



## International Migration Outlook: SOPEMI 2009

*Summary in Polish*

### Przegląd migracji międzynarodowej: SOPEMI 2009

*Podsumowanie w języku polskim*

- Migracja do krajów OECD wzrosła gwałtownie w ostatnich dwóch dziesięcioleciach. W ostatnich latach odnotowano również znaczące zwiększenie migracji zarobkowej.
- Niniejsza publikacja zawiera omówienie kryzysu gospodarczego i jego wpływu na migrację międzynarodową, na przepływy ludności i politykę migracyjną oraz analizę prognozowanych średnio- i długoterminowych skutków kryzysu.
- Kolejnym tematem podejmowanym w pracy jest zarządzanie migracją zarobkową pracowników o wyższych i niższych kwalifikacjach. Autorzy zastanawiają się, w jaki sposób poszczególne kraje powinny przygotować się na przyszłe potrzeby rynku pracy oraz jak najlepiej skierować nielegalną migrację w ustalone kanały.
- Wszystkie tabele i wykresy są opatrzone łączem dynamicznym (StatLink). Prowadzi ono do strony internetowej, na której są dostępne dane w formacie Excel®. Czytelnicy mogą także odwiedzić stronę [www.oecd.org/els/migrations/pmi](http://www.oecd.org/els/migrations/pmi), gdzie, począwszy od października 2009 r., dostępne będą informacje o poszczególnych krajach, analizy tendencji oraz załącznik statystyczny.

## Wprowadzenie

W sytuacji, gdy na rynek pracy wkracza coraz mniej młodych ludzi, a dzieci szczytu demograficznego przechodzą na emeryturę, kraje OECD zastanawiają się na zaspokojeniem zapotrzebowania rynku pracy w nadchodzących dziesięcioleciach przez migrację zarobkową. Do 2015 roku liczba osób przechodzących na emeryturę w krajach OECD przekroczy liczbę osób rozpoczynających pracę i ten stan utrzyma się przez wiele lat. Migracja międzynarodowa nie jest jedynym sposobem rozwiązania problemu niedoboru siły roboczej (pozostałe to technologia, outsourcing oraz większa mobilizacja krajowych źródeł siły roboczej), może jednak odegrać istotną rolę w zaspokajaniu potrzeb dotyczących pewnych grup zawodowych w niektórych krajach.

Tymczasem jednak kryzys gospodarczy spowodował znaczną zmianę sytuacji i stworzył nowe wyzwania na rynku pracy, związane z zastojem. Podczas wcześniejszych spadków koniunktury wielkość migracji netto zmniejszała się, ponieważ w takiej sytuacji pracodawcy potrzebują mniejszej liczby pracowników, imigranci mają mniejszą szansę na znalezienie pracy, a i same rządy państw wprowadzają zmiany utrudniające migrację do swojej polityki, na przykład obniżają limity liczebne imigrantów zarobkowych w krajach, w których takie obowiązują, lub usuwają niektóre pozycje z list zawodów, w których występuje niedobór pracowników.

Bieżący kryzys gospodarczy nie jest wyjątkiem. We wszystkich krajach OECD wywarł on niekorzystny wpływ na warunki na rynku pracy, nie tylko ograniczając ruch migracji zarobkowej, ale także niszcząc większość postępu, jaki imigranci osiągnęli na rynku pracy w ostatnich latach.

Kraje, w które pierwszy uderzył kryzys, notują duży wzrost stopy bezrobocia i spadek liczby zatrudnianych imigrantów w stosunku do rodowitych mieszkańców (jej wartości bezwzględnej i względnej). Kryzys gospodarczy doświadcza imigrantów bardziej niż rodowitych mieszkańców z wielu powodów, wśród których są takie, jak nadreprezentacja w sektorach aktywnych cyklicznie, zawieranie mniej bezpiecznych umów z pracodawcami oraz selektywne zatrudnianie i zwalnianie. Poza tym imigranci (zarówno nowo przybyli, jak i już zatrudnieni, którzy utracili pracę w czasie złej koniunktury) mają problemy ze znalezieniem stabilnego zatrudnienia. Po raz pierwszy od wielu lat odsetek imigrantów zatrudnianych w Stanach Zjednoczonych spadł poniżej porównywalnej liczby pracowników urodzonych w Stanach.

Rządy muszą zachować czujność, aby obecna pogarszająca się sytuacja na rynku imigracji zarobkowej nie wpłynęła ujemnie na możliwość dalszej migracji po zakończeniu kryzysu. Należy utrzymywać programy integracyjne, wzmacniać środki antydyskryminacyjne oraz zapewnić imigrantom równy dostęp do programów dla osób bezrobotnych.

Potrzeba ogólnego zarządzania ruchem migracji zarobkowej nie minęła na skutek kryzysu. Nadal istnieją pewne niedobory, a wraz z końcem kryzysu można oczekiwać większego przepływu ludności. Sytuacją tą można kierować tylko wtedy, jeśli państwa zaczną działać kompleksowo i w długoterminowej perspektywie. Należy opracować procedury gwarantujące zbieżność migracji z potrzebami rynku pracy, które spowodują ograniczenie nielegalnego przemieszczania się ludności oraz zapewnią lepszą długoterminową integrację imigrantów i ich dzieci.

W ostatnich dziesięcioleciach większość rządów faworyzowała migrację zarobkową specjalistów, wprowadzając środki ułatwiające zatrudnianie i pobyt wykwalifikowanych imigrantów. Muszą one jednak pamiętać, że w niektórych zawodach i sektorach istnieje zapotrzebowanie także na mniej wykwalifikowanych imigrantów. Przyjmowanie takich imigrantów zależy od przyjętej polityki, która powinna uwzględniać ocenę kosztów i korzyści dla danego kraju przeznaczenia. W praktyce większość krajów rozważała już otwarcie kanałów imigracyjnych dla niżej wykwalifikowanych pracowników. Coraz powszechniej się zauważa, że zaoferowanie ograniczonych możliwości legalnego dostępu do prac wymagających niższych kwalifikacji w przypadku stanowisk, na które istnieje duże zapotrzebowanie, może motywować do nielegalnej migracji oraz powodować, że wdrażanie takiej polityki jest trudne i kosztowne.

Wiele spośród krajów, które chcą zezwalać na migrację niżej wykwalifikowanych pracowników, woli zarządzać nią za pomocą zorganizowanych programów migracji tymczasowej. Jednak migracja tymczasowa ma tylko wtedy sens ekonomiczny, gdy potrzeby rynku pracy są rzeczywiście tymczasowe. Zapewnienie czasowości tej migracji, w przypadku gdy rzeczywiste potrzeby rynku pracy są trwałe, może być trudne i kosztowne. W takiej sytuacji zarówno imigranci, jak i pracodawcy są zainteresowani utrzymaniem zatrudnienia.

Państwa OECD muszą określić warunki migracji zarobkowej, w których określone zostaną potrzeby dla wszystkich poziomów kwalifikacji i które będą zależne od popytu. Warunki te powinny obejmować bodźce zachęcające pracodawców i imigrantów do przestrzegania zasad oraz środki bezpieczeństwa, chroniące zarówno imigrantów, jak i pracowników krajowych. Jeśli metody dozwolone prawem mają mieć jakąkolwiek szansę na konkurowanie z obecnie stosowanymi przez pracodawców i nielegalnych imigrantów metodami

nieformalnymi, należy wprowadzić formalne zasady rekrutacji pracowników niskowyzkwalifikowanych. Programy migracyjne muszȃ zatem:

- okreœlać potrzeby rynku pracy;
- ustanawiać formalne kanały rekrutacji w przypadku stanowisk niewymagajȃcych wysokich kwalifikacji;
- umoŹliwiać wydawanie potrzebnej liczby wiz oraz szybkie przetwarzanie wniosków wizowych;
- zapewniać skuteczne metody weryfikacji miejsca zamieszkania i statusu imigracyjnego;
- wdraŹać skuteczne procedury kontroli granicznej i w miejscu pracy.

Wprowadzenie tych zasad powinno spowodować znaczne obniŹenie tolerancji dla zatrudniania nielegalnych imigrantów oraz zapewnić skuteczne metody egzekwowania zasad oraz karania pracodawców, którzy je łamiȃ.

W ostatnich dekadach migracja wysoko wykwalifikowanych pracowników uległa zmianie — niegdyœ ruch migracyjny odbywał siȃ głównie wewnȃtrz krajów OECD. Obecnie imigranci pochodzȃ w znacznej czȃœci z krajów trzecich, a pracodawcy czȃœto lekcewaŹȃ ich kwalifikacje i doœwiadczenie zawodowe. MoŹe to prowadziç do marnowania zasobów ludzkich, a takŹe frustracji, gdy oczekiwania imigrantów zwiȃzane z ich kwalifikacjami i doœwiadczeniem nie zostanȃ spełnione. Wiele z tych ujemnych skutków dotyczy jednak sytuacji, gdy imigranci przybywajȃ, nie majȃc zapewnionej pracy oraz nie zawsze trafnie oceniajȃc przed przyjazdem swoje szanse na rynku pracy w kraju docelowym.

Najrozsȃdniejszym sposobem zaradzenia tej rozbieŹnoœci miȣdzy oczekiwaniami wykwalifikowanych imigrantów a pozycjȃ na rynku pracy, jakȃ ostatecznie zajmȃ, jest ograniczenie prawdopodobieñstwa jej wystȃpienia poprzez podjȣcie odpowiednich kroków, zanim imigranci przybȣdȃ do danego kraju. W praktyce oznacza to:

- faworyzowanie potencjalnych imigrantów, którzy otrzymali ofertȃ zatrudnienia przed wyjazdem z kraju;
- ocenȃ znajomoœci jȣzyka i kwalifikacji przed przyjȣciem;
- tam, gdzie jest to moŹliwe, wdroŹenie bardziej kompleksowej procedury oceny i certyfikacji zagranicznych kwalifikacji i doœwiadczenia zawodowego pracowników.

Jednym ze sposobów gwarantujȃcych, Źe imigranci bȣdȃ posiadać odpowiednie kwalifikacje, które zostanȃ uznane w kraju docelowym, jest zatrudnianie studentów zagranicznych po zakoñczeniu przez nich

nauki. Zwiększenie puli przyjęć studentów zagranicznych może spowodować powiększenie zasobów potencjalnych pracowników zagranicznych o kwalifikacjach uznawanych w danym kraju. Jednocześnie takie rozwiązanie powoduje mniej skutków ujemnych dla krajów pochodzenia imigrantów niż rekrutacja wykwalifikowanych pracowników za granicą, gdyż koszt ich szkolenia ponoszą w części państwa docelowe lub sami imigranci.

Kraje OECD muszą dołożyć więcej starań w celu integracji imigrantów, a zwłaszcza ich dzieci. Nawet jeśli w chwili przybycia do nowego kraju imigranci zarobkowi mają pracę, nie zapewnia im ona gwarancji zatrudnienia długoterminowego — zwłaszcza osobom o niższym wykształceniu. Jest to szczególnie aktualne w obecnych, kryzysowych czasach, gdyż trudne warunki gospodarcze zwykle odbijają się w większym stopniu na imigrantach. Należy stworzyć zasady postępowania dotyczące izolacji geograficznej i społecznej społeczności imigracyjnych, która utrudnia naukę języka oraz dostęp do pracodawców i miejsc pracy. Należy wdrożyć narzędzia umożliwiające szybki kontakt z językiem kraju docelowego oraz edukację początkową dzieci imigrantów.

Dobrze zorganizowana migracja zarobkowa może przynieść korzyści nie tylko krajom docelowym, ale i krajom pochodzenia. Pieniądze przysyłane przez imigrantów znacznie poprawiają sytuację ich odbiorców. Znaczna część tych środków jest przeznaczana na ochronę zdrowia i edukację, co wzbogaca kapitał ludzki w krajach pochodzenia, stymulując potencjalny wzrost. Powrót imigrantów do ojczyzny może powodować przekazywanie wiedzy i technologii oraz nowe inwestycje w działania biznesowe.

Na oczekiwania te należy jednak spojrzeć z właściwej perspektywy. Liczba imigrantów zarobkowych najczęściej nie jest duża w stosunku do populacji ich krajów pochodzenia. Największe korzyści odniosą te kraje, dla których odsetek imigrantów jest wysoki.

Państwa OECD mogą pomagać w utrzymywaniu kontaktów z diasporą, rezygnując ze środków zniechęcających do powrotu, takich jak utrata lub niemożność przenoszenia świadczeń emerytalnych, utrata prawa pobytu w wyniku chwilowej nieobecności oraz redukcja barier dla mobilności osób wysoko wykwalifikowanych podejmujących się pracy czasowej.

© OECD 2009

**Niniejsze podsumowanie nie jest oficjalnym tłumaczeniem materiałów OECD.**

Kopiowanie niniejszego podsumowania jest dozwolone pod warunkiem zamieszczenia informacji o prawach autorskich OECD i tytułu oryginalnej publikacji.

**Wielojęzyczne podsumowania są tłumaczeniami fragmentów dokumentów OECD, pierwotnie opublikowanych w językach angielskim i francuskim.**

**Są one dostępne bezpłatnie w internetowej księgarni OECD:** [www.oecd.org/bookshop/](http://www.oecd.org/bookshop/)

Dokładniejsze informacje można uzyskać, kontaktując się z Działem Praw Autorskich i Tłumaczeń w Dyrektoracie do Spraw Publicznych i Komunikacji: [rights@oecd.org](mailto:rights@oecd.org), faks: +33 (0)1 45 24 99 30.

OECD Rights and Translation unit (PAC)  
2 rue André-Pascal, 75116  
Paris, France

Zachęcamy do odwiedzania naszej strony internetowej: [www.oecd.org/rights/](http://www.oecd.org/rights/)

