

mBank-CASE Seminar Proceedings No. 178/2024

Zeszyt mBank-CASE Nr 178/2024

Immigration and the Labour Market in Poland

Imigracja a rynek pracy w Polsce

Maciej Duszczyk

Agata Górny

Paweł Kaczmarczyk

Jan Bazyli Klakla

and/i Ewa Balcerowicz
(Introduction/Wstęp)



CASE – Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych
CASE – Center for Social and Economic Research

mBank-CASE Seminar Proceedings are a continuation of BRE-CASE Seminar Proceedings, which were first published as PBR-CASE Seminar Proceedings

Zeszyty mBank-CASE są kontynuacją serii wydawniczej Zeszyty PBR-CASE i następującej po niej serii BRE Bank-CASE

CASE – Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych – Fundacja Naukowa
ul. Zamenhofa 5/1b, 00-165 Warszawa

mBank SA
ul. Prosta 18, 00-850 Warszawa

Scientific editor / Redakcja naukowa
Dr Ewa Balcerowicz

Series Coordinator / Sekretarz Zeszytów
Marta Kowerko-Urbańczyk

Translation / Tłumaczenie
Jonathan Weber

DTP
Aventino

Keywords: Country of emigration, country of immigration, migration policy, visa policy, immigrant integration, war refugees, economic migrants, labour market, domestic work sector, Poland, Ukraine

Słowa kluczowe: Kraj emigracyjny, kraj imigracyjny, polityka migracyjna, polityka wizowa, integracja imigrantów, uchodźcy wojenni, migranci zarobkowi, rynek pracy, sektor pracy domowej, Polska, Ukraina

JEL codes: F22, J15, J48, J61, J68

ISBN: 978-83-67407-13-7

Publisher / Wydawca

CASE – Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych – Fundacja Naukowa
ul. Zamenhofa 5/1b
00-165 Warszawa

Disclaimer

The paper contains the views of its authors and not of the institutions with which they cooperate.

Nota prawna

Tekst wyraża poglądy autorów, a nie instytucji, z którymi są związani.

Spis treści

Ewa Balcerowicz

Introduction

Wstęp

5

Maciej Duszczyk

Chapter 1: Factors and conditions in Poland's transformation into an immigration country

Rozdział 1. Czynniki i warunki przekształcania się Polski w kraj imigracyjny

7

Introduction

Wprowadzenie

7

1.1. Liberalisation of labour immigration 2007–2011

1.1. Liberalizacja imigracji zarobkowej w latach 2007–2011

8

1.2. Government migration policy 2012–2016

1.2. Rządowa polityka migracyjna w latach 2012–2016

10

1.3. Further liberalisation of labour immigration in Poland, 2018–

1.3. Kolejna liberalizacja imigracji zarobkowej w Polsce, 2018–

11

Instead of a summary

Zamiast podsumowania

13

Agata Górny, Paweł Kaczmarczyk

Chapter 2: Immigrants and war refugees from Ukraine on the Polish labour market: opportunities and challenges

Rozdział 2. Migranci i uchodźcy wojenni z Ukrainy na polskim rynku pracy: szanse i wyzwania¹

15

Introduction

Wprowadzenie

15

2.1. Immigrants from Ukraine on the Polish labour market before the war: why is it important?

2.1. Imigranci z Ukrainy na polskim rynku pracy przed wybuchem wojny – dlaczego to ważne?

15

2.2. Institutional context: the EU Temporary Protection Directive, and the “special law”

2.2. Kontekst instytucjonalny: unijna dyrektywa dotycząca ochrony czasowej i „specustawa”

18

2.3. Migrants – escapees – refugees: selected structural attributes

2.3. Migranci – uciekinierzy – uchodźcy: wybrane cechy strukturalne

19

2.4. Integration on the labour market: models and determinants

2.4. Integracja na rynku pracy: wzorce i uwarunkowania

22

Jan Bazyli Klakla

Chapter 3: In the Shadows. Ukrainian Domestic Workers in Poland

Rozdział 3. W cieniu. Ukraińskie pracownice domowe w Polsce

34

3.1. Methodology

3.1. Metodologia

34

3.2. Legal framework of the domestic work sector in Poland

3.2. Ramy prawne sektora pracy domowej w Polsce

35

3.3. Chief consequences of the sector's invisibility

3.3. Główne konsekwencje niewidoczności sektora

36

3.4. Conditions of work

3.4. Warunki pracy

37

3.5. Risks and dangerous situations

3.5. Ryzyko i podatność na zagrożenia

38

3.6. Obstacles to the protection of rights and to an improvement in the situation in the sector

3.6. Bariery dla ochrony praw i dla poprawy sytuacji w sektorze

39

3.7. How domestic workers cope with abuse

3.7. Jak pracownice domowe radzą sobie z nadużyciami

39

3.8. Recommendations

3.8. Rekomendacje

40

Authors' Biographical Notes

Noty biograficzne autorów

45

The List of Previous mBank – CASE Seminar Proceedings

Lista poprzednich publikacji w tej serii wydawniczej

49

Introduction

Wstęp

Behind us now are the exciting parliamentary elections of October 2023, preceded by a campaign in which anti-immigration themes were strong in the programme of the then ruling coalition, the Law and Justice party (PiS) and Sovereign Poland (Suwerenna Polska). Now it is time for a proper discussion regarding Poland's long-term immigration policy, which needs to be drawn up and then applied with consistency.

Immigration is one of the sources for increasing the country's resources (supply) of labour. And once again it has to be pointed out that Poland belongs to the group of European Union countries whose population is shrinking rapidly: according to forecasts by the Ministry of Finance (from 2022), by the year 2030 Poland's population may have shrunk from the current 37.75 m to 36.6 m, and by the year 2050 – to 34.1 m. At the same time the share of the population of post-productive age will increase, coupled with a drop in the number of people of pre-productive age.

If the age of retirement is not raised, then in terms of percentage of the country's entire population in work Poland will drop from 16th place in 2020 to 25th place in the EU by 2050 (the workforce's share of the total population will drop from 47.4% to 40.4%). As many as one in four working people will leave the labour market. The lowering of the retirement age is responsible for approximately one third of this shrinkage.¹

Could immigration into Poland improve this situation, and if so, to what degree? Around 100,000 people arrived in Poland from Belarus, for political reasons, in 2022; most of them are working. Currently Poland hosts approximately 1.2 million Ukrainians from the enormous wave that swept through our country follow-

Jesteśmy po emocjonujących wyborach parlamentarnych w październiku 2023 r., poprzedzonych kampanią, w której silne były w programie rządzącej wówczas koalicji PiS–Suwerenna Polska wątki anty-immigracyjne. Teraz czas na merytoryczną dyskusję na temat długofalowej polityki migracyjnej Polski, którą trzeba wypracować, a potem konsekwentnie stosować.

Imigracja jest jednym ze źródeł powiększania zasobu (podaży) pracy w kraju. A trzeba powtarzać, że Polska należy do grupy krajów w Unii Europejskiej, których populacja zmniejsza się w szybkim tempie: wg prognoz MF (z 2022 r.) w 2030 roku populacja Polski może się zmniejszyć z obecnych 37,75 mln do 36,6 mln, a w roku 2050 do 34,1 mln. Jednocześnie zwiększać się będzie odsetek osób w wieku poprodukcyjnym, a spadać liczba osób w wieku przedprodukcyjnym.

Jeżeli nie zwiększy się wieku emerytalnego, to pod względem odsetka pracujących w całej populacji Polska do 2050 r. spadnie z 16 miejsca w 2020 r. na 25 miejsce w UE (odsetek siły roboczej w całej populacji zmniejszy się z 47,4 proc. do 40,4 proc.). Z rynku pracy odejdzie nawet co czwarty pracujący. Za ten ubytek w około jednej trzeciej odpowiada obniżenie wieku emerytalnego¹.

Czy i w jakim stopniu może sytuację poprawić imigracja do Polski? Z powodów politycznych z Białorusi w 2022 roku przyjechało do Polski ok. 100 tys. osób; większość z nich pracuje. W Polsce obecnie przebywa 1,2 mln Ukraińców z ogromnej fali, która przetoczyła się przez nasz kraj po napadzie Rosji na Ukrainę 24 lutego 2022 r.; są to głównie kobiety i dzieci. Ilu z nich zostanie na dobre w Polsce i zasili rynek pracy, a ilu wyjedzie na Zachód? Wiadomo też, że przedsiębiorstwa poszukują ludzi do pracy, a wobec braku rąk do pracy w kraju szu-

1 After: A. Rzońca, Wyniki i perspektywy polskiej gospodarki po zmianach z lat 2016-2023 (lit.: Performance and prospects of the Polish economy following the changes of 2016-2023), presented at the 179th mBank-CASE Seminar, 23 November 2023.

1 Za: A. Rzońca, Wyniki i perspektywy polskiej gospodarki po zmianach z lat 2016-2023, prezentacja na 179 seminarium mBank-CASE, 23 listopada 2023 r.

ing Russia's invasion of Ukraine on 24 February 2022; these are mainly women and children. How many of them will stay in Poland for good, and feed the labour market, and how many will leave for the West? It is common knowledge that businesses are on the lookout for people to work for them, and faced with the shortage of manpower at home they are looking for workers outside Poland, using the intermediation of specialised employment agencies.

For Poland to be able to keep hold of forced immigrants (political and economic refugees) and attract economic immigrants, there needs to be long-term immigration, education, and social policy. How does such policy look today, and how should it look? This matter is addressed in the first two chapters of this issue of our Seminar Proceedings by outstanding experts who have been researching processes of migration for years: Dr Maciej Duszczuk, Dr Agata Górny, and Dr Paweł Kaczmarczyk, all of whom are affiliated with the Centre for Migration Research, well respected not only in Europe, at the University of Warsaw. The third chapter presents the findings of a research project carried out by my own institute, CASE – Center for Social and Economic Research (under the direction of Dr Jan Bazyli Klakla), commissioned by CARE International, an American charity that in 2022 committed to assisting Ukrainian war refugees in Poland.

Warsaw, 20 February 2024

kają pracowników poza Polską, korzystając z pośrednictwa wyspecjalizowanych agencji pracy.

Żeby móc zatrzymać w Polsce imigrantów przymusowych (uchodźców politycznych i ekonomicznych) i przyjąć imigrantów zarobkowych, potrzebna jest długofalowa polityka imigracyjna, edukacyjna i społeczna. Jak wygląda ona teraz, a jaka być powinna? O tym piszą w dwóch pierwszych rozdziałach tych Zeszytów wybitni eksperci zajmujący się od lat badaniami procesów migracji: dr Maciej Duszczuk oraz dr Agata Górny i dr Paweł Kaczmarczyk, wszyscy związani z szanowanym w Europie i szerzej Ośrodkiem Badań nad Migracjami, działającym w ramach Uniwersytetu Warszawskiego. W trzecim rozdziale są przedstawione wyniki projektu badawczego realizowanego przez mój macierzysty instytut CASE – Centrum Analiz-Społeczno-Ekonomicznych (pod kierunkiem dra Jana Bazylego Klakla) na zamówienie CARE International, amerykańskiej instytucji charytatywnej, która zaangażowała się w 2022 r. w pomoc uchodźcom wojennym z Ukrainy w Polsce.

Warszawa, 20 lutego 2024 r.

Chapter 1: Factors and conditions in Poland's transformation into an immigration country

Rozdział 1. Czynniki i warunki przekształcania się Polski w kraj imigracyjny

Introduction

The subject of this article is a presentation of what has been happening since 2004, that is, since Poland joined the European Union: how the migration situation has evolved in our country. We have to realise something that we very often forget: that barely a dozen years or so ago, Poland was perceived on the world's migration map as a country of emigration. The wave of emigrants from Poland following its accession to the European Union closed (according to estimates by Statistics Poland) with approximately two million people leaving the country, most of them permanently. Today, Poland has practically all the features of a country of immigration.

I would like to point out a few fundamental elements that have led to us having a migration policy in Poland today that is highly fragmented, making it difficult for us to say what this policy's priorities are or what goals it is supposed to achieve – or how we should perceive immigration into Poland. And finally, the place that immigrants should fill on the Polish job market: is it solely a matter of making up for market shortages in the short term, or about incorporating these workers into Polish society through processes of integration, effectively “replenishing” Polish society in a lasting manner. After all, our society is ageing on the one hand, and shrinking very rapidly on the other. These are questions that those governing today [the article was written before the parliamentary elections of 15 October 2023 (editor's note)] have not answered. I think that the new government, looking at the current migration situation, will have to face the challenge of putting together such a strategy and policy.

Wprowadzenie

Tematem tego tekstu jest przedstawienie co się wydarzyło od 2004 roku, czyli od momentu kiedy Polska weszła do Unii Europejskiej: jak zmieniła się sytuacja migracyjna naszego kraju. Musimy sobie zdawać sprawę z tego, o czym bardzo często zapominamy, że jeszcze kilkanaście lat temu na mapie migracyjnej świata Polska była postrzegana jako kraj emigracyjny. Fala emigracyjna po wejściu Polski do Unii Europejskiej zamknęła się, jak pokazują szacunki GUS, około dwoma milionami osób, które wyjechały z Polski, większość z nich na stałe. Teraz Polska praktycznie ma wszystkie cechy państwa imigracyjnego.

Chciałbym wskazać kilka podstawowych elementów, które doprowadziły do tego, że dzisiaj mamy w Polsce politykę migracyjną bardzo mocno rozproszoną oraz że trudno nam jest powiedzieć, jakie są priorytety tej polityki i jakim celom ma służyć jej realizacja; także w jaki sposób powinniśmy postrzegać imigrację do Polski. I wreszcie – jakie miejsce na polskim rynku pracy powinni zająć imigranci: czy tylko i wyłącznie chodzi o krótkookresowe uzupełnianie niedoborów na rynku pracy, czy też chodzi o włączenie ich do polskiego społeczeństwa przez procesy integracyjne i tak naprawdę o „uzupełnianie” polskiego społeczeństwa na stałe. Mamy bowiem starzejące się społeczeństwo, to z jednej strony, a z drugiej strony bardzo szybko zmniejszające się. To są pytania, na które dzisiaj rządzący (tekst był pisany przed wyborami parlamentarnymi 15 października 2023 r. – przyp. red.) nie odpowiedzieli. Myślę, że nowy rząd, patrząc na obecną sytuację migracyjną, będzie musiał stanąć przed wyzwaniem, żeby taką strategię i politykę sformułować.

1.1. Liberalisation of labour immigration 2007–2011

Following its accession to the European Union, Poland very quickly began its transformation into a country of immigration. The year 2007, when a coalition of three parties – PiS (Law and Justice), LPR (League of Polish Families), and Samoobrona (Self-defence) – was in power, saw the first fundamental change in regard to labour immigration into Poland. This took place mainly at the instigation of the agricultural and horticultural lobby. After the accession, the emigration of Poles led to very large labour shortages in these two areas. The quandary was how to supply these two sectors with workers from outside. On the one hand, a special system was devised, then still addressing only these two sectors, by which an employer submitted a simple declaration that they wanted to bring a person into Poland to work in their company. These declarations, known as employers' declarations, constituted and continue to constitute a very liberal system, one of the most liberal instruments in the immigration policies of countries all over the world. There was no need to have a permit to bring in a worker from outside of Poland; the employer's simple declaration of wanting to employ such a person in Poland was sufficient. Secondly, in 2008, the decision was taken to significantly liberalise the Act on the promotion of employment and labour market institutions, specifically for the liberalisation of provisions concerning work permits (the two-stage procedure for obtaining them was then abolished). Thus, in late 2007 and early 2008, Poland began taking in foreign workers.

However, migration policy at that time, and in the years that followed, was highly selective – and it remains selective to this day, although to a lesser degree. In 2007–2008 and the years to follow, employers' declarations could only be given for citizens of three countries – Belarus, Ukraine and Russia – with a huge proportional advantage for Ukraine, whose citizens made use of this instrument most often. And the instrument proved a big success. To begin with, tens of thousands of people came to Poland on the basis of these declarations; in the following years the numbers swelled to hundreds of thousands. The largest number was almost two million declarations given in the years immediately before the outbreak of the

1.1. Liberalizacja imigracji zarobkowej w latach 2007–2011

Po wejściu do Unii Europejskiej Polska bardzo szybko zaczęła przekształcać się w kraj imigracyjny. W 2007 roku, kiedy rządziła koalicja trzech partii: Prawa i Sprawiedliwości, Ligi Polskich Rodzin i Samoobrony, doszło do pierwszej zasadniczej zmiany, jeśli chodzi o imigrację zarobkową do Polski. Stało się to głównie na wniosek lobby rolniczego i ogrodniczego. Po akcesji emigracja Polaków spowodowała bardzo duże niedobory w tych dwóch obszarach. Zastanawiano się, jak można zasilić owe dwa sektory pracownikami z zewnątrz. Z jednej strony, wymyślono tak zwany system specjalny, wtedy jeszcze adresowany tylko do tych dwóch sektorów. Chodziło o proste deklaracje pracodawcy, że jakąś osobę chce sprowadzić do pracy w swojej firmie w Polsce. Te deklaracje zwane oświadczeniami pracodawców to był i nadal jest bardzo liberalny system, jeden z najbardziej liberalnych instrumentów w polityce imigracyjnej państw na całym świecie. Nie trzeba było mieć zezwolenia na sprowadzenie pracownika spoza Polski, wystarczyło złożenie prostego oświadczenia przez pracodawcę, że taką osobę chce zatrudnić w Polsce. Po drugie, w 2008 roku zdecydowano się na dużą liberalizację ówczesnej Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, konkretnie chodziło o liberalizację przepisów dotyczących zezwoleń na pracę (zniesiono wówczas dwuetapową procedurę ich uzyskiwania). Tak więc na przełomie lat 2007/2008 Polska zaczęła sprowadzać pracowników cudzoziemskich.

Ale polityka migracyjna stała się wówczas i w następnych latach bardzo mocno selektywna i selektywna pozostaje do dziś, choć w mniejszym stopniu. W latach 2007-2008 i kolejnych oświadczenia pracodawców mogły być kierowane do obywateli tylko trzech państw: Białorusi, Ukrainy i Rosji, z gigantyczną przewagą Ukrainy, której obywatele najczęściej korzystali z tego instrumentu. I ten instrument okazał się dużym sukcesem. Początkowo na podstawie oświadczeń przyjeżdżało do Polski kilkadziesiąt tysięcy osób. W kolejnych latach były to setki tysięcy ludzi. Największa liczba to prawie dwa miliony oświadczeń wydawanych w latach bezpośrednio przed początkiem pandemii. Oczywiście nie na

pandemic. Of course, not all the declarations resulted in immigrants actually arriving, but we estimate the number of people who undertook employment in Poland to be approximately 1.5 million. Similar data were shown by Statistics Poland in their analysis. In January 2022, immediately before the outbreak of the full-scale war in Ukraine, another change was made liberalising access to the Polish labour market. From that point on, the declarations could be used for securing residence and work permits for as long as 24 months.

Unfortunately, the liberalisation in work permits and introduction of declarations for providing employment to foreigners was not followed by changes in legislation concerning other aspects of migration policy. Visa policy remained unchanged. There was no change – and this is very important – in the number of Polish consuls in such key places as Kyiv and other Ukrainian cities, accounting for the largest numbers of people coming to Poland. This meant bottlenecks and various types of attempt to cope with such a large number of applications then submitted. Such a situation continued for several years – meaning that on the one hand we had a very liberal system of issuing work permits and the system of employers' declarations, but on the other there was no improvement in visa policy.

Also important here is that the liberalisation of the work permit system has not entailed instruments furthering integration policy. Poland has, *de facto*, adopted the paradigm that those coming to work in Poland do so for a very short time only, and will ultimately leave the country. Insofar as there was some justification for this approach, this was only for the employers' declarations, since to begin with they were valid for six months, and later for nine.

We are not learning from the mistakes made by other countries that had such policies, such as Germany, Sweden or Holland, where the policy was very liberal in the years 1960–70. Only in 2000 did Germany admit that it was a country of immigration, and then it began developing entirely different instruments – but by then it was a little too late.

I wish to draw attention to the fact that public institutions have not been actively recruiting workers from abroad

wszystkie oświadczenia przyjeżdżali imigranci, ale liczbę osób, które podjęły na tej podstawie zatrudnienie w Polsce szacowaliśmy na ok. 1,5 mln osób. Podobne dane pokazał w swojej analizie GUS. W styczniu 2022 roku, czyli bezpośrednio przed wybuchem pełnoskalowej wojny w Ukrainie, weszła kolejna zmiana liberalizująca dostęp do polskiego rynku pracy. Od tego czasu oświadczenia mogą służyć wydawaniu zezwoleń na pobyt i zatrudnienie aż na 24 miesiące.

Niestety za liberalizacją zezwoleń na pracę oraz wprowadzeniem oświadczeń o możliwości powierzenia zatrudnienia cudzoziemcom nie poszły zmiany przepisów, które dotyczą innych elementów polityki migracyjnej. Polityka wizowa pozostaje nie zmieniona. Nie zwiększa się, co jest bardzo istotne, liczba polskich konsulów w takich kluczowych miejscach, jak Kijów i inne miasta Ukrainy, skąd przyjeżdża najwięcej osób. Dochodzi więc do zatorów i różnego rodzaju prób poradzenia sobie z tak dużą liczbą składanych wówczas wniosków. I ta sytuacja trwa przez kilka lat: z jednej strony mamy bardzo liberalny system wydawania zezwoleń na pracę oraz system oświadczeń pracodawców, ale z drugiej nie ma poprawy polityki wizowej.

To, co również istotne, za liberalizacją systemu zezwoleń na pracę nie idą instrumenty polityki integracyjnej. Polska *de facto* przyjmuje paradygmat, że osoby przyjeżdżające do naszego kraju do pracy robią to na bardzo krótki czas i będą wyjeżdżały z Polski. O ile miało to jakieś uzasadnienie, to tylko w przypadku oświadczeń, ponieważ były one na początku wydawane na sześć miesięcy, później na dziewięć.

Nie uczymy się na błędach innych państw, jak Niemcy, Szwecja czy Holandia, w której prowadzono w latach 1960–1970 bardzo liberalną politykę. Niemcy dopiero w 2000 roku przyznały, że są państwem imigracyjnym i zaczęły rozwijać kompletnie inne instrumenty, tylko że to już było trochę za późno.

Chciałbym zwrócić uwagę na fakt, że instytucje publiczne nie prowadziły w tym okresie aktywnego werbunku pracowników z zagranicy. Zajmowali się tym sami pracodawcy, korzystając głównie z usług agencji zatrudnienia. Mieliśmy więc do czynienia z tzw. prywatyzacją polskiej polityki migracyjnej w zakresie imigracji zarob-

during this period. That was the job of the employers, mainly using the services of employment agencies. As such we had what could be called privatisation of Poland's migration policy in regard to labour immigration: the liberalisation of regulations was not followed by activities by public employment services that would have dealt with the recruitment of foreign workers to make up for shortfalls on the Polish labour market. Since that was the case, private employment agencies immediately responded to satisfy the demand for such intermediation. Some were very professional, others recruited workers in a manner one could hardly call honest. There were cases of the workers' rights of labour migrants being violated. There are a few good reports, including by the PIP (State Labour Inspection), concerning what was happening in late 2010 and early 2011, and in the years that followed, when the number of immigrants rose very quickly.

1.2. Government migration policy 2012–2016

Some light appeared at the end of the tunnel at the turn of 2012, when the Ministry of the Interior and Administration (with the involvement of the then Ministry of Labour and Social Policy, the Office for Foreigners, the Police, and the Border Guard Headquarters) compiled a programme document on migration policy, on its current state and the measures called for ("Migration policy").¹ An interdisciplinary team worked on the said document, which contained such priorities as Poland making up for shortfalls on the labour market through a selective migration policy. Recruiting Polish citizens, or persons belonging to what was broadly understood as the Polish nation, was also recognised as a priority. The "Karta Polaka" (literally "Pole's Card") was supposed to be such an instrument in such a policy, and to date over 200,000 people have been issued such a document.

Because the "Migration policy" only applied to a very small degree to the integration of foreigners in Poland, another document was supposed to be drafted. Work was meant to proceed on this at the Ministry of Labour, but ultimately no such project came into being.

¹ Ministry of the Interior (2012), *Polityka migracyjna Polski – stan obecny i postulowane działania*, Migration Policy Department, Warsaw.

kowej: za liberalizacją przepisów nie poszły działania publicznych służb zatrudnienia, które zajmowałyby się werbunkiem pracowników z zagranicy dla uzupełnienia niedoborów na polskim rynku pracy. Skoro tak, to natychmiast zapotrzebowanie na pośrednictwo zaczęły zaspokajać prywatne agencje zatrudnienia. Jedne były bardzo profesjonalne, inne werbowały pracowników w sposób nie do końca uczciwy. Pojawiły się przypadki łamania praw pracowniczych imigrantów zarobkowych. Jest kilka dobrych raportów, w tym Państwowej Inspekcji Pracy, na temat tego, co się działo na przełomie lat 2010/2011 i w kolejnych latach, kiedy liczba imigrantów bardzo szybko rosła.

1.2. Rządowa polityka migracyjna w latach 2012–2016

Pewne światło w tunelu pojawiło się na przełomie lat 2011/2012, kiedy powstał programowy dokument pn. „Polityka migracyjna. Stan obecny i postulowane działania”¹ opracowany przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji z udziałem ówczesnego Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Urzędu do Spraw Cudzoziemców, Policji, Komendy Głównej Straży Granicznej. Prace prowadził szeroki zespół interdyscyplinarny, a w dokumencie sformułowano priorytety, na przykład taki, że Polska będzie uzupełniała niedobory na rynku pracy poprzez selektywną politykę migracyjną. Za priorytet uznano także werbowanie obywateli polskich lub osób, które są częścią szeroko rozumianego narodu polskiego. Instrumentem w takiej polityce miała być tak zwana Karta Polaka, którą do dziś wydano ponad 200 tysiącom osób.

Ponieważ „Polityka migracyjna” tylko w bardzo niewielkim stopniu dotyczyła integracji cudzoziemców w Polsce, miał być opracowany inny dokument. Prace miały się toczyć w Ministerstwie Pracy, ale taki projekt ostatecznie nie powstał.

¹ Ministerstwo Spraw Wewnętrznych (2012). *Polityka migracyjna Polski – stan obecny i postulowane działania*, Departament Polityki Migracyjnej, Warszawa.

The "Migration policy" showed certain priorities Poland had, including the countries from which immigrants would come to Poland, and in regard to repatriation and priority sectors for Poland's development. It also contained provisions concerning border protection, Poland's Schengen membership, and numerous others.

The migration crisis that exploded in Europe in mid-2015 contributed to the atmosphere around the employment of foreigners in Poland, and in broader terms, around migration policy. In 2016 Mariusz Błaszczak, the then Minister of the Interior and Administration, decided to remove "Migration policy" from the government strategies guiding Poland's activities in regard to specific public policies, and since then we have had no written and coherent immigration policy. Instead, we have a plethora of diverse legal acts and documents pertaining to migration.

1.3. Further liberalisation of labour immigration in Poland, 2018–

Despite not having an official immigration strategy or policy, Poland chose to further liberalise the labour market for immigrants. Since a few amendments to legislation, from 2018 Poland had the most liberal policy concerning labour immigration in the European Union, and even more broadly – among OECD countries. There was very rapid growth in the numbers of foreigners, payers of national insurance contributions and taxes. At the same time the public authorities' rhetoric was highly anti-immigration. Liberalisation of the regulations was brought about on the one hand by the lobbying of temporary work agencies and employment agencies, and on the other by that of employers, seeing perfectly well that Poland was a place of major investment that was impossible to carry out without the appropriate number of workers with the relevant qualifications. The inflow of workers from abroad no longer applied solely to the two sectors of agriculture and horticulture, with employment growing very quickly in the processing industry and in IT.

During the COVID-19 pandemic there was a lull in migration activities (for example border closures and restrictions on bus, train and air travel), and some Ukrai-

„Polityka migracyjna” pokazywała pewne priorytety państwa, również kierunki, skąd imigranci mieliby do Polski przyjeżdżać, także w zakresie repatriacji oraz priorytetowe dla rozwoju Polski sektory. Dokument zawierał także m.in. zapisy dotyczące ochrony granicy, członkostwa Polski w Schengen i wiele innych.

Kryzys migracyjny, który wybuchł w Europie w połowie 2015 roku, wpłynął na atmosferę wokół zatrudniania cudzoziemców w Polsce i szerzej – wokół polityki migracyjnej. W 2016 roku decyzją Mariusza Błaszczaka, ówczesnego Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji „Polityka migracyjna” została wykreślona ze strategii rządowych, które przyświecają działalności państwa w zakresie poszczególnych polityk publicznych. Od tamtego czasu nie mamy spisanej i spójnej polityki imigracyjnej. Jest za to wiele różnych aktów prawnych czy dokumentów odnoszących się do migracji.

1.3. Kolejna liberalizacja imigracji zarobkowej w Polsce, 2018–

Mimo braku oficjalnej strategii/polityki imigracyjnej Polska zdecydowała się na kolejną liberalizację rynku pracy dla imigrantów. Po kilku nowelizacjach ustaw Polska od 2018 roku prowadzi najbardziej liberalną politykę w zakresie imigracji zarobkowej w Unii Europejskiej, a nawet szerzej – w państwach OECD. Bardzo szybko rośnie liczba cudzoziemców – płatników składek do ZUS-u i płatników PIT. Równocześnie mamy do czynienia z bardzo antyimigracyjną retoryką władz publicznych. Liberalizacja przepisów jest spowodowana, z jednej strony, lobbingiem agencji pracy tymczasowej i agencji zatrudnienia, a z drugiej strony – pracodawców, którzy widzą doskonale, że Polska jest miejscem dużych inwestycji, ale one są nie do zrealizowania bez odpowiedniej liczby pracowników o określonych kwalifikacjach. Napływ pracowników z zagranicy nie dotyczy już wyłącznie dwóch sektorów: rolnictwa i ogrodnictwa, ale bardzo szybko rośnie zatrudnienie w działach przemysłu przetwórczego oraz w IT.

W okresie pandemii COVID-19 mamy do czynienia z wygaszeniem działań w zakresie migracji (np. zamykaniem granic i ograniczeniem ruchu autobusów, pociągów i sa-

nians went home. In March and April 2020, there was only a very short window during which it was possible for them to go back to Ukraine. However, a large portion of them remained, and then the Polish government opted for the only possible solution at the time: a unilateral extension of the right of residence for all persons residing in Poland. As a result, those working in Poland were granted temporary residence rights for longer than their documents had given them. That meant a certain stability in regard to Ukrainians' stay in Poland. In June 2023, all special "Covid" provisions expired, leading to a great deal of confusion regarding the formal status of those immigrants who had arrived in Poland before the pandemic. Some submitted applications, others did not make it on time, and now we have many people who have long been residing in Poland but whose stay is no longer legal. The new government that takes power after the parliamentary elections of 15 October 2023 will have to face this challenge, and somehow legalise the stay of these people in Poland: they will either have to return to Ukraine, and then re-enter Poland, or some kind of abolition will be applied for such cases.

In late 2021 and 2022 the government opted to implement two very far-reaching liberalisations. The first, in January 2022, concerned the abovementioned declarations of an intention to give work to foreigners from five countries: Ukraine, Belarus, Armenia, Moldova and Georgia.² These countries' citizens could still undertake employment based on employers' declarations of their intention to employ them in Poland for a period extended from 9 to 24 months.

We researchers of migration believe this was a very good move, since it entailed stability for the people concerned. It meant that Poland stopped treating them as people on a seesaw, who after 9 months had to go home, if only for a moment, to be able to come back to Poland to work again. So stabilisation is taking place, but there should immediately be measures furthering these people's integration in Poland. After all, if we now have 24 months and then a very quick possibility of obtaining a work permit, this means that a large portion of these people will remain in Poland for longer, they'll bring their families as well, and they will be part of Polish society. This is the kind of moment when

² In July 2022 Russia was excluded from this option.

molotów), a część Ukraińców wróciła do siebie. W marcu–kwietniu 2020 roku jedynie przez bardzo krótki czas umożliwiono im powrót do Ukrainy. Jednak duża część pozostała i wtedy polski rząd zdecydował się na jedyne wówczas możliwe rozwiązanie – jednostronne przedłużenie prawa pobytu dla wszystkich osób przebywających na terytorium Polski. W rezultacie ci, którzy pracowali w Polsce, uzyskali prawo do tymczasowego pobytu na dłuższy czas niż ten wynikający z dokumentu, który wcześniej otrzymali. Oznaczało to pewną stabilizację pobytu Ukraińców w Polsce. W czerwcu 2023 roku wszystkie przepisy specjalne ('covidowe') wygasły i teraz mamy duże zamieszanie jeśli chodzi o status formalny imigrantów, którzy przyjechali do Polski przed pandemią. Część złożyła wnioski, część nie zdążyła, więc mamy dużo osób, które przebywają w Polsce od dłuższego czasu, ale ich pobyt nie jest już legalny. Nowy rząd, który przejął władzę po wyborach parlamentarnych 15 października 2023 r., będzie musiał zmierzyć się z tym wyzwaniem i w jakiś sposób zalegalizować pobyty osób, które w Polsce są: albo będą musiały one wrócić do Ukrainy i ponownie wjechać, albo w stosunku do tych osób zostanie zastosowana jakiegoś rodzaju abolicja.

Z końcem roku 2021 i w roku 2022 rząd zdecydował się na dwie bardzo daleko idące liberalizacje. Pierwszą, wprowadzoną w styczniu 2022 roku dotyczy wspomnianych już oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcom pochodzącym z pięciu państw: Ukrainy, Białorusi, Armenii, Mołdawii oraz Gruzji². Obywatele tych państw nadal mogą korzystać z możliwości podjęcia pracy na podstawie oświadczeń pracodawcy o zamiarze zatrudnienia w Polsce na okres wydłużony z 9 do 24 miesięcy.

My, badacze migracji uważamy, że to było dobre rozwiązanie, ponieważ pociąga za sobą stabilizację sytuacji tych osób. Przestaliśmy traktować tych ludzi jak osoby na huśtawce, które po 9 miesiącach musiały chociaż na chwilę wrócić do siebie, żeby później móc wrócić do Polski do pracy. A więc stabilizacja następuje, ale natychmiast powinny nastąpić działania na rzecz integracji tych osób w Polsce. Jeżeli mamy bowiem do czynienia już z 24 miesiącami, a następnie z bardzo szybką możliwością uzyskania zezwolenia na pracę, to oznacza to, że duża część tych osób zostanie w Polsce na dłużej, sprowadzi rodziny i będzie stanowić część polskiego

² Rosja w lipcu 2022 roku została z tej możliwości wykluczona.

short-term migration (for filling labour market short-falls) evolves into permanent immigration (long-term migration).³

The second, also relevant here is that unfortunate regulation of the Ministry of Foreign Affairs regarding the issuing of visas.⁴ A similar regulation, significantly broadening the list of countries that could be covered by the accelerated procedure for obtaining visas, was ultimately withdrawn as a result of the political debate in autumn 2023 concerning the “visa scandal”. However, there were also positive aspects of the said regulation. For example if consulates are unable to process the large number of visa applications from people whose work is in demand in Poland, they would have to seek external assistance (so-called visa outsourcing). Unfortunately there were various wrongdoings, and I don’t want to say it was only corruption. However, it seems that the system did not work. The large number of applications for the employment of foreigners in Poland, and the very rapidly growing number of work permits meant together that the consulates’ visa-processing capacity was insufficient. Because of this, a visa centre was opened outside of the structure of the Ministry of Foreign Affairs. I cannot say whether it will survive, but such a measure is not a senseless idea. Appropriately designed and controlled, so as to avoid corruption and the violation of Schengen procedures, it can fulfil its role well.

Instead of a summary

Since 2007, Poland’s immigration policy has been liberal, and increasingly so over the years. However, it does not have an integration policy. And we are facing the issue of how Polish society can absorb the immigrants supplying the Polish labour market, including those from a very different cultural background. The capacity for recruiting workers from countries close to us culturally, Belarus and Ukraine, has already been exhausted. Today workers are being brought in from Pakistan,

3 In migration studies, we recognise a period of up to 12 months as temporary migration; beyond 12 months, we consider it long-term migration.

4 Regulation of the Ministry of Foreign Affairs of 18 August 2022, concerning the issuing of domestic visas to foreigners residing in the territory of the Republic of Poland.

społeczeństwa. To jest taki moment, kiedy migracja krótkookresowa (dla rynku pracy uzupełniająca) zmienia się w migrację stałą (długookresową)³.

Drugą liberalizację wprowadziło owo niefortunne rozporządzenie Ministra Spraw Zagranicznych w sprawie wydawania wiz⁴. Podobne rozporządzenie znacznie rozszerzające listę państw, które mogłyby korzystać z przyspieszonej procedury uzyskiwania wiz zostało ostatecznie wycofane w wyniku debaty politycznej jesienią 2023 roku dotyczącej afery wizowej. Rozporządzenie to miało jednak także pozytywne elementy. Otóż, jeżeli konsulaty nie są w stanie rozpatrzyć dużej liczby wniosków wizowych od osób, na których pracę jest zapotrzebowanie na polskim rynku, to konieczne jest odwołanie się do pomocy zewnętrznej (tzw. outsourcing wizowy). Niestety doszło do różnego rodzaju patologii, nie chcę powiedzieć, że tylko i wyłącznie korupcji. Natomiast wydaje się, że system nie zadziałał. Duża liczba wniosków o zatrudnienie cudzoziemców w Polsce, bardzo szybko rosnąca liczba zezwoleń na pracę razem spowodowały, że zdolność do rozpatrzenia wniosków wizowych przez konsulaty była niewystarczająca. Utworzono więc centrum wizowe poza strukturą MSZ. Nie wiem, czy ono przetrwa, ale takie rozwiązanie nie jest bezsensownym pomysłem. Odpowiednio zaprojektowane i kontrolowane, tak żeby nie dochodziło do korupcji i łamania procedur systemu Schengen, może ono dobrze pełnić swoją funkcję.

Zamiast podsumowania

Polska od 2007 roku prowadzi liberalną, a w miarę upływu lat coraz bardziej liberalną politykę imigracyjną. Nie ma natomiast polityki integracyjnej. A stoi przed nami kwestia możliwości absorpcji przez polskie społeczeństwo imigrantów zasilających polski rynek pracy, również tych bardzo odrębnych kulturowo. Wyczerpały się już możliwości werbowania do pracy w Polsce osób, które są z państw bliskich nam kulturowo: Białorusinów czy Ukraińców. Dzisiaj sprowadzamy pracow-

3 W badaniach migracji uznajemy, że migracja tymczasowa dotyczy okresu do 12 miesięcy; po przekroczeniu 12 miesięcy uważamy ją za migrację długookresową.

4 Rozporządzenie Ministra Spraw Zagranicznych z dnia 18 sierpnia 2022 r. w sprawie wydawania wiz krajowych cudzoziemcom przebywającym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Bangladesh, the Philippines, India, and also China and Vietnam. And so our situation is different now. We have to be prepared for their integration, and the new government – but also researchers – will have to consider whether we are in a position to continue with such liberal immigration policy (in terms of access to the labour market) while having no integration policy. After all, we are in danger of a whole range of consequences that, for example, Sweden, Germany and the Netherlands are struggling with today. This is about the second and third generations of immigrant families, who could fill the job market shortfalls, but who do not because they are socially excluded. As a result, the “gain” from first-generation labour immigration may be wiped out by the social exclusion problems of the second or third generation. Observing how other countries have developed when having strong demand for workers coupled with a shrinking number of people active on the job market, we already know that we are going to need incomers from abroad – but we can just be smarter in how we handle this than other countries have been before us.

There is also the issue of Ukrainians in Poland. There are approximately two million, and almost 1.3 million of them are people active on the country’s labour market. This is a large population, so we need to ask ourselves whether we can treat this group as a permanent part of the Polish labour market, or not, and whether some will return to Ukraine, and some move on to other countries. We have to define what kind of policy we are going to pursue in relation to them over the coming months and years.

ników z Pakistanu, Bangladeszu, Filipin, Indii, również z Chin i Wietnamu. Mamy więc inną sytuację. Musimy być przygotowani na ich integrację i nowy rząd, ale również badacze będą musieli się zastanowić, czy jesteśmy w stanie dalej prowadzić tak liberalną – jeśli chodzi o dostęp do rynku pracy – politykę imigracyjną, ale bez polityki integracyjnej. Grożą nam bowiem różnego rodzaju konsekwencje, z którymi dzisiaj borykają się na przykład Szwedzi, Niemcy i Holendrzy. Chodzi o drugie i trzecie pokolenie w rodzinach imigrantów, które mogłyby uzupełniać niedobory na rynku pracy, ale tego nie robią, bo są wykluczone społecznie. W efekcie „zysk” z imigracji zarobkowej pierwszego pokolenia może zostać zniweczony przez problemy z wykluczeniem społecznym pokolenia drugiego czy trzeciego. Obserwując, jak inne państwa się rozwijały mając duży popyt na pracowników, przy zmniejszającej się liczbie ludzi aktywnych na rynku pracy, wiemy już teraz, że będziemy potrzebować cudzoziemców, ale możemy to po prostu zrobić mądrzej niż inne państwa robiły to przed nami.

Jest jeszcze kwestia obecności Ukraińców w Polsce. Jest ich około dwóch milionów, z czego blisko 1,3 miliona to osoby aktywne na rynku pracy w Polsce. To jest duża populacja, więc trzeba zadać sobie pytanie, czy możemy traktować tę grupę jako stałą część polskiego rynku pracy, czy nie, czy część wróci do Ukrainy, a część pojedzie do innych państw. Musimy określić, jaką politykę w stosunku do nich prowadzić będziemy w najbliższych miesiącach i latach.

Chapter 2: Immigrants and war refugees from Ukraine on the Polish labour market: opportunities and challenges¹

Rozdział 2. Migranci i uchodźcy wojenni z Ukrainy na polskim rynku pracy: szanse i wyzwania¹

Introduction

Poland, once treated as a typical country of emigration, has undergone a significant transformation over the last dozen years or so, becoming a country of both emigration and immigration, and today perhaps above all a country of immigration. Because emigration from Ukraine has played a key role in this process, we shall focus on this specific group of immigrants in this paper. A point of importance here, and one we shall highlight, is that this group is highly diversified: it embraces economic migrants as well as those who arrived in Poland following the outbreak of full-blown war in Ukraine on 24 February 2022. This diversity is very significant in terms of integration, migration plans and strategies, and also the migrants' participation on the Polish labour market; the latter aspect is the one we shall focus on.

2.1. Immigrants from Ukraine on the Polish labour market before the war: why is it important?

The number of immigrants in Poland in 2011 was (according to the National Census of 2011) approximately 110,000. Immediately before the pandemic the number of immigrants was estimated at around 2.2 million (Statistics Poland 2020). The difference between these two numbers shows what a long road Poland has taken: from a typical country from which people emigrated, to a country that has become one of the main destinations

¹ The paper draws from the results of activities in the research programme "Between Ukraine and Poland" within the programme Excellence Initiative – Research University under the auspices of the Centre of Excellence in Social Sciences at the University of Warsaw.

Wprowadzenie

Polska, która była traktowana jako jeden z typowych krajów emigracji, przeszła w ciągu minionych kilkunastu lat istotną transformację, stając się krajem emigracyjno-immigracyjnym a dziś, być może, już przede wszystkim krajem imigracji. Kluczową rolę w tym procesie odegrała emigracja z Ukrainy, w związku z tym w tym tekście zajmujemy się tą grupą imigrantów. Co istotne, i to element, który będziemy podkreślać, jest to grupa silnie zróżnicowana: należą do niej migranci zarobkowi i te osoby, które dotarły do Polski po wybuchu pełnowymiarowej wojny w Ukrainie 24 lutego 2022 r. To zróżnicowanie ma bardzo duże znaczenie, jeśli chodzi o sytuację integracyjną, plany i strategie migracyjne, ale także wymiar uczestnictwa w polskim rynku pracy, a to jest aspekt, na którym się skupimy.

2.1. Imigranci z Ukrainy na polskim rynku pracy przed wybuchem wojny – dlaczego to ważne?

Liczba imigrantów w Polsce w 2011 roku (jak wykazał Narodowy Spis Powszechny 2011) wynosiła około 110 tysięcy osób. Tuż przed pandemią liczba imigrantów została oszacowana na ok. 2,2 mln osób (GUS 2020). Różnica między tymi dwiema liczbami pokazuje, jak duża zmiana się dokonała w Polsce: z typowego kraju emigracji w kraj, który stał się jednym z najważniejszych celów, jeśli chodzi o imigracje w Unii Europejskiej (Górny et al. 2010; Okólski i Wach 2020). W momencie,

¹ Tekst wykorzystuje wyniki działań w programie badawczym „Pomiędzy Ukrainą i Polską” realizowanym w ramach programu pn. *Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza* pod auspicjami Centrum Doskonałości w Naukach Społecznych UW.

in terms of immigration in the European Union (Górny et al. 2010; Okólski and Wach 2020). At the moment of writing this paper (late 2023), the credibility of migration data was under discussion, in particular regarding economic migrants coming into Poland, as a result of irregularities occurring in the issuing of visas and the statistical control of this process. However, regardless of this aspect, even assuming that the stock of immigrants in Poland had risen to approximately 2 million means we are dealing with a fundamental change in the status of our country, which is very often described today as a new immigration country (Górny and Kaczmarczyk 2019 and 2020).

This means change not only in purely quantitative terms (a jump in the number of immigrants), but also change in a few significant qualitative aspects. First of all, in new regions or countries of immigration the receiving population is usually fairly homogenous (McAreavey 2017; McAreavey and Argent 2018); and indeed, when the influx of immigrants from Ukraine increased, the Polish population was on the whole homogenous in an ethnic sense. Secondly, the nature of migration to Poland was specific: it was above all economic, and to a large degree temporary and circular (meaning it was based on relatively brief and regularly recurring stays in Poland (Górny 2017)). Thirdly, Poland was an example of a country in which there was practically no developed ethnic economy (especially in the context of the Ukrainian group) that could play a very important role in the process of absorbing new immigrants. And fourthly, and at the same time most importantly, a feature of countries that are new destinations for migration is that they very often lack not only established procedures but also institutions for supporting migrants, and in particular their integration. Poland is a country that not only still lacks an immigration strategy, but also has practically no general integration policy that would reach beyond certain narrowly defined groups (this refers above all to those with refugee status, in the extent defined by the Geneva Convention – the 1951 Refugee Convention) (Okólski and Wach 2020).

Immigrants from Ukraine have played the greatest role in Poland's transition to the status of new country of immigration. At the turn of 2022, the number of such immigrants was estimated to be around 1.3 million. Workers from Ukraine were predominant in practically

gdy powstawał ten tekst (koniec 2023 roku) toczyła się dyskusja, na ile wiarygodne są dane dotyczące migracji – zwłaszcza zarobkowych – do Polski, co miało związek z nieprawidłowościami na poziomie wydawania wiz i kontroli statystycznej tego procesu. Niezależnie od tego, nawet jeśli przyjmiemy, że zasób imigrantów w Polsce zwiększył się do ok. 2 mln osób oznacza to, że mamy zasadniczą zmianę statusu naszego kraju, który jest bardzo często określany teraz jako nowy kraj imigracyjny (Górny i Kaczmarczyk 2019 i 2020).

To oznacza nie tylko zmianę o charakterze czysto ilościowym (skokowy wzrost liczby imigrantów), ale także kilka istotnych aspektów jakościowych. Po pierwsze, nowe regiony albo kraje imigracji cechują się zwykle tym, że populacja przyjmująca jest dość jednolita (McAreavey 2017; McAreavey i Argent 2018); i rzeczywiście, polska populacja w momencie zwiększenia napływu imigrantów z Ukrainy była w zasadzie homogeniczna w sensie etnicznym. Po drugie, migracja do Polski miała specyficzny charakter: była przede wszystkim zarobkowa oraz w dużej mierze czasowa i cyrkulacyjna (tzn. bazowała na relatywnie krótkich i cyklicznie powtarzających się pobytach w Polsce (Górny 2017)). Po trzecie, Polska jest przykładem kraju, w którym w zasadzie nie ma rozwiniętej gospodarki etnicznej (zwłaszcza w kontekście grupy ukraińskiej), która to gospodarka może odgrywać bardzo ważną rolę w procesie absorpcji nowych imigrantów. I po czwarte i zarazem najważniejsze, cechą krajów – nowych celów migracyjnych – jest to, że wielokrotnie brakuje w nich nie tylko rozwiązań systemowych, ale także instytucji, które wspierałyby migrantów, a zwłaszcza ich integrację. Polska to kraj, który nie tylko nie ma wciąż strategii imigracyjnej, ale też nie ma w zasadzie powszechnej polityki integracyjnej, czyli takiej polityki, która wykraczałaby poza pewne wąsko zdefiniowane grupy (chodzi przede wszystkim o osoby ze statusem uchodźcy, w wymiarze zdefiniowanym przez Konwencję Genewską – Konwencję dotyczącą statusu uchodźców z 1951 r.) (Okólski i Wach 2020).

Największą rolę w przejściu Polski do statusu nowego kraju imigracyjnego odegrali imigranci z Ukrainy. Na początku roku 2022 liczba takich imigrantów była szacowana na około 1,3 mln osób. Udział pracowników z Ukrainy był dominujący w zasadzie we wszystkich kategoriach imigrantów, niezależnie od tego, czy przy-

all immigrant categories, irrespective of whether they had come to Poland on work permits, declarations of intent to give employment registered by employers, or seasonal work permits. The Ukrainian population in Poland before the outbreak of full-scale war in Ukraine differed significantly from that after that date. It was highly masculinised, work-oriented, and relatively well educated (Górny and Kaczmarczyk 2020; Kaczmarczyk 2023).

Going by the numbers of declarations registered in different municipalities between 2012 and 2017, we can see the scale of change taking place in Poland where immigration from Ukraine is concerned. In 2012, apart from the Mazowieckie voivodeship, we had relatively few cases of migration, whereas by 2017 there was already a visible intensification of migration to the largest agglomerations in Poland, as well as a slow spillover of immigrants throughout the country (cf. Górny and Śleszyński 2019).

How has this increasingly mass-scale immigration been changing the Polish labour market? To begin with, immigrants were seen only in certain sectors (starting with agriculture), and over time they took on a very big role in them, and in some (for example the agriculture mentioned above) they even acquired a dominant role. Our research shows that on those farms that employ foreigners, the share of foreign labour often exceeds 90% (Górny et al. 2018). Finally, one could observe a very distinct quantitative impact of immigration from Ukraine on the aggregate level of the Polish labour market, and this was shown in particular by a very important study by Strzelecki, Growiec and Wyszynski (2020). From the very start we also asked about the extent to which workers from Ukraine should be treated as complementary or substitutive (cf. Górny et al. 2018), and – leaning rather towards the former – we wondered what impact they might be having on wage levels. Although we rejected the thesis that migrants contribute to a lowering of wages, among others Strzelecki (2020) indicated that their presence could lead to wage compression. Finally, it had become clear that since the mid-2010s that immigration into Poland should not be reduced solely to the level of the labour market. We knew that it would have an impact on consumption, on the housing market, on public services, and also – and arguably positively – on the economic activity of domestic workers.

jechali do Polski na podstawie zezwoleń na pracę, czy oświadczeń o zamiarze powierzenia zatrudnienia rejestrowanych przez pracodawców, czy zezwoleń na pracę sezonową. Ukraińska populacja w Polsce przed pełnowymiarową wojną w Ukrainie była istotnie różna od tej wojennej. Populacja ta była silnie zmaskulinizowana, zorientowana na pracę i relatywnie dobrze wykształcona (Górny i Kaczmarczyk 2020; Kaczmarczyk 2023).

Biorąc pod uwagę liczby oświadczeń, które były rejestrowane w poszczególnych gminach między rokiem 2012 i 2017 widzimy skalę zmian, jaka nastąpiła w Polsce, jeśli chodzi o imigrację z Ukrainy. W 2012 roku, poza województwem mazowieckim, mieliśmy do czynienia ze stosunkowo nielicznymi przypadkami migracji, a w roku 2017 widoczna już była intensyfikacja migracji do największych aglomeracji w Polsce, ale także powolne rozlewanie się imigrantów po terytorium całego kraju (por. Górny i Śleszyński 2019).

Jak ta coraz bardziej masowa imigracja zmienia polski rynek pracy? Imigranci pojawili się początkowo jedynie w wybranych sektorach (poczynając od rolnictwa) i z czasem odegrali w nich bardzo dużą rolę, a w niektórych – takim przypadkiem jest choćby rolnictwo – wręcz rolę dominującą. Z naszych badań wynika, że w tych gospodarstwach rolnych, które zatrudniają cudzoziemców, udział cudzoziemskiej siły roboczej często przekracza 90% (Górny i in. 2018). Wreszcie, dało się zauważyć bardzo wyraźny ilościowy wpływ imigracji z Ukrainy na zagregowany poziom polskiego rynku pracy i to pokazało przede wszystkim bardzo ważne badanie Strzeleckiego, Growcia i Wyszynskiego (2020). Od samego początku zadawaliśmy też pytanie, na ile pracownicy z Ukrainy powinni być traktowani jako komplementarni czy też jako substytucyjni (zob. Górny i in. 2018), a skłaniając się raczej do tego pierwszego wariantu zastanawialiśmy się, jaki może być ich wpływ na poziom płacy. Odrzucaliśmy tezę, że migranci przyczyniają się do obniżenia poziomu płac, ale m.in. Strzelecki (2020) wskazywał, że ich obecność może prowadzić do kompresji płac. Wreszcie, od drugiej połowy lat 2010. stawało się jasne, że imigracja do Polski nie powinna być sprowadzana wyłącznie do poziomu rynku pracy. Wiedzieliśmy, że będzie oddziaływać na konsumpcję, na rynek mieszkaniowy, usługi publiczne, ale także – i zapewne pozytywnie – na aktywność ekonomiczną pracowników krajowych.

2.2. Institutional context: the EU Temporary Protection Directive, and the “special law”

Very soon after the outbreak of the full-scale war in Ukraine, from as early as March 2022, the Temporary Protection Directive (TPD) was activated. This had been introduced into the legal order of the European Communities back in 2001, and this was the first time it had been used in practice. Its provisions are – as they were meant to be – quite general. They define the requirements as to the character of the support² and the minimum standards of this support. Although it constituted a point of reference for the Polish legislators, our conversations with employees at the Minister of the Family and Social Policy show that from the start of the war and the wave of refugees flowing into Poland it was recognised that certain solutions relating specifically to the situation in our country would be essential, and that if the TPD directive had not been implemented we would have probably had similar measures in Polish law. On 12 March 2022, because of the armed conflict in Ukraine, the Act on help for the citizens of Ukraine came into effect;³ from hereon we shall refer to this as the “special law”. Its main purpose was of course to legalise the stay of Ukrainian citizens in Poland, although its scope was significantly broader than anticipated in the TPD. For example refugees from Ukraine were granted full access to the labour market, full freedom to conduct economic activity, full access to various public services, and finally financial support. Worth pointing out is that some provisions of the special law came with restrictions: support based on this law was granted exclusively to Ukrainian citizens and their spouses who arrived in Poland on 24 February 2022 or later (in other words, from the moment of the outbreak of war).

One may conclude upon looking at these solutions, and bearing in mind that Ukrainian citizens were not only admitted onto the Polish labour market, but were also granted the right to mobility within Poland and the European Union (based on the TPD and legislation of other Member States), that in practice these measures are very similar to the free movement of persons, that is, to

2 This refers to such things as issues of legalising one's stay, i.e. resident permits and visas, the registration system, terms of employment and conducting business activities, and access to public services.

3 Journal of Laws [Dz.U.] 2022, No. 583.

2.2. Kontekst instytucjonalny: unijna dyrektywa dotycząca ochrony czasowej i „specustawa”

Bardzo szybko po wybuchu pełnowymiarowej wojny w Ukrainie, bo już w marcu 2022 roku została aktywowana dyrektywa dotycząca ochrony czasowej (Temporary Protection Directive – TPD). Została wprowadzona do porządku prawnego Wspólnot Europejskich w roku 2001 i po raz pierwszy wykorzystana w praktyce właśnie po wybuchu wojny w Ukrainie. Jej zapisy są – zgodnie z intencjami – dość ogólne. Definiuje ona wymogi co do charakteru wsparcia² oraz minimalne standardy tej pomocy. Dla polskich legislatorów ta dyrektywa była punktem odniesienia, ale z naszych rozmów z pracownikami Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej wynika, że od wybuchu wojny i fali uchodźczej do Polski uznano, że będą niezbędne pewne rozwiązania odnoszące się konkretnie do sytuacji w naszym kraju i gdyby dyrektywa TPD nie była wprowadzona, to i tak prawdopodobnie mielibyśmy zbliżone rozwiązania w polskim prawie. 12 marca 2022 r. weszła w życie Ustawa o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa³, którą dalej będziemy nazywali specustawą. Jej głównym celem była oczywiście legalizacja pobytu obywateli ukraińskich w Polsce, ale jej zakres był istotnie szerszy od tego przewidzianego w dyrektywie TPD. I tak, uchodźcy z Ukrainy uzyskali pełny dostęp do rynku pracy, pełną swobodę prowadzenia działalności gospodarczej, pełny dostęp do różnego typu usług publicznych i wreszcie wsparcie finansowe. Warto jednak zaznaczyć, że część zapisów specustawy ma charakter ograniczający: wsparcie na mocy specustawy zostało przyznane tylko i wyłącznie obywatelom Ukrainy oraz ich małżonkom, którzy dotarli do Polski 24 lutego 2022 roku lub później (czyli od momentu wybuchu wojny).

Jeśli przyrzeć się tym rozwiązaniom i wziąć pod uwagę, że obywateli Ukrainy nie tylko dopuszczono do polskiego rynku pracy, ale także uzyskali oni prawo do mobilności na obszarze Polski i Unii Europejskiej (na podstawie TPD oraz legislacji innych państw członkowskich), to można skonkludować, że w praktyce rozwiązania te są bardzo zbliżone do swobody przepływu osób, czyli

2 Chodzi m.in. o: kwestie legalizacji pobytu, czyli dokumenty pobytowe i wize, system rejestracji, warunki zatrudnienia i podejmowania działalności gospodarczej, dostęp do usług publicznych.

3 Dz.U. 2022 poz. 583.

rights Polish citizens have been able to exercise since 2004, when Poland became a member of the European Union. This observation seems significant in the context of analysing the process of migration between Ukraine and Poland, as well as the patterns of institutional integration of Ukrainian citizens in Poland.

2.3. Migrants – escapees – refugees:⁴ selected structural attributes

The special law introduced the rule that people from Ukraine who want to receive support in Poland (and also have access to the labour market) should register in the PESEL database and at the same time obtain the so-called UKR status (hereinafter PESEL UKR). Table 1 shows the composition of the population of war refugees from Ukraine registered in this database at two points in time: in December 2022, and in June 2023.

rozwiązań, z których obywatele polscy mogli korzystać po roku 2004, czyli od momentu, kiedy Polska stała się członkiem Unii Europejskiej. Ta uwaga wydaje się istotna w kontekście analizy procesu migracji między Ukrainą i Polską, a także wzorców integracji instytucjonalnej obywateli Ukrainy w Polsce.

2.3. Migranci – uciekinierzy – uchodźcy⁴: wybrane cechy strukturalne

Specustawa wprowadziła zasadę, że osoby z Ukrainy, które chcą dostać w Polsce wsparcie (a także mieć dostęp do rynku pracy) powinny się rejestrować w bazie PESEL i uzyskać jednocześnie tzw. status UKR (dalej PESEL UKR). Tabela 1. przedstawia strukturę populacji uchodźców wojennych z Ukrainy zarejestrowanych w tej bazie danych w dwóch punktach czasowych: grudniu 2022 roku i czerwcu 2023 roku.

Table 1. Migrants – escapees – refugees: basic structural attributes of Ukrainian citizens registered in the PESEL UKR database, December 2022 and June 2023

Tabela 1. Migranci – uciekinierzy – uchodźcy: podstawowe cechy strukturalne obywateli Ukrainy zarejestrowanych w bazie PESEL UKR, grudzień 2022 i czerwiec 2023

	December 2022 / Grudzień 2022		June 2023 / Czerwiec 2023	
	Number / Liczba	Share % / Udział %	Number / Liczba	Share % / Udział %
Children (0-17) / Dzieci (0-17 lat)	432,621	45.57	396,600	40.14
Productive age (M: 18-65; F: 18-60) / Wiek produkcyjny (M: 18-65; K: 18-60)	455,834	48.01	526,586	53.29
Women / Kobiety	361,145	38.04	388,592	39.33
Men / Mężczyźni	94,689	9.97	137,994	13.96
Post-productive age / Wiek po-produkcyjny	60,926	6.42	64,964	6.57
Women / Kobiety	52,019	5.48	54,910	5.56
Men / Mężczyźni	8,907	0.94	10,054	1.02
Total / Razem	949,381	100	988,150	100

Source: Own elaboration based on PESEL UKR data. / Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych PESEL UKR.

4 We indicate here the diversity of the Ukrainian immigrant population in Poland. However, it should also be noted that there is no uniform approach to the terminology used for describing those who arrived in Poland after the outbreak of full-scale war, and who were covered by the rules introduced by the TPD and Special Law. Due to the legal solutions adopted, they are not refugees (although some of them initiate the refugee procedure and may obtain such status). This is why we frequently use the term “war refugee”, or “person under temporary protection”.

4 W tekście tym wskazujemy na zróżnicowanie populacji imigrantów z Ukrainy w Polsce. Trzeba jednak również zauważyć, że nie ma jednolitego podejścia do terminologii, która mogłaby być używana wobec osób, które dotarły do Polski po wybuchu pełnowymiarowej wojny i zostały objęte zasadami wprowadzonymi przez TPD i specustawę. Ze względu na przyjęte rozwiązania prawne nie są one uchodźcami (choć część osób inicjuje procedurę uchodźczą i status taki może uzyskać). Dlatego też używamy często pojęcia „uchodźca wojenny” albo „osoba objęta ochroną tymczasową”.

What can we tell from the above data? Well, in June 2023 there were approximately one million people registered in the PESEL UKR database. Very significantly, over 600,000 had the UKR status at some point, but later lost this when leaving Poland – either by returning to Ukraine, or moving to another country. Equally important is that apart from this PESEL UKR sub-system, which covers those who arrived in Poland after the outbreak of full-blown war (although they may have been in Poland earlier), at the same time there were about 1.3 million Ukrainian citizens registered in the main Polish PESEL system, meaning that the total Ukrainian population in the country was a lot greater than Table 1 suggests, and probably exceeded 2 million people (probably, since it is hard to properly assess the reliability of PESEL data).

Of course it is not only the scale that determines the importance of the Ukrainian refugee population in Poland. The composition of this population is equally as important. According to the data for June 2023 presented in Table 1, 43% of this group are minors (aged up to 17 years old), and almost 7% are elderly persons. It has to be stressed here that this is a completely unprecedented situation in Poland's modern history: for the first time, the immigrants who arrived in Poland were not (almost exclusively) people of productive age. Previously, before the outbreak of the war in Ukraine, over 90% of all migrants from Ukraine were of productive age, and moreover they were obviously oriented for taking up gainful employment. If we exclude minors, about 75% of the population of war refugees from Ukraine are women, which comes as no surprise considering Ukrainian legislation concerning who can cross the border.

Unfortunately, registration data cannot provide us with broader information regarding the population of Ukrainians in Poland, including war refugees. As such, for the rest of this part of the chapter we will be referring to survey results. Two surveys were conducted on a research panel by the Centre for Migration Research at the University of Warsaw (within the activities of the Centre of Excellence in Social Sciences) from the summer of 2022 (Górny and Kaczmarczyk 2023). The surveys were conducted in mid 2022 (*ibid.*) and in the first quarter of 2023 (Górny et al, 2024, in print). A third survey is that of the National Bank of Poland, based on

Co wynika z tych danych? Otóż, zarejestrowanych w bazie PESEL UKR w czerwcu 2023 roku było około miliona osób. Co bardzo istotne, ponad 600 tysięcy osób w pewnym momencie miało status UKR, ale potem go utraciło, wyjeżdżając z Polski i wracając do Ukrainy albo przemieszczając się do innego kraju. Co równie istotne, poza podsystemem PESEL UKR, który obejmuje te osoby, które dotarły do Polski po wybuchu pełnowymiarowej wojny (choć mogły być w Polsce wcześniej), w polskim systemie PESEL w tym czasie zarejestrowanych było około 1,3 mln obywateli Ukrainy, co oznacza, że cała ukraińska populacja jest dużo większa niż to wynika z danych w Tabeli 1 i zapewne przekracza liczbę 2 mln osób (zapewne, bowiem trudno w pełni ocenić wiarygodność danych systemu PESEL).

Oczywiście nie tylko skala decyduje o wadze populacji uchodźczej z Ukrainy w Polsce. Równie duże znaczenie ma struktura tej populacji. Z danych za czerwiec 2023 roku, przedstawionych w Tabeli 1 wynika, że 43% tej grupy to dzieci (0-17 lat), a blisko 7% to osoby starsze. Trzeba podkreślić, że jest to zupełnie niespotykana sytuacja w nowożytnej historii Polski: po raz pierwszy imigranci, którzy do Polski przyjechali to nie (niemal wyłącznie) osoby w wieku produkcyjnym. Wcześniej, przed wybuchem wojny w Ukrainie, ponad 90% wszystkich migrantów z tego kraju to były osoby w wieku produkcyjnym, co więcej, z oczywistą orientacją na podejmowanie pracy zarobkowej. Jeżeli pominąć osoby niepełnoletnie, to w populacji uchodźców wojennych z Ukrainy około 75% stanowią kobiety i nie jest to zaskakujące, jeśli bierze się pod uwagę reguły prawne obowiązujące w Ukrainie i dotyczące możliwości przekraczania granicy.

Niestety dane rejestrowe nie mogą nam dostarczyć szerszych informacji na temat populacji Ukraińców w Polsce, w tym także uchodźców wojennych. Dlatego w dalszej części tego punktu rozdziału będziemy odwoływać się do wyników badań sondażowych. Dwa z nich zostały przeprowadzone na panelu badawczym, który realizowany jest przez zespół Ośrodka Badań nad Migracjami UW (w ramach działań Centrum Doskonałości w Naukach Społecznych) od lata 2022 roku (Górny i Kaczmarczyk 2023). Badania te miały miejsce w połowie 2022 roku (tamże) i w pierwszym kwartale 2023 roku (Górny i in. 2024 w druku). Trzecie badanie jest

different sampling methodology, but in many respects complementary (Chmielewska-Kalińska, Dudek and Strzelecki 2022).

What do these surveys reveal? First of all, more than half (about 60% in mid-2022) of the Ukrainian citizens arrived in Poland with their children, but most (about 80%) left family members behind in Ukraine. These are usually parents, but also partners, spouses, those who cannot or simply do not want to leave. Those who have arrived in Poland have very favourable educational profiles. According to the CMR/CESS survey from 2022, over 60% of the adults have higher education. Unfortunately this does not equate to a high level of language skills. Although the fact is that Ukrainians find it relatively easy to communicate in Poland, the surveys show that approximately 50% of the war refugees in mid-2022 did not speak Polish, and barely 5% claimed to speak Polish well or very well.

Two more characteristics of the war refugee population are interesting in that they are not obvious from the point of view of earlier experiences with the influx of forced migrants. First, according to the survey data from 2022, a large portion of war refugees supported themselves through their own work and savings (their own or from family); only further down the list was support from non-governmental organisations, and also support provided by the Polish state. Secondly, a very small portion of this population had stayed or were staying at organised support centres; the survey results suggest that in mid-2022 the share of such persons was less than 10% (Górny and Kaczmarczyk 2023).

The migration plans of the war refugees constitute another important issue, a topic that is absolutely fundamental from the point of view of considering the group's future. The studies available to us indicate that the most appropriate term describing this aspect is uncertainty. Depending on the survey, from 30 to 40% of those who arrived in Poland since the outbreak of war indicated that they did not know what their future would be, or how long they would be staying in Poland for. At the same time the most recent studies indicate that there is a growing share of those already knowing they will be staying in Poland for a few years or perhaps even for good (Chmielewska-Kalińska et al., 2022; Górny et al.,

prorowadzone w Narodowym Banku Polskim i bazuje na odmiennej metodologii doboru próby, ale pod wieloma względami jest komplementarne (Chmielewska-Kalińska, Dudek i Strzelecki 2022).

Co wynika z tych badań? Po pierwsze, ponad połowa (ok. 60% w połowie 2022 roku) obywateli Ukrainy dotarła do Polski ze swoimi dziećmi, ale też większość (ok. 80%) pozostawiła w Ukrainie jakichś członków rodziny. Zwykle są to rodzice, ale także partnerzy, małżonkowie, ci, którzy z Ukrainy nie mogą albo po prostu nie chcą wyjechać. Osoby, które dotarły do Polski, mają bardzo korzystne profile edukacyjne. Z badań CMR/CESS z 2022 roku wynika, że ponad 60% osób dorosłych to osoby z wyższym wykształceniem. Nie oznacza to niestety, że jest to równoznaczne z wysokimi kompetencjami językowymi. Faktem jest, że Ukraińcom w Polsce relatywnie łatwo jest się porozumieć, ale z badań sondażowych wynika, że około 50% uchodźców wojennych w połowie 2022 roku nie znało języka polskiego, a zaledwie 5% zadeklarowało znajomość dobrą albo bardzo dobrą.

Dwie kolejne cechy populacji uchodźców wojennych są o tyle ciekawe, że nieoczywiste z perspektywy wcześniejszych doświadczeń związanych z napływem migrantów przymusowych. Po pierwsze, z danych sondażowych z 2022 roku wynika, że duża część uchodźców wojennych utrzymywała się z własnej pracy oraz z oszczędności (własnych lub rodziny). Dopiero na dalszych miejscach znalazło się wsparcie ze strony organizacji pozarządowych, ale także wsparcie ze strony polskiego państwa. Po drugie, bardzo niewielka część tej populacji przebywała i przebywa w zorganizowanych centrach wsparcia. Z danych sondażowych wynika, że w połowie 2022 roku osób takich było mniej niż 10% (Górny i Kaczmarczyk 2023).

Kolejną istotną kwestią są plany migracyjne uchodźców wojennych i jest to temat zupełnie fundamentalny z perspektywy rozważań na temat przyszłości tej grupy. Badania, którymi dysponujemy, wskazują, że najbardziej adekwatnym terminem, który opisuje ten wymiar to niepewność. W zależności od badania od 30 do 40% osób, które dotarły do Polski od momentu wybuchu wojny, wskazywało, że nie wie, jaka będzie ich przyszłość, jak długo w Polsce pozostaną. Jednocześnie ostatnie badania wskazują, że zwiększa się udział osób, które wiedzą

2024, in print). And this is key information, not only for the migrants themselves, but also for those involved in social and economic policy in Poland.

And finally the last thing that we must not forget. As we have already written, apart from the million war refugees from Ukraine in the PESEL database, there are also about 1.3 million others who can be treated as immigrants. In the sample for the survey conducted by CMR/CESS in 2022, approximately 40% of the respondents were people who had arrived in Poland earlier. Some of them could have obtained refugee status or temporary protection if they left Poland and re-entered, although it is clear that this was not possible for all of them. However, we have no doubt that all of these people are affected by the war in some way, therefore although we often distinguish between these two populations in our studies, the distinction is on many occasions entirely artificial. As such, in the context of social policy or labour market policy, it seems reasonable to take into account the varied population of Ukrainian citizens residing in Poland.

2.4. Integration on the labour market: models and determinants

The context for further reflections comprises the studies to date on integration among immigrants. Irrespective of the fact that there is lively discussion concerning the very essence of this notion, and how it is grasped in normative terms (Favell 2019; Grzymała-Kazłowska and Phillimore 2018; Schinkel 2018; Scholten 2022), of the few different aspects of integration, the one usually referred to as structural may be treated as being crucial (Garcés-Mascareñas and Penninx 2016). At the structural level, integration refers to the process of immigrants or refugees becoming incorporated into a given country's institutions, the key ones being the labour market, the social security system, the education system, and the health care system; in regard to the labour market, most studies focus on such attributes as the employment, income and status of immigrants on this market in general, and in its particular sectors (Bosswick and Heckmann 2006; Spencer and Charsley 2016). When looking further, the most important studies are those relating directly to forced migrants' experiences. They suggest a generally more difficult and de-

już, że w Polsce pozostaną kilka lat, a być może nawet na zawsze (Chmielewska-Kalińska i in. 2022; Górny i in. 2024 w druku). I to jest kluczowa informacja nie tylko dla samych migrantów, ale także dla osób, które zajmują się polityką społeczną i gospodarczą w Polsce.

I wreszcie rzecz ostatnia, o której nie możemy zapominać. Jak już napisaliśmy, w bazie PESEL, oprócz miliona uchodźców wojennych z Ukrainy, jest około 1,3 miliona osób, które można traktować jako imigrantów. W próbie sondażu realizowanego przez CMR/CESS w 2022 roku około 40% badanych stanowiły osoby, które przyjechały do Polski wcześniej. Część z nich mogła uzyskać status uchodźcy czy ochronę czasową, jeśli wyjechała z Polski i przyjechała do Polski ponownie, ale też jasne jest, że nie dla wszystkich było to możliwe. Nie mamy jednak wątpliwości, że na wszystkie z tych osób wojna w jakiś sposób wpływa, więc chociaż w naszym badaniach często rozróżniamy te populacje, to wielokrotnie to rozróżnienie jest całkowicie sztuczne. Także w kontekście polityki społecznej czy polityki rynku pracy zasadne wydaje się uwzględnianie zróżnicowanej populacji obywateli Ukrainy przebywających w Polsce.

2.4. Integracja na rynku pracy: wzorce i uwarunkowania

Kontekst do dalszych rozważań tworzą dotychczasowe badania odnoszące się do integracji imigrantów. Niezależnie od tego, że toczy się ożywiona dyskusja dotycząca samej istoty owego pojęcia i jego ujęcia normatywnego (Favell 2019; Grzymała-Kazłowska i Phillimore 2018; Schinkel 2018; Scholten 2022), to można przyjąć, że spośród kilku wymiarów integracji kluczowe znaczenie ma ten, który jest zwykle określany jako strukturalny (Garcés-Mascareñas i Penninx 2016). Integracja na poziomie strukturalnym odnosi się do procesu włączania imigrantów czy uchodźców w instytucje danego kraju, przy czym za kluczowe uznaje się: rynek pracy, system zabezpieczenia społecznego, system edukacyjny i system opieki medycznej. W odniesieniu do rynku pracy większość badań skupia się na takich cechach jak zatrudnienie, dochody i status imigrantów na rynku pracy w ogóle czy w jego sektorach (Bosswick i Heckmann 2006; Spencer i Charsley 2016). W przypadku dalszych rozważań najistotniejsze są przy tym te badania, które

layed process of integration, including in regard to the labour market, and they identify the factors usually responsible for progress in this area. Among others these are the institutional and legal context, including access to employment, refugees' human capital and opportunities or capacity for its transfer, language skills, length of stay in their destination country, and the possibilities of going back to the country of origin – but here also the related uncertainty. Finally, emphasis is placed on the differences between the genders (and the unfavourable situation of women), the significance of age (better prospects for those arriving in their new country at a younger age), and the matter of each of the migration processes displaying a certain degree of selectiveness, which also needs to be taken into account (Bevelander 2011; Bevelander and Pendakur 2014; Chiswick 1979; Chiswick and Miller 2015; Dustmann, Glitz and Vogel 2010; Dustmann and Görlach 2015).

We shall begin our analysis of the presence of war refugees from Ukraine on Poland's labour market with a presentation of the findings of the earliest surveys, conducted in mid-2022. They covered not only those fleeing war, but also those who had arrived in Poland beforehand (and referred to hereafter as migrants). The finding that the vast majority of migrants in Poland were working comes as no surprise, as we are talking about typical cases of economic migration, and earlier experience had indicated how high the level of economic activity was among Ukrainian citizens (see Fig. 1). What did come as a surprise, however, was that within barely a few months of their arrival in Poland, most war refugees were able to find their place on the job market: only around 20% of the refugees were economically inactive, and 22-26% were people looking for work. In the case of the economically inactive, the main factor explaining their status was that of their guardianship obligations towards children or the elderly, followed by state of health and age (resulting from the over-representation of persons of relatively advanced age, especially compared to the composition of previous waves of migration from Ukraine).

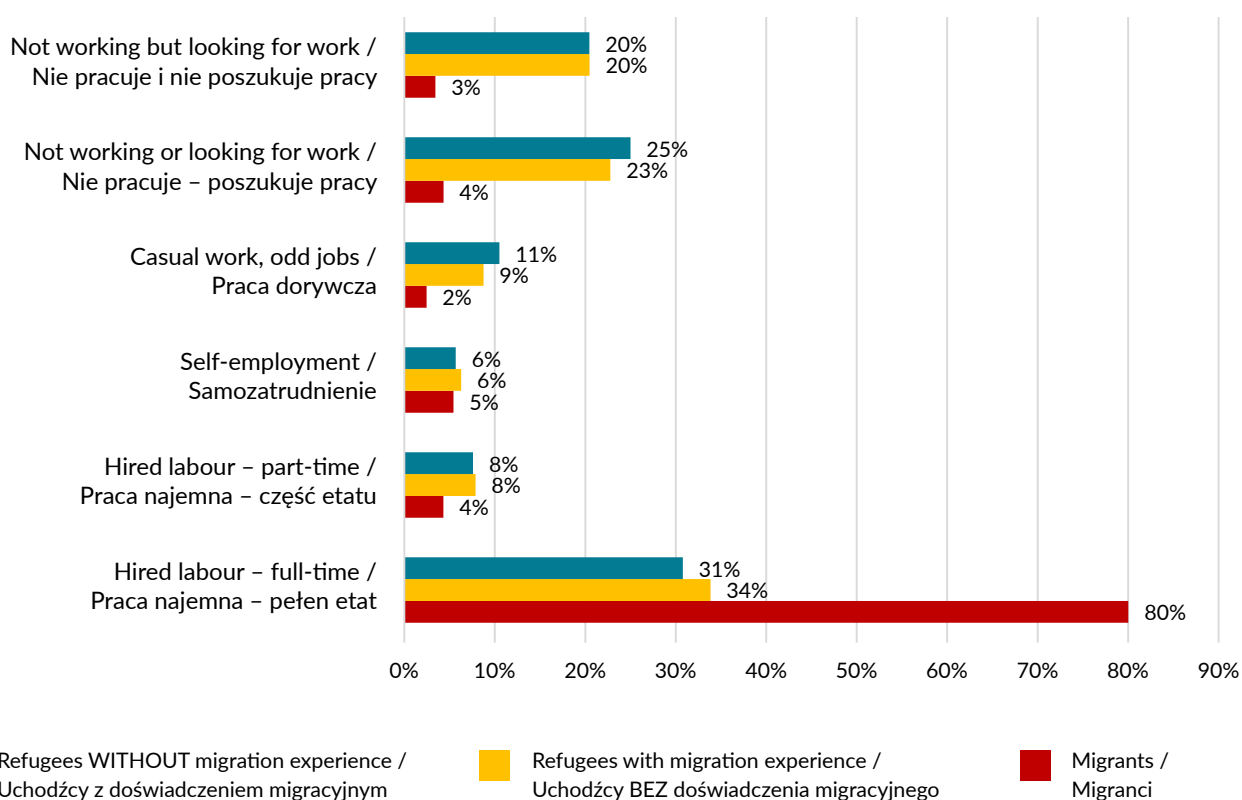
A specific employment structure in terms of the type of work performed also became apparent in this early period (Fig. 2). We are all very well aware that Poland's labour market for immigrants is concentrated in occu-

odnoszą się wprost do doświadczeń migrantów przymusowych. Wskazują one na generalnie trudniejszy i opóźniony proces integracji, w tym na poziomie rynku pracy oraz identyfikują czynniki, które zwykle są odpowiedzialne za postępy w tym obszarze. Należą do nich m.in. kontekst instytucjonalny i prawny, w tym dostęp do zatrudnienia, kapitał ludzki uchodźców i możliwości/zdolności do jego transferowania, kompetencje językowe, czas pobytu w kraju docelowym, możliwości powrotu do kraju pochodzenia, ale także niepewność z tym związana. Wreszcie podkreśla się zróżnicowanie obu płci (z niekorzystną sytuacją kobiet), znaczenie wieku (z lepszymi perspektywami dla osób, które docierają do innego kraju w młodszym wieku) oraz to, że każdy z procesów migracyjnych cechuje się pewną selektywnością, którą również trzeba brać pod uwagę (Bevelander 2011; Bevelander i Pendakur 2014; Chiswick 1979; Chiswick i Miller 2015; Dustmann, Glitz i Vogel 2010; Dustmann i Görlach 2015).

Analizę obecności uchodźców wojennych z Ukrainy na polskim rynku pracy rozpoczniemy od przedstawienia wyników najwcześniejszych badań, które zostały zrealizowane w połowie 2022 roku. Ich cechą jest to, że objęły nie tylko osoby uciekające przed wojną, ale też te, które przyjechały do Polski wcześniej (określane dalej jako migranci). Nie jest zaskakujący wynik, że olbrzymia część migrantów w Polsce pracowała, bo jest to typowy przypadek migracji zarobkowej, a wcześniejsze doświadczenia wskazywały, jak wysokie były współczynniki aktywności zawodowej obywateli Ukrainy (zob. rys. 1). Zaskoczeniem było natomiast to, że po kilku zaledwie miesiącach od przyjazdu do Polski większość uchodźców wojennych była w stanie odnaleźć się na rynku pracy: tylko ok. 20% uchodźców stanowiły osoby nieaktywne zawodowo, a 22-26% to osoby, które poszukiwały pracy. W przypadku osób nieaktywnych zawodowo głównym czynnikiem wyjaśniającym ich status były obowiązki opiekuńcze względem dzieci czy osób starszych, ponadto sytuacja zdrowotna i wiek (co wynika z nadreprezentacji osób w relatywnie zaawansowanym wieku, zwłaszcza jeśli porównamy tę strukturę z wcześniejszymi falami migracji z Ukrainy).

I już w tym wczesnym okresie zaznaczyła się także specyficzna struktura zatrudnienia, jeśli chodzi o rodzaj wykonywanej pracy (rys. 2). Wszyscy doskonale

Figure 1. Status on the labour market in Poland: war refugees and migrants from Ukraine, mid-2022
Wykres 1. Status na rynku pracy w Polsce: uchodźcy wojenni i migranci z Ukrainy, połowa 2022 roku



Source: Own elaboration based on data from the CMR/CESS 2022 survey. /
 Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z sondażu CMR/CESS 2022.

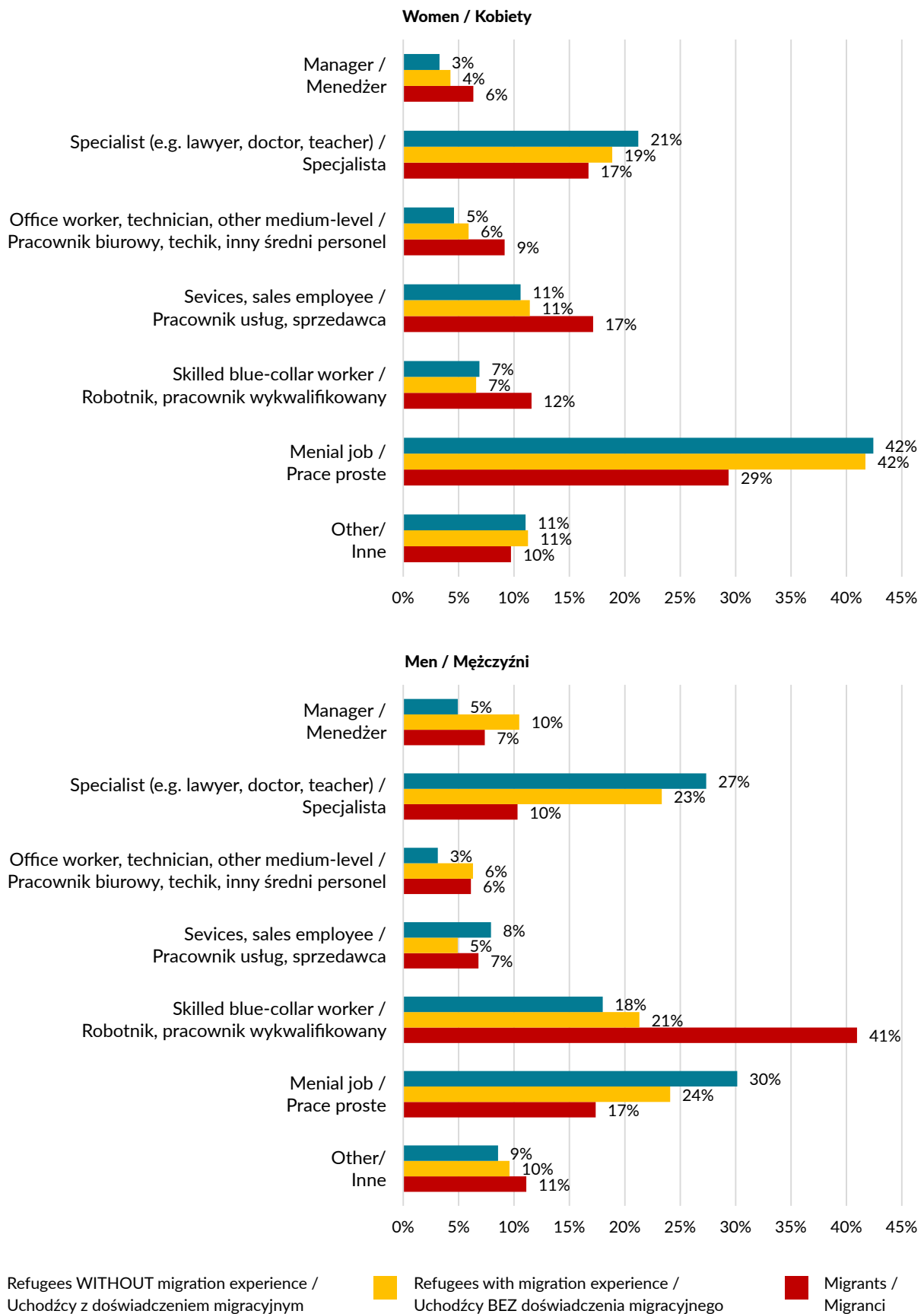
pations that do not require high qualifications. However, the wave of refugees following the outbreak of the full-scale war in Ukraine differs somewhat in this respect. Obviously the largest share of working immigrants comprises those employed in simple jobs, but some refugees are successfully obtaining specialist or even managerial positions – particularly in such sectors as education, health care, marketing communication, and the IT sector.

Using econometric models, we took a look at the differences between migrants and war refugees, and at the relationships between earlier migration experience (or lack thereof) among the war refugees and their status on the labour market in Poland, and in the case of those working – also the type of work they were doing. These analyses reveal that the likelihood of being inactive on the labour market, or unemployed, was much higher for war refugees (than among economic migrants

wiemy, że rynek pracy w Polsce dla imigrantów jest skoncentrowany w zawodach, które nie wymagają wysokich kwalifikacji. Jednak fala uchodźcza po wybuchu pełnowymiarowej wojny w Ukrainie nieco się pod tym względem różni. Oczywiście wciąż największy odsetek pracujących imigrantów jest zatrudniony przy pracach prostych, ale też części uchodźców udaje się uzyskiwać pozycje specjalistyczne albo wręcz menadżerskie – dotyczyło to w szczególności takich sektorów jak edukacja czy opieka zdrowotna, komunikacja i sektor IT.

Przyglądaliśmy się (posługując się modelami ekonometrycznymi) różnicom pomiędzy migrantami i uchodźcami wojennymi oraz zależnościom między wcześniejszym doświadczeniem migracyjnym (lub jego brakiem) u uchodźców wojennych a ich statusem na rynku pracy w Polsce, oraz – w przypadku osób pracujących – także typem pracy przez nich wykonywanym. Z prób tych wynika, że prawdopodobieństwo bycia nieaktywnym

Figure 2. Type of work performed in Poland: war refugees and migrants from Ukraine, by gender, mid-2022.
Wykres 2. Rodzaj wykonywanej pracy w Polsce: uchodźcy wojenni i migranci z Ukrainy według płci, połowa 2022 roku



Source: Own elaboration based on data from the CMR/CESS 2022 survey. /
 Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z sondażu OBM/CESS 2022.

before the war), but also that earlier migration experience in Poland among the war refugees had no statistically significant impact on their status on the Polish labour market after the outbreak of war. Interestingly, just a few months into the war, there was a marked tendency of polarisation in regard to participation on the labour market; on the one hand, war refugees (regardless of whether or not they had had earlier experience on the Polish labour market) were overrepresented in those occupations with the lowest skills requirements; on the other, the situation was similar for specialist occupations, in which immigrants from Ukraine had previously only very rarely had jobs.

The most recent data, from the first quarter of 2023 and regarding war refugees only, indicate a certain evolution in the process, while at the same time providing a few extremely interesting observations. First of all, it turned out that 71% of our respondents had a job at the time of the survey; barely 17% were unemployed. If we were to use the traditional definition of unemployment rate, it would be 19%. Thus it would be much higher than seen at the time on the Polish labour market, but simultaneously surprisingly low when taking into account the specific experience of the group in question. Such a high level of employment activity is due to the tendency described earlier to enter the job market as quickly as possible, and to try to obtain at least a portion of the funds necessary for living on through one's own work, but it is also a result of the very high share of those who continued working for their Ukrainian employers. According to our data, 28% of the war refugees in employment in the first quarter of 2023 worked remotely. These are of course specific and specialist jobs, meaning ones that can be performed remotely, but the scale of this practice shows, firstly, how significant the pandemic was on a global scale in the redefining of conditions of work, and, secondly, the remarkable standard of digital skills among today's war refugees from Ukraine (Górny et al. 2024 in print).

With the aid of econometric modelling, we sought to find answers regarding how, in early 2023, the two groups of Ukrainian refugees differed: those working in Poland, and those working (remotely) for employers in Ukraine (cf. Górny et al. 2024 in print). One of the things, of course, is that not all work can be performed remote-

na rynku pracy albo bezrobotnym było o wiele większe dla uchodźców wojennych (w porównaniu z imigrantami zarobkowymi sprzed wojny), ale też wcześniejsze doświadczenia migracyjne uchodźców wojennych w Polsce nie mają statystycznie istotnego wpływu na ich status na polskim rynku pracy po wybuchu wojny. Co ciekawe, już po kilku miesiącach jej trwania zaznaczała się tendencja do polaryzacji, jeśli chodzi o uczestnictwo w rynku pracy: z jednej strony uchodźcy wojenni (niezależnie od tego, czy mieli wcześniejsze doświadczenia na polskim rynku pracy, czy też nie) byli nadreprezentowani w zawodach o najniższych wymogach kompetencyjnych; z drugiej strony – podobna sytuacja dotyczyła zawodów specjalistycznych, wcześniej bardzo rzadko wykonywanych przez imigrantów z Ukrainy.

Najnowsze, pochodzące z pierwszego kwartału 2023 roku dane dotyczące tylko uchodźców wojennych wskazują na pewną ewolucję procesu, ale jednocześnie dostarczają kilku niezwykle ciekawych obserwacji. Po pierwsze okazało się, że 71% naszych respondentów miało pracę w momencie badania. Bezrobotnych było zaledwie 17%. Jeśli zastosowalibyśmy tradycyjną definicję stopy bezrobocia, to wyniosłaby ona około 19%. Byłaby więc dużo wyższa niż ta notowana wówczas na polskim rynku pracy, ale jednocześnie zaskakująco niska, jeśli weźmiemy pod uwagę specyfikę doświadczeń grupy, którą się zajmujemy. Tak wysoki poziom aktywności wynika z opisywanej już wcześniej tendencji do jak najszybszego wchodzenia na rynek pracy i prób pozyskiwania choć części środków niezbędnych do utrzymania dzięki własnej pracy, ale też z tego, że bardzo wysoki okazał się udział osób, które kontynuowały swoją pracę dla ukraińskich pracodawców. Z naszych danych wynika, że 28% uchodźców wojennych wykonujących pracę w pierwszym kwartale 2023 roku pracowało w trybie zdalnym. Są to rzecz jasna prace specyficzne i specjalistyczne, tj. takie, które można realizować w trybie zdalnym, ale skala tego zjawiska pokazuje, po pierwsze, jak duże było znaczenie pandemii dla przededefiniowania warunków pracy w skali globalnej oraz i po drugie, jak niezwykle jest poziom cyfrowych kompetencji współczesnych uchodźców wojennych z Ukrainy (Górny i in. 2024 w druku).

Za pomocą modelowania ekonometrycznego staraliśmy się odpowiedzieć na pytanie, co różnicowało na po-

ly (in other words, it depended on the specialised nature of the work). The subsequent findings are less obvious. Family situation, and in particular guardianship responsibilities, but also the presence of one's partner in Poland (which could be interpreted as less pressure to find and undertake employment), had a negative impact on the likelihood of taking on work in Poland. Higher education turned out to have a rather controversial impact, in that it did not necessarily help the holder in finding a job (which in turn may be a result of the generally high level of education among war refugees from Ukraine). The impact of language skills was also not obvious: it turned out that while good communication skills were crucial, fluency in Polish was not so important. Finally, a very important finding of our research is that other assets or types of capital are of major importance: savings (financial assets), but also social assets in the form of social capital. Such assets tend to be treated as factors significantly increasing one's chances on the job market, although our research indicates that they also constitute an element of selection. It seems that not all war refugees from Ukraine have to work; some of them can count on the support of friends or family members, others can draw on savings accumulated beforehand. And finally, there was a very clear correlation between migration plans and position on the job market. Those who in mid-2022 planned to remain for longer in Poland were more likely to be working in Poland a few months later, that is, in the first quarter of 2023. Those planning to quickly leave had a much worse situation on the labour market. This suggests that migration plans (which, of course, may result from one's real or perceived position on the labour market) might translate into specific integrational actions and attitudes, meaning search for work, readiness to accept particular job offers and employment conditions, and so on.

As we have already mentioned, the generally very high level of education does not necessarily translate to one's likelihood of employment on the Polish labour market, but there is also one more aspect linked to this attribute, one that we are also treating as one of the biggest challenges. This challenge is the mismatch in qualifications. We have already repeatedly stressed what a high proportion of Ukrainians in Poland are working, and how high the rates of economic activity and employment are. This means in practice that finding

czątku 2023 roku dwie grupy uchodźców ukraińskich: populację osób pracujących w Polsce i pracujących dla pracodawców w Ukrainie (zdalnie) (zob. Górny i in. 2024 w druku). Oczywiście jedną z tych cech jest ta, że nie wszystkie prace można wykonywać zdalnie (czyli zależało to od specjalistycznego charakteru pracy). Kolejne wnioski są już mniej oczywiste. Negatywnie na prawdopodobieństwo podjęcia pracy w Polsce wpływała sytuacja rodzinna, w szczególności obowiązki opiekuńcze, ale i obecność partnera w Polsce (co można interpretować jako mniejszą presję na konieczność znalezienia i podjęcia pracy). Okazało się, że dość kontrowersyjny jest wpływ edukacji wyższej, tzn. wyższe wykształcenie niekoniecznie pomaga znajdować pracę w Polsce (co z kolei może być pochodną tego, jak ogólnie wysoki jest poziom wykształcenia uchodźców wojennych z Ukrainy). Nieoczywisty był także wpływ kompetencji językowych: okazało się, że kluczowe są dobre kompetencje komunikacyjne, ale już dobra znajomość języka polskiego nie ma tak dużego znaczenia. Wreszcie bardzo ważnym wnioskiem z naszego badania jest to, że duże znaczenie mają inne aktywa/kapitały: oszczędności (aktywa finansowe), ale także aktywa społeczne w postaci kapitału społecznego. Aktywa te są zwykle traktowane jako czynniki, które w istotny sposób zwiększają szanse na rynku pracy, ale nasze badanie wskazuje, że są one także elementem selekcyjnym. Wydaje się, że nie wszyscy uchodźcy wojenni z Ukrainy muszą pracować – część z nich może liczyć na wsparcie przyjaciół, znajomych, członków rodziny, inni mogą korzystać z oszczędności zgromadzonych wcześniej. Wreszcie zaznaczyła się bardzo wyraźna korelacja planów migracyjnych i pozycji na rynku pracy. Dla osób, które w połowie 2022 roku planowały pozostać w Polsce dłużej, większe było prawdopodobieństwo, że będą pracować w Polsce kilka miesięcy później, czyli w pierwszym kwartale 2023 roku. Te, które planowały szybko wyjechać, miały o wiele gorszą sytuację na rynku pracy. Sugeruje to, że plany migracyjne (które rzecz jasna mogą wynikać z realnej albo postrzeganej pozycji na rynku pracy) mogą przekładać się na konkretne postawy i działania integracyjne, tj. poszukiwanie pracy, gotowość do akceptacji konkretnych ofert pracy i warunków zatrudnienia, itp.

Wspominaliśmy już, że ogólnie bardzo wysoki poziom wykształcenia niekoniecznie przekłada się na prawdopodobieństwo zatrudnienia na polskim rynku pracy, ale

and taking on a job is not a problem in the case of war refugees in Poland. What is much more difficult is finding good (satisfying) work, in particular corresponding to their competencies. As for refugees who undertook work in Poland, but previously worked in Ukraine, over 40% of them claimed to be doing work beneath their qualifications (Górny et al. 2024, in print). In general, of course, this is not an unusual situation, because there is a mismatch in qualifications in most migration processes, including in the case of Polish citizens, but the percentage of Ukrainian refugees affected by qualification mismatch is very high.

If we look at the refugees who had highly qualified jobs in Ukraine before coming to Poland, and there were 70% of them, as many as 30% of this group were at the very bottom of the occupational hierarchy, and another 30% had jobs requiring medium-level qualifications. These simple figures emphatically show to what a large extent the war and resettlement have altered the occupational paths of many refugees who arrived in Poland from Ukraine (Górny et al. 2024, in print).

2.5. Concluding remarks: migrants and refugees on the Polish labour market – opportunities and challenges

The full-scale war that the Russian Federation launched in February 2022 is not only a key political event for the whole of Europe, but is also a source of tragedy and suffering for millions of Ukrainians. A large portion of them decided to flee the war to another region or abroad, and approximately one million of them are still in Poland. It is the perspective of these people that is, without a doubt, the most important.

However, the Ukrainian refugee outflow also has a collective dimension, and from this perspective one can assess how the country's citizens are functioning in the places where they have ended up. This paper focuses on the participation of refugees from Ukraine in the Polish labour market, and when restricted to just such an angle, one can talk about both opportunities and challenges related to this specific migration. If we look at the wartime migration from Ukraine to Poland from the point of view of two years of war, then it is undoubtedly

z cechą tą wiąże się jeszcze jeden element, który też traktujemy jako jedno z największych wyzwań. Tym wyzwaniem jest niedopasowanie kwalifikacyjne. Wielokrotnie już podkreślaliśmy, jak duża część Ukraińców w Polsce pracuje i jak wysokie są współczynniki aktywności zawodowej i zatrudnienia. Oznacza to, że w praktyce w przypadku uchodźców wojennych przebywających w Polsce nie jest problem znalezienie i podjęcie pracy. O wiele trudniejsze jest znalezienie pracy dobrej (satisfakcjonującej) oraz w szczególności odpowiadającej kompetencjom. Jeżeli mówimy o uchodźcach, którzy podjęli pracę w Polsce, a wcześniej pracowali w Ukrainie, to ponad 40% z nich zadeklarowało wykonywanie pracy poniżej swoich kwalifikacji (Górny i in. 2024 w druku). Generalnie nie jest to oczywiście sytuacja niezwykła, bo z niedopasowaniem kompetencyjnym mamy do czynienia w większości procesów migracyjnych, także w przypadku obywateli polskich, ale odsetek niedopasowania kwalifikacyjnego w przypadku uchodźców ukraińskich jest bardzo duży.

Jeżeli spojrzymy na uchodźców, którzy przed przyjazdem do Polski wykonywali w Ukrainie prace wymagające wysokich kwalifikacji, a było ich 70%, to aż 30% z tej grupy znalazło się na samym dole hierarchii zawodowej, a kolejne 30% wykonywało prace wymagające średnich kwalifikacji. Te proste liczby wskazują dobitnie, w jak dużym stopniu wojna i przesiedlenie zmieniły ścieżki zawodowe wielu uchodźców, którzy dotarli z Ukrainy do Polski (Górny i in. 2024 w druku).

2.5. Uwagi końcowe: migranci i uchodźcy na polskim rynku pracy – szanse i wyzwania

Pełnowymiarowa wojna rozpoczęta przez Federację Rosyjską w lutym 2022 roku jest nie tylko kluczowym wydarzeniem politycznym dla całej Europy, jest także źródłem tragedii i cierpienia dla milionów mieszkańców Ukrainy. Duża część z nich zdecydowała się na ucieczkę przed wojną do innego regionu albo za granicę. Około miliona z nich wciąż przebywa w Polsce. I to perspektywa tych osób jest bez wątpienia najważniejsza.

Uchodźstwo z Ukrainy ma jednak również wymiar zagregowany i w tej perspektywie można oceniać, w jaki

possible to point out significant opportunities. First of all, although war refugees are less active on the Polish labour market than the migrants from Ukraine from before the war, the shares of those in work and looking for work are still very high. Secondly, the Polish labour market shows a tendency towards polarisation, that is, the filling of jobs at two ends of the occupational spectrum – in occupations not requiring qualifications, and those that could be described as specialised. Where the latter category is concerned, some of the work is evidently being performed remotely in Poland but for employers in Ukraine. Nevertheless, at least some of the war refugees are managing to successfully transfer their human capital to the Polish labour market. In addition, it cannot be ruled out that for some of those taking on work below their level of qualifications this is a conscious choice resulting from their belief that their stay in Poland is temporary only, and as such their employment too is only temporary. Thirdly, what the quantitative effect of migration from Ukraine on labour resource in Poland will be in the long term remains an open question (both in regard to the wave of refugee migration and those who arrived in Poland earlier but were forced to modify their plans). This topic is of key importance not only for Poland, but also for Ukraine, for which the return of its migrants would have fundamental significance in the process of reconstruction, which – we hope – will take place very soon.

But migration also presents challenges. The first question is whether we should be treating the economically inactive and the unemployed as similar categories. Our studies suggest that not necessarily. Rather we are dealing with quite distinct types of people, and if only for this reason the measures aiming to further their economic activation should be tailored to their needs, to their capabilities, and also to their aspirations. A major challenge is competency matching, and what makes this challenge all the greater is that it would be difficult to ascribe competences solely to quality or level of education, or to language skills. A study conducted by researchers at the Warsaw School of Economics and the National Bank of Poland (Strzelecki et al. 2020) revealed that long before the war immigrants from Ukraine were having a positive impact on the Polish labour market. At the same time it was already evident then that although Poland was taking advantage of the labour of immi-

grants of this country functioning in places, to which they had moved. The aim of this text was to look at the participation of Ukrainians in the Polish labour market and to do so from a perspective that is both broad and specific. It is possible to talk about both opportunities and challenges related to this specific migration. If we look at the migration of Ukrainians to Poland from the perspective of two years of war, it is clear that there are significant opportunities. First, it is clear that Ukrainians are less active in the Polish labour market than before the war, but the shares of those in work and looking for work are still very high. Second, the Polish labour market shows a tendency towards polarisation, that is, the filling of jobs at two ends of the occupational spectrum – in occupations not requiring qualifications and those that could be described as specialised. Where the latter category is concerned, some of the work is evidently being performed remotely in Poland but for employers in Ukraine. Nevertheless, at least some of the war refugees are managing to successfully transfer their human capital to the Polish labour market. In addition, it cannot be ruled out that for some of those taking on work below their level of qualifications this is a conscious choice resulting from their belief that their stay in Poland is temporary only, and as such their employment too is only temporary. Thirdly, what the quantitative effect of migration from Ukraine on labour resource in Poland will be in the long term remains an open question (both in regard to the wave of refugee migration and those who arrived in Poland earlier but were forced to modify their plans). This topic is of key importance not only for Poland, but also for Ukraine, for which the return of its migrants would have fundamental significance in the process of reconstruction, which – we hope – will take place very soon.

grants of this country functioning in places, to which they had moved. The aim of this text was to look at the participation of Ukrainians in the Polish labour market and to do so from a perspective that is both broad and specific. It is possible to talk about both opportunities and challenges related to this specific migration. If we look at the migration of Ukrainians to Poland from the perspective of two years of war, it is clear that there are significant opportunities. First, it is clear that Ukrainians are less active in the Polish labour market than before the war, but the shares of those in work and looking for work are still very high. Second, the Polish labour market shows a tendency towards polarisation, that is, the filling of jobs at two ends of the occupational spectrum – in occupations not requiring qualifications and those that could be described as specialised. Where the latter category is concerned, some of the work is evidently being performed remotely in Poland but for employers in Ukraine. Nevertheless, at least some of the war refugees are managing to successfully transfer their human capital to the Polish labour market. In addition, it cannot be ruled out that for some of those taking on work below their level of qualifications this is a conscious choice resulting from their belief that their stay in Poland is temporary only, and as such their employment too is only temporary. Thirdly, what the quantitative effect of migration from Ukraine on labour resource in Poland will be in the long term remains an open question (both in regard to the wave of refugee migration and those who arrived in Poland earlier but were forced to modify their plans). This topic is of key importance not only for Poland, but also for Ukraine, for which the return of its migrants would have fundamental significance in the process of reconstruction, which – we hope – will take place very soon.

grants from Ukraine in a quantitative sense (the time and intensity of their work), it was failing to make good use of the human capital. Apart from being a topic resulting directly from the statistical data presented, this is also a theme repeatedly recurring in a parallel qualitative study: many of our respondents complained quite widely of the quality of the work they were doing at the beginning of 2023. Why is this so important? Because it could prove that the problem with qualification mismatch is largely a result of the structure of demand for labour. If this is so, the challenge would be much more difficult, since the scale of this mismatch would not necessarily shrink together with an improvement in the transferability of human capital. Finally, the presence of Ukrainians in Poland is not only a job market matter, but also an issue of access to public services (education, health care), impact on the market of goods and services, involvement in the housing market, and finally attitudes towards foreigners. These are topics we do not discuss here, but they undoubtedly deserve much attention.

To round off, we mention an issue that still remains a question rather than an answer, and simultaneously a topic that requires exploration on a level reaching beyond research in Poland. For some time now, Poland has no longer been the most important country of residence for war refugees from Ukraine. A greater number of Ukrainians are now residing in Germany, with the available data showing there to already be over 1.1 million there (see Table 2).

When we take a look at these two refugee populations, in Poland and in Germany, the first thing we see is that they are very similar. They have similar proportions of women and children, and even the numbers making use of organised accommodation are very similar. The same goes for data describing the war refugees' human capital, and – which may be something of a surprise – their language skills. We realise that Ukrainians find it very easy to communicate in Poland, but it is much more difficult for them to find their place on the labour market (as indicated in the analyses discussed above), and we should take that into account. There are also differences, but they apply mainly to the strategies for the refugees' reception and integration. At the same time, when we speak of Poland, it is with some hesitation

nowym. Z badania wykonanego przez badaczy Szkoły Głównej Handlowej i Narodowego Banku Polskiego (Strzelecki i in. 2020) wynikało, że długo przed wojną imigranci z Ukrainy mieli pozytywny wpływ na polski rynek pracy. Jednocześnie już wtedy widać było, że Polska co prawda wykorzystuje pracę imigrantów z Ukrainy w sensie ilościowym (czas i intensywność ich pracy), ale nie radzi sobie z wykorzystaniem kapitału ludzkiego. To temat, który wprost wynika z przedstawionych danych statystycznych, ale też wątek, który wielokrotnie powracał w realizowanym równoległym badaniu jakościowym: wielu z naszych respondentów dość powszechnie narzekało na jakość wykonywanej pracy na początku 2023 roku. Dlaczego to takie istotne? Dlatego, że może się okazać, że ów problem z dopasowaniem kwalifikacyjnym wynika w dużej mierze ze struktury popytu na pracę. Jeśli tak, to wyzwanie byłoby o wiele trudniejsze, gdyż rozmiary owego braku dopasowania niekoniecznie zmniejszałyby się wraz z poprawą transferowalności kapitału ludzkiego. Wreszcie obecność Ukraińców w Polsce, to nie tylko rynek pracy, ale także kwestia dostępu do usług publicznych (edukacja, opieka zdrowotna), wpływu na rynek dóbr i usług, uczestnictwo w rynku mieszkaniowym czy wreszcie postawy wobec cudzoziemców. To tematy, o których tutaj nie piszemy, ale bez wątplenia zasługują one na dużą uwagę.

Na koniec kwestia, która pozostaje wciąż raczej pytaniem niż odpowiedzią, jednocześnie temat, który wymaga zgłębienia na poziomie wykraczającym poza badania w Polsce. Od jakiegoś czasu Polska nie jest już najważniejszym krajem pobytu uchodźców wojennych z Ukrainy. Większa liczba Ukraińców przebywa w Niemczech, z dostępnych danych wynika, że jest ich tam już ponad 1,1 miliona (zob. tabela 2).

Jeżeli spojrzymy na te dwie populacje: uchodźców w Polsce i w Niemczech, to po pierwsze widzimy, że one są bardzo do siebie podobne. Zbliżone są udziały kobiet i dzieci, nawet udział osób, które korzystają ze zorganizowanych miejsc pobytu jest bardzo podobny. To samo dotyczy danych opisujących kapitał ludzki imigrantów oraz, co może być pewnym zaskoczeniem, kompetencje językowe. Jesteśmy świadomi tego, że bardzo łatwo jest Ukraińcom się w Polsce komunikować, ale o wiele trudniej odnaleźć się na rynku pracy (na co wskazują omawiane powyżej analizy) i powinniśmy to brać pod

Table 2. War refugees from Ukraine in Poland and Germany, 2023

Tabela 2. Uchodźcy wojenni z Ukrainy w Polsce i Niemczech, 2023

	Poland / Polska	Germany / Niemcy
No. of war refugees (TPD) / Liczba uchodźców wojennych (TPD)	1 m	1.1 m
Share of women / Udział kobiet	70%	67%
Share of children / Udział dzieci	40%	33%
Share using organised accommodation / Udział osób korzystających ze zorganizowanych miejsc pobytu	5-7%	8%
Share with higher education / Udział osób z wykształceniem wyższym	67%-75%	68%
Good language knowledge / Dobra znajomość języka	10% (written)	4%
Reception/integration strategy / Strategia recepcyjna/integracyjna	Rapid integration on the labour market (with possible mismatches) / Szybka integracja na poziomie rynku pracy (z możliwymi niedopasowaniami)	Long-term integration strategy (language and occupational preparation → labour market) / Długookresowa strategia integracyjna (przygotowanie językowe i zawodowe → rynek pracy)
Share in work / Udział pracujących	71%	18%
Share working remotely / Udział pracujących	28%	2%

Sources: Own elaboration based on data from the CMR/CESS 2023 survey and data from IAB (Germany). /

Źródła: Opracowanie własne na podstawie danych z sondażu OBM/CESS 2022 oraz danych IAB (Niemcy)

that we use the term “strategy”, since we realise that we have been dealing with reactive measures aimed at leading to the war refugees’ inclusion in the job market as quickly as possible, and not measures resulting from a well thought-out strategy or plan of action. A different approach was chosen in Germany, where it was accepted that first of all refugees from Ukraine needed to undergo language and occupational preparation, and only then could be expected to enter the labour market. What is striking, however, is quite how different the effects – on the labour market – have been in the two countries compared. In the case of Poland, approximately 70% of the war refugees from Ukraine have found and taken on work. In Germany’s case this share is barely around 18%. And another thing we found extremely surprising is the fact that in Germany the percentage working remotely was significantly lower than in Poland, at less than 5%. It would be hard to determine to what extent these differences are the result of methodological imperfections (errors in measurement, differences in sample selection and in survey methods), to what degree they are the consequence of specific

uwagę. Są też różnice, ale dotyczą one przede wszystkim strategii recepcji czy integracji. Jednocześnie, gdy mówimy o Polsce, to z pewnym wahaniem używamy sformułowania: strategia, mamy bowiem świadomość, że mieliśmy do czynienia z działaniami reaktywnymi, które zmierzały do jak najszybszego włączenia imigrantów na rynku pracy, a nie z takimi, które byłyby pochodną przemyślanej strategii czy planu działania. W Niemczech wybrano inne rozwiązanie. Przyjęto, że w pierwszej kolejności trzeba przygotować uchodźców z Ukrainy językowo i zawodowo, a dopiero potem oczekiwać ich wejścia na rynek pracy. Uderzające jest jednak to, jak różne efekty – na rynku pracy – notowane są w dwóch porównywanych krajach. W przypadku Polski około 70% uchodźców wojennych z Ukrainy znalazło i podjęło pracę. W przypadku Niemiec to jest zaledwie około 18%. I kolejna rzecz niezwykle dla nas zaskakująca to fakt, że w Niemczech odsetek osób, które pracowały zdalnie był znacznie mniejszy niż w Polsce i wynosił poniżej 5%. Trudno określić, na ile te efekty są pochodną niedoskonałości metodologicznych (błędy pomiaru, różnice w doborze próby i metodach realizacji

measures in migration and integration policy, and the extent to which they may be the result of differences in the traits of the migrants who ended up in these two countries (differences in selectivity). Among other things, these aspects will be taken into account in further studies aiming to provide a full understanding of the puzzlingly high level of occupational activity among the war refugees from Ukraine in Poland.

badan), na ile są skutkiem określonych rozwiązań w sferze polityki migracyjnej i integracyjnej, a na ile mogą wynikać z różnic w cechach migrantów, którzy dotarli do obu krajach (różnice w selektywności). Między innymi te elementy będą brane pod uwagę w dalszych badaniach, które zmierzają do pełniejszego zrozumienia swoistej zagadki niezwykle wysokiej aktywności zawodowej uchodźców wojennych z Ukrainy w Polsce.

References / Bibliografia

- Bevelander P. (2011). „The employment integration of resettled refugees, asylum claimants, and family reunion migrants in Sweden”. *Refugee Survey Quarterly* 30(1), pp. 22–43. doi: 10.1093/rsq/hdq041.
- Bevelander P., Pendakur R. (2014). „The Labour Market Integration of Refugee and Family Reunion Immigrants: A Comparison of Outcomes in Canada and Sweden”. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 40(5), pp. 689–709. doi: 10.1080/1369183X.2013.849569.
- Bosswick W., Heckmann F. (2006). *Integration of migrants: Contribution of local and regional authorities*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Chiswick B.R. (1979). „The economic progress of immigrants: some apparently universal patterns”, pp. 359–99, in Fellner W. (ed). *Contemporary Economic Problems*, Washington, DC: American Enterprise Institute.
- Chiswick B.R., Miller P.W. (2015). „International Migration and the Economics of Language”, pp. 211–69, in *Handbook of the Economics of International Migration*. T. 1. Elsevier.
- Chmielewska-Kalińska I., Dudek B., Strzelecki P. (2022). *Sytuacja życiowa i ekonomiczna uchodźców z Ukrainy w Polsce. Raport z badania ankietowego zrealizowanego przez oddziały okręgowe NBP*. Warszawa: Narodowy Bank Polski.
- Dustmann C., Glitz A., Vogel T. (2010). „Employment, wages, and the economic cycle: Differences between immigrants and natives”. *European Economic Review* 54(1): pp. 1–17. doi: 10.1016/j.euroecorev.2009.04.004.
- Dustmann Ch., Görlach J-S. (2015). „Selective Out-Migration and the Estimation of Immigrants’ Earnings Profiles”, pp. 489–533 in Chiswick B.R., Miller P. W. (eds.) *Handbook of the Economics of International Migration*. T. 1, North-Holland.
- Favell A. (2019). „Integration: Twelve Propositions after Schinkel”. *Comparative Migration Studies* 7(1): 21. doi: 10.1186/s40878-019-0125-7.
- Garcés-Mascareñas B., Penninx R. (eds.) (2016). *Integration Processes and Policies in Europe*. Cham: Springer International Publishing.
- Górny, A. (2017). „All circular but different: Variation in patterns of Ukraine-to-Poland migration”. *Population, Space and Place* 23(8). doi: 10.1002/psp.2074.
- Górny A., Śleszyński P. (2019). „Exploring the spatial concentration of foreign employment in Poland under the simplified procedure”. *Geographia Polonica* 92(3), pp. 331–45. doi: 10.7163/10.7163/GPol.0152.

- Górny A., Grabowska-Lusińska, I., Lesińska, M., Okólski, M. (2010). *Transformacja nieoczywista: Polska jako kraj imigracji*. Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- Górny, A., Józwiak, I., Lewandowski, P., Kaczmarczyk, P., Palczyńska, M., Porwit, K., Rakowska, K., Grzanka, M. (2024, w druku). *Competencies and Professional Aspirations of Ukrainian Migrants in Poland*. Warsaw: IOM.
- Górny A., Kaczmarczyk P. (2019). „European Migration Transition in the Context of Post-Enlargement Migration from and into Central and Eastern Europe”, pp. 358-375 in Li, B. Khadria (ed). *The SAGE Handbook of International Migration*. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore, Washington, DC, Melbourne: SAGE Publications.
- Górny A., Kaczmarczyk P. (2020). „Temporary workers and migration transition: on a changing role of the agricultural sector in international migration to Poland”, pp. 86-103, in J.F. Rye, K. O'Reilly (eds.). *International Labour Migration to Europe's Rural Regions*. Routledge.
- Górny A., Kaczmarczyk P. (2023). „Between Ukraine and Poland. Ukrainian migrants in Poland during the war”. *CMR Spotlight* 48(2), pp. 2-14.
- Górny A., Kaczmarczyk P., Szulecka M., Bitner M., Okólski M., Siedlecka U., Stefańczyk A. (2018). *Imigranci w Polsce w kontekście uproszczonej procedury zatrudniania cudzoziemców*. Warszawa.
- Grzymala-Kazłowska A., Phillimore J. (2018). „Introduction: rethinking integration. New perspectives on adaptation and settlement in the era of super-diversity”. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 44(2), pp. 179-96. doi: 10.1080/1369183X.2017.1341706.
- GUS (2020). Populacja cudzoziemców w Polsce w czasie COVID-19. *stat.gov.pl*. Pobrano 7 czerwca 2020, <https://stat.gov.pl/statystyki-eksperymentalne/kapital-ludzki/populacja-cudzoziemcow-w-polsce-w-czasie-covid-19,12,1.html>.
- Kaczmarczyk P. (2023). „Ukrainian Migrants in Poland during the War: The State of the Art and Key Challenges”. *Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i Praktyka* 154(3), ss. 1-22. doi: 10.5604/01.3001.0016.2359.
- McAraevey R. (2017). *New Immigration Destinations Migrating to Rural and Peripheral Areas*. London: Routledge.
- McAraevey R., Argent N. (2018). „Migrant Integration in Rural New Immigration Destinations: An Institutional and Triangular Perspective”. *Journal of Rural Studies* 64: pp. 267-75. doi: 10.1016/j.jrurstud.2018.08.001.
- Okólski M., Wach D. (2020). „Immigration and integration policies in the absence of immigrants A case study of Poland”, pp. 146-172, in M. Duszczak, M. Pachocka, D. Pszczołkowska (eds.). *Relations between Immigration and Integration Policies in Europe Challenges, Opportunities and Perspectives in Selected EU Member States*. London: Routledge.
- Schinkel W. (2018). „Against 'Immigrant Integration': For an End to Neocolonial Knowledge Production”. *Comparative Migration Studies* 6(1): 31. doi: 10.1186/s40878-018-0095-1.
- Scholten P. (ed) (2022). *Introduction to Migration Studies: An Interactive Guide to the Literatures on Migration and Diversity*. Cham: Springer International Publishing.
- Spencer S., Charsley K. (2016). „Conceptualising integration: a framework for empirical research, taking marriage migration as a case study”. *Comparative Migration Studies* 4(1):18. doi: 10.1186/s40878-016-0035-x.
- Strzelecki P. (2020). *Imigranci w polskiej gospodarce - raport z badań ankietowych*. Warszawa: Narodowy Bank Polski.
- Strzelecki P., Growiec J., Wyszyński R. (2020). *The Contribution of Immigration from Ukraine to Economic Growth in Poland*. 322. Warsaw: National Bank of Poland, Economic Research Department

Chapter 3: In the Shadows. Ukrainian Domestic Workers in Poland

Rozdział 3. W cieniu. Ukraińskie pracownice domowe w Polsce

The escalation of the war in Ukraine in February 2022 led to a humanitarian crisis and the influx of one million refugees into Poland. At the time there was already a large community of Ukrainian migrants, men and women, many of whom were working in the domestic sector as childminders, elderly caregivers, or housekeepers. In 2023, in collaboration with Care International in Poland, CASE – the Center for Social and Economic Research – conducted a study into the situation of Ukrainian domestic workers in Poland. The research methodology and its findings were described in detail in the report by J.B. Klakla, M. Koss-Goryszewska, A. Kulesa, K. Pająk-Załęska, M. Zarychta, *In the Shadows. Ukrainian Domestic Workers in Poland* (Klakla et al. (2023)).

Eskalacja wojny w Ukrainie w lutym 2022 r. doprowadziła do kryzysu humanitarnego i przybycia do Polski miliona uchodźców. Duża społeczność ukraińskich migrantów i migrantek – z których wiele pracowało w sektorze pracy domowej jako opiekunki dzieci, osób starszych lub jako gosposie – istniała tu już wcześniej. W 2023 r. CASE – Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych we współpracy z CARE International w Polsce przeprowadziło badanie sytuacji ukraińskich pracownic domowych w Polsce. Metodologia i wyniki badań zostały szczegółowo opisane w raporcie: J.B. Klakla, M. Koss-Goryszewska, A. Kulesa, K. Pająk-Załęska, M. Zarychta, *W cieniu. Ukraińskie pracownice domowe w Polsce* (Klakla i inni (2023)).

3.1. Methodology

To learn about the experiences of domestic workers from Ukraine, the research team contacted their employers, the authorities, NGOs and, of course, the domestic workers themselves.

We asked persons working in the domestic services sector to fill in a questionnaire that was available in Polish, Ukrainian, Russian and English, either printed out or online. It was distributed via NGOs and the social media. A total of 137 people filled in the questionnaire, 95% of them women. We invited those migrants and refugees expressing their readiness to get more involved to take part in in-depth individual interviews, assuring them of their anonymity and security. Depending on the respondents' preferences, the conversations with them were conducted in Polish, Ukrainian or Rus-

3.1. Metodologia

Aby poznać doświadczenia pracownic domowych z Ukrainy, zespół badawczy podjął kontakt z ich pracodawcami, władzami, organizacjami pozarządowymi i oczywiście samymi pracownicami.

Osoby pracujące w sektorze domowym poprosiliśmy o wypełnienie kwestionariusza. Był on dostępny w języku polskim, rosyjskim, ukraińskim i angielskim; w wersji papierowej i online. Dystrybuowany był za pośrednictwem organizacji pozarządowych i mediów społecznościowych. W sumie kwestionariusz wypełniło 137 osób (95% z nich to kobiety). Te migrantki i uchodźczynie, które wyraziły gotowość większego zaangażowania się, poprosiliśmy o udział w pogłębionych wywiadach indywidualnych, zapewniając im anonimowość i bezpieczeństwo. W zależności od preferencji respondentek, rozmowy odbywały się w języku polskim,

sian. We conducted a total of 13 such interviews with domestic workers from Ukraine.

We also conducted in-depth interviews with persons employing migrants and refugees, including those employing such workers in their own households, and representatives of employment agencies. We applied purposive sampling and the snowball method, and conducted a total of 10 interviews with employers.

In addition we invited representatives of non-governmental and international organisations, as well as experts from academic circles, to attend individual in-depth interviews. Using purposive sampling, our intention was to take into account the most important organisations and experts in this field. We conducted a total of 10 such interviews.

Finally, we contacted units of public administration able to provide information regarding the approach taken by the Polish state as well as the legal and institutional framework of the topic in question – at local, regional, and national levels. The sample was selected purposively so as to include representatives of the most important institutions; 10 such people were interviewed.

3.2. Legal framework of the domestic work sector in Poland

The domestic work market in Poland is poorly regulated, and state institutions do not feel that it is their job to establish order in it. The sector of domestic services is dominated by informal relations, and this applies in particular to migrants and refugees. Despite experts estimating there to be approximately 100,000 people working in the sector,¹ it is largely “invisible” – for public administration, for the non-governmental sector, and to the public. This is due to the informal nature of the worker–employer relationship. At the same time, not one of the institutions that could take responsibility for the situation in the sector is doing so; this applies to the authorities (both at a central and local level), NGOs, and employers. The workers themselves are not fighting

¹ Dr Kamil Matuszczyk, expert interview, July 2023. Cf. Klakla et al. (2023), p. 8.

rosyjskim lub ukraińskim. Łącznie przeprowadziliśmy wywiady z 13 pracownicami domowymi z Ukrainy.

Przeprowadziliśmy również pogłębione wywiady z pracodawcami zatrudniającymi migrantki i uchodźczynie, – zarówno osobami zatrudniającymi je w swoich gospodarstwach domowych, jak i przedstawicielami agencji zatrudnienia. Zastosowaliśmy dobór celowy próby i metodę kuli śnieżnej. Łącznie przeprowadziliśmy wywiady z 10 pracodawcami.

Do udziału w indywidualnych wywiadach pogłębionych zaprosiliśmy również przedstawicieli organizacji pozarządowych i międzynarodowych oraz ekspertów ze środowisk akademickich. Zastosowaliśmy dobór celowy próby: chodziło o uwzględnienie najważniejszych organizacji i ekspertów w tej dziedzinie. Łącznie przeprowadziliśmy 10 wywiadów.

Wreszcie nawiązaliśmy kontakt z organami administracji mogącymi udzielić informacji na temat podejścia państwa polskiego oraz ram prawnych i instytucjonalnych badanego zjawiska – na szczeblu lokalnym, regionalnym i krajowym. W próbie dobranej celowo, tak aby uwzględnić przedstawicieli najważniejszych instytucji, znalazło się 10 osób.

3.2. Ramy prawne sektora pracy domowej w Polsce

Rynek pracy domowej jest w Polsce słabo uregulowany, a instytucje państwowe nie poczuwają się do odpowiedzialności za jego usystematyzowanie. W sektorze pracy domowej dominują relacje nieformalne i dotyczy to w szczególności migrantek i uchodźczyń. Mimo że wg szacunków ekspertów w sektorze pracuje około 100 000 osób¹, sektor ów jest w dużej mierze „niewidoczny” – dla administracji, dla sektora pozarządowego i dla opinii publicznej. Wynika to z nieformalnego charakteru relacji pracownica – pracodawca. Jednocześnie żadna z instytucji, które mogłyby wziąć odpowiedzialność za sytuację w sektorze, tego nie robi: dotyczy to władz (zarówno na szczeblu centralnym, jak i lokalnym), organizacji pozarządowych oraz pra-

¹ Dr Kamil Matuszczyk, wywiad ekspercki, lipiec 2023. Zob. Klakla i inni (2023), s. 8.

to have their jobs formalised, because they constitute – for obvious reasons – a vulnerable group, and have little agency. In this context it is worth mentioning the Domestic Workers Committee (Komisja Środowiskowa Pracownic i Pracowników Domowych) functioning within the Workers' Initiative Union (Związek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza), the first trade union for domestic workers in Poland, pursuing improvement in their working conditions.

The reasons for the sector remaining in the shadows may be found in three areas: the extensive bureaucracy, the absence of adequate solutions for the sector, and the temporary nature of such work. The vague wording of legislation, as well as its complexity related to the various legal regimes (different for migrants from Ukraine arriving before and after 24 February 2022), creates uncertainty. Moreover, there is no legislation tailored to the specifics of the sector. The lack of simplified procedures that could be applied in the sector of domestic services is resulting in people's reluctance to formalise the employment relationship. The temporary character of domestic work, as well as the uncertainty related to how long migrants and refugees are going to be staying in Poland, further discourages the search for more stable legal solutions.

Leaving the domestic work sector to self-regulation may result in the exploitation of female workers and the violation of their rights. In the current legal system, protecting the rights of domestic workers constitutes a challenge.

3.3. Chief consequences of the sector's invisibility

The authorities provide information, the quality sometimes better and sometimes worse, on procedures, rights and obligations. However, it is not reaching those working in the sector, who largely remain unaware of their rights and obligations, and they are finding their only support in friends and family. The authorities are convinced they are doing their job, while employers and workers alike simply lack awareness. Employers assume that the regulations are too complicated and too out of touch

codawców. Pracownice nie walczą o sformalizowanie stosunku pracy, bo są z oczywistych powodów grupą wrażliwą i mają niewielką siłę sprawczą. W tym kontekście warto wspomnieć o Komisji Środowiskowej Pracownic i Pracowników Domowych w ramach Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza – pierwszej strukturze związkowej pracownic domowych w Polsce działającej na rzecz poprawy warunków ich pracy.

Przyczyn pozostawiania sektora w cieniu można upatrywać w trzech obszarach: rozbudowanej biurokracji, braku adekwatnych rozwiązań dla sektora oraz tymczasowości podejmowanej w nim pracy. Niejasne sformułowanie przepisów, a także ich złożoność związana z różnymi reżimami prawnymi (odmiennymi dla osób przybyłych z Ukrainy przed i po 24 lutego 2022 roku), powodują niepewność. Co więcej, nie istnieją rozwiązania prawne dostosowane do specyfiki tego sektora. Brak uproszczonych procedur, które mogłyby być stosowane w sektorze usług domowych, powoduje niechęć do formalizowania stosunku pracy. Tymczasowy charakter pracy domowej, a także niepewność związana z długością pobytu migrantek i uchodźczyń w Polsce dodatkowo zniechęcają do poszukiwania bardziej stabilnych rozwiązań prawnych.

Pozostawienie sektora pracy domowej samoregulacji może skutkować wyzyskiem pracownic i naruszeniem ich praw. W obecnym systemie prawnym ochrona praw osób pracujących w sektorze domowym stanowi wyzwanie.

3.3. Główne konsekwencje niewidoczności sektora

Informacje – lepszej lub gorszej jakości – na temat procedur, praw i obowiązków są udostępniane przez władze. Jednakże nie docierają one do pracownic sektora, które pozostają w dużej mierze nieświadome swoich praw i obowiązków, a jedyne wsparcie znajdują w rodzinie i przyjaciółach. Władze są przekonane, że wywiązują się ze swojego zadania, a pracodawcom i pracownicom po prostu brakuje świadomości. Pracodawcy wychodzą z założenia, że przepisy są zbyt skomplikowane i nie-

with reality for them to apply them, and they expect the authorities to simplify them. The workers in turn focus on their job, and limit their search for information to the bare minimum, due to their shortage of language skills as well as their distrust in official channels of communication. Collaboration between the non-governmental sector and the authorities should therefore be reinforced in regard to the dissemination of information, and access to the information should be easier and friendlier for those with a poorer knowledge of the Polish language, and lacking familiarity with the Polish legal system.

"I'm very grateful, so I'm not going to suffer due to mistreatment," said a 37-year-old woman, a caregiver for an elderly person, in Poland for eighteen months.

Lack of knowledge on rights and obligations, among both workers and employers, leads to widespread risk and exploitation.

3.4. Conditions of work

The conditions of work among Ukrainian workers in the domestic services sector depend on where they live. There are two groups: those who live with their employer, and those who live elsewhere. Place of living is also linked to the differences in the work performed by domestic workers. Those living in their employer's home are usually employed for all-day care for an elderly person. They also often carry out other tasks, such as cleaning and cooking.

Such employees usually have their own room, and most often also receive meals or the goods to prepare them. The price for this charge-free accommodation and board is usually them being at their employer's beck and call; they do not have weekends or Sundays off (or other days free of work instead), or do so to a very limited extent, for example only during certain hours, upon prior arrangement with their employer, whose position in this respect is paramount. This availability also often covers nighttime work, depending on the needs of the dependent person.

przystające do rzeczywistości, by je stosować i oczekują od władz ich uproszczenia. Pracownicy z kolei skupiają się na pracy i ograniczają poszukiwanie informacji do niezbędnego minimum, ze względu na brak umiejętności językowych, ale też brak zaufania do oficjalnych kanałów komunikacji. Należy zatem wzmocnić współpracę władz z sektorem pozarządowym w zakresie rozpowszechniania informacji, a dostęp do informacji powinien być łatwiejszy i bardziej przyjazny dla osób o niższym poziomie znajomości języka polskiego, nieorientowanym w polskim systemie prawnym.

Jestem bardzo wdzięczna, więc nie będę cierpieć z powodu złego traktowania – powiedziała nam – 37-letnia kobieta, opiekunka osoby starszej, w Polsce od 1,5 roku

Brak wiedzy na temat praw i obowiązków zarówno wśród pracownic, jak i pracodawców prowadzi do powszechnego ryzyka i wyzysku.

3.4. Warunki pracy

Warunki pracy ukraińskich pracownic w sektorze pracy domowej zależą od ich miejsca zamieszkania. Istnieją dwie grupy: osoby, które mieszkają ze swoim pracodawcą i takie, które mieszkają samodzielnie. Miejsce zamieszkania wiąże się także ze zróżnicowaniem pracy wykonywanej przez pracownice domowe. Pracownice mieszkające w domu pracodawcy są zwykle zatrudniane do całodobowej opieki nad osobą starszą. Często wykonują też inne zadania, takie jak sprzątanie i gotowanie.

Pracownice mają zazwyczaj własny pokój i najczęściej otrzymują również posiłki lub produkty do ich przygotowania. Ceną za to bezpłatne zakwaterowanie i wyżywienie jest zazwyczaj ich pełna dyspozycyjność. Nie mają wolnych weekendów czy wolnych niedziel (lub zamiennie innych wolnych dni) lub mają je w bardzo ograniczonym zakresie, np. tylko w określonych godzinach, po wcześniejszym uzgodnieniu z pracodawcą, który ma w tym zakresie pozycję dominującą. Dyspozycyjność często obejmuje również pracę w nocy, w zależności od potrzeb osoby niesamodzielnej.

With both worker groups, their working hours are not limited by any formal provisions and in practice tend to exceed 40 hours per week. Since their employment is not registered, domestic workers are not entitled to paid leave or sick leave. If unable to carry out their work, due to the employee's illness or cancellation of an arranged date of work, the work is rescheduled.

3.5. Risks and dangerous situations

Where the domestic work of a woman migrant or refugee is concerned, the risk that many are subject to is often the result of at least three overlapping factors:

- work in the domestic services sector,
- migrant or refugee status,
- and gender.

There are also often others: place of residence (large or small city), skin colour, and legal status depending on whether one arrived in Poland before or after 24 February 2022.

The questionnaire survey findings indicate that almost half the respondents had encountered various dangerous situations on multiple occasions. Although experiencing the serious crime of having one's documents withheld by one's employer was rare (affecting 6% of the respondents), as many as 61% of domestic workers had encountered discrimination or unequal treatment, 52% had had to work despite being ill, 46% had been forced to work beyond their strength and without rest, and 30% had experienced physical or mental harassment.

Czas pracy dla obu grup pracowników nie jest ograniczony formalnymi zapisami i w praktyce zazwyczaj przekracza 40 godzin tygodniowo. Ponieważ ich zatrudnienie nie jest zarejestrowane, pracownice domowe nie są uprawnione do płatnego urlopu lub zwolnienia chorobowego. W przypadku niemożności wykonania pracy – z powodu choroby pracownicy lub odwołania umówionego terminu – jest ona przekładana na inny termin.

3.5. Ryzyko i podatność na zagrożenia

W przypadku pracy domowej wykonywanej przez migrantki i uchodźczynie ryzyko, które dotyka wielu osób, jest często wynikiem nakładania się na siebie co najmniej trzech czynników:

- pracy w sektorze gospodarstw domowych,
- statusu migrantki lub uchodźczynie,
- płci.

Często istnieją też inne: miejsce zamieszkania (duże lub małe miasto), kolor skóry i status prawny związanym z przybyciem do Polski przed lub po 24 lutego 2022 roku.

Wyniki badania kwestionariuszowego wskazują, że blisko połowa respondentek wielokrotnie zetknęła się z różnymi zagrożeniami. Wprawdzie doświadczenie poważnego przestępstwa polegającego na zatrzymaniu dokumentów przez pracodawcę było rzadkie (dotyczyło 6% respondentek), ale aż 61% pracownic domowych spotkało się z dyskryminacją lub nierównym traktowaniem, 52% musiało pracować mimo choroby, 46% było zmuszanych do pracy ponad siły i bez odpoczynku, a 30% było nękanym fizycznie lub psychicznie.

3.6. Obstacles to the protection of rights and to an improvement in the situation in the sector

Society's perception of domestic work constitutes a particularly significant obstacle to the protection of migrant and refugee domestic workers' rights. Domestic work is widely considered women's work that is poorly valued, and it is not treated as proper work, as a proper occupation. Domestic labour is performed in space that is private for the employer, and private-and-public (hybrid) for the worker. It is an ambivalent zone for state bodies, which are reluctant to take any action towards it. The imbalance here, resulting from the different character of the work space for the two parties, generates a number of dangers, while also hindering the protection of workers' rights and reducing the likelihood of undesirable situations being reported and responded to.

In Poland, domestic work is performed mainly – though not exclusively – by women, which gives the employer-worker relationship a specific cultural and social dimension. Women's performance of work within the private space of their employers, frequently with no legal protection, can lead to numerous undesirable situations, including molestation, harassment, and even more serious crimes. What is more, gender shapes the worker-employer relationship, and often reinforces the inequalities.

On top of this come the significant obstacles to information flow mentioned earlier. While public officials believe such information to be available, domestic workers are largely unaware of their rights. This means that the institutions supposed to protect these rights are ineffective.

3.7. How domestic workers cope with abuse

In the event of problems with their employers, the workers turned for help above all to informal networks of people of the same background living in Poland. As

3.6. Bariery dla ochrony praw i dla poprawy sytuacji w sektorze

Spoleczne postrzeganie pracy domowej stanowi szczególnie istotną barierę dla ochrony praw migranckich i uchodźczych pracownic domowych. Praca domowa jest powszechnie uważana za nisko cenioną pracę kobiet, nie jest traktowana jako prawdziwa praca lub zawód. Praca domowa jest wykonywana w przestrzeni, która jest prywatna dla pracodawcy i prywatno-publiczna (hybrydowa) dla pracownicy. Ta strefa jest ambiwalentna dla organów państwowych, które niechętnie podejmują wobec niej działania. Obserwowana nierównowaga – wynikająca z różnego dla stron relacji charakteru przestrzeni pracy – generuje szereg zagrożeń, a ponadto utrudnia ochronę praw pracowniczych i zmniejsza prawdopodobieństwo zgłaszania niepożądaných sytuacji i reagowania na nie.

Praca domowa w Polsce jest wykonywana głównie – choć nie wyłącznie – przez kobiety, co nadaje relacji pracodawca-pracobiorky specyficzny wymiar kulturowo-społeczny. Wykonywanie pracy przez kobiety w sferze prywatnej ich pracodawców, często bez ochrony prawnej, może prowadzić do wielu niepożądanych sytuacji obejmujących molestowanie, znęcanie się, a nawet poważniejsze przestępstwa. Co więcej, płeć kształtuje relacje pracownica – pracodawca i często wzmacnia nierówności.

Do tego dochodzą wcześniej już wspomniane znaczące ograniczenia w przepływie informacji. Podczas gdy urzędnicy publiczni uważają, że takie informacje są dostępne, pracownice domowe są w dużej mierze nieświadome swoich praw. To sprawia, że instytucje mające chronić te prawa są nieskuteczne.

3.7. Jak pracownice domowe radzą sobie z nadużyciami

W przypadku problemów z pracodawcą pracownice zwracały się o pomoc przede wszystkim do nieformalnych sieci osób tego samego pochodzenia mieszkają-

a rule they preferred not to report abuse, since they were usually unaware of their rights, and feared the public authorities. Should they decide to ask somebody for help, most respondents said they would go to the police (half the respondents). However, as many as one in six respondents made it clear that they would not turn to anyone.

"I believe karma comes around, and if somebody treats other people badly, they'll be treated that way themselves," stated a 36-year-old woman, a domestic help, in Poland for 7 years.

One of the ways of coping with violations of their rights that the respondents frequently mentioned was their readiness to compromise with their employers. In most cases they strive to avoid disputes, and are diplomatic in how they manage their working relationships. Sometimes, when facing a crisis, some of them choose to remain silent; in some cases they seek alternative employment.

3.8. Recommendations

Change is needed in many areas, which collectively would contribute to an improvement in employer-worker relationships in the domestic services sector, and in the situation of migrant and refugee domestic workers in Poland. In this article we list the following:

3.8.1. The need for solidarity and representation

That workers' rights are not respected is perceived as natural: by the workers, as the unavoidable risk of illegal work in the sector; by employers, as the consequence of domestic work not being perceived as "proper work"; and by the authorities, as a consequence of domestic work being left within the shadow economy. Efforts focus on finding one's place in this situation rather than trying to change it.

The sector's invisibility, and what that entails (meaning the people working in it), suits the employers because it reduces the costs of employing workers; it suits the au-

cych w Polsce. Co do zasady wolały nie zgłaszać nadużyć, ponieważ zazwyczaj nie są świadome swoich praw i odczuwały strach przed organami publicznymi. Jeśli miałyby się zwrócić do kogoś o pomoc, to najwięcej respondentek stwierdziło, że zwróciłyby się do policji (połowa badanych). Jednak aż jedna na sześć respondentek wyraźnie wskazała, że nie zwróciłyby się do nikogo.

Wierzę, że karma powraca i jeśli ktoś traktuje innych źle, sam zostanie tak potraktowany – stwierdziła 36-letnia kobieta, pomoc domowa, od 7 lat w Polsce.

Wśród sposobów radzenia sobie z naruszeniem swoich praw respondentki często wymieniały gotowość do kompromisu z pracodawcami. W większości przypadków starają się unikać sporów i dyplomatycznie kierować swoimi stosunkami zawodowymi. Czasami w obliczu kryzysu niektóre z nich decydują się trwać w milczeniu, w niektórych przypadkach szukają alternatywnego zatrudnienia.

3.8. Rekomendacje

Istnieje potrzeba zmian w wielu obszarach, które łącznie przyczyniłyby się do poprawy relacji pracodawca-pracobiorca w sektorze pracy domowej oraz sytuacji imigranckich i uchodźczych pracowników domowych w Polsce. Wymieniamy tu następujące:

3.8.1. Potrzeba solidarności i reprezentacji

Brak przestrzegania praw pracowniczych jest postrzegany jako coś naturalnego: przez pracownice – jako nieuniknione ryzyko nielegalnej pracy w sektorze, przez pracodawców – jako konsekwencja nieuznawania pracy domowej za 'prawdziwą pracę', a przez władze – jako skutek pozostawiania pracy domowej w szarej strefie. Podejmuje się wysiłki, aby odnaleźć się w tej sytuacji, zamiast próbować ją zmienić.

Niewidzialność branży, a co za tym idzie – ludzi w niej pracujących, odpowiada pracodawcom, ponieważ zmniejsza koszt zatrudnienia; władzom, ponieważ pozwala im nie podejmować konkretnych działań, a tak-

thorities, because it allows them not to take any specific action; and it suits the workers themselves, who often treat work in the sector as a temporary or occasional source of income – although they also, and perhaps above all, fear losing their jobs.

All this means that the potential for change in the sector is limited. Nevertheless, it is worth bearing in mind that in every group there are individuals and circles that show greater initiative. Thanks to them, the Domestic Workers Committee was established in 2021, under the Workers Initiative trade union for domestic workers. The group's solidarity in regard to spreading information, raising awareness, and making interventions has already had an impact on the situation in the domestic work sector in Poland.

Self-organisation can generate enormous social force, capable of exerting effective pressure pushing for the introduction of even far-reaching change. And it is therefore on these initiatives and on supporting the self-organising activities of different groups that change in the sector can be based.

3.8.2. The need for appropriate legislation

There is a need for legislation that is tailored to the specifics of the sector. The experts consulted in the research were unanimous in their assessment that the current institutions are insufficient.

"There must be comprehensive change, as otherwise it's like putting a plaster on an open fracture," believes Professor Witold Klaus of the Institute of Legal Sciences of the Polish Academy of Sciences.²

The effectiveness of new regulations, and the very possibility of enacting them, depends largely on the finding of a common value binding all interested parties. Two values seem to have the potential to become the axis around which the efforts and activities of all stakeholders could concentrate: safety, and the reduction of uncertainty. The conditions that have to be met for the legal regulation of work in the sector of domestic work to be effective are: the involvement of all stakeholders;

² Prof. Witold Klaus, expert interview, August 2023.

że samym pracownikom, które często traktują pracę w branży jako tymczasowe lub okazjonalne źródło dochodu, ale także i może przede wszystkim – boją się utraty pracy.

Wszystko to powoduje, że potencjał zmian w branży jest ograniczony. Warto jednak pamiętać, że w każdej grupie są jednostki i środowiska, które wykazują większą inicjatywę. Dzięki nim w 2021 roku powstała Komisja Środowiskowa Pracownic i Pracowników Domowych w ramach Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza. Solidarne działania grupy w zakresie rozpowszechniania informacji, podnoszenia świadomości i interwencji już wpłynęły na sytuację sektora pracy domowej w Polsce.

Samoorganizacja może wygenerować ogromną siłę społeczną, zdolną do skutecznego nacisku na rzecz wprowadzenia nawet daleko idących zmian. To na nich zatem i na wsparciu samoorganizującej się działalności poszczególnych grup można oprzeć zmiany w sektorze.

3.8.2. Potrzeba odpowiednich rozwiązań prawnych

Istnieje potrzeba rozwiązań prawnych dostosowanych do specyfiki branży. Eksperti konsultowani w ramach prowadzonych badań byli zgodni w ocenie, że obecne instytucje są niewystarczające.

Zmiana musi być kompleksowa, w przeciwnym razie to jak nakładanie plastra na otwarte złamanie – uważa prof. Witold Klaus z Instytut Nauk Prawnych PAN².

Skuteczność nowych regulacji i sama możliwość ich wprowadzenia w dużej mierze zależy od znalezienia wspólnej wartości, która spaja wszystkie zainteresowane strony. Poczucie bezpieczeństwa i zmniejszenie niepewności mogą potencjalnie stanowić oś wartości, wokół której można skoncentrować wysiłki i działania wszystkich zainteresowanych. Warunki, jakie muszą zostać spełnione, aby prawne uregulowanie pracy w sektorze pracy domowej było skuteczne, to: zaangażowanie wszystkich zainteresowanych, uproszczenie procedur, monitorowanie ich stosowania, egzekwowanie prawa

² Prof. Witold Klaus, wywiad ekspercki, sierpień 2023.

simplification of procedures; the monitoring of their application; enforcement of the legislation; and government subsidies. Belgium provides examples of good solutions.

In Belgium, the federal government in 2004 introduced a system of vouchers for domestic services, known as "Titres-services/Dienstencheque". The initiative's goal was to promote the legal employment of domestic workers, and it proved successful. The Belgian system does not recognise the household as the employer; households engage accredited companies that conclude work contracts with domestic workers on their behalf. This labour arrangement embraces three players: accredited agencies, which have the role of employers; households, for which domestic workers perform work; and the domestic workers, who are employed and paid by the accredited companies.

The Belgian government appointed one agency, SODEXO, as the administrator of the voucher system. Households requiring domestic help should register with SODEXO to obtain vouchers for the service. Domestic workers receive vouchers from the household after doing the work, and they submit these vouchers to their hiring agency. This agency then sends a request to SODEXO for payment based on the vouchers. The government provides substantial subsidies for each voucher, covering the difference between the price paid by a service user and the amount charged by the approved companies. It is estimated that the state covers up to two thirds of the final cost of the service. In addition, Belgium has made it illegal to conclude contracts for domestic work without vouchers, resulting in better monitoring of working conditions in the sector. Since 2014 all domestic workers have been covered by social insurance (for more, see: ILO 2016 and ILO 2022).

3.8.3. The need for coordination of activities

The current standard of collaboration between the public authorities and NGOs in supporting female migrants and refugees in the domestic work sector is poor. There is a lack of vertical coordination of activities conducted at central and local levels. And all parties' responsibility for horizontal activities is limited.

oraz dopłaty rządowe. Przykłady dobrych rozwiązań dostarcza Belgia.

W Belgii rząd federalny wprowadził w 2004 r. system bonów na usługi pracy domowej, znany jako „Titres-services/Dienstencheque”. Inicjatywa miała na celu promowanie legalnego zatrudnienia pracowników domowych i okazała się skuteczna. Belgijski system nie uznaje gospodarstwa domowego za pracodawcę. Gospodarstwa domowe angażują akredytowane firmy, które zawierają dla nich umowy o pracę z pracownikami domowymi. Ten układ pracy obejmuje trzy podmioty: akredytowane agencje pełniące funkcję pracodawców; gospodarstwa domowe, dla których wykonują prace pracownicy domowi; oraz pracowników domowych, którzy są zatrudniani i wynagradzani przez akredytowane firmy.

Rząd belgijski wyznaczył jedną agencję: SODEXO, jako administratora systemu bonów. Gospodarstwa domowe potrzebujące pomocy domowej powinny zarejestrować się w SODEXO, by móc uzyskać bony na usługę. Pracownicy domowi otrzymują od gospodarstwa domowego po wykonaniu pracy bony, które następnie przedkładają swojej agencji zatrudniającej. Ta na ich podstawie przesyła do SODEXO wnioski o zrealizowanie płatności. W przypadku każdego bonu rząd zapewnia znaczne dotacje pokrywające różnicę między ceną za usługę zapłaconą przez użytkownika, a kwotą pobraną przez zatwierdzone firmy. Szacuje się, że państwo pokrywa do dwóch trzecich ostatecznych kosztów usługi. Ponadto Belgia zdelegalizowała umowy o pracę bez bonów na usługi pracy domowej, co skutkuje lepszym monitorowaniem warunków pracy w sektorze. Od 2014 r. wszyscy pracownicy domowi zaczęli podlegać ubezpieczeniu społecznemu (zob. więcej ILO 2016 i ILO 2022).

3.8.3. Potrzeba koordynacji działań

Obecny poziom współpracy między władzami publicznymi a organizacjami pozarządowymi we wspieraniu migrantek i uchodźczyń w sektorze pracy domowej jest niski. Brakuje koordynacji pionowej działań prowadzonych na poziomie centralnym i lokalnym. Ograniczona jest odpowiedzialność wszystkich stron za działania horyzontalne.

There are many possible areas of collaboration, including the collection of data and information on the sector of domestic work, the provision of information, advocacy, social assistance, legal support, improvement in regulations, improvement in enforcement, and improvement in the visibility of domestic workers.

To improve the collaboration, units of public administration could use the channels of communication already existing, and collaborate with NGOs. This means regular meetings, joint projects, and the exchange of information and resources.

3.8.4. The need for better flow of information and increased awareness

Clearly and transparently worded informational materials that refugee and migrant domestic workers can understand need to be compiled and made available. Because many of these people only tell their families and relatives about their problems, it is also important to get through to migrant communities in Poland with information regarding workers' rights. One idea that deserves attention is getting organisations currently active in this area (such as Domestic Workers Committee already mentioned) involved in the process.

In order to improve the position of Ukrainian domestic workers there needs to be a continuous increase in public awareness. There is a need not only for educational activities for workers and employers, but also for a broad informational and educational campaign that should address the elementary issues in equality in various areas of societal life. It is essential that central and local government collaborate with NGOs in this matter. Public awareness needs to be improved in three main aspects: the situation of refugees and migrants in Poland, domestic workers and working conditions in the domestic work sector, and women's position in society.

"The fact that we are now talking about it is an eye-opener for me. All that I needed was that awareness," said one of our respondents employing a female domestic worker from Ukraine.

Możliwych obszarów współpracy jest wiele, m.in.: zbieranie danych i informacji na temat sektora pracy domowej, dostarczanie informacji, rzecznictwo, pomoc socjalna, wsparcie prawne, poprawa regulacji, poprawa egzekwowania przepisów oraz poprawa widoczności pracownic domowych.

Aby usprawnić współpracę, organy administracji publicznej mogą wykorzystywać istniejące już kanały komunikacji i współpracować z organizacjami pozarządowymi. Chodzi o regularne spotkania, wspólne projekty oraz wymianę informacji i zasobów.

3.8.4. Potrzeba lepszego przepływu informacji i zwiększonej świadomości

Istnieje potrzeba stworzenia i udostępnienia materiałów informacyjnych, jasno i przejrzysto sformułowanych, które będą zrozumiałe dla uchodźczych i imigranckich pracownic domowych. Ponieważ wiele z nich opowiada o swoich problemach jedynie krewnym i rodzinom, ważne jest również docieranie do społeczności imigranckich w Polsce z informacjami na temat praw pracowniczych. Jednym z pomysłów zasługujących na uwagę jest zaangażowanie w ten proces organizacji zajmujących się tą tematyką (takich jak wymieniona już Komisja Środowiska Pracownic i Pracowników Domowych).

Aby poprawić sytuację ukraińskich pracownic domowych, konieczne jest ciągłe podnoszenie świadomości społecznej. Potrzebna jest nie tylko działalność edukacyjna na rzecz pracownic i pracodawców, lecz także szeroka kampania informacyjna i edukacyjna, która powinna dotyczyć elementarnych zagadnień związanych z równym traktowaniem w różnych obszarach życia społecznego. Konieczna jest współpraca administracji centralnej i samorządowej z organizacjami pozarządowymi w tym zakresie. Podnoszenie świadomości społecznej powinno dotyczyć trzech głównych wymiarów: sytuacji osób uchodźczych i imigranckich w Polsce, pracownic domowych i warunków pracy w sektorze domowym oraz pozycji kobiet w społeczeństwie.

Fakt, że teraz o tym rozmawiamy, otwiera mi oczy. Potrzebowałam tylko świadomości – powiedziała jedna z badanych przez nas osób zatrudniająca pracownicę domową z Ukrainy.

The unequal treatment of domestic workers should be examined in terms of intersectional discrimination. The factors of gender and occupational status (work in the domestic services sector), perceived as devoid of prestige, overlap migrant or refugee origin. Social campaigns aiming to raise social awareness should take all of these three dimensions into account.

Nierówne traktowanie pracownic domowych należy rozpatrywać w kontekście dyskryminacji krzyżowej. Na pochodzenie imigracyjne lub uchodźcze nakłada się dodatkowo czynnik płci oraz status zawodowy (praca w sektorze usług domowych), postrzegany jako pozbawiony prestiżu. Kampanie społeczne nakierowane na podnoszenie świadomości społecznej powinny uwzględniać każdy z tych trzech wymiarów.

References / Bibliografia

ILO (2016). "Social protection for domestic workers: Key policy trends and statistics". *Social protection policy paper*: No. 16., Social Protection Department (SOCPRO).

ILO (2022). Making the right to social security a reality for domestic workers: A global review of policy trends, statistics and extension strategies. Pobrano 7 maja 2024: <https://www.ilo.org/publications/making-right-social-security-reality-domestic-workers-global-review-policy>.

Klakla J.B., M. Koss-Goryszewska, A. Kulesa, K. Pająk-Załęska, M. Zarychta (2023). *W cieniu. Ukraińskie pracownice domowe w Polsce (In the Shadows. Ukrainian Domestic Workers in Poland)*, Warsaw: CARE International w Polsce.



Maciej Duszczyk

Maciej Duszczyk – since December 2023 Undersecretary of State at the Ministry of the Interior and Administration.

Professor of the University of Warsaw, and researcher at the university's Centre of Migration Research and Faculty of Political Science and International Studies. He has been affiliated with this place of learning since 2003.

Graduate of the Institute of Social Policy at the University of Warsaw, where in 2002 he was awarded his PhD. He completed a post-doctorate at the University of Warsaw in 2014, presenting his work titled *Polska polityka imigracyjna a rynek pracy* (lit.: Polish immigration policy and the labour market).

From 2016 to 2020 vice-rector for academic matters and international collaboration at the University of Warsaw. A visiting professor at the Martin Luther University in Halle-Wittenberg, and the Friedrich Schiller University in Jena, in 2014–2015.

Member of the team of strategic advisors to Prime Minister Donald Tusk in 2008–2011. From 2012 to 2014 headed the work of the team for drawing up a Polish migration policy at the Chancellery of the President of the Republic of Poland. In the years 1999–2007 worked at the Office of the Committee for European Integration, among others as deputy director of the Analysis and Strategy Department. During negotiations for Poland's membership in the European Union he advised the negotiating team on European Union social policy and the free movement of people.

Maciej Duszczyk – od grudnia 2023 roku podsekretarz stanu w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych i Administracji.

Pracownik naukowy w Ośrodku Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego oraz na Wydziale Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego. Profesor UW. Z uczelnią związany od 2003 roku.

Jest absolwentem Instytutu Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, gdzie w 2002 uzyskał stopień doktora. Habilitował się w 2013 roku na Uniwersytecie Warszawskim, przedstawivszy rozprawę pt. *Polska polityka imigracyjna a rynek pracy*.

W latach 2016–2020 prorektor ds. naukowych i współpracy międzynarodowej Uniwersytetu Warszawskiego. W latach 2014–2015 profesor wizytujący na uniwersytetach Marcina Lutra w Halle-Wittenberg oraz Friedricha Schillera w Jenie.

Członek zespołu doradców strategicznych Prezesa Rady Ministrów Donalda Tuska w latach 2008–2011. W latach 2012–2014 kierował pracami merytorycznymi zespołu ds. wypracowania polskiej polityki migracyjnej w Kancelarii Prezydenta RP. W latach 1999–2007 pracował w Urzędzie Komitetu Integracji Europejskiej m.in. jako zastępca dyrektora Departamentu Analiz i Strategii. W okresie negocjacji o członkostwo Polski w Unii Europejskiej doradzał zespołowi negocjacyjnemu w zakresie polityki społecznej Unii Europejskiej oraz swobodnego przepływu osób.



Agata Górny

Agata Górny – Assistant Professor at the Faculty of Economic Sciences of the University of Warsaw, and a researcher at the university's Centre of Migration Research. Since 2007 she has chaired the Department of Population Economics and Demography at the Faculty of Economic Sciences at the University of Warsaw.

She obtained her PhD in 2002 at the School of Slavonic and East European Studies, University College London.

Her research interests embrace the mechanisms of illegal migration, remigration and immigration to Poland, migrants' economic adaptation, and ways of applying diverse research techniques and methods in migration studies.

Agata Górny – adiunkt na Wydziale Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego (WNE UW) i badaczka w Ośrodku Badań nad Migracjami na Uniwersytecie Warszawskim. Od 2007 roku prowadzi Katedrę Ekonomii Ludności i Demografii na Wydziale Nauk Ekonomicznych UW.

Doktorat uzyskała w 2002 roku w School of Slavonic and East European Studies, University College London.

Jej zainteresowania badawcze obejmują: mechanizmy migracji nielegalnych, remigrację i imigrację do Polski, ekonomiczną adaptację migrantów oraz sposoby aplikacji różnorodnych technik i metod badawczych w badaniach nad migracjami.



Paweł Kaczmarczyk

Paweł Kaczmarczyk – Professor at the Faculty of Economic Sciences of the University of Warsaw (Department of Population Economics and Demography), and since 2016 Director of the Centre of Migration Research.

In 2004 he defended his doctoral dissertation at the Faculty of Economic Sciences at the University of Warsaw.

Paweł Kaczmarczyk has been affiliated with the Centre of Migration Research since 1997, and at the beginning of this collaboration he was involved in groundbreaking ethnosurveys in migration research, conducted in selected regions of Poland. Current interests embrace the economics of migration as broadly understood, and in particular the causes and consequences of economic migration, the relationships between mobility and the labour market, and issues in migration policy. He researches the reality of migration, and strives to take part in the political debate concerning mobility.

Paweł Kaczmarczyk – profesor na Wydziale Nauk Ekonomicznych UW (Katedra Ekonomii Ludności i Demografii) i od 2016 r. dyrektor Ośrodka Badań nad Migracjami UW.

W 2004 roku obronił rozprawę doktorską na Wydziale Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego.

Paweł Kaczmarczyk jest związany z Ośrodkiem Badań nad Migracjami UW od 1997 roku, a początek jego współpracy wiąże się z przełomowymi w polskich badaniach migracyjnych etnosondażami realizowanymi w wybranych regionach Polski. Obecne obszary zainteresowań to szeroko pojęta ekonomia migracji, w szczególności przyczyny i konsekwencje międzynarodowych migracji zarobkowych, zależności między mobilnością a rynkiem pracy oraz zagadnienia polityki migracyjnej. Bada rzeczywistość migracyjną i stara się uczestniczyć w politycznej debacie na temat mobilności.



Jan Bazyli Klakla

Jan Bazyli Klakla – Assistant Professor at the University of Wrocław, and a specialist in the social sciences at CASE – Center for Social and Economic Research.

Graduate in law, sociology and comparative civilisation studies at the Jagiellonian University, and postgraduate studies in international migration at the University of Warsaw. Awarded the title of doctor in the legal sciences, specialising in the sociology of law, at the Faculty of Law and Administration at the Jagiellonian University.

Headed a research project on the influence of institutional and legal factors on the choice of acculturation strategies among foreigners in Poland, financed by the National Science Centre, and an expert on security diagnosis in the programme for improving the security of the city of Kraków for the years 2018–2020, “Safe Kraków”.

Jan Bazyli Klakla – adiunkt na Uniwersytecie Wrocławskim i specjalista ds. nauk społecznych w CASE- Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych.

Absolwent prawa, socjologii oraz porównawczych studiów cywilizacji na Uniwersytecie Jagiellońskim oraz studiów podyplomowych w dziedzinie migracji międzynarodowych na Uniwersytecie Warszawskim. Otrzymał tytuł doktora w zakresie nauk prawnych, specjalizacja socjologia prawa na Wydziale Prawa i Administracji UJ.

Był kierownikiem projektu badawczego „Wpływ czynników instytucjonalno-prawnych na wybór strategii akulturacji cudzoziemców na terytorium RP” finansowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki oraz ekspertem ds. diagnozy bezpieczeństwa w programie poprawy bezpieczeństwa dla miasta Krakowa na lata 2018–2020 pn. „Bezpieczny Kraków”.

The List of Previous mBank – CASE Seminar Proceedings

Lista poprzednich publikacji w tej serii wydawniczej

Previous editions are available at

<http://www.case-research.eu/en/bre-bank-mbank-case-seminar-proceedings>

Poprzednie edycje dostępne pod adresem

<http://www.case-research.eu/pl/bre-bank-mbank-case-seminar-proceedings>

1. Absorpcja kredytów i pomocy zagranicznej w Polsce w latach 1989–1992
2. Absorpcja zagranicznych kredytów inwestycyjnych w Polsce z perspektywy pożyczkodawców i pożyczkobiorców
3. Rozliczenia dewizowe z Rosją i innymi republikami b. ZSRR. Stan obecny i perspektywy
4. Rynkowe mechanizmy racjonalizacji użytkowania energii
5. Restrukturyzacja finansowa polskich przedsiębiorstw i banków
6. Sposoby finansowania inwestycji w telekomunikacji
7. Informacje o bankach. Możliwości zastosowania ratingu
8. Gospodarka Polski w latach 1990–92. Pomiary a rzeczywistość
9. Restrukturyzacja finansowa przedsiębiorstw i banków
10. Wycena ryzyka finansowego
11. Majątek trwały jako zabezpieczenie kredytowe
12. Polska droga restrukturyzacji złych kredytów
13. Prywatyzacja sektora bankowego w Polsce – stan obecny i perspektywy
14. Etyka biznesu
15. Perspektywy bankowości inwestycyjnej w Polsce
16. Restrukturyzacja finansowa przedsiębiorstw i portfeli trudnych kredytów banków komercyjnych (podsumowanie skutków ustawy o restrukturyzacji)
17. Fundusze inwestycyjne jako instrument kreowania rynku finansowego w Polsce
18. Dług publiczny
19. Papiery wartościowe i derywaty. Procesy sekurytyzacji
20. Obrót wierzytelnościami
21. Rynek finansowy i kapitałowy w Polsce a regulacje Unii Europejskiej
22. Nadzór właścicielski i nadzór bankowy
23. Sanacja banków
24. Banki zagraniczne w Polsce a konkurencja w sektorze finansowym
25. Finansowanie projektów ekologicznych
26. Instrumenty dłużne na polskim rynku
27. Obligacje gmin
28. Sposoby zabezpieczania się przed ryzykiem niewypłacalności kontrahentów. Wydanie specjalne: Jak dokończyć prywatyzację banków w Polsce
29. Jak rozwiązać problem finansowania budownictwa mieszkaniowego
30. Scenariusze rozwoju sektora bankowego w Polsce
31. Mieszkalnictwo jako problem lokalny

32. Doświadczenia w restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstw w krajach Europy Środkowej
33. (nie ukazała się / was not published)
34. Rynek inwestycji energooszczędnych
35. Globalizacja rynków finansowych
36. Kryzysy na rynkach finansowych skutki dla gospodarki polskiej
37. Przygotowanie polskiego systemu bankowego do liberalizacji rynków kapitałowych
38. Docelowy model bankowości spółdzielczej
39. Czy komercyjna instytucja finansowa może skutecznie realizować politykę gospodarczą państwa?
40. Perspektywy gospodarki światowej i polskiej po kryzysie rosyjskim
41. Jaka reforma podatkowa jest potrzebna dla szybkiego wzrostu gospodarczego?
42. Fundusze inwestycyjne na polskim rynku – znaczenie i tendencje rozwoju
43. Strategia walki z korupcją – teoria i praktyka
44. Kiedy koniec złotego?
45. Fuzje i przejęcia bankowe
46. Budżet 2000
47. Perspektywy gospodarki rosyjskiej po kryzysie i wyborach
48. Znaczenie kapitału zagranicznego dla polskiej gospodarki
49. Pierwszy rok sfery euro – doświadczenia i perspektywy
50. Finansowanie dużych przedsięwzięć o strategicznym znaczeniu dla polskiej gospodarki
51. Finansowanie budownictwa mieszkaniowego
52. Rozwój i restrukturyzacja sektora bankowego w Polsce – doświadczenia 11 lat
53. Dlaczego Niemcy boją się rozszerzenia strefy euro?
54. Doświadczenia i perspektywy rozwoju sektora finansowego w Europie Środkowo-Wschodniej
55. Portugalskie doświadczenia w restrukturyzacji i prywatyzacji banków
56. Czy warto liczyć inflację bazową?
57. Nowy system emerytalny w Polsce – wpływ na krótko- i długoterminowe perspektywy gospodarki i rynków finansowych
58. Wpływ światowej recesji na polską gospodarkę
59. Strategia bezpośrednich celów inflacyjnych w Ameryce Łacińskiej
59. (a) Reformy gospodarcze w Ameryce Łacińskiej
60. (nie ukazała się / was not published)
61. Stan sektora bankowego w gospodarkach wschodzących – znaczenie prywatyzacji
62. Rola inwestycji zagranicznych w gospodarce
63. Rola sektora nieruchomości w wydajnej realokacji zasobów przestrzennych
64. Przyszłość warszawskiej Giełdy Papierów Wartościowych
65. Stan finansów publicznych w Polsce – konieczność reformy
66. Polska w Unii Europejskiej. Jaki wzrost gospodarczy?
67. Wpływ sytuacji gospodarczej Niemiec na polską gospodarkę
68. Konkurencyjność reform podatkowych – Polska na tle innych krajów
69. Konsekwencje przystąpienia Chin do WTO dla krajów sąsiednich
70. Koszty spowolnienia prywatyzacji w Polsce

71. Polski sektor bankowy po wejściu Polski do Unii Europejskiej
72. Reforma procesu stanowienia prawa
73. Elastyczny rynek pracy w Polsce. Jak sprostać temu wyzwaniu?
74. Problem inwestycji zagranicznych w funduszu emerytalnym
75. Funkcjonowanie Unii Gospodarczej i Walutowej
76. Konkurencyjność sektora bankowego po wejściu Polski do Unii Europejskiej
77. Zmiany w systemie polityki monetarnej na drodze do euro
78. Elastyczność krajowego sektora bankowego w finansowaniu MSP
79. Czy sektor bankowy w Polsce jest innowacyjny?
80. Integracja europejskiego rynku finansowego – zmiana roli banków krajowych
81. Absorpcja funduszy strukturalnych
82. Sekurytyzacja aktywów bankowych
83. Jakie reformy są potrzebne Polsce?
84. Obligacje komunalne w Polsce
85. Perspektywy wejścia Polski do strefy euro
86. Ryzyko inwestycyjne Polski
87. Elastyczność i sprawność rynku pracy
88. Bułgaria i Rumunia w Unii Europejskiej Szansa czy konkurencja dla Polski?
89. Przedsiębiorstwa sektora prywatnego i publicznego w Polsce (1999–2005)
90. SEPA – bankowa rewolucja
91. Energetyka–polityka–ekonomia
92. Ryzyko rynku nieruchomości
93. Wyzwania dla wzrostu gospodarczego Chin
94. Reforma finansów publicznych w Polsce
95. Inflacja – czy mamy nowy problem?
96. Zaburzenia na światowych rynkach a sektor finansowy w Polsce
97. Stan finansów ochrony zdrowia
98. NUK – Nowa Umowa Kapitałowa
99. Rozwój bankowości transgranicznej a konkurencyjność sektora bankowego w Polsce
100. Kryzys finansowy i przyszłość systemu finansowego
101. Działalność antykryzysowa banków centralnych
102. Jak z powodzeniem wejść do strefy euro
103. Integracja rynku finansowego po pięciu latach członkostwa Polski w Unii Europejskiej
104. Nowe wyzwania w zarządzaniu bankami w czasie kryzysu
105. Credit crunch w Polsce?
106. System emerytalny. Finanse publiczne. Długookresowe cele społeczne
107. Finanse publiczne w krajach UE. Jak posprzątać po kryzysie (cz. 1)
108. Finanse publiczne w krajach UE. Jak posprzątać po kryzysie (cz. 2)
109. Kryzys finansowy – Zmiany w regulacji i nadzorze nad bankami
110. Kryzys fiskalny w Europie – Strategie wyjścia

111. Banki centralne w zarządzaniu kryzysem finansowym – Strategie wyjścia
112. Gospodarka nisko emisyjna – czy potrzebny jest Plan Marshalla?
113. Reformy emerytalne w Polsce i na świecie widziane z Paryża
114. Dostosowanie fiskalne w Polsce w świetle konstytucyjnych i ustawowych progów ostrożnościowych
115. Strefa euro – kryzys i drogi wyjścia
116. Zróżnicowanie polityki fiskalnej w trakcie kryzysu lat 2007–2009 i po kryzysie
117. Perspektywy polskiej gospodarki w latach 2012–2013
118. Problemy fiskalne w czasach malejącego popytu i obaw o wysokość długu publicznego
119. Kondycja banków w Europie i Polsce. Czy problemy finansowe inwestorów strategicznych wpłyną na zaostrzenie polityki kredytowej w spółkach–córkach w Polsce
120. Zmiany regulacji a rozwój sektora bankowego
121. Scenariusze energetyczne dla Polski
122. Dlaczego nie wolno dopuścić do rozpadu strefy euro
123. Unia bankowa – skutki dla UE, strefy euro i dla Polski
124. Procedura restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji banku doświadczenia światowe, rozwiązania dla UE i dla Polski
125. Ład korporacyjny w bankach po kryzysie
126. Sektor bankowy w Europie. Co zmienił kryzys?
127. Austerity Revisited, czyli ponownie o zacieśnieniu fiskalnym
128. Polityczne korzenie kryzysów bankowych i ograniczonej akcji kredytowej
129. Długofalowe skutki polityki niskich stop i poluzowania polityki pieniężnej
130. Kryzysy finansowe w ujęciu historycznym i co z nich dla nas wynika / Lessons learned for monetary policy from the recent crisis
131. Skutki niekonwencjonalnej polityki pieniężnej: czego banki centralne nie uwzględniają w swoich modelach? / The effects of unconventional monetary policy: what do central banks not include in their models?
132. Czy w Europie jest za dużo banków? / Is Europe Overbanked?
133. Transformacja gospodarcza w Polsce w perspektywie porównawczej / The Polish Transition in a Comparative Perspective
134. Jak kształtowała się konkurencja w sektorze bankowym w Polsce i w Europie przed kryzysem i w okresie kryzysu / On Competition in the Banking Sector in Poland and Europe Before and During the Crisis
135. Ćwierć wieku ukraińskich reform: za mało, za późno i zbyt wolno / A quarter century of economic reforms in Ukraine: too late, too slow, too little
136. Korporacyjny rynek papierów dłużnych w Polsce: aktualny stan, problemy, perspektywy rozwoju / Corporate debt securities market in Poland: state of art, problems, and prospects for development
137. Unia Bankowa – gdzie jesteśmy / The Banking Union: State of Art
138. Bezpośrednie i pośrednie obciążenia polskich banków AD 2015. Próba inwentaryzacji i pomiaru niektórych z nich / New publication: An assessment of direct and indirect liabilities of Polish banks AD 2015
140. Stan i perspektywy rozwoju rynku funduszy private equity w Polsce / The condition of and prospects for the private equity funds market in Poland
141. Co dalej z systemem euro? / Rethinking the Euro system (w przygotowaniu)
142. Problem nieściągalności VAT w Polsce pod lupą / VAT non-compliance in Poland under scrutiny
143. Polityka gospodarcza i rozwój sytuacji makroekonomicznej na Węgrzech, 2010–2015 / Economic policy and macroeconomic developments in Hungary, 2010–2015
144. O wzroście gospodarczym w Europie, czyli niepewna perspektywa rozwoju krajów zachodnich / On Economic Growth in Europe, or, The Uncertain Growth Prospects of Western Countries

145. Katalońska gospodarka: kryzys, odbudowa i wyzwania dla polityki gospodarczej / The Catalan economy: Crisis, recovery and policy challenges
146. Polityka gospodarcza i otoczenie międzynarodowe, a stan finansów publicznych w Polsce. Scenariusze / Economic policy, the international environment and the state of Poland's public finances: Scenarios
147. Jak Komisja Europejska i kraje europejskie walczą z oszustwami VAT / How the European Commission and European countries fight VAT fraud
148. Kapitalizm oligarchiczny w Rosji: stagnacyjny ale stabilny / Russia's Crony Capitalism: Stagnant But Stable
149. Znaczenie imigracji zarobkowej dla gospodarki Polski / The Influence of Economic Migration on the Polish Economy
150. Więcej za mniej: jaki system podatkowy dla Polski / More for less: What tax system for Poland?
151. The Stupendous US Record Gets Suppressed / Zdumiewające karty amerykańskiej historii pozostają w ukryciu
153. Will Ukraine Be Able to Establish Real Property Rights? / Czy Ukraina będzie w stanie wprowadzić rzeczywiste prawa własności?
154. Thinking about pension systems for the 21st century: A few remarks based on the Polish example / Rozważania o systemie emerytalnym w XXI wieku: Kilka uwag na podstawie polskiego systemu
156. What's next for healthcare in Poland: diagnosis and prognosis / Co dalej z ochroną zdrowia w Polsce – stan i perspektywy
157. Is a Fiscal Policy Council needed in Poland? / Czy Rada Polityki Fiskalnej jest potrzebna Polsce?
158. Is Non-State Money Possible? / Czy pieniądź niepaństwowy jest możliwy?
159. Why do we need self-employed persons? Some economic reflections, mainly tax related ones / Po co nam samozatrudnieni? Refleksje ekonomiczne, głównie podatkowe
160. Financing for the Polish economy: prospects and threats / Finansowanie polskiej gospodarki: perspektywy i zagrożenia
161. Turning away from globalization? Trade wars and the rules of competition in global trade: Implications for the EU / Czy odwrót od globalizacji? Wojny handlowe oraz zasady konkurencji w światowym handlu. Implikacje dla UE
162. The European Union: State of play and prospects / Unia Europejska: stan i perspektywy
163. Estonian corporate tax: Lessons for Poland / Estoński CIT – lekcje dla Polski
164. Is a bubble inflating on Poland's housing market? / Czy na polskim rynku mieszkaniowym narasta bańka cenowa?
165. Is the economy doomed to a long recession? / Czy gospodarka jest skazana na długą recesję?
166. Why We Still Need Free Trade and Globalization / Dlaczego wciąż potrzebujemy wolnego handlu i globalizacji
167. The retirement age and the pension system, the labor market and the economy / Wiek emerytalny a system emerytalny, rynek pracy i gospodarka
168. Problems at Poland's banks are threatening the economy / Problemy banków zagrażają rozwojowi polskiej gospodarki
169. An outline of needed reforms for the healthcare system: What has the COVID-19 crisis changed? / Kierunki niezbędnych reform w ochronie zdrowia. Co zmienia kryzys wywołany pandemią Covid-19?
170. The Polish Deal: The economic consequences of the proposed new tax system / Polski Ład: Gospodarcze skutki proponowanych zmian w systemie podatkowym
171. Tax Challenges and Opportunities of the Growing Digital Economy / Wyzwania i możliwości podatkowe rozwijającej się gospodarki cyfrowej
172. The growing public debt and the associated risks / Rosnące zadłużenie państw i jego ryzyka
173. The role of crowdfunding in investment project financing in Poland / Miejsce crowdfundingu w finansowaniu projektów inwestycyjnych w Polsce
174. How to overcome the energy crisis in Poland? / Jak pokonać kryzys energetyczny w Polsce?
175. The Fate of Flat Tax in EU countries / Losy podatku liniowego w krajach członkowskich Unii Europejskiej
176. The Polish Economy 2023 and Beyond: How to Mend Home Loans Polska gospodarka 2023 i dalej: Jak naprawić kredyt mieszkaniowy