



Konrad
Adenauer
Stiftung

S towarzyszenie
I nterwencji
P rawnej



2018
RAPORT

**PRACODAWCY I PRACODAWCZYNI
A ZATRUDNIANIE CUDZOZIEMCÓW
I CUDZOZIEMEK**

KINGA WYSIĘSKA-DI CARLO, WITOLD KLAUS

MIGRACJE DLA RYNKU PRACY –
BEZPIECZNA PERSPEKTYWA PRZY
DOBRYCH ZAPISACH PRAWA

Sterowanie procesami migracyjnymi jest kluczowym tematem bieżącej debaty w krajach europejskich. Poza falą migracji, spowodowaną przez wojnę czy też prześladowania na tle politycznym lub religijnym, gospodarka europejska musi się zmierzyć z dwoma równocześnie występującymi wyzwaniami demograficznymi.

Z jednej strony mamy do czynienia z tzw. drenażem mózgow (ang. *brain drain*), czyli odchodzeniem wykwalifikowanej siły roboczej do dynamicznie rozwijających się rynków pracy o innowacyjnym potencjale. Pojawia się tu pytanie, jak zabezpieczyć najlepszych miejscowych pracowników poprzez system gospodarczych zachęt. Z drugiej strony zmiany demograficzne i dobra koniunktura gospodarcza stawiają polityków przed wyzwaniem stworzenia takich ram prawnych, które wspierałyby migrację zarobkową, aby zapobiec brakowi rąk do pracy.

Problem odpływu wykwalifikowanej siły roboczej, napływ migrantów i ich integracja na rynku pracy dotyczyć będą w dłuższej perspektywie także polskiej gospodarki. Według prognoz Polska z kraju emigracyjnego stanie się dla imigrantów krajem docelowym. Podczas gdy z jednej strony liczba Polaków wyjeżdżających z kraju będzie nadal stabilna, jednocześnie do Polski będzie przybywać coraz więcej osób poszukujących pracy, przede wszystkim z krajów trzecich. Motywuje ich do tego przede wszystkim rozwijająca się gospodarka i dobre perspektywy na rynku pracy.

O ile dzisiaj zjawisko to dotyczy branż o niskich wymaganiach zawodowych, o tyle w dłuższej perspektywie można założyć, że zaistnieje potrzeba kontrolowanego sprowadzania fachowej siły roboczej z krajów trzecich oraz stworzenia dla tego procesu solidnych warunków prawnych. Jest to niezbędne do stworzenia dla tych ludzi godnych warunków życia i ułatwi ich zatrudnianie, a także przyczyni się do lepszej integracji z polskim społeczeństwem. Obecnie zarówno przedsiębiorcy jak i pracownicy zderzają się z ogromnymi wyzwaniami. Szczególnie małe i średnie przedsiębiorstwa, które stanowią główny filar polskiej przedsiębiorczości, nie są często w stanie przebrnąć przez gąszcz nieprzejrzystych przepisów. Brak wiedzy prawnej utrudnia proces zatrudnienia cudzoziemców.

Jest zatem ważnym zadaniem, by już dzisiaj zbadać potrzeby przedsiębiorców związane z zatrudnianiem cudzoziemców i wypracować świadomość potrzeby stworzenia właściwych warunków prawnych. Pozwoli to na bezpieczeństwo przy podejmowaniu ryzyka inwestycyjnego, np. tworzenia miejsc pracy i długoterminowego planowania działań wykorzystujących w pełni potencjał przedsiębiorstw, i utrzymanie poziomu konkurencyjności polskich firm w kraju i na rynkach międzynarodowych.

Fundacja Konrada Adenauera



Konrad
Adenauer
Stiftung

Obecność cudzoziemców na polskim rynku pracy w ostatnich latach znacznie się zwiększyła. Pracują w różnych sektorach naszej gospodarki oraz w różnej wielkości firmach (od mikro- poczynając na największych korporacjach międzynarodowych kończąc) i w różnej wielkości miejscowościach na terenie całego kraju. Warto docenić tę obecność oraz wkład migrantów w rozwój polskiej gospodarki. Warto też podkreślić, że bez ich udziału tempo tego rozwoju byłoby zapewne znacznie niższe. Iść za tym powinna zmiana nastawienia społeczeństwa do cudzoziemców i większe otwarcie na ich obecność.

Obecnie większość obcokrajowców w Polsce stanowią obywatele Ukrainy. W perspektywie kilku najbliższych lat ich liczba prawdopodobnie spadać – część wróci do swojej ojczyzny, inni wyjadą do innych krajów Unii Europejskiej. Patrząc w przyszłość, musimy zatem myśleć o otwarciu się na przedstawicieli innych narodowości – z bardziej odległych nam państw. Już obecnie zaczęli się oni coraz częściej pojawiać w polskich firmach, choć nadal liczbowo nie jest to duża grupa. Na ich przyjazd musimy się jednak przygotować. Polskie firmy – i to już te małe czy średnie – powinny zacząć myśleć o wprowadzeniu do swoich strategii rozwoju zagadnienia zarządzania różnorodnością. Może się bowiem okazać, że bez dalszego otwarcia się na migrantów nie będą mogły dalej tak prężnie rosnać.

Przygotowaniu polskich przedsiębiorstw do pracy z cudzoziemcami powinno towarzyszyć wsparcie ze strony państwa – rządu oraz samorządów. Potrzebna jest mądra polityka integracyjna, by przyjeżdżający migranci oraz ich rodziny mogli uczyć się języka polskiego i stać się częścią naszego społeczeństwa.

Ale w chwili obecnej najpilniejszym wyzwaniem jest skrócenie procedur legalizacji pracy i pobytu cudzoziemców – poprzez ich uproszczenie oraz usprawnienie. Muszą być one dostosowane do potrzeb pracodawców i nie mogą, jak to się dzieje obecnie, ciągnąć się miesiącami. Przeszoje w zatrudnieniu prowadzą bowiem do osłabiania polskich firm.

O obecności migrantów w Polsce oraz na polskim rynku pracy powinniśmy rozmawiać w szerokim gronie, włączając w te debaty rząd, samorządy, organizacje pracodawców, związki zawodowe oraz organizacje społeczne. Najwyższy czas zacząć na ten temat bardzo poważnie rozmawiać.

Marek Goliszewski
Prezes Business Centre Club

Maciej Owczarek
Przewodniczący Konwentu Business Centre Club

Już od kilku lat cieszymy się w Polsce najniższym bezrobociem od momentu transformacji ustrojowej. Jeszcze przed wejściem do Unii Europejskiej to właśnie wysoki odsetek ludzi, którzy nie mogli znaleźć pracy, stanowił jeden z kluczowych problemów gospodarczych w naszym kraju.

W tej chwili sytuacja prezentuje się zgoła inaczej. To już nie potencjalni pracownicy muszą na wszelkie sposoby szukać pracodawców i starać się o zatrudnienie – to pracodawcy zmuszeni są konkurować o pracowników i wychodzić im naprzeciw.

Z oczywistych względów, jako że większość Polaków pracuje w przedsiębiorstwach, a nie je prowadzi, tak niska stopa bezrobocia budzi powszechne zadowolenie. Nic w tym dziwnego – wszystkim nam zależy na tym, by pracowało możliwie najwięcej osób. To z pracy bowiem pochodzi dobrobyt. Koniec z problemem bezrobocia nie oznacza jednak końca problemów w ogóle – wraz z jego spadkiem do poziomu tzw. bezrobocia naturalnego zaczęliśmy mieć do czynienia z niewystarczającą podażą pracy na rynku. Jest to sytuacja dla przedsiębiorców kłopotliwa, ponieważ znalezienie odpowiednio wykwalifikowanej osoby do zajęcia danego wakat trwa coraz dłużej, a presja na podnoszenie płac – korzystna dla gospodarki dopóki odzwierciedla wzrost wydajności – siłą rzeczy powoduje wyższe koszty prowadzenia działalności.

Do tego Polska znajduje się w fatalnej sytuacji demograficznej, co pod znakiem zapytania stawia przyszłość naszego systemu emerytalnego. Wobec powyższego wydaje się, że niezbędne będzie szersze otwarcie się na imigrację zarobkową. Żeby mądrze się do tego otwarcia przygotować, potrzebujemy jak najszerszych danych dotyczących zarówno struktury imigracji zarobkowej do Polski, jak i efektów, jakie wywołuje na rynku.

Poniższe opracowanie pozwala nam znaleźć przynajmniej część odpowiedzi na interesujące nas pytania.

Marcin Nowacki
Wiceprezes
Związku Przedsiębiorców i Pracodawców



Prezentowany raport, poza bogactwem danych z badania, jest niezwykle cenną zachętą i może stanowić pretekst do wyjścia w debacie o polityce migracyjnej poza dominujący model prostych zależności podaży i popytu na pracę cudzoziemców w Polsce. W polityce, którą kształtujemy wyłącznie poprzez rynek pracy, łatwo zlekceważyć, nie docenić istnienia barier integracyjnych jako czynnika w decyzjach kadrowych czy w funkcjonowaniu przedsiębiorstw. Wyniki badania, w części dotyczącej korzyści i problemów związanych z obecnością migrantów oraz analizującej znaczenie pochodzenia etnicznego przy zatrudnianiu, zostawiają nas z pytaniem: ile rzeczywistość na rynku pracy ma wspólnego z poziomem deklarowanej otwartości? Możemy też dostrzec, jak bardzo obecność obcokrajowców zmienia życie wewnątrz firm, wpływając nie tylko na organizację samej pracy, ale także na relacje między pracownikami.

Kończąca listę rekomendacji raportu grupa postulatów związanych z integracją cudzoziemców i cudzoziemek w Polsce – nauką języka, wsparciem dla rodzin migrantów, zapobieganiem wykorzystywaniu w miejscach pracy i przy rekrutacji czy w końcu dotycząca stosunku społeczeństwa do migrantów – powinna stanowić niezbędną część myślenia o polskiej polityce migracyjnej.

Konrad Ciesiołkiewicz, Karol Reczkin,
koordynatorzy grupy roboczej ds. migracji
Komiteu Dialogu Społecznego Krajowej Izby Gospodarczej



**Komitet Dialogu
Społecznego**

Krajowej Izby Gospodarczej

PRACODAWCY I PRACODAWCZYNI A ZATRUDNIANIE CUDZOZIEMCÓW I CUDZOZIEMEK

1	OGÓLNE WNIOSKI I WYNIKI
1	GŁÓWNE WNIOSKI DOTYCZĄCE ZATRUDNIANIA OSÓB SPOZA UE Z SEKTORA MIKRO-, MAŁYCH I ŚREDNICH PRZEDSIĘBIORSTW
2	REKOMENDACJE
7	WSTĘP
9	METODOLOGIA BADAŃ
9	Badanie CAWI
9	Opis próby
11	Opis narzędzia
13	Sposób i termin przeprowadzenia badania
13	BADANIE GRUP FOKUSOWYCH
13	Charakterystyki grup
14	Szczegółowy cel badania
14	Poruszane tematy
15	WYNIKI BADAŃ
15	Firmy zatrudniające i niezatrudniające – krótka charakterystyka
20	Powody(nie)zatrudniania cudzoziemców i cudzoziemek przez badanych
27	Rekrutacja pracowników i pracownic z zagranicy
30	Prawo dotyczące legalizacji zatrudnienia w opinii badanych
37	Cudzoziemiec i cudzoziemka w firmie – korzyści czy problemy?
44	Ocena cudzoziemców i cudzoziemek jako pracowników oraz posiadanych przez nich kwalifikacji
49	Czy pochodzenie etniczne ma znaczenie?
54	Charakterystyki zatrudnianych cudzoziemców i cudzoziemek
60	BIBLIOGRAFIA
62	NOTA O AUTORACH

Podaż pracowników i pracownic na polskim rynku pracy ulega zmniejszeniu. Wpływ na to mają przede wszystkim takie czynniki demograficzne, jak systematycznie malejąca od lat 60. XX wieku dzietność (wyjątkiem był tutaj boom urodzeń na początku lat 80.), starzenie się społeczeństwa oraz kolejne fale emigracji z Polski (w latach 80., a następnie po wejściu Polski do Unii Europejskiej, czyli w latach 2005–2010). Zgodnie z prognozami GUS-u już w 2035 roku co czwarty Polak (ok. 27%) będzie na emeryturze. Zarówno Rządowa Rada Ludności, jak i wiele stowarzyszeń pracodawców (np. Związek Przedsiębiorców i Pracodawców, Pracodawcy RP, Konfederacja Lewiatan) sygnalizują, że jednym ze sposobów na radzenie sobie z kryzysem demograficznym i jego skutkami na rynku pracy, fiskalnym i ubezpieczeń społecznych jest szersze otwarcie polskiego rynku pracy dla imigrantów i imigrantek z krajów spoza Unii Europejskiej.

Celem opisywanego w niniejszym raporcie badania było zebranie informacji pozwalających na systematyczny opis i porównanie podstawowych charakterystyk firm zatrudniających cudzoziemców i cudzoziemki w porównaniu do firm ich niezatrudniających bez względu na lokalizację siedziby przedsiębiorstwa lub kraju pochodzenia zatrudnianych osób. Staraliśmy się też zebrać jak najwięcej informacji na temat cech osób pochodzących spoza Unii Europejskiej zatrudnionych w polskich firmach. Przygotowane przez nas narzędzia badawcze pozwoliły również na zebranie bardziej szczegółowych niż w innych badaniach opinii na temat tego, które dokładnie elementy postępowania związanego z zatrudnianiem cudzoziemców i cudzożemek sprawiają przedsiębiorcom i przedsiębiorczyniom najwięcej problemów i dlaczego (w ich opinii) właśnie te.

Główne wnioski dotyczące zatrudniania osób spoza UE z sektora mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw

Coraz więcej firm zatrudnia pracowników i pracownice spoza Unii Europejskiej. Wśród przebadanych firm aż 39% w chwili prowadzenia badania zatrudniało takie osoby. W sektorze średnich przedsiębiorstw odsetek ten wyniósł aż 65% przebadanych firm, a w sektorze małych przedsiębiorstw – 48%.

Najniższy odsetek firm zatrudniających jest w sektorze mikroprzedsiębiorstw – tylko 4% respondentów i respondentek z tego sektora wskazało, że zatrudnia osoby spoza UE.

Najwyższy odsetek firm zatrudniających prowadzi działalność w branży budowlanej i przemysłowej – odpowiednio 53% małych i średnich firm prowadzących działalność w branży budowlanej i 49% małych i średnich firm w branży przemysłowej wskazało, że wśród ich kadry pracowniczej są osoby spoza UE. Tylko 35% małych i średnich firm prowadzących działalność usługową i 38% prowadzących działalność handlową zatrudnia osoby spoza UE.

Osoby spoza UE są przede wszystkim zatrudnione jako pracownicy lub pracownice wykwalifikowane albo osoby wykonujące prace fizyczne.

Jedna czwarta (25%) firm zatrudniających osoby spoza UE przyznaje, że płaci im poniżej stawek oferowanych polskim pracownikom i pracownicom, choć zdecydowanie najwyższy odsetek (42%) deklaruje, że płaci wszystkim tyle samo.

Wśród firm już zatrudniających cudzoziemców i cudzożemek prawie 81% planuje lub rozważa zatrudnienie kolejnych pracowników i pracownic z UE w przyszłości.

Wśród przedstawicieli i przedstawicielek firm obecnie niezatrudniających – jedynie 8% planuje, a 35% rozważa taką możliwość.

Przedstawiciele i przedstawicielki firm zatrudniających osoby spoza UE i ich niezatrudniających różnią się w ocenie uciążliwości obowiązującego prawa i procedur. Przedstawiciele i przedstawicielki firm niezatrudniających najczęściej obawiają się uciążliwości związanych z uzyskaniem wyniku testu rynku pracy, podczas gdy zatrudniający za najbardziej uciążliwe uznają wymagania związane z dokumentacją dotyczącą pracownika/pracownicy.

Respondenci i respondentki reprezentujące firmy zatrudniające uważają ponadto, że to nie procedury są najbardziej uciążliwe, tylko długość oczekiwania na rozpatrzenie dokumentów.

W przebadanych firmach preferencje i sympatie etniczne dla pracowników i pracownic pochodzących z różnych regionów świata są podobne, jak w populacji ogólnej – mimo deklarowania wagi kompetencji przyszłych pracowników lub pracowniczek według potrzeb przedsiębiorstw, większość firm nie zatrudniłaby w pierwszej kolejności osób pochodzących z Bliskiego Wschodu, Afryki Północnej i Afryki Subsaharyjskiej, nawet jeśli ich kompetencje byłyby adekwatne do potrzeb pracodawców i pracodawczyń.

Choć pracownicy i pracownice spoza UE są cenieni, a ich zatrudnianie jest oceniane jako przynoszące korzyści dla firmy, to większość pracodawców i pracodawczyń nie rozważa ich pobytu w Polsce w kategoriach długoterminowych.

Najpilniejsze zmiany w prawie określającym możliwości legalnego zatrudniania cudzoziemców dotyczą rozdziału ścisłego związania pracodawcy lub pracodawczyny i zatrudnionego przez nich cudzoziemskiego pracownika lub pracownicy i uznania pracy cudzoziemca lub cudzoziemki za legalną od chwili złożenia przez pracodawcę wszystkich wymaganych dokumentów dotyczących legalizacji pracy.

Rekomendacje

Zanim przedstawimy poszczególne rekomendacje, chcielibyśmy zwrócić uwagę na obecną sytuację polityczno-prawną. Obecny rząd, który uchylił poprzednią politykę migracyjną, zadeklarował, że trwają prace nad nowym jej kształtem. Od unieważnienia poprzedniego dokumentu („Polityka migracyjna Polski – stan obecny i postulowane działania” przyjętego w 2012 roku) niedługo miną dwa lata (Rada Ministrów uchylła go w październiku 2016 roku). Od tego czasu informowano wielokrotnie, że rozpoczęły się prace nad kolejnym tego typu dokumentem (Biuletyn Migracyjny 2016: 2, 11). Niestety na razie znamy jedynie pewne ogólne i wycinkowe pomysły przedstawiane co jakiś czas w mediach. Nie wiadomo, jaki przyjmą one ostatecznie kształt ani kiedy zostaną przyjęte (Osiecki 2018).

Jeśli chodzi o same rekomendacje, to wiele z nich sformułowali sami uczestnicy i uczestniczki wywiadów fokusowych, szczególnie z mikro- i małych firm. Zwracali oni uwagę na różne aspekty obecności cudzoziemców i cudzoziemek na polskim rynku pracy i podawali konkretne rozwiązania – od ułatwień dla firm i uproszczeń w systemie legalizacji zatrudnienia po wsparcie dla samych migrantów i migrantek, w tym dotyczące zapewnienia im ochrony przed wykorzystywaniem. Mówiono również ogólnie o potrzebie integracji w polskim społeczeństwie.

Poniżej przedstawiamy główne postulaty, które wynikają z przeprowadzonych przez nas badań oraz z naszych doświadczeń. Ich realizacja, naszym zdaniem, przyczyni się nie tylko do bieżącej poprawy sytuacji na polskim rynku pracy, ale także do lepszego zarządzania obecnością imigrantów i imigrantek w Polsce. W naszej opinii pozwoli to uniknąć błędów, które kilkadziesiąt lat temu zostały popełnione przez wiele państw zachodniej Europy.

Rekomendacje podzieliliśmy na trzy części. W pierwszej zajęliśmy się zagadnieniem uproszczenia prawa migracyjnego oraz procedur. Druga dotyczy wsparcia dla pracodawców i pracodawczyń ze strony organizacji ich zrzeszających, a trzecia – kwestii integracyjnych.

Jednym z najważniejszych postulatów był już wielokrotnie zgłaszany, np. przez Związek Przedsiębiorców i Pracodawców (ZPP 2017), rozdział ścisłego związku pracodawcy lub pracodawczynie i zatrudnionego przez nich cudzoziemskiego pracownika lub pracownicy. Obecnie każdy z dokumentów legalizujących pracę osoby spoza UE w Polsce (zarówno różne rodzaje zezwoleń na pracę, jak i oświadczenia o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca) są wydawane na zatrudnienie konkretnej osoby u konkretnego pracodawcy, na konkretnym stanowisku pracy i za określone wynagrodzenie (które nie może być obniżone). Powoduje to, że każda, nawet drobna zmiana, np. awans, wymaga zmiany dokumentu legalizującego pracę. Prowadzi to do zwiększenia nakładu pracy oraz wzrostu liczby wniosków zgłaszanych do różnych urzędów legalizujących pracę, które już teraz są mocno przeciążone i znacznie przedłużają postępowania legalizacyjne. Obecnie obowiązujące przepisy usztywniają rynek pracy, uniemożliwiają przechodzenie pracowników i pracownic między różnymi przedsiębiorstwami. Prowadzą także do zwiększenia i tak już uprzywilejowanej pozycji pracodawcy lub pracodawczynie względem cudzoziemców i cudzoziemek, którym trudniej jest dochodzić swoich praw w przypadku wystąpienia wykorzystania lub nadużyć. Wynika to z faktu, że legalizacja pracy jest ściśle powiązana z legalizacją pobytu, a utrata pracy prowadzi w zasadzie do utraty legalności pobytu¹. Nowa forma zezwolenia na pracę mogłaby zatem być wydawana cudzoziemcowi na zatrudnienie w konkretnym zawodzie lub wykonywanie pracy określonego rodzaju. Byłaby oczywiście określona czasem (jednak nie krótszym niż rok, a optymalnie – minimum dwuletnim). Mogłaby ewentualnie też być ograniczona terytorialnie – do określonego województwa lub kilku województw.

Jeśli chodzi o ułatwienie procedur legalizujących zatrudnienie cudzoziemców i cudzoziemek, to zmiany w tym zakresie mogą i powinny zająć na różnych poziomach. Wielu pracodawców i pracodawczyń podczas badania fokusowego zwracało uwagę, że niezwykle dużym ułatwieniem byłoby wprowadzenie zasady, że **pracę cudzoziemca lub cudzoziemki uważa się za legalną od chwili złożenia przez pracodawcę wszystkich wymaganych dokumentów dotyczących legalizacji pracy** oraz podpisania odpowiednich umów z pracownikiem czy pracownicą i zgłoszenia ich do ubezpieczenia społecznego (o ile miałyby to zastosowanie w przypadku konkretnej pracy). Wówczas to na urzędach spoczywałby obowiązek szybkiego rozpatrywania spraw, a opóźnienia w tym zakresie nie obciążałyby niepotrzebnie przedsiębiorstw ani cudzoziemskich pracowników lub pracownic. Zatem otrzymanie zezwolenia na pracę czy oświadczenia

¹ I choć istnieje przepis (art. 123 ustawy o cudzoziemcach) pozwalający na poszukanie nowego pracodawcy lub pracodawczynie, to, po pierwsze, dotyczy on jedynie osób posiadających jednolite zezwolenie na pobyt czasowy i pracę, a po drugie, z uwagi na długotrwałość procedur okres poszukiwania pracy ograniczony do 30 dni jest zbyt krótki, by znaleźć nowego pracodawcę i oficjalnie zalegalizować swoją pracę u niego.

o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca jedynie potwierdzałoby legalność zatrudnienia. Ustawiałaby ona z chwilą wydania negatywnej decyzji w tym przedmiocie (odmowy wydania zezwolenia/oświadczenia). By zapobiec nadużyciom, urzędy mogłyby ewentualnie być uprawnione do wydawania decyzji zakazujących poszczególnym przedsiębiorstwom stosowania ułatwionej drogi legalizacji pracy z uwagi na potwierdzone wcześniej łamanie przez nich prawa pracy lub prawa migracyjnego. Kolejną ważną zmianą systemową byłoby okazanie większego zaufania cudzoziemcom i cudzoziemkom, którzy do tej pory postępowali legalnie, tzn. pracowali legalnie, odprowadzali wszystkie wymagane prawem składki oraz podatki. Po pewnym czasie (np. 3 latach) takiej pracy **cudzoziemcy otrzymywaliby generalne zezwolenie na legalny pobyt oraz pracę w Polsce na okres np. 5 lat**. Cieszyliby się zatem prawem nie tylko do swobodnej zmiany pracodawcy czy pracodawczyni, ale także zawodu lub sektora zatrudnienia, jak również ewentualnego miejsca pobytu w Polsce. Zdecydowanie uelastyczyłoby to rynek pracy oraz zmniejszyło obciążenie urzędów zajmujących się legalizacją pracy czy pobytu. Jeśli po tym 5-letnim okresie migranci i migrantki nadal przestrzegaliby polskiego prawa oraz płacili podatki, otrzymywaliby prawo do stałego pobytu.

Jeśli chodzi o zmiany o mniejszym zakresie, to wprowadzić należałoby **automatyzację i informatyzację całego systemu legalizacji pracy cudzoziemców i cudzoziemek**. System ten w całości mógłby funkcjonować on-line bez konieczności pojawiania się pracodawców czy pracodawczyń w urzędach. Wszystkie składane dokumenty mogłyby być potwierdzane podpisem elektronicznym (lub analogicznymi systemami, np. profilem zaufanym na platformie e-PUAP). W ten sposób pracodawca lub pracodawczyni wypełniałby wniosek on-line, załączali do niego skany odpowiednich dokumentów i albo od ręki mogliby wygenerować odpowiednie zezwolenie/oświadczenie, jeśli wniosek ten przeszedłby ocenę formalną (która często jest wystarczająca nawet zgodnie z obecnymi przepisami), albo też po weryfikacji wniosku przez urzędnika lub urzędniczkę taki dokument legalizacyjny mogliby automatycznie wygenerować z systemu po 2–3 dniach. W ten sam sposób, przez ten sam system można byłoby jednocześnie składać wniosek o dokonanie tzw. testu rynku pracy (jeśli byłby wymagany w konkretnym przypadku). Jego wynik byłby też automatycznie załączany do systemu bez konieczności wykonywania żadnych dodatkowych aktywności przez pracodawcę lub pracodawczynię. Istnienie centralnego systemu pozwalałoby każdemu urzędowi łatwo zweryfikować legalność zatrudnienia danego cudzoziemca czy cudzoziemki. Patrząc na obecny proces legalizacji zatrudnienia, wydaje się, że w zdecydowanej większości przypadków po spełnieniu przez pracodawców lub pracodawczynie wszystkich wymagań formalnych właściwe zezwolenie lub oświadczenie jest wydawane bez dokonywania jakiegokolwiek dodatkowej oceny merytorycznej przez urzędników czy urzędniczki.

W najbliższej przyszłości konieczne jest także szybkie i zdecydowane zwiększenie zatrudnienia w urzędach legalizujących pracę – zarówno w urzędach wojewódzkich, jak i w starostwach powiatowych. Czas oczekiwania na wydanie tych dokumentów, szczególnie w urzędach wojewódzkich, jest niewyobrażalnie długi i znacznie przekracza ustawowe terminy. Wynika to z tego, że w ciągu ostatnich 3–4 lat liczba składanych wniosków zwiększyła się kilkakrotnie, natomiast liczba obsługujących ich pracowników oraz pracowniczek pozostała na tym samym poziomie lub niewiele wzrosła.

Jak zaznaczyliśmy wcześniej, wsparcia wymagają też sami pracodawcy i pracodawczynie. W tym zakresie można wskazać dwie główne rekomendacje. Z jednej strony na pewno należy **dążyć do poszerzenia ich wiedzy o sposobach i możliwościach legalnego zatrudniania cudzoziemców i cudzożemek** oraz o prawnych uwarunkowaniach z tym związanych. Samo prawo niewątpliwie wymaga uproszczenia, bo w obecnym gąszczu procedur pracodawcy się gubią, a są przecież zobowiązani przestrzegać tych przepisów i sprawdzać legalność pobytu oraz pracy zatrudnionych w swoich firmach osób spoza UE, a za niedopełnienie tych obowiązków mogą ich spotkać poważne konsekwencje. Poza świadomością prawną należałoby jednak także **zwiększać otwartość na zatrudnianie osób z zagranicy**. Badania pokazują, że część pracodawców i pracodawczyń nie robi tego z uwagi na różnego rodzaju uprzedzenia wobec cudzoziemców i cudzożemek, szczególnie pochodzących z bardziej odległych kultur czy krajów. Taka zamknięta postawa może prowadzić do ograniczenia rozwoju polskich przedsiębiorstw, a co za tym idzie – i polskiej gospodarki.

Ważną rolę do odegrania w tym zakresie mają także organizacje pracodawców i pracodawczyń. Od kilku lat stają się coraz bardziej aktywne, lobbując na rzecz zmian prawnych dotyczących zatrudniania osób spoza UE. Poza tym jednak warto, by wspierały swoich członków oraz członkinie także w rozwiązywaniu ich drobniejszych problemów. Jednym z takich działań, wskazywanym przez naszych badanych, byłoby np. **wsparcie w organizacji szkoleń BHP w obcych językach dla zagranicznych pracowników i pracownic**. Pracodawcy zgłaszali to jako jedno z ważnych ograniczeń w ich działalności, które w sumie można rozwiązać w dość prosty sposób.

Ostatnia grupa rekomendacji związana jest z szeroko rozumianą **integracją cudzoziemców i cudzożemek w Polsce**. Jako państwo nie możemy popełnić błędu naszych zachodnich sąsiadów i patrzeć na zagranicznych pracowników oraz pracowniczki jako na „siłę roboczą”. Nie możemy też zakładać, że są oni jedynie czasowym rozwiązaniem, a kiedy nie będą potrzebni naszej gospodarce, to wrócą do swoich krajów pochodzenia. Doświadczenia innych państw pokazują, że tak się nie stanie. Zatem planując politykę migracyjną dotyczącą legalizacji pracy obcokrajowców i obcokrajowczyń, musimy patrzeć na nią całościowo. Nie przyjeżdżają do nas bowiem pracownicy czy pracowniczki, tylko ludzie, którym należy zapewnić odpowiednie działania zwiększające integrację w polskim społeczeństwie i zachęcające do migracji osiedleńczych, do przyjazdów całymi rodzinami. Dobrym pomysłem jest zgłaszany przez rząd postulat zezwoleń małżeńskich (Osiecki 2018), gdy zezwolenie na pracę otrzymywałby także od razu małżonek cudzoziemskiego pracownika czy pracownicy. Ale to oczywiście za mało. **Konieczne jest stworzenie możliwości nauki języka polskiego** (dla pracodawców jest to niezwykle ważny element, decydujący o zatrudnieniu osób spoza UE, o czym wielokrotnie wspominali), wsparcie **dla dzieci** z doświadczeniem migracyjnym w polskich szkołach, ponieważ w opinii nauczycieli i nauczycielek obecne rozwiązania się nie sprawdzają (Wójcik 2018), itp. Do wielu działań można wykorzystać fundusze unijne – obecnie jest to Fundusz Azylu, Migracji i Integracji (FAMI), który na razie cały czas jest wykorzystywany przez Polskę w bardzo niewielkim stopniu. Do tych działań warto **dopuszczać i zaprosić organizacje społeczne** – udowodniły już one swoją wiedzę i skuteczność na tym polu, a więc stratą byłoby zmarnowanie tego potencjału.

Konieczne jest również skierowanie działań do polskiego społeczeństwa, by

zmienić jego nastawienie do migrantów i migrantek na bardziej otwarte.

W ostatnich latach wiele działań zmierzało niestety w odwrotnym kierunku, a odsetek Polek i Polaków niechętnych przyjazdowi do naszego kraju osób z innych państw wyraźnie wzrósł. Koniecznie należy odwrócić ten trend. Cudzoziemcy i cudzoziemki nie będą bowiem przyjeżdżać do Polski i tu pracować, jeśli będą spotykali się z niechęcią Polaków i Polek, w tym z różnymi rodzajami przemocy.

Nie wolno wreszcie zapominać o **wsparciu migrantów i migrantek, którzy zostali wykorzystani przez polskich pracodawców i pracodawczynie.** Takie zjawisko należy ograniczać, a osobom nim dotkniętym pomagać, co podkreślali badani przez nas pracodawcy i pracodawczynie. Niestety obecnie taki system wsparcia nie istnieje. Wykorzystani cudzoziemcy i cudzoziemki nie mają się dokąd zwrócić po pomoc prawną i pozaprawną. Organizacji społecznych, które się taką pomocą zajmują, jest mało i są niedofinansowane. Przede wszystkim brakuje jednak skutecznych rozwiązań systemowych, z których można byłoby skorzystać, walcząc o prawa osób wykorzystanych (por. Słubik [red.] 2014). Jednym z ważnych działań w tym zakresie powinno być **pozbawienie Państwowej Inspekcji Pracy jej funkcji karno-sledczych**, sprawdzających legalność pracy cudzoziemców i cudzozimek oraz karzących ich za wykonywanie pracy bez właściwych zezwoleń. PIP – podobnie jak przy polskich pracownikach i pracowniczkach – powinien być wyłącznie instytucją wsparcia i pomocy, do której można się zwrócić bez obawy o negatywne konsekwencje związane z tym działaniem (Klaus 2011: 48).

Podaż pracowników i pracownic na polskim rynku pracy ulega zmniejszeniu. Wpływ na to mają przede wszystkim takie czynniki demograficzne, jak systematycznie malejąca od lat 60. XX wieku dzietność (wyjątkiem był tutaj boom urodzeń na początku lat 80.), starzenie się społeczeństwa oraz kolejne fale emigracji z Polski (w latach 80., a następnie po wejściu Polski do Unii Europejskiej, czyli w latach 2005–2010). Zgodnie z prognozami GUS-u już w 2035 roku co czwarty Polak (ok. 27%) będzie na emeryturze (GUS 2014: 151). Zarówno Rządowa Rada Ludności, jak i wiele stowarzyszeń pracodawców (np. Związek Przedsiębiorców i Pracodawców, Pracodawcy RP, Konfederacja Lewiatan) sygnalizują, że jednym ze sposobów na radzenie sobie z kryzysem demograficznym i jego skutkami na rynku pracy, fiskalnym i ubezpieczeń społecznych jest szersze otwarcie polskiego rynku pracy dla imigrantów i imigrantek z krajów spoza Unii Europejskiej.

Dane zbierane przez różne organizacje (zarówno firmy prywatne, np. Work Service czy Personnel Service, jak i ośrodki badawcze, np. Ośrodek Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego czy Politechnikę Opolską) sugerują, że pracodawcy rzeczywiście coraz częściej zatrudniają pracowników z zagranicy. Widać to też w danych publikowanych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej², zgodnie z którymi w ostatnich kilku latach skokowo rośnie liczba wydawanych zezwoleń na pracę, jak również oświadczeń o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca. Informacja o tym, kto i jakich pracowników zatrudnia, cały czas jest jednak fragmentaryczna. Czerpać ją można głównie z mediów i – ujmując to zagadnienie jednak wycinkowo – raportów z badań odnoszących się albo do zatrudniania konkretnych grup cudzoziemców i cudzoziemek, np. grup narodowościowych (np. z Ukrainy czy Wietnamu), albo do zatrudniania w określonych regionach (np. województwie opolskim czy mazowieckim), albo do zatrudniania według określonego typu zezwolenia/dokumentu uprawniającego do podjęcia zatrudnienia w Polsce (np. na podstawie oświadczeń). Tymczasem kwestia zatrudniania cudzoziemców, potrzeby oraz prawne i pozaprawne bariery widziane oczyma pracodawców wymagają dogłębnego rozpoznania. Tylko wtedy będzie można całym procesem odpowiednio zarządzać, to jest odpowiadać (np. poprzez dostosowanie rozwiązań prawnych) na potrzeby pracodawców i wspomagać ich, choćby oferując poradnictwo prawne.

Dotychczas prowadzone badania pracodawców i pracodawczyń³ sugerują, że:

- ok. 10–15% pracodawców i pracodawczyń zatrudnia obecnie lub zatrudniało w przeszłości cudzoziemców i cudzoziemek;
- w przedsiębiorstwach, które mają doświadczenie w zatrudnianiu osób z zagranicy, w większości przypadków zatrudnione były one do prac prostych (fizycznych lub przy produkcji);
- przedsiębiorstwa, które mają doświadczenie w zatrudnianiu imigrantów/imigrantek, to głównie przedsiębiorstwa z branży przemysłowej, budowlanej, handlu i rolnictwa;
- przedsiębiorstwa, które mają doświadczenie w zatrudnianiu imigrantów/imigrantek, to głównie duże firmy, ale też małe i średnie przedsiębiorstwa z dużych i średnich miast;
- prawie 1/3 przedsiębiorców i przedsiębiorczyń deklaruje, że byłaby skłonna w przyszłości zatrudnić imigrantów/imigrantki, a 12–15% z nich deklaruje, że zamierza ich zatrudnić w najbliższym czasie; większość osób, które zadeklarowały taki zamiar, to właściciele dużych przedsiębiorstw z województw zachodnich i centralnych;

² <https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/>

³ Na podstawie podsumowania badań: Work Service 2015, Personnel Service 2018 oraz raportu z badania dla Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich pt. „Zatrudnienie w Polsce imigrantów/ mniejszości etnicznych 2011–2013 oraz wpływ zjawisk emigracyjnych i imigracyjnych na rynek pracy” pod red. Marcina Pierzchały z 2014 roku.

wśród atutów pracowników i pracownic cudzoziemskich wymieniane są: lojalność, sumienność, znajomość języków obcych, doświadczenie międzynarodowe i chęć podejmowania prac, których nie chcą podejmować pracownicy lokalni;

wśród barier najczęściej wskazywane są bardzo ogólnie sformułowane uwarunkowania i ograniczenia prawne, niski poziom informacji o możliwości zatrudniania cudzoziemców/cudzożemek, brak zapotrzebowania, brak aplikacji ze strony cudzoziemców/cudzożemek i niedostosowanie firmy do wielokulturowego środowiska współpracy.

Nawet pobieżna refleksja nad powyżej przedstawionymi wynikami wskazuje, że choć w miarę dokładnie wiadomo, jakie przedsiębiorstwa i branże mają doświadczenie w zatrudnianiu imigrantów i imigrantek, to wiedza o tym, co do ich zatrudniania zniechęca pracodawców i pracodawczynie niemających takiego doświadczenia, jest niewielka. Co więcej, choć wyraźna jest preferencja dla pracowników i pracownic z wschodniej granicy, większość zatrudniających deklaruje, że pochodzenie etniczne, bliskość kulturowa czy religia nie mają dla nich znaczenia i nie wskazuje na istnienie barier integracyjnych jako wyzwań lub wskazuje je na ostatnim miejscu. Większość deklaruje też, że niższy koszt pracy cudzoziemskiej nie jest już jej głównym atutem, jako że oczekiwania płacowe mocno się wyrównały. Biorąc jednak pod uwagę ogólnopolskie sondaże opinii i postaw wobec cudzoziemców i cudzożemek (por. Wysieńska-Di Carlo 2018) oraz wyniki testów dyskryminacyjnych (Wysieńska, Wencel 2013), założyć można, że deklarowana otwartość jest związana raczej z efektem społecznych oczekiwań niż faktycznymi preferencjami. Wskazuje też na to unikanie odnoszenia się do barier integracyjnych jako powodu niezatrudniania osób z zagranicy. Ponadto wskazywanie na lojalność, elastyczność i sumienność pracowników i pracownic cudzoziemskich sugeruje także, że nadal oczekiwane jest ich wyższe przywiązanie do pracodawcy i elastyczność wobec jego lub jej wymagań, co jest podstawowym elementem branym pod uwagę przy ich zatrudnianiu.

Celem opisywanego w niniejszym raporcie badania było zebranie informacji pozwalających na systematyczny opis i porównanie podstawowych charakterystyk firm zatrudniających cudzoziemców i cudzożemki w porównaniu do firm ich niezatrudniających bez względu na lokalizację siedziby przedsiębiorstwa lub kraju pochodzenia zatrudnianych osób. Staraliśmy się też zebrać jak najwięcej informacji na temat cech osób pochodzących spoza Unii Europejskiej zatrudnionych w polskich firmach. Przygotowane przez nas narzędzia badawcze pozwoliły również na zebranie bardziej szczegółowych niż w innych badaniach opinii na temat tego, które dokładnie elementy postępowania związanego z zatrudnianiem cudzoziemców i cudzożemek sprawiają przedsiębiorcom i przedsiębiorczynom najwięcej problemów i dlaczego (w ich opinii) właśnie te.

W badaniu wykorzystaliśmy zarówno ustrukturalizowane, jak i nieustrukturalizowane narzędzia badawcze. W pierwszej części raportu przedstawiamy wyniki badania przeprowadzonego na próbie 303 pracodawców i pracodawczyń przy zastosowaniu Komputerowo Wspieranego Wywiadu Online (CAWI; Computer Assisted Web Interview), w którym wszyscy respondenci i respondentki odpowiadali na te same pytania ankietowe. W drugiej części przedstawiamy wnioski z trzech wywiadów grupowych przeprowadzonych na przedstawicielach i przedstawicielkach mikro-, małych i średnich przedsiębiorstwach w dwóch różnych województwach. Na koniec podsumowujemy oba badania i na ich podstawie formułujemy podstawowe rekomendacje.

Opis próby

Aby uzyskać przekrojowy obraz pracodawców i pracodawczyń, którzy zatrudniają cudzoziemców i cudzoziemki spoza UE lub ich nie zatrudniają, a także by zebrać opinie na temat procedur oraz kosztów i korzyści zatrudniania osób wymagających uzyskania różnych form zezwolenia przed podjęciem pracy, przeprowadziliśmy quasi-ilościowe badanie na pracodawcach i pracodawczyniach z mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw. Przez quasi-ilościowość rozumiemy tutaj fakt, że ani dobór próby nie był losowy, ani kwoty wyznaczone na wielkość przedsiębiorstwa nie odzwierciedlały struktury populacji przedsiębiorstw. Według danych GUS (PARP 2017) struktura populacji przedsiębiorstw ze względu na wielkość wygląda następująco: 96% stanowią mikroprzedsiębiorstwa (zatrudniające do 10 osób), 3% to przedsiębiorstwa małe (11–50 zatrudnionych), a 0,8% to przedsiębiorstwa średnie (między 51 a 250 zatrudnionych).

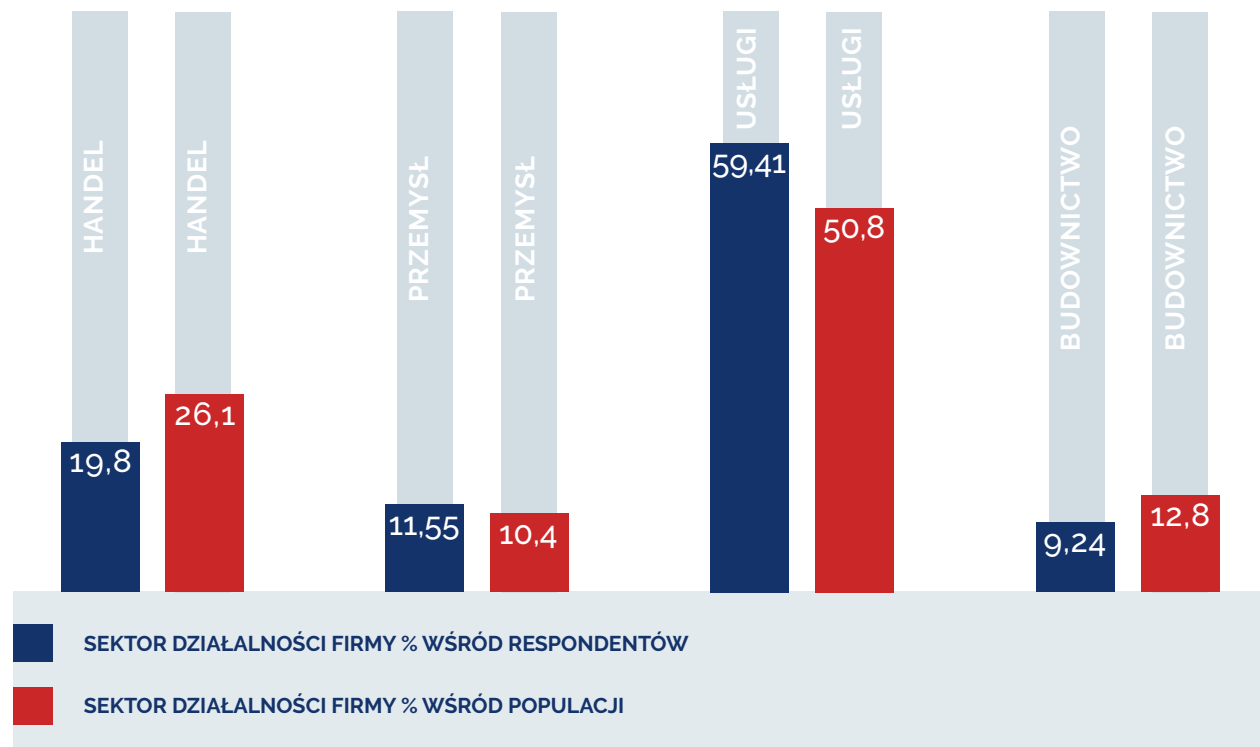
Duże firmy (zatrudniające powyżej 500 osób) stanowią minimalny odsetek pracodawców i pracodawczyń w Polsce (0,2%) i choć prawie połowa z nich (według własnych deklaracji) zatrudnia cudzoziemców i cudzoziemki, to (a) rzadko potrzebują prawnego wsparcia; (b) często są to oddziały międzynarodowych korporacji, które charakteryzują się specyficznymi regułami zatrudniania i poszukiwania pracowników i pracownic; (c) ze względu na rozbudowany aparat PR-owy i lobbystyczny są w stanie bezpośrednio dotrzeć do ustawodawców i osób podejmujących decyzje. Dlatego zdecydowaliśmy się nie uwzględniać ich w naszej próbie.

Biorąc pod uwagę fakt, że wykorzystanie losowego doboru próby przedsiębiorstw wiązałoby się z małą liczbą obserwacji wśród przedsiębiorców zatrudniających więcej niż 10 osób, oraz ze względu na koszty przeprowadzenia badania na próbie losowej zdecydowaliśmy się na wykorzystanie kwotowego doboru przedsiębiorstw ze względu na ich wielkość i przeprowadzenie badania na osobach zarejestrowanych w panelu internetowym jednej z firm badawczych (szczegóły poniżej). W zrealizowanej próbie znalazło się zatem po 101 osób reprezentujących mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa.

Respondentami i respondentkami w badaniu („osoby reprezentujące firmy”) byli właściciele/właścicielki lub współwłaściciele/współwłaścicielki przedsiębiorstw, członkowie lub członkinie ich kadry zarządzającej lub osoby prowadzące własną działalność gospodarczą. Zależało nam, żeby dotrzeć do osób, od których faktycznie zależy zatrudnianie i strategiczne kierunki rozwoju firmy. Należy jednak zwrócić uwagę, że zajmowane stanowisko/funkcja pełniona w firmie nie były weryfikowane. Ze względu na zastosowany sposób zbierania danych (ankieta CAWI) dobór respondentów i respondentek odbywał się na podstawie deklaracji w odpowiedzi na pytanie o typ zatrudnienia i pełnioną w firmie funkcję.

Struktura przebadanych przedstawicieli i przedstawicielek firm uwzględniała jednak strukturę populacji ze względu na podstawowy sektor działalności. Zależało nam bowiem, żeby uchwycić te branże, w których jest największe zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców i cudzozimek. Poniżej znajduje się zestawienie struktury przedsiębiorstw ze względu na branżę w obrębie populacji i przebadanej próby.

Rysunek 1. Struktura firm ze względu na podstawowy sektor działalności ogółem i w próbie



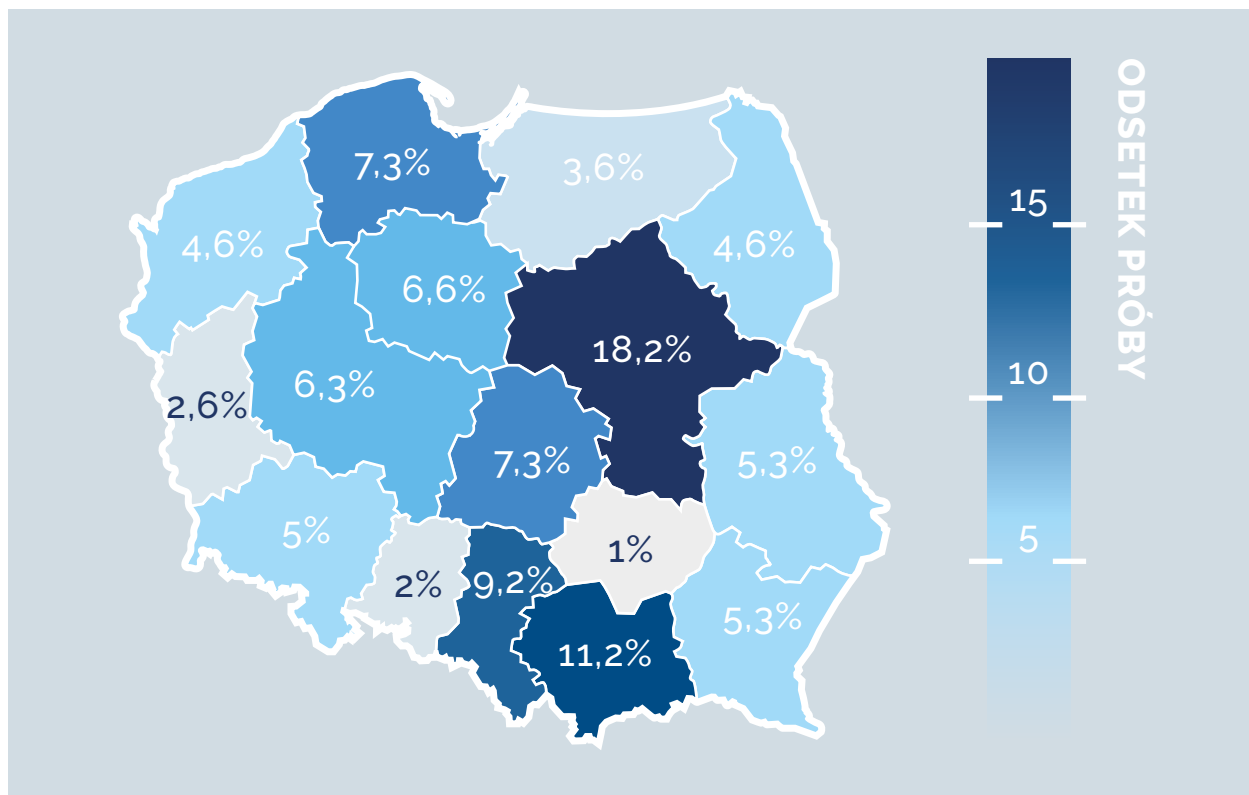
Rozkład liczbowy respondentów i respondentek ze względu na klasyfikację głównej działalności wg PKD jest przedstawiony w Tabeli 1. Najwięcej firm reprezentowało działalność usługową niezaklasyfikowaną w innych kategoriach, budownictwo, handel i rolnictwo.

Tabela 1. Liczba (N) i odsetek respondentów/respondentek wg PKD

Główna działalność wg PKD	N	%
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	25	8,25
Górnictwo i wydobywanie	4	1,32
Przetwórstwo przemysłowe	15	4,95
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię	6	1,98
Dostawa wody; ścieki i odpady; rekultywacja	6	1,98
Budownictwo	39	12,87
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa samochodów	30	9,9
Transport i gospodarka magazynowa	8	2,64
Działalność zw. z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	10	3,3
Informacja i komunikacja	10	3,3
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	19	6,27
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	6	1,98
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	24	7,92
Działalność w zakresie administrowania i działalność wspierająca z wykluczeniem agencji zatrudnienia	3	0,99
Edukacja	12	3,96
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	14	4,62
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	8	2,64
Pozostała działalność usługowa	64	21,12
Ogółem	303	100

Struktura próby była też zróżnicowana ze względu na siedzibę firmy (województwo). Zależało nam bowiem, żeby zebrać informacje ze wszystkich regionów w Polsce, zarówno tych, w których wskaźniki przedsiębiorczości są wysokie (np. z województw mazowieckiego, pomorskiego czy wielkopolskiego), jak i tych, gdzie te wskaźniki są relatywnie niskie (np. z województw warmińsko-mazurskiego, podkarpackiego i lubelskiego). Rozkład geograficzny respondentów i respondentek przedstawiony jest na Rysunku 2.

Rysunek 2. Odsetek respondentów/respondentek wg województwa



Opis narzędzia

Ankieta składała się z pięciu części. Część pierwsza obejmowała 5 pytań o charakterze metryczkowym, pozwalających na taki dobór próby, żeby zrealizować założone kwoty dotyczące wielkości firmy i podstawowej branży działalności, a także na zapewnienie zróżnicowania ze względu na województwo, w którym firma ma siedzibę. W tej części znajdowało się też pytanie o typ zatrudnienia/funkcję pełnioną w firmie przez respondenta lub respondentkę. Pytanie to, jak wspomnieliśmy, służyło wyselekcjonowaniu jedynie tych osób, które są decyzyjne w danym przedsiębiorstwie. Część ta zawierała też pytanie o płeć respondenta/respondentki, aby dostosować formę językową pozostałych pytań do płci osoby wypełniającej ankietę.

Druga część ankiety obejmowała kilkanaście pytań dotyczących zatrudnionych cudzoziemców i cudzożemek oraz planów związanych z ich rekrutacją w najbliższych latach. Zadawane były one wyłącznie tym osobom, które odpowiedziały twierdząco na pytanie o to, czy zatrudniają osoby spoza UE (pytanie to zadawane było jako pierwsze w tej części). Osoby, których firmy nie zatrudniały imigrantów/imi-grantek spoza UE, w tej części odpowiadały wyłącznie na pytania dotyczące planów ich zatrudnienia w przyszłości. Wszystkie pytania oprócz jednego miały charakter zamknięty z kafeterią odpowiedzi.

Część trzecia ankiety dotyczyła opinii na temat procedur zatrudniania osób spoza UE. Wyróżniliśmy sześć elementów procedury związanej z uzyskiwaniem zezwoleń na pracę⁴ i poprosiliśmy osoby wypełniające ankietę – jednak wyłącznie te, które zatrudniają osoby spoza UE lub rozważają ich zatrudnienie w najbliższej przyszłości – o ocenę uciążliwości każdego z nich. Założyliśmy bowiem, że osoby, które ani nie zatrudniają, ani nie planują zatrudniać cudzoziemców i cudzożemek spoza UE, nie będą orientować się w szczegółach procedur uzyskiwania zezwoleń. Osoby te zapytaliśmy za to o ogólny poziom ich znajomości prawa dotyczącego zatrudniania cudzoziemców i cudzożemek (w przeważającej większości osoby te odpowiedziały, że w tych przepisach się nie orientują bądź orientują słabo). Część tę zamykało pytanie o chęć podniesienia kwalifikacji w tym zakresie, które zostało zadane wszystkim osobom uczestniczącym w badaniu. Wszystkie pytania w tej części miały charakter zamknięty z kafeterią odpowiedzi.

Część czwarta ankiety zawierała pytania (nieco ponad 20) dotyczące stosunku wobec pracowników i pracownic cudzoziemskich. Pytania te miały na celu uchwycenie nie tylko ewentualnych stereotypów dotyczących obcokrajowców i obcokrajowczyń, lecz także preferencji związanych z pochodzeniem etnicznym osób spoza UE. Część pytań w tej części (wyróżniona w tekście literą „a” przy numerze) została przedstawiona jako stwierdzenia pochodzące od pracodawcy, o którym niedawno było głośno w mediach, ponieważ zatrudnił on dużą liczbę pracowników z Indii. Żeby uniknąć podejrzeń ze strony ankietowanych, że sytuacja ta jest zmyślona, siedziba firmy zawsze była w innym (choć sąsiadującym) województwie, a branża – niesprecyzowana. Stwierdzenia te dotyczyły zagadnień wcześniej już poruszanych w ankiecie. Interesowało nas, na ile respondenci i respondentki zmieniają swoje wcześniejsze odpowiedzi, jeśli otrzymają swego rodzaju „rekomendację” od osoby do nich podobnej. Odpowiedzi na te różne pytania staramy się w tekście analizować łącznie.

Podobnie jak w części drugiej i trzeciej, również pytania w części czwartej miały charakter zamknięty z kafeterią odpowiedzi.

Część piąta zawierała pytania o charakterze *stricte* metryczkowym – o wiek i wykształcenie respondentów/respondentek, ich doświadczenie w pracy za granicą, dokładną nazwę stanowiska/funkcji pełnionej w firmie oraz działalność firmy według klasyfikacji PKD.

Wypełnienie ankiety zajmowało nie więcej niż 15–20 minut (do 15 minut w przypadku wersji ankiety dla osób niezatrudniających cudzoziemców/cudzożemek i do 20 minut w przypadku osób zatrudniających).

⁴ Celowo wyłączyliśmy z tej części uzyskanie oświadczeń o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca jako szybką i prostą formę legalizacji zatrudnienia (przynajmniej do chwili wypełnienia ankiety). Niestety badanie przeprowadzone zostało w okresie przejściowym, czyli w początkach obowiązywania nowych regulacji prawnych dotyczących systemu oświadczeń, które zostały dodatkowo sformalizowane, oraz po wprowadzeniu nowych form zezwoleń na pracę sezonową (w wyniku konieczności implementacji dyrektyw UE). Nowe przepisy spowodowały wydłużenie się czasu oczekiwania na ich wydanie. Respondenci w naszym badaniu nie mogli mieć jednak jeszcze doświadczeń w stosowaniu tej formy legalizacji, gdyż regulacje te obowiązywały wówczas zbyt krótko. Obecnie okazuje się, że ich skomplikowanie i wydłużenie okresu wydawania zezwoleń stały się dużym problemem dla pracodawców, szczególnie jeśli dotyczą one prac sezonowych, gdy trudno jest precyzyjnie ustalić ich początek, np. zbioru owoców. Z badań Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wynika, że czas wydania stosownych zezwoleń nie jest dłuższy, niż przewidują to przepisy i wynosi 5 dni przy oświadczeniach i 6 dni przy zezwoleniach na pracę sezonową (PAP 2018). Dla wielu rolników jest to jednak czas zbyt długi (por. np. Kondziotka 2018).

Sposób i termin przeprowadzenia badania

Badanie zostało przeprowadzone na członkach i członkiniach Ogólnopolskiego Panelu Badawczego Ariadna, w którym zarejestrowanych jest ponad 100 tysięcy osób, w dniach od 1 do 26 lutego 2018 roku. Zaproszenie do udziału w badaniu wysłane zostało do wszystkich uczestników/uczestniczek panelu i spośród tych, którzy odpowiedzieli na zaproszenie, na podstawie pytań w pierwszej części ankiety selekcjonowano osoby spełniające kryteria zdefiniowane w założeniach badania. Oznacza to, że przedsiębiorcy i przedsiębiorczynie, którzy zdecydowali się na udział w badaniu, mogą charakteryzować się pewnymi szczególnymi i niekontrolowanymi przez nas cechami, np. wysoką motywacją do dzielenia się swoimi opiniami, czasem, jakim dysponują poza pracą. Ograniczenie to trzeba mieć na uwadze, formułując jakiegokolwiek wnioski na temat ogółu przedsiębiorców/przedsiębiorczyń w Polsce.

Badanie grup fokusowych

W celu pogłębienia wiedzy na temat tego, jak pracodawcy i pracodawczynie postrzegają kwestie strukturalnego niedopasowania na rynku pracy, uciążliwość procedur oraz rolę pracowników i pracownic spoza UE, przeprowadziliśmy badania fokusowe w trzech grupach w dwóch różnych województwach. Grupy fokusowe zebrały się w pierwszym tygodniu kwietnia 2018 roku, a badanie zrealizowała firma Biostat.

Charakterystyki grup

W badaniu udział wzięli właściciele i właścicielki, dyrektorzy i dyrektorki, kierownicy i kierowniczkę działów lub osoby odpowiedzialne za strategię personalne i zatrudnianie w reprezentowanych firmach (dalej: osoby decyzyjne). Badanie przeprowadzone zostało w trzech grupach; w każdej dokładnie połowa reprezentowanych firm zatrudniała, a połowa nie zatrudniała osób spoza UE:

grupa 1 – osoby decyzyjne z mikroprzedsiębiorstw z województwa wielkopolskiego; grupa składała się z 6 osób; grupa była zbalansowana ze względu na płeć; reprezentowane działalności to branża meblowa, naprawa komputerów/programowanie, florystyka i budownictwo;

grupa 2 – osoby decyzyjne z małych przedsiębiorstw z województwa pomorskiego; grupa składała się z 4 osób; reprezentowane branże to budownictwo, energetyka i działalność związana z rekreacją; w tej grupie były 3 kobiety i 1 mężczyzna;

grupa 3 – osoby decyzyjne ze średnich przedsiębiorstw z województwa wielkopolskiego; grupa składała się z 6 osób; reprezentowane działalności to handel (w tym sprzedaż samochodów), logistyka i usługi; grupa składała się z 5 mężczyzn i 1 kobiety.

Szczegółowy cel badania

Przez moderowaną wymianę opinii między tymi, którzy zatrudniają osoby spoza UE, i tymi, którzy tego doświadczenia nie mają, chcieliśmy pogłębić naszą wiedzę o tym, które elementy legalnego zatrudniania cudzoziemców i cudzożemek są w oczach osób decyzyjnych rzeczywistym wyzwaniem, a które są wynikiem wyobrażeń o uciążliwości procedur i skąd (według badanych) te wyobrażenia się wzięły. Co więcej, chcieliśmy się też dowiedzieć, co pracodawcy i pracodawczynie w ogóle wiedzą na temat różnych form zatrudniania cudzoziemców i czy mają świadomość wprowadzanych i postulowanych zmian w tym prawie.

Pozwolenie na wymianę uwag na temat rzeczywistych i wyobrażonych trudności pomiędzy tymi, którzy zatrudniają, i tymi, którzy nie zatrudniają, miało też służyć wypracowaniu pewnej wartości dodanej – niezależnie od tego, jak bardzo „nieprzedsiębiorcy” lub „ważni przedsiębiorcy” będą przekonywać, że można (i warto) zatrudniać cudzoziemców i cudzożemek, to nikt nie odniesie się do obaw konkretnych osób lepiej niż inna osoba z tego samego regionu (więc mająca do czynienia z tą samą administracją lokalną), prowadząca przedsiębiorstwo o podobnej wielkości itp. W ten sposób pracodawcy i pracodawczynie mogli też podzielić się doświadczeniem, wskazać, na co zwracać uwagę, jakie kanały rekrutacji w regionie są najlepsze itp.

Ponadto chcieliśmy się też dowiedzieć, jakie inne (niż prawne) wyzwania, które zniechęcają do zatrudniania cudzoziemców i cudzożemek lub pojawiają się po zatrudnieniu cudzoziemców i cudzożemek, dostrzegają badani.

Poruszane tematy

Scenariusz badania podzielony był na trzy części/tematy orientujące dyskusję.

Pierwszy temat odnosił się do kwestii strukturalnego niedopasowania na rynku pracy i kwestii prawnych dotyczących zatrudniania cudzoziemców i cudzożemek. W tej części uczestnicy i uczestniczki dyskutowali takie zagadnienia, jak:

- jakich pracowników i pracownice najtrudniej zrekrutować;
- jakie są przepisy dotyczące zatrudniania pracowników i pracownic cudzoziemskich i które są najbardziej problematyczne;
- które elementy procedury związanej z uzyskaniem zezwolenia na pracę dla osoby spoza UE stanowią największe wyzwanie.

Drugi temat dotyczył kwestii związanych z oczekiwaniami wobec zatrudnianych, w tym zatrudnianych osób spoza UE i ewentualnej oceny wyzwań odnośnie do zatrudniania cudzoziemskich pracowników i pracownic. W tej części dyskusji uczestnicy i uczestniczki dyskutowali takie kwestie, jak:

- jakie są główne bariery zatrudniania osób spoza UE;
- jakie są wyobrażenia dotyczące motywacji i kwalifikacji osób spoza UE na rynku pracy w Polsce;
- jak w praktyce badani radzą sobie z różnorodnością zatrudnianych pracowników i pracownic spoza UE.

Ostatni temat dotyczył postulatów co do wsparcia zarówno ze strony instytucji administracji publicznej, jak i organizacji pozarządowych, w tym zrzeszeń pracodawców. W tej części (której jednak poświęcono najmniej czasu) osoby, które wzięły udział w badaniu, koncentrowały się na określonych typach wsparcia oczekiwanego ze strony stowarzyszeń pracodawców i pracodawczyń oraz innych organizacji pozarządowych.

Chcielibyśmy jeszcze podkreślić, że mimo zróżnicowania ze względu na doświadczenie zatrudniania osób spoza UE i branżę oraz dyskusowanie zagadnień, które w ogólnej populacji są szczególnie polaryzujące (jak np. związanych ze stereotypami dotyczącymi pracowników i pracownic zagranicznych oraz płci), dyskusje przebiegały bez zakłóceń. Ponadto przy interpretacji wyników grup fokusowych trzeba zwrócić uwagę na następującą kwestię – choć jest to narzędzie badawcze pomocne przy mapowaniu kwestii istotnych dla określonych grup badanych, pozwala ono jedynie na określenie, jak uczestnicy i uczestniczki reagują na określone pytania i bodźce w kontekście konkretnej grupy, to jest wchodząc w interakcję z innymi (konkretnymi) badanymi i moderatorem lub moderatorką. Mówiąc inaczej, być może inne argumenty i inne przykłady zostałyby przywołane, gdyby grupa była inna. A zatem, choć na podstawie przeprowadzonego badania możemy zilustrować, jak jego uczestnicy i uczestniczki formułowali swoje przekonania, nie możemy formułować żadnych tez na temat tego, dlaczego takie, a nie inne argumenty zostały przytoczone. Co więcej, grupy mają najczęściej tendencje do konsensusu, co oznacza, że przy interpretacji wyników badań fokusowych najwięcej ciekawych informacji daje zestawienie opinii w przypadku niezgody, nie zaś gdy osoby biorące udział w badaniu się ze sobą zgadzają.

Wyniki badań

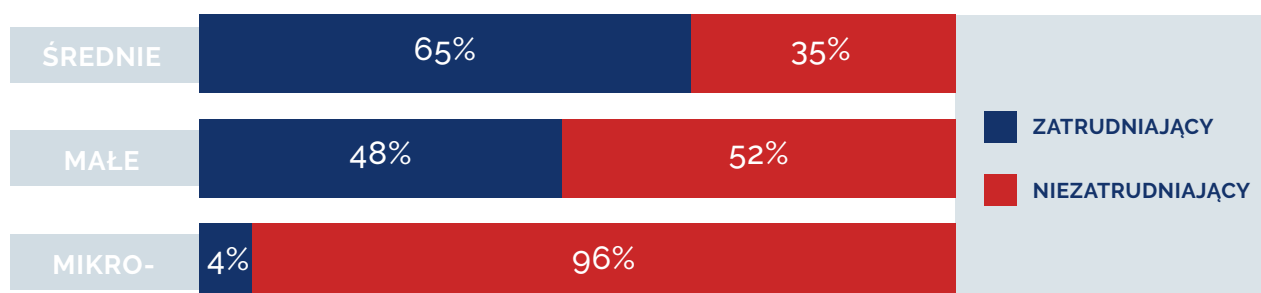
Zanim przejdziemy do omówienia wyników, chcielibyśmy jeszcze zdefiniować podstawowe terminy, których używamy w niniejszym raporcie. Przez pracownika i pracownicę spoza Unii Europejskiej (UE) rozumiemy każdą osobę, która nie posiada obywatelstwa żadnego z krajów należących do UE ani Norwegii, Szwajcarii czy Islandii. Do pracowników spoza UE nie wliczamy też uchodźców ani osób ubiegających się o nadanie ochrony międzynarodowej. Gdy piszemy o firmach, odnosimy się jedynie do przebadanych firm. Wszelkie statystyki i wnioski dotyczą zatem jedynie przebadanych firm, chyba że zaznaczono inaczej. Przez firmy zatrudniające rozumiemy firmy, które zatrudniają osoby spoza UE, natomiast przez firmy niezatrudniające rozumiemy firmy, które osób spoza UE nie zatrudniają.

Firmy zatrudniające i niezatrudniające – krótka charakterystyka

Wśród przebadanych firm 39% (n=118) zatrudnia osoby spoza UE, podczas gdy 61% (n=185) ich nie zatrudnia. Jak zilustrowano to na Rysunku 3, najwyższy odsetek zatrudniających osoby spoza UE jest wśród firm średniej wielkości, ale prawie połowa małych firm również korzysta z cudzoziemskiej siły roboczej. Wśród mikrofirm tylko 4% zadeklarowało, że obecnie zatrudnia osoby spoza UE. Wyjaśnień, dlaczego odsetek zatrudniających osoby spoza UE jest tak niski wśród mikrofirm, jest wiele. Po pierwsze, do mikrofirm zaliczamy osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą, które nie zatrudniają nie tylko osób spoza UE, ale w ogóle nikogo. Po drugie, jest także możliwe, że właściciele mikrofirm zatrudniają cudzoziemców/cudzoziemki, ale na umowy cywilnoprawne (umowy zlece-

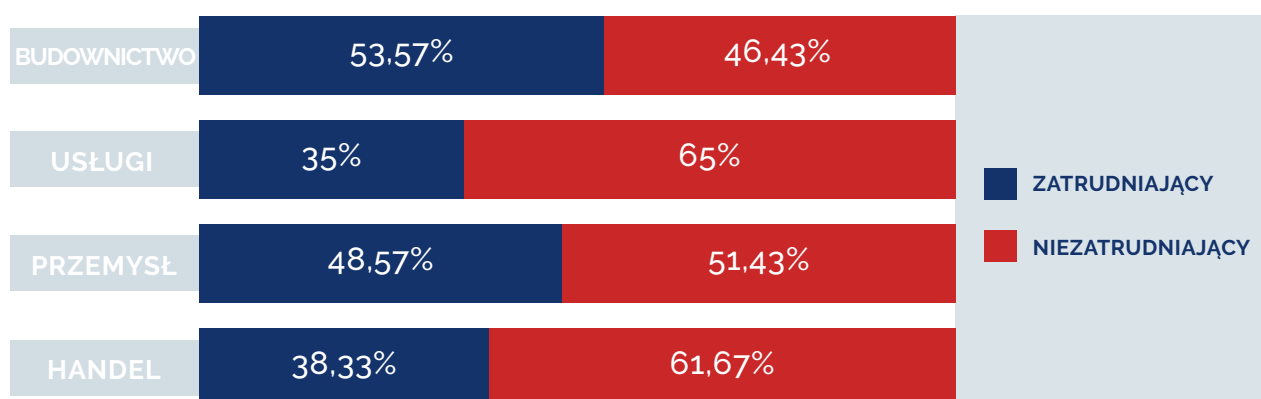
nia lub o dziecko), sezonowo lub bez jakiejkolwiek umowy. Choć w pytaniu podkreśliliśmy, że chodzi nam o każdy typ zatrudnienia, nawet nieudokumentowany, i choć ankieta była poufna, a wyniki zanonimizowane, możliwe jest, że wśród tej grupy osób prowadzących działalność lęk przed ujawnieniem nieudokumentowanego zatrudnienia był szczególnie wysoki. Jeśli zaś chodzi o zatrudnienie sezonowe lub na umowy cywilnoprawne, to ponieważ pytanie dotyczyło sytuacji aktualnej, a ankieta była przeprowadzana w lutym, szereg firm, które mogą zatrudniać cudzoziemców lub cudzoziemki w okresach nasilonej koniunktury (związanej m.in. z porą roku), mogło – zgodnie z prawdą – odpowiedzieć, że w danej chwili nie zatrudniają, choć miały doświadczenia w ich zatrudnianiu⁵.

Rysunek 3. Wielkość firmy a zatrudnianie osób spoza UE



W naszej próbie relatywnie najwięcej było firm zatrudniających pracowników i pracownice z zagranicy w branży budowlanej. Ponad połowa ankietowanych pracodawców i pracodawczyń z tego sektora zatrudnia obecnie pracowników i pracownice cudzoziemskie. Niewiele niższy jest odsetek zatrudniających wśród tych, którzy zaklasyfikowani zostali do sektora przemysłowego – prawie połowa firm z tego sektora zatrudnia takich pracowników. Najrzadziej imigranci i imigrantki są zatrudniani w sektorze handlu i usług (mniej więcej w co trzeciej ankietowanej firmie).

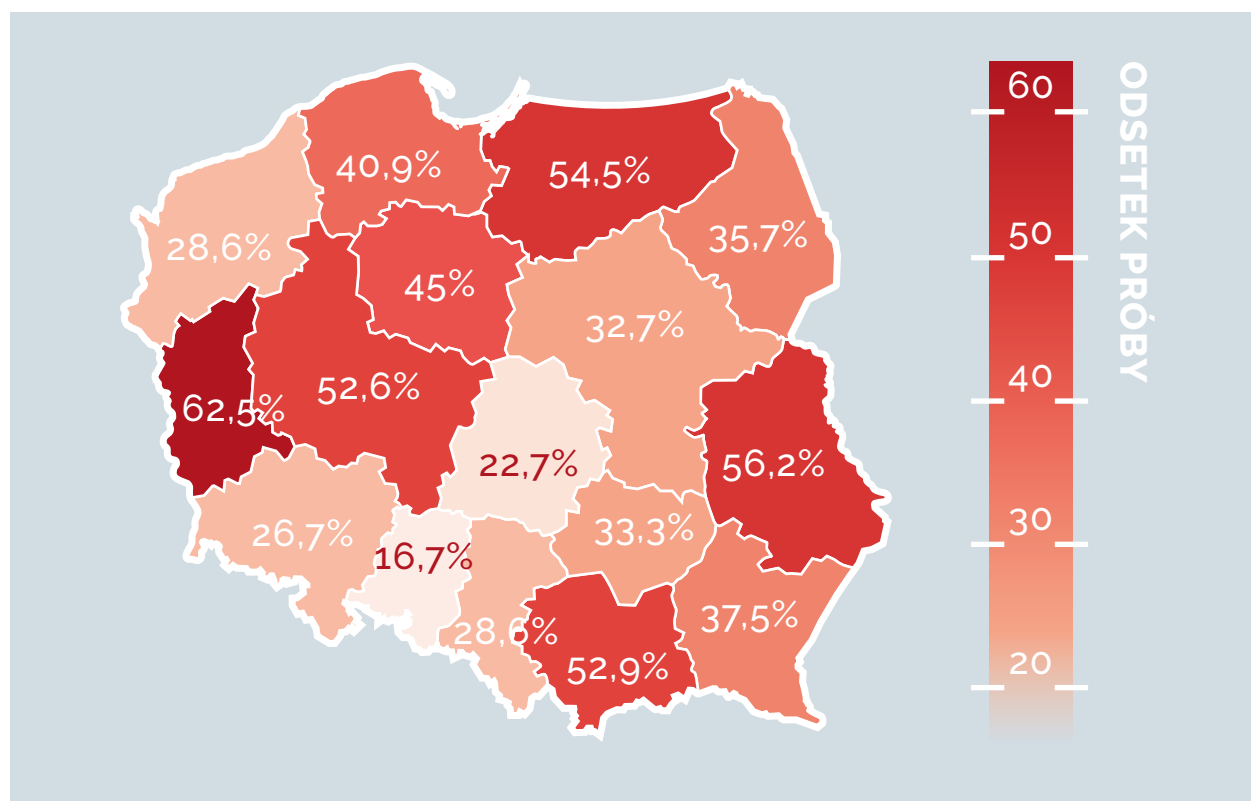
Rysunek 4. Sektor działalności a zatrudnianie osób spoza UE



⁵ W opisie wyników badania przeprowadzonego w grupach fokusowych pojawia się wątek działalności *stricte* sezonowych (wakacyjnych) w firmach, których działalność koncentruje się na usługach rekreacyjnych.

Jeśli chodzi o rozkład firm zatrudniających i niezatrudniających według kryterium geograficznego, to relatywnie najwyższy odsetek zatrudniających wystąpił w województwach lubuskim, lubelskim, warmińsko-mazurskim i wielkopolskim. Wyniki badania są o tyle interesujące, że województwa warmińsko-mazurskie i lubelskie charakteryzują się jednym z najwyższych odsetków bezrobocia (GUS 2018). Biorąc jednak pod uwagę, że w badaniu mamy do czynienia z problemem małej próby, zwłaszcza przy podziale wojewódzkim, oraz z nielosowym doborem firm, liczebności bezwzględne stanowią równie ciekawe zagadnienie. Najwięcej firm zatrudniających cudzoziemców miało siedzibę w województwach małopolskim, mazowieckim i wielkopolskim, przy czym o ile w Małopolsce i Wielkopolsce firm zatrudniających jest (nieznacznie) więcej niż niezatrudniających, o tyle na Mazowszu tych pierwszych jest mniej. Województwo mazowieckie cechuje się jednak nie tylko wysoką koncentracją imigrantów i imigrantek, ale także, wyłączwszy Warszawę, jednym z najwyższych poziomów bezrobocia w kraju (GUS 2018).

Rysunek 5. Siedziba firmy (województwo) a zatrudnianie osób spoza UE



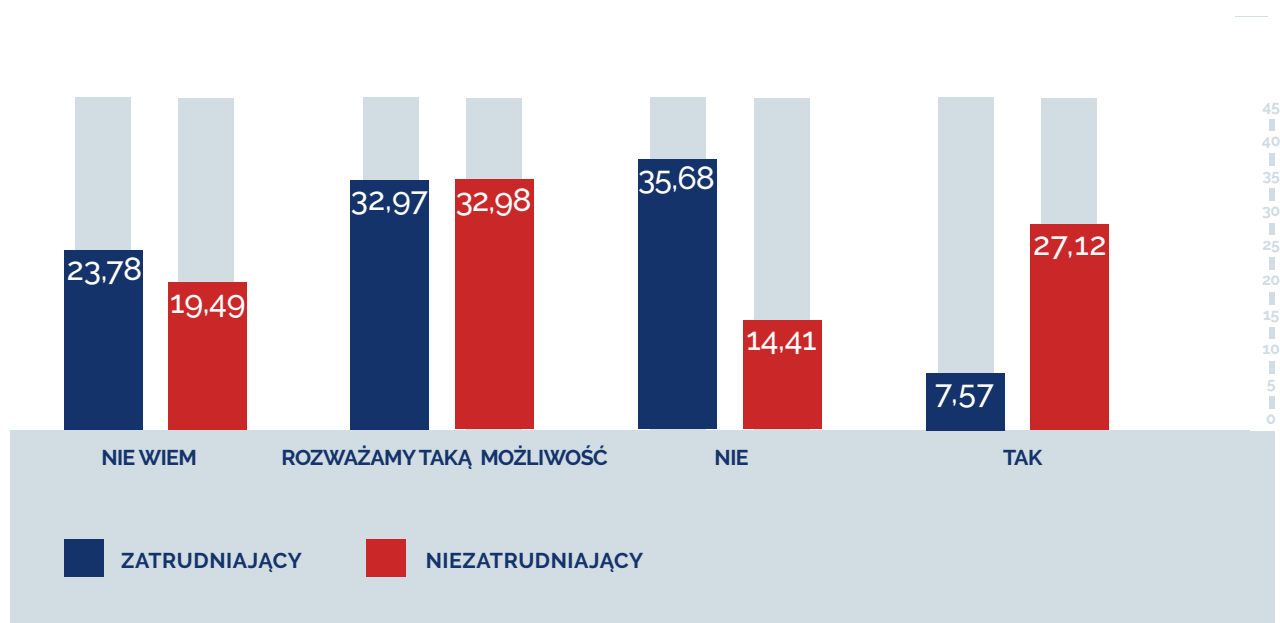
Porównajmy teraz firmy zatrudniające i niezatrudniające ze względu na ich plany dotyczące rekrutacji osób spoza UE w najbliższej przyszłości (w ciągu najbliższych 2 lat). Generalnie dane te wskazują, że firmy, które mają już doświadczenie w zatrudnianiu cudzoziemców, znacznie częściej planują zatrudnienie kolejnych migrantów i migrantek czy też rozważają taką możliwość. Może to wynikać zarówno z ich pozytywnych doświadczeń ze współpracy z takimi pracownikami i pracowniczkami, jak i zaznajomienia się z przepisami migracyjnymi i wypracowania strategii radzenia sobie z formalnymi trudnościami występującymi przy zatrudnianiu obcokrajowców i obcokrajowczyń.

Badane firmy zapytaliśmy, czy planują lub rozważają zatrudnienie osób spoza UE w ogóle i czy planują zatrudnienie osób, które studiują lub kończą studia stacjonarne w Polsce. Jest to o tyle istotne, że w przypadku studentów i studentek

studiów stacjonarnych (niezależnie od tego, czy przebywają na podstawie wizy czy też karty pobytu wydanych w związku ze studiami) zezwolenie na pracę nie jest wymagane, w związku z czym pracodawca lub pracodawczynie unikają kosztów związanych z uzyskaniem zezwolenia oraz mogą zatrudnić taką osobę niejako „od ręki” (bez konieczności czekania na otrzymanie zezwolenia). Ponadto kwalifikacje absolwentów i absolwentek polskich studiów są poparte dyplomem polskiej uczelni wyższej. Rozkłady odpowiedzi na to ostatnie pytanie (przedstawione na Rysunku 6) sugerują, że firmy już zatrudniające wyraźnie częściej deklarują plany zatrudniania studentów i studentek spoza UE niż firmy niezatrudniające. Mniej więcej podobny odsetek zatrudniających i niezatrudniających rozważa taką możliwość. W przypadku jednej i drugiej grupy odsetek osób zdecydowanych zatrudnić imigrantów i imigrantki studiujących w Polsce jest jednak stosunkowo niski.

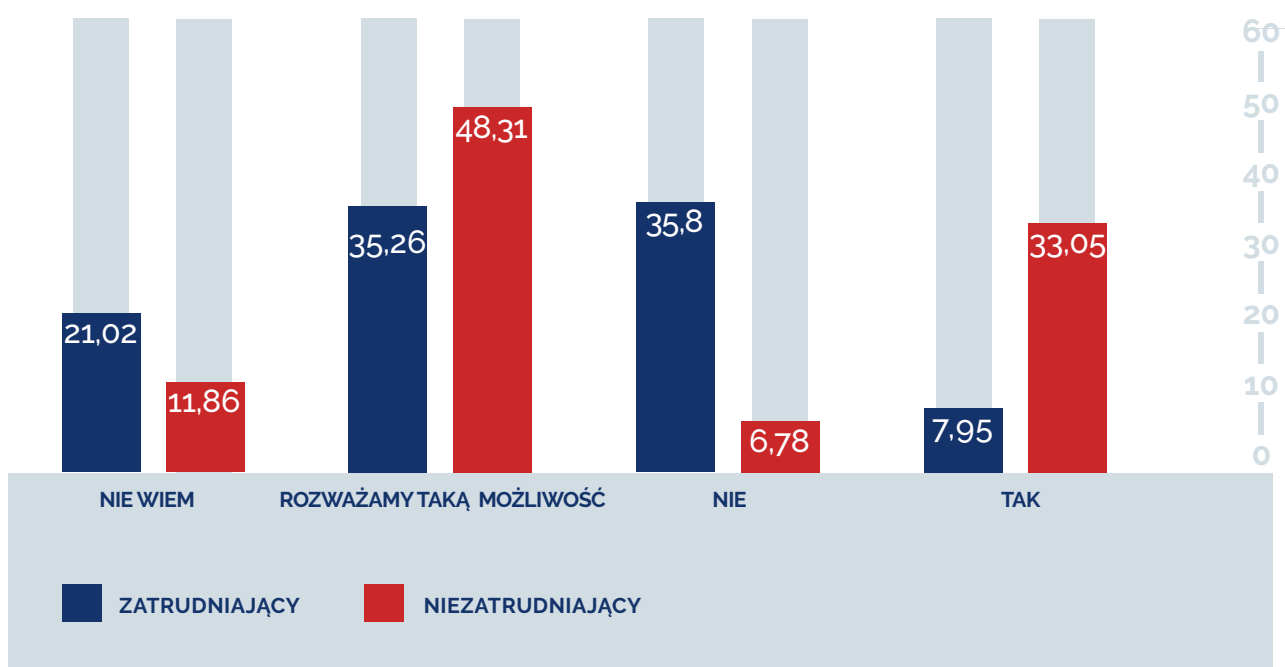
Co więcej, jeśli porównamy plany dotyczące zatrudniania osób studiujących w Polsce do planów zatrudniania cudzoziemców i cudzożemek spoza UE ogółem (Rysunek 7), to zauważymy, że choć wśród niezatrudniających odsetek odpowiedzi pozytywnych („tak” lub „rozważamy taką możliwość”) jest niemal identyczny, to w przypadku firm już zatrudniających odsetek jest wyższy w przypadku planów zatrudniania osób spoza UE „ogółem”. Jedną z możliwych interpretacji jest taka, że – jak wielokrotnie zgłaszali pracodawcy i pracodawczynie zrzeszeni w różnych organizacjach – absolwenci studiów stacjonarnych w Polsce nie posiadają poszukiwanych na naszym rynku pracy kwalifikacji. Pracodawcy i pracodawczynie mogą także potrzebować osób już wykwalifikowanych, niebędących na początku swojej kariery zawodowej i dopiero uczących się zawodu w praktyce. Mogą zatem oczekiwać od razu osób mających potwierdzone w praktyce kwalifikacje i umiejętności, choćby zdobyte za granicą. Z drugiej strony, pracodawcy i pracodawczynie mogą przewidywać, że oczekiwania płacowe absolwentów i absolwentek polskich uczelni (niezależnie od ich narodowości) będą takie same. W jednym i drugim przypadku koszt uzyskania zezwolenia na pracę wydaje się zatem minimalny, biorąc pod uwagę korzyści związane z rekrutacją i zatrudnieniem osoby o odpowiednich kwalifikacjach lub niższych oczekiwaniach płacowych.

Rysunek 6. Plany dotyczące zatrudniania osób spoza UE, które kończą studia w Polsce



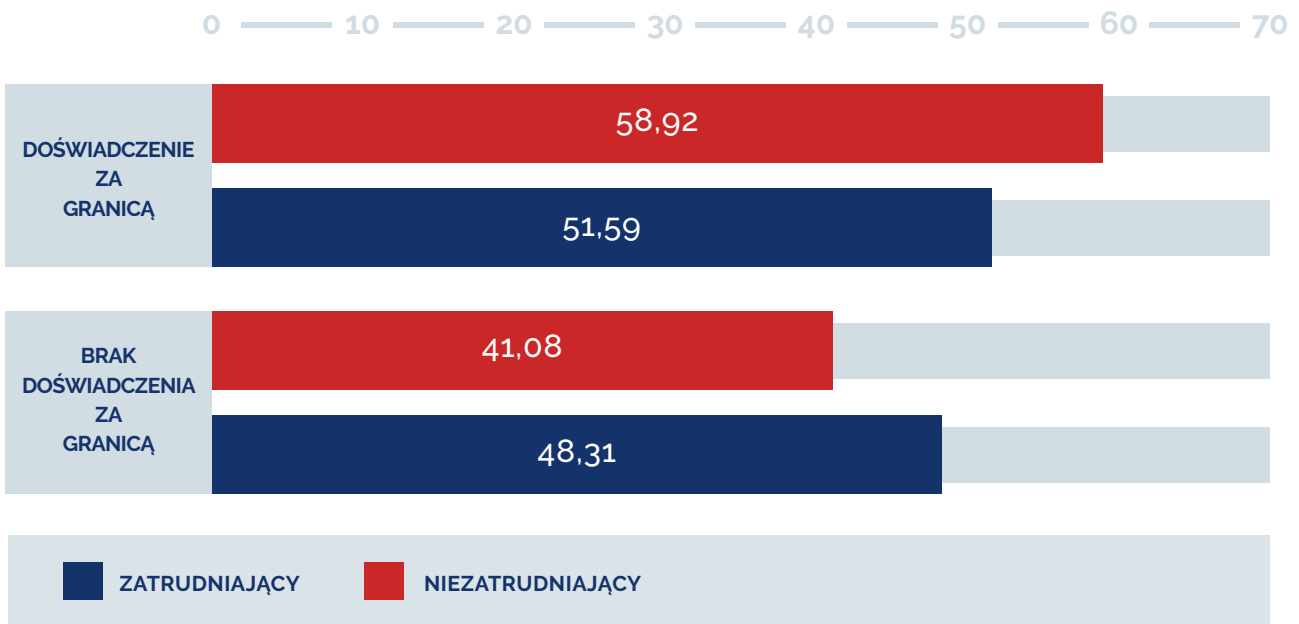
Jak wspomnieliśmy wyżej, plany dotyczące zatrudniania cudzoziemców i cudzożemek „ogółem” są wyraźniej sprecyzowane niż plany zatrudniania osób spoza UE kończących studia dzienne w Polsce, szczególnie wśród firm zatrudniających. Zarówno odsetek odpowiedzi „nie wiem”, jak i odpowiedzi negatywnych jest w tym pytaniu niższy niż w przypadku pytania o plany zatrudniania studentów i studentek. Odsetki odpowiedzi pozytywne są, jak wspomniano, wyższe (Rysunek 7). Co więcej, odsetek firm, które planują lub rozważają zatrudnienie cudzoziemców w ciągu najbliższych 2 lat, jest wyższy niż we wcześniejszych badaniach cytowanych we wstępie. Wśród firm niezatrudniających rozkład odpowiedzi na pierwsze i drugie pytanie jest w zasadzie taki sam. Innymi słowami, wśród firm niezatrudniających mniej więcej jedna trzecia nie planuje zatrudnić osób spoza UE niezależnie od tego, czy skończą studia w Polsce, czy też nie. Głębsza analiza tych danych pokazuje, że nieco ponad 40% firm mikro- i od 22 do 28% firm małych i średnich nie planuje zatrudnić ani absolwentów czy absolwentek, ani cudzoziemców czy cudzożemek w ogóle.

Rysunek 7. Plany dotyczące zatrudniania osób spoza UE ogółem



Spójrzmy też na doświadczenie zatrudnienia za granicą wśród osób zatrudniających i niezatrudniających w naszej próbie. Są one o tyle istotne, że własne doświadczenie emigracji może wpłynąć pozytywnie na chęć zatrudnienia osób innych narodowości. Liczba byłych emigrantów i emigrantek w badanej próbie była zbliżona do liczby osób bez historii migracyjnej. Nieco więcej osób zatrudniających niż niezatrudniających ma doświadczenie pracy za granicą, ale generalnie rzecz biorąc posiada je mniej więcej połowa respondentów i respondentek.

Rysunek 8. Odpowiedzi na pytanie o doświadczenie w pracy za granicą a zatrudnianie pracowników spoza UE



Powody (nie)zatrudniania cudzoziemców i cudzożemek przez badanych

Główną przyczyną, dla której polscy pracodawcy i pracodawczynie rozważają zatrudnianie osób spoza UE, jest niedobór pracowników i pracowniczek na lokalnym rynku pracy. Szczególnie obszernie temat ten był omawiany przez osoby uczestniczące w grupach fokusowych. We wszystkich grupach podniesiono kwestię trudności z rekrutacją pracowników i pracownic wykwalifikowanych (w języku badanych częściej pojawiał się termin „wyspecjalizowani”), a w grupie przedstawicieli przedsiębiorstw średniej wielkości – również osób niewykwalifikowanych. Dla przykładu przyjrzyjmy się takiej wymianie opinii w grupie przedstawicieli średnich firm:

R1: *Dzisiaj rekrutacja wygląda w ten sposób, że ja nie rekrutuję ludzi, tylko, że ja czuję się, że jestem rekrutowany jako pracodawca.*

R4: *Sprzedajemy firmy, bo wszystko, co najlepsze mówimy o firmie, wyciągamy wszystkie najlepsze atuty, żeby tylko pozyskać pracownika.*

R6: *Role się odwróciły [...].*

R4: *To są tzw. łapanki.*

R1: *U mnie w firmie to już jest jako żart niestety, taki trochę śmiech przez łzy, że u nas rekrutacja wygląda w ten sposób, że wystarczy para oczu, dwie kończyny dolne i górne i już się nadaje do pracy, innych oczekiwań już nie mamy.*

Moderatorka: *Mówi Pan na serio?*

R1: *Tak.*

R5: *Coraz bardziej tak to wygląda.*

Moderatorka: *A Pan się dziwi?*

R3: *Tak, ja się dziwię, mam troszeczkę inne [zdanie]. [...] Ja nie uważam,*

żeby to była wada, no, bo my też gdzieś pracujemy i skoro jakiś czas temu był rynek pracodawcy i był „wyzysk”, to my na tym traciliśmy, a teraz sytuacja się odwróciła i tak naprawdę, jeżeli jest przedsiębiorstwo nastawione na zysk albo na sprzedaż, to siłą rzeczy musi bardziej partycypować w kosztach, więc dla mnie, ja tutaj nie postrzegam, żeby to było coś negatywnego.

Powyższa wymiana zdań stanowi też dobry przykład dla kolejnej obserwacji – w każdej grupie część osób winiła za niedobory osób do pracy Program 500+ i inne programy socjalne mające na celu wyrównywanie nierówności. W każdej grupie pojawiła się jednak przynajmniej jedna osoba, która zamiast na brak motywacji do pracy tych osób wskazywała na zbyt niskie stawki oferowane przez polskich pracodawców i pracodawczynie. Spójrzmy np. na następującą wymianę opinii w grupie mikrofirm:

Moderatorka: Macie problem ze znalezieniem pracowników wykwalifikowanych?

Wszyscy: Tak.

R2: Każdy by chciał zatrudnić wykwalifikowanego pracownika. Teraz pomyślałam sobie o mojej siostrze, która działa w gastronomii. Jest dyrektorem dużego hotelu. To ona ma makabrę. Korzysta z biur pośrednictwa pracy, z HR-owców, którzy wyszukują jej pracowników. To od praktycznie managera po kelnera, zwłaszcza, że to jest w okolicach [MIASTO], a nie w samym [MIEŚCIE], to nikt nie chce przyjść do pracy. Ludzie żyją z 500+.

R1: Niech podniesie pensję i nie będzie miała problemu.

R2: Ale przebić [MIASTO] nie jest łatwo, bo oni w sezonie zarabiają tyle, ile tu pracownik musiałby pracować cały rok. Nie stać jej na to.

W grupie osób reprezentujących małe i średnie firmy pojawiła się też kwestia nadpodaży absolwentów i absolwentek uczelni wyższych z kierunków innych niż inżynierskie czy zawodowe i braku osób z wykształceniem zawodowym, czyli wykwalifikowanych robotników i robotnic.

We wszystkich grupach, niezależnie od wielkości reprezentowanych firm, uczestnicy i uczestniczki, zarówno zatrudniający, jak i niezatrudniający, przyznawali, że znalezienie odpowiednich pracowników i pracownic jest problemem (zwłaszcza przy oferowanych stawkach). We wszystkich grupach pojawił się też jednak podział na tych, którzy uważają, że ten problem da się rozwiązać rekrutacją osób spoza UE (głównie zatrudniający), i takich, którzy uważają, że to podejście nie jest właściwe (przede wszystkim niezatrudniający). Wśród osób należących do tej drugiej kategorii najczęściej pojawiały się argumenty dotyczące preferencji klientów i klientek, którzy mogą sobie nie życzyć współpracy z cudzoziemcem lub cudzoziemką, bo klient szybciej zaufa Polakowi, a także – dodatkowo – wskazanie na brak odpowiednich kompetencji językowych migrantów i migrantek.

W związku z rozszerzającym się rynkiem pracownika część pracodawców i pracodawczyń zdecydowało się na zatrudnienie osoby z zagranicy, ponieważ według nich są oni obecnie bardziej zmotywowani do pracy niż Polki czy Polacy:

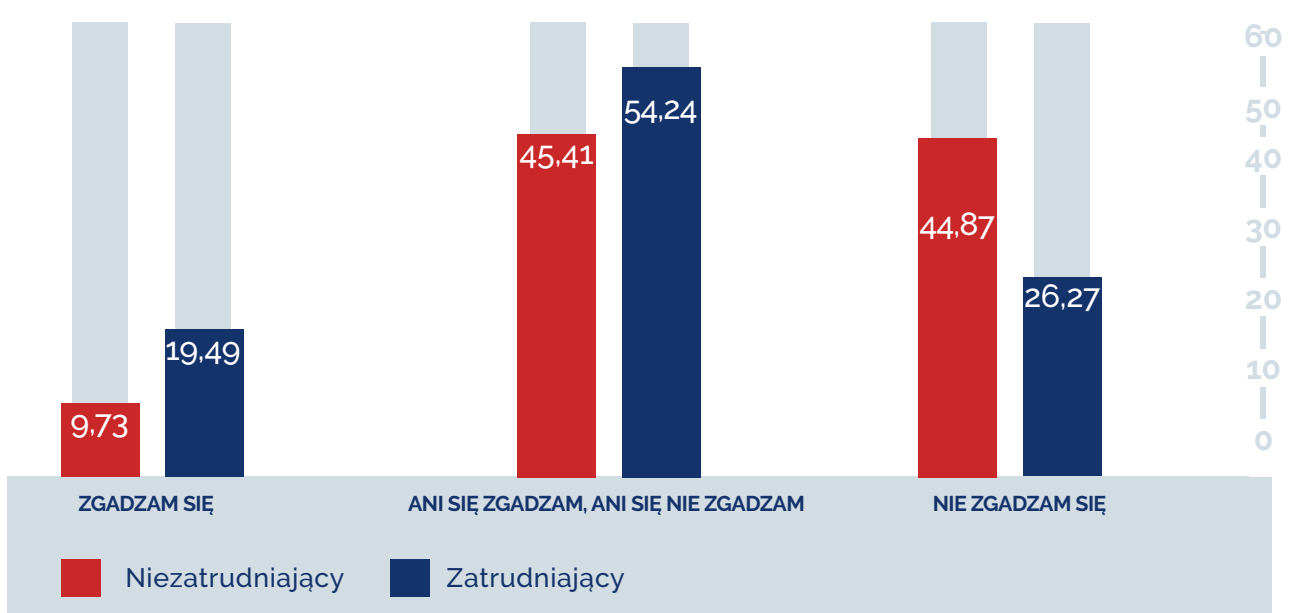
[...] obcokrajowcy, którzy przyjechali już do nas, to są ludzie, których sytuacja zmusiła, żeby szukać gdzie indziej pracy, i oni tą pracę doceniają. Natomiast tam, gdzie są faktycznie Polacy, przychodzą mi na rozmowę...

Podam przykład z życia z pracownikiem, który rozłożył się na kasie z kawą, ze wszystkim, klienci chodzą i jego to nie interesuje i jeszcze jako przełożony przyjeżdżam, a on, patrząc mi prosto w oczy, mówi „To mnie wyp...l”, za przeproszeniem, „Kogo ty tu weźmiesz?”. [...] Ona i tak wie, że jej nie mogę zwolnić, bo nie mam nikogo na jej miejsce.

W związku z tymi brakami zapytaliśmy pracodawców i pracodawczynie o to, kogo by wybrali, mając do wyboru osobę spoza UE oraz pracownika lub pracownicę lokalną o tych samych kwalifikacjach. Pytanie o preferencje zadaliśmy z kilku powodów. Z jednej strony zakładaliśmy, że jeśli czynnikiem decydującym są kompetencje, to wybór powinien być losowy, czyli większość ankietowanych powinna wybrać odpowiedź „Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam”. Z drugiej strony można oczekiwać, że jeśli istnieje – nieujęta w innych pytaniach – „tendencja patriotyczna”, to wyraźna powinna być preferencja dla pracowników i pracownic lokalnych – czyli, w przypadku naszego pytania (rozkład odpowiedzi zaprezentowano na Rysunku 9), przewaga odpowiedzi „Nie zgadzam się”. Preferencja ta powinna być też wyraźna, jeśli rekrutacja osób z zagranicy ma rzeczywiście głównie charakter komplementarny.

Prawie połowa ankietowanych (zarówno zatrudniających, jak i niezatrudniających) wybrała odpowiedź neutralną (czyli wskazującą na wagę kompetencji). Zdecydowanie więcej osób niezatrudniających niż zatrudniających zatrudniłoby Polkę lub Polaka. Wśród zatrudniających aż co piąty respondent i respondentka preferowałaby cudzoziemca lub cudzoziemkę. Na tej podstawie nie da się jednak formułować daleko idących wniosków, ponieważ taki rozkład sugeruje inne niż *stricte* związane z kompetencjami podstawy preferencji wśród przynajmniej części zatrudniających i niezatrudniających.

Rysunek 9. Opinie dot. stwierdzenia „Mając do wyboru pracownika lokalnego i spoza UE o tych samych kwalifikacjach, wybrałbym pracownika spoza UE” a zatrudnianie pracowników spoza UE



Pracodawcy i pracodawczynie mogą nie zatrudniać osób spoza UE z wielu powodów, np.:

- (1) ponieważ w ich regionie nie ma cudzoziemców i cudzożemek o odpowiednich kwalifikacjach (w tym językowych czy do obsługi określonych sprzętów lub programów);
- (2) z powodu faktycznych bądź wyobrażonych wyzwań prawnych związanych z zatrudnieniem osób spoza UE;
- (3) z powodu wyobrażonych bądź faktycznych kosztów rekrutacji osób spoza UE;
- (4) z powodu faktycznych bądź wyobrażonych kłopotów na poziomie relacji z pracownikami i pracownicami lokalnymi;
- (5) z powodu określonych przekonań na temat pracowników i pracownic cudzoziemskich, racjonalności ich zatrudniania itp., w tym także z powodu uprzedzeń wobec cudzoziemców czy cudzożemek (w ogóle lub pochodzących z określonych regionów).

Żeby zobaczyć, do jakiego stopnia te powody – zwłaszcza oczekiwane napięcia między zatrudnionymi oraz przekonania na temat cudzoziemców i cudzożemek – różnicują osoby zatrudniające i niezatrudniające, zapytaliśmy ankietowanych i ankietowane, na ile zgadzają się z szeregiem twierdzeń dotyczących zatrudniania osób z zagranicy⁶. Poniżej przedstawiamy rozkłady opinii dotyczących wybranych stwierdzeń.

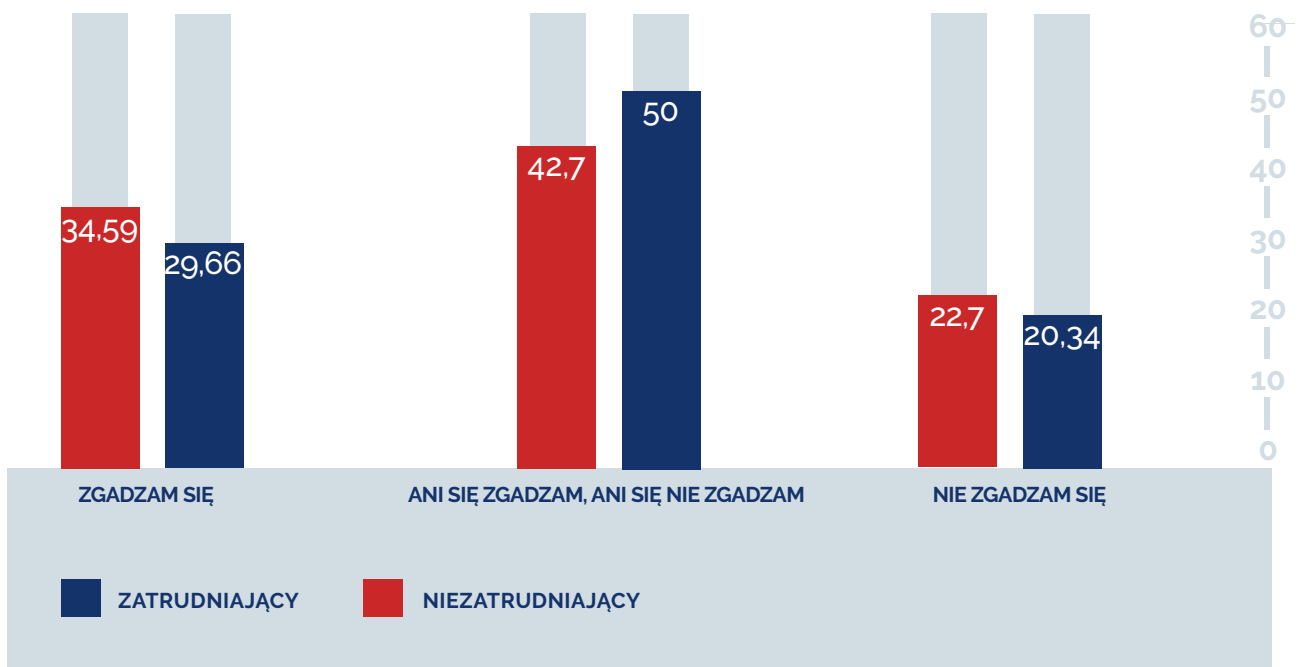
Na początku chcieliśmy sprawdzić, do jakiego stopnia właściciele i właścicielki firm są przekonani, że zatrudnianie osób spoza UE stanowi długofalowe rozwiązanie problemu niedopasowania strukturalnego na rynku pracy. Rozkład odpowiedzi sugeruje, że ankietowani i ankietowane albo nie mają opinii na ten temat (50% zatrudniających i ponad 40% niezatrudniających), albo dostrzegają tyle samo aspektów doraźnych, jak i długofalowych. W jednej i drugiej grupie badanych więcej osób się z tym przekonaniem zgodziło niż nie zgodziło. Warto odnotować, że więcej osób o sprecyzowanych opiniach było wśród niezatrudniających niż wśród zatrudniających.

Odpowiedzi te niezwykle trudno jest interpretować. Mogą one oznaczać, że pracodawcy i pracodawczynie liczą na powrót Polaków i Polek na rynek pracy – albo w związku z ich powrotem z emigracji, albo poprzez wejście młodych, którzy zostaną odpowiednio wykształceni, by zapełnić wolne stanowiska. Podejście to zapewne jest bardziej życzeniowe niż realistyczne, biorąc pod uwagę opisane wyżej problemy demograficzne Polski, jak również brak zainteresowania polskich pracodawców i pracodawczyń zarówno kształceniem nowych kadr wśród młodzieży, jak i przekwalifikowywaniem osób starszych i motywowaniem ich do pozostania na rynku pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego.

Duży odsetek odpowiedzi neutralnych może także świadczyć o tym, że niewielu badanych zastanawiało się głębiej nad tym problemem. Możliwe, że są oni skoncentrowani na bieżącym rozwiązywaniu wyzwań stojących przed ich firmami i raczej nie wychodzą dalej w przyszłość – dotyczącą nie tylko ich przedsiębiorstwa, lecz także rozwoju społecznego w ogóle.

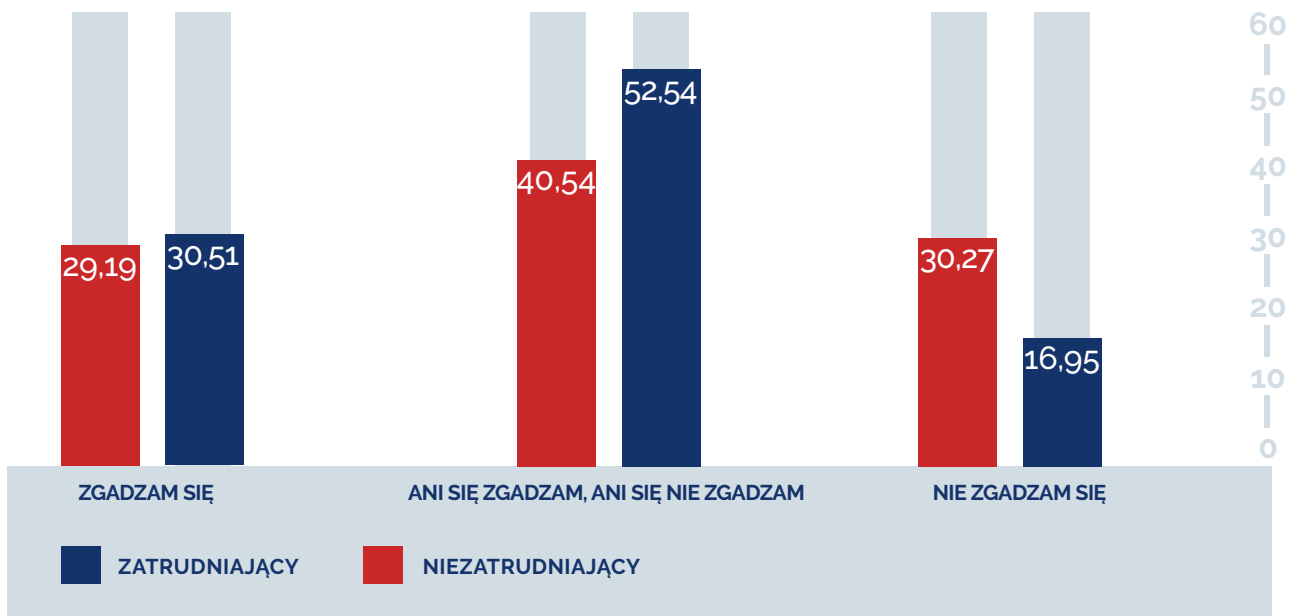
⁶ Respondenci i respondentki oceniali, na ile zgadzają lub nie zgadzają się z danym stwierdzeniem na pięciopunktowej skali od „Zdecydowanie się zgadzam”, przez „Raczej się zgadzam”, „Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam” i „Raczej się nie zgadzam”, do „Zdecydowanie się nie zgadzam”. Dla uproszczenia zsumowaliśmy odpowiedzi „Zdecydowanie się zgadzam” i „Raczej się zgadzam” w jedną kategorię „Zgadzam się” oraz „Raczej się nie zgadzam” i „Zdecydowanie się nie zgadzam” w kategorię „Nie zgadzam się”.

Rysunek 10. Opinie dot. stwierdzenia „Zatrudnianie pracowników spoza UE to tylko doraźne rozwiązanie problemów ze znalezieniem odpowiednich pracowników” a zatrudnianie pracowników spoza UE



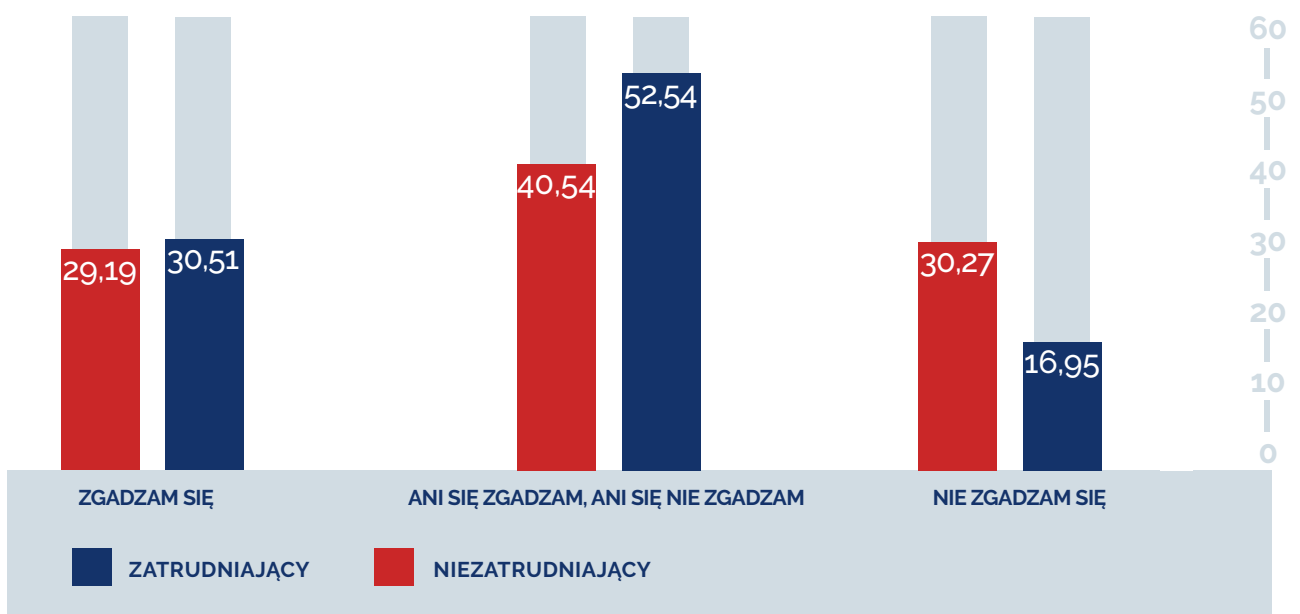
Następne pytanie miało na celu zweryfikowanie tezy, że poza kompetencjami główną motywacją do zatrudniania osób spoza UE jest możliwość niższego ich wynagrodzenia. Najnowsze badania firm wskazują, że pracodawcy i pracodawczynie są świadomi tego, że oczekiwania płacowe pracowników i pracownic lokalnych oraz cudzoziemskich się wyrównały. Z badań przeprowadzonych na zlecenie Personnel Service wynika np., że aż co czwarty pracodawca deklarował, że byłby nawet skłonny zapłacić wyższe wynagrodzenie pracownikowi z Ukrainy niż Polakowi zatrudnionemu na tym samym stanowisku (Personnel Service 2018: 32). Jednak według powszechnej opinii (Andrejuk 2015) cudzoziemcy i cudzoziemki „zabierają” Polakom i Polkom pracę, stosując m.in. dumping płacowy, a co trzeci pracodawca w cytowanym wyżej badaniu twierdził, że obecność Ukraińców i Ukrainek na naszym rynku pracy generalnie ma wpływ na kształtowanie się wysokości wynagrodzeń w Polsce (choć nie sprecyzowano, w jaki sposób) (Personnel Service 2018: 32). Gdy zapytaliśmy naszych respondentów i respondentki, czy zatrudniliby osobę z zagranicy za znacznie niższe wynagrodzenie niż zaoferowałoby Polakom, okazało się, że mniej więcej co trzeci z nich, zarówno wśród zatrudniających, jak i niezatrudniających, byłby skłonny taki dumping płacowy zastosować. Dwa razy więcej niezatrudniających niż zatrudniających taką możliwość odrzuca.

Rysunek 11. Opinie dot. stwierdzenia „Zatrudnił(a)bym więcej pracowników spoza UE, gdyby płaca minimalna dla pracownika zagranicznego mogła być niższa niż dla rodzimego” a zatrudnianie pracowników spoza UE



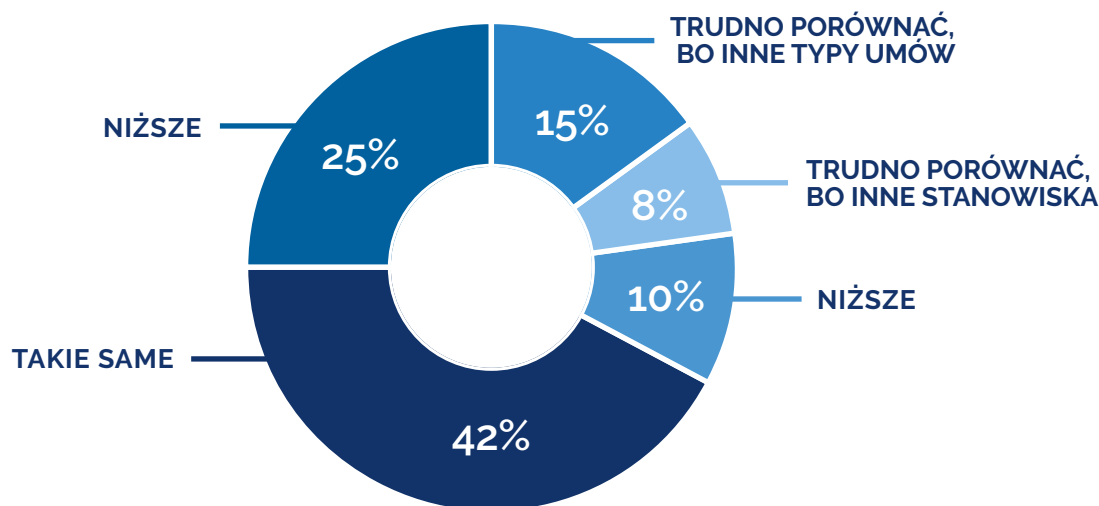
Generalnie (jak wynika z rozkładu opinii przedstawionego na Rysunku 12a) więcej ankietowanych zgodziło się niż nie zgodziło z tezą, że zatrudnianie cudzoziemców lub cudzożemek jest tańsze niż zatrudnianie Polaków lub Polek. Oczywiście jest możliwe, że ankietowani i ankietowane zinterpretowali to pytanie w kategorii kosztów zatrudniania w ogóle (czyli wszelkich opłat ponoszonych przez pracodawcę czy pracodawczynię w przypadku zatrudnienia na etat, w tym kosztów emerytalnych, podatkowych itd.) i założyli (zwłaszcza w przypadku niezatrudniających), że koszty te nie są ponoszone w przypadku zatrudnienia pracowników i pracownic cudzoziemskich. Jednak biorąc pod uwagę, że stwierdzenie to pochodziło (rzekomo) od osoby, która musiała (według polskiego prawa) zatrudnić pracowników cudzoziemskich według tych samych zasad, na jakich zatrudnia się polskich pracowników i pracownice, wydaje się, że pytanie to rzeczywiście oddało ogólne przekonania co do tego, czy zatrudnianie osób spoza UE przynosi w ogólnym bilansie korzyści/oszczędności, których nie przynosi zatrudnianie pracowników i pracownic lokalnych.

Rysunek 12a. Opinie dot. stwierdzenia „Zatrudnianie pracowników spoza UE jest tańsze niż zatrudnianie pracowników lokalnych” a zatrudnianie pracowników spoza UE



Ci sami pracodawcy i pracodawczynie zatrudniającego cudzoziemców lub cudzożemki zapytani w innej części kwestionariusza o faktycznie wypłacane im wynagrodzenie najczęściej deklarowali, że płacą im tyle samo, co pracownikom i pracownicom polskim zatrudnionym na tych samych stanowiskach. Jedynie jedna czwarta ankietowanych przyznała, że płaci im mniej niż pracownikom i pracownicom lokalnym.

Rysunek 13. Zarobki osób spoza UE w porównaniu do zatrudnionych Polek i Polaków



Z drugiej jednak strony obywatele i obywatelki Ukrainy coraz częściej nie chcą pracować za bardzo niskie stawki, a pracodawcy są tego świadomi. Tak swoje doświadczenia w tym zakresie przedstawiał jeden ze średnich przedsiębiorców:

[...] byłem zdesperowany w jednym momencie, kiedy już nie potrafiłem zwerbować ludzi do sklepu. Nowa firma, jaka powstawała, wymiatła ludzi z okolicy (zresztą mają bardzo niskie bezrobocie, bo jest bardzo dużo fabryk). Dopiero jak w akcie desperacji zacząłem na słupach rozwieszać kartki, że szukam do pracy, [to zgłosił się] Ukrainiec za Ukraincem, ani jednego Polaka. [...] jak już z ciekawości chciałem nawet zacząć [z nimi] rozmawiać, to nikt nie chciał się zatrudnić za stawkę, którą chciałem zaproponować i temat się urywał. Ekipę w końcu udało mi się zebrać polską, ale fakt, że każdy Ukrainiec, który do mnie dzwonił, jak usłyszał stawkę, to nie chciał przychodzić.

W nieformalnych rozmowach z pracodawcami często wychodzi także, że zatrudnienie pracownika czy pracowniczki spoza UE może być czasem droższe, bo poza kosztami zezwoleń czy oświadczeń (które nie są obecnie aż takie wysokie), mogą dochodzić dodatkowe koszty, np. zapewnienia mieszkania, których czasem oczekują cudzoziemcy i cudzożemki, szczególnie gdy do pracy w małych miejscowościach przyjeżdża ich duża liczba. Czasem też dotyczy to pojedynczych pracowników, jak opowiadali o tym przedstawiciele małych firm:

R1: [...] Czasami jest tak, że jak jest dobry fachowiec, to ja mu płacę tyle samo, co Polakowi, ale dodatkowo doptacam mu 500 zł do mieszkania. Czyli on kosztuje mnie więcej o 500 zł.

R3: To jest magnes, który go tu trzyma.

Z drugiej strony osoby prowadzące małe firmy zwracały także uwagę na wykorzystywanie Ukraińców i Ukrainek przez niektórych polskich pracodawców i pracodawczynie, m.in. poprzez kwatowanie ich w fatalnych miejscach zamieszkania.

Jedna z rozmówczyń, która odwiedziła wiele takich miejsc, tak to wspomina:

Widziałam ok. 11 kwater – warunki takie, że żadne z nas nie spędziłoby tam 5 minut. W jednym z takich hotelowców (bo tego nie można inaczej nazwać) przywitał mnie pan, pokazał mi celę, która miała jeden na trzy metry kwadratowe, i były tam cztery piętrowe łóżka... [...] I mówi, że „to są bardzo lux warunki, [...] jak na Ukrainca, to są świetne warunki. Świetne”.

Wykorzystywanie migrantów i migrantek przez polskich pracodawców i pracodawczynie jest zjawiskiem od lat notowanym w naszym kraju i doświadczanym przez wiele osób spoza UE. Wiele z tych osób liczy się z tym, że podejmując pracę w Polsce, zostaną w jakiś sposób wykorzystane (więcej na temat np. Klaus 2011, Keryk 2018).

Rekrutacja pracowników i pracownic z zagranicy

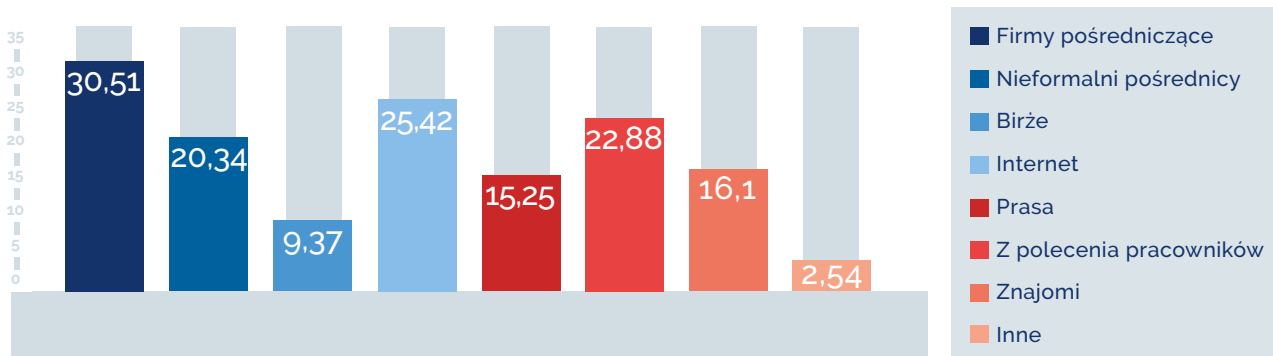
Przyjrzyjmy się teraz najbardziej popularnym wśród przedsiębiorców i przedsiębiorczyń zatrudniających osoby spoza UE kanałom pozyskiwania pracowników i pracownic zagranicznych. Najwyższy odsetek wskazań (niemal jedna trzecia) dotyczy korzystania z firm pośredniczących w ich rekrutacji. Dodatkowo w jednej piątej firm pozyskiwano pracowników i pracownice (także lub wyłącznie) przez pośredników nieformalnych, czyli np. osoby ułatwiające przyjazd cudzoziemcom i cudzoziemkom zza wschodniej granicy (tzw. kierowców⁷).

Co czwarta firma zatrudniająca cudzoziemców i cudzoziemki ogłaszała rekrutację w internecie, w tym na specjalistycznych portalach i forach internetowych lub w mediach społecznościowych. Równie popularnym co internet sposobem pozyskiwania pracowników i pracownic cudzoziemskich jest rekrutacja z polecenia przez osoby aktualnie zatrudnione (Rysunek 14). Tak mały udział internetu wynikać może stąd, że ogłoszenia takie najlepiej zamieszczać na portalach obcojęzycznych i w językach, którymi posługują się cudzoziemcy i cudzoziemki (w polskich realiach – przede wszystkim po ukraińsku lub rosyjsku). Polscy pracodawcy i pracodawczynie mogą nie znać tych języków lub też nie być obeznani z kanałami dojścia do potencjalnych pracowników czy pracownic, np. z nazwami odpowiednich portali, z których oni korzystają. Może być też tak, że nie korzystają z ogłoszeń w internecie, bo inne kanały na chwilę obecną są dla nich wystarczające. Z drugiej jednak strony w badaniu fokusowym kilkoro uczestników i uczestniczek pracujących w małych firmach wskazało, że prowadzili rekrutację przez portale internetowe (w tym ukraińskojęzyczne ich wersje), jak również poszukiwali pracowników i pracownic bezpośrednio za granicą podczas wyjazdów na Ukrainę.

Preferencja dla określonych sposobów rekrutacji może być też związana – z jednej strony – ze specyfiką stanowisk, na jakie poszukiwani są pracownicy i pracownice, a z drugiej – z chęcią uniknięcia kosztów (finansowych i pozafinansowych) związanych z rekrutacją i zatrudnieniem osób spoza UE. Oznacza to, że jeśli rzeczywiście stanowiska, na które brakuje kandydatów czy kandydatek, są stanowiskami trudnymi do obsadzenia na lokalnym rynku pracy, to poszukiwanie osób wykwalifikowanych przez specjalistyczne firmy rekrutacyjne, specjalistyczne portale internetowe czy na podstawie rekomendacji już zatrudnionych wydaje się mieć największe szanse powodzenia. Dodatkowym plusem skorzystania z firmy pośredniczącej jest to, że procedurami legalizacyjnymi zajmuje się ona zazwyczaj we własnym zakresie.

⁷ Ich rola powoli spada, choć nadal są głównymi pośrednikami dla rolników oraz przy innych pracach sezonowych – por. Klaus 2011: 20–21.

Rysunek 14. Kanały rekrutacji pracowników i pracownic cudzoziemskich (ankietowani mogli zaznaczyć więcej niż jeden kanał rekrutacji)



O kanały rekrutacji osób spoza UE zapytaliśmy również w badaniu fokusowym. Zgodnie z oczekiwaniami różnią się one w zależności od wielkości firmy. Mikrofirmy polegają głównie na osobistych kontaktach, rekomendacjach znajomych lub sprawdzonych pracowników i pracownic, albo... podkupują osoby z innych firm i województw:

U mnie było tak, że podkupiłem pracowników tych dwóch z innej firmy. Mam rodzinę w [WOJEWÓDZTWIE], przechodziłem gdzieś, zagadałem i oni tam robili w firmie [BRANŻA], tylko tam marnie płacą. [...] A wiedziałem, że oni tam robią w [WOJEWÓDZTWIE], tam jest inny świat, tu przyjechali do [MIASTO] i mają wyższą pensję.

Pokazuje to, że „drenaż mózgow” ma miejsce nie tylko w przypadku polskich pracowników i pracownic na linii prowincja – miasto, ale też w przypadku osób spoza UE na linii Polska B – Polska A.

O tym, że pracodawcy i pracodawczynie wzajemnie „podbierają” sobie pracowników i pracownice spoza UE, oferując im przede wszystkim wyższe wynagrodzenie, wspomniano wielokrotnie także w trakcie dyskusji wśród przedstawicieli małych firm. Jedna z przedsiębiorczyń opowiadała:

Gdzieś tam dowiedziałam się pokątnie, że jeden deweloper przyszedł na inną budowę, powiedział do budowlanców z Ukrainy: „Daję tyle i tyle”. I wszyscy rzucili te sprzęty i poszli.

Wśród przedsiębiorców i przedsiębiorczyń widać było także obawę, że pracownicy i pracowniczki z Ukrainy mogą w niedalekiej przyszłości wyjechać dalej na Zachód, gdzie otrzymają wyższe wynagrodzenie, jakiego nie są w stanie zaoferować im w Polsce.

W przedsiębiorstwach średniej wielkości dominuje raczej system rekrutacji bezpośredniej – aplikanci i aplikantki zgłaszają swoje CV albo bezpośrednio przez strony internetowe firm, albo zwracają się wprost do określonego punktu działalności danej firmy.

Zarówno w grupie mikro-, jak i małych przedsiębiorstw pojawiły się jednak informacje o korzystaniu przez nie także z formalnych firm pośredniczących w rekrutacji i zatrudnieniu osób spoza UE. Jako plusy takiego rozwiązania wskazywano, że taka firma zapewnia ciągłość podaży pracowników i pracowniczek oraz że łatwiej jej uzyskać wszystkie niezbędne dokumenty i zalegalizować pobyt cudzoziemców i cudzoziemek. Zwracano uwagę, że firma pośrednicząca pilnuje tego, że nawet jeśli jednej osobie spoza UE skończy się prawo do pracy w Polsce, to na jej miejsce od razu jest re-

komendowana inna osoba. Wskazywano także, że firmy te szybciej załatwiają sprawy dotyczące legalizacji pracy w urzędach.

Innym atutem firm pośredniczących była gwarancja, że w przypadku kontroli ze strony Państwowej Inspekcji Pracy nie będzie żadnych problemów, wszystkie dokumenty będą właściwe, a status każdego pracownika – legalny i udokumentowany. Przedstawiciele i przedstawicielki firm zatrudniających, z którymi prowadziliśmy rozmowy, są bowiem świadomi konsekwencji, w tym różnego rodzaju kar, związanych z zatrudnieniem nielegalnym lub zatrudnieniem osób o nieudokumentowanym w Polsce statusie. W obawie przed kontrolą ze strony różnych instytucji dbają zatem o legalność zatrudnienia. W przypadku większych firm wynika to także z większej profesjonalizacji procesu zatrudniania, posiadania wewnętrznych standardów, a także wyspecjalizowanych komórek prawno-kadrowych. Innym powodem, dla którego pracodawcy i pracodawczynie wystrzegają się nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców i cudzoziemek, jest chęć przytrzymania ich w pracy. Muszą im zaproponować atrakcyjniejsze, zatem stałe zatrudnienie, ponieważ boją się, że praca nielegalna może skończyć się szybkim odejściem pracownika czy pracowniczki do innej firmy.

Jednak pomimo korzyści, jakie oferują firmy pośredniczące w zatrudnieniu osób spoza UE, wśród rozmówców i rozmówczyń z grup fokusowych przeważała niechęć do korzystania z ich usług. Panowało bowiem przekonanie, że wiąże się to z wykorzystywaniem i dyskryminacją pracowników i pracowniczek z zagranicy. Pierwszym zasygnalizowanym powodem niechęci była kwestia prowizji pobieranych od osób, którym ułatwiono zatrudnienie. Wydaje się, że dyskutanci i dyskutantki podzielają opinię, że firmy pośredniczące niesprawiedliwie rozliczają się z osobami spoza UE (nt. wykorzystywania pracowników i pracowniczek z Ukrainy przez firmy pośredniczące patrz też Keryk 2018). Ilustruje to wymiana opinii w grupie mikrofirm:

R4: Ja korzystam jeszcze z biur pośrednictwa. Oni szukają i leasingują, wypożyczają tych pracowników [...].

R3: To jest wygodne, zwłaszcza w przypadku sezonowości.

R4: Dotyczy to również pracowników z zagranicy. Teraz jest bardzo dużo firm, które mają takie usługi.

Moderatorka: I te firmy odciążają Pana z formalności?

R4: Tak, podpisuję z nimi bezpośrednio umowę, że te osoby przyszły tutaj do pracy.

R1: Ale jest prowizja.

R4: Oczywiście.

R3: Pan płaci agencji, a ona już się rozlicza z pracownikiem.

R2: Tylko ja myślę, że to jest bardziej krzywdzące dla tych pracowników.

R3: Też mi się tak wydaje.

Drugi powód niechęci związany jest z przekonaniem, że takie firmy utrudniają legalizację zatrudnienia cudzoziemców i cudzożemek firmom, które ich samodzielnie rekrutują. W ten sposób można zinterpretować przedstawioną poniżej wymianę opinii w grupie małych przedsiębiorców:

R1: *Tak, to jest problem. Są takie agencje pracy, które się specjalizują...*

R4: *I mają gdzieś nie wiadomo jakie układy...*

R3: *Dokładnie tak. Mają układy w różnego rodzaju instytucjach i urzędach wydeptaną ścieżkę, albo tylnymi drzwiami... Ja nie chcę nikogo posądzać o korupcję, ale firma, która prowadzi procedurę zatrudnienia dla trzech czy czterech tysięcy Ukraińców i ona w całą kolejkę ich wepchnie przed przedsiębiorcami indywidualnymi, to nie ma szans, żeby się przebić. Większość przemysłu [BRANŻA] (a z tym mam najbliższy kontakt) nigdy się nie bawi w zatrudnianie pojedynczych pracowników. Zleca to zewnętrznej firmie, która dostaje za to odpowiednie wynagrodzenie...*

Prawo dotyczące legalizacji zatrudnienia w opinii badanych

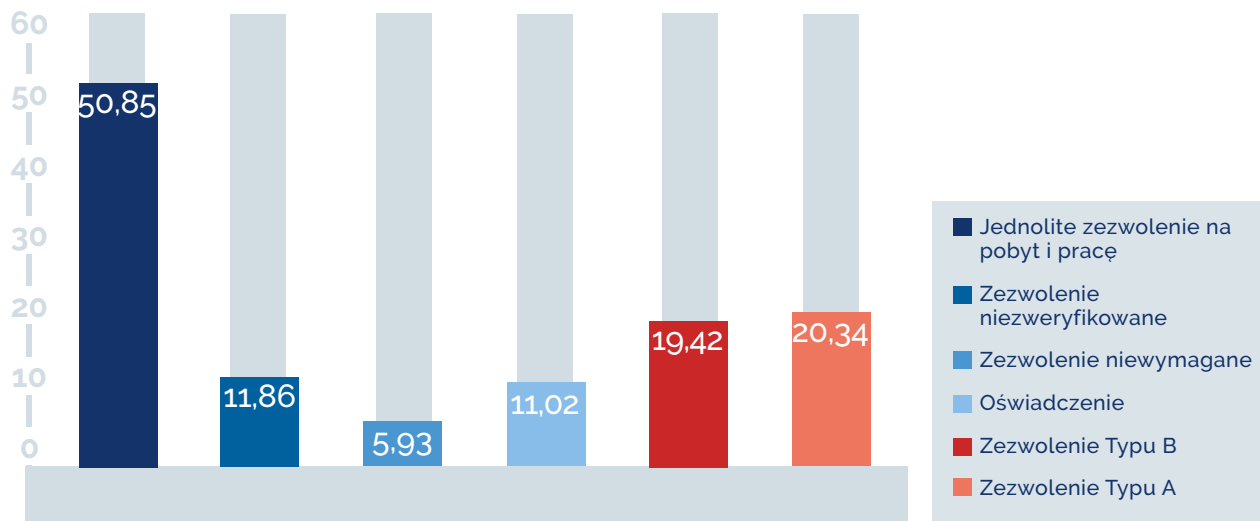
W ankiecie zadaliśmy także pytanie o rodzaj zezwolenia, na podstawie którego pracodawcy i pracodawczynie zatrudniają cudzoziemców i cudzożemek w swoich firmach. Najwięcej firm wskazało, że zatrudnia przynajmniej jedną osobę na podstawie jednolitego zezwolenia na pobyt i pracę⁸. Jest to o tyle mało zaskakujące, że o jednolite zezwolenie na pobyt i pracę występuje cudzoziemiec lub cudzożemka, nie zaś firma zatrudniająca, i to osoba spoza UE ponosi koszt uzyskania takiego zezwolenia. Jedna piąta firm wskazała, że zatrudnia przynajmniej jedną osobę na zezwoleniu typu A. Tyle samo firm wskazało, że zatrudnia osoby na zezwoleniu typu B. Można mieć jednak wątpliwości, czy ankietowani naprawdę wiedzieli, jaki typ zezwolenia posiada zatrudniana przez nich osoba. Z danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wynika bowiem, że w 2017 roku wśród wszystkich wydanych zezwoleń na pracę aż 97% stanowiły zezwolenia typu A, a zezwoleń typu B przez cały rok wydano w całej Polsce łącznie zaledwie 339.

Co ciekawe, jedna na dziesięć firm przyznała, że nie zweryfikowała dokumentów uprawniających do podjęcia pracy zatrudnionego cudzoziemca lub cudzożemki, mimo że ma taki obowiązek, a jego niedopełnienie wiąże się z poważnymi konsekwencjami. Dziwi też, że tak niewielu ankietowanych zatrudnia także cudzoziemców czy cudzożemek na podstawie oświadczeń, choć jest to najłatwiejsza i najpowszechniejsza forma legalizacji zatrudnienia (w 2017 roku wydano w Polsce ponad 1,82 miliona takich dokumentów⁹). Może wynikać to z faktu prowadzenia badań poza okresem nasilenia prac sezonowych lub z zatrudniania bez żadnych wymaganych prawem dokumentów. Poniższe wyniki należy traktować zatem niezwykle ostrożnie, gdyż wygląda na to, że polscy pracodawcy i pracodawczynie mają bardzo niewielką wiedzę na temat form legalizacji zatrudnienia osób spoza UE i ich nazw.

⁸ Jest to dokument wprowadzony w 2014 roku, który w ramach jednej procedury administracyjnej pozwala uzyskać zarówno zezwolenie na pracę, jak i zezwolenie na pobyt (co miało być ułatwieniem dla cudzoziemców i cudzożemek). Zezwolenie jednolite oraz „zwykłe” zezwolenie na pracę niczym się formalnie nie różnią, jeśli chodzi o wymogi, które należy spełnić, by je uzyskać, oraz uprawnienia dla pracownika, które z nich wynikają.

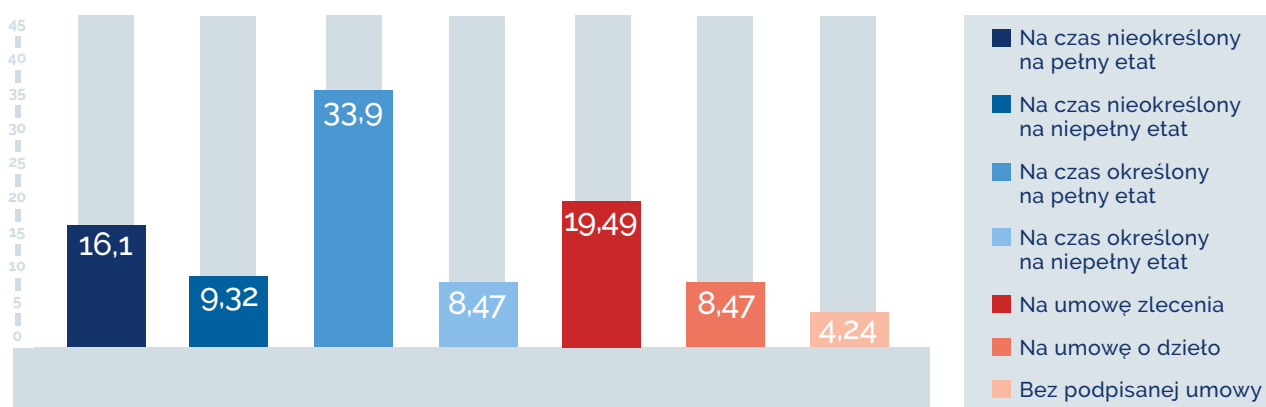
⁹ Nie oznacza to, że tylu cudzoziemców pracowało w Polsce. Jeden cudzoziemiec może otrzymać bowiem kilka takich dokumentów (dla każdego pracodawcy oddzielny), a nie każda osoba, dla której zarejestrowano oświadczenie, uzyskała wizę, przyjechała do Polski i podjęła pracę.

Rysunek 15. Podstawy zatrudnienia cudzoziemców i cudzożiemek w Polsce (ankietowani mogli zaznaczyć więcej niż jedną opcję)



Prawdopodobnie dlatego, że wszystkie rodzaje zezwoleń na zatrudnienie wydawane są na czas określony (zezwolenia na pracę – zwykłe czy jednolite – na okres do 3 lat, a oświadczenia – na okres do 6 miesięcy), dominującym typem umowy, na podstawie której ankietowane firmy zatrudniają imigrantów i imigrantki spoza UE, jest umowa na czas określony na pełen etat. Do otrzymania zezwolenia jednolitego należy się bowiem wykazać osiągnięciem dochodu w odpowiedniej wysokości i *de facto* niezbędne do tego jest wykazanie posiadania umowy o pracę. Należy jednak podkreślić, że choć zezwolenia są terminowe, to ich przedłużenie jest dość proste, a w trakcie trwania postępowania administracyjnego o przedłużenie zezwolenia (o ile zostało ono złożone w odpowiednim terminie) praca cudzoziemca/cudzożiemki jest uważana za legalną. Oznacza to, że nic nie stoi na przeszkodzie, by z cudzożiemcami i cudzożiemkami były zawierane umowy na czas nieokreślony (co miało zresztą miejsce w przypadku co czwartej firmy). Nieotrzymanie przez cudzożiemca/cudzożiemkę kolejnego zezwolenia będzie stanowiło wówczas podstawę do rozwiązania stosunku pracy. Drugi dominujący typ umowy stanowiły w naszych badaniach umowy cywilnoprawne („zlecenie” oraz „o dzieło” – łącznie 28%). Cudzożiemcy i cudzożiemki byli zatem znacznie częściej zatrudniani w ramach mało stabilnych form zatrudnienia, co nie dziwi, jako że stanowią one dominujący typ zatrudnienia w Polsce i w Europie, zwłaszcza wśród osób młodych (por. Kiersztyn 2016).

Rysunek 16. Dominujący rodzaj umowy, na podstawie której zatrudnieni są cudzoziemcy i cudzoziemki w firmie



Spójrzmy na opinie badanych dotyczące uciążliwości procedur związanych z uzyskaniem zezwolenia na pracę dla cudzoziemca czy cudzoziemki. Na Rysunku 17 przedstawiono zestawienie ocen – od uciążliwych, przez neutralne, do nieuciążliwych¹⁰ – części z wymogów, które muszą spełnić pracodawcy, aby urząd wojewódzki właściwy dla siedziby firmy w ogóle rozpoczął postępowanie w sprawie wydania zezwolenia na pracę. Wymogi te są następujące:

- wypełnienie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę;
- zgromadzenie wszystkich wymaganych przez urzędy dokumentów dotyczących pracodawcy;
- zgromadzenie wszystkich wymaganych przez urzędy dokumentów dotyczących pracownika;
- uzyskanie wyniku testu rynku pracy od starosty;
- w wypadku, gdy pracodawca nie składa wniosku osobiście – uzyskanie oryginału pełnomocnictwa lub upoważnienia dla składającego wniosek;
- uiszczenie opłaty skarbowej za wydanie zezwolenia.

Jak można zauważyć, zatrudniający i niezatrudniający¹¹ zgadzają się w swoich opiniach co do poziomu uciążliwości takich wymogów, jak wypełnienie wniosku i uzyskanie pełnomocnictwa w przypadku, gdy wniosek nie jest składany osobiście. Wśród obu typów firm podobny odsetek badanych wskazał te elementy procedury jako uciążliwe (ok. jednej trzeciej badanych w każdej grupie). W przypadku pozostałych procedur opinie między zatrudniającymi i niezatrudniającymi się różnią. Najwyraźniejsze różnice zaobserwowaliśmy w ocenach uciążliwości uzyskania wyniku testu rynku pracy oraz przygotowania dokumentów pracownika/pracownicy i pracodawcy/pracodawczyni.

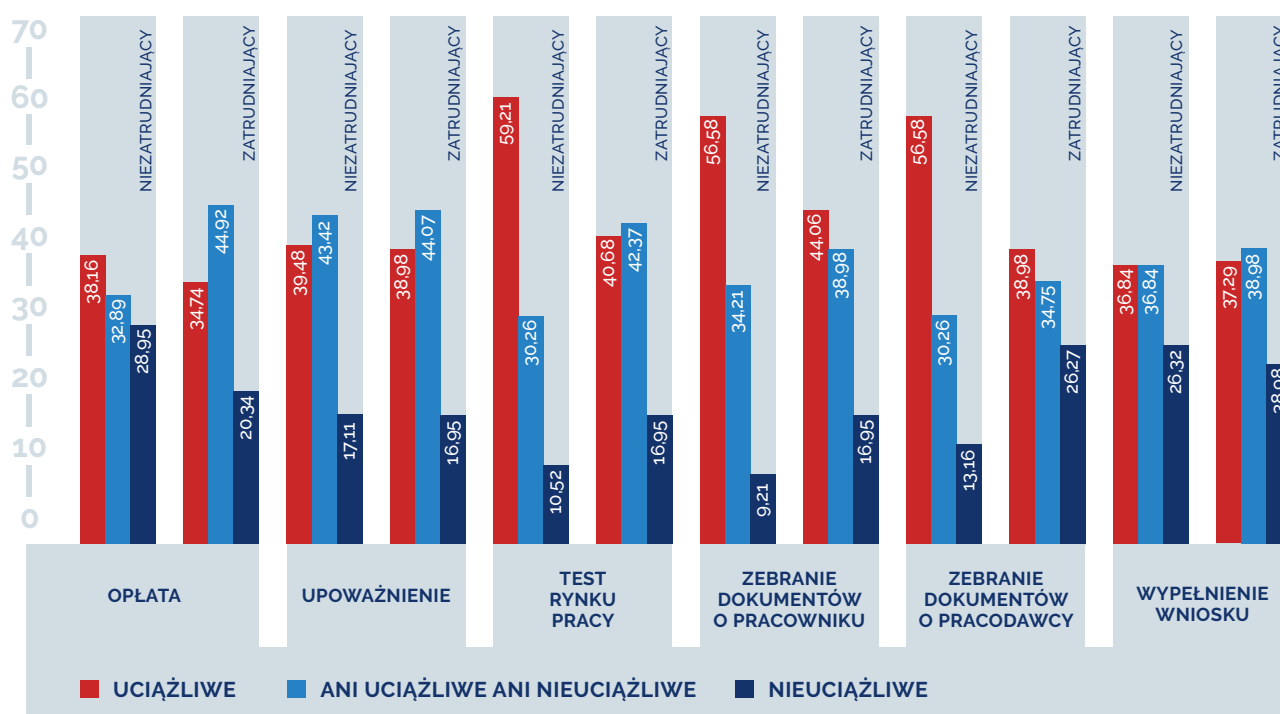
¹⁰ Respondenci i respondentki oceniali uciążliwość każdego wymogu na pięciopunktowej skali od „bardzo uciążliwe”, przez „raczej uciążliwe”, „ani uciążliwe, ani nieuciążliwe”, „raczej nieuciążliwe”, do „zupełnie nieuciążliwe”. Dla uproszczenia zsumowaliśmy odpowiedzi „bardzo uciążliwe” i „raczej uciążliwe” w jedną kategorię „uciążliwe” oraz „raczej nieuciążliwe” i „zupełnie nieuciążliwe” w kategorię „nieuciążliwe”.

¹¹ Ponieważ pytanie o oceny procedur było zadawane wyłącznie tym respondentom i respondentkom niezatrudniającym, którzy zaznaczyli wcześniej, że ich firmy planują bądź rozważają zatrudnienie osób spoza UE, liczebność firm niezatrudniających w tym pytaniu wynosi n=76.

Wśród niezatrudniających ponad połowa firm oceniła te wymogi jako uciążliwe, podczas gdy wśród firm zatrudniających odsetek uznających te procedury za uciążliwe jest niższy i waha się od 10 (w przypadku wymogu przedstawienia dokumentów dotyczących pracownika/pracownicy) do 20 (w przypadku testu rynku pracy i dokumentów dotyczących pracodawcy/pracodawczynie) punktów procentowych. Wśród firm zatrudniających najwyższy odsetek ocen negatywnych („uciążliwe”) zaobserwowany został dla wymogu przedstawienia dokumentów imigranta/imigrantki, a najwyższy odsetek ocen pozytywnych („nieuciążliwe”) – dla wymogu przedstawienia dokumentów pracodawcy/pracodawczynie.

Wyniki przedstawione na Rysunku 17 można by zinterpretować tak, że jednym z powodów niezatrudniania osób spoza UE może być raczej wyobrażona niż faktyczna trudność spełnienia wymagań potrzebnych do wszczęcia postępowania.

Rysunek 17. Ocena uciążliwości procedur a zatrudnianie osób spoza UE



O ocenę prawa dotyczącego legalizacji pracy, jak również o skomentowanie wyników uzyskanych w tym zakresie w badaniu ilościowym, poprosiliśmy uczestników i uczestniczki wszystkich grup fokusowych.

Porównanie wypowiedzi we wszystkich grupach wskazuje, że w grupie przedstawicieli i przedstawicielek mikro- i małych firm uczestniczki i uczestnicy mieli większą bezpośrednią styczność z realiami prawnymi i proceduralnymi zatrudniania osób spoza UE niż w grupie osób reprezentujących średnie firmy. Przebieg dyskusji w tych grupach wskazuje jednak, że pracodawcy i pracodawczynie mają pewne rozeznanie w prawie i procedurach legalizacyjnych; znamienne jest, że używany przez nich język wskazuje, iż myślą różne instytucje, np. często utożsamiają zatrudnienie na podstawie oświadczenia z zatrudnieniem na podstawie zezwolenia, nie wiedzą, że samo posiadanie paszportu biometrycznego nie uprawnia do podjęcia pracy (choć uprawnia Ukraińców i Ukrainki do przebywania w Polsce bez wizy przez okres do 3 miesięcy). Używają także nieist-

niejących terminów, takich jak „wizy wojewódzkie” na określenie zezwolenia na pracę (możliwe, że w połączeniu z zezwoleniem na pobyt czasowy) czy „biuro paszportowe” na określenie urzędów wojewódzkich.

Z badań wynika, że grupa małych przedsiębiorców i przedsiębiorczyń nie rozumiała też do końca, jak wyglądają różne formy legalizacji zatrudniania cudzoziemców oraz cudzożemek i w swoich odpowiedziach skupiała się przede wszystkim na rozwiązaniu dla nich najprostszym – czyli na oświadczeniach. Ich największą wadą jest krótkotrwałość i to na nią właśnie zwracano uwagę jako na duży problem:

R1: Jak ja już sobie wyszkolę takiego pracownika (co nie jest takie proste), przyzwyczaję się do niego, on się przyzwyczai do mnie, znajdę dla niego mieszkanie (bo nie oszukujemy się, trzeba wynająć mieszkanie), to za chwilę oni już muszą wyjeżdżać. To jest najgorsze.

Moderatorka: *Czy oni potem do Pani wracają?*

R1: Tak, wracają. Ale rozumie Pani: który pracodawca w dzisiejszych czasach będzie czekał na pracownika 3 miesiące?

Moderatorka: *Co Pani wtedy robi, jak oni wyjeżdżają?*

R1: Staram się ich zatrudniać tak „na zakładkę”.

R3: Jedni wyjeżdżają, drudzy wracają.

R4: Tak, tylko to trzeba wszystkiego pilnować. Można sobie posegregować tych, którzy są z wizami, i tych, którzy są z biometrykami. I brać ich „na zakładkę”. Ale tego trzeba ciągle pilnować.

Moderatorka: *Widzę, że to wymaga sporej...*

R3: Koncentracji.

R4: Gdy oni wyjeżdżają, to ja już muszę wiedzieć: ten idzie na lewo, ten idzie na prawo, bo ten ma 90 dni, a ten – 180.

Rozmowa ta pokazuje brak wiedzy o możliwości skorzystania z bardziej stabilnej formy legalizacji zatrudnienia lub też brak chęci skorzystania z niej z różnych powodów. Być może pracodawcy i pracodawczynie nadal wolą mierzyć się z czasowością i wymiennością pracowników, niż zdecydować się przejść przez trudniejsze formy legalizacji zatrudnienia i pobytu. Rozmowa ta jednak pokazuje także, że jeśli ktoś zatrudniał obywateli i obywatelki Ukrainy wyłącznie na podstawie posiadania przez nich paszportu biometrycznego, to oznaczało to, że zatrudniał ich nielegalnie – i prawdopodobnie nie zdawał sobie z tego sprawy (wynika to przynajmniej z treści cytowanej rozmowy).

Te braki w znajomości skomplikowanych przepisów prawa dotyczącego cudzoziemców nie dziwią, biorąc pod uwagę, że wiedzę na temat legalizacji zatrudnienia pracodawcy i pracodawczynie czerpią głównie z internetu, dowiadują się o niej „drogą pantoflową” albo „od pań w urzędzie” (które jednocześnie krytykują za braki w tej wiedzy).

Uczestnicy i uczestniczki grup fokusowych wskazywali także, że nie jest dla nich problemem poziom skomplikowania procedur¹² czy nawet liczba potrzebnych dokumentów (choć oczywiście wszyscy narzekali na „papierologię”). W kontekście wyników badań ilościowych znamienne też jest, że (podobnie, jak wśród zatrudniających) test rynku pracy traktowany był przez rozmówców i rozmówczynie fokusów jako

¹² Choć skoro ich dobrze nie znają, to trudno oceniać, czy naprawdę nie stanowią one dla nich problemu.

albo prosty, albo nieistotny. Być może wynikało to z faktu istnienia w obu województwach dość rozbudowanych list zawodów deficytowych, przy zatrudnieniu w których nie trzeba prowadzić testów rynku pracy¹³. Mogło to też wynikać z niezrozumienia tego, fachowego jednak, terminu.

Największym problemem wskazywanym w rozmowach podczas fokusów był natomiast chaos w przepisach – powodujący zagubienie zarówno wśród firm, jak i w urzędach nieznających nowych uregulowań i bojących się podejmować rozstrzygnięcia w sprawach mniej standardowych. Zwracano także uwagę na zbyt małą liczbę urzędników i urzędniczek zajmujących się rozpatrywaniem wniosków o zezwolenia czy oświadczenia, co wpływa na bardzo długi czas, jaki zajmuje obecnie legalne zatrudnienie pracownika, i powoduje, że przejście przez ten cały proces może być bezcelowe. Okres oczekiwania na zezwolenie na pracę może się nawet ciągnąć kilka miesięcy (w obu województwach wskazywano nawet na 9-miesięczne oczekiwanie na te dokumenty), a na zezwolenie na pracę sezonową – kilka dni, co w przypadku tego typu prac i tak może być zbyt długim czasem¹⁴ (bo np. w międzyczasie owoce zdążą dojrzeć i przejrzeć – por. Kondziółka 2018). Poniżej przedstawiamy fragmenty dyskusji w grupie przedstawicieli i przedstawicielek małych firm ilustrujące tę interpretację:

Moderatorka: *Czyli [...] odbieracie samą procedurę jako stosunkowo łatwą, ale problemem są...*

R1 i R4: *Terminy.*

R4: *I przepisy.*

Moderatorka: *Zmieniające się przepisy?*

R4: *Tak. Do 2017 wydanie wizy wojewódzkiej [zezwolenia na pracę] miało trwać i trwało 3 tygodnie, załatwienie zaproszenia dla Ukraińca było w ciągu jednego dnia, a od 2018 roku trwa 3 tygodnie i 9 miesięcy, albo nawet rok, no to... tragedia.*

R1: *Od stycznia weszły nowe przepisy. Panie w urzędzie nic nie wiedziały, powiedziały, że szkolenie będą miały 10 kwietnia.*

R4: *Czyli przepisy weszły w styczniu, a teraz będzie szkolenie.*

Moderatorka: *Rozumiem, że one muszą według tych przepisów funkcjonować?*

R3: *Tak. Pozostaje samouczek i zeszyt lgest kartkowania!*

Moderatorka: *A z drugiej strony to eksperyment na żywym materiale i Panie muszą w tym...*

R3: *Tak, tylko że [są] takie firmy, które tracą kontrakty i klientów przez to, że brak im mocy przerobowej, to nie mają się do kogo odwołać, bo panie w urzędzie mówią, że to nie ich problem.*

¹³ W województwie pomorskim taka lista (podzielona na powiaty) obejmuje kilkadziesiąt zawodów (zarządzenie Wojewody Pomorskiego z dnia 25 września 2017 r. w sprawie kryteriów wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców na terenie województwa pomorskiego, Dz. Urz. Woj. Pomorskiego poz. 3359, http://edziennik.gdansk.uw.gov.pl/WDU_G/2017/3359/akt.pdf), w województwie wielkopolskim – 40 zawodów (rozporządzenie nr 24/17 Wojewody Wielkopolskiego z dnia 17 lipca 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie kryteriów wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców na terenie województwa wielkopolskiego, Dz. Urz. Woj. Wielkopolskiego, poz. 5210, http://www.poznan.uw.gov.pl/system/files/zalaczniki/zmiana_rozporzadzenia_z_dnia_17_lipca_2017_r_0.pdf).

¹⁴ Tak o tym wspominał jeden z uczestników badania – mały przedsiębiorca, opisując zmiany na gorsze, jakie zaszły od 1 stycznia 2018 roku, po wejściu w życie nowych przepisów: *Przyjeżdża taki Ukraińiec i trzeba go zarejestrować, czyli złożyć oświadczenie o zamiarze powierzenia mu pracy. Teraz idziemy do takiego urzędu pracy. Kiedyś nie było z tym żadnego problemu, bo dostawaliśmy takie oświadczenie i wszystko było załatwione w ciągu jednego dnia. W ciągu jednego – dwóch dni ten pan mógł już iść do pracy. Teraz ten czas się wydłużył do dwóch – trzech tygodni. Więc jeśli przyjeżdża pan z Ukrainy, a ta pani w urzędzie ma bardzo dużo pracy, to ten pan ma siedzieć i nie pracować przez dwa – trzy tygodnie. [...] Problem jest w tym, że takiego Ukraińca, któremu powiem, że niestety przez 3 tygodnie nie może iść do pracy, to za chwilę go już nie ma. Idzie pracować nielegalnie do tego, kto mu na to pozwoli. [...] Ja mówię oczywiście ogólnie, bo był czas, że czekało się 3 tygodnie, teraz ten czas się skrócił i czeka się 6 dni, ale dla Ukraińca nawet 6 dni to jest dużo.*

R1: *Wiele firm zerwało kontrakty, bo po prostu nie mają ludzi.*

Moderatorka: *Czyli to się przekłada bardzo realnie na sytuację firmy?*

R1: *Tak.*

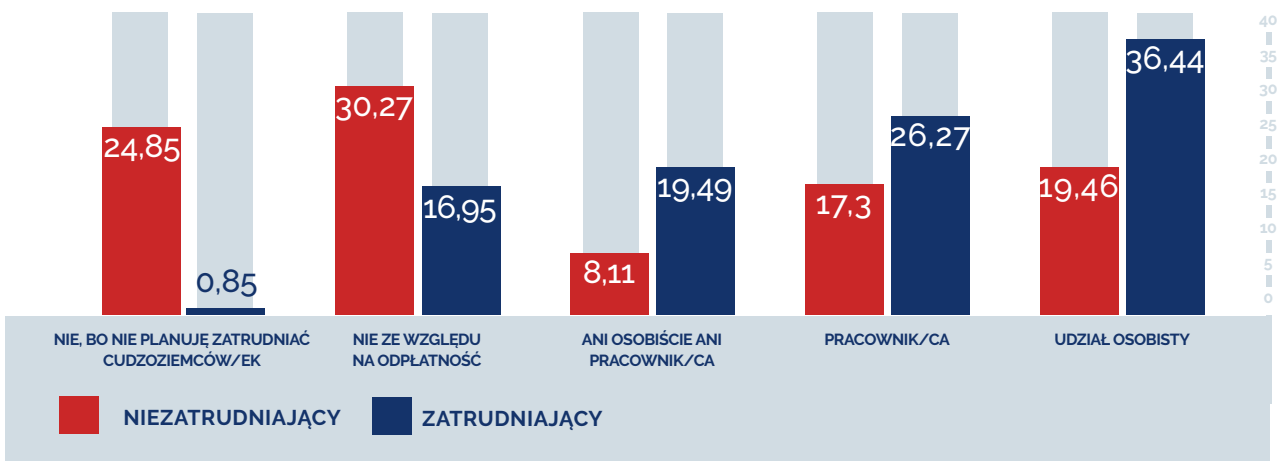
R4: *Proszę pomyśleć jeszcze o tym, że skoro te przepisy się tak często zmieniają i te kobiety w urzędzie są bogu ducha winne, że nie potrafią tego zinterpretować, to ja mam za 3 miesiące kontrolę urzędową. Tak naprawdę nikt nie wie, czy te dokumenty są dobrze wypełnione, czy nie.*

R1: *I to my ponosimy za to odpowiedzialność.*

W grupie średnich firm prawie nikt z uczestników i uczestniczek nie wiedział, jak się zatrudnia osoby spoza UE. Jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy może być fakt, że w firmach tych (co wspomniano w dyskusji) zazwyczaj jest dział prawny, który zajmuje się takimi kwestiami. Co jednak ciekawe, zwłaszcza w tej grupie panowało przekonanie, że zatrudnienie osoby spoza UE jest wyjątkowo skomplikowane.

Ciekawe jest zestawienie powyższych odpowiedzi badanych z ich gotowością do wzięcia udziału w płatnych szkoleniach na temat radzenia sobie z formalnościami dotyczącymi zatrudniania cudzoziemców i cudzożemek w Polsce. Różnica w odsetku zainteresowanych podniesieniem swoich kwalifikacji w tym zakresie między przedsiębiorcami i przedsiębiorczyniami zatrudniającymi i niezatrudniającymi jest wyraźna. Wśród zatrudniających ponad 60% pracodawców i pracodawczyń wzięłoby udział w takich kursach osobiście lub wysłało na nie przedstawiciela/przedstawicielkę firmy. Wśród niezatrudniających większość pracodawców i pracodawczyń nie wzięłaby w nich udziału ze względu na ich odpłatność lub brak planów dotyczących zatrudniania osób z zagranicy. Odpowiedź ta jest o tyle ciekawa, że pracodawcy planujący/rozważający zatrudnienie, a niemający takich doświadczeń, wskazywali na wiele trudności w procedurze legalizacji pracy cudzoziemców (Rysunek 17). Mimo tego nie wyrażali jednak chęci, by podnieść swoją wiedzę w tym zakresie i ułatwić sobie ten proces lub podjąć decyzję o zatrudnieniu osób spoza UE na podstawie rzetelnych informacji, a nie pogłosek, sądów i wyobrażeń. Możliwe jest jednak to, że ich plany odnośnie do zatrudnienia cudzoziemców lub cudzożemek są tak mało sprecyzowane, że nie uważają za potrzebne inwestowanie w nabycie tej wiedzy.

Rysunek 18. Chęć udziału w szkoleniach a zatrudnianie osób spoza UE



Jeden z przedstawicieli średnich przedsiębiorców tak mówił o konieczności zapewnienia szkoleń dla kadry średniego szczebla, bez których proces zatrudniania cudzoziemców będzie nadal bardzo utrudniony (o ile nie w ogóle niemożliwy) w przypadku wielu firm:

Dla mnie faktycznie, jeżeli bym miał jakieś szkolenie czy uświadomienie też, bo dużą część akurat tej papierologii, która się odbywa, zwłaszcza finalne rejestrowanie i tego typu rzeczy [...]. Jeżeli miałbym pokazane, w jaki sposób to zrobić, schemat takich zatrudnień. Do tego [jeśli] będą pracownicy mojego pokroju też do tego przeszkoleni, to jesteśmy może bardziej świadomi i nauczymy się z tym pracować, ale jeśli to nie będzie uproszczone, to będzie bardzo trudne.

Cudzoziemiec i cudzoziemka w firmie – korzyści czy problemy?

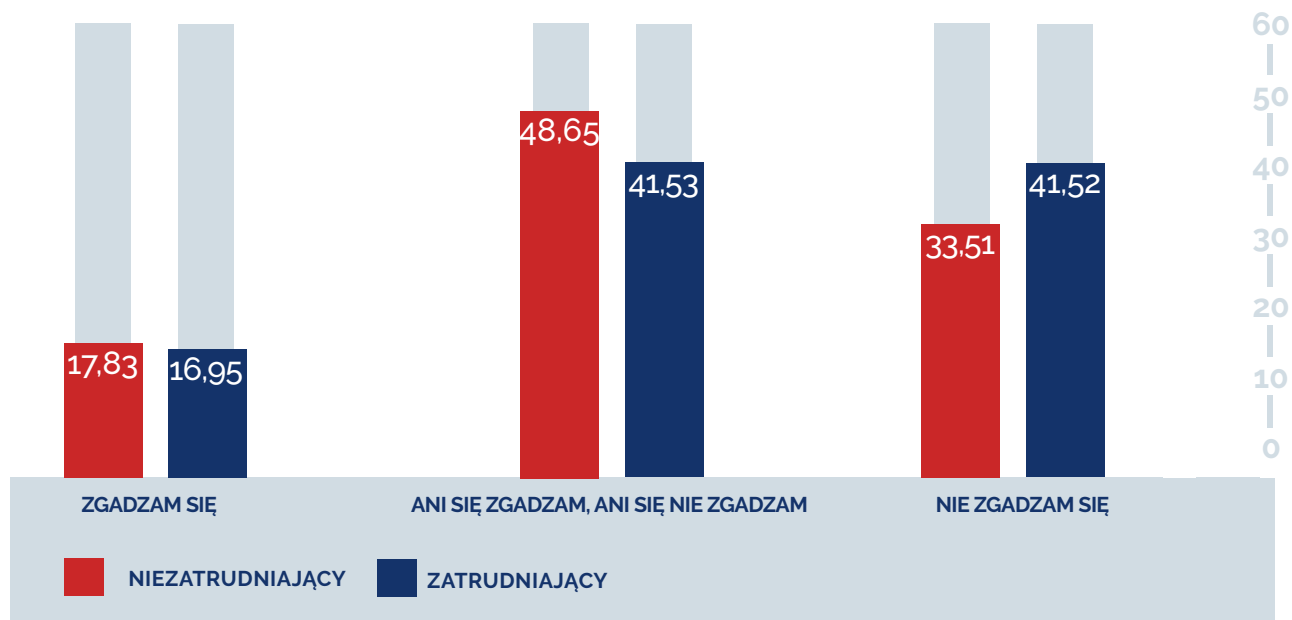
Kolejna seria pytań miała na celu wysondowanie, na ile ankietowani i ankietowane obawiają się, że zatrudnianie cudzoziemców i cudzozimek wiąże się z ryzykiem dla firmy, a na ile uważają, że wiąże się ono z korzyściami. Dotychczasowe badania pokazały, że pracodawcy i pracodawczynie nie uważają, że różnorodność może prowadzić do napięć (i związanych z tym konsekwencji dla efektywności zatrudnionych), bo zatrudnianie cudzoziemców i cudzozimek ma raczej charakter komplementarny, nie zaś konkurencyjny. Uważają tak być może dlatego, że przeważający na rynku pracy cudzoziemcy i cudzoziemki, skoro są z sąsiedniej granicy, to są nam bliscy etnicznie, kulturowo, a nawet językowo¹⁵ – dotyczy to głównie obywateli Ukrainy, a ostatnio w coraz większym stopniu też Białorusi (choć wcześniej Polska raczej nie była przez tę grupę postrzegana jako atrakcyjny kraj migracji pracowniczej – por. Brunarska, Lesińska 2014). Oprócz tego niewiele jednak wiadomo, czy i jakiego rodzaju problemy pracodawcy i pracodawczynie biorą pod uwagę, decydując o rekrutacji i zatrudnieniu cudzoziemców i cudzozimek.

Dlatego przed zadaniem pytań dotyczących konkretnych problemów oraz ryzyk postanowiliśmy zadać pytanie odnoszące się ogólnie do „problemów w firmie”. Rozkład odpowiedzi na to pytanie (Rysunek 19) wskazuje, że wśród pracodawców i pracodawczyń zatrudniających migrantów i migrantki jest więcej tych, którzy uważają, że zatrudnianie osób spoza UE nie prowadzi do problemów i napięć w firmie, w porównaniu z respondentami oraz respondentkami niezatrudniającymi. Wśród

¹⁵ Choć w badaniach pracodawcy i pracodawczynie przyznawali, że nie jest łatwo zrozumieć osobę, która mówi po ukraińsku, i to podobieństwo językowe przy trochę bardziej zaawansowanej komunikacji zawodzi.

niezatrudniających najwięcej osób nie ma opinii. Sugeruje to, że wśród osób niezatrudniających poziom lęku co do ewentualnych problemów z zatrudnianiem cudzoziemców jest nieco wyższy (choć niesprecyzowany) niż wśród zatrudniających.

Rysunek 19. Opinie dot. stwierdzenia „Zatrudnianie pracowników spoza UE wcześniej czy później doprowadzi do problemów w firmie” a zatrudnianie pracowników spoza UE



Chcieliśmy też sprawdzić, do jakiego stopnia różnicowanie kulturowe i znajomość języka polskiego może stanowić czynnik rozstrzygający przy (nie)zatrudnianiu cudzoziemców i cudzozimek (do kwestii poziomu znajomości języka polskiego powrócimy jeszcze przy omawianiu kompetencji językowych zatrudnionych cudzoziemców). Odwołaliśmy się tu znów do opinii fikcyjnego pracodawcy zatrudniającego osobę z Indii. Podobny odsetek respondentów i respondentek (mniej więcej dwie piąte – por. Rysunek 20a) zgodził się, że różnice kulturowe i językowe są bez znaczenia, bo obecnie i tak niemal wszyscy mówią po angielsku. Nieco wyższy odsetek niezatrudniających niż zatrudniających nie zgodził się z tym stwierdzeniem. Co ciekawe, wyniki te stoją w sprzeczności z informacjami, jakie uzyskaliśmy podczas rozmów fokusowych, w których rozmówcy i rozmówczynie wskazywali na to, że brak znajomości języka angielskiego wśród kadr w firmie (w tym kadr zarządzających średniego szczebla w małych firmach) jest jedną z barier powstrzymującą przed zatrudnieniem cudzoziemców w tych przedsiębiorstwach¹⁶.

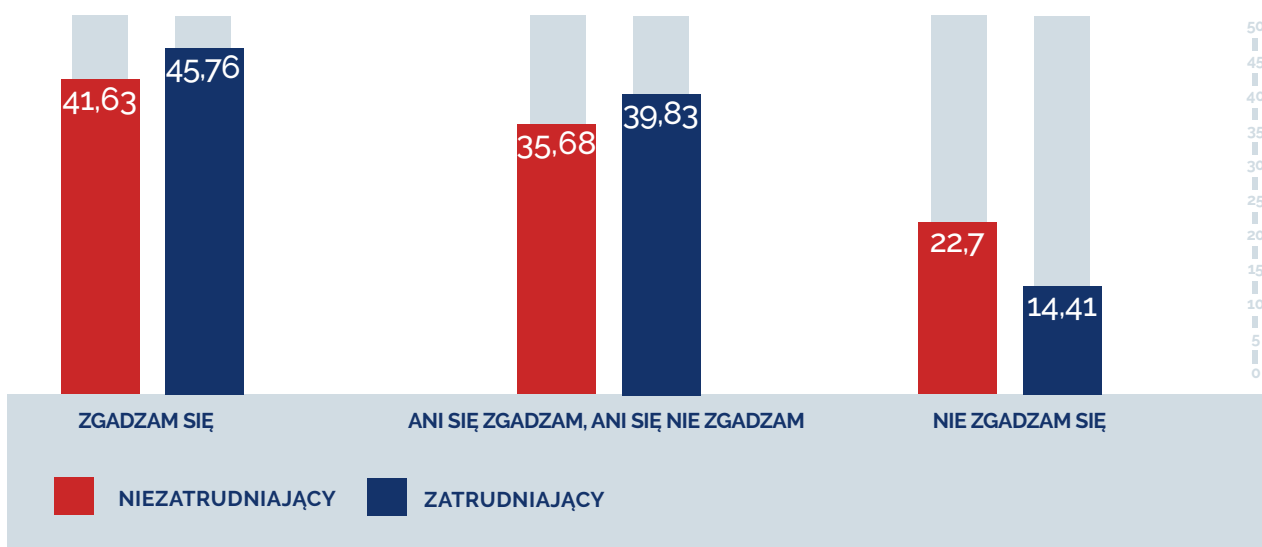
Powstaje zatem pytanie, jak interpretować odpowiedzi respondentów i respondentek przedstawione na Rysunku 20a. Czy to doświadczenie wskazane w jednej z grup fokusowych jest wyjątkiem, a w polskich firmach kwestia języka generalnie nie stanowi głównej bariery przy zatrudnianiu osób spoza UE? Czy może mamy przesadnie wysokie mniemanie o swojej znajomości języków obcych?

Na pewno należy zauważyć, że tak wysoki odsetek zgadzających się i niemających zdania jest zaskakujący, biorąc pod uwagę ogólne nastroje społeczne w Polsce, które są raczej przeciwne obecności imigrantów i imigrantek (por. np. Maison, Jasińska

¹⁶ Oczywiście nie dotyczy to większych korporacji o charakterze międzynarodowym. Jak mówiła jedna z badanych: *Mam koleżanki pracujące jako rekruterki w korporacjach, w firmach zagranicznych i dla nich to jest normalne, że kierownik jest z Indii. Wszyscy się podśmiechują z języka hindusko-angielskiego, ale wszyscy się dogadują i jest wesoło.*

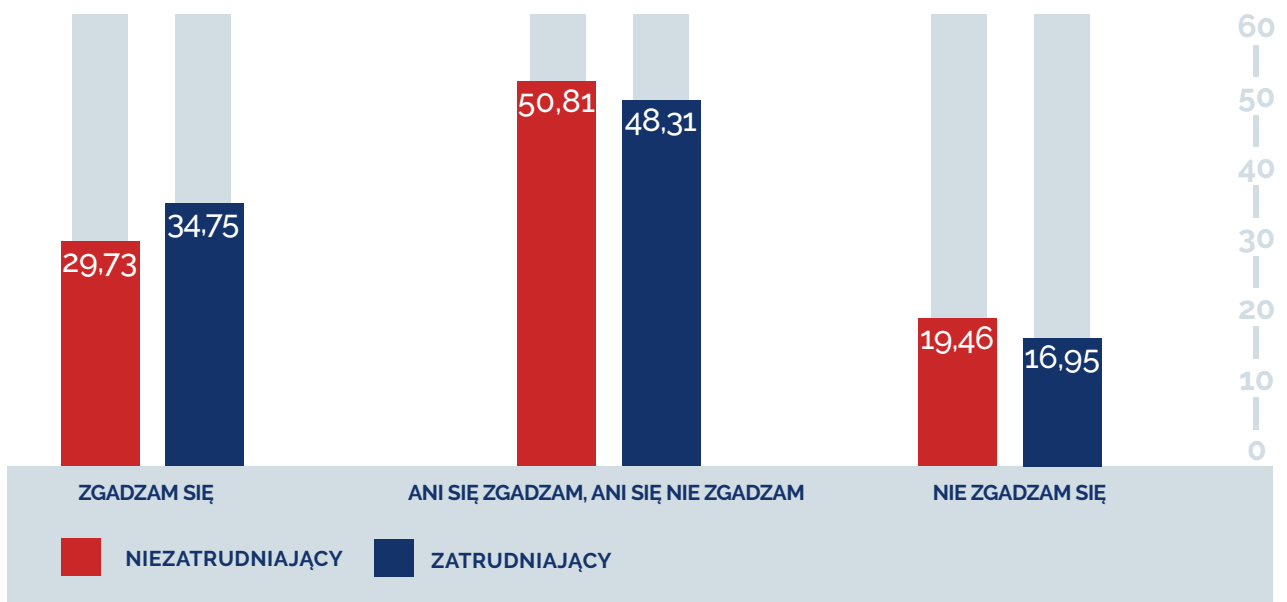
2017; Wysińska-Di Carlo 2018) oraz nasilające się ataki motywowane uprzedzeniami, których celem są zarówno osoby o niewystarczająco białym odcieniu skóry, jak i rozmawiające w innym niż polski języku. Pomijając efekt oczekiwań społecznych, który mógł mieć wpływ na odpowiedzi na postawione przez nas pytanie, zauważyć jednak należy, że przedsiębiorcy i przedsiębiorczynie stanowią grupę szczególną w większości społeczeństw pod wieloma względami, w tym osobowościowymi, motywacyjnymi i ze względu na wykształcenie. Obserwację tę można tłumaczyć także w kategoriach zjawiska „moralnych referencji” (Monin, Miller 2001), czyli (często nieświadomianej) tendencji do wyrażania proróżnościowych opinii, które służą niejako rozgrzeszeniu późniejszych nierównościowych działań i decyzji (do koncepcji tej wrócimy przy omawianiu odpowiedzi na pytanie o preferencje etniczne).

Rysunek 20a. Opinie dot. stwierdzenia „Pracownicy odrębni kulturowo i językowo to nie problem, bo we współczesnym biznesie i tak mówi się głównie po angielsku” a zatrudnianie pracowników spoza UE



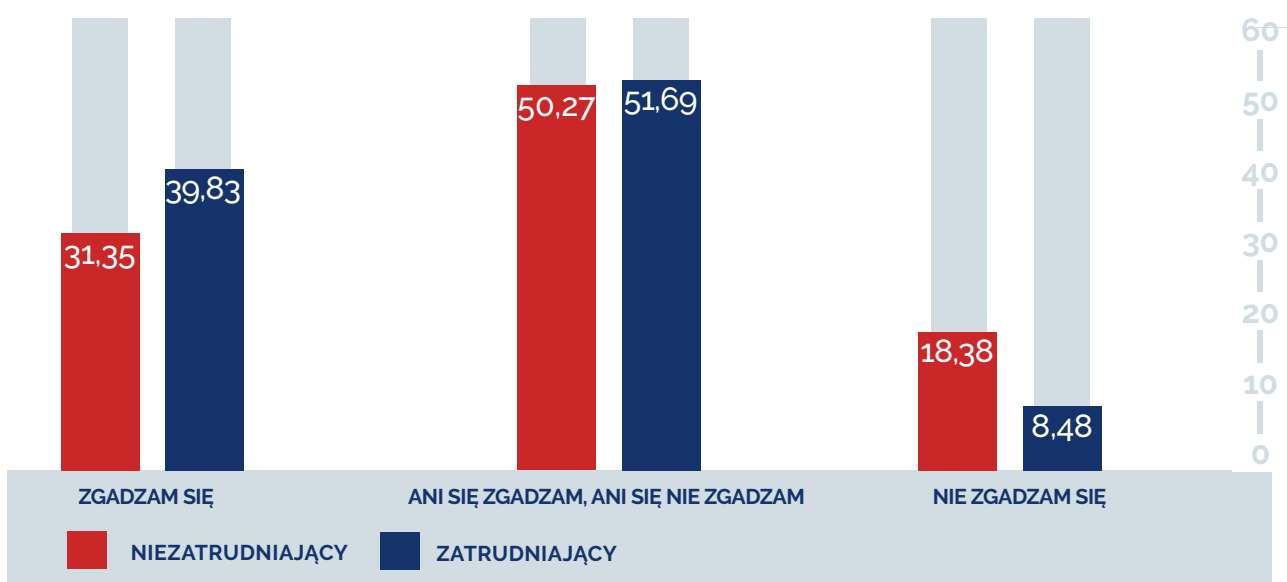
Następne pytanie miało na celu sprawdzenie, czy pracodawcy i pracodawczynie dostrzegają korzyści płynące z faktu posiadania różnorodnego środowiska pracy. Połowa ankietowanych (zarówno wśród zatrudniających, jak i niezatrudniających) w ogóle nie rozpatruje zatrudniania cudzoziemców i cudzożemek w tych kategoriach. Ta część, która ma opinię na ten temat, częściej się z tym stwierdzeniem zgadza, niż nie zgadza. Odpowiedzi na to pytanie sugerują, że myślenie o różnorodności firmy jako zasobie cały czas jest mało rozpowszechnione wśród polskich pracodawców i pracodawczyń.

Rysunek 21. Opinie dot. stwierdzenia „Pracownicy spoza UE wzbogacają firmę dzięki swoim unikalnym doświadczeniom” a zatrudnianie osób spoza UE



Powyższe odpowiedzi warto skonfrontować ze stopniem akceptacji przez respondentów i respondentki dla przedstawionych w ankiecie opinii fikcyjnego pracodawcy zatrudniającego pracowników z Indii, a dotyczących korzyści płynących z obecności w przedsiębiorstwie osób spoza UE. W pytaniach tych (Rysunki 22a i 23a) chcieliśmy wysondować, jakie inne (niż *stricte* finansowe) korzyści płyną według ankietowanych z zatrudniania osób spoza UE. Zdecydowaliśmy się zatem zapytać, do jakiego stopnia ankietowani zgadzają się, że pracownicy i pracownice spoza UE wnoszą do firmy kapitał społeczny, a co się z tym wiąże – kontakty zagraniczne i zagranicznych klientów i klientki. Jak można wyczytać z Rysunku 22a, odsetek respondentów i respondentek, którzy zgodzili się z tym stwierdzeniem, jest w obu grupach mniej więcej na tym samym poziomie, co w przypadku pytania o korzyści z różnorodności (Rysunek 21). Mniej więcej jedna trzecia wśród niezatrudniających i dwie piąte wśród zatrudniających zgadzają się, że zatrudnianie osób spoza UE poszerza pulę potencjalnych klientów i klientek firmy.

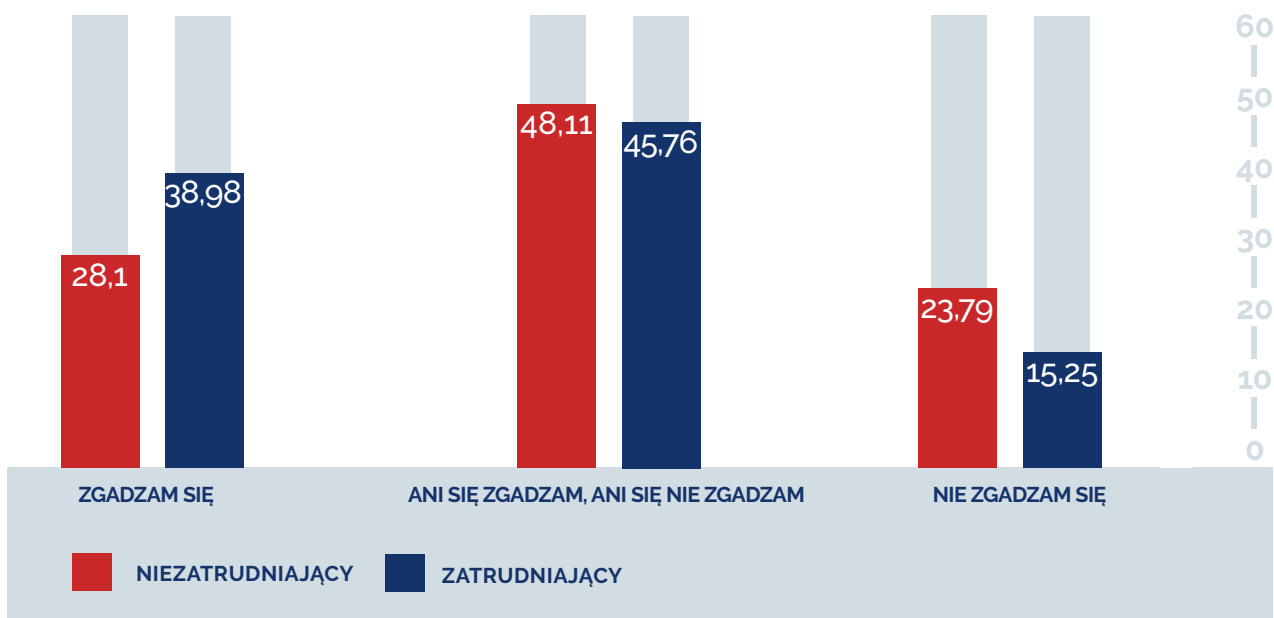
Rysunek 22a. Opinie dot. stwierdzenia „Dzięki zatrudnieniu pracowników spoza Europy, łatwiej jest pozyskiwać zagranicznych klientów” a zatrudnianie pracowników spoza UE



Zapytaliśmy również o kwestie religijne, w tym rolę wspólnego obchodzenia świąt różnych wyznań w relacjach pracowniczych. 28% niezatrudniających i 39% zatrudniających zgodziło się, że wspólne obchodzenie świąt różnych tradycji kulturowych takie więzi wzmacnia (Rysunek 23a). W badaniu fokusowym wskazano jednak, że takie wspólne świętowanie osób różnych religii może być problematyczne w zakładzie pracy – szczególnie dla polskich pracowników i pracownic, wobec których mogłoby pojawić się oczekiwanie, że zrezygnują z kultywowania swoich tradycji:

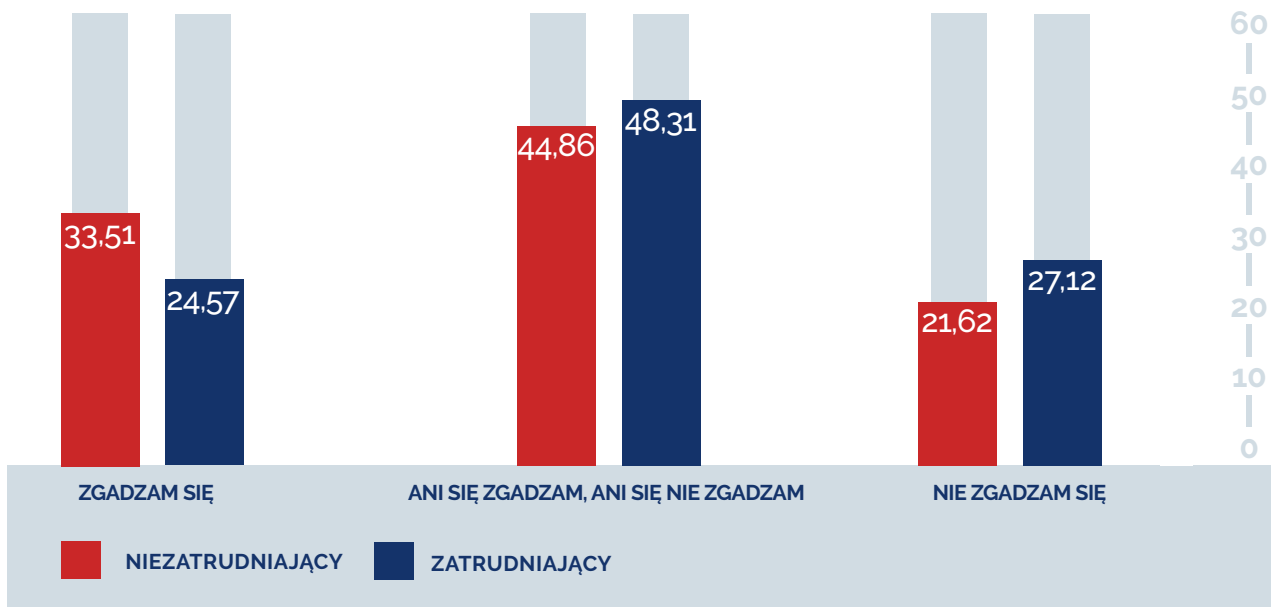
Jeżeli są różne spotkania w firmie, np. wigilia, osoby wyznające inną religię, to one nie wyznają tych zasad i nie czują się [dobrze]. Trzeba by było robić symboliczne momenty, i nie naszej tradycji. Oczywiście można. Z Ukraińcami tak, ale tym bardziej [nie widzę tego], jak myślę o Afryce.

Rysunek 23a. Opinie dot. stwierdzenia „Obchodzenie świąt z różnych tradycji kulturowych wzmacnia więzi międzypracownicze w firmie” a zatrudnianie pracowników spoza UE



Pytanie kolejne miało na celu zdiagnozowanie, na ile elementy kultury (w tym kultury pracy) osób z zagranicy postrzegane są jako powodujące problemy w zarządzaniu firmą. Jest to również pytanie pośrednio diagnozujące, na ile osoby zarządzające pracownikami i pracownicami czują się przygotowane do zarządzania różnorodnym zespołem. Rozkład odpowiedzi sugeruje, ponownie, że najczęściej osób nie ma na ten temat opinii. Wśród tych, które mają, mniej więcej taki sam jest odsetek „przygotowanych” i „nieprzygotowanych” w grupie zatrudniającej, natomiast wśród niezatrudniających przeważają „nieprzygotowani”.

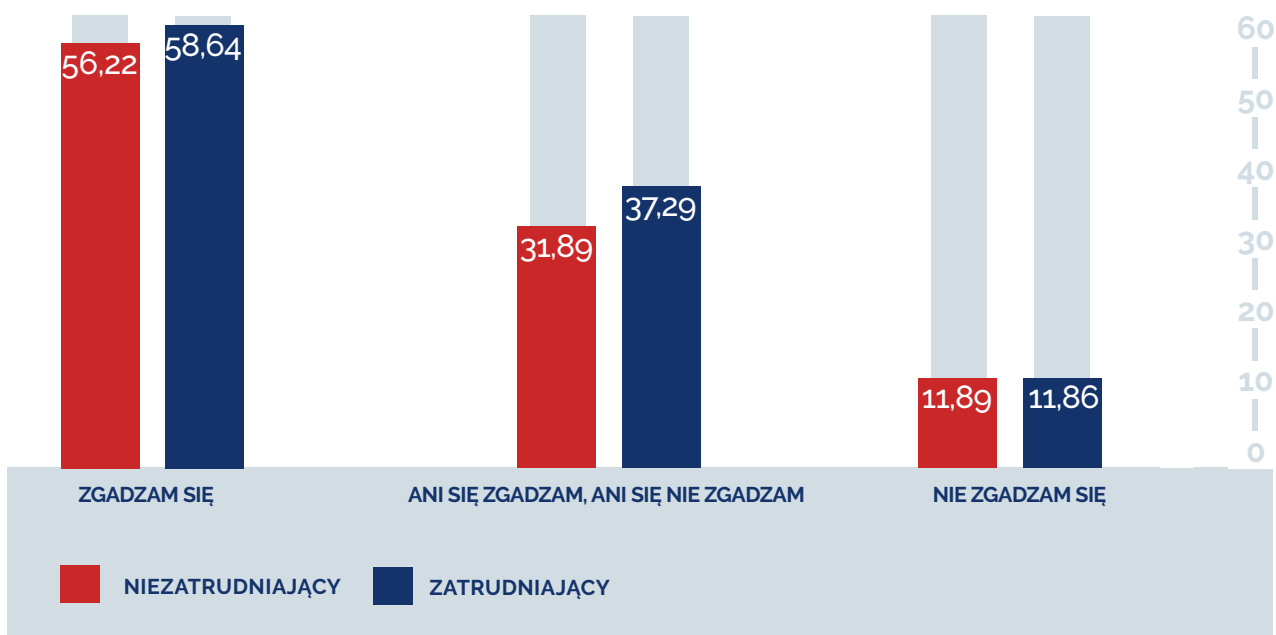
Rysunek 24. Opinie dot. stwierdzenia „Zwyczajne i tradycje pracowników spoza UE powodują trudności w zarządzaniu firmą” a zatrudnianie cudzoziemców



Porównanie tych odpowiedzi z odpowiedziami wcześniejszymi dotyczącymi korzyści wskazuje, że rodzaj oczekiwanych trudności w zarządzaniu nie jest – przynajmniej wśród części ankietowanych przez nas przedstawicieli i przedstawicielek firm – związany z relacjami międzypracowniczymi (rozkłady nie są spójne). Rozkład odpowiedzi na pytanie o wykorzystywanie różnorodności do wzmacniania więzi międzypracowniczych jest natomiast w miarę spójny z rozkładem odpowiedzi na pytanie o to, czy zatrudnianie osób spoza UE wzbogaca firmę.

Ważnym aspektem, którego mogą obawiać się pracodawcy, jest nastawienie ich klientów i klientek do zatrudniania w firmie migrantów lub migrantek. Stąd następne pytanie dotyczyło przekonania respondentów i respondentek o tym, czy klienci i klientki danej firmy biorą pod uwagę pochodzenie zatrudnionych pracowników i pracownic. Według jednej z teorii dyskryminacji (Becker 1957) pracodawcy i pracodawczynie mogą nie zatrudniać określonych osób nie ze względu na preferencje własne, ale klientów i klientek. W przypadku ankietowanych przez nas przedsiębiorców i przedsiębiorczyń nieco ponad połowa zarówno niezatrudniających, jak i zatrudniających stanowczo stwierdziła, że pochodzenie zatrudnionych nie ma znaczenia dla klientów oraz klientek, o ile jakość oferowanego produktu jest wysoka. Tylko mniej więcej jedna na dziesięć osób w obydwu grupach nie zgodziła się z tym stwierdzeniem. Sugeruje to, że o ile część pracodawców i pracodawczyń ma preferencje co do tego, skąd pochodzą zatrudniani, o tyle w ich opinii klienci i klientki takich preferencji raczej nie mają. Należy także zaznaczyć, że w wielu przypadkach klienci i klientki danej firmy mogą po prostu nie wiedzieć, kto jest zatrudniony w firmie, bo nigdy nie będą mieć kontaktu z osobami pracującymi np. w produkcji czy na zapleczu. Znaczenie narodowości czy etniczności pracownika może wzrastać przy pracach w handlu i usługach, gdy pracownicy i pracowniczki są widoczni i często dochodzi do ich bezpośrednich kontaktów z klientami i klientkami firmy (i gdzie, według rozkładów w naszej próbie, zatrudnianych jest relatywnie mniej osób spoza UE).

Rysunek 25a. Opinie dot. stwierdzenia „Wątpię, żeby klienci firmy zaprzętałi sobie głowę tym, kim są jej pracownicy, o ile jakość produktu jest wysoka” a zatrudnianie pracowników spoza UE



W badaniu fokusowym rozmówcy i rozmówczynie tłumaczyli jednak niezatrudnianie cudzoziemców i cudzoziemek możliwą niechęcią klientów do kontaktu z obcokrajowcami. Mikroprzedsiębiorczyni niezatrudniająca mówiła np.:

Myślę, że w tej sytuacji [...] chodzi o specyfikę. Być może znalazłabym kogoś, kto zna rynek, [...] ale z [tego typu klientami] też nie jest łatwo, więc ja bym została przy swoim.

Inne osoby zwracały uwagę szczególnie na sektor „premium”, którego klienci oczekują wyższej jakości obsługi, a która jest (w mniemaniu dyskutantów i dyskutantek) automatycznie wiązana z obsługą przez pracowników lub pracownice z Polski albo też innych krajów UE (choć ci ostatni są raczej niedostępni dla polskich pracodawców i pracodawczyń), a nie z obcokrajowcami czy obcokrajowczyniami postrzeganymi jako osoby nisko wykształcone. Dla przykładu – fragment rozmowy przedstawicieli średnich przedsiębiorców:

R2: [...] nie wiem, czy któryś z Panów, czy Pani chcieliby przyjść do sklepu marki premium i być obsługiwany przez Ukraińca albo Białorusina.

R1: Jeżeli byłby to elegancki, zadbany, elokwentny mężczyzna czy kobieta.

R2: Ok, zgadzam się, ale chyba takich nie ma, nie, w większości, tak jak słyszę plus z doświadczenia, z życia na co dzień, to w większości to są osoby, które przyjeżdżają do takiej niszowej pracy.

Moderator: Niszowej w sensie niskokwalifikowanej?

R2: Tak, nieskomplikowanej.

Problem ten wydaje się jednak nie dotyczyć klientów w innych sektorach. W trakcie rozmowy fokusowej mikroprzedsiębiorcy i mikroprzedsiębiorczynie zwracali uwagę na trudności, jakie jako klienci i klientki mają w komunikacji z pracownikami i pracowniczkami z Ukrainy zatrudnionymi w sklepach sieci Biedronka czy Żabka. Nie spowodowa-

to to jednak rezygnacji tych sieci z zatrudniania pracowników i pracownic spoza UE. Jak widać, nie spowodowało także odwrótu klientów i klientek od robienia zakupów w tych sklepach.

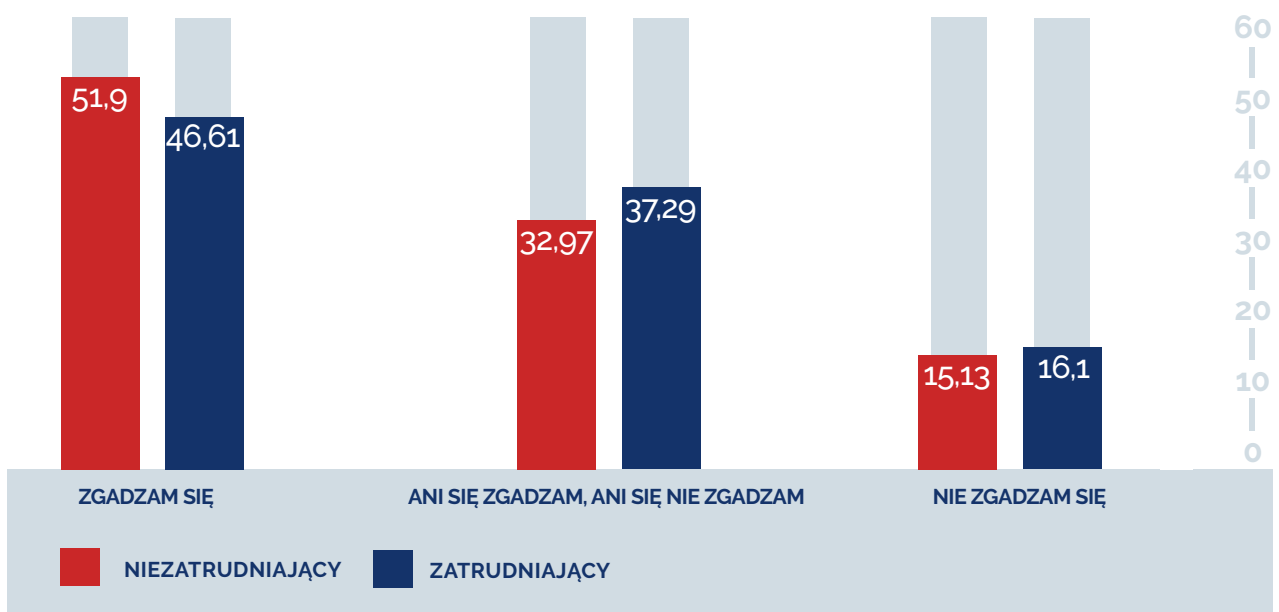
Co ciekawe, preferencje klientów i klientek były też podawane przez badanych jako argument pojawiający się przy racjonalizacji niezatrudniania przedstawicieli i przedstawicieli innych grup mniejszościowych (np. homoseksualnych mężczyzn lub kobiet „epatujących swoją seksualnością”), nawet jeśli mieli oni odpowiednie bądź wyższe niż przeciętnie kwalifikacje. Jak bowiem podkreślano:

Żyjemy jeszcze w społeczeństwie, które nie jest tolerancyjne.

Ocena cudzoziemców i cudzoziemek jako pracowników oraz posiadanych przez nich kwalifikacji

Kolejne pytanie również służyło weryfikacji obserwacji zebranych w innych badaniach pokazujących, że na poziomie ogólnym i deklaracyjnym dla pracodawców i pracodawczyń nie ma znaczenia, skąd pochodzi pracownik lub pracownica, o ile są oni odpowiednio wykwalifikowani. Mniej więcej połowa ankietowanych (zarówno zatrudniających, jak i niezatrudniających) zgodziła się z tym stwierdzeniem. Mniej więcej jedna trzecia nie miała w tej kwestii zdania. Co ciekawe, odsetek zgadzających się wśród niezatrudniających jest nieco wyższy niż wśród zatrudniających. Obserwację tę można m.in. tłumaczyć w kategoriach wspomnianego wcześniej zjawiska „moralnych referencji”, czyli tendencji do wyrażania prorocznociowych opinii, które nie mają przełożenia na późniejsze decyzje.

Rysunek 26. Opinie dot. stwierdzenia „Dla mojej firmy nie ma znaczenia, z jakiego kraju jest pracownik, o ile ma odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie” a zatrudnianie pracowników spoza UE

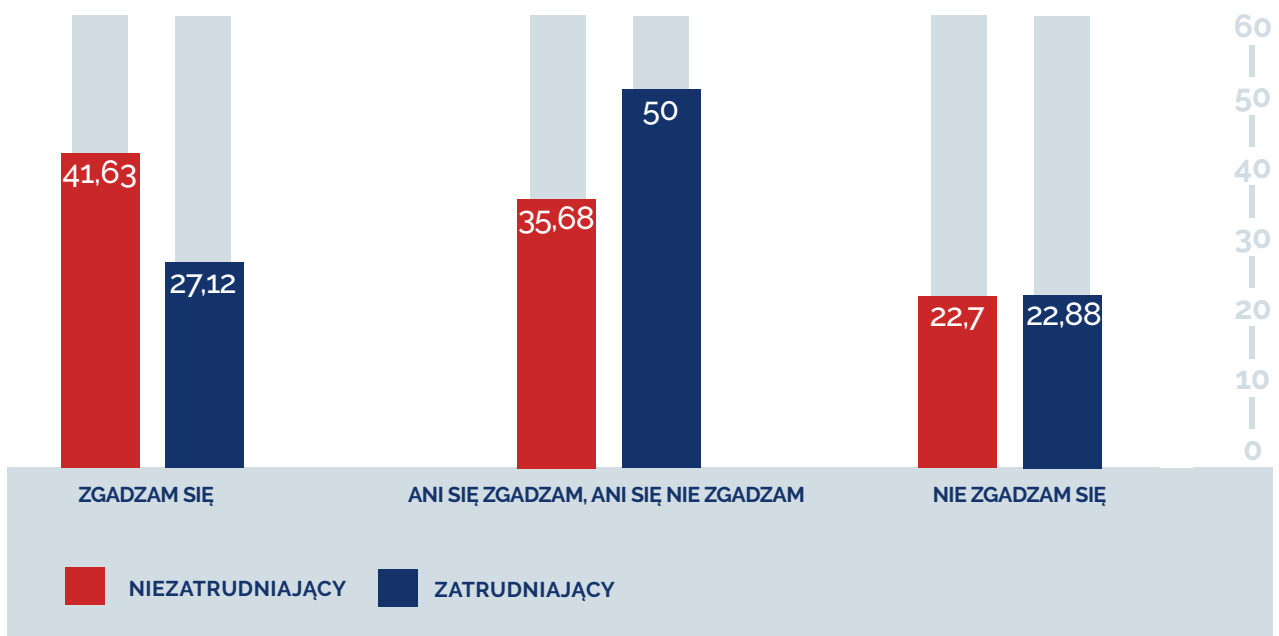


W dalszej kolejności zapytaliśmy respondentów i respondentki o ich opinie na temat porównywalności doświadczenia zawodowego oraz wykształcenia zdobytego w Polsce w porównaniu z tym otrzymanym za granicą. W pytaniu tym celowo nie użyliśmy sformułowania „poza UE”, gdyż uznaliśmy, że obawa przed doświadczeniem zdobytym poza Polską ma charakter uniwersalny. Choć założenie to można kry-

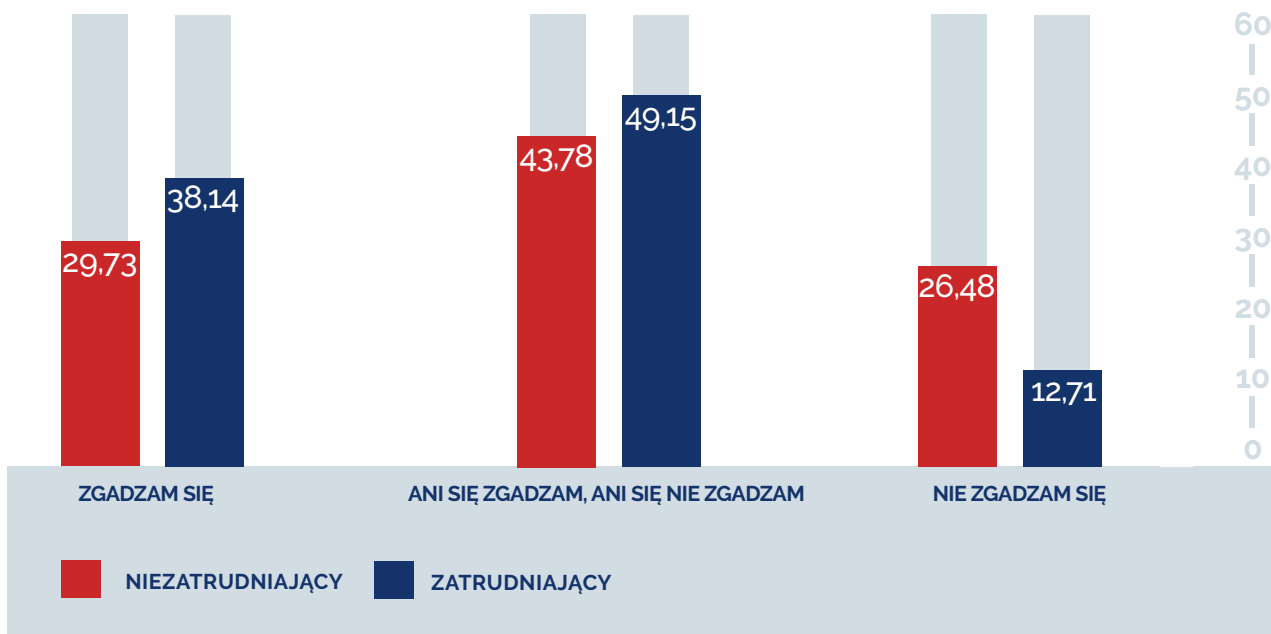
tykować, gdyż dyrektywy unijne obowiązują we wszystkich krajach członkowskich, a więc doświadczenie zawodowe nabyte w UE jest traktowane inaczej niż doświadczenie zdobyte w krajach spoza UE, to przyjęliśmy, że w tym pytaniu ankietowani będą raczej kierować się przekonaniem o specyfice polskiego rynku w porównaniu do wszystkich innych rynków, nie będą zaś myśleli o uniwersalności rynku unijnego. Ponadto, choć nie wiemy, czy respondenci zauważyli tę różnicę w sformułowaniu pytania (w całej drugiej i trzeciej części kwestionariusza położyliśmy duży nacisk na przypomnienie, o jakich imigrantach i imigrantkach mowa), można z dużym prawdopodobieństwem przyjąć, że koncentrowali swoją uwagę na pracownikach spoza UE.

Rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawiony na Rysunku 27 jest ciekawy. Wśród zatrudniających połowa ani się obawia, ani nie obawia zatrudniania osób z doświadczeniem zawodowym zdobytym poza Polską. Ten sam odsetek zatrudniających i niezatrudniających nie obawia się zatrudniania takich osób. Jednak wśród niezatrudniających ponad 40% żywi takie obawy, podczas gdy wśród zatrudniających – jedynie 27%. Odpowiedzi te warto porównać z odpowiedziami przedstawionymi na Rysunku 28a dotyczącymi pytania zadanego w innej części ankiety. Badanym została przedstawiona historia i opinia innego (fikcyjnego) pracodawcy odnośnie do jego zaufania do kwalifikacji pracowników zagranicznych. Wygląda na to, że choć ankietowani przez nas przedsiębiorcy i przedsiębiorczynie mają obawy przed zatrudnieniem osób spoza UE, które nie mają doświadczenia zawodowego w Polsce, to mają oni mimo wszystko (relatywnie wyższe) zaufanie do zagranicznych dyplomów i certyfikatów. Należy jednak wziąć pod uwagę, że część osób mogła ulec pokusie zgodzenia się z „podobnym innym” (we wstępie do pytania, jak wspomnieliśmy, była zamieszczona informacja, że stwierdzenie to pochodzi rzekomo od innego pracodawcy). Mówiąc inaczej, różnice w odsetkach odpowiedzi na jedno i drugie pytanie (przy uwzględnieniu odwrócenia skali) są interesujące i sugerują, że pracodawcy na równi cenią sobie (a raczej nie cenią) kwalifikacje formalne osób z Polski i z zagranicy, i że to nie kwalifikacje formalne stanowią podstawę zatrudnienia osób spoza UE.

Rysunek 27. Opinie dot. stwierdzenia „Obawiam się zatrudnienia pracowników, którzy nie mają doświadczenia zawodowego w Polsce” a zatrudnianie osób spoza UE



Rysunek 28a. Opinie dot. stwierdzenia „Można mieć pełne zaufanie do kwalifikacji zdobytych w krajach pozaeuropejskich, bo systemy edukacji w większości krajów dostarczają porównywalną wiedzę i umiejętności” a zatrudnianie pracowników spoza UE



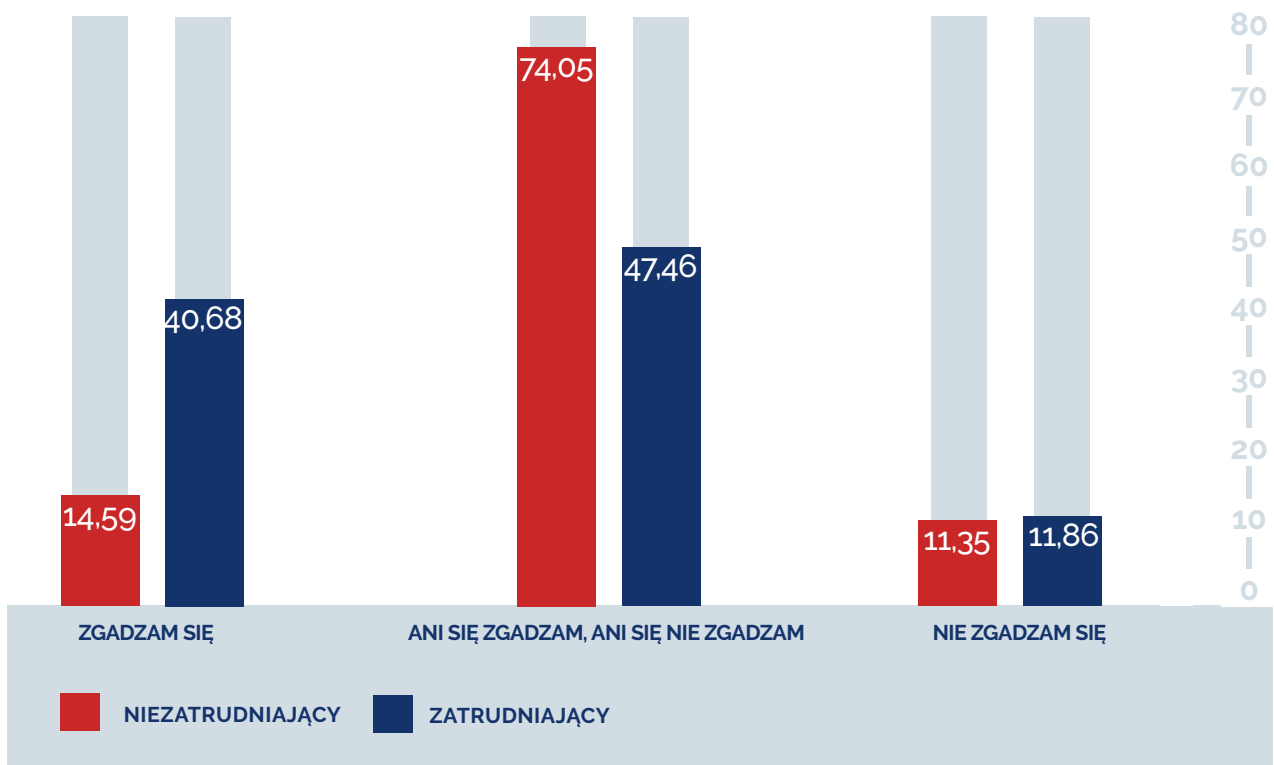
Wnioskując z odpowiedzi badanych można też zakładać, że istnieje potrzeba znacznego uproszczenia procedury uznawania kwalifikacji pracowników zdobytych poza UE, która obecnie jest dość skomplikowana, a w niektórych zawodach tak trudna, że praktycznie niemożliwa do przejścia (np. w zawodach medycznych). Problemem jest jednak to, że nostryfikacji podlega jedynie formalne i udokumentowane wykształcenie, a nie zdobyte doświadczenie zawodowe oraz inne kwalifikacje poświadczane dyplomami innych podmiotów niż wyższe uczelnie.

Nie sposób tutaj jednak nie wspomnieć o tym, że nawet w zakresie prac wykwalifikowanych pomiędzy państwami mogą istnieć różnice w zakresie używania różnych technologii. Skutkować to może niedopasowaniem lub niedostatecznym dopasowaniem umiejętności konkretnej osoby do potrzeb polskiego rynku pracy, na co w wywiadzie fokusowym zwrócił uwagę jeden z rozmówców z małej firmy:

Mamy problem z tym, że technologie na Ukrainie są troszeczkę inne i jak np. potrzebujemy pracownika stanu surowego, zbrojarza, to metoda zbrojenia jest zupełnie inna na Ukrainie i w Polsce. Są to inne druty, pręty, którymi oni kręcą.

Na koniec zapytaliśmy o ocenę sumienności i obowiązkowości pracowników i pracownic spoza UE. Zdecydowaliśmy się na włączenie pytania mierzącego przekonania na ten temat, gdyż chcieliśmy sprawdzić, na ile rzeczywiście są one powszechne. Warto przypomnieć, że wcześniejsze badania sugerowały, że sumienność była głównym atutem odnośnie do zatrudnienia osób spoza UE dla prawie 60% pracodawców i pracodawczyń (Work Service 2015). Odsetek respondentów i respondentek w naszych badaniach zgadzających się z tym stwierdzeniem jest wśród zatrudniających prawie dwa i pół razy wyższy niż wśród niezatrudniających. Trzy czwarte niezatrudniających nie ma na ten temat zdania. Jest to wynik o tyle ciekawy, że sugeruje, iż w firmach niezatrudniających przekonanie o tym, że te atrybuty są niemal „z zasady” przypisane pracownikom i pracownicom cudzoziemskim, bynajmniej nie jest podzielane.

Rysunek 29. Opinie dot. stwierdzenia „Pracownicy spoza UE są sumienni i obowiązkowi” a zatrudnianie osób spoza UE



Podczas dyskusji fokusowych dotykaliśmy również takich tematów, jak oczekiwania wobec osób spoza UE, stereotypy na ich temat i relacje między pracownikami oraz pracownicami lokalnymi a tymi spoza UE. Wyniki tej części badań nie zaskakują i prowadzą do wniosków podobnych do tych wynikających z innych badań na ten temat (por. Pierzchała 2014). Po pierwsze, we wszystkich grupach dyskutanci i dyskutantki przyznali, że formułowali swoje opinie na temat typowego „cudzoziemca i cudzoziemki”, myśląc o migrantach i migrantkach z Ukrainy. Należy jednak mieć na uwadze, że ponieważ dyskusja toczyła się wokół „zatrudnianych osób”, warunkowało to myślenie o tej grupie. Być może kategoria odniesienia i stereotyp byłby inny, gdyby dyskusja była poprowadzona w inny sposób. Jako przykład typowej wypowiedzi na temat pracowników i pracowniczek z Ukrainy można przytoczyć poniższą, sformułowaną przez przedstawiciela średnich przedsiębiorców:

W dzisiejszych czasach Ukraińcy, jeśli się pojawiają, nie są jakoś problematyczni. [...] Ja trafiłem na Ukraińców, którzy zazwyczaj znają już dobrze polski, są pracowici i dobrze pracują. Dla mnie np. nie byłoby problemem zatrudnić takiego człowieka, z tego kraju, dla mnie to nie ma żadnego znaczenia, mam takie doświadczenia z Polakami, że podejrzewam że dużo lepiej bym się odnalazł z Ukraińcami, obywatelami Ukrainy.

Po drugie, imigranci i imigrantki z Ukrainy kojarzeni są głównie z zawodami i stanowiskami o niskich kwalifikacjach. Ponownie, co przyznali uczestnicy i uczestniczki grup, jest to związane z doświadczeniami własnymi lub osób z ich bezpośredniego otoczenia. Nie znaczy to, że nie dostrzegali oni, że nie jest to wynikiem niższych kwalifikacji czy szczególnych predyspozycji. Zaznaczali także, że jest to zjawisko przejściowe (co coraz bardziej widać w dużych miastach, szczególnie w Warszawie):

[...] na pewno to będzie ewoluowało na tyle, że Ukraińcy za ileś lat już nie będą postrzegani jako pracownicy tylko niższego szczebla, pracownicy niewykwalifikowani. [...] na pewno to ulegnie zmianie w przeciągu następnych pięciu lat i to za chwilę będą równorzędni pracownicy już na kolejnym poziomie. To jest proces, jesteśmy w trakcie zmian.

Wielokrotnie podkreślano, że patrzenie na Ukraińców i Ukrainki jako na osoby o niskich kwalifikacjach wiąże się z niedostatecznym poziomem znajomości języka polskiego przez wielu z nich czy trudnej przekładalności uprawnień, zwłaszcza do wykonywania prac na wyższych stanowiskach itp. Szczególnie podkreślano wagę dobrej znajomości języka polskiego w przypadku branży budowlanej. Wiązało się to z wymaganiami dotyczącymi bezpieczeństwa pracy i stosowanych technologii, które (w opinii badanych) wymagają perfekcyjnej znajomości języka polskiego i określonego słownictwa. Trudno się z tym stwierdzeniem zgodzić, ponieważ wydaje się, że w każdym z tych przypadków można zorganizować odpowiednie szkolenie (BHP czy z obsługi maszyn) w języku zrozumiałym dla cudzoziemca. Jest to jednak trudniejsze i bardziej kosztowne dla pracodawcy. Powstaje zatem pytanie, czy takie wypowiedzi wskazywały na faktyczne trudności, czy też miały usprawiedliwiać fakt niechęci zatrudniania cudzoziemców lub cudzoziemek.

Nieco inne opinie miały jednak osoby zatrudniające w usługach związanych z programowaniem, naprawą komputerów itp. – według nich „język komputerów” jest uniwersalny, a co za tym idzie pochodzenie i język ojczysty pracownika mają mniejsze znaczenie. Firmy z tych branż częściej były też otwarte na pracowników z regionów innych niż europejskie republiki postsowieckie.

Ogólnie pracodawcy i pracodawczynie w badaniach fokusowych postrzegali migrantów i migrantki z Ukrainy jako osoby zmotywowane do ciężkiej pracy, chętne do nauki nowych rzeczy, przyzwyczajone do ciężkich warunków pracy (sic!), gotowe do długiej pracy (nawet po 14–16 godzin na dobę i w weekendy) i za stawki nieakceptowalne dla pracowników i pracownic rodzimych (choć zauważyć należy, że gros uczestników podkreślało, że płaci tyle samo niezależnie od tego, skąd pochodzi pracownik/pracownica), a także dość lojalne wobec osób je zatrudniających.

W przypadku stereotypów na temat osób spoza UE znaczenie ma też płeć tych osób – kobiety-migrantki postrzegane były jako bardziej zaradne i szybciej uczące się języków, zwracano też uwagę na kultywowanie przez nich tradycyjnych ról rodzinnych.

Migranci i migrantki z Ukrainy postrzegani są też często jako zagubieni i przestraszeni (zwłaszcza na początku swojego pobytu w Polsce); jako osoby, którymi należy się zaopiekować. Wpisuje się to w teorię treści stereotypu (Fiske i in. 2002; Winiewski 2009): stereotyp wobec osób z Ukrainy ma charakter paternalistyczny – postrzegamy je jako mało kompetentne, ale lubimy je i traktujemy trochę jako dzieci:

R4: Jak rozmawiam u siebie z tymi, co przyjechali pierwszy raz, to widzę, że oni są bardzo przestraszeni.

R1: Bardzo.

R4: I tak mi serce pęka, bo przyjeżdżają roste chłopy, po 30–40 lat...

Moderatorka: Totalnie zagubieni.

R4: I ja ich dopiero po tygodniu poznaję, bo oni dopiero wtedy się uśmiechają, są na luzie i normalni. A na samym początku to są jak dzieci, jakbym swojego syna widziała.

Jeśli chodzi o relacje pomiędzy imigrantami i imigrantkami z Ukrainy a pracownikami i pracownikami lokalnymi, to choć istnieje świadomość pewnych tarć – zwłaszcza na początku wzajemnych relacji – dominuje przekonanie, że ze względu na „bliskość kulturową i językową” (i po kilku piwach!) grupy te szybko budują pozytywne więzi (choć pojawiły się oczywiście głosy, że Polacy i Polki czują się lepsi od Ukraińców i Ukrainek, a ci ostatni tak naprawdę nas nie lubią).

Czy pochodzenie etniczne ma znaczenie?

W dyskusjach podczas grup fokusowych bardzo silnie zaznaczyła się różnica między migrantami i migrantkami pochodzącymi z różnych części świata. Nasi rozmówcy i rozmówczynie generalnie wskazywali, że akceptacja (w tym kontekście często postugiwano się też słowem „zaufanie”) na polskim rynku pracy osób np. z Indii, Afryki czy Bliskiego Wschodu może nastąpić tylko wtedy, gdy one coś ze swojej strony wcześniej „udowodnią”. Ten dowód dotyczy przede wszystkim ich motywacji związanej z chęcią pozostania w Polsce na dłużej (np. przez pokazanie, że studiowały w Polsce) i że przyjechały do Polski nie tylko dla pieniędzy.

W przypadku osób z Bliskiego Wschodu pojawił się też problem bezpieczeństwa. Jak wspomnieliśmy wcześniej, jedynie osoby reprezentujące działalności związane z informatyką miały odmienny stosunek do osób z krajów pozaeuropejskich (choć i tu pojawiła się kwestia bezpieczeństwa danych klientów i klientek obsługiwanych przez te firmy).

Wskazywano także, że choć sami rozmówcy i rozmówczynie nie mieliby problemów z zatrudnieniem osoby o innym pochodzeniu, to obawialiby się, jak została by ona przyjęta przez pozostałych pracowników i pracowniczki w ich firmie oraz że mogłaby być przez nich dyskryminowana z uwagi na inny kolor skóry czy kulturę. Mówiono o tym przede wszystkim w grupach mikro- oraz małych firm:

R1: No niech Pani zobaczy takiego Hindusa. Widziała Pani kiedyś Hindusa na budowie?

R4: Jak mi reszta zaakceptuje takiego człowieka?

Moderatorka: Czyli jest obawa, że osoba z Wietnamu się nie dogada z zespołem?

R1 i R4: Tak.

R3: On będzie dyskryminowany. Fizycznie pewnie da sobie radę, ale – nie chcę tego nazywać dosłownie – „niższa klasa społeczna”, tzw. robotnicza – wielu dzisiaj ma uprzedzenia rasowe. On nie będzie jadł na stołówce razem z „bambusem”, chociaż sami przyzwyczajają się szybko, jak jadą do Londynu do pracy. Tam szybko, ale u nas to nie: „Polska dla Polaków”.

R4: Pracownicy budowlani to są prości ludzie, tutaj każdy jest, jaki jest. Tok ich myślenia jest troszeczkę inny.

Moderatorka: Czyli obawiałaby się Pani o tego pracownika, że on między nimi będzie...

R4: Tak.

R1: Będzie miał problem i tyle.

R4: Ukraińcy czasami mają problem.

R1: *Bo zanim się Polak przyzwyczai, że on przejmuje ich kompetencje, jest lepszy i potrafi pracować dłużej, i ty mu punktujesz... [...]*

R3: *Większość ludzi z klasy robotniczej nie wyobraża sobie, żeby pójść na piwo z kolegą, który jest czarnoskóry. To jest brak akceptacji ze strony społeczeństwa.*

Zatem odmowa przyjmowania do pracy osób spoza Europy była uzasadniana ich „ochroną” przed uprzedzonymi współpracownikami i współpracowniczkami¹⁷. Jednak w wielu wypowiedziach pobrzmiwały uprzedzenia osób je wypowiadających – choćby na poziomie języka czy przykładów, jakie podawali, np. Hindusi są mali, więc nie nadają się do pracy na budowie czy, jak to ujął jeden z badanych:

Mieliśmy kiedyś Hindusa na budowie, tylko nic nie umiał. Ani języka, ani pracować.

Jako główny powód niezatrudniania był jednak podawany brak dostatecznej znajomości języka polskiego przy konieczności sprawnej komunikacji z pracownikiem czy pracownicą zza granicy:

Przede wszystkim musiałby się po polsku porozumiewać komunikatywnie, bo w przypadku wyjazdów na montaż to musiałby się dogadać, coś przytrzymać, podać. Nikt nie będzie mu tłumaczył po angielsku bo na to nie ma czasu.

Na tym polu wygrywają osoby z Ukrainy, których język jest na tyle zbliżony, że przynajmniej na podstawowym poziomie można się z nimi porozumieć. Drugim ważnym wyznacznikiem przy ewentualnym zatrudnianiu osób spoza Europy, jaki był podawany przez badanych, była konieczność przedstawienia potwierdzonych dokumentami kwalifikacji oraz przejścia swego rodzaju testu, okresu próbnego u danego pracodawcy.

Co ciekawe, w całym badaniu nie pojawiła się w ogóle wizja pracowników z Dalekiego Wschodu (Chiny, Wietnam). Chiny wspomniane były jedynie w kontekście nieludzkich warunków pracy tam panujących, które (w opinii niektórych) zdajemy się przenosić do Polski. Choć społeczność wietnamska stanowi najwyższy odsetek pozaeuropejskich migrantów i migrantek w Polsce, ich koncentracja w Warszawie i okolicach sprawia, że są społecznością niemal nieznaną w innych regionach. Są oni także umiejscowieni w pewnych niszach zawodowych i raczej nie są obecni na rynku pracy jako pracownicy czy pracownice (por. np. Wysieńska [red.] 2012).

Chcielibyśmy jednak zauważyć (choć być może jest to kwestia języka narzuczonego przez tematykę dyskusji i ich moderatorki), że mimo istnienia negatywnego nastawienia Polaków do cudzoziemców, szczególnie z odleglejszych nam kulturowo krajów (Maison, Jasińska 2017¹⁸, w wypowiedziach uczestników i uczestniczek grup fokusowych tylko raz pojawiło się określenie „obcy” w stosunku do osób spoza UE.

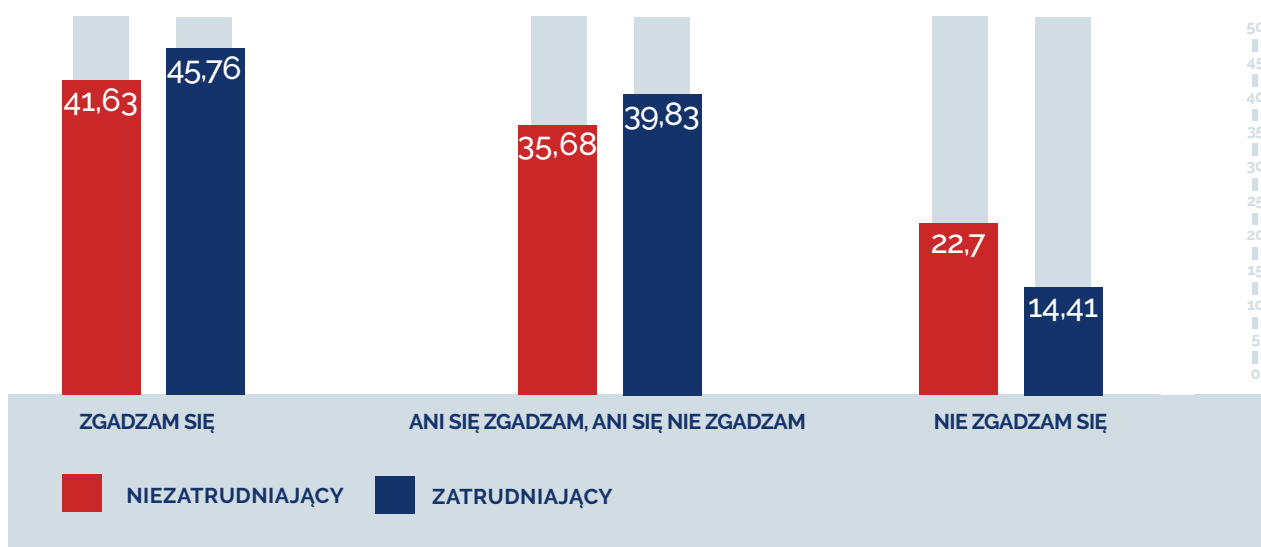
Także w badaniu ilościowym chcieliśmy sprawdzić różnicę w nastawieniu do osób spoza UE pochodzących z różnych państw. Celem pierwszego pytania z tego wątku było

¹⁷ Trzeba jednak podkreślić, że szczególnie w grupach mikro- i małych przedsiębiorstwach podawano wiele przykładów nierównego traktowania pracowników i pracownic z Ukrainy przez przełożonych oraz współpracowników. Dotyczyło to różnych sektorów, choć przede wszystkim handlu oraz budownictwa. Dla przykładu można podać historię opowiedzianą przez jedną z uczestniczek dotyczącą budowy: *Miałam na budowie takiego starszego kierownika Polaka, który bardzo gnębił tych Ukraińców, wyśmiewał się z nich. Powiem Pani, że kierownik budowy nie ostrzegał ich, że zbrojenie jedzie nad głowę. Ukraińiec coś robi pochylony, a kierownik stoi z założonymi rękami i zdjęcia robi. I jak potem rozmawiam z Ukraińcami, to oni mówią: „Tak nie było, bo on nas nie ostrzegł (bo zawsze jest alarm, a tego nie było). On nas nie ostrzegł, on się z nas śmieje”.*

¹⁸ Według tego badania ponad połowa Polaków i Polek uważała, że do naszego kraju w ogóle nie powinniśmy przyjmować żadnych migrantów. Akceptację wyrażano ewentualnie wobec osób bliskich nam kulturowo – głównie innych Europejczyków, najchętniej Ukraińców (ale zaledwie 26% osób zgadzało się na ich obecność w Polsce). Akceptację dla Afrykańczyków wyraziło 7% badanych, Wietnamczyków czy Syryjczyków – po 5%.

zmierzenie postawy leseferystycznej/neoliberalnej wobec zatrudniania imigrantów i imigrantek. Choć zgodnie z przewidywaniami rozkład odpowiedzi na to pytanie jest skośny, tj. największy odsetek osób wybrał odpowiedź „zgadzam się”, to ciekawe jest to – zwłaszcza w kontekście pytań omówionych powyżej – że z tym stwierdzeniem nie zgodziło się więcej osób wśród niezatrudniających niż wśród zatrudniających. Wzór odpowiedzi na szereg pytań dotyczących preferencji zatrudniania i etniczności sugeruje, że wśród niezatrudniających – oprócz wyższego odsetka osób obawiających się zatrudniania osób bez doświadczenia – jest też wyższy odsetek osób, których motywacja nie jest *stricte* ekonomiczna, ale uwzględnia czynniki społeczne, ideologiczne itp. Teza ta wymaga oczywiście empirycznej weryfikacji i stanowi jedynie hipotezę *ad hoc*.

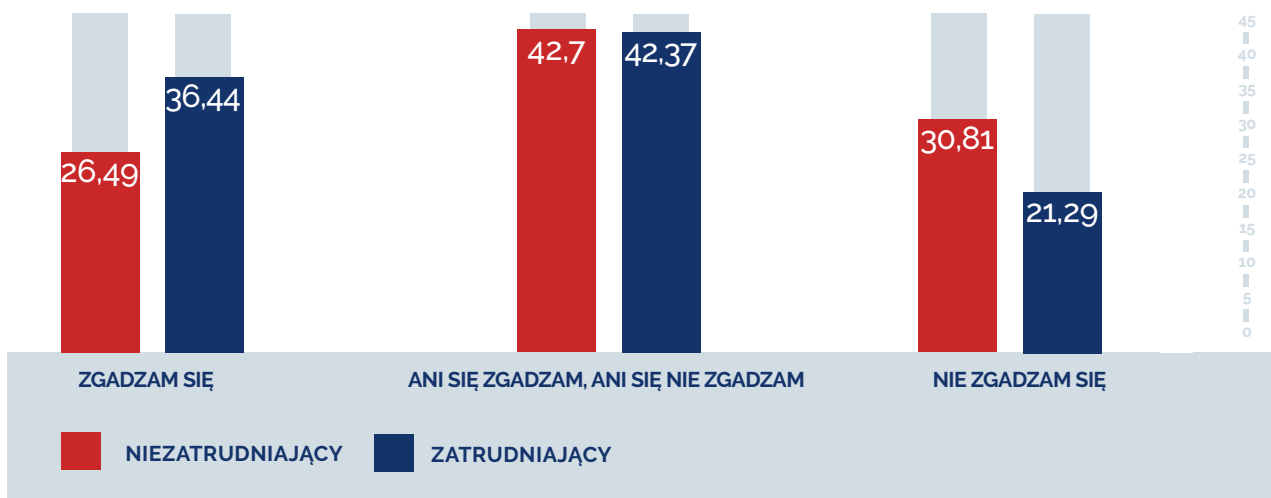
Rysunek 30a. Opinie dot. stwierdzenia „Właściciele firm powinni mieć całkowitą swobodę, w jakich krajach poza UE rekrutują pracowników” a zatrudnianie pracowników spoza UE



Kolejne dwa pytania miały na celu wstępne wysondowanie postaw związanych z pracownikami i pracownicami pochodzącymi z różnych grup etnicznych i regionów świata. W przypadku obydwu pytań (Rysunki 31 i 32) rozkład odpowiedzi jest ciekawy.

Pierwsze z tej serii pytań dotyczyło tego, na ile ankietowani zgadzają się, że rynek pracy powinien być szerzej otwarty dla imigrantów i imigrantek z Europy Wschodniej niż dla imigrantów i imigrantek z Afryki. Tezę tę podzielił wyraźnie wyższy odsetek badanych zatrudniających niż niezatrudniających. I na odwrót – ze stwierdzeniem tym nie zgodziło się więcej niezatrudniających. Biorąc pod uwagę, że mniej więcej taki sam odsetek osób w obu grupach zadeklarował wcześniej (Rysunek 9), że w procesie zatrudniania liczą się przede wszystkim kompetencje, obydwie grupy powinny podobnie odpowiedzieć na to pytanie, czyli mniej więcej połowa w jednej i drugiej grupie powinna się z zaproponowanym stwierdzeniem nie zgodzić. Co więcej, jeśli to pracodawcy i pracodawczynie zatrudniający deklarują większe przekonanie o tym, że różnorodność nie jest wyzwaniem, pracownicy i pracownice spoza UE są sumienni i obowiązkowi itd., to również i w tym pytaniu powinni wyrazić większą otwartość – tym razem na pracowników o wyższym stopniu różnicowania kulturowego i etnicznego. Jest jednak na odwrót. To przedstawiciele i przedstawicielki firm niezatrudniających relatywnie częściej wyrażają odrzucenie kryterium etnicznego. Czy jest to kwestia „moralnych referencji”, czy są inne powody, pozostaje pytaniem otwartym.

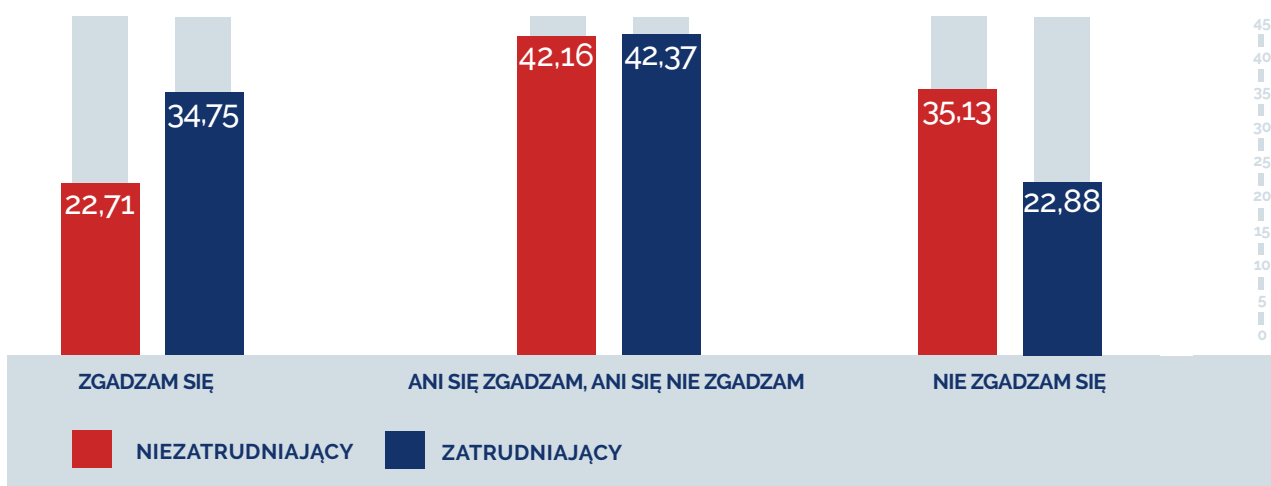
Rysunek 31. Opinie dot. stwierdzenia „Uzyskanie zezwolenia na pracę dla pracowników z Afryki powinno być trudniejsze niż dla pracownika z Europy Wschodniej” a zatrudnianie pracowników spoza UE



Drugie z tej serii pytań dotyczyło tego, na ile ankietowani zgadzają się, że polski rynek pracy powinien być szerzej otwarty dla imigrantów i imigrantek z Europy Wschodniej niż dla imigrantów i imigrantek z Azji. Rozkłady odpowiedzi są podobne, jak w pytaniu o osoby pochodzące z Afryki. Może to oznaczać także, że polscy pracodawcy i pracodawczynie nie różnicują potencjalnych pracowników i pracownic w zależności od regionu świata, z jakiego oni pochodzą, w podobny sposób traktując osoby z kontynentów postrzeganych jako odmienne kulturowo. W jednym i drugim przypadku rysuje się jeszcze jedna prawidłowość wskazywana także przy interpretacji zmian w sondażach opinii publicznej (Wysieńska-Di Carlo 2018). Opinie dotyczące pochodzenia etnicznego są spolaryzowane, czyli mniej więcej taki sam odsetek osób zgadza się i nie zgadza się na stosowanie kryterium etnicznego przy podejmowaniu decyzji o tym, kto powinien mieć dostęp do polskiego rynku pracy.

Rysunek 32. Opinie dot. stwierdzenia „Uzyskanie zezwolenia na pracę dla pracowników z Azji powinno być trudniejsze niż dla pracownika z Europy Wschodniej” a zatrudnianie osób spoza UE

Ostatnie pytania w tej części ankiety dotyczyły preferencji etnicznych. Najciekawszy jest rozkład odpowiedzi na pytanie, które brzmiało następująco:



„Polskie i międzynarodowe firmy rekrutacyjne zwykle specjalizują się w rekrutacji pracowników z danego regionu świata. Przypuśćmy, że planuje Pan/Pani zatrudnienie pracowników spoza Unii Europejskiej i ma Pan/Pani do wyboru firmy wymienione poniżej. Wszystkie firmy gwarantują opiekę prawną w trakcie procesu występowania o zezwolenia na pracę. Ofertę których z poniższych firm by Pan/Pani odrzucił/a w pierwszej kolejności?

■ Firmy, która specjalizuje się w rekrutacji pracowników z krajów należących do byłego Związku Radzieckiego zarówno w Europie i na Kaukazie, jak i w Azji Centralnej;

■ Firmy, która specjalizuje się w rekrutacji w krajach bałkańskich, czyli w krajach byłej Jugostawii niebędących członkami UE (Serbii, Czarnogórze, Macedonii, Bośni-Hercegowinie) oraz Albanii i Kosowie;

■ Firmy, która specjalizuje się w rekrutacji w krajach bliskowschodnich, czyli np. Turcji, Iraku i Iranie;

■ Firmy, która specjalizuje się w rekrutacji w Indiach i innych krajach Azji Południowej, czyli np. w Pakistanie, Nepalu i Bangladeszu;

■ Firmy, która specjalizuje się w rekrutacji w krajach dalekowschodnich (np. w Chinach) i w krajach Azji Południowo-Wschodniej, czyli np. Wietnamie, Malezji i Indonezji;

■ Firmy, która specjalizuje się w rekrutacji w krajach północnej Afryki, czyli np. Algierii, Maroku i Egipcje;

■ Firmy, która specjalizuje się w rekrutacji w krajach z Afryki Subsaharyjskiej, czyli np. w Nigerii, Kongu, i Angoli.”

Na Rysunku 33 przedstawiliśmy odsetek odpowiedzi wskazujących, które oferty zostałyby odrzucone w pierwszej kolejności. Rozkłady odpowiedzi są ciekawe, biorąc pod uwagę wcześniejsze wyniki wskazujące, że to niezatrudniający są bardziej „otwarceni” etnicznie (por. rozkłady odpowiedzi w pytaniach przedstawionych na Rysunkach 31 i 32). Choć (jak można się było spodziewać, biorąc pod uwagę ogóle nastroje społeczne) najczęściej wskazywaną ofertą, która nie zostałaby wybrana, była oferta z krajów bliskowschodnich, to odsetek osób, który wskazał tę grupę, jest stanowczo wyższy wśród niezatrudniających niż wśród zatrudniających.

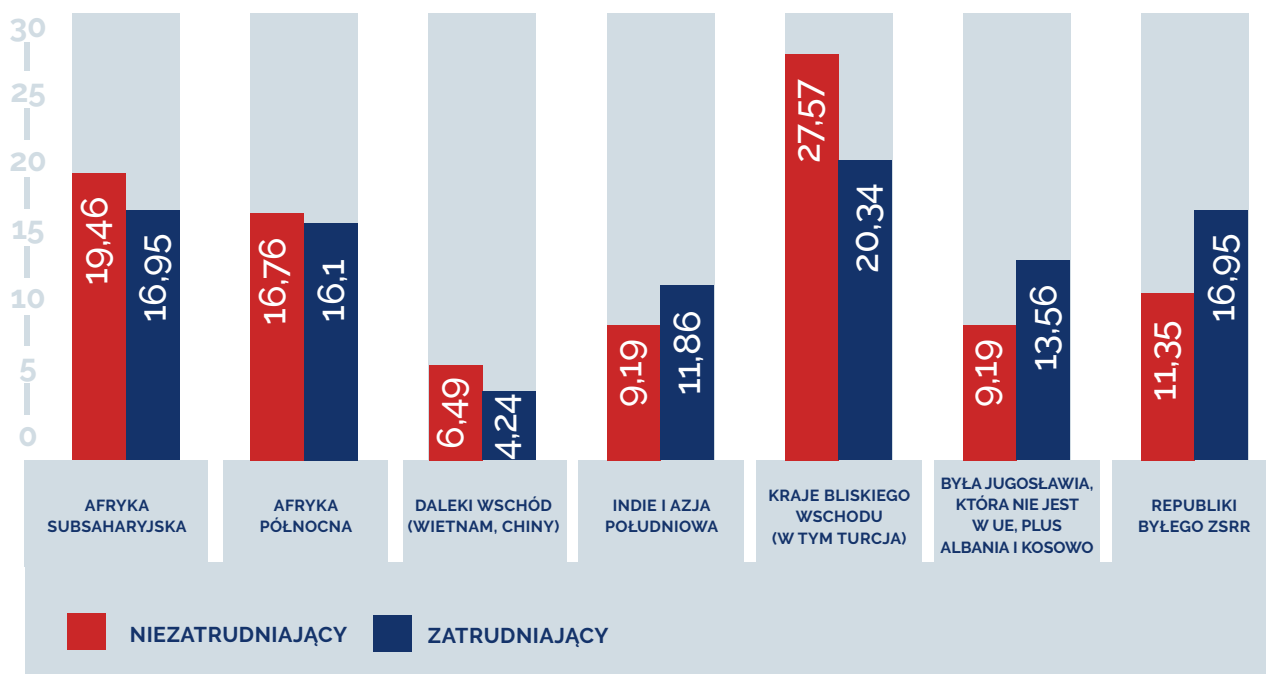
Odpowiedzi niezatrudniających – którzy częściej niż zatrudniający deklaruowali brak preferencji wobec restrykcji na rynku pracy wobec określonych grup etnicznych – wskazują na uprzedzenia rasowe zbliżone do tych cechujących populację ogólną. Innymi słowy, niezatrudniający w pierwszej kolejności nie wybraliby ofert dotyczących pracowników i pracownic z Bliskiego Wschodu, Afryki Subsaharyjskiej i Afryki Północnej.

Wśród zatrudniających pracodawcy i pracodawczynie wydają się nie mieć aż tak silnych, jak niezatrudniający, preferencji etnicznych. Odsetek osób, które w pierwszej kolejności odrzuciłyby oferty krajów z byłego Związku Radzieckiego, jest równie wysoki, jak odsetek respondentów i respondentek, którzy odrzuciliby osoby z Afryki.

Co więcej, rozkłady odpowiedzi na to pytanie wskazują, że pracodawcy i pracodawczynie nie są jednak tak otwarci, jak wskazują odpowiedzi na inne pytania w naszym kwestionariuszu oraz inne badania firm. Pomimo swoich unikalnych charakterystyk pracodawcy i pracodawczynie są jednak także częścią populacji

generalnej, od której drastycznie się nie różnią – najwyższy odsetek osób nie zatrudniłyby osób z Bliskiego Wschodu i Afryki. Co ciekawe, zarówno wśród zatrudniających, jak i niezatrudniających więcej osób deklaruje, że w pierwszej kolejności odrzuciłoby raczej ofertę firm z krajów byłej Jugostawii niż z Azji.

Rysunek 33. Preferencje etniczne a zatrudnianie pracowników spoza UE – odsetki odrzucenia ofert firm zajmujących się rekrutacją pracowników z poszczególnych regionów



Charakterystyki zatrudnianych cudzoziemców i cudzożemek

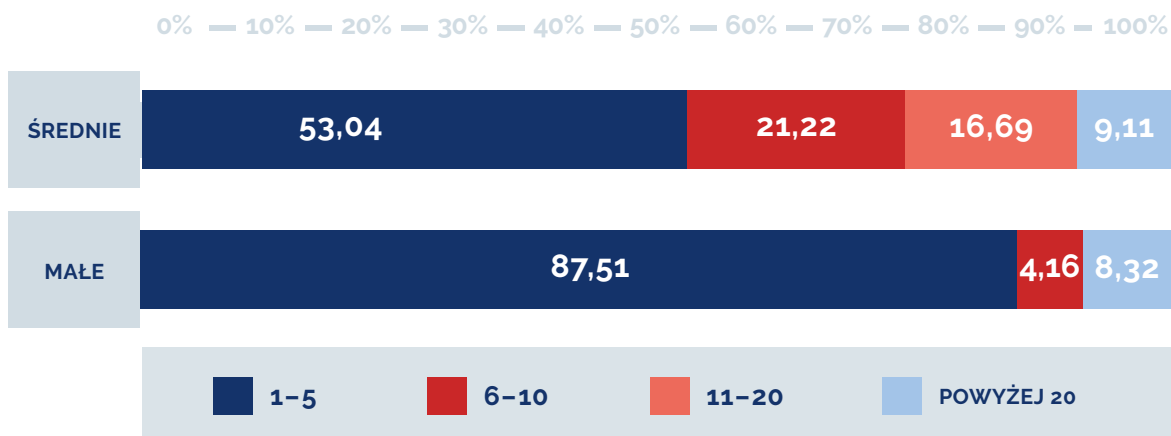
Na koniec chcemy przedstawić informacje dotyczące cudzoziemców i cudzożemek zatrudnianych przez ankietowane firmy. Omawiając poszczególne cechy zatrudnianych osób spoza UE, odnosimy się do omówionych wcześniej wyników w celu zilustrowania, na ile deklaracje odnośnie do przekonań (wśród zatrudniających) pokrywają się z faktycznymi cechami osób przez nich zatrudnianych.

Jeśli chodzi o liczbę zatrudnianych cudzoziemców/cudzożemek, to dwie z czterech mikrofirm w naszej próbie, które zatrudniają osoby spoza UE, zatrudniały jedną, a kolejne dwie – po dwie takie osoby. Wynik ten wspominamy jedynie dla porządku, jako że na podstawie kilku obserwacji trudno jest tworzyć jakiegokolwiek interpretacje.

W małych i średnich przedsiębiorstwach, jak się można spodziewać, liczba zatrudnianych cudzoziemców i cudzożemek jest pochodną wielkości firmy. Wśród małych firm zdecydowana większość zatrudnia do 5 osób spoza UE (ponad trzy czwarte spośród tych małych firm, które zatrudniają; pamiętać jednak należy, że mówimy tu o bardzo małych próbach w przypadku wszystkich typów firm, jako że relatywne częstości w tym przypadku nie dotyczą nawet całej badanej populacji, a jedynie tych, którzy zatrudniają migrantów lub migrantki).

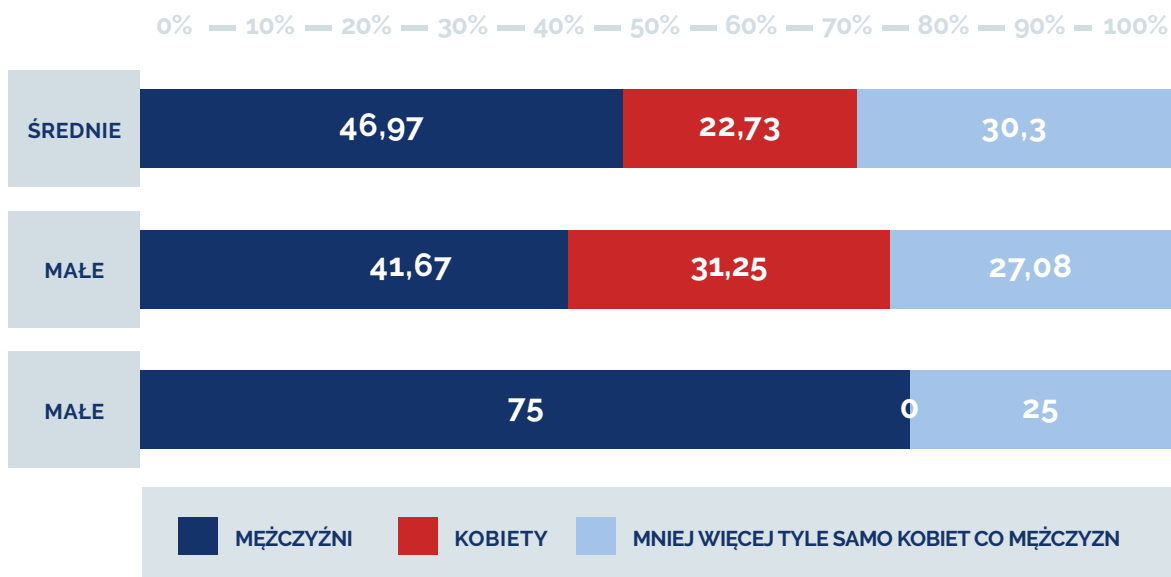
Wśród przebadanych firm średniej wielkości zatrudniających osoby spoza UE mniej więcej połowa zatrudnia do 5, a druga połowa powyżej 5 cudzoziemców lub cudzożemek. Co jednak ciekawe, jeśli spojrzymy na ostatnią kategorię wyróżnioną według liczby zatrudnionych, to taki sam odsetek wśród małych i średnich pracodawców i pracodawczyń zatrudniających migrantów lub migrantki zatrudnia powyżej 20 takich osób.

Rysunek 34. Wielkość firmy a liczba zatrudnionych osób spoza UE



Jak wyczytać można z Rysunku 35, w prawie połowie przebadanych firm zatrudniających osoby spoza UE pracują przede wszystkim mężczyźni. Druga połowa albo zatrudnia przede wszystkim kobiety, albo po równo kobiety i mężczyzn.

Rysunek 35. Wielkość firmy a płeć zatrudnionych osób spoza UE

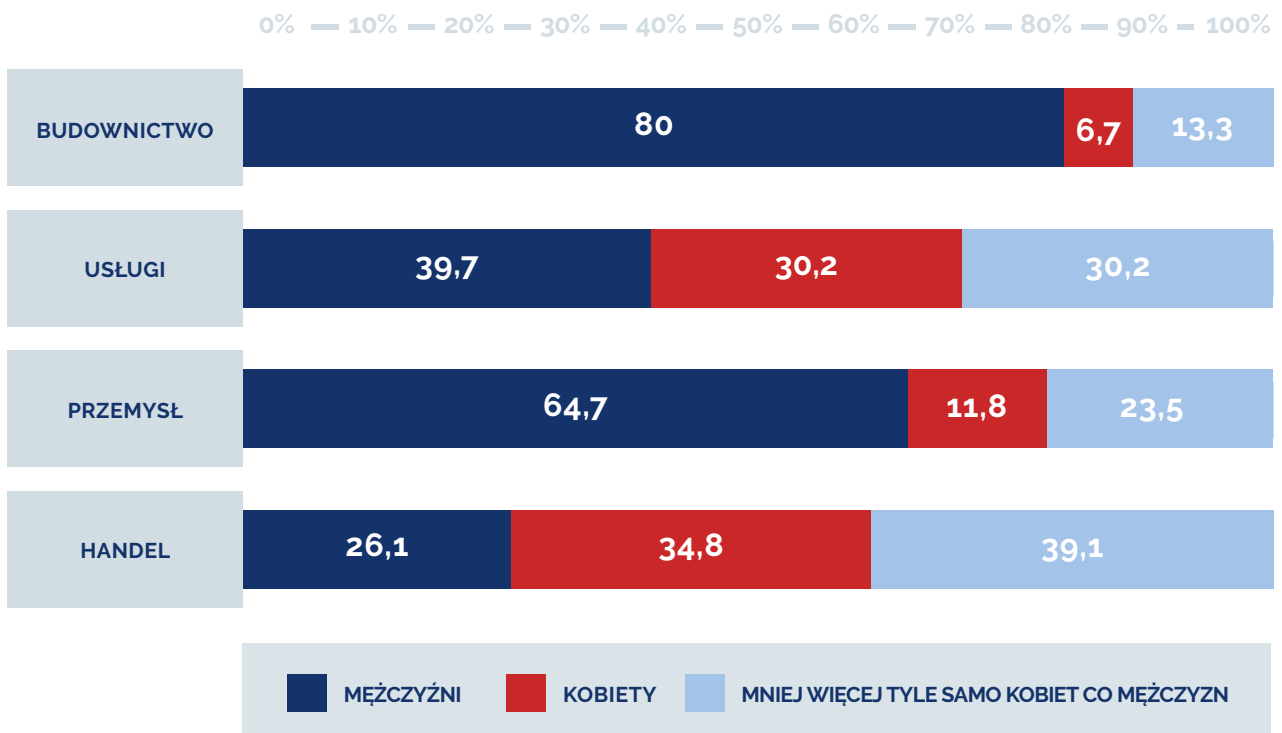


Rozkład według płci związany jest z typem działalności przedsiębiorstwa. W sektorze budowlanym i przemyśle (a według odpowiedzi naszych ankietowanych w tych sektorach było najczęściej zatrudnionych osób spoza UE) odsetek zatrudnionych mężczyzn wyraźnie przewyższa odsetek zatrudnionych kobiet. Rozkład w handlu i w usługach jest w miarę równomierny. Wśród ankietowanych firm jedynie te, których działalność według klasyfikacji PKD mieści się w zakresie opieki zdrowotnej i pomocy społecznej

oraz w handlu hurtowym i detalicznym, deklarują, że większość zatrudnionych osób spoza UE to kobiety.

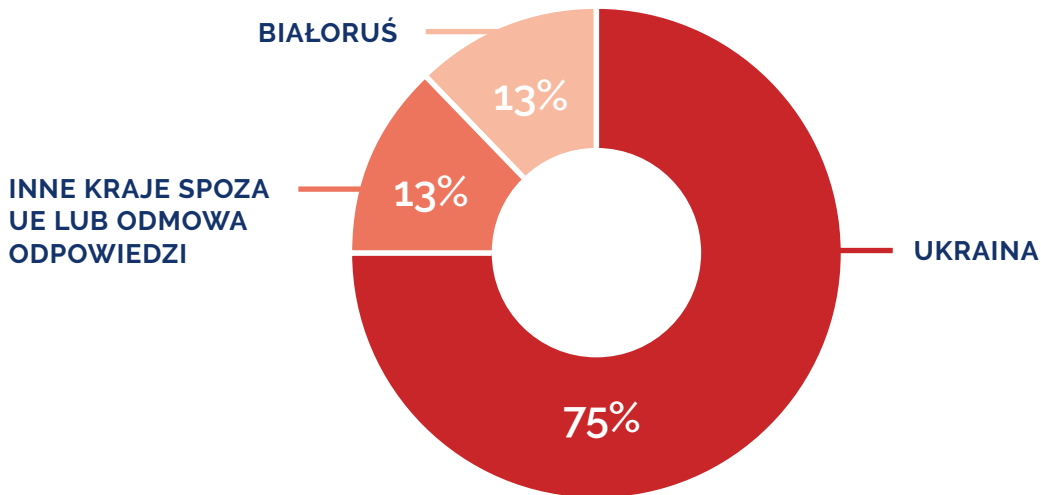
Pozostałe firmy albo zatrudniają tyle samo kobiet co mężczyzn, albo połowa z nich deklaruje przewagę mężczyzn, a połowa – kobiet. Oczywiście z pozyskanych przez nas danych nie można wysnuwać daleko idących wniosków. Imigrantki mogą być zatrudniane przede wszystkim w sposób nieudokumentowany i przez osoby nieprowadzące działalności gospodarczej, a co za tym idzie – nie zostały objęte przez nasze badanie. Kobiety zdominowały bowiem sektor opieki nad osobami zależnymi – sektor, w którym wysoki jest odsetek pracy nieudokumentowanej, a pracodawcami i pracodawczyniami są raczej osoby indywidualne, a nie przedsiębiorstwa (Krajewska i in. 2015).

Rysunek 36. Sektor działalności firmy a płeć zatrudnionych osób spoza UE



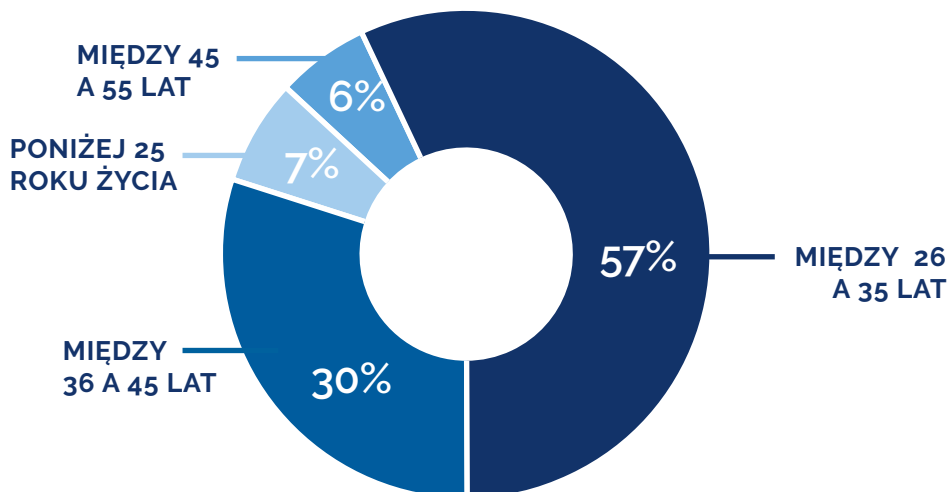
Jeśli chodzi o kraj pochodzenia imigrantów i imigrantek, to wyniki naszego badania są spójne z wynikami innych badań i oficjalnymi statystykami dotyczącymi imigracji zarobkowej do Polski (por. Duszczuk, Matuszczyk 2015). Najwięcej zatrudnionych cudzoziemskich pracowników i pracownic pochodzi z Ukrainy – trzy czwarte badanych (75%) deklaruje, że zatrudnia co najmniej jedną osobę z tego kraju. Kolejne 12% ankietowanych zatrudnia przynajmniej jedną osobę z Białorusi. Pozostali pracodawcy i pracodawczynie zatrudniają pojedyncze osoby z krajów postsowieckich, ale też azjatyckich, afrykańskich czy z obu Ameryk. Trzeba jednak zwrócić uwagę, że pytanie o kraj pochodzenia było jedynym pytaniem otwartym w tej części kwestionariusza i część ankietowanych (choć mała) nie udzieliła na nie odpowiedzi.

Rysunek 37. Odsetek firm deklarujących, że zatrudnia co najmniej jedną osobę z danego kraju spoza UE



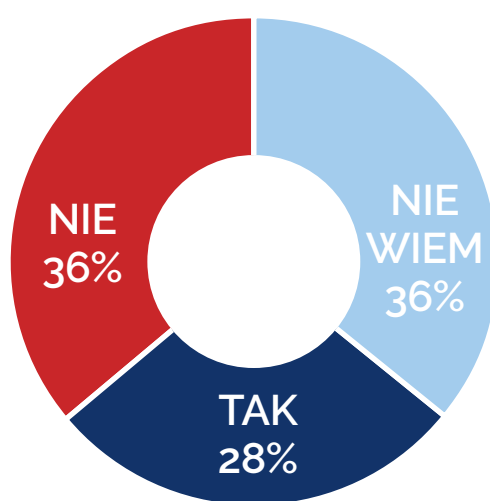
Jeśli chodzi o wiek zatrudnionych cudzoziemców i cudzożemek, to dominują wśród nich osoby młode. Ponad połowa osób spoza UE zatrudniona przez ankietowanych to osoby pomiędzy 26. a 35. rokiem życia. Około jedna trzecia imigrantów i imigrantek to osoby w wieku między 36 a 45 lat. Sugeruje to, że ankietowane firmy zatrudniają głównie osoby, które już zdobyły wykształcenie i kwalifikacje i które posiadają choćby minimalne doświadczenie zawodowe (nie wiemy jednak, czy doświadczenie to zostało zdobyte w Polsce czy za granicą). Wpisuje się to w narrację sugerującą, że pracodawcy i pracodawczynie korzystają z zagranicznej siły roboczej w celach komplementarnych, to jest wtedy, gdy nie mogą znaleźć odpowiednio wykwalifikowanych pracowników i pracownic na lokalnym rynku pracy, nawet jeśli ich doświadczenie lub kwalifikacje nie zostały zdobyte w Polsce (por. pytanie 39). Pamiętać jednak należy o tym, że równie prawdopodobne jest alternatywne wyjaśnienie – osoby w tym wieku z krajów spoza UE najczęściej poszukują pracy w Polsce.

Rysunek 38. Odsetek zatrudnionych osób spoza UE wg wieku



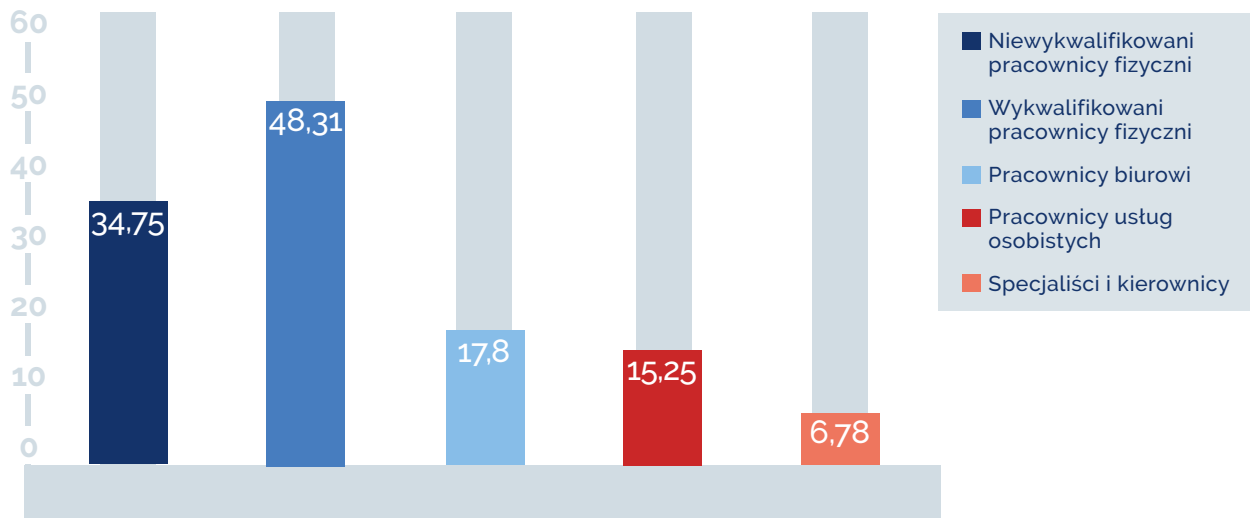
Wśród zatrudnianych cudzoziemców i cudzożemek 38% posiadało wykształcenie licencjackie lub wyższe zdobyte na studiach dziennych w Polsce, a 62% zdobyło wykształcenie przed przyjazdem do naszego kraju (niekoniecznie wyższe) lub w Polsce, ale na studiach zaocznych. Co więcej, według deklaracji badanych tylko 28% obecnie zatrudnionych cudzoziemców i cudzożemek studiuje lub planuje podjąć studia w Polsce. Należy jednak zwrócić uwagę, że ponad jedna trzecia ankietowanych nie orientuje się w aktywności edukacyjnej zatrudnianych, odsetek ten może więc być wyższy. Mimo to wyniki te sugerują, że fakt, iż zatrudnienie osoby spoza UE aktualnie studiującej (lub która ukończyła studia wyższe w Polsce) zwalnia z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę, nie powoduje, że są to najczęściej zatrudniani pracownicy i pracownice spoza UE.

Rysunek 39. Aktualnie studiujący lub planujący podjąć studia w Polsce wśród zatrudnionych cudzoziemców i cudzożemek (wg wiedzy badanych)



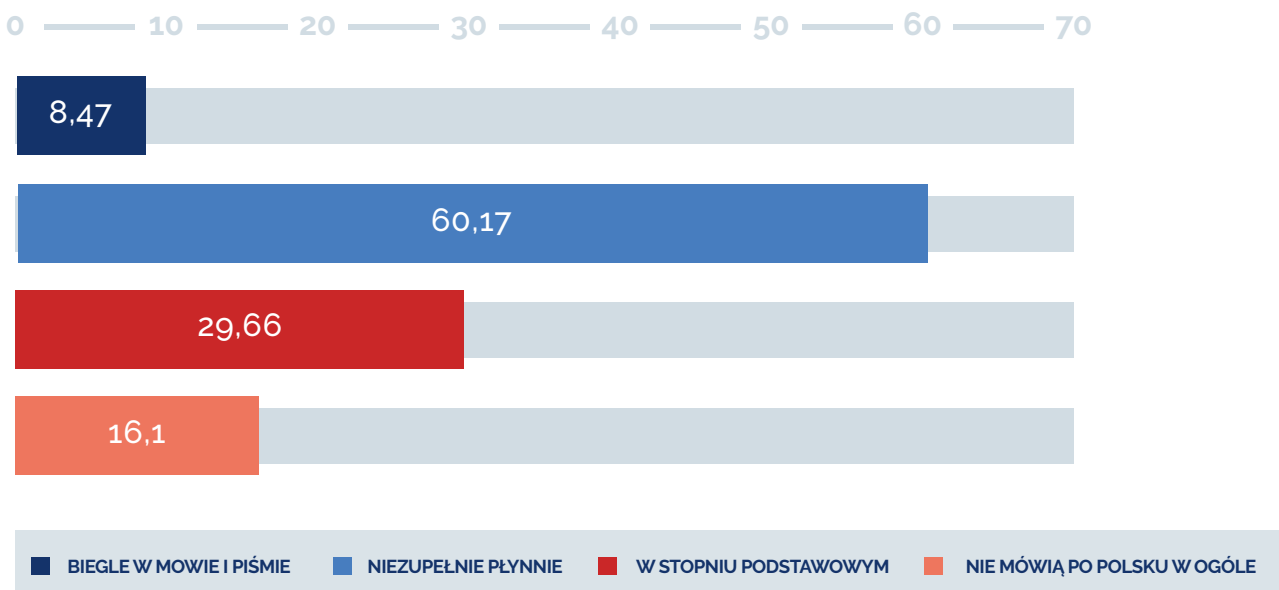
Spójrzmy zatem, jaki typ pracowników i pracownic cudzoziemskich – ze względu na podstawową klasyfikację stanowisk – jest zatrudniony w badanych firmach. Najczęściej wskazywaną kategorią zatrudnianych są wykwalifikowani pracownicy i pracownice fizyczne (prawie połowa firm wskazała, że zatrudnia przynajmniej jedną osobę na takim stanowisku). Drugą w kolejności kategorią są niewykwalifikowani pracownicy i pracownice fizyczne (35% badanych wskazała, że zatrudnia przynajmniej jedną osobę jako niewykwalifikowanego pracownika/pracownicę fizyczną). Sugeruje to, że pracodawcy rzeczywiście uzupełniają osobami spoza UE niedobór wykwalifikowanych pracowników i pracownic na rynku lokalnym (tym bardziej, że wśród wskazań firm dotyczących stanowisk, na jakich pracują zatrudnieni cudzoziemcy i cudzożemki, więcej jest odpowiedzi, że przynajmniej jedna osoba jest zatrudniona na stanowisku wymagającym kwalifikacji). Niewykwalifikowani pracownicy i pracownice fizyczne (prawie 35% firm wskazało, że zatrudnia przynajmniej jedną osobę spoza UE na takich stanowiskach) mogą stanowić sezonową siłę roboczą. Są to osoby najbardziej narażone na niestabilność zatrudnienia, ponieważ stosunkowo łatwo jest zastąpić je innymi pracownikami lub pracownicami.

Rysunek 40. Stanowiska pracowników i pracownic cudzoziemskich (ankietowani mogli zaznaczyć więcej niż jeden typ stanowiska, na którym zatrudniają cudzoziemców i cudzoziemki)



Wśród cudzoziemców i cudzozimek zatrudnionych przez ankietowane firmy, najwięcej osób posługiwało się językiem polskim „niezupetnie płynnie, ale w stopniu umożliwiającym komunikację pisemną i ustną”. 60% ankietowanych wskazało, że zatrudnia przynajmniej jedną taką osobę. Prawie co trzecia firma wskazała, że zatrudnia co najmniej jedną osobę, która posługuje się językiem polskim „w stopniu podstawowym, ale jest osoba tłumacząca”. Najmniej firm wskazało, że zatrudnia przynajmniej jedną osobę, która posługuje się językiem polskim biegle w mowie i w piśmie. Sugeruje to, iż większość zatrudnionych osób spoza UE albo spędziła już w Polsce trochę czasu, albo zaczęła uczyć się języka polskiego przed przyjazdem do Polski. Bardzo pomocna jest w tym zakresie także bliskość językowa Ukraińców oraz Polaków. Wyniki te mogą też świadczyć o tym, że pracodawcy znacznie chętniej zatrudniają osoby porozumiewające się po polsku, choćby w stopniu podstawowym.

Rysunek 41. Poziom znajomości języka polskiego (ankietowani mogli zaznaczyć, że zatrudniają osoby o różnych poziomach znajomości języka polskiego)



- Andrejuk, K. (2015). Postawy wobec imigrantów w świetle wyników Europejskiego Sondażu Społecznego 2014–2015. Polska na tle Europy. *Working paper* no. 2/2015. IFIS PAN: Zespół Studiów Europejskich.
- Becker, G. (1957) *The Economics of Discrimination*. University of Chicago Press: Chicago.
- Biuletyn Migracyjny (2016). *Biuletyn Migracyjny* nr 55, grudzień 2016, Ośrodek Badań nad Migracjami UW.
- Brunarska, Z., Lesińska, M. (2014). Poland as a(n) (un)attractive destination for Belarusian labour migrants. CARIM-East Research Report. *CMR Working Papers* 70/128.
- Duszczyk, M., Matuszczyk, K. (2015). *A one-way ticket? Migration in Europe from the perspective of CEE countries*. Central and Eastern Europe Development Institute: Warszawa.
- Fiske, S.T., Cuddy, A., Glick, P., Xu, J. (2002). A Model of (Often Mixed) Stereotype Content: Competence and Warmth Respectively Follow From Perceived Status and Competition. *Journal of Personality and Social Psychology* 82 (6): 878–902.
- GUS (2014). *Prognoza ludności na lata 2014–2050*. Główny Urząd Statystyczny: Warszawa, https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5469/1/5/1/prognoza_ludnosci_na_lata____2014_-_2050.pdf [dostęp: 5.06.2018].
- GUS (2018). *Bezrobotni zarejestrowani i stopa bezrobocia. Stan w końcu lutego 2018 r.* Główny Urząd Statystyczny, 23.03.2018, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/bezrobotni-zarejestrowani-i-stopa-bezrobocia-stan-w-koncu-lutego-2018-r,-2.67.html> [dostęp: 5.06.2018].
- Keryk, M. (2018). *Working in Poland: violations of the labour rights of Ukrainian migrants in the construction and services sectors*. Fundacja Nasz Wybór: Warszawa.
- Kiersztyn, A. (2016). Employment Instability Revisited: Are 'Trash Contracts' Affecting Long-Term Career Trajectories?, w: Słomczyński, K.M., Tomescu-Dubrow, I., Zyczyńska-Ciolek, D., Wyszulek, I. (red.), *Dynamics of Social Structure. Poland's Transformative Years 1988–2013*. Wydawnictwo IFIS PAN: Warszawa, 91–116.
- Klaus, W. (2011). Przestrzeganie praw pracowników migrujących przez polskich pracodawców, w: W. Klaus (red.), *Ziemia obiecana? Warunki pracy cudzoziemców w Polsce*. Stowarzyszenie Interwencji Prawnej: Warszawa, 7–54.
- Kondziółka, B. (2018). Truskawki czerwone, a rolnicy czekają w urzędzie. Na zarejestrowanie pracowników, tokfm.pl z dn. 19.05.2018, <http://www.tokfm.pl/Tokfm/7,103094,23420671,straz-graniczna-robila-zle-sad-stanal-po-stronie-cudzoziemki.html> [dostęp: 5.06.2018].
- Krajewska, A., Piłat, A., Podkańska, D., Sobiesiak-Penszko, P. (2015). Zatrudnianie migrantów w sektorze opiekuńczym nad osobami starszymi w Polsce – uwarunkowania strukturalne, w: P. Sobiesiak-Penszko (red.), *Niewidzialna siła robocza. Migranci w usługach opiekuńczych nad osobami starszymi*. Instytut Spraw Publicznych: Warszawa, 13–64.
- Maison, D., Jasińska, S. (2017). *Polacy na temat imigrantów. Raport z badania ilościowego przeprowadzonego dla ZPP*. Maison & Partners: Warszawa.
- Monin B., Miller, D.T. (2001). Moral credentials and the expression of prejudice, *Journal of Personality and Social Psychology* 81: 33–43.
- Osiecki, G. (2018). Rząd otwiera się na imigrantów. Cudzoziemcy pomogą nam załatać demograficzną dziurę? *Dziennik Gazeta Prawna* z 4.06.2018 r., <http://serwis.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/1127723,zmiany-w-zatrudnianiu-cudzoziemcow-imigranci-bez-pozwolen-na-prace.html> [dostęp 7.06.2018].
- PAP (2018). MRPiPS: Czas oczekiwania na wpisanie oświadczenia dla cudzoziemców to średnio 5 dni. [portalspozywczy.pl](http://www.portalspozywczy.pl/technologie/wiadomosci/mrpips-czas-oczekiwania-na-wpisanie-oswiadczenia-dla-cudzoziemcow-to-srednio-5-dni,158200.html) z dn. 10.05.2018, <http://www.portalspozywczy.pl/technologie/wiadomosci/mrpips-czas-oczekiwania-na-wpisanie-oswiadczenia-dla-cudzoziemcow-to-srednio-5-dni,158200.html> [dostęp: 5.06.2018].
- PARP (2017). Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce. PARP: Warszawa.

- Personnel Service (2018). *Barometr Imigracji Zarobkowej – I półrocze 2018. Ukraiński pracownik w Polsce*. Personnel Service, personnelservice.pl/download.php?fid=307 [dostęp: 5.06.2018].
- Pierzchała, M. (red.) (2014). *Zatrudnienie w Polsce imigrantów/ mniejszości etnicznych 2011–2013 oraz wpływ zjawisk emigracyjnych i imigracyjnych na rynek pracy. Raport z badania dla Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich MPiPS*. Warszawa.
- Stubik, K. (red) (2014). *Unprotected. Migrant workers in an irregular situation in Central Europe*. Stowarzyszenie Interwencji Prawnej: Warszawa.
- Winiewski, M. (2009). Jak Polacy postrzegają siebie i innych. Treść stereotypów etnicznych w Polsce, w: Bilewicz, M. (red.), *Uprzedzenia etniczne w Polsce. Raport z ogólnopolskiego sondażu Polish Prejudice Survey 2009*. Centrum Badań nad Uprzedzeniami, Wydział Psychologii UW: Warszawa, 4–11.
- Work Service (2015). *Polscy pracodawcy tolerancyjni wobec imigrantów*. Work Service, <http://www.workservice.com/pl/Centrum-prasowe/Informacje-prasowe/Expert-HR-komentuje/Polscy-pracodawcy-tolerancyjni-wobec-imigrantow> [dostęp: 5.06.2018].
- Wójcik, K. (2018). W polskich szkołach przybywa cudzoziemców. *Rzeczpospolita* z dn. 23.02.2018 r., <http://www.rp.pl/Cudzoziemcy/302239984-W-polskich-szkolach-przybywa-cudzoziemcow.html> [dostęp: 5.06.2018].
- Wysieńska, K. (red.) (2012). *Sprzedawać, gotować, budować? Plany i strategie Chińczyków i Wietnamczyków w Polsce*. Instytut Spraw Publicznych: Warszawa.
- Wysieńska, K., Wencel, K. (współpraca) (2013). *Status, tożsamość, dyskryminacja. O (nie)równym traktowaniu imigrantów w Polsce*. Instytut Spraw Publicznych: Warszawa.
- Wysieńska-Di Carlo, K. (2018). Rasizm i ksenofobia w Polsce na tle europejskim, w: Sztabiński, P. (red.), *Wyniki Europejskiego Sondażu Społecznego 2002–2017*. Wydawnictwo IFIS PAN: Warszawa [w druku].
- ZPP (2017) *Stanowisko ZPP w sprawie pracy cudzoziemców w Polsce*, Związek Przedsiębiorców i Pracodawców, 14.12.2017, http://zpp.net.pl/upload/poy8a3_StanowiskoZPPws.pracycudzoziemcwwPolsce.pdf [dostęp 7.06.2018].

**dr Kinga Wysieńska
-Di Carlo**

– politolożka i socjolożka, doktor nauk humanistycznych. Pracuje w Instytucie Socjologii i Filozofii Polskiej Akademii Nauk, współpracowniczka waszyngtońskiego think tanku Albert Shanker Institute oraz przez wiele lat Instytutu Spraw Publicznych. Była stypendystką Fulbrighta i Fundacji na Rzecz Nauki Polskiej. Wykładała w wielu uniwersytetach polskich i zagranicznych. Specjalizuje się w zagadnieniach z dziedziny nierówności społecznych oraz strukturalnych i poznawczych mechanizmów dyskryminacji i wykluczenia, kwestiach polityki migracyjnej i integracyjnej oraz zatrudnienia cudzoziemców.

**dr hab. Witold Klaus,
prof. INP PAN**

– prawnik, badacz migracji, doktor habilitowany nauk prawnych, profesor w Instytucie Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk (kierownik Zakładu Kryminologii) oraz badacz w Ośrodku Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego, prezes Stowarzyszenia Interwencji Prawnej, stypendysta Max Planck Society for the Advancement of Science, British Academy oraz rządu USA, laureat Społecznego Nobla 2008 dla innowatora społecznego (nagroda przyznawana przez Fundację Ashoka – Innovators for the Public). Specjalista m.in. w zakresie polityki migracyjnej i integracyjnej, prawa migracyjnego, uchodźstwa, a także dyskryminacji, wykluczenia społecznego i praw człowieka.

Autorzy raportu i koncepcji badania:

dr Kinga Wysieńska-Di Carlo
dr hab. Witold Klaus, prof. INP PAN

Redakcja językowa:
Magdalena Orczykowska

Skład i projekt okładki:
Magdalena Krzemińska

© Stowarzyszenie Interwencji Prawnej

Publikacja powstała dzięki wsparciu Fundacji Konrada Adenauera w Polsce.



Partnerzy badania:



Stowarzyszenie Interwencji Prawnej (SIP) od 2005 roku działa na rzecz osób, które znalazły się w trudnej sytuacji życiowej. Reprezentuje je w postępowaniach przed sądami oraz innymi organami władzy publicznej. Udziela pomocy prawnej i społecznej. Stowarzyszenie bada także problemy dotyczące osób potrzebujących szczególnego wsparcia i dąży do ich rozwiązania nie tylko na poziomie indywidualnym, lecz także systemowym: opiniuje akty prawne, nagłaśnia nieprawidłowości, działa na rzecz zmiany w prawie i polityce społecznej.

Laboratorium Migracji to projekt Stowarzyszenia Interwencji Prawnej, wyodrębniony z działalności SIP w 2015 roku. Jego celem jest generowanie rzetelnej wiedzy na temat migracji i integracji cudzoziemców oraz przekazywanie jej innym podmiotom publicznym czy prywatnym.

W ramach Laboratorium Migracji: gromadzimy i opracowujemy różnego rodzaju dane, prowadzimy badania, publikujemy raporty i ekspertyzy, oferujemy usługi szkoleniowe i mediacyjne (w tym mediacje pracownicze i międzykulturowe).

Więcej informacji: www.interwencjaprawna.pl

ANALIZY RAPORTY EKSPERTYZY

2018, nr 1, czerwiec 2018

Komitet redakcyjny: Witold Klaus (przewodniczący)
Aleksandra Chrzanowska
Ewa Grzegorzówka
Agnieszka Kwaśniewska-Sadkowska
Katarzyna Słubik

Stowarzyszenie Interwencji Prawnej

ul. Siedmiogrodzka 5 lok. 51
01-204 Warszawa

LABORATORIUM
MIGRACJI

S towarzyszenie
I nterwencji
P rawnej