartość 0,3938 (dodatnia

umiarkowana korelacja) przy współczynniku istotności statystycznej na poziomie 0,0569. Można dojść do wniosku, że wzrost liczby cudzoziemców na polskim rynku pracy nie wykazywał silnej liniowej zależności ze zmianami dynamiki wzrostu płac realnych w latach 2022 i 2023. Warto do tego zauważyć, że w latach 2022 i 2023 w Polsce doszło do procesów inflacyjnych, które wyrażały się w wysokich wartościach liczbowych przyjmowanych przez wskaźnik CPI. Można zatem zmiany w dynamice wzrostu płac realnych w latach 2022 i 2023 tłumaczyć procesami inflacyjnymi i tym, że w ramach tych procesów ceny poszczególnych dóbr nie rosną równomiernie i w tym samym czasie. Płace nominalne mogły nie rosnąć w tym samym tempie co ceny dóbr konsumpcyjnych i z tego powodu dochodziło do zmian w dynamice kształtowania się płac realnych i ich spadku. Taką argumentację podeprzeć można tym, że występuje bardzo silna ujemna zależność liniowa pomiędzy wskaźnikiem CPI r/r a dynamiką przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia realnego brutto r/r w Polsce w latach 2022 i 2023 (współczynnik korelacji liniowej Pearsona dla tych zmiennych wyniósł -0,9180).

Wyniki przeprowadzonej analizy danych statystycznych oraz analizy korelacji nie pozwalają na sformułowanie stwierdzenia, że wzrost liczby uchodźców z Ukrainy na polskim rynku pracy (wyrażający się w zmianie liczby cudzoziemców wykonujących pracę w Polsce) doprowadził i przyczynił się do wzrostu bezrobocia, spadku wielkości zatrudnienia, spadku płac realnych czy spadku ich dynamiki wzrostu w Polsce w latach 2022–2023. Napływ uchodźców z Ukrainy nie wpłynął negatywnie na polski rynek pracy. Wzrost liczby cudzoziemców na polskim rynku pracy współwystępował ze spadkiem stopy bezrobocia w Polsce w badanym okresie i wzrostem zatrudnienia, a spadki płac realnych w Polsce można wytłumaczyć procesami inflacyjnym a nie napływem uchodźców na polski rynek pracy.

Zakończenie

Oddziaływanie przepływów ludności na rynek pracy, zatrudnienie, bezrobocie i płace realne, zarówno w zakresie rozważań teoretycznych, jak i badań empirycznych, nie jest jednoznaczne. Zróżnicowanie wyników badań empirycznych z tego zakresu i teorii wskazuje na dynamiczny charakter procesów gospodarczych, podczas których dochodzi do wielu zmian i oddziaływania na siebie wzajemnie wielu zmiennych, co w konsekwencji może prowadzić do różnych efektów finalnych. Należy pamiętać o tym w kontekście wpływu imigracji na rynek pracy i ewentualnego prognozowania jej oddziaływania na płace, zatrudnienie i bezrobocie. Nie inaczej jest w kontekście napływu uchodźców z Ukrainy na polski rynek pracy. Uchodźcy pozytywnie zaadaptowali się na polskim rynku pracy, względnie wysoki ich odsetek znalazł w Polsce zatrudnienie i zdecydowana większość ich dochodów pochodziła z pracy. Niewątpliwie przyczyniła się do tego pozytywna sytuacja na polskim rynku pracy. Jednocześnie skala zjawiska napływu uchodźców z Ukrainy mogła budzić kontrowersje co do jego

wpływu na zatrudnienie, bezrobocie i płace realne. Klasyczne postrzeganie rynku pracy mogło prowadzić do wniosku, że wraz z napływem uchodźców może dojść do spadku płac realnych, czy przy założeniu sztywności płac wzrostu bezrobocia i spadku zatrudnienia. Do takiego zjawiska jednak nie doszło. Napływ uchodźców z Ukrainy współwystępował jednocześnie ze spadkiem stopy bezrobocia rejestrowanego i wzrostem wielkości zatrudnienia, a zmiany w płacach realnych nie były powiązane ze zmianą w liczbie cudzoziemców wykonujących pracę w Polsce. Na podstawie przeprowadzonej analizy nie dało się stwierdzić negatywnego wpływu uchodźców z Ukrainy na polski rynek pracy, a negatywne zmiany w płacach realnych należałoby tłumaczyć procesami inflacyjnymi a nie kwestią przepływu ludności.

W kontekście napływu uchodźców z Ukrainy warto zwrócić również uwagę na inne kwestie, które mogłyby pozytywnie wpływać na polski rynek pracy, jak i całą gospodarkę. Uchodźcy mogli wpływać na aprecjację kursu walutowego, zgłaszając popyt na polskiego złotego, co mogło stanowić czynnik ograniczający wzrost poziomu cen. Dodatkowo stanowić mogli bodziec do wzrostu produktywności gospodarki, co również mogło być czynnikiem antyinflacyjnym (bodziec rozumiany jako pozytywny szok podaży, co *ceteris paribus* prowadzić mogło do przesunięcia w prawo długookresowej i krótkookresowej krzywej podaży zagregowanej). Można w kontekście wzrostu produktywności powiedzieć także o potencjalnym wzroście specjalizacji i podziału pracy, będącym skutkiem wzrostu podaży pracy.

Uchodźcy z Ukrainy mogli zatem wieloma różnymi kanałami pozytywnie oddziaływać na sytuację gospodarczą w Polsce, a to, w jaki sposób oraz w jakim stopniu może stanowić obszar dalszych badań w zakresie skutków napływu uchodźców z Ukrainy na polski rynek pracy.

Bibliografia

- Adamowicz M., Siedlanowski M., 2021, *Migracja jako uwarunkowanie rynku pracy w Polsce*, w: A. Siedlecka, D. Guzal-Dec (red.), *Rynek pracy wobec wyzwań przyszłości – ujęcie interdyscyplinarne*, Białą Podlaska.
- Bodvarsson Ö., Lewer J., Van den Berg H., 2007, *Measuring Immigration's Effects on Labor Demand: A Reexamination of the Mariel Boatlift*, „IZA Discussion Papers”, No. 2919.
- Brzozowski J., 2011, *Ekonomiczne teorie migracji międzynarodowych*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie”, nr 855.
- Card D., 1989, *The impact of the Mariel Boatlift on the Miami labour market*, „NBER Working Paper Series”, No. 3069.
- Chassamboulli A., Palivos T., 2013, *The Impact of Immigration on the Employment and Wages of Native Workers*, „Journal of Macroeconomics”, No. 38.
- Chmielewska-Kalińska I., Dudek B., Strzelecki P., 2023, *Sytuacja życiowa i ekonomiczna migrantów z Ukrainy w Polsce – wpływ pandemii i wojny na charakter migracji w Polsce*, Narodowy Bank Polski, Warszawa.

Cohen-Goldner S., Paserman M., 2004, *The Dynamic Impact of Immigration on Natives' Labor Market Outcomes: Evidence from Israel*, „European Economic Review”, No. 55.

Cymanow P., 2010, *Przegląd teorii migracji w świetle współczesnych wyjazdów zarobkowych*, „Kra-kowskie Studia Małopolskie”, nr 14.

Dustmann C., Frattini T., Preston I., 2013, *The effect of immigration along the distribution wages*, „Review Of Economic Studies”, No. 80.

Edo A., 2015, *The Impact of Immigration on Native Wages and Employment*, „The BE Journal of Economic Analysis & Policy”, No. 15.

Friedberg R., Hunt J., 1995, *The Impact of Immigrants on Host Country Wages, Employment and Growth*, „Journal of Economic Perspectives”, No. 9.

Jaskułowski K., Pawlak M., 2016, *Główne teorie migracji międzynarodowych: przegląd, krytyka, perspektywy*, „Sprawy Narodowościowe Seria Nowa”, nr 48.

Kerr S., Kerr W., 2011, *Economic impacts of immigration: a survey*, „NBER Working Paper Series”, No. 16736.

Longhi S., Nijkamp P., Poot J., 2005, *A meta-analytic assessment of the effects of immigrations on wages*, „Journal of Economic Surveys”, No. 19.

Mankiw N., Taylor M., 2022a, *Mikroekonomia*, Warszawa.

Mankiw N., Taylor M., 2022b, *Makroekonomia*, Warszawa.

Miłaszewicz D. (red.), 2011, *Podstawy makroekonomii*, Szczecin.

Moreno-Galbis E., Tritah A., 2014, *Effects of Immigrations in Frictional Labor Markets: Theory and Empirical Evidence from EU Countries*, „European Economic Review”, No. 84.

Ottaviano G., Peri G., 2008, *Immigration and national wages: Claryfying the theory and empirics*, „NBER Working Paper Series”, No. 14188.

Sieroń A., 2016, *Wpływ imigracji na rynek pracy*, „Rynek-Społeczeństwo-Kultura”, t. 2, nr 18.

Zyzik R., Baszczak Ł., Rozbicka I., Wielechowska M., 2023, *Refugees from Ukraine in the Polish labour market: opportunities and obstacles*, Polish Economic Institute, Warsaw.

Biogram

Tymoteusz Ochrymiuk – student ekonomii II stopnia na Wydziale Ekonomii, Finansów i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego. Zainteresowania badawcze: makroekonomia i mikroekonomia, polityka fiskalna, polityka monetarna, bankowość centralna, teoria cyklu koniunkturalnego, teoria pieniądza, historia myśli ekonomicznej, Austriacka Szkoła Ekonomii.

Tymoteusz Ochrymiuk – a master's student in Economics at the Faculty of Economics, Finance, and Management at the University of Szczecin. Research interests: macroeconomics and microeconomics, fiscal policy, monetary policy, central banking, business cycle theory, monetary theory, history of economic thought, Austrian School of Economics.