

DIAGNOZA SYTUACJI
RODZINNEJ, SPOŁECZNEJ I EKONOMICZNEJ
IMIGRANTÓW ZAROBKOWYCH
W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM



SZCZECIN 2018

Podmiot wykonawczy: Studio Badań Społecznych E-Sondaż, Szczecin

Zespół badawczy: dr hab. Maciej Kowalewski, prof. US (Uniwersytet Szczeciński), dr hab. Anita Adamczyk, prof. UAM (Uniwersytet im. Adama Mickiewicza), dr Robert Bartłomiejski (Uniwersytet Szczeciński), dr Dorota Kowalewska (Uniwersytet Szczeciński), dr Regina Thurow, Klaudia Szałach, Daria Ubych.

Badanie zrealizowane na zlecenie Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego Wydział Współpracy Społecznej UM WZ, zgodnie z umową nr WWS/145/18.



Sposób cytowania: Adamczyk A., Bartłomiejski R., Kowalewska D., Kowalewski M., Thurow R. (2018), *Diagnoza sytuacji rodzinnej, społecznej i ekonomicznej imigrantów zarobkowych w województwie zachodniopomorskim*. Szczecin: Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego WZ.

Zdjęcie na okładce na licencji publicznej do użytku komercyjnego Creative Commons Zero (CCo) z banku fotografii Pixabay.com udostępnione przez Free-Photos.

Studio Badań Społecznych „E-Sondaż”
sbs@studio-soda.pl

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	1
Metodologia badania.....	2
Rozdział 1. Uwarunkowania prawne imigracji zarobkowej w Polsce	8
1.1. Zagadnienia ogólne.....	8
1.2. Napływ cudzoziemców do Polski.....	10
1.3. Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce	18
1.4. Nabywanie nieruchomości przez cudzoziemców	26
Rozdział 2. Skala zjawiska imigracji zarobkowej do województwa zachodniopomorskiego	29
2.1. Skala legalnej imigracji zarobkowej	29
2.2. Skala nielegalnej imigracji zarobkowej.....	38
2.3. Rynek pracy dla imigrantów zarobkowych	41
2.4. Charakterystyka społeczno-demograficzna imigrantów zarobkowych	46
Rozdział 3. Sytuacja zawodowa i warunki cudzoziemców w województwie zachodniopomorskim . Opinie respondentów	49
Uwagi wstępne	49
3.1. Motywy przyjazdu do Polski	50
3.2. Legalizacja pobytu. Kontakt imigrantów z instytucjami publicznymi	53
3.3. Metody poszukiwania pracy.....	56
3.4. Warunki pracy.....	58
3.5. Umiejętności zawodowe a charakter podejmowanej pracy	62
3.6. Stosunki międzyludzkie w miejscu pracy	64
3.7. Plany zawodowe	66
3.8. Warunki życia imigrantów zarobkowych	68
3.9. Warunki mieszkaniowe.....	70
3.10. Edukacja dzieci.....	72
3.11. Dostęp do służby zdrowia.....	74
3.12. Korzystanie z usług pomocy społecznej.....	75
Podsumowanie	76
Rekomendacje.....	79

WPROWADZENIE

W ostatnich pięciu latach, tak w skali kraju jak i województwa zachodniopomorskiego, zaobserwowano duży wzrost liczby cudzoziemców z prawem pobytu i pracy. Największe zwiększenie dotyczy obywateli Ukrainy. Z roku na rok przybywa za pracą coraz więcej obywateli krajów tzw. uproszczonej procedury (Białorusi, Mołdawii, Ukrainy, Gruzji, Rosji, Armenii), ale również z odleglejszych regionów: Azji Południowej (Nepal, Indie, Bangladesz, Pakistan), Azji Południowo-Wschodniej (Tajlandii, Filipin, Wietnamu) czy Azji Środowej (Uzbekistan). Skala migracji zarobkowej to wielkie wyzwanie instytucjonalne, zarówno w kwestii obsługi administracyjnej, jak również zapewnienia wsparcia i bezpieczeństwa nowoprzybyłym. Tak istotny napływ imigrantów zmienia w sposób zasadniczy funkcjonowanie regionalnego rynku pracy i wymaga odpowiedniego przygotowania instytucji publicznych. Niniejszy raport jest częścią tego przygotowania – zebrane dane mają charakter unikalny i – jak wierzymy – pozwolą w sposób racjonalny planować kierunki rozwoju polityki migracyjnej w województwie. Odwołanie się nie tylko do danych zastanych, opinii regionalnych i lokalnych ekspertów, ale i do głosu samych imigrantów stanowi istotne uzasadnienie empiryczne przedstawianych w raporcie rekomendacji.

W badaniu będącym podstawą niniejszego raportu zdefiniowano następujące cele: 1) diagnoza sytuacji rodzinnej, ekonomicznej i społecznej imigracji zarobkowych przedstawicieli narodowości podejmujących pracę na terenie województwa zachodniopomorskiego, uwzględniająca cechy społeczno-demograficzne, sytuację rodzinną, prawno-ekonomiczną, sposób funkcjonowania na rynku pracy oraz bariery w codziennym funkcjonowaniu imigrantów; 2) opracowanie nowych empirycznych dowodów na temat ścieżek integracji na zachodniopomorskim rynku pracy imigrantów; 3) nakreślenie wstępnych rekomendacji, jakie interesariusze zachodniopomorskiego rynku pracy mogą podjąć w celu zaplanowania polityki integracji imigrantów na poziomie województwa zachodniopomorskiego.

W pierwszej części raportu prezentujemy ustalenia terminologiczne, odwołujemy się do teorii zjawisk migracyjnych, przedstawiamy najważniejsze regulacje formalno-prawne (dotyczące m. in. kwestii pracy i legalności pobytu cudzoziemców). Druga część poświęcona została skali zjawiska imigracji zarobkowej do województwa zachodniopomorskiego w odwołaniu do danych zastanych (uwzględniamy zjawisko legalnej i nielegalnej imigracji). Następnie odnosimy powyższe dane do uwarunkowań regionalnego rynku pracy. W kolejnej części odwołujemy się do danych pochodzących wywiadów z imigrantami i ekspertami – w tym miejscu wykorzystujemy analizę jakościową, odnoszącą się do kwestii takich jak warunki zatrudnienia, sytuacja społeczna i rodzinna imigrantów. Raport kończymy podsumowaniem i przedstawieniem rekomendacji.

METODOLOGIA BADANIA

Ze względu na specyfikę badanego zjawiska realizator skupił się zarówno na danych ilościowych, odnoszących się do wskaźników dotyczących imigracji zarobkowej w województwie zachodniopomorskim, jak i do danych jakościowych (wywiadów), których celem było przedstawienie perspektywy imigrantów oraz ekspertów związanych z regionalnym rynkiem pracy. W badaniu zaprojektowano następujące metody badawcze: (1) ilościową analizę danych zastanych; (2) analizę jakościową – wywiadów indywidualnych oraz grupowych wywiadów jakościowych (z imigrantami i ekspertami).

Analiza danych zastanych (SDA)

W badaniu uwzględniono dane Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dotyczące liczby zezwoleń na pracę oraz oświadczeń pracodawców z Polski o powierzeniu pracy cudzoziemcowi (m. in. dane Departamentu Rynku Pracy MRPiPS), dane dotyczące powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom na podstawie oświadczenia pracodawcy w województwie zachodniopomorskim w 2017 roku (przygotowane przez Wydział Badań i Analiz, Biuro Statystyki Publicznej, WUP Szczecin); dane pobytowe Ministerstwa Spraw Zagranicznych, zawierające informacje o liczbie wiz wydanych przez polskie konsulatory za granicą oraz liczbie zezwoleń na pobyt cudzoziemców; dane Straży Granicznej o ruchu granicznym pomiędzy Polską, a krajami spoza strefy Schengen i kontrolach; informacje pokontrolne Państwowej Inspekcji Pracy na temat legalności i warunków pracy cudzoziemców w Polsce.

Wywiady jakościowe (IDI)

Wywiady jakościowe (IDI) z imigrantami są szczególnie przydatne w mapowaniu i analizie znaczenia indywidualnych doświadczeń imigrantów. Takie podejście ułatwia proces rekonstrukcji zachowań pracowników – cudzoziemców w odniesieniu do ich doświadczeń w zakresie funkcjonowania na rynku pracy i w społecznym otoczeniu. Metoda badań jakościowych jest również zalecana w tym przypadku ze względu na możliwość zastosowania odpowiedniego rygoru wynikającego z gromadzenia danych i analizy istoty związanej ze zrozumieniem zjawiska migracji zarobkowej.

Warto zwrócić uwagę, że proces przeprowadzania wywiadów z imigrantami sam stanowi istotne źródło informacji o badanym zjawisku. Mamy tu na myśli konieczność przełamywania barier związanych z zaufaniem. Społeczna sytuacja badania przebiegała najczęściej według trajektorii: ostrożność respondentów - wzajemne upewnianie się, że "wszystko jest w porządku" - otwartość w wypowiedziach. W pierwszej części badani prezentowali częściej zdawkowe odpowiedzi, podkreślając własne zadowolenie i „brak problemów”. Dopiero w trakcie realizacji wywiadu następowało stopniowe przełamywanie obaw i otwieranie się badanych, którzy z każdą kolejną minutą trwania rozmowy przedstawiali bardziej rozbudowane wypowiedzi.

Tablica nr 1. Zestawienie parametrów społeczno-demograficznych respondentów-imigrantów biorących udział w wywiadach indywidualnych (31 osób) i panelu grupowym (14 osób).

Lp.	płeć	wiek	Kraj lub region pochodzenia	Branża zatrudnienia, zawód lub wykształcenie w kraju pochodzenia	Aktualna branża zatrudnienia (lub zawód) w Polsce
1	M	42	Armenia	budowlana	budowlana
2	M	40	Armenia	budowlana	budowlana
3	M	26	Armenia	budowlana	budowlana
4	M	43	Armenia	budowlana	budowlana
5	M	37	Armenia	budowlana	budowlana
6	M	38	Armenia	budowlana	budowlana
7	M	42	Zachodnia Ukraina	budowlana	budowlana
8	K	34	Zachodnia Ukraina	produkcja odzieży	produkcja odzieży
9	M	32	Zachodnia Ukraina	energetyka	energetyka
10	K	29	Zachodnia Ukraina	geodezja	geodezja
11	K	38	Południowa Ukraina	pielęgniarka	przemysł spożywczy
12	K	45	Wschodnia Ukraina	produkcja odzieży	produkcja odzieży
13	M	46	Wschodnia Ukraina	budowlana	budowlana
14	K	26	Centralna Ukraina	produkcja odzieży	hotelarstwo
15	M	32	Centralna Ukraina	spawacz	spawacz
16	K	23	Zachodnia Ukraina	pedagogika wczesnoszkolna	handel
17	M	23	Zachodnia Ukraina	ekonomia	gastronomia
18	M	26	Zachodnia Ukraina	elektrotechniczna	działalność gospodarcza
19	K	34	Rosja	urzędnik państwowy/tłumacz	działalność gospodarcza
20	M	25	Południowa Ukraina	budowlana	przemysł stoczniowy
21	K	36	Południowa Ukraina	inżynier architekt	bezrobotna
22	M	39	Centralna Ukraina	kosmetologia	gastronomia
23	K	22	Południowa Ukraina	ekonomia	gastronomia
24	M	22	Zachodnia Ukraina	gastronomia	gastronomia
25	M	54	Zachodnia Ukraina	dyrektor szkoły artystycznej	przemysł stoczniowy
26	M	33	Białoruś	student	gastronomia
27	K	29	Wschodnia Ukraina	tłumacz	hotelarstwo
28	M	32	Wschodnia Ukraina	entomolog	budowlana
29	K	48	Zachodnia Ukraina	geograf	brak danych
30	K	52	Zachodnia Ukraina	inżynier budownictwa	budowlana
31	K	52	Zachodnia Ukraina	inżynier budownictwa	budowlana
32	M	59	Zachodnia Ukraina	inżynier budownictwa	budowlana
33	M	29	Centralna Ukraina	śpiewak operowy	realizacja dźwięku
34	K	26	Zachodnia Ukraina	wykształcenie średnie	handel
35	M	22	Zachodnia Ukraina	technikum	przemysł stoczniowy
36	K	21	Zachodnia Ukraina	ekonomia	hotelarstwo
37	K	31	Centralna Ukraina	produkcja odzieży	produkcja odzieży
38	K	39	Zachodnia Ukraina	wykształcenie wyższe	bezrobotna
39	M	37	Centralna Ukraina	budowlana	budowlana
40	M	38	Centralna Ukraina	budowlana	budowlana
41	M	18	Zachodnia Ukraina	średnie techniczne	budowlana
42	K	21	Zachodnia Ukraina	fryzjerstwo	renowacja mebli
43	M	49	Centralna Ukraina	budowlana	budowlana
44	K	40	Zachodnia Ukraina	przedszkolanka	bezrobotna
45	K	39	Zachodnia Ukraina	prawnik	handel

Źródło: badania własne

Docieranie do kolejnych respondentów – podobnie jak w innych badaniach tego rodzaju – możliwe było dzięki zastosowaniu techniki „kuli śniegowej”. W efekcie, zrealizowano większą liczbę wywiadów niż pierwotnie planowano (łącznie, uwzględniając 14 osobowy panel grupowy, w badaniu wzięło udział 45 imigrantów). Wśród naszych respondentów znaleźli się głównie Ukraińcy, ale w badaniach wzięli udział także obywatele Armenii, Rosji i Białorusi. W tej grupie Ukraińcy w najmniejszym stopniu doświadczają trudności związanych z barierą językową. Dominujące w społeczeństwie przekonanie, że pracownikami imigrującymi do Polski są „tylko Ukraińcy” przekłada się też na sposób postrzegania pozostałych grup narodowościowych i do pewnego stopnia prowadzi do „unieważniania” różnic pomiędzy obywatelami takich krajów jak Armenia, Białoruś, Rosja itd.

Wywiady grupowe (FGI)

Wywiady grupowe miały na celu dostarczenie rozpoznań odnoszących się do grupowych poglądów ekspertów zajmujących się rynkiem pracy i jego otoczeniem na temat zjawiska migracji zarobkowej w województwie zachodniopomorskim. Zastosowanie tej metody sprowadza się do rekonstrukcji doświadczeń osobistych, a dyskurs w grupie umożliwia analizę stopnia zaangażowania uczestników panelu w kwestii zjawiska migracji zarobkowej. Grupowy charakter wywiadów umożliwia ponadto wzajemne zachęcanie, czy prowokowanie do wyrażania opinii, niemożliwych do uzyskania podczas wywiadów indywidualnych. Udział ekspertów związanych z pośrednictwem pracy i zarządzaniem zatrudnieniem jest ważnym wyznacznikiem zarówno pozytywnych, jak i negatywnych doświadczeń cudzoziemców na rynku pracy. Ukierunkowanie badań na osoby związane z otoczeniem regionalnego rynku pracy zwiększyło prawdopodobieństwo weryfikacji analizowanych danych statystycznych, dało także szansę na weryfikację niektórych wskaźników odnoszących się do badanych obszarów na podstawie analizy danych zastanych. Wstępne założenia próby obejmowały uczestnictwo 5 osób, ostatecznie po wstępnym etapie badań i konsultacjach z ekspertami do udziału w panelu ekspertów zaproszono 13 osób. Z kolei w panelu imigrantów wzięło udział 14 osób.

Dane jakościowe dotyczące imigrantów z różnych prób zostały porównane w celu lepszego zrozumienia różnych cech przyjeżdżających do pracy. Analizowane zmienne obejmowały podstawowe cechy demograficzne, takie jak poziom wykształcenia, wiek i znajomość języka polskiego. Po drugie, porównano dane jakościowe z różnych obszarów przestrzennych – dużego miasta i powiatu z dużym udziałem rolnictwa. Porównując próby w tych obszarach przestrzennych, można powiązać korzyści wynikające z lokalizacji z tym, jak mogą one wpływać na mobilność imigrantów na rynku pracy. Na przykład środowisko dużego miasta może zapewnić bardziej zróżnicowane możliwości zatrudnienia i więcej możliwości przejścia z pracy wymagającej niskich kwalifikacji (awansu) niż środowisko mniejszego miasta.

Tablica nr 2. Zmienne do wywiadów indywidualnych i wywiadu grupowego z imigrantami

Zmienne społeczno-demograficzne:	płeć, wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania, wykonywany zawód, dochody
Funkcjonowanie na rynku pracy:	planowana długość pobytu, charakter wykonywanej pracy, ocena relacji z pracodawcą, stopień zaspokojenia potrzeb, kwalifikacje i przygotowanie do pracy
Bariery w codziennym funkcjonowaniu:	dostęp do usług społecznych, problemy z komunikacją, potrzeba uczestnictwa w kursach języka polskiego, pozostałe bariery w funkcjonowaniu, doświadczenia wykluczenia i dyskryminacji
Sytuacja prawno-ekonomiczna:	wiedza na temat podstawowych przepisów prawa, przepisów prawa pracy, przepisów podatkowych, posiadanie wiedzy dotyczącej możliwości karty stałego pobytu, stan wiedzy na temat dostępności do służby zdrowia dla osób posiadających ubezpieczenie zdrowotne; rozumienie własnych praw pracowniczych i postrzeganie własnych możliwości wpływania na warunki pracy;
Otoczenie społeczne:	nieformalne sieci społeczne jako grupy wsparcia i źródło pozyskiwania informacji na temat możliwości zatrudnienia

Źródło: opracowanie własne

Tablica nr 3. Zmienne do wywiadu grupowego z ekspertami

Cudzoziemcy na zachodniopomorskim rynku pracy:	dominujące formy zatrudnienia i branże, przeciętne wynagrodzenie, skala nielegalnego zatrudnienia, ocena sytuacji zawodowej imigrantów w WZP, najczęstsze trajektorie migracji zarobkowej, wzorce mobilności cudzoziemców, perspektywy zatrudniania cudzoziemców
Opinie pracodawców o emigrantach:	postrzeganie kwalifikacji, przestrzeganie prawa pracy, sposób traktowania, relacje pracowników z pracodawcami, ocena zarobków. Zainteresowanie cudzoziemców warunkami pracy (kwestiami takimi jak płace, wynajem i godziny pracy)
Bariery w codziennym funkcjonowaniu:	problemy socjalno-bytowe, dostęp do usług społecznych, problemy z komunikacją, potrzeba uczestnictwa w kursach języka polskiego, pozostałe bariery w funkcjonowaniu, doświadczenia wykluczenia i dyskryminacji. Problemy życia rodzinnego (rozłąki)
Ocena współpracy międzyinstytucjonalnej	wiarygodność danych nt. skali migracji zarobkowej, kwestie monitoringu rynku pracy

Źródło: opracowanie własne

W badaniu zrealizowane zostały dwa studia przypadku – dużego miasta (Szczecin) i powiatu Goleniowskiego. Sytuacja dużego miasta jest charakterystyczna dla zjawiska migracji –największe ośrodki miejskie oferują największe możliwości zatrudnienia i zorganizowania otoczenia funkcjonowania imigrantów. Z raportu WUP w Szczecinie pt. Powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcom na podstawie oświadczenia pracodawcy w województwie zachodniopomorskim w 2017 roku wynika, że w 2017 roku w powiatowych urzędach pracy na obszarze WZP pracodawcy lub podmioty zamierzające powierzyć wykonywanie krótkoterminowej pracy cudzoziemcowi złożyli łącznie 70 478 oświadczeń. 94,4% tych oświadczeń dotyczyło pracowników z Ukrainy. W PUP Szczecin było to łącznie 27 710 oświadczeń a w drugim w kolejności, powiecie goleniowskim - 8 069.

Według cytowanych danych WUP najwięcej oświadczeń o zatrudnieniu cudzoziemca składają szczecińskie agencje zatrudnienia i poszukiwania pracowników (sekcja PKD Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca) - 75% deklaracji w tej sekcji w całym regionie złożono w Szczecinie. Z kolei powiat Goleniowski charakteryzuje się –największym w województwie udziałem podmiotów sektora Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (1839 oświadczeń pracodawców) (podobnie najwyższy udział w tym powiecie odnotowano w odniesieniu do tzw. grup wielkich zawodów w sekcji Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy.

Badania na rzecz niniejszej diagnozy były realizowane w ciągu sześciu tygodni od listopada do grudnia 2018 roku. Zwracamy uwagę na wpływ momentu realizacji badania na zakres uzyskanych informacji. Po pierwsze, część danych zastanych nie była jeszcze dostępna ze względu na trwający rok sprawozdawczy. Proces przeprowadzania wywiadów w grudniu 2018 roku, a więc po pracach sezonowych w rolnictwie i branży turystycznej utrudnia odniesienie się do charakterystyki migracji w tych sektorach zatrudnienia. W tym sensie, wywiady przeprowadzane w Goleniowie nie spełniły naszych oczekiwań odnośnie badania osób zatrudnionych w rolnictwie. Wybór Goleniowa był jednak o tyle zasadny, że jest to – w świetle wywiadów z pracownikami tamtejszych zakładów pracy - atrakcyjny lokalny rynek pracy dla cudzoziemców. Goleniów wybierany jest ze względu na dostępność miejsc pracy, dodatkowo opisywany jest jako „mniej przytłaczający” niż Szczecin. Ograniczona podaż mieszkań w powiecie goleniowskim powoduje jednak, że gorsze są warunki mieszkaniowe imigrantów. Przeciętne wydatki na mieszkanie są tutaj, zdaniem badanych, wyższe (średnio o 200-300 złotych). Ze względu na skalę miasta mniej natomiast imigranci wydają na transport (dojazdy do pracy). Zdaniem respondentów w Goleniowie trudniejszy jest dostęp do informacji w gminie, a także dostęp do usług medycznych. W porównaniu z badanymi z terenu Szczecina respondenci o wiele mniej chętnie wypowiadali się w wywiadach, trudniejszy był też proces rekrutacji do badania.

Tablica nr 4. Założenia próby badawczej i realizacja próby w podziale na zastosowane metody

Metoda:	Założenia próby:	Realizacja:
Pogłębione wywiady indywidualne (IDI), prowadzone w języku polskim lub języku ojczystym badanego ze wspomaganie tłumacza.	15 wywiadów IDI w Szczecinie. 10 wywiadów IDI w powiecie Goleniowskim. Rekrutacja oparta o technikę kuli śniegowej i rekomendacje ekspertów wskazujących imigrantów z krajów objętych tzw. procedury uproszczonej (Republiki Armenii, Republiki Białoruś, Republiki Gruzji, Republiki Mołdowy, Federacji Rosyjskiej i Ukrainy).	21 wywiadów IDI w Szczecinie, 10 wywiadów IDI w Goleniowie. W badaniu wzięli imigranci z krajów: Ukraina (różne regiony kraju), Rosja, Białoruś, Armenia. Próba zróżnicowana wg kryteriów PKD i danych demograficznych imigrantów według danych gromadzonych przez WUP w województwie zachodniopomorskim dla wskazanych powiatów (zestawienie w tabeli 1).
2 panele (wywiady grupowe) eksperci i imigranci	Panel z ekspertami analizującymi rynek pracy, pracownicy agencji zatrudnienia i pośrednictwa pracy (5 osób). Miejsce realizacji: Szczecin Panel z imigrantami (7 osób) - rekrutacja oparta o technikę kuli śniegowej i rekomendacje ekspertów. Miejsce realizacji: Szczecin	Panel z ekspertami (13 osób), reprezentującymi następujące instytucje: 2 przedstawicieli agencji pośrednictwa pracy zatrudniającej cudzoziemców, 2 przedsiębiorcy zatrudniający pracowników w ramach procedury uproszczonej, pracownik Urzędu Miasta, pracownik Powiatowego Urzędu Pracy w Szczecinie, przewodniczący Szczecińskiego Oddziału Związku Ukraińców w Polsce, konsul honorowy Ukrainy, pracownik Urzędu Marszałkowskiego WZP, wolontariusz opiekujący się imigrantami zarobkowymi, reprezentant Zarządu Regionu związku zawodowego Solidarność, pracownik naukowy Uniwersytetu Szczecińskiego, 2 przedstawicieli kościołów. Dodatkowo, w celu uzupełnienia informacji, zrealizowano odrębny wywiad z pracownikami Zachodniopomorskiego Urzędu Wojewódzkiego Panel z imigrantami: 14 osób
Analiza danych zastanych	Bank Danych Lokalnych GUS, dane MPRIPS, dane i analizy Wojewódzkiego Urzędu Pracy, dane z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Szczecinie dot. kontroli legalności zatrudnienia w 2017 roku	Dane obejmujące lata 2013-2017 i pierwsze półrocze 2018 roku tam, gdzie dane były dostępne.

Źródło: opracowanie własne

ROZDZIAŁ 1.

UWARUNKOWANIA PRAWNE IMIGRACJI ZAROBKOWEJ W POLSCE

1.1. Zagadnienia ogólne

Imigracja jest jedną z form migracji zagranicznych (zewnętrznych). Oznacza ona napływ obcej ludności na teren danego państwa w celu zamieszkania na nim w określonym czasie lub na stałe. Osoby przemieszczające się nazywane są imigrantami (cudzoziemcami w kraju przyjmującym). Nie posiadają one obywatelstwa państwa goszczącego lub są bezpaństwowcami.

Poza imigracją do innych form migracji zagranicznych zalicza się ponadto: emigrację (odpływ osób z określonego obszaru np. za granicę), repatriację (powrót obywateli do ojczyzny z obcego terytorium, po dobrowolnym lub przymusowym ich pobycie poza granicami własnego kraju, np. jeńcy, przesiedleńcy. Ma ona postać zorganizowaną), reemigrację (przyjazdy emigrantów do kraju ojczystego).

Zgodnie z terminologią stosowaną przez ONZ migrantami są przede wszystkim wjeżdżający lub wyjeżdżający w związku z: nauką, szkoleniem zawodowym, pracą zawodową, chęcią osiedlenia się lub połączenia z rodziną, ubieganiem się o status uchodźcy lub jego otrzymaniem (A. Górny, P. Kaczmarczyk, Uwarunkowania i mechanizmy migracji zarobkowych w świetle wybranych koncepcji teoretycznych, „Prace Migracyjne” 2003, nr 49, s. 13). Migrantem z kolei nie jest: turysta, osoba odbywająca podróż służbową, osoba będąca w tranzycie, personel czy osoby posiadające status dyplomatyczny.

Powodów dla których ludzie decydują się na migracje jest wiele. Zagadnienie to było przedmiotem licznych teorii naukowych. Prekursorem w tej dziedzinie był niemiecko-brytyjski geograf Ernest Georg Ravenstein, który opublikował pracę Prawa migracji. W jego ocenie główną przyczyną mobilności jest chęć poprawienia sobie warunków bytowych. Ponadto uciążliwe prawo, wysokie podatki czy nieodpowiedni klimat mają także wpływ na wypychanie ludzi z ojczyzny. Z kolei według koncepcji Immanuela Wallersteina źródłem migracji są nierówny rozwój państw, postępujący kapitalizm oraz bogacenie się państw zamożnych. Teoria ta zakłada istnienie państw leżących w centrum systemu (region Europy Północno-Zachodniej), na półperyferiach (Europa Południowa) i peryferiach (Europa Wschodnia). Podział ten jest odzwierciedleniem ich stopnia zamożności (rozwoju społeczno-ekonomicznego), poziomu stabilizacji politycznej oraz ról, jakie one odgrywają. I. Wallerstein założył, że migracja przebiega w kierunku do państw rozwiniętych lub miast.

Kolejna, teoria sieci migracyjnych wyjaśnia, iż decyzje o zmianie miejsca pobytu są wynikiem interpersonalnych kontaktów między powracającymi z danego kraju (lub tam przebywającymi), a

zamierzającymi się tam wybrać. Ci pierwsi stanowią cenne źródło informacji na temat samej migracji (korzyści, strat, problemów, kwestii związanych z pracą czy zakwaterowaniem). To właśnie te dobra niematerialne (jak: informacja, pomoc, zaufanie, doświadczenie) są istotnymi elementami ważącymi na decyzji o wyjeździe. Zwolennicy tej teorii uważają, iż istnienie takich powiązań wpływa na mobilność ludzi i wywołuje u nich chęć przemieszczania się do określonych regionów, państw. W konsekwencji prowadzi to do zjawiska nazywanego „łańcuchem migracji”.

Szerokiej interpretacji w tym zakresie dokonał także Everett Lee w teorii push-pull. Jego zdaniem na migrację wpływ wywierają:

- czynniki wypychające (push factors), związane z miejscem pochodzenia;
 - czynniki przyciągające (pull factors), powiązane z obszarem przeznaczenia;
 - czynniki osobiste;
 - przeszkody pośrednie, czyli trudności, jakie musi pokonać migrant, aby znaleźć się w miejscu docelowym (np. odległość, koszty transportu, restrykcyjne prawo imigracyjne)
- (E. Lee, Teoria migracji, „*Przegląd Zagranicznej Literatury Geograficznej*” 1972, z. 3/4, s. 14).

Bogatej wiedzy o migracjach dostarczają ponadto teorie ekonomiczne. Zwracają bowiem one uwagę na potrzeby materialne, których zaspokojenie popycha ludzi do migracji. Jedną z nich jest koncepcja dualnego rynku pracy (Michael Piore, Peter Doeringer). Ma ona związek z istnieniem dualnej gospodarki, według której nie wszystkie działy i gałęzie rozwijają się tak samo. Zakłada ona, że migracje są wynikiem popytu na określonych pracowników w kraju przyjmującym. Ich napływ może być rezultatem świadomego działania władz, które w tym celu zawierają umowy bilateralne o przepływie pracobiorców, organizują akcje poboru lub opracowują specjalne programy przyciągające imigrantów. Zgodnie z tą teorią, rynek pracy podzielony jest na pierwotny i wtórny. Pierwszy charakteryzuje się wysokimi płacami, stabilnością, dobrymi warunkami pracy i możliwością awansu. W tym segmencie pracują osoby o wysokich kwalifikacjach, w przeciwieństwie do rynku wtórnego. W nim zatrudnienie jest mało stabilne, bez perspektyw, a zajęcia z reguły charakteryzują się niskim prestiżem społecznym za niewielką opłatą. Z tych powodów obywatele danego kraju nie podejmują w tym sektorze zatrudnienia (z wyjątkiem studentów, gospodyń domowych, rolników i farmerów). Powstaje zatem luka, którą mogą wypełnić cudzoziemcy traktujący swój pobyt w państwie przyjmującym jako tymczasowy.

Źródłem migracji mogą być również niskie dochody, klęski żywiołowe (powódź, susza), a także niezadowolenie z własnych dokonań na tle pewnej grupy (poczucie relatywnej deprivacji). Takie okoliczności zakłada tzw. Nowa Ekonomiczna Teoria Migracji opracowana przez ekonomistę Odeda Starka. Z zaprezentowanych teorii wynika, iż migracje są rezultatem długiego procesu historycznego i rozwoju systemu światowego. Ich liczba uświadamia nam także złożoność omawianego zjawiska.

1.2. Napływ cudzoziemców do Polski

Upadek starego i narodziny nowego systemu politycznego wraz z przekształceniami w sferze ekonomicznej przyczyniły się do wzrostu natężenia imigracji do Polski. Procesy migracyjne, które do lat 90. XX wieku nas omijały, obecnie stały się częścią naszej rzeczywistości.

Wpływ na te zmiany, oprócz wspomnianych kwestii społeczno-politycznych, miały także konflikty, kryzysy i klęski żywiołowe, zachodzące zarówno na Starym Kontynencie, jak i poza nim. Nieodłącznym elementem ożywienia migracji była pogłębiająca się globalizacja oraz położenie Polski na szlaku tranzytowym łączącym wschód z zachodem i północ z południem kontynentu. Godnym odnotowania jest również rosnący ówczesnie udział w grupie imigrantów Polaków powracających z zagranicy oraz osób mających polskie korzenie. Ponadto uznanie Polski za „bezpieczny kraj trzeci” podniosło jej atrakcyjność w oczach cudzoziemców.

Cudzoziemcy przekraczali polskie granice w celu poszukiwaniu pracy, ochrony przed różnego rodzaju prześladowaniami oraz w celach handlowych, matrymonialnych czy naukowych.

Zgodnie z ustawą z dnia 12 grudnia 2013 roku o cudzoziemcach (Dz. U. 2018, poz. 2094) cudzoziemcem jest osoba nie posiadająca polskiego obywatelstwa. Może ona ubiegać się o zezwolenie na pobyt czasowy, pobyt stały i pobyt rezydenta długoterminowego. Cudzoziemcowi na terenie Polski może być także udzielona zgoda na pobyt ze względów humanitarnych lub zgoda na pobyt tolerowany.

Pierwszą z wymienionych form, czyli **zezwole nie na pobyt czasowy** udziela się cudzoziemcowi, który zamierza przebywać na terenie Polski dłużej niż 3 miesiące, ponieważ: 1) jest członkiem rodziny obywatela RP lub państwa członkowskiego UE, 2) jego obecność w Polsce podyktowana jest wyjątkową sytuacją osobistą, 3) zobowiązany jest do osobistego stawiennictwa przed polskim organem władzy, 4) wymaga tego interes RP. Poza tym zezwolenia na pobyt czasowy udziela się cudzoziemcowi w celu podjęcia lub kontynuacji nauki i szkolenia zawodowego. Przyznaje się je również cudzoziemcom będącym absolwentami polskich uczelni poszukujących pracy. Decyzję o udzieleniu zezwolenia podejmuje wojewoda, który przed jej wydaniem konsultuje ją z komendantem oddziału Straży Granicznej, komendantem wojewódzkim Policji, Szefem Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, a w wyjątkowych sytuacjach także z konsulem właściwym ze względu na ostatnie miejsce zamieszkania cudzoziemca za granicą. Ustala się przede wszystkim to czy wjazd cudzoziemca na teren Polski i jego pobyt mogą stanowić zagrożenie dla obronności, bezpieczeństwa państwa, ochrony bezpieczeństwa i porządku publicznego (art. 109 ust. 1).

Cudzoziemiec, który zamierza podjąć lub kontynuować pracę na terytorium Polski może ubiegać się o udzielenie **zezwole nie na pobyt czasowy i pracę**. W tym przypadku muszą być spełnione łącznie

następujące warunki tj.: posiadanie przez cudzoziemca ubezpieczenia zdrowotnego lub potwierdzenie pokrycia przez ubezpieczyciela kosztów leczenia w Polsce; posiadanie przez cudzoziemca źródła stabilnego i regularnego dochodu wystarczającego na pokrycie kosztów utrzymania siebie i rodziny pozostającej na jego utrzymaniu. Ponadto cudzoziemiec musi mieć zapewnione miejsce zamieszkania, a podmiot powierzający jemu pracę nie ma możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych na lokalnym rynku pracy¹. Kolejnym warunkiem udzielenia omawianego zezwolenia jest wskazanie przez podmiot powierzający pracę wynagrodzenia, które nie jest niższe od pensji pracowników wykonujących pracę w porównywalnym wymiarze czasu lub stanowisku i wysokość miesięcznego wynagrodzenia nie jest niższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 114 ust. 1 ustawy o cudzoziemcach).

W dziale V ustawy o cudzoziemcach omówiono kilkanaście rodzajów **zezwoleń na pobyt czasowy**, które udzielane są cudzoziemcowi w różnorodnych przypadkach m.in.:

- w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji (rozdział 3),
- w celu wykonywania pracy w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa (rozdział 3a),
- w celu wykonywania pracy przez cudzoziemca delegowanego przez pracodawcę zagranicznego na terenie Polski (rozdział 4),
- w celu prowadzenia działalności gospodarczej (rozdział 5),
- w celu kształcenia się na studiach (rozdział 6),
- w celu prowadzenia badań naukowych (rozdział 7),
- dla członków rodzin obywateli RP oraz cudzoziemców (rozdział 8),
- dla ofiar handlu ludźmi (rozdział 9),
- ze względu na okoliczności wymagające krótkotrwałego pobytu (rozdział 10),
- ze względu na pracę sezonową (rozdział 10a),
- ze względu na inne okoliczności (rozdział 11).

Przywołane powyżej rodzaje zezwoleń zawierają szczegółowy katalog wymogów konieczny do spełnienia łącznie, odpowiednio do celu jego przyznania.

Poza zezwoleniem na pobyt czasowy ustawodawca wyróżnił także **zezwolenie na pobyt stały**. Udziela się go na wniosek zainteresowanego na czas nieoznaczony jeśli: 1) jest dzieckiem cudzoziemca, posiadającego zezwolenie na pobyt stały lub pobyt rezydenta długoterminowego UE pozostającym pod jego władzą rodzicielską, urodzonym po udzieleniu temu cudzoziemcowi wspomnianych zezwoleń lub urodzonym w okresie ważności zezwolenia na pobyt czasowy udzielonego temu cudzoziemcowi lub

¹ Wymogu tego nie stosuje się, gdy: 1) cudzoziemiec wykonuje lub została mu powierzona praca wymieniona w art. 10 ust. 4 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, 2) cudzoziemiec przed złożeniem wniosku posiadał zezwolenie na pracę lub pobyt czasowy i pracę u tego samego pracodawcy na tym samym stanowisku, 3) cudzoziemiec w okresie 3 lat przed złożeniem wniosku ukończył uczelnię w Polsce, innym państwie EOG lub Szwajcarii lub jest doktorantem w Polsce, 4) cudzoziemiec w okresie 3 lat przed złożeniem wniosku przebywał w Polsce legalnie i nieprzerwalnie, 5) cudzoziemiec spełnia warunki określone w art. 90 ust. 5 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy lub inne warunki określone odrębnymi przepisami (art. 114 ust. 3 ustawy o cudzoziemcach).

w okresie jego pobytu na podstawie zgody na pobyt ze względów humanitarnych, pobyt tolerowany czy w związku z nadaniem mu statusu uchodźcy lub udzieleniem ochrony uzupełniającej, 2) jest dzieckiem obywatela RP pozostającym pod jego władzą rodzicielską, 3) jest osobą o polskim pochodzeniu i zamierza osiedlić na stałe w Polsce, 4) pozostaje w uznawanym przez polskie prawo związku małżeńskim z obywatelem polskim i pozostawał w tym związku małżeńskim przez co najmniej 3 lata przed dniem, w którym złożył wniosek o udzielenie mu zezwolenia na pobyt stały, i bezpośrednio przed złożeniem tego wniosku przebywał nieprzerwanie w Polsce przez okres nie krótszy niż 2 lata na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy udzielonego w związku z pozostawaniem w związku małżeńskim z tym obywatelem polskim lub w związku z uzyskaniem statusu uchodźcy, ochrony uzupełniającej lub zgody na pobyt ze względów humanitarnych, 5) jest ofiarą handlu ludźmi, 6) bezpośrednio przed złożeniem wniosku przebywał nieprzerwanie w Polsce przez okres nie krótszy niż: 5 lat w związku z nadaniem mu statusu uchodźcy, udzieleniem ochrony uzupełniającej lub na podstawie zgody na pobyt ze względów humanitarnych, 10 lat na podstawie zgody na pobyt tolerowany, 4 lata na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę i posiada źródło stabilnego i regularnego dochodu wystarczającego na pokrycie kosztów utrzymania siebie i członków rodziny pozostających na jego utrzymaniu, 7) otrzymał w Polsce azyl, 8) ma ważną Kartę Polaka i chce osiedlić się w Polsce na stałe (art. 195 ust. 1 ustawy o cudzoziemcach).

W Polsce cudzoziemcy mogą ubiegać się również o **zezwole nie na pobyt rezydenta długoterminowego UE**. Podobnie jak w przypadku zezwolenia na pobyt stały udziela się go na wniosek cudzoziemca na czas nieokreślony pod warunkiem, że wnioskodawca przebywa w Polsce legalnie przez okres co najmniej 5 lat (nieprzerwalnie) przed złożeniem wniosku i spełnia łącznie dodatkowo poniższe wymagania:

- posiada źródło stabilnego i regularnego dochodu wystarczającego na pokrycie kosztów utrzymania siebie i członków rodziny pozostających na jego utrzymaniu,
- ma ubezpieczenie zdrowotne lub potwierdzenie pokrycia przez ubezpieczyciela kosztów leczenia na terenie Polski,
- ma znajomość języka polskiego (potwierdzoną odpowiednim dokumentem) (art. 211 ust. 1 ustawy o cudzoziemcach).

W szczególnych przypadkach cudzoziemcom udziela się **zgody na pobyt ze względów humanitarnych** oraz zgodę na pobyt tolerowany. Pierwszą z nich udziela się cudzoziemcowi, którego wyjazd z Polski:

- może nastąpić jedynie do państwa, w którym 1) zagrożone byłoby jego prawo do życia, wolności i bezpieczeństwa osobistego lub państwa, 2) mógłby być poddany torturom, niehumanitarnemu lub poniżającemu traktowaniu, karaniu, 3) mógłby być zmuszony do pracy, 4) mógłby być pozbawiony prawa do rzetelnego procesu sądowego albo być ukarany bez podstawy prawnej,

- naruszałoby jego prawo do życia rodzinnego lub prywatnego,
- naruszałoby prawa dziecka w stopniu istotnie zagrażającym jego rozwojowi psychofizycznemu (art. 348 ustawy o cudzoziemcach).

Z kolei zgodę na **pobyt tolerowany** udziela się cudzoziemcowi, którego powrót:

- może nastąpić do państwa w którym 1) zagrożone byłoby jego prawo do życia, wolności i bezpieczeństwa osobistego, 2) mógłby być poddany torturom, nieludzkiemu lub poniżającemu traktowaniu, karaniu, 3) mógłby być zmuszony do pracy, 4) mógłby być pozbawiony prawa do rzetelnego procesu sądowego albo być ukarany bez podstawy prawnej. Ponadto cudzoziemcowi temu odmówiono zgody na pobyt ze względów humanitarnych,
- nie jest możliwy do wykonania z przyczyn niezależnych od organu właściwego do przymusowego wykonania decyzji o zobowiązaniu cudzoziemca do powrotu,
- może nastąpić jedynie do państwa, do którego wydanie go jest niedopuszczalne na mocy orzeczenia sądu lub rozstrzygnięcia Ministra Sprawiedliwości w sprawie odmowy wydania cudzoziemca (art. 351 ustawy o cudzoziemcach).

Zgody na pobyt ze względów humanitarnych i na pobyt tolerowany są ważne do dnia: 1) nadania statusu uchodźcy lub udzielenia ochrony uzupełniającej, 2) nabycia polskiego obywatelstwa, 3) złożenia zawiadomienia przez cudzoziemca do Straży Granicznej o rzeczeniu się praw do korzystania z zgody na pobyt ze względów humanitarnych i na pobyt tolerowany, 4) uzyskania zezwolenia na pobyt stały (art. 354 ust. 1 ustawy o cudzoziemcach).

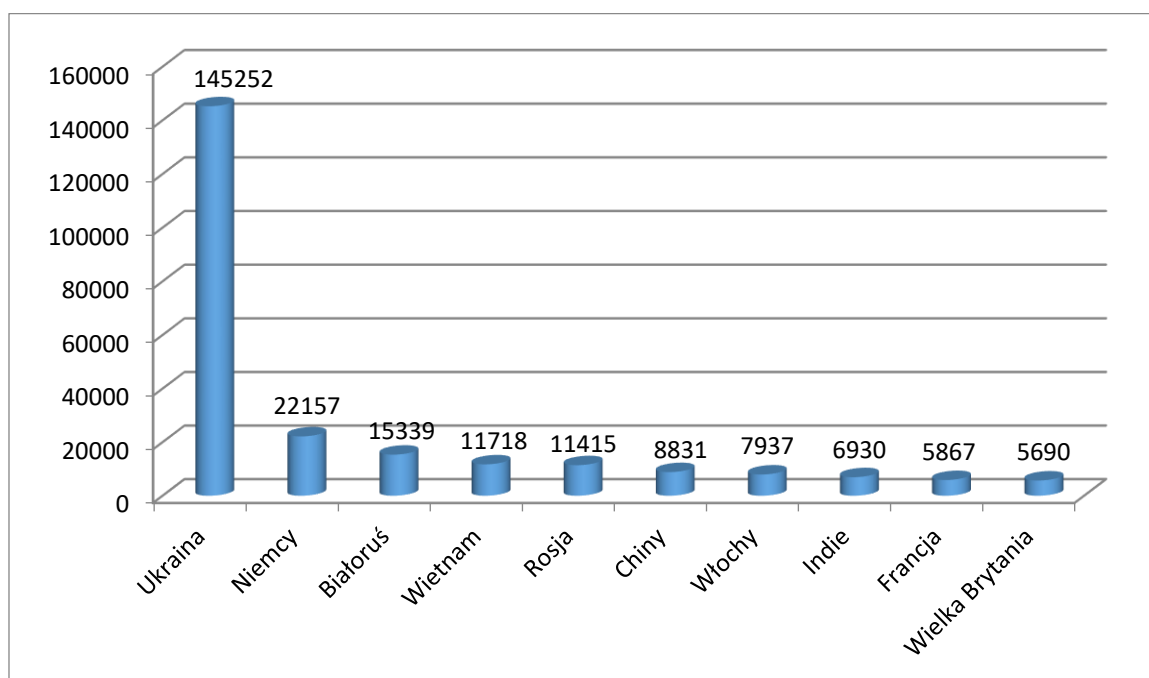
Zgodnie z polskim prawem cudzoziemcowi mogą być wydane następujące dokumenty:

- **kartę pobytu** (dotyczy to osób posiadających zezwolenie na pobyt czasowy, pobyt stały, pobyt rezydenta długoterminowego lub zgodę na pobyt ze względów humanitarnych). W zależności od zezwolenia będącego podstawą jej wydania zachowuje ona ważność od 2 do 10 lat od jej wydania lub na okres, na który udzielono zezwolenia,
- **polski dokument podróży dla cudzoziemca** (wydaje się go w sytuacji, gdy cudzoziemiec utracił swój dokument podróży, albo uległ on zniszczeniu, stracił ważność i nie jest możliwe otrzymanie przez niego nowego dokumentu podróży. Ponadto taki cudzoziemiec musi posiadać zezwolenie na pobyt stały, pobyt rezydenta długoterminowego, zgodę na pobyt ze względów humanitarnych lub udzielono mu ochronę uzupełniającą). Ważny jest on przez 1 rok,
- **polski dokument tożsamości cudzoziemca** (jest on wydawany małoletniemu cudzoziemcowi urodzonemu w Polsce i przebywającemu na terenie państwa polskiego bez opieki rodziców oraz nie posiadającemu dokumentu podróży. Dotyczy to także cudzoziemca przebywającego w Polsce i nieposiadającego żadnego obywatelstwa – jeżeli przemawia za tym interes RP oraz

cudzoziemca przebywającego w Polsce na podstawie zaświadczenia o istnieniu domniemania bycia ofiarą handlu ludźmi). Jest on ważny przez 1 rok,

- **tymczasowy polski dokument podróży dla cudzoziemca** (wydaje się go cudzoziemcowi zamierzającemu powrócić do Polski, który podczas pobytu za granicą utracił swój dokument podróży albo uległ on zniszczeniu bądź utracił ważność, a nie jest możliwe otrzymanie przez niego nowego dokumentu podróży. Dotyczy to cudzoziemca, któremu udzielono zezwolenie na pobyt stały, pobyt rezydenta długoterminowego, zgodę na pobyt ze względów humanitarnych lub udzielono mu ochronę uzupełniającą, posiada status uchodźcy. Tymczasowy polski dokument podróży może być wydany także cudzoziemcowi, który nie posiada dokumentu podróży i nie jest możliwe otrzymanie przez niego nowego dokumentu podróży, gdy podlega relokacji, przesiedleniu, zamierza opuścić teren RP lub został do tego zobowiązany). Dokument ten jest ważny przez okres w nim oznaczony, ale nie dłuższy niż 7 dni,
- **dokument potwierdzający posiadanie zgody na pobyt tolerowany o nazwie „zgoda na pobyt tolerowany”** (wydawany jest cudzoziemcowi, który otrzymał zgodę na taki pobyt). Jest on ważny przez okres 2 lat.

Tablica nr 5. Obywatele 10 państw, którzy w dniu 1 stycznia 2018 r. posiadali najwięcej ważnych dokumentów potwierdzających prawo pobytu w Polsce – wykres.



Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Rocznik Demograficzny 2018*, Warszawa 2018, s. 445.

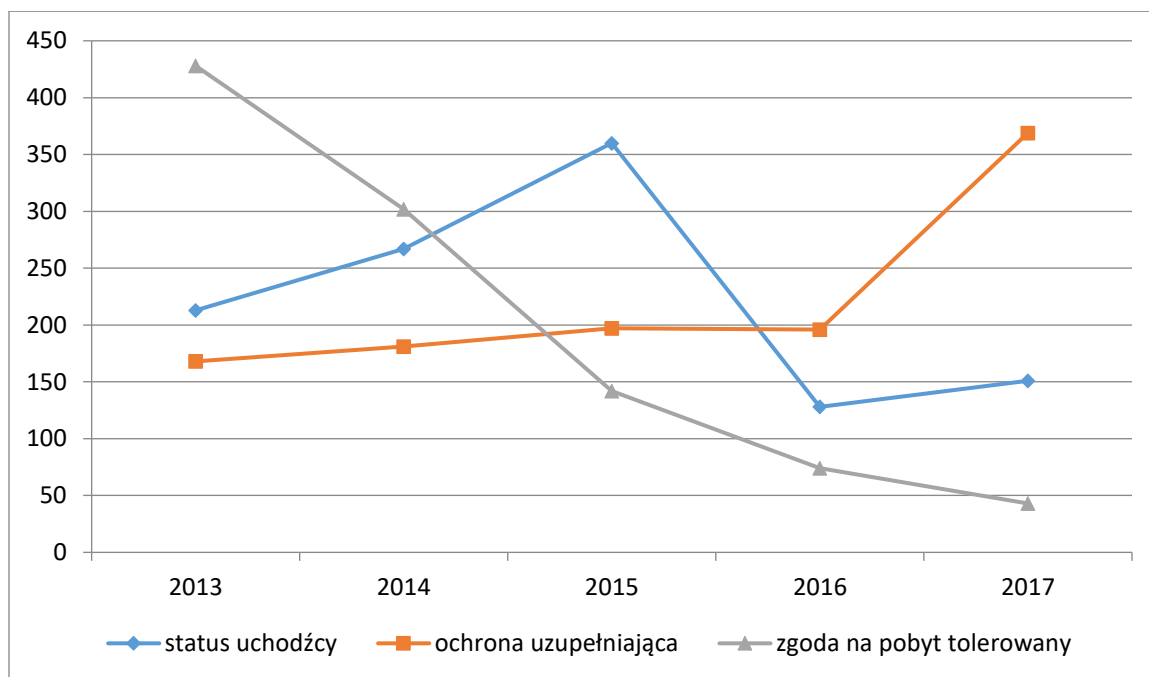
Według danych Głównego Urzędu Statystycznego w Polsce przebywało 325 217 cudzoziemców posiadających ważne dokumenty potwierdzające ich prawo pobytu w naszym państwie (stan na 1 stycznia 2018r.). Wśród nich prym wiodli cudzoziemcy posiadający zezwolenie na pobyt czasowy, którzy stanowili 51% wszystkich wydanych zezwoleń (166 907). Z kolei 60 360 osób było w posiadaniu

zezwolenia na pobyt stały (18,5%), a 11 964 cudzoziemców dysponowało zezwoleniami na pobyt rezydenta długoterminowego UE (3,7%). Natomiast zezwolenia uprawniające do prawa pobytu obywatela kraju UE i prawa stałego pobytu obywatela kraju UE posiadało łącznie 79 490 (24%) (Rocznik Demograficzny 2018, Warszawa 2018, s. 445). Na 325 217 cudzoziemców przebywających w Polsce, na podstawie różnego rodzaju zezwoleń, najwięcej było Ukraińców (145 252 – 44,6%). Swoją pobyt w naszym państwie zalegalizowali przede wszystkim na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy (76% - 100 626) i pobyt stały (20,6% - 29 969). Poza Ukraińcami ważne dokumenty potwierdzające prawo pobytu w Polsce posiadali najczęściej Niemcy (22 157 zezwoleń), Białorusini (15 339), Wietnamczycy (11 718) i Rosjanie (11 415) (ibidem).

W latach 2013-2017 największym powodzeniem wśród cudzoziemców cieszyła się forma legalizacji pobytu w formie zezwolenia na pobyt czasowy. Łączna liczba wydanych zezwoleń na pobyt czasowy wyniosła 254 757. Na drugim miejscu uplasowali się cudzoziemcy z zezwoleniami na pobyt stały (24 099), a następnie na pobyt rezydenta długoterminowego UE (9 467).

Dokonując analizy wydanych zezwoleń udzielonych cudzoziemcom w związku z ochroną międzynarodową należy stwierdzić, iż w latach 2013-2017 wydano najwięcej zezwoleń na pobyt w związku uzyskaniem statusu uchodźcy – 1 119, ochroną uzupełniającą – 1 111 i zgodą na pobyt tolerowany – 989.

Tablica nr 6. Liczba wydanych zgód na pobyt w związku z uzyskaniem statusu uchodźcy, ochrony uzupełniającej i na pobyt tolerowany w latach 2013 - 2017 – wykres.



Źródło: opracowanie własne na podstawie: Rocznik Demograficzny 2018, Warszawa 2018, s. 444, Rocznik Demograficzny 2016, Warszawa 2017, s. 446.

Cudzoziemiec, który posiada Kartę Polaka może ubiegać się o zezwolenie na pobyt stały. Karta Polaka jest dokumentem przyznawanym osobom, które mogą potwierdzić przynależność do Narodu Polskiego i nie posiadają polskiego obywatelstwa. Karta Polaka może być przyznana wyłącznie osobie posiadającej w dniu złożenia wniosku o wydanie Karty Polaka obywatelstwo Republiki Armenii, Republiki Azerbejdżańskiej, Republiki Białoruś, Republiki Estońskiej, Gruzji, Republiki Kazachstanu, Republiki Kirgiskiej, Republiki Litewskiej, Republiki Łotewskiej, Republiki Mołdowy, Federacji Rosyjskiej, Republiki Tadżykistanu, Turkmenistanu, Ukrainy lub Republiki Uzbekistanu albo posiadającej w jednym z tych państw status bezpaństwowca (art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 7 września 2007 o Karcie Polaka, Dz. U. 2018, poz. 1272). Poza posiadaniem jednego z wyżej wymienionych obywatelstw osoba ubiegająca się o Kartę Polaka musi spełni łącznie następujące warunki:

- wykaże swój związek z polskością przez podstawową znajomość języka polskiego, który uważa za język ojczysty, oraz znajomość i kultywowanie polskich tradycji i zwyczajów;
- w obecności konsula RP lub wojewody, albo upoważnionego przez niego pracownika złoży pisemną deklarację przynależności do Narodu Polskiego;
- wykaże, że jest narodowości polskiej lub co najmniej jedno z jej rodziców lub dziadków albo dwoje pradziadków było narodowości polskiej albo przedstawi zaświadczenie organizacji polskiej lub polonijnej działającej na terenie jednego z wyżej wymienionych państw potwierdzające aktywne zaangażowanie w działalność na rzecz języka i kultury polskiej lub polskiej mniejszości narodowej przez okres co najmniej ostatnich 3 lat;
- złoży oświadczenie, że wnioskujący o kartę lub jej wstępni nie repatriowali się lub nie zostali repatriowani z polskiego terytorium na podstawie umów repatriacyjnych zawartych w latach 1944-1957 z Białoruską Socjalistyczną Republiką Radziecką, Ukraińską Socjalistyczną Republiką Radziecką, Litewską Socjalistyczną Republiką Radziecką i Związkiem Socjalistycznych Republik Radzieckich, do jednego z państw będących stroną tych umów (art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 7 września 2007 o Karcie Polaka).

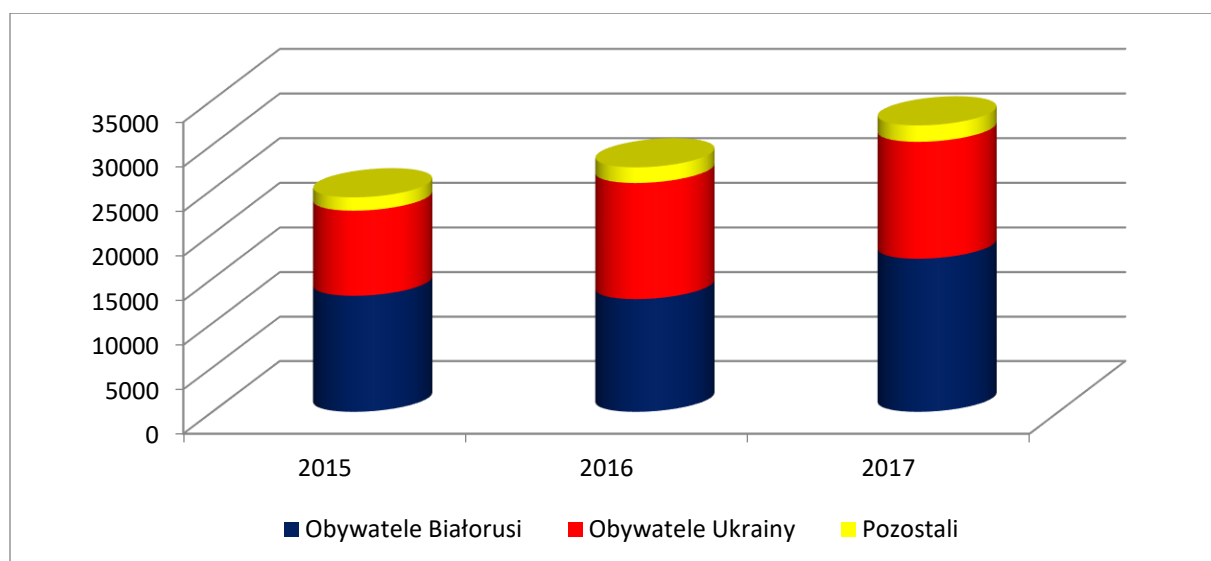
Karta Polaka ważna jest przez okres 10 lat (nie dotyczy to osób powyżej 65 roku życia – art. 17 ust. 2a). Osoba ją posiadająca ma szeroki wachlarz uprawnień. Może ubiegać się o zwolnienie z opłaty konsularnej za: 1) przyjęcie i rozpatrzenie wniosku o wydanie wize krajowej w celu korzystania z uprawnień wynikających z posiadania karty, 2) przyjęcie wniosku i opracowanie dokumentacji w sprawie o nadanie polskiego obywatelstwa (art. 5, 5a). Ponadto posiadacz Karty Polaka ma prawo do:

- zwolnienia z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę;
- podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej na takich samych zasadach jak obywatele polscy;
- kształcenia w szkole doktorskiej, podejmowania i odbywania studiów oraz innych form kształcenia, uczestniczenia w działalności naukowej;

- korzystania z różnych form kształcenia na zasadach określonych w ustawie z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty;
- korzystania ze świadczeń opieki zdrowotnej w stanach nagłych, chyba że umowa międzynarodowa, której Polska jest stroną, przewiduje zasady bardziej korzystne;
- ulgi 37% przy przejazdach środkami publicznego transportu zbiorowego kolejowego w pociągach osobowych, pospiesznych i ekspresowych;
- bezpłatnego wstępu do muzeów państwowych;
- pomocy konsula w sytuacji zagrożenia życia lub bezpieczeństwa;
- korzystania z pierwszeństwa przy ubieganiu się o pomoc finansową udzielaną osobom fizycznym ze środków budżetu państwa lub budżetów samorządów terytorialnych przeznaczonych na wspieranie Polaków za granicą (art. 6 ust. 1, 2 ustawy z dnia 7 września 2007 o Karcie Polaka).

W ostatnich latach, w związku ze zmianą priorytetów w polskiej polityce migracyjnej większy nacisk położono na kwestie dotyczące repatriacji. Pokłosiem tego było wejście z dniem 1 stycznia 2017 roku zmian w ustawie o Karcie Polaka. Dzięki nim dodano nowy rozdział 2a dotyczący świadczeń pieniężnych dla posiadaczy Karty Polaka. Na jego podstawie osobie będącej w posiadaniu powyższej karty można przyznać świadczenie pieniężne na częściowe pokrycie kosztów zagospodarowania i bieżące utrzymanie się. Pomoc ta może być udzielana przez okres 9 miesięcy. Wysokość wsparcia finansowego w okresie pierwszych 3 miesięcy to równowartość 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę, obowiązującego w roku złożenia wniosku (w 2018 roku to 2 100 złotych) na wnioskodawcę i jego małżonka oraz równowartość 50% tej kwoty na każde małoletnie dziecko pozostające pod władzą rodzicielską wnioskodawcy lub jego małżonka. Z kolei od 4. do 9. miesiąca - odpowiednio 60% wyżej wymienionych kwot (art. 8c ust. 1 ustawy z dnia 7 września 2007 o Karcie Polaka).

Tablica nr 7. Liczba przyznanych Kart Polaka obywatelom Białorusi i Ukrainy w latach 2015 - 2017



Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Rocznik Demograficzny 2018, Warszawa 2018, s. 445.*

Liczba osób, którym przyznano Kartę Polaka stale rośnie i tak w 2015 roku otrzymało ją 24 105 cudzoziemców, rok później 27 464, a w 2017 roku już 32 160 (Rocznik Demograficzny 2018, Warszawa 2018, s. 454). Wśród posiadaczy karty dominują osoby posiadające obywatelstwo Białorusi i Ukrainy.

1.3. Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce

Swoboda przepływu pracowników jest jedną z podstawowych wolności, która leży u podstaw funkcjonowania jednolitego rynku europejskiego. Od początku integracji Europy była ona gwarantem tworzenia i działania wspólnego rynku. Wprowadzenie jej wiązano z rozwojem gospodarczym oraz realizacją wolności jednostki do wyboru miejsca osiedlenia się i zatrudnienia. Wolność ta oznacza także zniesienie wszelkiej dyskryminacji ze względu na narodowość w zakresie zatrudnienia, płac oraz innych warunków pracy.

Podpisanie Układu Europejskiego ustanawiającego stowarzyszenie między Polską a Wspólnotami Europejskimi w dniu 16 grudnia 1991 roku miało doniosłe znaczenie dla kształtu naszego systemu prawnego. Wówczas rozpoczął się proces europeizacji krajowego ustawodawstwa. Wśród wielu dziedzin objętych koniecznością dostosowania do norm unijnych znalazła się kwestia zatrudnienia cudzoziemców w Polsce.

Obecnie zagadnienie to reguluje ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 roku (Dz. U. 2018, poz. 1265). Do cudzoziemców, będących podmiotem tej ustawy, zaliczono w szczególności (pełen wykaz art. 1 ust. 3):

- obywateli państw członkowskich UE, EOG nienależących do UE oraz krajów niebędących stronami umowy o EOG, którzy mogli korzystać ze swobody przepływu osób na podstawie umów zawartych przez te państwa ze Wspólnotą Europejską i jej państwami członkowskimi;
- osoby posiadające status uchodźcy nadany w Polsce, zgodę na pobyt stały, na pobyt tolerowany lub pobyt ze względów humanitarnych, zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Wspólnot Europejskich, posiadające ochronę uzupełniającą, zezwolenie na pobyt czasowy udzielone w związku z okolicznościami, o których mowa w art. 114 ust. 1, 126 ust. 1, 127, 144, 151 ust. 1, 159 ust. 1, 160, 161, 176, 186 ust. 1 pkt 1, 2, 3, 4, 5, 187 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 roku o cudzoziemcach;
- osoby posiadające wizę wydaną w celu wykonywania pracy w Polsce;
- osoby ubiegające się o udzielenie ochrony międzynarodowej i małżonków (w imieniu których występują z wnioskiem), którzy posiadają zaświadczenie wydane na podstawie art. 35 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 roku o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium RP;
- osoby korzystające z ochrony czasowej w RP.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy była wielokrotnie zmieniana. Z dniem 1 stycznia 2018 roku weszły w życie nowe rozwiązania prawne w zakresie zatrudniania cudzoziemców. Dotyczyły one przede wszystkim procedury oświadczeniowej, wprowadzenia nowego zezwolenia na pracę sezonową, zasad wydawania zezwoleń na pracę i zwiększenia kar dla pracodawców zatrudniających cudzoziemców wbrew przepisom. Doprecyzowano, że wynagrodzenie określone w umowie dla cudzoziemca nie może być niższe od pensji pracowników wykonujących porównywalny rodzaj pracy lub pracujących na porównywalnym stanowisku (art. 88c ust. 1 ustawa o promocji zatrudnienia). Ponadto nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 88c ust. 1a ustawa o promocji zatrudnienia). Dotyczy to także pracy sezonowej (art. 88o ustawa o promocji zatrudnienia), nowej kategorii, która została wprowadzona do ustawy. Pojawienie się jej w ustawie miało związek z implementacją do polskiego systemu prawnego postanowień dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 roku w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego (Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 roku w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego, Dz. U. UE L 2014.94.375).

W znowelizowanej ustawie określono: organ właściwy do wydania zezwolenia na pracę sezonową, warunki jego wydania, kwestie dotyczące rozpatrzenia wniosku o zezwolenie, ewidencji, treści zezwolenia, okresu ważności, przedłużenia, uchylenia oraz zakwaterowania cudzoziemca posiadającego zezwolenie na pracę sezonową (art. 88n, 88o, 88p, 88q, 88r, 88s, 88t, 88u, 88v, 88w, 88x, 88y ustawa o promocji zatrudnienia). Zezwolenie na pracę sezonową, zgodnie z ustawą, wydaje starosta na okres do 9 miesięcy w roku. Zezwolenie to może dotyczyć takich podklas działalności PKD, jak: rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo oraz działalność związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (Rozporządzenie Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie państw podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca, Dz. U. 2017, poz. 2348). Nowy typ zezwolenia określono literą „S”.

Na mocy rozporządzenia z dnia 8 grudnia 2017 roku określono listę państw, których obywatele mogą ubiegać się o zezwolenie na pracę sezonową oraz oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Są to te same państwa, których obywatele wcześniej mogli starać się o oświadczenie o zamiarze powierzenia wykonywania pracy czyli Republika Armenii, Republika Białorusi, Gruzja, Republika Mołdawii, Federacja Rosyjska i Ukraina (§ 2 Rozporządzenie Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie państw, do których obywateli stosuje się niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową oraz przepisy dotyczące oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, Dz. U. 2017, poz. 2349).

W przypadku zatrudnienia obywateli z sześciu przywołanych powyżej państw, podmiot składający wniosek o zezwolenie na pracę sezonową został zwolniony z tzw. testu rynku pracy. Ponadto na wniosek podmiotu powierzającego cudzoziemcowi wykonywanie pracy sezonowej, starosta może dokonać wpisu do ewidencji wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową na okresy nie dłuższe niż 9 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego (w ciągu nie więcej niż 3 kolejnych lat kalendarzowych), o ile w okresie 5 lat poprzedzających dzień złożenia wniosku podmiot ten co najmniej raz powierzył wykonywanie pracy cudzoziemcowi na podstawie zezwolenia na pracę sezonową - tzw. wniosek wielosezonowy. Trzecim ułatwieniem jest możliwość powierzenia innej pracy niż sezonowa na okres do 30 dni w trakcie ważności posiadanego zezwolenia na pracę sezonową (bez potrzeby występowania o odrębne zezwolenie na pracę). Jednakże skorzystanie z takiej możliwości jest warunkowane zobowiązaniem podmiotu powierzającego pracę do zapewnienia wynagrodzenia cudzoziemcowi, na co najmniej dotychczasowym poziomie. Powyższa sytuacja nie dotyczy zatrudniania pracowników tymczasowych.

Jeżeli zezwolenie typu „S” dotyczy obywatela innego kraju niż wyżej wymienione państwa, do wniosku należy dołączyć informację dotyczącą wyniku tak zwanego testu rynku pracy. Jest to informacja starosty, właściwego ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy w oparciu o rejestry bezrobotnych i poszukujących pracy lub o negatywnym wyniku rekrutacji organizowanej dla pracodawcy. W przypadku, gdy specyfika pracy wykonywanej przez cudzoziemca nie pozwala na wskazanie głównego miejsca jej wykonywania, informację taką wydaje starosta właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi.

Zezwolenie typu „S” jest wydawane na wniosek podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi, przez starostę właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania pracodawcy. Wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową składa pracodawca w powiatowym urzędzie pracy właściwym ze względu na swoją siedzibę (w przypadku osoby prawnej, np. przedsiębiorstwa) lub miejsce zamieszkania (w przypadku osoby fizycznej). Pracodawca we wniosku określa m.in. proponowane wynagrodzenie cudzoziemca, wymiar czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu, rodzaj umowy będącej podstawą wykonywania pracy oraz okres ważności zezwolenia. Zezwolenie na pracę sezonową jest wydawane dla określonego cudzoziemca. W okresie ważności zezwolenia na pracę sezonową możliwe jest wykonywanie u danego pracodawcy każdej pracy sezonowej, a nie tylko tej wskazanej w zezwoleniu. W związku z powierzeniem pracy na podstawie zezwolenia na pracę sezonową pracodawca ma obowiązek: przedstawienia warunków umowy zgodnych z określonymi w zezwoleniu w języku zrozumiałym dla cudzoziemca oraz jej pisemnego zawarcia. Pracodawca jest zobowiązany do przestrzegania wszystkich obowiązków, które wynikają z powierzenia pracy na takich samych zasadach jak w przypadku zatrudnienia polskiego pracownika (np. zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych w ciągu 7 dni, czy obowiązków wynikających z innych przepisów o

zatrudnieniu cudzoziemca (np. przechowywanie kopii dokumentu pobytowego cudzoziemca przez cały okres jego pracy).

Złożenie wniosku o zezwolenie na pracę sezonową (i jego przedłużenie) oraz oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi kosztuje 30 zł (Rozporządzenie Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie wysokości wpłat dokonywanych w związku ze złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia na pracę lub zezwolenia na pracę sezonową oraz złożeniem oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, Dz. U. 2017, poz. 2350). Powyższa regulacja obowiązuje od 1 stycznia 2018 roku. Do tego czasu oświadczenie o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi było bezpłatne.

W zależności od tego, czy cudzoziemiec jest już w Polsce, czy dopiero zamierza wjechać w celu pracy sezonowej przyjmowane są dwa sposoby procedowania przez starostę. W przypadku „ścieżki krajowej” starosta weryfikuje wniosek i wydaje zezwolenie albo odmawia jego wydania. Decyzja wydawana jest w ciągu 7 dni roboczych. Jeśli wymagane jest postępowanie wyjaśniające, decyzja wydawana jest do 30 dni. W przypadku „ścieżki zagranicznej” - gdy cudzoziemiec będzie starał się o wjazd do Polski w celu pracy sezonowej - starosta weryfikuje wniosek i wpisuje go do ewidencji wniosków ws. pracy sezonowej lub odmawia wydania zezwolenia na pracę sezonową, co następuje w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia kompletnego wniosku. Wpisując wniosek do ewidencji, starosta wydaje podmiotowi powierzającemu wykonywanie pracy cudzoziemcowi zaświadczenie o wpisie wniosku do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej. W sytuacji, w której prowadzone jest postępowanie wyjaśniające, wpisanie do ewidencji następuje w terminie do 30 dni. Podstawą do wydania wize w celu pracy sezonowej jest zaświadczenie o wpisie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej, którą przekazuje cudzoziemcowi podmiot powierzający wykonywanie pracy. W przypadku, gdy cudzoziemiec wjeżdża na terytorium RP w ruchu bezwizowym, powyższe zaświadczenie służy jako potwierdzenie celu wjazdu do Polski.

Po przyjeździe cudzoziemca pracodawca informuje właściwy PUP o tym fakcie, przedstawia kopie wymaganych stron paszportu oraz podaje adres zamieszkania cudzoziemca na terytorium państwa polskiego. Cudzoziemiec może pracować w trakcie oczekiwania na zezwolenie na pracę sezonową, czyli po poinformowaniu urzędu przez podmiot o przyjeździe. Praca musi jednak być wykonywana na warunkach określonych w zaświadczeniu o wpisie do ewidencji, wydanym wcześniej przez urząd. W przypadku cudzoziemca, który wjechał w celu pracy sezonowej, możliwa jest praca w trakcie oczekiwania na przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową. U tego samego pracodawcy przez cały okres oczekiwania, natomiast u nowego pracodawcy do 30 dni. Jeżeli od momentu wydania zaświadczenia o wpisie nie zaistniały przesłanki odmowy, po spełnieniu wszystkich obowiązków przez pracodawcę, starosta wydaje zezwolenie na pracę sezonową. Należy podkreślić, że wpis do ewidencji wniosków o wydanie zezwolenia na pracę sezonową jest ważny tylko 120 dni. W przypadku, gdy starosta nie otrzyma

potwierdzenia, że cudzoziemiec podejmie pracę w późniejszym terminie, umarza postępowanie w sprawie wydania zezwolenia na pracę sezonową.

Starosta może odmówić wydania zezwolenia typu „S” w następujących przypadkach: podmiot powierzający pracę nie spełnił wymogów proceduralnych dotyczących udzielenia zezwolenia na pracę albo był karany w związku z powierzeniem pracy cudzoziemcom (np. dopuścił się przestępstw lub poważnych naruszeń przepisów w zakresie zatrudniania cudzoziemców lub niektórych przepisów Kodeksu Karnego); z okoliczności wynika, że uzyskane zezwolenie może zostać wykorzystane niezgodnie z celem lub uzyskane jest dla pozoru (m.in.: podmiot powierzający pracę nie posiada środków na pokrycie zobowiązań wynikających z powierzenia pracy, nie prowadzi działalności uzasadniającej powierzenie pracy, zalega z odprowadzaniem składek na ubezpieczenie społeczne czy uiszczeniem podatków. Podmiot, przypadku decyzji odmownej, ma możliwość odwołania się do organu drugiej instancji tj. ministra właściwego do spraw pracy.

Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy starosta rozpatruje wnioski o wydanie zezwolenia na pracę sezonową z uwzględnieniem pierwszeństwa cudzoziemców, którzy co najmniej raz w okresie 5 lat poprzedzających złożenie wniosku wykonywali pracę na rzecz danego podmiotu na podstawie zezwolenia na pracę sezonową, jeżeli praca będzie wykonywana na podstawie umowy o pracę (art. 88 p., pkt. 2)

Maksymalną liczbę zezwoleń na pracę w drodze rozporządzenia mogą określić minister właściwy ds. pracy w porozumieniu z ministrem właściwym ds. gospodarki i ds. wewnętrznych (art. 90b ust. 1 ustawa o promocji zatrudnienia). W przypadku jego wyznaczenia brane są pod uwagę: potrzeby rynku pracy, względy bezpieczeństwa państwa i porządku publicznego oraz zasadę komplementarności zatrudnienia cudzoziemców w stosunku do obywateli Polski. Limit zezwoleń może dotyczyć: województw, zawodów, rodzajów umów, rodzajów działalności podmiotu powierzającego pracę według klasyfikacji PKD. Określenie maksymalnej liczby zezwoleń może dotyczyć zarówno zezwoleń na prace sezonowe jak i oświadczeń. W pierwszym przypadku porozumiewają się ministrowie właściwi ds. rolnictwa, gospodarki i spraw wewnętrznych (art. 90b ust. 2 ustawa o promocji zatrudnienia). W drugim tylko ministrowie właściwi ds. gospodarki i spraw wewnętrznych (art. 90b ust. 3 ustawa o promocji zatrudnienia). Informacje o stanie wykorzystania limitów umieszcza minister właściwy do spraw pracy w Biuletynie Informacji Publicznej oraz ogłasza ich wyczerpanie w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, w drodze obwieszczenia. W przypadku zaistnienia przekroczenia maksymalnej liczby zezwoleń na pracę określonych w art. 90b ust. 1, wojewoda wydaje decyzję o odmowie wydania zezwolenia na pracę (art. 88j ust. 2a).

Po modyfikacji prawnej zatrudnienie cudzoziemców odbywa się na podstawie: zezwoleń na pracę wydawanych przez wojewodów, zezwoleń na prace sezonową wydawanych przez starostów w powiatowych urzędach pracy i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, składanych przez pracodawcę w powiatowym urzędzie pracy. Z ułatwień w zatrudnieniu w Polsce

korzystają przede wszystkim obywatele państw graniczących z nami na wschodzie. Wśród nich prym wiodą Ukraińcy. Istotnymi elementami przyciągającymi ukraińskich pracowników są przede wszystkim bliskość geograficzna, językowa i kulturowa oraz łatwość w przekraczaniu granicy i podjęcia legalnej pracy w Polsce w porównaniu z innymi państwami UE. Ostatnie zmiany w tym zakresie miały miejsce w 2017 roku. Dotyczyły one zniesienia obowiązku wizowego dla podróżujących z Ukrainy do państw UE oraz zmian w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Decyzję o liberalizacji systemu wizowego dla Ukrainy podjęto 11 maja 2017 roku po przyjęciu przez Radę UE wniosku Komisji Europejskiej w tej sprawie. Następnie 17 maja 2017 roku Parlament Europejski i Rada UE wydały stosowne rozporządzenie (Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/850 z dnia 17 maja 2017 r. zmieniające rozporządzenie Rady (WE) nr 539/2001 wymieniające państwa trzecie, których obywatele muszą posiadać wizy podczas przekraczania granic zewnętrznych, oraz te, których obywatele są zwolnieni z tego wymogu (Ukraina), Dz. U. UE L 2017.133.1).

Obowiązuje ono na terenie wszystkich państw członkowskich, poza Wielką Brytanią i Irlandią oraz czterema państwami stowarzyszonymi z Schengen. Pobyt bez obowiązku posiadania wizy nie może trwać jednak dłużej niż 90 dni w ciągu każdego 180. dniowego okresu (art. 1 ust. 2 Rozporządzenie Rady (WE) nr 539/2001 z dnia 15 marca 2001r. wymieniające państwa trzecie, których obywatele muszą posiadać wizy podczas przekraczania granic zewnętrznych, oraz te, których obywatele są zwolnieni z tego wymogu, Dz. U. UE L 2001.81.1). Zgodnie z prawem unijnym wszystkie pobyty krótkoterminowe są sumowane. Jeśli ten czas zostanie wykorzystany przez daną osobę, to musi się ona ubiegać o wizę długoterminową. W celu korzystania z ruchu bezwizowego wymaga się od Ukraińców posiadania paszportu biometrycznego. Poza tym muszą oni uzasadnić cel i warunki planowanego pobytu, posiadać środki finansowe (300 zł do trzech dni i 75 zł na każdy kolejny dzień pobytu) oraz ubezpieczenie. Ich nazwiska nie mogą być umieszczone w bazie osób, którym odmówiono wjazdu oraz które zagrażają porządkowi publicznemu i bezpieczeństwu wewnętrznemu. Z jednej strony wprowadzenie tych udogodnień może mieć wpływ na nasz rynek pracy, bowiem ruch bezwizowy pozwala Ukraińcom wyjechać znacznie dalej niż do Polski i poznać nowe rynki pracy. Z drugiej jednak strony w Polsce, w przeciwieństwie do innych państw członkowskich, Ukraińcy mają zagwarantowany system ułatwień umożliwiający im legalne zatrudnienie.

Cudzoziemcy pracujący w Polsce podlegają obowiązkowemu **ubezpieczeniu społecznemu**. Zagadnienie to reguluje ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych z 1998 roku (Dz. U. 2017, poz. 1778). Z punktu widzenia ustawodawcy istotnym kryterium rozstrzygającym o płaceniu składek ZUS jest miejsce wykonywania pracy i tytuł, który pociąga za sobą obowiązek ubezpieczenia. Ustawa wprowadziła w Polsce zasadę równego traktowania wszystkich ubezpieczonych bez względu na ich pochodzenie. Oznacza to, że każdy zatrudniony podlega takim samym regułom systemu obowiązkowych ubezpieczeń społecznych. Ubezpieczonym - niezależnie od narodowości, rasy, płci, pochodzenia etnicznego – jest zatem osoba fizyczna zatrudniona na podstawie umowy o pracę, zlecenia, umowy agencyjnej lub innej o

świadczeniu usług, do której zgodnie z Kodeksem Cywilnym stosowano przepisy dotyczące zlecenia. Umowa może zostać zawarta na czas określony, nieokreślony lub na okres wykonania konkretnej pracy.

Ustawa z 1998 roku przewiduje ubezpieczenia obowiązkowe (emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe) oraz dobrowolne (emerytalne i rentowe). Pierwsze z nich dotyczy osób, które na terenie Polski są m. in.: pracownikami, osobami wykonującymi pracę nakładczą, osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy zlecenia, agencyjnej czy prowadzą pozarolniczą działalność (pełen wykaz osób podlegających temu ubezpieczeniu zawierał art. 6 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

Z kolei ubezpieczenia dobrowolne przysługują osobom, które nie spełniają warunków do objęcia ich ubezpieczeniem obowiązkowym (art. 7 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Obowiązek płacenia składek na ubezpieczenia społeczne nałożony jest od dnia nawiązania do dnia ustania stosunku pracy. Zgłoszenia do ubezpieczenia dokonuje pracodawca.

Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, pracownicy zagraniczni (podobnie jak polscy) podlegają ponadto obowiązkowej składce na Fundusz Pracy. Należy także zaznaczyć, iż pracodawca z tytułu zatrudnienia obciążony jest dodatkowo składką na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Składki ZUS obliczane są według uzyskanego przez zleceniobiorcę przychodu, jak stanowi ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych. Wynagrodzenie może być określone kwotowo w ustalonej stawce godzinowej, akordowej lub prowizyjnie. W przypadku, gdy zapłata została ustalona w inny sposób to wysokość składek wyznacza się na podstawie zadeklarowanej kwoty, jednak nie niższej niż kwota minimalnego wynagrodzenia. Składki ZUS odprowadzane są przez zatrudniającego do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych właściwego dla miejsca prowadzonej działalności.

Według danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, od 2012 do 2017 roku, liczba cudzoziemców odprowadzająca składki ubezpieczeniowe stale wzrastała. W 2016 roku przekroczyła ona 1 000 000 osób. Wśród nich najliczniejszą narodowością byli Ukraińcy. Ich udział w ogólnej liczbie imigrantów wahał się w omawianym okresie od 32% do 71% (w 2017 roku).

Cudzoziemiec pracujący w Polsce podlega **ubezpieczeniu zdrowotnemu**. Jak wynika z art. 3 ust. 1 pkt 2, 2a, 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004r. o świadczeniach opieki zdrowotnej fizycznych ze środków publicznych (Dz. U. 2018, poz. 1510) dotyczy to osób:

- posiadających obywatelstwo państwa członkowskiego UE lub EFTA, zamieszkującego na terenie państwa członkowskiego UE lub EFTA;
- nie posiadających obywatelstwa państwa członkowskiego UE, EFTA – stron umowy o EOG lub Konfederacji Szwajcarskiej, przebywających w Polsce na podstawie wizy w celu wykonywania pracy oraz zezwolenia na pobyt czasowy, pobyt stały, zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE, posiadających zgodę na pobyt tolerowany i ze względów

humanitarnych. Ponadto dotyczy to osób, które na terenie Polski uzyskały status uchodźcy, ochronę uzupełniającą lub korzystają z ochrony czasowej w naszym kraju;

- nieposiadających obywatelstwa państwa członkowskiego UE lub państwa członkowskiego EFTA, legalnie zamieszkujących na terytorium innego niż Polska państwa członkowskiego UE lub państwa EFTA.

Ubezpieczenie zdrowotne oparte jest w Polsce na zasadach równego traktowania i solidarności społecznej. Prawo do świadczeń opieki zdrowotnej nabywa się po zgłoszeniu i zawarciu umowy z Narodowym Funduszem Zdrowia oraz opłaceniu w terminie składek. Osoba podlegająca obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego zobowiązana jest do zgłoszenia w Funduszu członków swojej rodziny, w następstwie czego otrzymują oni prawo do świadczeń.

Pracujący w Polsce cudzoziemcy zobowiązani są do **płacenia podatków**. Obowiązkowi podatkowemu (nieograniczonemu) podlega osoba fizyczna mająca miejsce zamieszkania na terenie Polski czyli taka, której „centrum interesów osobistych lub gospodarczych (ośrodek interesów życiowych) znajduje się w Polsce lub która przebywa w Polsce dłużej niż 183 dni w roku podatkowym (art. 3 ust. 1 i 1a ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, Dz. U. 2018, poz. 1509). W przypadku, gdy osoba fizyczna nie ma miejsca zamieszkania na terenie Polski, to podlega ograniczonemu obowiązkowi podatkowemu i płaci podatek tylko od dochodów osiągniętych w Polsce (art. 3 ust. 2a powyżej ustawy).

Opodatkowaniu podlegają w szczególności dochody z: pracy wykonywanej na terenie państwa polskiego na podstawie stosunku służbowego, pracy, pracy nakładczej i spółdzielczego stosunku pracy; działalności wykonywanej osobiście na terenie Polski; aktywności gospodarczej prowadzonej w Polsce; nieruchomości położonej na terenie RP, w tym np. z jej sprzedaży.

Funkcjonowanie dwóch form obowiązku podatkowego w Polsce, jak i w innych państwach, może rodzić sytuację tzw. podwójnego opodatkowania tych samych dochodów osiąganych przez jedną osobę (po pierwsze w państwie - miejscu zamieszkania i po drugie w kraju - położenia źródła przychodów). W celu uniknięcia tego zjawiska państwa zawierają ze sobą umowy w sprawie zapobieżenia podwójnemu opodatkowaniu. Pierwsze takie dokumenty polskie władze podpisały już w latach 70. XX wieku. Opierały się one na Umowie Modelowej z 1963 roku przyjętej przez Komitet Podatkowy Organizacji Współpracy i Rozwoju Gospodarczego (OECD). W sumie Polska zawarła z ponad 90 państwami umowy o zapobieganiu podwójnego opodatkowania.

W Polsce podatnicy zobligowani są do corocznego składania urzędowi skarbowemu zeznania o wysokości osiągniętego dochodu w roku podatkowym. Dotyczy to także cudzoziemców, którzy rozliczają się w urzędzie właściwym w sprawach opodatkowania osób zagranicznych. Wykaz tych urzędów znajduje się w rozporządzeniu Ministra Finansów z dnia 22 sierpnia 2005 roku w sprawie właściwości organów podatkowych (Dz. U. 2017, poz. 122).

1.4. Nabywanie nieruchomości przez cudzoziemców

Nabycie prawa własności nieruchomości lub prawa użytkowania wieczystego nieruchomości przez cudzoziemca wymaga zezwolenia ministra właściwego do spraw wewnętrznych. Jest ono wydawane na podstawie odpowiedniego wniosku, który powinien zostać sporządzony zgodnie z ustawą z dnia 24 marca 1920 r. o nabywaniu nieruchomości przez cudzoziemców (Dz. U. 2017, poz. 2278) oraz rozporządzeniem Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 20 czerwca 2012 r. w sprawie szczegółowych informacji oraz rodzajów dokumentów, jakie jest obowiązany przedstawić cudzoziemiec ubiegający się o wydanie zezwolenia na nabycie nieruchomości (Dz. U. 2012, poz. 729).

Zezwolenie jest wydawane na wniosek cudzoziemca jeżeli nabycie nieruchomości nie wywoła zagrożenia w sferze obronności, bezpieczeństwa państwa, porządku publicznego oraz nie będzie stało w sprzeczności z polityką społeczną i zdrowia społeczeństwa. Ponadto cudzoziemiec musi wykazać okoliczności potwierdzające jego więź z Polską. Zezwolenie wydaje minister właściwy do spraw wewnętrznych o ile sprzeciwu nie wniesie Minister Obrony Narodowej lub Minister Rolnictwa i Rozwoju Wsi, gdy przedmiotem umowy jest nieruchomość rolna. Minister właściwy do spraw wewnętrznych może także zwrócić się do innych instytucji z prośbą o wyrażenie opinii w sprawie wydania zezwolenia. W praktyce są to najczęściej Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Ministra Środowiska.

Dokument jest ważny przez okres dwóch lat od dnia jego wydania. Ustawa nie określa w jakim czasie minister właściwy do spraw wewnętrznych powinien wydać decyzję.

Zwolnienie z obowiązku uzyskania zezwolenia ministra właściwego do spraw wewnętrznych na nabycie nieruchomości dotyczy (art. 8 ust. 1):

- samodzielnego lokalu mieszkalnego w rozumieniu ustawy z dnia 24 czerwca 1994 r. o własności lokali (Dz. U. 2017, poz. 1592) oraz nabycie samodzielnego lokalu użytkowego o przeznaczeniu garażowym lub udziału w takim lokalu, jeżeli jest to związane z zaspokojeniem potrzeb mieszkaniowych nabywcy lub właściciela nieruchomości lub samodzielnego lokalu mieszkalnego,
- nieruchomości przez cudzoziemca zamieszkującego w Polsce co najmniej 5 lat od udzielenia mu zezwolenia na pobyt stały lub zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej;
- nieruchomości przez cudzoziemca będącego małżonkiem obywatela polskiego i zamieszkującego w Polsce co najmniej 2 lata od udzielenia mu zezwolenia na pobyt stały lub zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE nieruchomości, która w wyniku nabycia stanowić będzie wspólność ustawową małżonków;

- nieruchomości w drodze umowy ze zbywcą, jeżeli w dniu nabycia cudzoziemiec jest uprawniony do dziedziczenia ustawowego po zbywcy nieruchomości, a zbywca nieruchomości jest jej właścicielem lub wieczystym użytkownikiem co najmniej 5 lat,
- nieruchomości nie zabudowanych, których łączna powierzchnia w całym kraju nie przekracza 0,4 ha na obszarze miast przez osobę prawną lub spółkę handlową nieposiadającą osobowości prawnej mającą siedzibę w Polsce i kontrolowaną przez cudzoziemców, na cele statutowe,
- nieruchomości przez cudzoziemca, będącego bankiem i jednocześnie wierzycielem hipotecznym, w trybie przejęcia nieruchomości na własność w wyniku bezskutecznej licytacji w postępowaniu egzekucyjnym,
- objęcia przez bank z siedzibą na terytorium Polski kontrolowany przez cudzoziemców, w związku z dochodzeniem przez ten bank roszczeń wynikających z dokonanych czynności bankowych akcji lub udziałów w spółce, która jest lub stanie się w wyniku nabycia jej udziałów lub akcji cudzoziemcem i jest jednocześnie właścicielem lub użytkownikiem wieczystym nieruchomości położonych w Polsce.

Na podstawie art. 8 ust. 2 ustawy z 1920 roku nabycie nieruchomości oraz akcji i udziałów w spółkach będących właścicielem bądź wieczystym użytkownikiem nieruchomości w Polsce przez cudzoziemców z Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Konfederacji Szwajcarskiej **nie wymaga zezwolenia** ministra właściwego do spraw wewnętrznych. Od 1 maja 2009 roku nie muszą się już starać się o zezwolenie na nabycie nieruchomości stanowiącej drugi dom, a od 1 maja 2016 roku na zakup nieruchomości rolnych i leśnych. Z kolei swoboda w nabywaniu przez nich udziałów i akcji w spółkach będących właścicielami lub użytkownikami wieczystymi nieruchomości położonych w Polsce obowiązywała od 1 maja 2004 roku.

Cudzoziemcy z Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Konfederacji Szwajcarskiej w przeciwieństwie do pozostałych obcokrajowców w Polsce zostali zwolnieni z obowiązku uzyskania zezwolenia na nieruchomości położone w strefie nadgranicznej. Wykaz gmin położonych w strefie nadgranicznej został ujęty w rozporządzeniu ministra spraw wewnętrznych i administracji z dnia 29 sierpnia 2005 roku w sprawie wykazu gmin i jednostek zasadniczego podziału terytorialnego państwa położonych w strefie nadgranicznej oraz tablicy określającej zasięg tej strefy (Dz. U. 2005, Nr 188, poz. 1580). Obejmuje on 12 województw, w tym zachodniopomorskie.

W latach 2013-2017 udzielono łącznie 1 333 zezwolenia na nabycie nieruchomości gruntowych osobom fizycznym i prawnym. W okresie tym najwięcej dokumentów wydano w 2015 roku (335), a w kolejnych odnotowano spadek. Miało to związek z zakończeniem okresu przejściowego dotyczącego ograniczeń w nabywaniu nieruchomości rolnych i leśnych przez obywateli i przedsiębiorców z EOG. W badanym okresie najwięcej zezwoleń na nabycie nieruchomości gruntowych wydano obywatelom państw sąsiadujących z nami na wschodzie. 48% wszystkich wydanych zezwoleń przypadła Ukraincom

(441 zezwoleń), Białorusinom (111) i Rosjanom (84) (obliczenia własne na podstawie sprawozdań Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z realizacji ustawy z dnia 24 marca 1920r. o nabywaniu nieruchomości przez cudzoziemców). Nieruchomości na które wydawano zezwolenia położone były najczęściej na terenie województw: mazowieckiego, lubuskiego, wielkopolskiego, warmińsko-mazurskiego i zachodniopomorskiego.

W okresie od 2013 do 2015 roku cudzoziemcy ubiegali się także o zezwolenie na zakup lokali użytkowych oraz położonych w strefie nadgranicznej samodzielnych lokali mieszkalnych. Łącznie minister spraw wewnętrznych i administracji wydał 384 takich dokumentów. 50% z nich zostało złożonych przez obywateli Ukrainy (191), a pozostałe między innymi przez obywateli Rosji (54) i Białorusi (51). Należy nadmienić, iż osoby fizyczne i prawne będące obywatelami lub przedsiębiorcami państw – stron umowy o EOG i Konfederacji Szwajcarskiej były zwolnione z obowiązku uzyskania zezwolenia.

Lokale, które nabywali cudzoziemcy na podstawie zezwoleń, rozlokowane były przede wszystkim na terenie województw: pomorskiego, zachodniopomorskiego, dolnośląskiego, podkarpackiego i lubelskiego (obliczenia własne na podstawie sprawozdań Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z realizacji ustawy z dnia 24 marca 1920r. o nabywaniu nieruchomości przez cudzoziemców).

Podsumowując kwestię dotyczącą zakupu nieruchomości przez cudzoziemców należy stwierdzić, iż wśród kupujących na podstawie zezwolenia dominowali nasi wschodni sąsiedzi (Ukraińcy, Białorusini, Rosjanie). Jednakże analizując skalę zakupu nieruchomości w ogóle (czyli na podstawie zezwoleń i bez zezwolenia) największe zainteresowanie wykazywali obywatele i podmioty prawne państw - stron umowy o EOG i Konfederacji Szwajcarskiej.

ROZDZIAŁ 2.

SKALA ZJAWISKA IMIGRACJI ZAROBKOWEJ DO WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO

2.1. Skala legalnej imigracji zarobkowej

W roku 2017 w powiatowych urzędach pracy, na obszarze województwa zachodniopomorskiego, pracodawcy złożyli łącznie 70 478 oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom, tj. 14 874 więcej niż rok wcześniej i 52 150 więcej niż dwa lata wstecz². Wzrosła również liczba wydawanych zezwoleń na pracę dla cudzoziemców w Polsce. W 2017 roku wydano ich łącznie 235 626 (z czego 9772 (4,12%) w województwie zachodniopomorskim, tj. o 5562 więcej niż rok wcześniej i o 8750 więcej, w porównaniu do roku 2015). Oznacza to, że w latach 2015 – 2017 w województwie zachodniopomorskim nastąpił ponad dziewięciokrotny wzrost wydanych zezwoleń na pracę dla cudzoziemców i prawie czterokrotny wzrost złożonych przez pracodawców oświadczeń o zamiarze powierzenia im pracy.

W świetle danych przedstawionych w tabeli nr 8, liczba zezwoleń na pracę cudzoziemców w Polsce, jak i województwie zachodniopomorskim systematycznie rosła. W roku 2014 liczba przyznawanych zezwoleń w regionie wynosiła 809, w kolejnych latach wskaźnik ten stale wzrastał, osiągając wartość 9772 zgód na pracę w roku 2017. Od roku 2013 do końca pierwszej połowy 2018 roku wydano łącznie 23 713 zezwoleń na pracę, z czego zdecydowaną większość, bo 19 890 (tj. 84,37%) z nich przyznano Ukraińcom. W ciągu ostatnich pięciu lat odnotowano w województwie znaczący wzrost imigracji zarobkowej z takich krajów jak: Białoruś (622 zezwolenia (z.), tj. 2,64%), Mołdawia (362 z., tj. 1,54%), Nepal (338 z., tj. 1,43%), Filipiny (316 z., tj. 1,34%), Bangladesz (273 z., 1,16%), Indie (198 z., tj. 0,84%), Gruzja (106 z., tj. 0,45%), Rosja (105 z., tj. 0,45%). Na przestrzeni pięciu lat, na stałym, relatywnie niskim poziomie utrzymywało się wydawanie zezwoleń na pracę obywatelom Uzbekistanu (191 z., tj. 0,81%), Turcji (130 z., tj. 0,55%), Chin (118 z., tj. 0,50%), Tajlandii (121 z., tj. 0,51%), Wietnamu (87 z., tj. 0,37%). W tym okresie, zaprzestano wydawania zezwoleń na pracę w regionie dla obywateli Korei Północnej.

W porównaniu do zezwoleń na pracę dla cudzoziemców, popularniejszą formę pozyskiwania pracowników w regionie przez pracodawców, stanowiła uproszczona procedura oświadczeniowa. Od 2014 roku notowany był wyraźny wzrost liczby rejestrowanych oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy obywatelom państw trzecich.

² Powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcom na podstawie oświadczenia pracodawcy w województwie zachodniopomorskim w 2017 roku, Wydział Badań i Analiz, Biuro Statystyki Publicznej, WUP Szczecin 2018.

Tablica nr 8. Wydane zezwolenia na pracę dla cudzoziemców według obywatelstwa w województwie zachodniopomorskim
(w liczbach bezwzględnych, w latach 2013 – 2017 z danymi za I półrocze 2018 r.)

Obywatelstwo	Rok												Razem:	
	2013		2014		2015		2016		2017		I pół. 2018 ³			
	N	%	n	%	n	%	N	%	n	%	n	%	N	%
POLSKA	39078		43663		65786		127394		235626		147981		659528	
ZACHODNIOPOMORSKIE	895	100,00%	670	100,00%	1022	100,00%	4210	100,00%	9772	100,00%	7005	100,0%	23574	100,00%
Ukraina	500	55,87%	403	60,15%	837	81,90%	3796	90,17%	8634	88,35%	5720	81,7%	19890	84,37%
Białoruś	24	2,68%	10	1,49%	12	1,17%	76	1,81%	241	2,47%	259	3,7%	622	2,64%
Mołdawia	10	1,12%	8	1,19%	3	0,29%	42	1,00%	163	1,67%	136	1,9%	362	1,54%
Nepal	5	0,56%	8	1,19%	3	0,29%	8	0,19%	117	1,20%	197	2,8%	338	1,43%
Filipiny	9	1,01%	1	0,15%	5	0,49%	17	0,40%	69	0,71%	215	3,1%	316	1,34%
Bangladesz	3	0,34%	1	0,15%	14	1,37%	24	0,57%	68	0,70%	163	2,3%	273	1,16%
Indie	12	1,34%	6	0,90%	4	0,39%	16	0,38%	105	1,07%	55	0,8%	198	0,84%
Uzbekistan	15	1,68%	39	5,82%	4	0,39%	21	0,50%	69	0,71%	43	0,6%	191	0,81%
Turcja	25	2,79%	21	3,13%	12	1,17%	27	0,64%	29	0,30%	16	0,2%	130	0,55%
Tajlandia	37	4,13%	24	3,58%	9	0,88%	19	0,45%	19	0,19%	13	0,2%	121	0,51%
Korea Północna	32	3,58%	24	3,58%	42	4,11%	20	0,48%	1	0,01%	0	0,0%	119	0,50%
Chiny	61	6,82%	1	0,15%	8	0,78%	16	0,38%	18	0,18%	14	0,2%	118	0,50%
Gruzja	3	0,34%	2	0,30%	4	0,39%	4	0,10%	32	0,33%	61	0,9%	106	0,45%
Rosja	6	0,67%	6	0,90%	8	0,78%	16	0,38%	42	0,43%	27	0,4%	105	0,45%
Wietnam	20	2,23%	19	2,84%	14	1,37%	4	0,10%	11	0,11%	19	0,3%	87	0,37%
Armenia	15	1,68%	9	1,34%	2	0,20%	2	0,05%	16	0,16%	0	0,0%	44	0,19%
Pakistan	8	0,89%	1	0,15%	3	0,29%	1	0,02%	21	0,21%	0	0,0%	34	0,14%
Inne	110	12,29%	87	12,99%	38	3,72%	101	2,40%	117	1,20%	67	1,0%	520	2,21%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Departamentu Rynku Pracy MRPiPS za lata 2013-2018 (I pół.).

³ Oficjalne dane za II połowę 2018 roku zostaną uaktualnione na stronie: <http://psz.praca.gov.pl/web/urzed-pracy/-/8180075-zezwolenia-na-prace-cudzoziemcow>

Tablica nr 9. Liczba oświadczeń pracodawców według kraju pochodzenia cudzoziemca w województwie zachodniopomorskim w latach 2013 – 2017
(w liczbach bezwzględnych, w latach 2013 – 2017 z danymi za I półrocze 2018 r. *)

Obywatelstwo	Rok										Razem		Rok	
	2013		2014		2015		2016		2017		2013 - 2017		2018 I poł. ⁴	
	n	%	n	%	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%
POLSKA	235 616		387 398		782 222		1 314 127		1 824 464		4 543 827		756 812	
ZACHODNIOPOMORSKIE:	3 250	100,00%	5 751	100,00%	18 328	100,00%	55 604	100,00%	70 478	100,00%	153 411	100,00%	27 920	100,00%
Ukraina	2 941	90,49%	5 435	94,51%	17 843	97,35%	53 585	96,37%	66 514	94,38%	146 318	95,38%	25 679	91,97%
Białoruś	91	2,80%	60	1,04%	181	0,99%	902	1,62%	1694	2,40%	2928	1,91%	948	3,40%
Mołdawia	169	5,20%	147	2,56%	180	0,98%	700	1,26%	1382	1,96%	2578	1,68%	702	2,51%
Gruzja	17	0,52%	34	0,59%	22	0,12%	121	0,22%	437	0,62%	631	0,41%	461	1,65%
Rosja	32	0,98%	29	0,50%	68	0,37%	182	0,33%	250	0,35%	561	0,37%	103	0,37%
Armenia	0	0,00%	46	0,80%	34	0,19%	114	0,21%	201	0,29%	395	0,26%	27	0,10%

*) Nie należy porównywać danych dotyczących oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi rejestrowanych do końca 2017 r. z danymi dotyczącymi oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi obowiązującymi od 1.01.2018 r., z uwagi na fakt, iż nowa procedura oświadczeniowa, dotyczy wyłącznie prac nie-sezonowych. Dane za I półrocze 2018 r. w zestawieniu z okresem 2013 – 2017 należy traktować poglądowo.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Departamentu Rynku Pracy MRPiPS za lata 2013-2018 (I poł.).

⁴ Oficjalne dane za II połowę 2018 roku zostaną uaktualnione na stronie: <http://psz.praca.gov.pl/web/urzed-pracy/-/8180211-oswiadczenia-o-powierzeniu-wykonywania-pracy-cudzoziemcowi-wpisane-do-ewidencji-oswiadczen-obowiazujace-od-2018-r->

W ciągu pięciu ostatnich lat, pracodawcy z regionu, w ponad 9 na 10 przypadków wykazywali zamiar powierzenia pracy obywatelom Ukrainy (146 318 deklaracji, tj. 95,38% w latach 2013-2017). W tym okresie odnotowano także wzrost ilości deklaracji o zamiarze zatrudnienia obywateli Białorusi, Mołdawii i Gruzji, nieco w mniejszym stopniu Ormian i Rosjan (zob. Tablica nr 8).

Jak już wskazano, liczba zezwoleń na pracę dla cudzoziemców stale rosła, zarówno w skali kraju, jak i poszczególnych województw. Na poziomie krajowym wydano ich łącznie 39 078 w 2013 roku, a w kolejnych latach odnotowano wzrost liczby wydanych zezwoleń w stosunku do roku poprzedniego o 4 858 w roku 2014, 22 123 w roku 2015, 61 608 w roku 2016 i 108 232 w roku 2017. W świetle danych przedstawionych w tabeli nr 4, w latach 2014 – 2017 nastąpił ponad 14-krotny wzrost wydanych zezwoleń na pracę w województwie zachodniopomorskim z poziomu 670 do 9 772 decyzji. Zjawisko corocznego zwiększania się liczby wydawanych zezwoleń było charakterystyczne dla wszystkich 16 województw, jednak skala i tempo zmian były nierównomiernie rozłożone. Najwięcej zezwoleń na pracę wydawanych było w województwie mazowieckim i liczba ta systematycznie rośnie (21 548 w 2013r., 24 350 w 2014 r., 32 502 w 2015r., 48 126 w 2016 r. i 75 271 w 2017r.), mimo, że udział tego województwa w ogólnej liczbie wydawanych zezwoleń maleje (55,14% w 2013r., 55,77% w 2014r., 49,41% w 2015r., 37,78% w 2016r., 31,95% w 2017r.). Największe zwiększenie liczby wydawanych zezwoleń miało miejsce w województwach: łódzkim (od 780 z., tj. 2,00% (11 miejsce) w 2013r. do 19345 z., tj. 8,21% (5 miejsce) w 2017r.) i śląskim (od 1439 z., tj. 3,68% (6 miejsce) w 2013r. do 23160 z. tj. 9,83% (2 miejsce) w 2017r.). Biorąc pod uwagę tylko liczby bezwzględne wydawanych zezwoleń, to niekwestionowanym liderem rankingu było wciąż województwo mazowieckie. W latach 2013-2017 plasowały się za nim kolejno województwa małopolskie i wielkopolskie. Rok 2017 był jednak wyjątkowy, gdyż do pierwszej piątki weszły dwa województwa łódzkie i śląskie, wypychając na niższe pozycje województwa dolnośląskie i pomorskie. Województwo zachodniopomorskie plasowało się pod względem liczby wydawanych zezwoleń na średnim poziomie krajowym (895 z. w 2013r., 670 z. w 2014 r., 1022 z. w 2015r., 4210 z. w 2016 r. i 9772 z. 2017r.), jednak udział tego województwa w ogólnej liczbie stale wzrastał od 2014 roku. (1,53% w 2014r., 1,55% w 2015r., 3,30% w 2016r., 4,15% w 2017r.). Podobna sytuacja dotyczyła województwa kujawsko-pomorskiego oraz w mniejszym stopniu województw: lubuskiego, lubelskiego i opolskiego. Niewielka część ogólnej liczby zezwoleń na pracę cudzoziemców, bo mniej niż 2% w skali ostatnich pięciu lat (2013-2017), wydana została w województwach: podlaskim, świętokrzyskim, podkarpackim. Należy jednak podkreślić, że również w przypadku tych województw nastąpił kilkukrotny wzrost liczby wydanych zezwoleń.

Porównanie powyższych danych z oświadczeniami pracodawców o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemców w latach 2013 – 2017 potwierdza wcześniejszą analizę (zob. tabela nr 8). Należy przy tym podkreślić, że liczba cudzoziemców, którzy podjęli pracę w związku z zarejestrowanym oświadczeniem nie musi być tożsama z liczbą zarejestrowanych oświadczeń. Innymi słowy, nie można bezpośrednio zsumować liczebności wydanych zezwoleń i zarejestrowanych oświadczeń. Wynika to m.in. z faktu, iż dla

części cudzoziemców zarejestrowano więcej niż jedno oświadczenie, odmowy udzielenia wizy niektórym cudzoziemcom czy też rezygnacji części cudzoziemców z przyjazdu do Polski. Mimo to, deklaracje wpisane do ewidencji powiatowych urzędów pracy w poszczególnych województwach, można traktować jako wskaźnik trendu migracji zarobkowej.

Potwierdza się, że województwo mazowieckie, jak w przypadku zezwoleń, tak i pod względem rejestrowanych oświadczeń, jest niekwestionowanym liderem (zobacz tabela nr 10). Tak jak poprzednio, liczba deklaracji pracodawców o zamiarze zatrudnienia cudzoziemców stale i dynamicznie wzrastała, jednak udział województwa mazowieckiego w ogóle rejestrowanych oświadczeń malał (130 959 oświadczeń, tj. 55,58% w 2013r., 202 909 o., tj. 52,38% w 2014r., 316 108 os., tj. 40,41% w 2015r., 36 9463 os., tj. 28,11%, w 2016r., 414 761 os., tj. 22,73% w 2017r.). Na przestrzeni lat 2013 – 2017, największa liczba rejestrowanych oświadczeń, odnotowywana była kolejno w województwach: dolnośląskim, wielkopolskim i małopolskim. Województwo lubelskie (3 miejsce w 2013 r.; 8 miejsce w 2017r.), ustąpiło miejsca województwom: łódzkiemu, śląskiemu i pomorskiemu. Oznacza to, że te trzy regiony kraju stały się w ostatnich latach, szczególnie popularnymi destynacjami imigrantów zarobkowych. Na tym tle, należy stwierdzić, że województwo zachodniopomorskie nie cieszyło się tak dużym zainteresowaniem cudzoziemców korzystających z tzw. uproszczonej procedury zatrudnienia. Warto jednak podkreślić, że w latach 2013 - 2017 liczba deklaracji pracodawców w województwie zachodniopomorskim wzrosła ponad 22-krotnie z poziomu 3 250 (tj. 1,38% z ogółu 2013r.) oświadczeń wpisanych do ewidencji przez powiatowe urzędy pracy do poziomu 70 478 (tj. 3,86% z ogółu 2017 r.). Jeżeli porównamy udział procentowy województwa z ogółem oświadczeń w kraju w danym roku, to rekordowy był rok 2016, kiedy 55 604 deklaracje stanowiły 4,23% wszystkich oświadczeń odnotowanych w kraju.

Najwyższą frekwencję rejestracji oświadczeń odnotowano w Szczecinie tj. 27 710, stanowiących 39,3% wszystkich w regionie. Pozostałe powiaty w regionie zachodniopomorskim odnotowały znacznie mniejszą liczbę rejestracji: powiat goleniowski – 8 069 oświadczeń (tj. 11,4%), Miasto Koszalin – 5667 (8,0%), powiat kołobrzeski – 5 002 (7,1%), powiat policki – 3030 (4,3%), powiat sławieński – 2757 (3,9%). Na średnim poziomie rejestracji w skali województwa znalazły się powiaty: gryfiński – 2462 (3,5%), kamieński – 2306 (3,3%), myśliborski – 1928 (2,7%), Miasto Świnoujście – 1924 (2,7%), koszaliński – 1770 (2,5%), białogardzki – 1720 (2,4%), stargardzki – 1680 (2,4%), gryfiński – 1152 (1,6%), świdwiński – 1071 (1,5%). W dolnym kwartyle, znalazły się następujące powiaty: choszczeński – 719 (1,0%), pyrzycki – 400 (0,6%), wałecki – 336 (0,5%), szczecinecki – 324 (0,5%), łobeski – 263 (0,4%), drawski – 188 (0,3%). Należy w tym miejscu zastrzec, że powyższe dane nie muszą być tożsame z liczbą cudzoziemców, którzy faktycznie podjęli, w tym czasie, pracę. Dane te są rejestrowane w powiatowych urzędach pracy na podstawie pisemnych oświadczeń podmiotów gospodarczych chcących powierzyć wykonywanie pracy cudzoziemcowi, a więc przed faktycznym podjęciem pracy. W praktyce osoba ubiegająca się o zatrudnienie, może figurować na więcej niż jednym oświadczeniu. Zdarzały się sytuacje, że pracodawca odstąpił ostatecznie od zatrudnienia z uwagi na brak możliwości lub w wyniku nieuznania deklarowanych

wcześniej na dyplomie umiejętności, odmowy wydania wizy przez konsula, rezygnacji z przyjazdu do Polski, niestawienia się w miejscu pracy, wykorzystania polskiej wizy dla realizacji wyjazdu do innego kraju Unii Europejskiej.

Powyższą analizę uzupełnić należy o nową procedurę dla cudzoziemców spoza Unii Europejskiej i EOG tj. zezwolenia na pracę sezonową. W jej ramach obywatele tzw. krajów trzecich mogą, przez okres nie dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym, wykonywać pracę w zakresie działalności bezpośrednio związanej z rolnictwem, leśnictwem, łowiectwem, rybactwem, zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi. Statystyki obrazujące pierwsze sześć miesięcy jej stosowania, wpisują się we wcześniej opisywaną charakterystykę sytuacji imigracji zarobkowej w kraju i województwie zachodniopomorskim. Ze względu na fakt, iż o zezwolenie na pracę sezonową pracodawca może się starać dla cudzoziemca przebywającego już legalnie w Polsce, jak i dla cudzoziemca, który dopiero będzie się ubiegał o wjazd w celu podjęcia pracy, dysponujemy trzema statystykami obrazującymi skalę korzystania z tej procedury: 1) liczba złożonych wniosków (158 209 w skali kraju, z czego 5 048 tj. 3,19% w województwie zachodniopomorskim); 2) liczba zezwoleń na pracę sezonową wydanych przez powiatowe urzędy pracy w pierwszym półroczu 2018 r. (62 103 w skali kraju, z czego 2 110, tj. 3,40% w województwie zachodniopomorskim); 3) liczba zaświadczeń wpisanych do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej I – VI 2018 (109 304 zaświadczenia). Z każdym miesiącem rosła liczba przyjmowanych wniosków, więc można przewidywać, że na koniec roku liczby te co najmniej się podwoją. Liczba wniosków według obywatelstwa, dostępna na razie na poziomie ogólnopolskim, potwierdza największe zainteresowanie pracą sezonową obywateli Ukrainy (154 315 wniosków) a dalej kolejno: Nepalu (1 165 w.), Białorusi (1 008 w.), Mołdawii (467 w.), Bangladeszu (438 w.), Indii (345 w.), Gruzji (240 w.). W świetle tych danych można stwierdzić, że w porównaniu do zezwoleń na pracę i oświadczeń, obywatele Ukrainy najsilniej dominowali w ubieganiu się o zezwolenie na pracę sezonową. Być może wynika to z faktu, iż jest to nowa procedura, która mogła nie upowszechnić się jeszcze wśród obywateli odleglejszych regionów świata.

Podsumowując niniejszą część, w ostatnich pięciu latach, tak w skali kraju jak i województwa zachodniopomorskiego, zaobserwowano duży wzrost liczby cudzoziemców z prawem pobytu i pracy. Największy wzrost dotyczy obywateli Ukrainy. Informacje te znajdują swoje odzwierciedlenie w danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o liczbie ubezpieczonych cudzoziemców, za których odprowadzane są składki emerytalne i rentowe. Jak wynika z Ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych osoba wykonująca swoją pracę na podstawie umowy o pracę, jak i zlecenie, podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu i wypadkowemu, a dobrowolnie również ubezpieczeniu chorobowemu, bez względu na posiadane obywatelstwo⁵.

⁵ Kwartalny raport o rynku pracy w I kw. 2017 r., Narodowy Bank Polski Nr 02/2017, lipiec 2017, s. 28.

Tablica nr 10. Liczba złożonych i wydanych zezwoleń na pracę sezonową przez powiatowe urzędy pracy w układzie wojewódzkim w I półroczu 2018 r.

Województwo	Liczba złożonych wniosków o wydanie zezwolenia na pracę sezonową		Liczba wydanych zezwoleń na pracę sezonową	
	n	%	n	%
ZACHODNIOPOMORSKIE	5048	3,19%	2110	3,40%
Dolnośląskie	7937	5,02%	4420	7,12%
Kujawsko – Pomorskie	1439	0,91%	578	0,93%
Lubelskie	20479	12,94%	6749	10,87%
Lubuskie	2291	1,45%	1222	1,97%
Łódzkie	8428	5,33%	3146	5,07%
Małopolskie	2395	1,51%	1095	1,76%
Mazowieckie	86012	54,37%	31454	50,65%
Opolskie	757	0,48%	440	0,71%
Podkarpackie	945	0,60%	412	0,66%
Podlaskie	1896	1,20%	286	0,46%
Pomorskie	1548	0,98%	831	1,34%
Śląskie	1413	0,89%	871	1,40%
Świętokrzyskie	7724	4,88%	3802	6,12%
Warmińsko - Mazurskie	763	0,48%	426	0,69%
Wielkopolskie	9134	5,77%	4261	6,86%
POLSKA	158209	100,00%	62103	100,00%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Departamentu Rynku Pracy MRPiPS za 2018 r. (I poł.).

Z roku na rok przybywa za pracę coraz więcej obywateli krajów z odleglejszych regionów: Azji Południowej (Nepal, Indie, Bangladesz, Pakistan), Azji Południowo-Wschodniej (Tajlandii, Filipin, Wietnamu) czy Azji Środkowej (Uzbekistan). To wielkie wyzwanie instytucjonalne, zarówno w kwestii obsługi administracyjnej, jak również zapewnienia wsparcia i bezpieczeństwa nowoprzybyłym. Liczby bezwzględne przedstawione w tabelach 1-4 przedstawiają jedynie sytuację migracji zarobkowej, natomiast nie uwzględniają danych z Urzędu do Spraw Cudzoziemców na temat studentów, uchodźców, cudzoziemców ubiegających się o azyl, pobyt czasowy lub stały, status rezydenta i inne.

Obliczenie dokładnej liczby imigrantów w Polsce, w tym określenie skali imigracji zarobkowej jest trudne. Brakuje zintegrowanego systemu danych o migrantach, który pozwalałby łączyć ze sobą szczegółowe statystyki częściowe bezpośrednio i pośrednio odnoszące się do kwestii zatrudnienia i legalności pracy cudzoziemców w Polsce tj. 1) analizowane tu dane Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dotyczące liczby zezwoleń na pracę oraz oświadczeń pracodawców z Polski o powierzeniu pracy cudzoziemcowi; 2) dane Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o liczbie ubezpieczonych cudzoziemców, za których odprowadzane są składki emerytalne i rentowe; 3) dane pobytowe Ministerstwa Spraw Zagranicznych, zawierające informacje o liczbie wiz wydanych przez polskie konsulaty za granicą oraz liczbie zezwoleń na pobyt cudzoziemców; 4) dane Straży Granicznej o ruchu granicznym

Tablica nr 11. Zezwolenia na pracę dla cudzoziemców w układzie wojewódzkim w latach 2013 – 2017 oraz I półroczu 2018 r.

(n – liczby bezwzględne, „m-ce w PL” – kolejność od największej liczności do najmniejszej w danym roku w Polsce w podziale na województwo)

Województwo	Rok											
	2013		2014		2015		2016		2017		2018 I poł.	
	N	m-ce w PL	n	m-ce w PL	n	m-ce w PL	N	m-ce w PL	n	m-ce w PL	N	m-ce w PL
ZACHODNIOPOMORSKIE	895	9	670	12	1 022	12	4 210	8	9 772	8	7 005	9
Dolnośląskie	1 940	4	1 998	5	3 388	5	10 880	3	12 284	7	11 088	5
Kujawsko-pomorskie	619	12	1 346	8	3 347	6	4 998	7	6 504	10	11 423	4
Lubelskie	1 320	8	1 380	7	1 615	9	2 782	12	5 254	12	3 215	12
Lubuskie	1 330	7	1 651	6	2 666	7	3 581	9	7 452	9	4 941	10
Łódzkie	780	11	901	10	1 305	10	3 577	10	19 345	5	14 511	3
Małopolskie	2 548	2	2 668	3	6 291	2	15 138	2	22 162	3	10 229	6
Mazowieckie	21 548	1	24 350	1	32 502	1	48 126	1	75 271	1	38 231	1
Opolskie	801	10	812	11	1 218	11	2 794	11	5 798	11	3 772	11
Podkarpackie	553	13	670	13	936	13	1 754	14	3 730	14	1 854	15
Podlaskie	359	14	342	15	643	14	1 011	16	2 898	16	2 194	14
Pomorskie	1 926	5	2 083	4	4 133	3	7 889	5	12 480	6	8 709	8
Śląskie	1 439	6	1 294	9	2 003	8	7 175	6	23 160	2	9 816	7
Świętokrzyskie	320	15	324	16	603	15	1 765	13	3 252	15	1 694	16
Warmińsko-Mazurskie	268	16	469	14	506	16	1 483	15	5 228	13	2 549	13
Wielkopolskie	2 432	3	2 705	2	3 608	4	10 231	4	21 036	4	16 750	2
POLSKA (Razem :)	39 078		43 663		65 786		127 394		235 626		147 981	

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Departamentu Rynku Pracy MRPiPS za lata 2013-2018

Tablica nr 12. Liczba oświadczeń wpisanych do ewidencji przez powiatowe urzędy pracy w poszczególnych województwach w latach 2013 – 2017 i pół. 2018 r.
(n – liczby bezwzględne, „m-ce w PL” – kolejność od największej liczności do najmniejszej w danym roku w Polsce w podziale na województwo)

Województwo	Rok											
	2013		2014		2015		2016		2017		2018 I poł. ⁶	
	n	m-ce w PL	n	m-ce w PL	n	m-ce w PL	N	m-ce w PL	n	m-ce w PL	n	m-ce w PL
ZACHODNIOPOMORSKIE	3 250	12	5 751	14	18 328	11	55 604	10	70 478	10	27 920	11
Dolnośląskie	22 980	2	36 822	2	73 042	2	134 862	2	218 652	2	79 382	4
Kujawsko – Pomorskie	2 919	13	9 540	9	29 694	9	48 517	11	69 115	11	31 938	9
Lubelskie	18 105	3	26 274	3	56 039	4	75 114	7	85 415	8	16 042	12
Lubuskie	6 531	7	11 019	8	34 132	8	67 648	8	79 766	9	43 312	8
Łódzkie	5 368	9	11 385	6	37 686	6	99 398	5	146 927	5	62 339	6
Małopolskie	9 240	5	20 040	5	46 319	5	101 407	4	134 500	6	58 727	7
Mazowieckie	130 959	1	202 909	1	316 108	1	369 463	1	414 761	1	116 273	1
Opolskie	3 922	10	6 160	12	14 744	13	23 812	13	38 060	13	28 521	10
Podkarpackie	2 705	14	7 886	10	10 109	14	11 162	14	18 190	16	10 917	16
Podlaskie	1 123	15	1 802	15	7 062	15	9 483	15	19 282	15	12 700	14
Pomorskie	3 269	11	5 794	13	25 270	10	67 395	9	132 016	7	65 976	5
Śląskie	6 613	6	11 259	7	34 349	7	85 694	6	152 605	4	92 948	2
Świętokrzyskie	6 054	8	7 339	11	17 108	12	28 599	12	39 713	12	12 092	15
Warmińsko – Mazurskie	865	16	1 431	16	3 604	16	8 997	16	22 790	14	12 910	13
Wielkopolskie	11 713	4	21 987	4	58 628	3	126 972	3	182 194	3	84 815	3
POLSKA (Razem:)	235 616		387 398		782222		1314127		1 824 464		756 812	

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Departamentu Rynku Pracy MRPiPS za lata 2013-2018

⁶ Oficjalne dane za II połowę 2018 roku zostaną uaktualnione na stronie: <http://psz.praca.gov.pl/web/urzed-pracy/-/8180211-oswiadczenia-o-powierzeniu-wykonywania-pracy-cudzoziemcowi-wpisane-do-ewidencji-oswiadczen-obowiazujace-od-2018-r->

pomiędzy Polską, a krajami spoza strefy Schengen i kontrolach; 5) zintegrowany system badań podróży GUS, zawierający informacje m.in. o liczbie podróży nierezydentów do Polski oraz poniesionych przez nich w Polsce wydatkach; 6) informacje pokontrolne Państwowej Inspekcji Pracy na temat legalności i warunków pracy cudzoziemców w Polsce. Istnieje szansa, że do końca 2020 roku uda się wypełnić powyższą lukę, za sprawą projektu pn. „Monitoring Pracy i Pobytu w Celach Zarobkowych Cudzoziemców na Terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (MPPC)” (nr POPC.02.01.00-00-0093/18). Projekt ten otrzymał dofinansowanie we wrześniu 2018 r. i będzie realizowany w Partnerstwie większości wyżej wymienionych aktorów instytucjonalnych, w ramach Programu Operacyjnego Polska Cyfrowa na lata 2014-2020, Oś Priorytetowa nr 2 „E-administracja i otwarty rząd”, Działanie nr 2.1 „Wysoka dostępność i jakość e-usług publicznych”.

2.2. Skala nielegalnej imigracji zarobkowej

W kontekście napływu cudzoziemców do Polski zasadnym jest odwołanie się również do danych Państwowej Inspekcji Pracy (PIP). Jako organ nadzoru i kontroli nad przestrzeganiem prawa pracy, w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, w swoich działaniach odpowiada również za kontrolę legalności zatrudnienia, w tym grupy cudzoziemców. W roku 2017 przeprowadzono w skali kraju 7 190 kontroli, które objęły 45 989 cudzoziemców (w tym obywateli UE/EOG), z czego 85,67% byli obywatelami Ukrainy. Ujawniono 5 385 przypadków nielegalnego wykonywania pracy w Polsce, z czego 5 043 dotyczyło obywateli Ukrainy. W układzie wojewódzkim, najwięcej ujawnionych cudzoziemców, którzy w 2017 roku nielegalnie wykonywali pracę w Polsce, było w dolnośląskim (1 565), mazowieckim (651), pomorskim (516), wielkopolskim (445), śląskim (403), łódzkim (377), świętokrzyskim (196) i zachodniopomorskim (191). W województwie zachodniopomorskim ujawnione 191 przypadków z liczby wszystkich cudzoziemców objętych kontrolą, stanowiło 7,90% wszystkich przypadków w Polsce (zob. tabela nr 13).

Realizując zadania dotyczące kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców, Państwowa Inspekcja Pracy współpracuje z innymi organami i służbami właściwymi w zakresie omawianej problematyki, w szczególności ze Strażą Graniczną. W informacji statystycznej Straży Granicznej dowiadujemy się, że w dziewięciomiesięcznym okresie porównawczym 2017 – 2018 (styczeń – wrzesień) odnotowano wzrost o 18,3% cudzoziemców z państw trzecich (tj. z wyłączeniem obywateli UE/EOG), wobec których stwierdzono nielegalne wykonywanie pracy, powierzenie wykonywania pracy i prowadzenia działalności gospodarczej. W liczbach bezwzględnych było to zwiększenie z 7 898 w roku 2017 (I-IX) do 9 340 w roku 2018 (I-IX), z czego zdecydowaną większość stanowili obywatele Ukrainy

(8 295), następnie: Mołdawii (354), Białorusi (263), Gruzji (110), Indii (49), Bangladeszu (39), Nepalu (32), Rosji (29), Wietnamu (20), Chin i Uzbekistanu (po 17)⁷.

Tablica nr 13. Liczba ujawnionych przypadków nielegalnego wykonywania pracy w Polsce i województwie zachodniopomorskim w latach 2015 – 2017. (n – liczby bezwzględne, % - odsetek)

POLSKA	2015		2016		2017	
	N	%	N	%	N	%
Liczba kontroli ogółem	2956		4257		7190	
Liczba wszystkich cudzoziemców objętych kontrolą	24745	100,00%	30184	100,00%	45989	100,00%
Liczba objętych kontrolą obywateli państw trzecich	20984	84,80%	29049	96,24%	45159	98,20%
w tym obywateli Ukrainy	18223	73,64%	25405	84,17%	39399	85,67%
Liczba ujawnionych cudzoziemców, którzy nielegalnie wykonywali pracę w Polsce	1122	4,53%	5186	17,18%	5385	11,71%
w tym obywateli Ukrainy	989	4,00%	4982	16,51%	5043	10,97%
ZACHODNIOPOMORSKIE	2015		2016		2017	
	N	%	N	%	N	%
Liczba wszystkich cudzoziemców objętych kontrolą	1102	100,00%	1324	100,00%	2418	100,00%
Liczba ujawnionych cudzoziemców, którzy nielegalnie wykonywali pracę w województwie	36	3,27%	88	6,65%	191	7,90%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Państwowej Inspekcji Pracy (Sprawozdanie za rok 2017).

Badając legalność wykonywania pracy przez cudzoziemców, Państwowa Inspekcja Pracy stwierdziła, że zdecydowanie najczęściej nielegalność wynikała z braku wymaganego zezwolenia na pracę (4 157 przypadków, tj. 60,48%). Co czwarty cudzoziemiec nielegalnie pracujący w Polsce wykonywał pracę na innym stanowisku lub innych warunkach, niż określone w zezwoleniu na pracę (1739 przypadków, tj. 25,30%). Rok 2017 był pod tym względem rekordowy, gdyż nieprawidłowości wynikające z rozbieżności, między zezwoleniem na pracę, a faktycznymi warunkami pracy wynosiły kolejno 9,73% w 2015 r., 6,77% w 2016 r. i aż 25,30% w 2017 r. Tak zwana „praca na czarno” (bez umowy o pracę lub umowy cywilno-prawnej) była w roku ubiegłym udziałem co dziesiątego przypadku nielegalnej pracy cudzoziemca w Polsce. Pozostałe przypadki dotyczyły nieuprawnionej podstawy do wykonywania pracy na terytorium RP oraz marginalne przypadki nielegalnego pobytu na terytorium państwa polskiego. Stwierdzano również przypadki niezgłoszenia cudzoziemców do ubezpieczenia społecznego, nieprawidłowości w zakresie zadeklarowanych danych o wysokości wypłacanego wynagrodzenia (które mają wpływ na wymiar składki) oraz nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy. Obok zagadnień związanych z legalnością wykonywania pracy przez cudzoziemców, kontroli poddawane były zagadnienia przestrzegania przepisów prawa pracy. Najwięcej naruszeń dotyczyło nieewidencjonowania czasu pracy, wypłaty wynagrodzeń oraz innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, dopuszczania

⁷ Straż Graniczna. Informacja statystyczna za okres styczeń – wrzesień 2018 r., Komenda Główna Straży Granicznej, Warszawa 2018 s.30.

cudzoziemców do pracy bez wstępnych badań lekarskich i szkolenia w dziedzinie bhp⁸. Znamienne jest również, że zdecydowana większość opisanych powyżej przypadków nielegalnego wykonywania pracy w Polsce dotyczy obywateli Ukrainy. Wynika to oczywiście z największego procentowego udziału Ukraińców wśród cudzoziemców pracujących w Polsce.

Powyższą charakterystykę dopełnia, wykryty w 2016 roku, przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Szczecinie proceder będący udziałem agencji zatrudnienia. Agencje te rejestrowały znaczącą liczbę oświadczeń z jednoczesnym niewielkim ich faktycznym wykorzystaniem. Szacuje się, że liczba cudzoziemców faktycznie podejmujących zatrudnienie w stosunku do zarejestrowanych oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi (tzw. stare oświadczenia) oscyluje w granicach 10-20%⁹. W świetle tych danych, należy bardzo ostrożnie podchodzić do liczby rejestrowanych oświadczeń, podanych na wstępie tego rozdziału. Skala wzrostu obywateli państw trzecich, w ramach procedury zamiaru powierzenia pracy, może być niższa od oficjalnych statystyk.

W sprawozdaniu PIP za rok 2017 czytamy, także że *„zdarzały się przypadki powierzania realizacji zamówień publicznym osobom, w tym cudzoziemcom, z którymi nie zawierano żadnych umów (praca na czarno). (...) Jest to zjawisko tym bardziej niepokojące, że stwierdzano je najczęściej w zakładach usług leśnych przy wykonywaniu prac niosący zwiększone zagrożenia dla życia lub zdrowia osób świadczących pracę”*¹⁰. Inspektorzy PIP tłumaczą powyższe nieświadomością pracodawców, którym zamawiający postawił warunek realizowania zamówienia publicznego wyłącznie przez osoby zatrudnione w ramach stosunku o umowę o pracę. Dotyczy to głównie małych przedsiębiorców, tj. podwykonawców zamówień publicznych, którzy nie zatrudniają swoich pracowników na podstawie umowy o pracę. Zdiagnozowany problem jest zatem szerszy i dotyka zarówno Polaków, jak i cudzoziemców pracujących w Polsce.

⁸ Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2017 roku, PIP, Warszawa 2018 s. 108.

⁹ Sprawozdanie Okręgowego Inspektora Pracy z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Szczecinie w 2016 roku, źródło: <https://szczecin.pip.gov.pl> [dostęp: 19.12.2018 r.].

¹⁰ Op. cit. Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy ... s. 79.

2.3. Rynek pracy dla imigrantów zarobkowych

Według informacji z powiatowych urzędów pracy, liczba bezrobotnych w październiku 2018 r. była rekordowa, bo najniższa od momentu powstania województwa zachodniopomorskiego. (tj. 44 379 os., stopa bezrobocia: 7,2%). W samym październiku 2018 r. pracodawcy zgłosili do powiatowych urzędów pracy w województwie zachodniopomorskim łącznie 6 766 wolnych miejsc pracy. Dane za I półrocze 2018 r. wskazują, że zawody deficytowe w regionie to: magazynierzy i pokrewni, kierowcy operatorzy wózków jezdniowych, kontrolerzy procesów przemysłowych, operatorzy urządzeń do produkcji wyrobów szklanych i ceramicznych, operatorzy urządzeń do spalania odpadów i uzdatniania wody, sprzątacze, pracownicy przygotowujący posiłki typu fast-food, pracownicy wykonujący dorywcze prace proste, robotnicy robót stanu surowego, robotnicy zwalczania szkodników i chwastów, asystenci nauczycieli, analitycy systemów komputerowych, przedstawiciele handlowi, kierownicy ds. finansowych¹¹. Charakterystykę zachodniopomorskiego rynku pracy dopełnia mniejsza liczba ofert pracy od liczebności bezrobotnych (tzw. zawody nadwyżkowe). W regionie są to prace postrzegane jako atrakcyjne, wymagające lepszego wykształcenia i biegłej znajomości języka polskiego tj. dealerzy i maklerzy aktywów finansowych, kierownicy ds. strategii i planowania, pracownicy ds. statystyki, finansów i ubezpieczeń, pracownicy przy pracach przygotowawczych do druku, technicy analityki medycznej, mistrzowie produkcji w budownictwie, monterzy sprzętu elektrycznego, operatorzy maszyn i urządzeń dźwigowo-transportowych¹².

Na podstawie tych danych, obserwujemy zaznaczającą się dualizację rynku pracy na lepszy (atrakcyjniejszy, umysłowy, wymagający wyższych kwalifikacji) i gorszy („nieatrakcyjny”, powtarzalny, fizyczny, niewymagający wysokich kwalifikacji). Powyższą tezę potwierdza WUP Szczecin analizując informacje z powiatowych urzędów pracy za rok 2017, które monitorowały przebieg rejestracji oświadczeń pracodawców o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom. Z tych danych wynika, że pracodawcy, poszukiwali: pracowników przy pracach prostych (45,0%), robotników przemysłowych i rzemieślników (28,4%), pracowników usług i sprzedawców (11,7%), operatorów i monterów maszyn i urządzeń (7,3%), rolników, ogrodników, leśników i rybaków (3,7%), pracowników biurowych (2,0%), techników i inny średni personel (1,7%), specjalistów (0,3%). Potwierdza się zatem, że w regionie istnieje nadpodaż wysoko wykwalifikowanych specjalistów, a deficytowymi zawodami, są te w których nie są wymagane specjalistyczne umiejętności i wiedza. Przedstawioną powyżej lukę na rynku pracy wypełniają cudzoziemcy.

¹¹ Zawody deficytowe i nadwyżkowe dane ze statystyk za I półrocze 2018 woj. zachodniopomorskie [źródło: mz.praca.gov.pl, dostęp 20.11.2018 r.]

¹² Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie zachodniopomorskim. Informacja sygnalna za I półrocze 2018 roku, Wydział Badań i Analiz WUP Szczecin, 2018.

Tablica nr 14. Liczba oświadczeń zarejestrowanych w latach 2015 – 2017 według sekcji PKD

Sekcje PKD	lata		
	2015	2016	2017
4.1. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	276916	336723	306407
4.2. Górnictwo i wydobywanie	486	1102	1164
4.3. Przetwórstwo przemysłowe	90175	166704	234894
4.4 Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	499	517	398
4.5 Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	4611	9593	11872
4.6. Budownictwo	110801	168194	237339
4.7. Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	35524	51750	66884
4.8. Transport i gospodarka magazynowa	29673	62587	87082
4.9. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	11666	24957	43573
4.10. Informacja i komunikacja	6190	5095	5752
4.11. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1586	2067	2825
4.12 Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2509	4728	5480
4.13. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	17943	31268	30207
4.14 Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	125102	378759	717679
4.15 Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	58	150	130
4.16. Edukacja	1651	1838	2154
4.17. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1201	1785	3853
4.18 Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1296	2150	2977
4.19. Pozostała działalność usługowa	39365	44348	49681
4.20. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	24964	19777	14076
4.21. Organizacje i zespoły eksterytorialne	6	35	37
Razem	782222	1314127	1824464

Źródło: Oficjalne statystyki opracowywane przez MRPiPS.

Tablica nr 15. Struktura zezwoleń na pracę według sekcji PKD w latach 2016 – 2017 (w %)

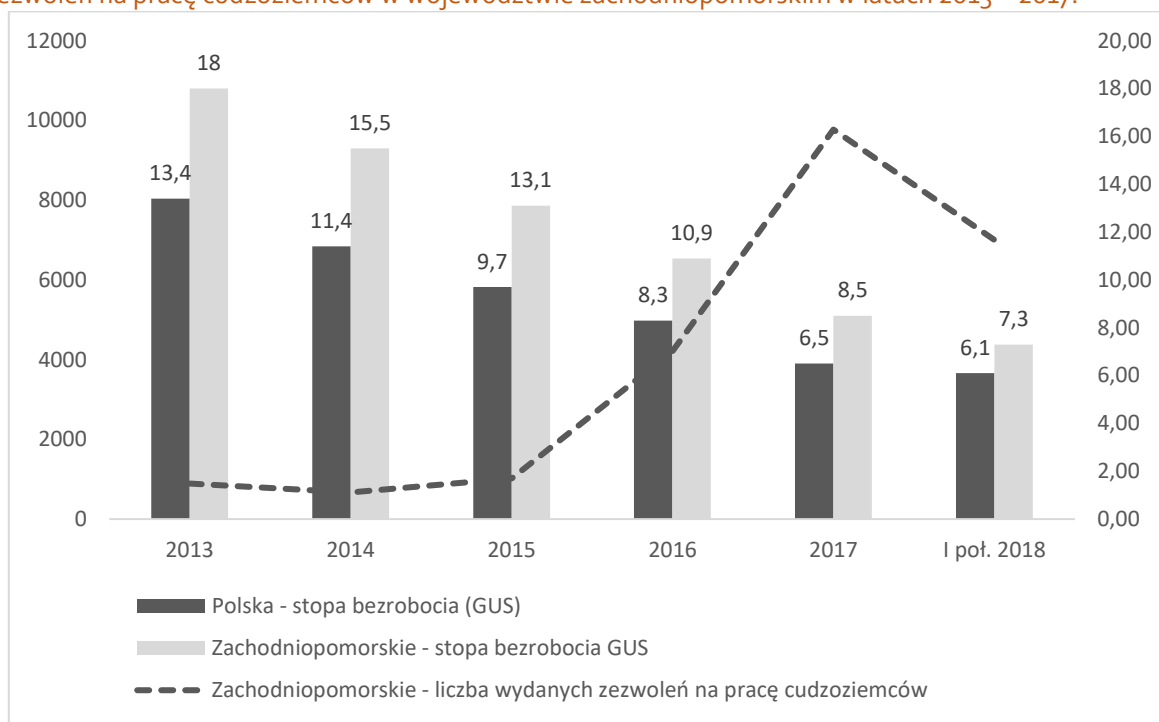
Sekcje PKD	lata	
	2016	2017
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	19,28%	25,29%
Budownictwo	19,82%	19,64%
Przetwórstwo przemysłowe	18,23%	18,59%
Transport i gospodarka magazynowa	14,15%	14,46%
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	5,78%	5,01%
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3,35%	3,76%
Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	7,90%	3,66%
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	3,14%	2,42%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2,30%	2,12%
Informacja i komunikacja	2,65%	1,78%
Pozostała działalność usługowa	0,65%	0,81%
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,28%	0,50%
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,61%	0,42%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0,33%	0,36%
Edukacja	0,25%	0,33%
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,31%	0,31%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,27%	0,25%
Górnictwo i wydobywanie	0,10%	0,07%
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,15%	0,06%
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,04%	0,02%
Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,00%	0,00%
Brak danych	0,40%	0,12%
Razem	100,00%	100,00%

Źródło: Centralny Systemu Analityczno-Raportowego MRPiPS

Najbardziej popularnym zawodem, dla którego rejestrowano oświadczenia w 2017 r., był pomocniczy robotnik polowy. Na kolejnych pozycjach znalazły się: pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani, pomocniczy robotnik budowlany, pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle, pakowacz ręczny, pomocniczy robotnik w gospodarstwie sadowniczym, magazynier, robotnik magazynowy, robotnik gospodarczy, pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym i kierowca samochodu ciężarowego¹³.

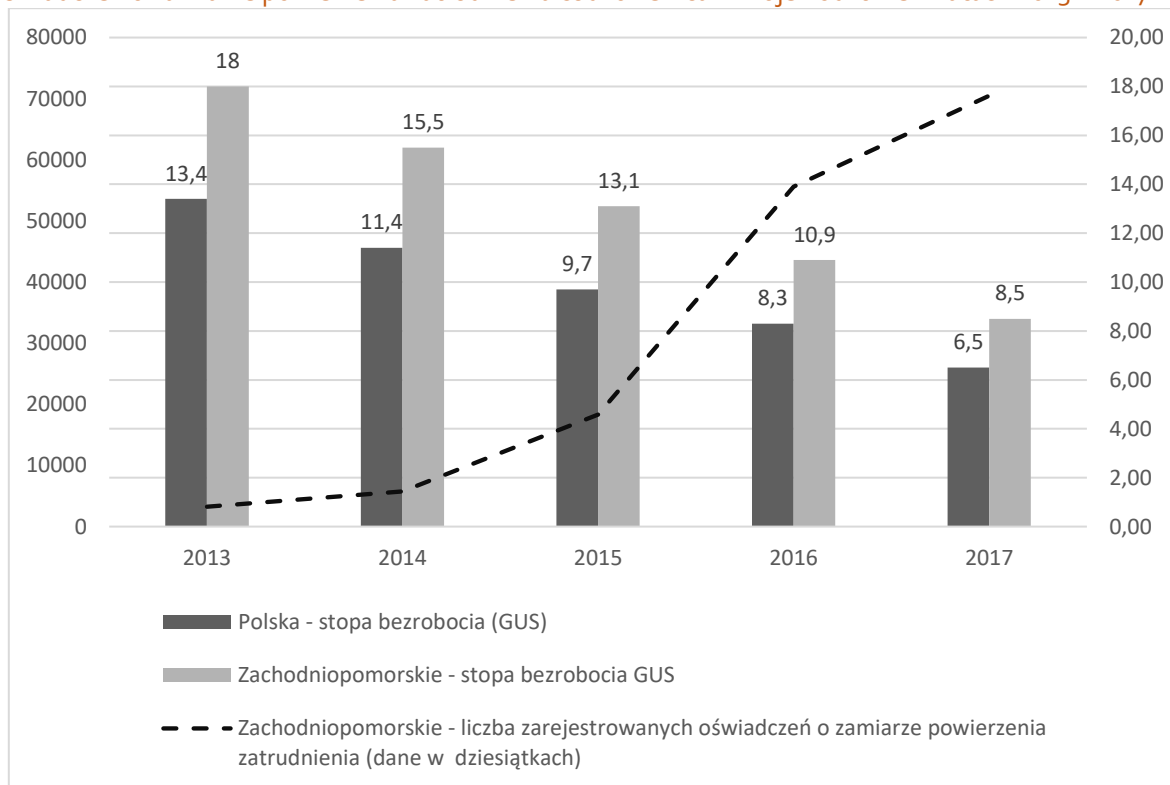
¹³ Informacja o zatrudnieniu cudzoziemców w Polsce, Departament Rynku Pracy, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa lipiec 2018 r. s.7.

Tablica nr 16. Porównanie stopy bezrobocia rejestrowanego w kraju i regionie z liczbą wydanych zezwoleń na pracę cudzoziemców w województwie zachodniopomorskim w latach 2013 – 2017.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS i MRPiPS.

Tablica nr 17. Porównanie stopy bezrobocia rejestrowanego w kraju i regionie z liczbą wydanych oświadczeń o zamiarze powierzenia zatrudnienia cudzoziemca w województwie w latach 2013 – 2017.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS i MRPiPS.

Z danych MRPiPS za 2017 rok wynika, że ponad połowa cudzoziemców pracujących w Polsce z tytułu oświadczenia o zamiarze powierzenia zatrudnienia (55,38%) była zatrudniona na umowę o zlecenie. Co czwarty cudzoziemiec miał zawiązany stosunek z pracodawcą w oparciu o umowę o pracę (25,09%), a co blisko co piąty (19,13%) z tytułu umowy o dzieło. W ciągu ostatnich 5 lat udział procentowy umów o pracę cudzoziemców w skali danego roku zwiększył się stosunkowo niewiele bo o 10% (25,09% w 2017 r., 15,88% w 2013 r.), jednak pamiętać trzeba o wielokrotnym zwiększeniu się skali imigracji w liczbach bezwzględnych.

Dane w tabelach 16 i 17 przedstawiają jeszcze jeden istotny aspekt, związany z imigracją zarobkową, tj. poziomem bezrobocia w Polsce. Warto odnotować, że dynamicznie rosnący trend podejmowania pracy zarobkowej przez cudzoziemców w Polsce, zbiegł się w czasie z systematycznym spadkiem poziomu bezrobocia (w kraju i regionie). Na obecnym etapie dane wykluczają ewentualne argumentacje, aby imigracja zarobkowa do Polski skutkowałą wzrostem konkurencji na rynku pracy między Polakami, a cudzoziemcami. Mamy do czynienia ze znacznymi niedoborami pracowniczymi, zwłaszcza w zakresie tzw. prac prostych. Należy jednak zwrócić uwagę, że Polska nie wykorzystuje optymalnie kapitału ludzkiego napływającego za pracę. Zwłaszcza Ukraińcy pracują na stanowiskach często poniżej swoich kwalifikacji. Analiza zachodniopomorskiego rynku pracy wykazała jego podział na specjalistyczny („atrakcyjny”) i prosty („nieatrakcyjny”). W województwie zachodniopomorskim mamy wciąż nadwyżkę wysoko wykształconych, często młodych ludzi w stosunku do możliwości ich zatrudnienia, zgodnie z ich kwalifikacjami w regionie. Te uwarunkowania w zestawieniu z konkurencyjnością niemieckiego rynku pracy, mogą mieć dotkliwe konsekwencje negatywne dla naszego lokalnego rynku pracy. Zdecydowana większość imigrantów zarobkowych to Ukraińcy. Ich przyjazd do Szczecina i regionu zachodniopomorskiego, był podyktowany, w pierwszej kolejności relatywnie wysokimi zarobkami, a potem bliskością językową, geograficzną i kulturową. Jeżeli staną oni przed wyborem pracy tymczasowej, poniżej własnych aspiracji, w dość oddalonym geograficznie województwie zachodniopomorskim, a pracą w Niemczech, za stawkę cztery razy wyższą, to wybór wydaje się oczywisty. Oznacza to, że w polskich województwach zachodnich, blisko granicy z Niemcami, może nastąpić odpływ cudzoziemców nastawionych na szybki zarobek, tj. sezonowych i planujących pobyt czasowy, dla których argument finansowy jest dominujący. W przypadku imigrantów planujących pozostanie na stałe w Polsce, bliskość językowa, kulturowa i geograficzna będzie pewnie na korzyść krajowego rynku pracy, ale już nie koniecznie regionu zachodniopomorskiego. Może się okazać, że istotna dla rozwoju regionów, będzie konkurencja wewnętrzna polskich województw o cudzoziemców. Konkurencja polegać będzie na stworzeniu dogodnych warunków dla napływu imigrantów zarobkowych. Dotyczy to, zwłaszcza tych, którzy łatwo się asymilują i planują założenie lub sprowadzenie swoich rodzin. Ukraińcy, którzy wielokrotnie przyjeżdżali do Polski za pracą, coraz częściej nie chcą już pracować przy prostych i niskopłatnych pracach. Uważają, że nabyli wystarczających kompetencji językowych, aby mogli konkurować o stanowiska biurowe, w zawodach bardziej specjalistycznych. Większa też będzie

motywacja cudzoziemców do poszukiwania przez nich stanowisk z oferowaną umową o pracę, która umożliwi im ubieganie się o kredyt mieszkaniowy. Powyższe spotyka się z obserwowanym przez polskich pracodawców deficytem polskich absolwentów kierunków technicznych i inżynierskich¹⁴. Oznacza to, że w przyszłości nie można wykluczyć konkurencji na polskim rynku pracy, między absolwentami polskich uczelni (nieposiadającymi kwalifikacji poszukiwanych na polskim rynku pracy), a wykwalifikowanymi zawodowo i technicznie cudzoziemcami, którzy nauczyli się wcześniej języka polskiego. Poza rynkiem pracy istotny będzie też aspekt efektywnej obsługi administracyjnej cudzoziemców oraz łatwości pozyskiwania niezbędnych informacji i pomocy prawnej nowoprzybyłym. Przygraniczna lokalizacja województwa zachodniopomorskiego może też skutkować tym, że cudzoziemcy rejestrowani będą w regionie zachodniopomorskim, ale pracować będą w Niemczech.

2.4. Charakterystyka społeczno-demograficzna imigrantów zarobkowych

Dane dotyczące starej procedury oświadczeń w roku 2017, sugerują, że cudzoziemcy pracujący w Polsce byli w większości mężczyznami (65,04% w 2017 r. w Polsce), którzy w momencie złożenia wniosku, nie posiadali wizy lub zezwoleń na zamieszkanie w Polsce (58,57%). Kobiety stanowiły co trzecią osobę (tj. 34,96%), ubiegającą się o możliwość pracy w Polsce w ramach oświadczenia. Procentowy udział kobiet w danej grupie narodowej był najniższy w przypadku obywateli Białorusi (15,64%) oraz najwyższy u obywateli Ukrainy (35,90%).

Struktura ze względu na wiek cudzoziemców z sześciu krajów trzecich, objętych tzw. preferencyjną procedurą oświadczeń, w roku 2017 pokazuje, że 43,98% stanowiły osoby w wieku 26 - 40 lat. Oznacza to, że na emigrację zarobkową do Polski decydowali się ludzie stosunkowo młodzi, w tzw. sile wieku, którzy są na etapie zakładania rodzin i ustatkowywania się. Najwięcej procentowo w skali danego kraju w kategorii wieku 26 - 40 lat było obywateli Mołdawii tj. 54,97%, a najmniej Ukraińców tj. 43,61%. Nie zmienia to jednak faktu, że Ukraińcy dominowali ze względu na liczby bezwzględne w każdej kategorii wiekowej (zob. tabela nr 13). Właściwie nie odnotowuje się cudzoziemców powyżej 65 lat, o których ubiegają się pracodawcy w Polsce w ramach deklaracji zamiaru zatrudnienia cudzoziemca (0,13% w Polsce). Nie istnieją istotne odstępstwa od struktury społeczno-demograficznej w przypadku oświadczeń, jak i zezwoleń na pracę.

Inaczej jest jednak w kwestii zezwoleń na prace sezonową. W przypadku tych ostatnich dysponujemy jedynie statystykami za I półrocze 2018 roku, z uwagi na fakt iż procedura ta została uruchomiona dopiero od 1 stycznia 2018 r. Struktura cudzoziemców ze względu na płeć jest zaskakująco

¹⁴ Por. Wysińska-Di Carlo, K., Klaus W. (2018), *Pracodawcy i pracodawczynie a zatrudnianie cudzoziemców i cudzożemek. Raport 2018*, Warszawa: Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Fundacja Konrada Adenauera.

odmienna od tzw. „starych” oświadczeń i zezwoleń na pracę. Kobiety otrzymały 63,15% (tj. 39 220) wszystkich zezwoleń na pracę sezonową wydawanych przez powiatowe urzędy pracy. Większość pracowników sezonowych z krajów trzecich było w wieku 25 - 34 lata (29,28% tj. 18 182 os.) i 35 - 44 lata (28,00% tj. 17 391 os.). W tym okresie młodzież do 24 lat stanowiła 18,00%. (11 178 os.). Prawie co piąty cudzoziemiec wykonujący pracę sezonową był w wieku 45 - 54 lata (11 593 tj. 18,67%). Osoby powyżej 55 roku życia stanowiły 6,05% ogółu, w tym 0,27% tj. 165 miało powyżej 64 lat.

Zestawienie powyższych danych świadczy o zróżnicowaniu preferencyjnych ścieżek dostępu do polskiego rynku pracy ze względu na płeć cudzoziemców. Mężczyźni chętniej wykorzystują utartą ścieżkę „nowych” i „starych” oświadczeń oraz zezwoleń na pracę. Kobiety zdają się preferować nową procedurę zezwoleń na pracę sezonową. Powyższy wniosek jest jednak bardzo niepewny, gdyż bazuje jedynie na danych sygnalnych za pierwsze półrocze 2018 r. Możliwe, że przewaga kobiet nad mężczyznami wynika z czynników trzecich.

Istotną zmienną charakteryzującą strukturę społeczną imigrantów zarobkowych w Polsce jest również wykształcenie, liczba posiadanych dzieci czy pochodzenie społeczne. Niestety brak reprezentatywnych danych na temat imigrantów zarobkowych, zarówno w skali całej Polski, jak i województwa zachodniopomorskiego. Powstało jednak w ostatnim czasie wiele opracowań, które skupiają się wyłącznie na obywatelach Ukrainy. Przyczyn takiego stanu rzeczy należy upatrywać zapewne w stosunkowo łatwym dotarciu do nich, jako że są oni dominującą grupą narodową w imigracji do Polski.

Analiza danych zastanych ograniczająca się do Ukraińców pracujących w Polsce sugeruje, że ich poziom wykształcenia różnicuje się ze względu na sektor gospodarki. W przypadku imigrantów podejmujących pracę w sektorze rolniczym są to zazwyczaj mężczyźni pochodzący z małych miast i wsi o niższym poziomie wykształcenia i mniejszym doświadczeniu w przyjazdach zarobkowych do Polski. Inaczej jest w przypadku dużych miast. Dane NBP informują, że blisko co trzeci obywatel Ukrainy, który przyjechał do aglomeracji warszawskiej, miał wykształcenie wyższe magisterskie (32,4%) i wyższe licencjackie lub inżynierskie (6,6%). W przypadku aglomeracji lubelskiej, wskaźnik wykształcenia wyższego magisterskiego był niższy od stolicy (19,0%), ale za to wyższy w kategorii wykształcenia wyższego licencjackiego lub inżynierskiego (21,5%). W obu aglomeracjach wśród imigrantów większość stanowiła ludność z zachodniej części Ukrainy ¹⁵

¹⁵ Chmielewska I., Dobroczek G., Panuciak A., (2018). *Obywatele Ukrainy pracujący w Polsce – raport z badania. Badanie zrealizowane w 2017 r.*, Warszawa: Narodowy Bank Polski, Departament Statystyki.

Tablica nr 18. Struktura płci i wieku cudzoziemców, których dotyczyły oświadczenia zarejestrowane przez powiatowe urzędy pracy w roku 2017

Wyszczególnienie:	OBYWATELSTWO/ ROK 2017													
	Białoruś		Rosja		Ukraina		Mołdawia		Gruzja		Armenia		RAZEM	
	n	%	n	%	N	%	n	%	N	%	n	%	N	%
1. Liczba oświadczeń	58046	100,00%	6150	100,00%	1714891	100,00%	31465	100,00%	11126	100,00%	2786	100,00%	1824464	100,00%
1.1. w tym - liczba oświadczeń dla osób, które już posiadają wizę lub zezwolenie na zamieszkanie	15527	26,75%	1728	28,10%	718621	41,90%	13429	42,68%	5798	52,11%	797	28,61%	755900	41,43%
2. Płeć														
2.1. Mężczyźni	48970	84,36%	4234	68,85%	1099260	64,10%	22252	70,72%	9727	87,43%	2165	77,71%	1186608	65,04%
2.2. Kobiety	9076	15,64%	1916	31,15%	615631	35,90%	9213	29,28%	1399	12,57%	621	22,29%	637856	34,96%
3. Wiek pracownika														
3.1. poniżej 26 lat	12873	22,18%	1187	19,30%	454050	26,48%	9641	30,64%	1664	14,96%	586	21,03%	480001	26,31%
3.2. 26-40 lat	30351	52,29%	2887	46,94%	747883	43,61%	13935	44,29%	6116	54,97%	1249	44,83%	802421	43,98%
3.3. 41-65 lat	14768	25,44%	2046	33,27%	510747	29,78%	7863	24,99%	3338	30,00%	936	33,60%	539698	29,58%
3.4. powyżej 65 lat	54	0,09%	30	0,49%	2211	0,13%	26	0,08%	8	0,07%	15	0,54%	2344	0,13%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Departamentu Rynku Pracy MRPIPS za rok 2017

ROZDZIAŁ 3.

SYTUACJA ZAWODOWA I WARUNKI ŻYCIA CUDZOZIEMCÓW
W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM. OPINIE
RESPONDENTÓW

Uwagi wstępne

Cudzoziemcy po przyjeździe do Polski doświadczają różnych sytuacji związanych z funkcjonowaniem na rynku pracy. Ta różnorodność sytuacji wiąże się zarówno z rodzajem podejmowanej pracy, warunkami pracy, ale również relacjami społecznymi w miejscu pracy. Większość respondentów, mimo złych doświadczeń na początku pobytu w Polsce, nie rezygnowała z dalszych poszukiwań lepszych warunków pracy. **Można stwierdzić, że imigranci zarobkowi stanowią przykład grupy „doskonale mobilnej” na rynku pracy, a więc wkładającej wysiłek w znalezienie satysfakcjonującej pracy.** Posiadanie w pełni satysfakcjonującej pracy – czy to ze względu na warunki czy na wysokość płacy - było rzadkością i dotyczyło to całego przekroju osób przyjeżdżających, niezależnie od wieku, wykształcenia, płci. **Złe doświadczenia były wynikiem zróżnicowanych czynników. Były one efektem naruszania prawa pracy przez polskich pracodawców, ale także braku znajomości instytucji, przepisów prawnych, braku kompetencji językowych i nieznajomości realiów polskiego rynku pracy przyjeżdżających.**

Powyższe stwierdzenia znajdują odzwierciedlenie w przytaczanych wypowiedziach respondentów.

Przed przyjazdem poznałem urzędnika w pociągu, który powiedział, że ma fermę ze świniami, a ja potrzebowałem pieniędzy, spotkałem się z tym facetem, ale coś tam było nie tak, tam były straszne warunki, były tylko 3 godziny snu, zadzwoniłem do Pana Jana i przyjechałem do Szczecina, poszedłem tu do pracy, jestem już tu prawie 3 lata i jestem bardzo zadowolony. Odkąd przyjechałem to nie myślałem wtedy, że będę w Polsce. Przyjechałem tu tylko na urlop, ale po 2 miesiącach zobaczyłem, że zarobiłem dobre pieniądze. (wywiad nr 5)

To moja czwarta praca. Jak ja przyjechałem, to nie chciałem oficjalnie pracować, teraz to jest inna sytuacja, wcześniej to nie chciałem oficjalnie, bo większe podatki...(później) Myślę, że Polak to zatrudni oficjalnie, pojechałem nad morze do sklepu sprzedawać warzywa, pracowałem od 7 do 23.30 bez odpoczynku, 7 dni w tygodniu. Ja jestem uczciwy, a nie mogłem nawet z nikim pogadać przez chwilę, bo pracodawca nie pozwalał. Popracowałem u niego miesiąc i poszedłem do jego sąsiada do restauracji, tam było jedzenie, mniej pracy, śniadanie, obiad i kolacja. Facet obiecywał, że zatrudni oficjalnie i kiedy ja złożyłem w urzędzie o kartę pobytu i mówię, że potrzebuję umowę i ciągle przekładał, aż powiedział, że umowy nie da, bo na jesień zamyka biznes. (wywiad nr 7)

Pochodzę z Ukrainy, tam pracowałem na budowlanie, próbowałem też tego w Polsce, ale mało płacili, później pracowałem w ogrodach, ale też nie bardzo z płacą, później byłem na czereśniach w Warszawie, ale tam nie zapłacili pieniędzy wszystkich i później przyjechałem do Szczecina. (wywiad nr 11)

Wtedy na wizie to kontrakt się skończył, a zostały mi jeszcze dwa miesiące. Zadzwoniłem do babki na Ukrainie, znalazła pośrednika, znowu zapłaciłem i on znalazł nam tu w Szczecinie i z żoną tu przyjechałem. Też miała być dla mnie robota, czekali na mnie na dworcu, zabrali do hotelu. Żonie znowu niestety znowu nie dali pracy, a było obiecano. Nikt na nią nie czekał, a że mieliśmy adres tej firmy to pojechałem tam z kolegą i powiedzieli, że żona do pracy ma iść i do hostelu, ale póki nie pracuje to sama ma sobie za wszystko płacić. To pytam, ile, a oni na to 100 zł za noc. Żona została na jedną, później miała iść do pracy, ale to znowu kazali wyrobić książkę medyczną, a o tym już pośrednik nie powiedział. Matka z Ukrainy miała to wystać, ale to trzeba było czekać. No i zabrałem żonę do siebie na hotel, tam 30 zł za noc liczyli za nią. Jak książka przyszła to pośrednik znowu chciał pieniądze, coś kręcił. No i skończyło się tak, że żona po dwóch dniach od tej rozmowy z pośrednikiem wróciła na Ukrainę a ja zostałem. (wywiad nr 19)

3.1. Motywy przyjazdu do Polski

Motywacje cudzoziemców przyjeżdżających do województwa zachodniopomorskiego, w celu podjęcia pracy, były zróżnicowane. W pewnym uproszeniu można wskazać te motywacje, które były dyktowane siłami wypychającymi, jak na przykład wojna, nacjonalizacja własności prywatnej, utrata mieszkań, pracy, lęk o zdrowie własne i najbliższych, jak ma to miejsce w przypadku mieszkańców południowo - wschodniej Ukrainy. Podobnie pozostali obywatele Ukrainy z terenów nieobjętych działaniami wojennymi. Zwłaszcza młodzi mężczyźni i ich partnerki życiowe, wskazują, że obecna sytuacja na Ukrainie jest na tyle dynamiczna, że panuje powszechna obawa wśród mężczyzn, że zostaną wcieleni do wojska.

Jestem z Ługańska to jest w tej chwili miasto okupowane przez Rosję i przez to 4 lata temu, kiedy zaczęła się wojna musiałam wyjechać (wywiad 6)

- Co zostawiłeś na Ukrainie? - Dom, moje mieszkanie. Mieszkanie mi zabrali, bomba wpadła w samochód. Resztę rozgrabili, zostały nam dwie walizki (wywiad 7)

Wszystko zależy od sytuacji na Ukrainie, bo tam jest stan wojenny (wywiad 8)

Byłem na studiach ukończyłem już 3 lata, a 4 roku nie udało się skończyć, bo rodzice się dowiedzieli, że jak ukończę to zabiorą mnie do wojska i oni mnie zgarnęli i całą rodziną

pojechaliśmy do Polski. Nie chcieli żebym trafił do wojska, mam jeszcze dwóch braci, ja jestem najstarszy. Średni też miał wtedy 17 lat i mógł trafić do wojska (wywiad 15).

Pytałem o to ojca, to odpowiedział, że aby jak najdalej od Ukrainy. I chyba też dlatego, że on miał tu kolegę, który nam pomógł. Miał tu mieszkanie, wyjechał do Londynu i pozwolił nam przez pierwsze 3 miesiące zamieszkać u niego, więc mieliśmy wolną chatę i to nam bardzo pomogło (wywiad 11)

Drugim czynnikiem wypychającym, który dotyczył także przedstawicieli innych krajów postsowieckich, jest zła sytuacja ekonomiczna oraz polityczna w kraju pochodzenia.

W tym kraju czuję się bardzo dobrze, bo w Polsce jest się wolnym człowiekiem w przeciwieństwie do Białorusi. O przyjeździe do Polski zdecydowała chęć podjęcia studiów. Do przyjazdu zachęcili mnie znajomi, którzy byli już w Polsce. A ze Szczecinem tak się po prostu stało, kiedyś byłem tutaj jako turysta i spodobało mi się. Nie korzystałem z agencji pośrednictwa pracy. Normalnie daje sobie radę, początki były bardzo ciężkie, bo nie miałem pracy i musiałem ją znaleźć, załatwić jakieś pozwolenia i inne papiery. Trwało to ponad dwa lata. Biurokracja, żeby coś załatwić trzeba długo czekać w urzędach, przychodniach czy gdziekolwiek. Na początku człowiek jest pogubiony, nie wie, jak znaleźć pieniądze, aby płacić podstawowe rzeczy. (wywiad 3)

Na Ukrainie byłem dyrektorem szkoły artystycznej przez 27 lat. Mając 23 już byłem dyrektorem, mając 50 lat podszedłem na taką emeryturę 75% i wyjechałem do Polski, bo mam syna, który studiuje we Lwowie na kierunku muzycznym i potrzebuje pieniędzy. Syn potrzebował instrumentu, który kosztuje 3 tysiące euro. A ja nie mogłem tam zarobić takich pieniędzy żeby to kupić, a potrzebne też były pieniądze na naukę syna, więc zostawiłem pracę i rodzinę i przyjechałem do Polski żeby zarobić pieniądze (wywiad 5)

My docelowo przyjechaliśmy tutaj, dostaliśmy zaproszenia do pracy. Pracowaliśmy wcześniej w Rosji, ale złapali nas na budowie bez ubezpieczenia i dostaliśmy zakaz wstępu do Rosji na 5 lat. I dlatego przyjechaliśmy tutaj na zaproszenie (wywiad 4)

Wśród osób powyżej 30 roku życia dominował profil imigracji łańcuchowej: przyjazdy do współmałżonka, osób z dalszej rodziny czy przyjaciół. Respondenci, którzy mają dzieci, są w związkach, motywowali swój przyjazd potrzebą zapewnienia bezpieczeństwa, stabilnych warunków ekonomicznych dla utrzymania rodziny oraz lepszej przyszłości dla rozwoju potomstwa.

Do Szczecina przyjechałam, bo mam tutaj rodzinę i oni wszystko załatwili żebym miała pracę. Teraz jestem tutaj, żeby zarabiać więcej niż na Ukrainie (wywiad 4)

Dlatego postanowiliśmy przyjechać tu do Szczecina, bo koledzy stąd byli gotowi nas przyjąć do domu i zdecydowaliśmy, że pojedziemy tu, bo nam pomogą i będzie prościej, bo pomogą z

mieszkaniem i tak dalej. Ale z tego, co wiem to na zachodzie Polski, pensje są niższe niż w innych częściach kraju (wywiad 6)

Mój brat pracował na ogrodach i my tam z żoną pojechaliśmy spróbować na 3 tygodnie i wróciliśmy na Ukrainę, później jako kierowca, później trochę w Elblągu pracowałem, na początku było dobrze, ale później przyjechało dużo Ukraińców, żona dostała ciężką pracę przy deskach i zrezygnowaliśmy (...)Szwagier był tu w Szczecinie, robił przy remontach, potrzebował ludzi to my z żoną tutaj pojechaliśmy. Pracuję w Szczecinie od 5 miesięcy (wywiad 11).

Najpierw przyjechał mąż, ja po 1,5 roku z dwójką dzieci. Jest nam ciężko, ale jesteśmy razem. Najtrudniejsza jest rozłąka. On tęsknił, ja tęskniłam i dzieci też. Co po tych lepszych pieniądzach, kiedy nie masz do kogo się pożalić. A tu luksusów nie mamy, ale jesteśmy razem i dzieciom się podoba w szkole (wywiad 21)

Wśród czynników przyciągających osoby pomiędzy 18 a 30 rokiem życia do przyjazdu do województwa zachodniopomorskiego wymieniano: jak najdalsze oddalenie od Ukrainy, transgraniczne położenie województwa a także postmigracyjny charakter regionu.

Najpierw pojechałam do brata do Warszawy, ale nie podobało mi się. Potem pojechaliśmy na wycieczkę do Berlina. Na mapie zobaczyłam Szczecin, to w drodze powrotnej się zatrzymaliśmy. Zobaczyłam, że tu jest jak w naszym mieście na Ukrainie. Zielono i w mieście są statki (wywiad 39)

Szukałem żeby było blisko do Europy. Wy macie najbliżej do innych krajów (wywiad 40)

Tu jest przyroda ładna, Szczecin jest bardzo zielony. Ludzie są kulturalni, wchodzimy do sklepu są kulturalni, stoją w kolejkach, u nas tego nie ma. U nas jest kolejka, ale każdy się ze sobą zna i już nie ma kolejki. A tu macie szacunek też do kobiety (wywiad 45)

Powiem dlaczego przyjechaliśmy do Szczecina. No bo uważamy, że to jest miasto otwarte na różnych ludzi, bo to jest miasto poniemieckie i nikt nie może mi zarzucić, że przyjechałam z Ukrainy, bo tutaj każdy przyjechał. Uważamy, że tutaj jesteśmy równi, bo w Warszawie, Krakowie to tam jest inaczej. A to jest nowe miasto, może dlatego może mieć jakieś przywileje. (panel II)

Osoby przyjeżdżające do Polski najczęściej nie przygotowują się do wyjazdu. Bardzo często decyzje o emigracji (niezależnie od zaplanowanego czasu pobytu) mają charakter spontaniczny. Przeważa podejście, że „skoro ktoś mi pomaga np. w załatwieniu wizy, czy uzyskaniu pozwolenia na pracę to oznacza, że wie, co robi”.

Przed wszystkim brak języka, bo przyjechałam nieprzygotowana, wiadomo, że nie mogłam też liczyć na dobrą pracę więc miałam dużo pracy fizycznej, to były restauracje, sprzątanie,

pomoc domowa. Nie było mi nic wiadomo, czy istnieją jakieś kursy językowe, bezpłatne co było wtedy dla mnie ważne, żeby przyjść i nauczyć się języka. W tej chwili wiem, że takie kursy są przy Uniwersytecie i przy domu Ukraińca, można skorzystać z tej pomocy. (wywiad 18)

Sprawdzaliśmy, gdzie jest na mapie Polska, ale mieliśmy też takie informacje, że tutaj rozumieją po rosyjsku, jak wylądowaliśmy na lotnisku to byliśmy w szoku, bo nikt po rosyjsku nie mówił. Nie wiedzieliśmy nawet gdzie iść. (wywiad 43)

Wśród osób badanych przewijała się narracja, w której pośrednicy pracy, biura pośrednictwa pracy zwłaszcza na Ukrainie oszukiwały osoby wyjeżdżające do Polski. W przypadku osób, które uzyskały zatrudnienie poprzez biura pośrednictwa pracy, wybór województwa wynikał tylko z otrzymanej oferty. Osoby przyjeżdżające nie poszukiwały informacji o mieście do którego przyjeżdżają.

Funkcjonują biura pośrednictwa, które na Ukrainie obiecują nie wiadomo jakie pieniądze, taki człowiek przyjeżdża tutaj z nastawieniem, że zarobi dobre pieniądze, po czym po miesiącu chce wrócić do siebie, bo nie zarobił 4 tysięcy jak mu agencja obiecała, ja na to, że ja jako Polak tyle nie zarabiam. Jemu się nie opłaca tu przyjeżdżać. Jest nieprawdziwa informacja podana przez biura, później człowiek jest rozczarowany. Agencja robi to po to, aby pozyskać pieniądze z takiego człowieka, później agencja zarobi swoje, a Ukraińiec denerwuje się, że nie zarobił obiecanych mu pieniędzy (panel II)

Ten rok bezwizowy dał możliwość chociaż znalezienia samemu pracy w Polsce, przedtem było tak, że ludzie szukali pracy przez agencje, płacili po 100 dolarów za oświadczenie, a nie wiedzieli co to za praca (wywiad 21)

Dużo Ukraińców nie wie, że można iść do pracy bez pośredników (wywiad 26)

3.2. Legalizacja pobytu. Kontakt imigrantów z instytucjami publicznymi

Wśród respondentów powszechna jest opinia na temat uciążliwości związanych z uzyskaniem tzw. karty pobytu. Uciążliwości te wynikają zarówno ze słabej znajomości obowiązującego prawa i procedur przez imigrantów, jak i ograniczonych możliwości obsłużenia wszystkich osób składających wnioski w Zachodniopomorskim Urzędzie Wojewódzkim. W efekcie tworzą się długie kolejki, które trudno jest zmniejszyć, nawet przy istniejącym systemie rejestracji (osobiste stawienie się w urzędzie, rejestracja elektroniczna, przesłanie dokumentów pocztą tradycyjną). Respondenci wskazywali, że mają problemy z dotrzymaniem terminów uzyskania w określonym czasie kart pobytu, co w konsekwencji prowadzi do deportacji.

Mąż też przyjechał do pracy w 2016 roku, pracował w kebabie. Teraz ja mam kartę pobytu, wszystko mam, a on, otrzymał odmowę i karty pobytu nie dostał, bo nie zaniósł do jakiegoś starosty dokumentów, jak przyjechał nie umiał czytać, pracodawca miał mu to załatwić. Teraz mamy deport na 6 miesięcy. Napisali mi list, w którym mój mąż powinien donieść dokumenty, że pracuje, a on nie może, bo straż go zabierze, bo nie ma karty, miał odmowę. W Warszawie zostały wszystkie dokumenty niedokończone. Straż graniczna powiedziała, że mamy napisać odwołanie i czekać rok. A kto będzie czekać. Ojciec musi wyjechać, dziecko, póki co jest małe, ale będę musiała wrócić do pracy, kto będzie się dzieckiem opiekować, a mąż ma wyjechać, to zostanę sama. (wywiad 10)

Ograniczenia czasowe, kiedy cudzoziemiec może pracować w Polsce. Albo 90 dni na 180 albo 180 w ciągu roku można pracować przez cały rok, ale wiąże się to z uzyskaniem zezwoleń na pracę co trwa dość długo, także gdyby to trwało krócej można by było załatwić to szybciej i byłaby ciągłość pracy. Bo jak cudzoziemiec przyjeżdża na 3 miesiące, to przez miesiąc sprawdzamy się nawzajem czy nam odpowiada pracownik i czy jemu odpowiada ta praca, jeśli tak to zostają nam tylko dwa miesiące na załatwienie formalności, żeby kontynuować tę pracę, żeby mógł zostać w kraju, nie musiał wyjeżdżać tylko, że zwracając się do Urzędu Wojewódzkiego jest problem czasowy. Nie da się tego załatwić od ręki. W Warszawie jest łatwiej to załatwić (wywiad 13).

W urzędzie musi być tłumacz. Musi być tłumacz, żeby tłumaczył. Żeby w urzędach ogłoszenia były też pisane po ukraińsku żebyśmy my też rozumieli. Dla nas to by było łatwiej. Jak nowy człowiek przejeżdża to nikt nie wie, że nawet trzeba prawo jazdy wymienić po pół roku (wywiad 16)

Ja powiedziałam, że nie będę w nocy siedzieć, a dzieci to co, mam zabrać? (wywiad 19)

Jestem tu na kartę pobytu, jeździłem do urzędu 7 razy, nie chcieli mi tam niczego wytłumaczyć, więc wyczekałem się. Jest trudno i ciężko, bo niczego nie chcą powiedzieć. Jeździłem 7 razy po to, żeby na paszporcie postawili pieczętkę, bo zawsze brakuje jakiegoś załącznika. Nie wiem nawet czy pojadę na święta czy nie, bo cały czas czekam (wywiad 21)

Ale tam naprawdę nienormalne sytuacje. Ludzie mało się nie biją. Raz jak ja byłem to urzędniczka wyszła i sama te bilety wydawała. Tak powinno być za każdym razem. A jak ktoś mieszka w Szczecinie to wieczorem się zapisze i pójdzie do domu spać, a jak ktoś nie jest ze Szczecina to będzie cała noc stał (wywiad 23)

Ja przez pocztę wysłałam wniosek, to też jest sposób zamiast rejestracji internetowej. Ale po 2 tygodniach też trzeba iść do gabinetu 96. A trzeci wariant to przez kancelarie złożyć wnioski. To jest wtedy najszybciej. Ale żeby wiedzieć, czy jest dobrze to też trzeba numerów, żeby się dostać. Ten sposób jest trochę szybszy. Moja kadrowa wysłała pocztą, ale musiałam

pojechać, żeby sprawdzić, czy jest dobrze i ja nie wiedziałam, że tam takie kolejki. Przyjechałam sobie rano, idę do biletomatu, a tam nie ma biletów, bo już wydali, ale pani mi powiedziała żebym poczekała pod 91, siedzę i czekam z takim chłopakiem i słyszę że oni rozmawiają, że przyjechali po mnie 5 minut i mają już bilety, bo dołożyli. Ja biegnę i otrzymałam bilet. Wchodzę do pierwszego gabinetu, składają moje dokumenty i mam siedzieć i czekać pod następnym. Czekam, 15 minut do zamknięcia wołają mnie panie. I pyta, gdzie opłata a ja nie wiem o co chodzi i pyta, kiedy mogę przyjechać, bo dzisiaj już nie zdążę. I tak od gabinetu do gabinetu, ale zaniostałam wreszcie. Czekałam na kartę pobytu, pojechałam na Ukrainę i wróciłam. I teraz znowu otrzymałam kartę pobytu, otrzymałam decyzje, pojechałam do urzędu i teraz tam cały gabinet informacji zrobili. Była kolejka, zapłaciłam 50 zł za decyzje i myślę, ile poczekam, pan mnie przepuścił żebym zapytała i szybko dostałam papiery i szybko udało mi się wszystko załatwić w 15 minut, bo miałam szczęście. I też dowiedziałam się jak później kartę odebrać (wywiad 24)

Ja byłem miesiąc temu to zapisują się w listę ponad 30 osób i mówią, że teraz wydają 24 bilety, ale zdarza się, że ktoś nie przyjdzie więc jak my byliśmy 28 i 29 to akurat dostaliśmy 23 i 24. W urzędzie stoją dwa automaty, a wszyscy ustawiają się do jednego, a drugą blokując kolejkę, wyciągając informacje z jednej i wg tej listy wydają. Jak ktoś się nie pojawi to dla następnego. I później z tymi biletami ustawisz się w kolejkę do informacji i oni wpisują imię i nazwisko, numer biletu, ale musisz dać paszport. Tak to teraz wygląda (wywiad 25)

Przyjechali Pakistańczycy kolejkę zajął jeden i przytrzymał kolejkę i wzięli 15 numerków i my nie dostaliśmy (wywiad 26)

Idź do informacji, do 89. Masz miesiąc, żeby dostarczyć papiery, że nastąpi zmiana pracodawcy. Nawet taka informacja jest istotna, a nie każdy wie. A to jest ważne, bo my nie wiemy wielu rzeczy i czasami mija termin i nagle dostajemy deportację. Ja potrzebuję, od pracodawcy wszystkie dokumenty, on mówi, że przygotowuje, a mija już 3 miesiąc. Trzeba bardzo szybko to robić, bo jak będziemy zwlekać to jest deportacja. (wywiad 31)

Respondenci mieli świadomość, że obecna sytuacja, z jaką spotykają się w ZUW, wynika ze zwielokrotnionej liczby osób ubiegających się o kartę pobytu.

Kiedyś było tak, że w jeden dzień można było wszystko załatwić, a teraz się nie da. Po miesiącu maksymalnie po dwóch była decyzja. Czasami przychodzą osoby, które siedzą przy okienku po 40 minut, nawet po 2 godziny, bo całej rodzinie załatwia papiery, jeszcze nic nie rozumie. Ma źle wypełniony wniosek to poprawia i to trwa i się przedłuża. Cała moja rodzina jest na mnie, ale ja muszę być przy każdym składaniu wniosków, więc muszę często brać wolne w pracy. Ciężko

załatwić wszystko w jeden dzień, 4 bilety trzeba wydrukować, a czeka się przecież długo w kolejce (wywiad 21)

Jak my tutaj przyjechalśmy to w urzędzie naprawdę było wszystko dobrze. Nie było żadnego tłumacza, my też nie rozmawialiśmy po polsku, ale pracownicy byli zainteresowani tym, żeby nam pomóc. Wszystko nam tłumaczyli jak mogli, ale te 3 lata temu dostać się do informacji było łatwo. Teraz jak robiłam nową kartę to byłam w szoku. Ludzie chodzą do informacji po 10 razy i nie mogą się niczego dowiedzieć. Powinien być chociaż jeden tłumacz (wywiad 27)

Pracodawcy w naszym regionie nabywają wiedzy i umiejętności, jak wyglądają procedury zatrudniania cudzoziemców. Dostrzegają to także pracownicy Zachodniopomorskiego Urzędu Wojewódzkiego.

Nasi pracodawcy są grupą, która coraz lepiej daje sobie radę w dokumentach ich wiedza oraz rzetelność zatrudnienia. W przypadku cudzoziemców niejednokrotnie zdarzają się sytuacje, w których cudzoziemiec nie do końca jest zainteresowany podjęciem pracy u konkretnego pracodawcy w ciągu jednego postępowania zmienia podmiot. Jak również takie, gdy po wydaniu decyzji otrzymujemy informację o niepodjęciu przez cudzoziemca pracy (wywiad 29)

3.3. Metody poszukiwania pracy

W poszukiwaniu pracy – zdaniem respondentów – najbardziej skuteczne jest korzystanie z sieci kontaktów indywidualnych. **W praktyce oznacza to, że informację o możliwości podjęcia pracy uzyskiwano od rodziny, znajomych, którzy wcześniej podejmowali pracę w Polsce.** W ocenie badanych polski rynek pracy stwarza duży wachlarz możliwości zatrudnienia i przyjazd do Polski bez gwarancji pracy nie stanowi wielkiego ryzyka.

Wszędzie potrzebują, sam wybierałem sobie dziedzinę, w której chciałbym pracować. (wywiad 3)

Znaczna część badanych korzystała z usług biur pośrednictwa pracy. **Ocena funkcjonowania tych biur jest zróżnicowana.** W wielu opiniach respondentów pojawiały się informacje o nieuczciwych praktykach biur, nierzetelności przekazywanych informacji dotyczących charakteru pracy i wysokości płacy. Zwracano również uwagę na wysokie koszty świadczonych usług z zakresu pośrednictwa pracy.

Funkcjonują biura pośrednictwa, które obiecują nie wiadomo jakie pieniądze, taki człowiek przyjeżdża tutaj z nastawieniem, że zarobi dobre pieniądze, po czym po miesiącu chce wrócić do siebie, bo nie zarobił 4 tysięcy, jak mu agencja obiecała, ja na to, że ja jako Polak tyle nie zarabiam. Jemu się nie opłaca tu przyjeżdżać. Jest nieprawdziwa informacja podana przez biura, później człowiek jest rozczarowany. Agencja robi to po to, aby pozyskać pieniądze z

takiego człowieka, później agencja zarobi swoje, a Ukraińiec denerwuje się, że nie zarobił obiecanych mu pieniędzy. (panel II)

Biura okłamują. (panel I)

Biura naciągają finansowo. (panel I)

Agencja miała załatwić wizę na wyjazd, pracy szukałam sama. 80% to oszuści przynajmniej na Ukrainie, oni chcą tylko zarobić pieniądze, drugi człowiek ich nie interesuje. (wywiad nr 17)

Powyższe opinie stały się podstawą do sformułowania następujących postulatów:

Powinniśmy przygotować informacje dla Ukraińców, aby zbudować ich świadomość, żeby oni mogli przekazać znowuż ją Ukraińcom, którzy jeszcze nie wyjechali ze swojego kraju, którzy potencjalnie chcieliby przyjechać do Polski do pracy. Jakbyśmy rzetelnie o tym mówili, to byłaby szansa, aby ci Ukraińcy, których jeszcze u nas nie ma, a moglibyśmy ich uzyskać mieliby jakąś jasność i byli lepiej poinformowani o danej sytuacji. Takie krótkie i rzetelne informacje o możliwościach itp.

Taka informacja powinna być dostępna na Ukrainie i na granicy. W momencie przekroczenia granicy powinien otrzymać taką krótką informację.

Najprostszą formą, papierowa forma jest droga, ale aplikacja nic nie kosztuje. Poza tym stworzenie jej i uaktualnienie jej, wszyscy mają telefony, wszyscy się komunikują. Pierwsze aplikacje, które pokazują informacje.

Wystarczy dotrzeć do jakiegoś procentu ludzi, którzy są zainteresowani. Te kilka procent ludzi będzie postrzegana jako ci bardziej doinformowani i będą przekazywać informacje. Musisz liczyć się z czymś innym niż z tym co oferuje agencja pośrednictwa pracy, wtedy człowiek, który nie wyjechał jeszcze z Ukrainy ma szansę przemyśleć na spokojnie, czy mu się to opłaca czy nie. Są oczywiście Ukraińcy, którzy są wyspecjalizowani w tym co robią, pracują za 500 złotych miesięcznie i im to pasuje. (panel II)

Te negatywne doświadczenia badanych nie dotyczyły wszystkich. Część osób wielokrotnie korzystała z usług biur pośrednictwa pracy i ocenia je pozytywnie, o czym świadczą poniższe wypowiedzi.

Nie no dużo osób jeździ przez biura. Ja jechałem przez biuro do pracy. (panel II)

Agencja pośrednictwa pomagała za każdym razem w wyjeździe. (panel II)

3.4. Warunki pracy

W analizie warunków pracy zostały uwzględnione trzy kategorie zmiennych: płace, warunki bezpieczeństwa i higieny pracy oraz czas pracy. W zakresie wynagradzania cudzoziemców za wykonywaną pracę można było – zdaniem respondentów – spotkać się z różnymi praktykami stosowanymi przez pracodawców. **Wśród badanych panowało przeświadczenie, że za podobną pracę, wymagającą podobnych kompetencji, otrzymują niższe wynagrodzenie niż Polacy.** Dotyczyło to głównie osób o krótkim stażu pracy w Polsce, ale w kilku przypadkach także osób o wysokich kwalifikacjach i długim stażu pracy.

Jak przyjdzie Ukrainiec do pracy to wszystko jest dobrze, pieniądze nie są takie same co Polak zarabia, jest różnica 5 zł na godzinę. Polak zarabia więcej. Ja mam umowę zlecenie, a Polak ma umowę o pracę. (wywiad nr 10)

No różne bywały. Tak jak mój syn pracował na przykład z Polakami w firmie, to im płacili po 13 zł, a Polakom po 25. A pracowali oni więcej niż Polacy, było mu bardzo przykro z tego powodu.

U nas też tak, Polacy po 20, my po 13.

Tak to prawda, to jest bardzo przykre. My pracujemy po 12 godzin, oni po 8.

Ukraińiec musi wykonywać pracę szybciej, my musimy coś zrobić w jeden dzień, a Polak ma na wykonanie pracy 3 dni. (wywiad nr 11)

Tak, 70% jest Ukraińców, a 30% Polaków.

Polak zarabia dwa razy więcej. (wywiad nr 7)

Moja szefowa mówiła tak, przez pierwszy miesiąc chcę zobaczyć jak będziesz pracować, na razie dostaję 17 złotych na godzinę, a jak będzie wszystko dobrze, ale muszę zostawać do 24, a nie do 23, żeby jeszcze posprzątać i towar dołożyć i jak przyszło do wypłaty i szefowa tak na mnie patrzy z kalkulatorem w rękę i myśli, ile zapłacić. Pyta, ile mam godzin w miesiącu, mówię że 240 i mówi do mnie to po 11, a Polacy nic nie robią. Ona idzie do domu wcześniej, bo ona ma autobus, a ja wcześniej wyjść nie mogę. Jak pracowałam w cukierni to też było masz stać i robić, a jak Ci się nie podoba to możesz wrócić na Ukrainę. Szefowa zawsze tak mówiła.

U nas też były czasy, że tak mówili, ale teraz już nie. (wywiad nr 26)

Mam wykształcenie w budowlance inżynierskie. Pracuję ciężko na budowie i zawsze mówią, że Ukraince można zapłacić mniej. (panel I)

— Wy na godzinę macie 13 złotych, a Polak?

Od 20 złotych. (wywiad nr 8)

Niższe wynagrodzenie cudzoziemców niż Polaków usprawiedliwiało się niekiedy ponoszeniem kosztów ich zakwaterowania przez pracodawców. Zdaniem respondentów ponoszenie tych kosztów przez pracodawców nie rekompensowało różnic w wynagrodzeniu. Odzwierciedla to poniższa wypowiedź.

Mi pokrywa, bo zarabiam 14 złotych na godzinę, a gdybym zarabiał 25 złotych to mi nigdy nie pokryje.

Ja też znam chłopaków co nie płacili za mieszkanie, później szef im podniósł trochę stawkę i powiedział, że nie będzie im już płacić za mieszkanie, bo już dobrze zarabiają, a o 2 złotych tylko podniósł.

U nas taka sama sytuacja.

Tak, jak złotówkę podniosą to jeszcze płacą, a jak dwie to już nie. (panel I)

Niektórzy respondenci tę różnicę w wynagrodzeniu przyjmowali ze zrozumieniem, tłumacząc to swoimi niższymi kwalifikacjami, krótkim stażem pracy.

– Jak Pan ocenia swoją sytuację zawodową biorąc pod uwagę płace w porównaniu np. z Polakami?

Trochę mniejsza, ale ja nie jestem z wykształcenia budowlańcem.

– Czyli Pana zdaniem jest to związane z wykształceniem?

Tak.

– A czy ta płaca jest adekwatna do pracy, którą Pan wykonuje?

Polacy dostają więcej, dużo słyszałem takich opowieści, że się pracuje za dach nad głową i jedzenie, ale ja tego nie rozumiem, bo jeżeli nie chcesz to zmień pracę, albo wracaj na Ukrainę.

– Zadowolony był Pan z tej pracy?

No nie bardzo, bo płacili 9 złotych na godzinę. No, ale jak na pierwszy raz to do lepszej roboty nie mogłem znaleźć. (wywiad nr 2)

Dość często zdarzało się jednak sytuacje nieuczciwych praktyk, stosowanych przez pracodawców, np. w umowach podawana była inna kwota wynagrodzenia niż ta, którą w rzeczywistości otrzymywał pracownik:

Rozmawiałem z pracownikami z Ukrainy, którzy tłumaczyli mi, jak wygląda relacja pracodawca – pracownik, ja zarobiłem tyle a tyle, ale pracodawca mi zabrał ze 200 zł, bo pracodawca jeszcze musi za mnie podatki zapłacić. Z jego pensji zabrał mu na podatki. To jest oszustwo.

To może być ukryta opłata dla pośrednika. (panel I)

Na godzinę zarabiałam 11 zł na rękę, a na umowie było 14. (wywiad nr 4)

Można odnotować również przypadki, kiedy pracodawca nie wypłacał wynagrodzenia, pozostawiając pracowników bez środków do życia. Dramatyzm takich sytuacji opisuje poniższy przykład.

Ja na ulicy znalazłem dwóch Gruzinów na Alei Kwiatowej z walizkami. Poszedłem do nich, nie chcieli rozmawiać. Bardzo kiepsko mówili po rosyjsku. Pracowali w fabryce na nocnej zmianie dwa tygodnie i było im ciężko. Oni odeszli, nie dostali wypłaty. Byli bez pieniędzy, czekali aż ktoś z domu wyśle im pieniądze na powrót. Bali się rozmawiać, ale zabrałem ich na Turzyn, dałem jedzenie i nie wiedziałem, co dalej. Zabrałem ich do hotelu dla pracowników i mówię, że mogą tu spać, póki pieniędzy z domu nie dostaną, ale mówią, że mogą pomóc. Powiedziałem, że jeżeli chcą mogą posprzątać w hoteliku. Posprząkali i zaczęliśmy rozmawiać, czy mogą ich zatrudnić. Zrobiłem oświadczenie, dwa miesiące pracowali, kupiłem bilet powrotny, wrócili do domu. I piszą codziennie SMSy, że takiego człowieka to nigdy nie poznali. (panel II)

W zakresie wynagradzania pracowników zwracano również uwagę na wykorzystywanie przez agencję pracy zatrudnianych pracowników, poprzez ustalanie niskich stawek płac. Zdaniem badanych należałoby zadbać o większy nadzór Państwowej Inspekcji Pracy w tym obszarze.

Chciałem natomiast poruszyć problem tych płac za 5 czy 8 złotych, bo najczęściej robią agencje pośrednictwa, bo one same zarabiają na tym człowieku. Powinniśmy to kontrolować, jest Państwowa Inspekcja Pracy, ale zawsze kontroluje to tylko straż graniczna. Oni kontrolują, czy człowiek uczciwie pracuje, ale nikt nie kontroluje pracodawcy. (panel II)

Natomiast **w opiniach badanych warunki socjalne miejsca pracy oraz warunki bhp były porównywalne dla Polaków i imigrantów zarobkowych.** Jednak przytaczane były przykłady naruszeń przepisów bhp

a także złych warunków socjalnych. Pracodawcy z tego tytułu nie ponosili konsekwencji, a cudzoziemcom nie udzielano się właściwej pomocy.

U nas Ukrainiec w firmie miał wypadek. W tym przypadku przepisy bhp nie były spełnione, ale chłopak musiał wykonywać swoją pracę. Przyjechała karetka, policja i skończyło się tak, że chłopaka szef zwolnił z pracy. Nie dostał żadnego odszkodowania. (panel I)

Miałem wypadek, gdzie pomagałem jednemu pracownikowi fermy norek, chłopak odciął sobie palec, przyszedł bhp-owiec od pracodawcy, zrobił protokół, że nieuważna praca i czy dać odszkodowanie czy nie dać, że nieuważnie pracował, a to była dopiero druga godzina pracy. O co chodzi? Ano o to, bo to była tak naprawdę jego 10 godzina pracy, a miało być docelowo 15 godzin, a tego nikt nie kontroluje. (panel II)

Bo było często tak, że ludzie dzwonili i prosili, żeby ich wpuścili do toalety w trakcie wykonywania pracy, bo brygadzysta nie pozwalał im skorzystać, a warunki pracy były bardzo ciężkie, a ludzie pracowali ponad 20 godzin dziennie. Ludzie wracali, spali i znowu szli do pracy.
(wywiad nr 13)

Jeżeli chodzi o czas wykonywanej pracy, to dostrzec można następujące praktyki: **część cudzoziemców, zwłaszcza tych, którzy przyjechali na krótki okres do pracy w Polsce, decydowało się na wydłużenie czasu pracy, chcąc w ten sposób pozyskać jak największe środki finansowe.** Zdarzały się również przypadki wymuszania wydłużonego czasu pracy przez pracodawców. Problem ten odzwierciedlają poniższe przykłady:

Jak on pracuje od poniedziałku do soboty po kilkanaście godzin dziennie, a czasami w niedziele również, to on nie ma ochoty o godzinie 21 wychodzić z domu i gdzieś się tam z kimś spotykać.

Oni są ogromnie zapracowani, nawet poświęcić jajko na święto wielkanocne przyszli pod wieczór, bo wcześniej byli w pracy.

Pracodawca powinien rozumieć i mieć jakieś granice, ile jego pracownik pracuje, raz na jakiś czas można popracować więcej, ale nie przez cały czas. (panel II)

Sposób traktowania dobrze, nie mogę powiedzieć nic złego. Ja pracowałam jako kucharz, robiłam za trzy osoby, ale dostawałam stawkę jedną. Ja robiłam jedną pracę jako kucharz, później inną myłam naczynia. Pracowałam po 16 godzin. (wywiad nr 8)

Teraz pracuję w sklepie, ale za pierwszym razem jak byłam to sprzątałam. Teraz pracuję 8 godzin, wcześniej 10. (wywiad nr 4)

Pracuję od 8 do 12 godzin dziennie, tak średnio po 10. (wywiad nr 12)

Pomimo tak wielu przykładów naruszeń praw pracowniczych, część respondentów wyrażała bardzo pozytywne opinie na temat warunków płacowych, socjalnych, w zakresie przestrzegania przepisów bhp, traktowania pracowników przez pracodawców. Te **pozytywne oceny wykonywania pracy w Polsce wynikały także z konfrontacji ze wcześniejszymi doświadczeniami wynoszonymi z kraju pochodzenia.** Respondenci na ten temat wypowiadali się w następujący sposób:

(...) bo gdybym nie był fachowcem, to stawki byłyby inne. W tej firmie zaczynałem od 13 zł, prezes zobaczył, że pracuję i dostałem podwyżkę, a teraz już zarabiam pieniądze dla firmy.

(...) chciałbym, aby wszyscy Ukraińcy mieli takie warunki jak ja mam.

– A czy dostajecie ubrania do pracy?

Tak, wszystko co trzeba to jest. (wywiad nr 5)

850 dolarów na miesiąc w Polsce, na Ukrainie 350, ale pracowałem dużo więcej i ciężiej. 7 dni w tygodniu pracowałem, także pracy było dużo. Przyzwyczałem się, bo wszedłem w ten rytm pracy. W tym rytmie pracowałem od rana do wieczora 7 dni w tygodniu przez półtora roku. W ciągu trzech miesięcy może miałem tylko dwa dni wolnego od pracy, warunki były okropne.

– A jak jest teraz w Polsce?

Jak w sanatorium, pracuję od 7 rano do 18, a w soboty mniej.

– Na co wystarcza pensja, którą Pan tutaj zarabia, rozumiem, że Pan tutaj oszczędza.

Za 500 dolarów żyję. (wywiad nr 7)

Ja od 7 lat, co pół roku dostawałem podwyżkę, nie musiałem nigdzie chodzić, po prostu dostawałem. (wywiad nr 8)

A czy te zarobki, które Pan ma, starczą na przyzwoite życie?

Raczej tak. Wysyłam też pieniądze rodzinie na Ukrainie. (wywiad nr 9)

. Płaca nie jest dyskryminująca, patrzą jak robisz i sami dają podwyżki.

– A jak warunki bezpieczeństwa, higieny pracy?

Pracodawca zapewnia maski, ubiór, wszystko jest. (wywiad nr 11)

Tak, przyjechała dziewczyna jako nauczycielka na jeden miesiąc zobaczyć, jak tu jest. Ona się mnie spytała, czy ja zarabiam w tydzień tyle, co na Ukrainie w miesiąc. (wywiad nr 8)

3.5. Umiejętności zawodowe a charakter podejmowanej pracy

Cudzoziemcy, przyjeżdżający do naszego regionu w celu podjęcia pracy zarobkowej, posiadają różne przygotowanie zawodowe. **Na ogół jednak nie podejmują pracy zgodnie ze swoimi kwalifikacjami i, jak pokazują badania, większość nie poszukuje pracy w zawodzie, ponieważ towarzyszy im przekonanie, że podstawową barierą zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami jest nieznanomość języka polskiego.** Bardzo często ta grupa respondentów nie zakłada długiego pobytu w Polsce, nastawiona jest na szybkie zarobienie pieniędzy i powrót do swego kraju. Ponadto ich sytuacja życiowa zmusza do jak najszybszego podjęcia pracy, zatem korzystają z oferty pracy, która jest najszybciej i najłatwiej dostępna. Problem ten ilustrują poniższe wypowiedzi:

To jest znajomość języka, niestety powoduje to, że pracodawcy nie decydują się na zatrudnianie osób z Ukrainy. Czasami jest to długi proces, aby osiągnąć taki cel.

Ale są tacy, którym się udało.

Oczywiście, że tak.

Ci, którzy przyjeżdżają na pół roku i są wykwalifikowani nie szukają pracy w zawodzie, tylko chcą zarobić swoje i wrócić do siebie.

Oni się godzą na dwa etaty na 10 godzin, przyjeżdżają na zarobek, to tak jak my Polacy wyjeżdżamy za granicę np. do Niemiec. (panel II)

Jak przyjeżdżasz tutaj pierwszy raz, to pierwsze, co trzeba płacić za mieszkanie, a jak ja będę szukać pracy w zawodzie, to będę pracować tymczasowo i nie będę za dużo zarabiała. A żeby mieć kartę, to ja muszę mieć stałą wypłatę. (wywiad nr 10)

W swoich opiniach respondenci zwracali uwagę, że w wykonywaniu każdej pracy liczy się zaangażowanie, jakość wykonywanej pracy, a w mniejszym stopniu posiadane kwalifikacje. Zdaniem badanych, **pracodawcy dostrzegali zaangażowanie w pracy cudzoziemców, wielu z nich ten fakt docenia i uważali, że efektywność wykonywanej pracy przez cudzoziemców była lepsza od efektywności pracy Polaków.**

Ja jestem pomocnikiem budowlanym, pomagam majstrom. Patrzy na zaangażowanie, a nie kwalifikacje.

Trochę więcej Ukraińiec robi w pracy niż Polak. Polak trochę mniej. (wywiad nr 2)

Na regionalnym rynku pracy istnieje zapotrzebowanie na pracowników posiadających wysokie kwalifikacje w niektórych dziedzinach. Brak pracowników o określonych kwalifikacjach zmusza pracodawców do organizowania wszelkiego rodzaju szkoleń, celem których jest zdobywanie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

W szkoleniach tych uczestniczyli również cudzoziemcy, których pracodawca zobowiązywał wówczas do pracy przez określony czas. Taką sytuację ilustruje poniższa wypowiedź:

U nas w firmie jest szkółka spawaczy, dużo osób z Ukrainy przyjeżdża, szczególnie młodzi chłopcy po 18 lat, którzy w zasadzie nigdzie nie pracowali i spawać nie potrafią, no to są szkoły przez chyba 3 miesiące biorą udział w szkoleniach i zostają zatrudnieni na najniższą stawkę w tym czasie. Po trzech miesiącach chodzą i się uczą, mają najniższą pensję i po kursie, gdy zdadzą egzamin to pracodawca podpisuje z nimi umowę na trzy lata. Przez ten okres nie może się zwolnić, bo będzie musiał zapłacić karę. Z drugiej strony otrzymują darmowe kursy, gdzie wszystkiego się nauczą i moim zdaniem to jest dobre rozwiązanie. Przez takie trzy lata chłopak nauczy się dobrze spawać. (panel I)

Zdarzały się również sytuacje, że do naszego regionu przyjeżdżały osoby nieposiadające żadnych umiejętności, często też o roszczeniowych postawach wobec pracodawcy oraz zachowaniach

niezgodnych z przyjętymi normami życia społecznego. Takim osobom szczególnie trudno jest zaadaptować się do życia i pracy w Polsce. Ilustracją takich sytuacji jest poniższy przykład.

Tak samo Ormianie, zrobiłem wizję i przyjechało 15 osób tu do pracy. Nic nie umieli, zapłaciłem karę prawie 3 tysiące, bo rozwalili. Zapłaciłem 400 euro na bilety na przyjazd. Chciałem kupić odzież roboczą używaną, nie pasowało im, kupiłem nową. I bilet powrotny też im kupiłem i znowu 400 euro.

Ja myślę, że takich przypadków jest mnóstwo, bo ludzie są różni. (panel II)

3.6. Stosunki międzyludzkie w miejscu pracy

Przedmiotem badań była również jakość relacji społecznych w miejscu pracy. Wzajemne relacje między pracodawcami a pracownikami oraz między pracownikami były przez respondentów oceniane na ogół pozytywnie. **Respondenci spotykali się z równym traktowaniem w miejscu pracy, życzliwością i pomocą w rozwiązywaniu problemów nie tylko zawodowych, ale również życiowych.** Na temat ten badani wypowiadali się w następujący sposób.

Ale prezes jest bardzo dobry, zapytał, czy potrzebuję samochód, powiedziałem że nie, mimo to dał mi kluczyki, abym miał czym dojeżdżać do pracy. Dzięki temu mam więcej czasu na odpoczynek, bo dojazd zajmuje mi teraz 15 minut, a wcześniej bez samochodu była to godzina. Ja widzę jak to teraz jest, jak Ukraińcy przyjeżdżają, a jak było.

A jak było?

Ja bym chciał, żeby na Ukrainie było tak jak jest teraz w Polsce. Pierwszy raz tu byłem w 1992 roku. (wywiad nr 5)

U mnie w pracy w restauracji zgłasza się pracodawcy, gdy jest coś nie tak. Wszystko można mu powiedzieć, co jest potrzebne bądź jest coś nie tak. (panel I)

Mój kierownik jest bardzo grzeczny i miły dla wszystkich. Nie mam co na nich narzekać, bo jest wszystko w porządku. (wywiad nr 4)

Mi pomagają wytłumaczyć wszystko koledzy z pracy, czyli też Polacy. (wywiad nr 2)

Pozytywne relacje przekładały się niekiedy na więzi bardzo osobiste między pracownikami i przenosiły się na życie prywatne.

Ja (...) mam kolegę w pracy (Polaka) jest ode mnie 15 lat młodszy, ja dla niego wszystko zrobię, on dla mnie też. A znamy się już 5 lat.

Niestety przytaczane były również przykłady dyskryminowania, braku akceptacji, nierównego traktowania cudzoziemców w miejscu pracy. Sytuacje takie dotyczyły zarówno relacji pracodawca – pracownik jak i relacji między pracownikami.

U nas był taki przypadek, że stoi dwóch Polaków i dwóch Ukraińców stoi i kierownik zobaczył i Ukraińcom kazał pracować, a Polacy stali dalej, bo Ukrainiec nie ma prawa chwili odpocząć. Ja 7 lat pracuję dla jednej i tej samej firmy i jak będę stał ja i Polak, to ja i tak będę miał gorzej, chociaż Polak pracuje dopiero 2 lata, a ja 7.

Jak oceniacie Państwo, czy to jest takie traktowanie przez pracodawcę, czy również przez kolegów pracowników?

I to, i to.

Przychodzi majster to Ukraińcowi zawsze coś powie, a Polakowi coś powie i chwilę pogada.

Może w innych krajach tak traktują Polaków. Może trzeba pojechać do Niemiec?

Mój mąż pracuje od 11 lat w Norwegii i nigdy nie mówił, że Norwegowie traktują go inaczej niż swoich rodaków, ale to jest inna kultura. (panel I)

Było głośno o tym, że kolorem odzieży firma wyróżniała Polaków i obcokrajowców. (wywiad nr 13)

Wśród pracodawców mam takie znajomości, że Polacy nie chcą pójść do pracy tam, gdzie pracują Ukraińcy i unikają takiego środowiska.

Bo Ukraińcy pracują efektywniej, bardziej się starają, a to nie podoba się Polakom. (panel I)

Koleżankę to miałam jedną z pierwszego dnia, a tak to wszyscy po prostu wiedzieli co ja jestem, jak była Wigilia to ja siedziałam sama, nikt ze mną nie chciał. (wywiad nr 10)

Ja to zawsze mówię są ludzie i są parapety.

Moim zdaniem, a jestem tu już 8 lat, relacje między Polakiem a Ukraińcem pogorszyły się dlatego, że nas jest tutaj dużo więcej. Bo jeszcze trzy lata temu to było tutaj fajnie, był spokój. (panel I)

Jest różnie, są tacy, którzy pogadają, a są też tacy, którzy wiemy, że nas nie lubią. Także nie można powiedzieć, że wszyscy są do nas nastawieni wrogo. Jest różnie, zależy od człowieka. (wywiad nr 2)

Niektóre przypadki dyskryminacji w miejscu pracy wiązały się z mobbingiem, zastraszaniem, brakiem możliwości upominania się o swoje prawa – co było efektem zależności ekonomicznej, od pracodawcy. Zdaniem ekspertów zbyt mało jest instytucji wspierających, pomagających pracownikom w takich sytuacjach. Mimo działań instytucji kontrolujących często pracodawcy pozostawali bezkarni.

Proszę mi uwierzyć, ukraińscy pracownicy mieli zakaz rozmawiania z kimkolwiek, się po prostu bali. My poświęciliśmy swój czas, ale niestety nie było szans na jakąkolwiek rozmowę.

To jest prawda, ja słyszałem o sytuacji, w której warunkiem otrzymania pracy był brak komunikowania się i brak walczenia o swoje prawa, niemożliwość uczestnictwa w żadnych związkach zawodowych.

Może należy stworzyć instytucję, do której oni nie będą bali się pójść.

Jest mnóstwo instytucji kontrolujących, a nie ma pomagających. (panel II)

3.7. Plany zawodowe

Przedmiotem zainteresowania badawczego były również plany zawodowe respondentów. W postępowaniu badawczym chodziło o uzyskanie odpowiedzi na pytanie – czy praca w naszym regionie jest przez badanych traktowana w kategoriach pracy tymczasowej, czy planują powrót do swojego kraju, czy też planują dalszą migrację zarobkową? Ta ostatnia ewentualność jest szczególnie istotna w kontekście zapowiadanego otwarcia niemieckiego rynku pracy dla obywateli Ukrainy. Sytuacja ta niepokoi wielu pracodawców w naszym regionie, zwłaszcza tych, których funkcjonowanie firm w dużej mierze zależy od pracy cudzoziemców.

Plany zawodowe respondentów były zróżnicowane. Znaczna część osób (w opiniach respondentów około 50%) chciałaby pozostać w naszym regionie. Swoją decyzję w tym zakresie uzależniali od możliwości wykonywania pracy, uproszczenia procedur w pozyskiwaniu zgody na pobyt, stworzenia warunków życia dla rodziny.

W ostatnich latach przyjeżdżają tutaj, aby zostać. Młodzi, nawet ludzie po 40. planują tutaj zostać. Powiem tak, gdyby na Ukrainie były lepsze warunki, to chciałbym wrócić.

Im dłużej tutaj jesteśmy, tym człowiek bardziej się przyzwyczaja, dzieci również nie chcą wracać. (panel II)

Coraz więcej ludzi decyduje się na przyjazd i sprowadzenie rodzin, ci, którzy zostają na stałe to są tacy, którzy byli kilka razy na ten krótki pobyt, zobaczyli, jak jest i stwierdzili, że im się bardziej widzi żyć tu i związać się z pracodawcą na stałe, bo jednak praca jest bardzo ważnym punktem i ilość tej pracy. (...) mieszkają tutaj 7-10 lat, którzy zaciągali kredyty na mieszkania, mają stałe karty pobytu, także duża część chciałaby osiedlić się w naszym kraju, ale to w dużej mierze zależy od stosunku z pracodawcą i od formalności jak szybko uda się wszystko załatwić. (panel II)

Atutem dodatkowym w podejmowaniu decyzji o pozostaniu w naszym regionie była bliskość kulturowa, mniejsza bariera językowa oraz w pewnym stopniu oswojenie się z szeroko rozumianymi warunkami życia w regionie.

A jak Pan to widzi, te otwarcie granic niemieckich?

No Niemcy chcą, ale jak będzie, to nie wiem.

A gdyby była taka możliwość, to pojedzie Pan?

Nie pojedę.

Bo?

Bo nie chcę. Ja w następnym roku, jeżeli nie zmienią się przepisy, dostanę na stały pobyt tutaj, więc nie ma sensu latać tam.

Nie myśli Pan o powrocie na Ukrainę?

Nie. Tam nie ma co robić. (wywiad nr 9)

Nie myślałam o wyjeździe, nie znam języka, polski język jest podobny do ukraińskiego. (wywiad nr 10)

Później będę myślał, ale tam będzie ciężiej, bo jednak Polska jest podobna do Ukrainy, a Niemcy nie. (wywiad nr 2)

W świetle powyższego eksperci biorący udział w badaniu postulowali podjęcie działań w regionie, ułatwiających funkcjonowanie cudzoziemców w obszarach życia zawodowego, rodzinnego, społecznego. **Zdaniem badanych realizacja przyjaznej imigrantom polityki będzie miała pozytywny wpływ na decyzje o pozostaniu w naszym regionie, a zatem pozytywny wpływ na regionalny rynek pracy.** Jednym z takich postulatów (w związku z dużą ilością osób pracujących nielegalnie) była legalizacja ich pobytu – mimo świadomości, że realizacja tego zadania nie zależy od władz w regionie. Zwracano uwagę, że takie rozwiązania są stosowane w innych krajach.

Jeżeli chodzi o tych naszych migrantów, nie można ich nie docenić. Musimy mieć świadomość, że im lepiej, milej, bezpieczniej będzie się im żyło, to oni będą chcieli tu zostać. Mamy pewną przewagę nad Niemcami, bo mamy wspólne elementy kultury, mniejsza bariera językowa, bo łatwiej się dogadać. Tylko musimy nad tym pracować, żeby oni się czuli tutaj jak u siebie w domu i myślę, że jeśli te badania pomogą, aby utrzymać chociaż część tych pracowników. Natomiast jeśli będzie tak jak do tej pory, to to euro ich przekona. (panel II)

Wiem, że w Czechach jest legalizacja takich osób, po prostu państwo przeprowadza legalizację co jakiś czas. Wtedy bardzo duża ilość ludzi się ujawnia, która ma nieważne papiery itp. (panel II)

Część respondentów bierze pod uwagę możliwość wyjazdu do pracy, do Niemiec. Ewentualność taka byłaby możliwa, mimo dostrzegania barier kulturowych, językowych. W takich przypadkach najistotniejszymi argumentami były względy finansowe:

Jak tam będą lepiej płacić, to Ukraińcy pojadą.

Pojedziemy tam, będziemy się uczyć języka i pojedziemy. (panel II)

Trzeba się uczyć języka. Polacy uciekają do Niemiec, my też musimy tam uciekać. (panel I)

Tak, jeżeli się otworzy rynek niemiecki, to oni zarobią więcej i pojadą, pamiętajmy. (panel II)

Osoby będą chciały na pewno pracować tam, ale nie sądzę, żeby byli w stanie sprostać tamtejszym wymaganiom. Nie ma się co oszukiwać, nie każdy podejmie się tam pracy, ale na pewno będą chcieli. Dużo cudzoziemców pracuje w Niemczech nielegalnie chociaż w Polsce też nie zawsze pracują legalnie. (wywiad nr 13)

3.8. Warunki życia imigrantów zarobkowych

Przedmiotem przeprowadzonych badań były również opinie respondentów na temat warunków życia w naszym regionie. Badani, w ocenie warunków życia, wyrażali opinie na temat sytuacji mieszkaniowej, dostępu do usług – w tym służby zdrowia, edukacji dzieci, pomocy społecznej. Analizie zostały również poddane koszty utrzymania, stosunek Polaków do cudzoziemców w codziennych relacjach. Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że **ogólna ocena warunków życia w regionie jest pozytywna, szczególnie widoczne jest to w dokonywanych porównaniach warunków życia w Polsce i w krajach pochodzenia imigrantów**. Porównania m.in. dotyczyły cen żywności, towarów codziennego użytku, a także poziomu życia w stosunku do krajów pochodzenia. Odzwierciedleniem tych powszechnych opinii są poniższe wypowiedzi.

W Polsce się żyje lepiej. Tu nie muszę myśleć idąc do sklepu co mam kupić, kupuję to co chcę, bo mnie stać. Na Ukrainie tak nie ma. Nie było i nie jest. Tam nawet średnia klasa ma ciężko. Nie mówię już nawet o niższej. Tu nie muszę odmawiać dzieciom w sklepie, jeżeli coś chcą. (wywiad nr 19)

Tutaj mamy lepsze jedzenie niż na Ukrainie. Na Ukrainie wyżywienie jest strasznie drogie w Polsce jest relatywnie tanio, a jedzenie jest dobrej jakości, więc można sobie pozwolić na te rzeczy, na które nie można na Ukrainie. (wywiad nr 20)

Za 50 złotych mogę sobie zrobić zakupy na tydzień, że lodówka mi się nie zamyka. (wywiad nr 19)

Ceny są takie same a na Ukrainie wypłata może być 4 razy mniejsza. Tam wypłata to średnio 150 dolarów, a tu można zarobić 800-1000 dolarów. A ceny są takie same. (wywiad nr 15)

Na co wystarcza pensja zarobiona w Polsce?

W Polsce na wynajem mieszkania i produkty, jedna pensja na mieszkanie, druga na życie. Jak się mieszka z rodziną to można spokojnie żyć, a samemu to ciężko zrobić wszystkie opłaty. (wywiad nr 17)

Warunki życia imigrantów są zróżnicowane, zależą od rodzaju wykonywanej pracy, posiadanych kwalifikacji, długości pobytu w Polsce, sytuacji rodzinnej itp. Opinie respondentów na temat ogólnych warunków życia są zróżnicowane. Obok tych pozytywnych ocen pojawiają się też oceny negatywne.

Podatek zapłacisz, mieszkanie też i na jedzenie byle co zostaje. (wywiad nr 7)

Polska postrzegana jest jako kraj demokratyczny, wolny, a Polacy w większości jako osoby przyjazne, życzliwie ustosunkowane do cudzoziemców. Docenia się także ład społeczny, bezpieczeństwo, dobrą infrastrukturę.

W tym kraju czuję się bardzo dobrze, bo w Polsce jest się wolnym człowiekiem, w przeciwieństwie do Białorusi. (wywiad nr 3)

Dobrze, spokojnie, nikt nie obraża, można swobodnie chodzić. (wywiad nr 2)

Porządek, zarobki w porównaniu z Ukrainą, wszystko jest poukładane, linie tramwajowe bez zatorów, opóźnień. Na Ukrainie tego nie ma. (wywiad nr 18)

No mówią zawsze, że jest okej, że jesteśmy fajni. Wypowiadają się o nas pozytywnie. (wywiad nr 21)

Nie miałem nigdy problemu z tym, że pochodzę z Ukrainy. Klienci, kiedy słyszą, że nie jestem Polakiem, pytają, skąd pochodzę, jak mówię, że ze Lwowa, to często mówią, że tam byli i mili są.

Natomiast **negatywne oceny dotyczą funkcjonowania instytucji**. Zwracano przede wszystkim uwagę na wspomnianą już przewlekłość procedur, związanych z formalizacją pobytu w Polsce, a także z załatwianiem innych, urzędowych spraw.

Biurokracja, żeby coś załatwić trzeba długo czekać w urzędach, przychodniach czy gdziekolwiek.

3.9. Warunki mieszkaniowe

Rynek mieszkaniowy w naszym regionie postrzegany jest jako dający szeroki wachlarz możliwości wynajmu. **Warunki mieszkaniowe badanych są zróżnicowane i w głównej mierze zależne od planowanego okresu pobytu w regionie.** Osoby przyjeżdżające na krótki okres poszukują jak najtańszego zakwaterowania, godząc się często na wyjątkowo ich niski standard mieszkania.

Pracodawca nie ma obowiązku zapewnić pracownikom spania, więc często jest tak, że nieopodal budowy mieszkają w tragicznych warunkach. (wywiad nr 17)

Jeżeli człowiek przyjechał zarobić, to jest zmuszony wynająć tanio i skromnie, bo nie będzie wydawał pół pensji na mieszkanie, a jak ktoś przyjeżdża na stałe, to starają się zjednoczyć ze znajomymi i razem wynająć sobie całe mieszkanie. (wywiad nr 23)

Jak ja szukałam dla chłopaka z Ukrainy mieszkania, a on przyjeżdżał tylko, żeby zarobić i wrócić, to właśnie on chciał, żeby było jak najtaniej. Wolał 4-osobowy pokój w akademiku niż 2-osobowy, bo był droższy. Ten tańszy kosztował 13 zł na dobę. (wywiad nr 12)

Mieszkają po 25 osób w jednym mieszkaniu z łózkami piętrowymi. (wywiad nr 3)

Mieszkają w takich warunkach, że normalni ludzie mieszkają we dwójkę, a Ukraińcy mieszkają po 10 osób. Zużycie mediów, mieszkania, wiadomo, jak mieszka w jednym czasie tyle ludzi to wszystko się szybciej niszczy. (wywiad nr 8)

Zazwyczaj takie osoby wynajmują pokoje, nawet w akademikach albo w domu dla pracowników przy ulicy Dworcowej 2. Tam są według mnie koszmarnie warunki, bo na piętrze jest jedna toaleta, kuchnia i prysznice dla wszystkich. W tych czasach jednak nie jest to fajne, a ceny za pokoje wcale nie są małe. Za dwuosobowy pokój moja znajoma płaciła 400 zł.

400 zł od osoby to jest sporo. (panel I)

Jak wynika z wypowiedzi respondentów, problemem jest nie tylko niski standard, ale również przepełnienie mieszkań. W niektórych przypadkach w jednym mieszkaniu zakwaterowanych było 25 osób, które spały w łózkach piętrowych.

Niekiedy zakwaterowanie zapewnia pracodawca. W takich przypadkach wynagrodzenie cudzoziemców pomniejszane jest zazwyczaj o koszty mieszkania.

Mi pracodawca zapewnia. Mieszkamy w pokojach po dwie osoby, jest łazienka i kuchnia.

A ile na godzinę Ci płaci?

14 zł.

No to on pokrywa swoje koszty. (panel I)

Problemem podnoszonym przez respondentów była niechęć Polaków do wynajmowania mieszkań imigrantom zarobkowym. Wskazywano również na trudności z uzyskaniem zgody wynajmujących mieszkania na zameldowanie cudzoziemców, co prowadziło niekiedy do sytuacji, które badani opisują w następujący sposób:

U mnie ... jest zameldowanych 40 osób, bo potrzebują.

... ja też staram się im pomagać, niektórych Ukraińców zameldowałam u siebie w mieszkaniu, żeby mogli dostać kartę. (panel II)

Bariery te są konsekwencją funkcjonowania stereotypów w postrzeganiu osób przyjeżdżających zza granicy wschodniej. Często osobom tym przypisuje się brak kultury osobistej, brak przestrzegania norm współżycia społecznego. Niestety, stereotypy te utrwalają przypadki osób, które swoim zachowaniem je potwierdzają. Respondenci podkreślali, że sytuacje takie są konsekwencją tak dużego w ostatnim okresie napływu imigrantów, wśród których zdarzają się osoby o niskiej kulturze osobistej.

Jeśli chodzi o mieszkania to jest dość skomplikowane, wynajmujący mieszkania nie godzą się na wynajmowanie mieszkań obcokrajowcom. To dotyczy 60% właścicieli nie godzi się na tego typu wynajmy. Rozwiązaniem jest wynajmowanie mieszkań przez pracodawców, ale z tymi warunkami wtedy jest bardzo różnie, spotkałem się z sytuacją, gdzie w pokoju 4-5 mężczyzn mieszkało. (wywiad nr 8)

Problem jest taki, że dogaduje się przez telefon, gdy dochodzi do spotkania i jest mowa o tym, że mieszkanie chcą wynająć Ukraińcy, to jest odmowa.

Tak, nie są chętni do wynajęcia nam mieszkań. (panel I)

Trudne, szukałem sam mieszkania, na początku dwa miesiące mieszkałem u brata, a z wynajmem trudno, bo jak słyszeli, że Ukrainiec to odmowa. Bo pierwsi, którzy tu przyjechali to byli świnie. I tak się przyjęło, że tacy jesteśmy. (wywiad nr 9)

Jest bardzo duży problem, żeby mieszkania wynajmować cudzoziemcom, nie tylko Ukraińcom, ale innym obcokrajowcom. (panel I)

I oni mówią, że niektórzy przyjadą to piją, palą i oni by myśleli, że taka jest Ukraina. Wcześniej tego nie było, a teraz jadę tramwajem... i martwi mnie to, że jak Ukrainiec się źle zachowuje czy w tramwaju, czy w pracy, to przykro mi, bo nie umięją docenić, że ktoś im załatwił tu pracę. (wywiad nr 9)

Tak, pamiętam te czasy, kiedy przyjechałem w 2014, to zobaczyłem inną Polskę. I pomyślałem, jakby tu się dobrze żyło. Jeszcze trzy lata temu było inaczej, nie było dużo Ukraińców, wszyscy tu przyjeżdżają, chcą zarobić pieniądze. Jedni wiedzą, że trzeba pracować, żeby zarobić, ale są

też tacy, którym się pracować nie chce. Chłopaki w firmie mówią mi „Igorze, my po Tobie widzimy jaka jest Ukraina”. (wywiad nr 5)

W badaniach odnajdujemy przykłady pomocy udzielanej przez Polaków imigrantom, będącym w trudnym położeniu – np. odnajmowanie mieszkań bezpłatnie lub za niewielkie kwoty, pokrywające jedynie koszty mediów.

Teraz jest ciężko przez tą sytuację z mężem, to mieszkanie, w którym mieszkam to Polak jest dla nas dobry, my płacimy niedużo, raczej tylko za wodę, gaz itp.

Nieco inaczej wygląda problem mieszkaniowy imigrantów, którzy podjęli decyzję o pozostaniu w naszym regionie na stałe. Ta grupa respondentów na ogół sprowadza swoje rodziny i wynajmuje mieszkanie. Z upływem czasu często podejmują decyzję o zakupie mieszkania. Realizacja tych zamiarów – jak wskazują badani – jest trudna z dwóch powodów. Po pierwsze banki niechętnie udzielają kredytów, po drugie wymagana jest zgoda Ministerstwa Obrony z uwagi na przygraniczne położenie regionu. Świadczą o tym przytaczane przez respondentów przykłady.

Proszę pamiętać, że Szczecin jest na tyle specyficzne, że jest to miasto przygraniczne i żeby kupić mieszkanie musimy uzyskać pozwolenie z Ministerstwa Obrony i takie pozwolenie kosztuje około 3 tysiące od osoby i trzeba czekać około 1,5 roku. Przy czym możesz za to zapłacić, a oni mogą po prostu odmówić bez podania przyczyny i pieniądze przepadają. (panel I)

Kupowaliśmy większe mieszkanie, ja wtedy byłam na karcie czasowego pobytu, to wtedy bank zażądał od nas rozdzielności majątkowej, żeby nie daj Boże, żonie z obcego kraju nie dostało się kawałeczka mieszkania i przez to ponieśliśmy większe koszty, bo umowę trzeba było napisać o rozdzielności. To były nieludzkie, niemoralne i nieetyczne praktyki. Czułam się wtedy bardzo pokrzywdzona. Było mi strasznie przykro, ale przeżyłam to, a to było strasznie krzywdzące. (panel I)

3.10. Edukacja dzieci

W zakresie dostępu do edukacji, jak i też samego procesu nauczania, a także traktowania dzieci imigrantów przez nauczycieli i rówieśników, nie wyrażano negatywnych opinii. Badani wskazywali, że nie ma trudności z przyjęciem dzieci do szkół, dzieci w szkole są akceptowane. Jedynie w okresie wczesnej adaptacji pojawiają się problemy, później dzieci radzą sobie z realizacją programu nauczania oraz w relacjach z innymi uczniami. Dzieci mają możliwość uczestniczenia w dodatkowych zajęciach z języka polskiego. Sporadyczne są przykłady niewłaściwego traktowania dzieci.

I jak wyglądał proces zapisania dziecka do szkoły?

Poszedłem do dyrektora i tyle. (panel I)

W szkole dzieci nie mają problemów, są dobrze traktowane.

Ja bardzo dobrze oceniam traktowanie dziecka w szkole, i rodzice i dzieci są zadowolone. Nie słyszałem od innych Ukraińców, żeby ich dzieci były źle traktowane w szkole.

U nas w szkole jest dodatkowy język polski. (panel I)

Dużo znajomych pyta, jak w szkole dziecko sobie radzi, bo chcą przyjechać i się martwi. To im mówię, żeby się martwili o siebie, bo dzieci to problemów nie mają z językiem jak są małe. (wywiad nr 19)

Do czwartej u nas wszystkie dzieci obcokrajowców mają język polski i nie są to tylko dzieci z Ukrainy, są to na przykład też dzieci z Wietnamu, nie ma różnicy, która to klasa, co roku odbywają się te zajęcia. Oczywiście zajęcia te się odbywają, jeżeli rodzice i dzieci tego chcą. (wywiad nr 8)

Szkoła, szarpanie dzieci w szkole, dzieci przenoszą na stosunki między sobą wyniesione z domu, w domu się źle mówi o Ukraińcach, to dzieci to podtapują i później się znęcają. Pierwszą barierą i najważniejszą jest język. (panel II)

Postulatem zgłaszanym przez respondentów jest wprowadzenie na świadectwie szkolnym oceny z języka ukraińskiego. Problem ten zgłaszany był w odniesieniu do imigrantów pochodzenia ukraińskiego, którzy stanowią zdecydowaną większość osób przybywających do województwa zachodniopomorskiego.

(...) możliwości uczenia się języka ukraińskiego. Jeśli dziecko cudzoziemca przychodzi do nas do punktu nauczania ukraińskiego, to on się uczy nielegalnie, z dobrej woli. Nie można tego uznać na świadectwie. Bo prawnie nie ma podstawy.

Dlaczego nie wynika, moja córka maturę z ukraińskiego pisała w Białym Borze.

Ale uczyła się w szkole państwowej.

Wracając do prawa, moja siostra mieszka w Kijowie, jej dzieci urodziły się w Polsce, mieszkają w Kijowie i chodzą na lekcje polskiego i tam miały na Ukrainie wpisany polski na świadectwie. (panel II)

3.11. Dostęp do służby zdrowia

Dostępność do służby zdrowia warunkowana jest odprowadzaniem składek na ubezpieczenie zdrowotne. **Znaczna część imigrantów zarobkowych pracuje nielegalnie, co zazwyczaj oznacza, że pracodawca nie odprowadza składek na ubezpieczenie zdrowotne. Pracownicy na ogół nie ubezpieczają się prywatnie.** Konsekwencją tego jest brak możliwości korzystania z usług publicznej służby zdrowia.

Nie mam żadnego ubezpieczenia (...) ale jak jestem chora, to pracodawca mnie puszcza do domu. Jakby coś poważniejszego, to miałabym kłopot. (wywiad nr 8)

Nie byłem ani razu u lekarza, bo nie lubię chodzić. Nie wiem, czy dostęp jest dobry czy nie. Dużo ludzi pracuje na czarno i wtedy jest problem, bo nie są ubezpieczeni. (wywiad nr 5)

A proszę określić warunki życia Pana w Polsce. Jak wygląda sytuacja ze służbą zdrowia?

No tego nie wiem jakbym zachorował, bo nie jestem ubezpieczony. (wywiad nr 22)

Badani zwracali również uwagę na nieuczciwe praktyki, stosowane przez niektórych pracodawców, którzy -mimo zalegalizowanego zatrudnienia- nie odprowadzali składek na ubezpieczenie zdrowotne, w rezultacie pracownicy nie mogli uzyskać pomocy medycznej.

Poznałem taką kobietę, która pracowała legalnie, dostawała wszystkie papiery od pracodawcy, wypłaty udokumentowane itp. Któregoś razu udała się do lekarza, okazało się, że wszystkie dokumenty przygotowywane były przez pracodawcę w domu. (panel II)

Mam kilka znajomych kobiet ciężarnych tutaj w Polsce, co okazało się, że mają problem z zarejestrowaniem się do lekarza, aby w przyszłości mieć opiekę lekarską. Niby była zatrudniona legalnie, a z tego wynika, że jednak nie i za poród będzie musiała zapłacić z własnej kieszeni. (panel II)

W relacjach lekarz – pacjent odnajdujemy przykłady dobrych praktyk. Lekarze wykazywali duże zrozumienie i udzielali pomocy także w sytuacjach problemów komunikowania się w języku polskim.

Tak, lekarz zawsze wszystko wytłumaczy co i jak, bez problemu. (wywiad nr 24)

W ocenie dostępu do usług medycznych krytyczne uwagi dotyczyły ograniczonego dostępu do pomocy specjalistycznej oraz długich kolejek oczekiwania na wizytę u lekarza.

Teraz, jak jestem w ciąży, to trochę łatwiej, bo nie muszę stać w kolejkach, ale wcześniej to było ciężko. Doktorzy okej, ale kolejki makabryczne. (wywiad nr 10)

A jak ocenia Pan dostęp do służby zdrowia?

Byłe jaki.

Czyli na Białorusi jest lepiej w tej kwestii?

O wiele lepiej. Tutaj na przykład zapisując się do okulisty wizyta jest dopiero za 4 miesiące, na Białorusi na następny dzień. (wywiad nr 1)

3.12. Korzystanie z usług pomocy społecznej

Z usług instytucji pomocy społecznej mogą korzystać osoby, które znajdują się w trudnym położeniu i mają uregulowany status imigranta. Osoby te na ogół nie mają trudności z uzyskaniem świadczeń.

Tak, już dostaliśmy te 300+.

My też dostaliśmy 300 zł na szkolenia i żywność.

Mamy też 500+. (panel I)

Osoby mające trudności z załatwianiem formalności, które są niezbędne do zalegalizowania pobytu w Polsce (między innymi ze względu na długotrwałość niektórych procedur), przez co mają nieuregulowany status, nie mogą więc korzystać ze wsparcia systemu pomocy społecznej. W efekcie czego znajdują się w wyjątkowo trudnej sytuacji.

Z 500+ mieliśmy problem, za pierwszym razem się nie udało, napisali mi list, w którym mój mąż powinien donieść dokumenty, że pracuje, a on nie może, bo straż go zabierze, bo nie ma karty, miał odmowę. W Warszawie zostały wszystkie dokumenty niedokończone. Straż graniczna powiedziała, że mamy napisać odwołanie i czekać rok. A kto będzie czekać. Ojciec musi wyjechać, dziecko póki co jest małe, ale będę musiała wrócić do pracy, kto będzie się dzieckiem opiekować, a mąż ma wyjechać, to zostanę sama. (wywiad nr 10)

PODSUMOWANIE

Zgodnie z ustawą z dnia 12 grudnia 2013 roku o cudzoziemcach (Dz. U. 2018, poz. 2094) cudzoziemcem jest osoba nie posiadająca polskiego obywatelstwa. Może ona ubiegać się o zezwolenie na pobyt czasowy, pobyt stały i pobyt rezydenta długoterminowego. Cudzoziemcowi na terenie Polski może być także udzielona zgoda na pobyt ze względów humanitarnych lub zgoda na pobyt tolerowany.

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego w Polsce przebywało 325 217 cudzoziemców posiadających ważne dokumenty potwierdzające ich prawo pobytu w naszym państwie (stan na 1 stycznia 2018r.). Na 325 217 cudzoziemców przebywających w Polsce, na podstawie różnego rodzaju zezwoleń, najwięcej było Ukraińców (145 252 – 44,6%). Swój pobyt w naszym państwie zalegalizowali oni przede wszystkim na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy (76% - 100 626) i pobyt stały (20,6% - 29 969). Poza Ukraińcami ważne dokumenty potwierdzające prawo pobytu w Polsce posiadali najczęściej Niemcy (22 157 zezwoleń), Białorusini (15 339), Wietnamczycy (11 718) i Rosjanie (11 415).

Po modyfikacjach prawnych w ostatnim czasie zatrudnienie cudzoziemców odbywa się na podstawie: zezwoleń na pracę wydawanych przez wojewodów, zezwoleń na pracę sezonową wydawanych przez starostów w powiatowych urzędach pracy i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, składanych przez pracodawcę w powiatowym urzędzie pracy.

W naszym regionie przybywa pracowników - cudzoziemców. W roku 2017 w powiatowych urzędach pracy na obszarze województwa zachodniopomorskiego pracodawcy złożyli łącznie 70 478 oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom, tj. 14 874 więcej niż rok wcześniej i 52 150 więcej niż dwa lata wstecz. W 2017 roku wydano pozwoleń na pracę 9772 w województwie zachodniopomorskim, tj. o 5562 więcej niż rok wcześniej i o 8750 więcej, w porównaniu do roku 2015. W latach 2015 – 2017 w województwie zachodniopomorskim nastąpił ponad dziewięciokrotny wzrost wydanych zezwoleń na pracę dla cudzoziemców i prawie czterokrotny wzrost złożonych przez pracodawców oświadczeń o zamiarze powierzenia im pracy. Należy jednak zwrócić uwagę, że Polska, ale także nasz region, nie wykorzystuje optymalnie kapitału ludzkiego napływającego za pracę. Zwłaszcza Ukraińcy pracują na stanowiskach często poniżej swoich kwalifikacji. Analiza zachodniopomorskiego rynku pracy wykazała jego podział na specjalistyczny („atrakcyjny”) i prosty („nieatrakcyjny”). W regionie istnieje nadpodaż wysoko wykwalifikowanych specjalistów, a deficytowymi zawodami, są te w których nie są wymagane specjalistyczne umiejętności i wiedza. Przedstawioną powyżej lukę na rynku pracy wypełniają cudzoziemcy.

Skala imigracji jest duża, w związku z procedurą uproszczoną – duża jest także, choć trudna do zidentyfikowana skala nielegalnego zatrudnienia. Zwracamy uwagę, że praca w szarej strefie imigrantów obejmuje faktycznie trzy odmienne sytuacje: (1) Praca nielegalna związana z planowanym krótkim

pobytem imigrantów i chęcią ponoszenia jak najmniejszych kosztów przez pracowników (niepłacenie podatków); (2) Praca nielegalna związana z nieuczciwymi praktykami pracodawców – związanymi z chęcią oszczędności kosztów i ograniczenia formalności po stronie pracodawców; (3) Praca nielegalna, związana z niedopełnieniem lub niepodjęciem formalnych procedur związanych głównie z legalizacją pobytu.

Dane statystyczne gromadzone przez instytucje publiczne nie pozwalają jednak na całościową analizę imigracji. Sięgnięcie po dane jakościowe – a takimi są wywiady pogłębione - umożliwia bardziej wnikliwą ocenę. Oddanie głosu imigrantom i ekspertom pozwala nie tylko na weryfikację danych zastanych, ale przede wszystkim na przedstawienie problemu w interpretacji istotnych uczestników badanego zjawiska. Wsłuchiwanie się w głos imigrantów ma jeszcze tę zaletę, że pozwala na spojrzenie na nasz własny kraj oczami cudzoziemców. W tym spojrzeniu dominują oceny pozytywne, często w odniesieniu do kwestii, na które Polakom zdarza się narzekać, albo są zbyt oczywiste, by oceniać je w kategoriach zalet. Szczególnie dotyczy to kwestii relacji międzyludzkich – w ocenie badanych, w naszym kraju normą jest kultura osobista, uprzejmość, szacunek. Polska widziana jest jako kraj w którym „wszystko jest dla ludzi”, ogólna ocena warunków życia w regionie jest pozytywna, szczególnie widoczne jest to w dokonywanych porównaniach warunków życia w Polsce i w krajach pochodzenia imigrantów. Szczecin opisywany jest natomiast jako miasto „dobre do życia”. Nie oznacza to oczywiście, że imigranci nie dostrzegają wad czy niedociągnięć. Praktycznie we wszystkich wywiadach pojawia się problem „karty pobytu” i uciążliwości związanych z procedurą jej uzyskiwania. Niezależnie od rozwiązań systemowych, lokalnym problemem jest nieprzygotowanie instytucji do obsługi tak dużej liczby cudzoziemców.

Cudzoziemcy po przyjeździe do Polski doświadczają różnych sytuacji związanych z funkcjonowaniem na rynku pracy. Zebrane dane pozwoliły nam na uchwycenie tych odmiennych przypadków. Przede wszystkim, w zdecydowanej większości imigranci podejmują szereg aktywności zmierzających do poprawy ich sytuacji na rynku pracy, nie zrażając się negatywnymi doświadczeniami. W świetle zgromadzonych danych imigranci zarobkowi stanowią przykład grupy „doskonale mobilnej” na rynku pracy, a więc wkładającej wysiłek w znalezienie satysfakcjonującej pracy.

Złe doświadczenia (zarówno w sytuacji pracy, jak i w codziennym funkcjonowaniu) są wynikiem zróżnicowanych czynników. Są one m. in. efektem naruszania prawa pracy przez polskich pracodawców, ale także braku znajomości instytucji, przepisów prawnych, odpowiednich kompetencji językowych i nieznajomości realiów polskiego rynku pracy przyjeżdżających.

Na ogół imigranci nie podejmują pracy zgodnie ze swoimi kwalifikacjami i większość nie poszukuje pracy w zawodzie, ponieważ towarzyszy im przekonanie, że podstawową barierą zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami jest nieznajomość języka polskiego i uznawalność kwalifikacji (oraz wykształcenia) zdobytych w kraju pochodzenia. W poszukiwaniu pracy – zdaniem respondentów – najbardziej skuteczne jest korzystanie z sieci kontaktów indywidualnych. W praktyce oznacza to, że

informację o możliwości podjęcia pracy uzyskiwano od rodziny, znajomych, którzy wcześniej podejmowali pracę w woj. zachodniopomorskim. Część badanych korzystała z usług biur pośrednictwa pracy, jednak ocena ich funkcjonowania jest zróżnicowana (pojawiają się zarówno pozytywne jak i negatywne oceny).

Stosunkowo rzadko zawiera się z cudzoziemcami umowę o pracę, nie dotyczy to osób przebywających w Polsce przez dłuższy okres, posiadających bardziej poszukiwane na rynku pracy kwalifikacje. Zdaniem respondentów, pozostawanie w szarej strefie związane jest m. in. z sytuacją, gdy pracownik przyjeżdża na krótki okres czasu, ponieważ konieczność opłacenia podatków oznacza dodatkowe koszty po stronie pracownika.

W zakresie wynagradzania cudzoziemców za wykonywaną pracę można było – zdaniem respondentów – spotkać się z różnymi praktykami stosowanymi przez pracodawców. Wśród badanych panuje przeświadczenie, że za podobną pracę, wymagającą podobnych kompetencji otrzymują niższe wynagrodzenie niż Polacy. Niższe wynagrodzenie cudzoziemców usprawiedliwia się niekiedy ponoszeniem kosztów ich zakwaterowania ponoszonych przez pracodawców. W zakresie wynagradzania pracowników zwracano również uwagę na wykorzystywanie przez agencję pracy zatrudnianych pracowników, poprzez ustalanie niskich stawek płac. Mimo przykładów naruszeń praw pracowniczych, respondenci wyrażają także pozytywne opinie na temat warunków płacowych, socjalnych, w zakresie przestrzegania przepisów bhp, traktowania pracowników przez pracodawców. Te pozytywne oceny wykonywania pracy w Polsce wynikają także z konfrontacji ze wcześniejszymi doświadczeniami wynoszonymi z kraju pochodzenia.

Imigranci znaczną część własnej aktywności i czasu przeznaczali na pracę lub jej poszukiwanie. Część cudzoziemców, zwłaszcza tych, którzy przyjechali na krótki okres do pracy w Polsce, decyduje się na wydłużenie godzin pracy, chcąc w ten sposób pozyskać jak największe środki finansowe.

Respondenci spotykali się z równym traktowaniem w miejscu pracy, życzliwością i pomocą w rozwiązywaniu problemów nie tylko zawodowych, ale również życiowych. Niestety przytaczane są również przykłady dyskryminowania, braku akceptacji, nierównego traktowania cudzoziemców w miejscu pracy. Sytuacje takie dotyczą zarówno relacji pracodawca – pracownik oraz relacji między pracownikami. Niektóre przypadki dyskryminacji w miejscu pracy wiążą się z mobbingiem, zastraszaniem, brakiem możliwości upominania się o swoje prawa – co jest efektem zależności ekonomicznej od pracodawcy. Imigranci wskazywali także na własne – niskie – zaufanie do państwowych instytucji, co wynika przede wszystkim z ich negatywnych doświadczeń w kraju pochodzenia.

Plany zawodowe respondentów są zróżnicowane. Znaczna część osób (w opiniach respondentów około 50%) chciałaby pozostać w naszym regionie. Zdaniem badanych realizacja przyjaznej cudzoziemcom polityki będzie miała pozytywny wpływ na decyzje o pozostaniu w naszym regionie, a zatem pozytywny wpływ na regionalny rynek pracy.

Warunki życia imigrantów są zróżnicowane, zależą od rodzaju wykonywanej pracy, posiadanych kwalifikacji, długości pobytu w Polsce, sytuacji rodzinnej itp. Warunki mieszkaniowe badanych są w głównej mierze zależne od planowanego okresu pobytu w regionie. Osoby przyjeżdżające na krótki okres poszukują jak najtańszego zakwaterowania, godząc się często na wyjątkowo niski standard mieszkania. Problemem podnoszonym przez respondentów jest niechęć Polaków do wynajmowania mieszkań imigrantom zarobkowym, a także ich zameldowania w wynajmowanym mieszkaniu. Bariera ta jest konsekwencją funkcjonowania stereotypów w postrzeganiu osób przyjeżdżających zza granicy wschodniej.

W zakresie dostępu do edukacji, jak i też samego procesu nauczania, a także traktowania dzieci imigrantów przez nauczycieli i rówieśników, nie wyrażano negatywnych opinii. Dostępność do służby zdrowia warunkowana jest odprowadzaniem składek na ubezpieczenie zdrowotne. Część imigrantów zarobkowych pracuje nielegalnie, co zazwyczaj oznacza, że pracodawca nie odprowadza składek na ubezpieczenie zdrowotne. Pracownicy na ogół nie ubezpieczają się prywatnie. Z usług instytucji pomocy społecznej mogą korzystać osoby, które znajdują się w trudnym położeniu i mają uregulowany status imigranta. Osoby te na ogół nie mają trudności z uzyskaniem świadczeń. Osoby, które mają trudności z załatwianiem formalności, niezbędnych do zalegalizowania pobytu w Polsce (między innymi ze względu na długotrwałość niektórych procedur), przez co mają nieuregulowany status, nie mogą więc korzystać ze wsparcia systemu pomocy społecznej - w efekcie czego znajdują się w wyjątkowo trudnej sytuacji.

REKOMENDACJE

Dobłą praktyką niektórych regionów w Polsce jest, **wprowadzenie spójnej polityki integracyjnej wobec cudzoziemców na poziomie województwa** w obszarach: zatrudnienia, edukacji, zdrowia, pomocy społecznej i aktywizacji społeczności lokalnej.

Jako kontynuację i pogłębienie wiedzy o problemach poruszonych w niniejszym opracowaniu, rekomendujemy dalsze diagnozowanie następujących zjawisk w regionie:

- **Zmiany dynamiki imigracji zarobkowej.** Procesy imigracji zarobkowej wraz z upływem czasu zmieniają swoją dynamikę. Uznajemy, że w nadchodzących latach istotne będzie pogłębione badanie społecznego procesu integracji imigrantów i zbadanie wpływu zapowiadanego na rok 2020 częściowego otwarcia niemieckiego rynku pracy dla pracowników m. in. z Ukrainy. W chwili obecnej nasze województwo dopiero zaczyna doświadczać konsekwencji imigracji zarobkowej. Imigracje czasowe czy sezonowe mają swoją specyfikę, odmienną od długoterminowej imigracji zarobkowej. W pierwszym przypadku, charakterystyczna jest częstsza zmiana miejsca zatrudnienia, wydłużanie godzinowego czasu pracy i m. in. mniejsza liczba kontaktów pomiędzy imigrantami. Cudzoziemcy najczęściej pracują ciężko, np. po 10-12 godzin dziennie i w takiej sytuacji nie zostaje zbyt wiele na

czas wolny. Nawet jeśli powstawałyby organizacje zrzeszające cudzoziemców, to i tak szansa na aktywne uczestnictwo byłaby niewielkie (*Jak on pracuje od poniedziałku do soboty po kilkanaście godzin dziennie, a czasami w niedziele również, to on nie ma ochoty o godzinie 21 wychodzić z domu i gdzieś się tam z kimś spotykać (panel – wywiad 14)*). Ten sam problem dotyczy nauki języka polskiego czy innych form kursów doszkalających: *Nawet gdy proponują studia w weekendy to nie znajduje się za bardzo czasu żeby iść, jest po prostu ciężko (wywiad 15)*. Inaczej jest w przypadku imigracji zarobkowej na okres długoterminowy lub stały. W takich przypadkach cudzoziemcy muszą w jakiś sposób zintegrować się z nowym środowiskiem instytucjonalnym (np. służba zdrowia, pomoc społeczna, edukacja) i społeczno-kulturowym (np. sposoby spędzania czasu wolnego, poszukiwanie grupy rówieśniczej dla socjalizacji swoich dzieci itp.).

- **Aktywność związkowa.** Zmiana ustawy o związkach zawodowych od 1 stycznia 2019 r. obejmie m. in. rozszerzenie kręgu osób uprawnionych do wstąpienia w szeregi zakładowych organizacji związkowych. Zgodnie z nowelizacją do związków zawodowych będą mogli należeć wszyscy świadczący pracę niezależnie od formy zatrudnienia, w tym także cudzoziemcy. Nie można wykluczyć, że w najbliższych latach nastąpi wzmożona aktywność samoorganizacja cudzoziemców, głównie z Ukrainy. Zwłaszcza, że organizacje mniejszości narodowych i etnicznych w Polsce nie mają wystarczających możliwości w zaspokajaniu potrzeb nowej fali imigracji – nie są do tego powołane.
- **Imigranci w średnim mieście.** Zrealizowane badania porównujące sytuację w Goleniowie i Szczecinie wskazują na konieczność pogłębionych studiów nad stopniem zdolności mniejszych samorządów lokalnych do zagospodarowywania zjawiska imigracji zarobkowej. Społeczna sytuacja imigrantów w mniejszej miejscowości pod wieloma względami jest utrudniona, ze względu na kwestie takie jak: ograniczony rynek mieszkaniowy, ograniczona liczba instytucji mogących służyć wsparciem. Ośrodki zatrudniające pracowników z zagranicy (Stargard, Świnoujście, Kołobrzeg, Szczecinek) doświadczają procesu imigracji (także sezonowej) w zupełnie innej skali niż duże miasto wojewódzkie i tę odmienność należałoby w dalszych badaniach uchwycić.
- **Nielegalna imigracja.** Dalszego rozpoznania wymaga kwestia nielegalnego zatrudnienia.

Konieczne jest podjęcie działań na rzecz eliminowania praktyk dyskryminacyjnych w zakresie prawa pracy, zwłaszcza w aspektach: prawa do poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika, zasady równości praw pracowniczych, prawa do godziwego wynagrodzenia za pracę, prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, przestrzegania czasu pracy, prawa pracowniczego do przerwy w pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, prawa do wypoczynku i urlopu.

Konieczne jest również, zwiększenie efektywności obsługi cudzoziemców. Jako rozwiązanie tego problemu, sugeruje się nie tylko zwiększenie zatrudnienia kadry urzędniczej, systematycznego podnoszenia kwalifikacji pracowników, ale także uproszczenia procedur związanych z pobytem i zatrudnieniem w Polsce. Oczywiście nie może to polegać na obniżeniu bezpieczeństwa państwa, jednak można wprowadzić, często „prozaiczne” usprawnienia w organizacji obsługi cudzoziemców w urzędzie. Przykładowo, ze względu na wydłużony czas oczekiwania na termin wizyty w Urzędzie Wojewódzkim (kolejki ustawiają się już w nocy),

należałoby poczynić ułatwienia w zakresie rezerwacji godzin do obsługi rodziców z dziećmi. Dotyczy to sytuacji, kiedy dziecko jest zobowiązane do obecności w związku z procedurą udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy. Powyższe byłoby działaniem na rzecz ułatwienia godzenia ról zawodowych i rodzinnych cudzoziemcom. Innym, ważnym problemem zgłaszanym przez cudzoziemców stojących w nocy w kolejkach przed Zachodniopomorskim Urzędem Wojewódzkim w Szczecinie, jest brak dostępu do sanitariatów na zewnątrz, czy miejsc w których można się schronić przed zimnem czy deszczem. Szansą na podniesienie standardów usług integracyjnych na rzecz obywateli państw trzech w województwie zachodniopomorskim jest projekt realizowany przez Wojewodę Zachodniopomorskiego oraz partnera Caritas Polska. Projekt „Kompleksowy system wsparcia w zakresie adaptacji i integracji ze społeczeństwem obywateli państw trzecich przebywających na terenie województwa zachodniopomorskiego” jest współfinansowany z Programu Krajowego Funduszu Azyłu, Migracji i Integracji oraz budżetu państwa. Dobrym rozwiązaniem byłoby pogłębione rozpoznanie potrzeb cudzoziemców w regionie, aby planowany do utworzenia punkt informacyjno-doradczy spełniał swoje zadanie. Dotyczy to zwłaszcza zakresu usług, na który składać się ma pomoc doradcza, administracyjna, prawna, psychologiczna, integracyjna, doradztwo zawodowe oraz socjalne wsparcie pomocowe. Taki punkt mieści się przy ul. Wieniawskiego 5 w Szczecinie i jest zarządzany przez Caritas Polska. Jednakże, należy wzmocnić działania na rzecz rozpowszechnienia informacji o jego funkcjonowaniu wśród grupy docelowej np. ulotka w języku ukraińskim czy rosyjskim. Co więcej, warto odnotować, że w 2019 roku w Zachodniopomorskim Urzędzie Wojewódzkim zostaną utworzone infobox'y, które powinny wspomóc proces związanych z legalizacją pobytu przez cudzoziemców.

Pożądane jest powołanie lokalnych punktów wsparcia cudzoziemców w regionie zachodniopomorskim w zakresie nauki języka, poradnictwa (w tym prawnego), doradztwa zawodowego i rodzinnego itp. Punkty mogłyby być prowadzone we współpracy z organizacjami pozarządowymi w formie zadań zleconych, dotacji celowych lub kontraktu. W chwili obecnej wsparcie w sytuacjach kryzysowych udzielane jest przez konsula honorowego Ukrainy, organizacje mniejszości ukraińskiej w województwie czy parafie grekokatolickie i prawosławne. Dysponują one ograniczonymi środkami i zasobami, aby sprostać wszystkim potrzebom cudzoziemców (nie tylko Ukraińców).

Wskazane jest przygotowanie szeroko dostępnej informacji oraz szkoleń dla pracodawców w zakresie zatrudniania cudzoziemców. Za przydatne uważamy rozpowszechnienie informacji o warunkach zatrudnienia, płacowych, mieszkaniowych, ubezpieczeniowych i bytowych w Polsce dla cudzoziemców. Powyższe mogłoby być zrealizowane przez planowane uruchomienie portalu informacyjnego dla cudzoziemców przez Caritas Polska w ramach projektu współfinansowanego z FAMI. Rekomendujemy, aby strona ta nie była wyłącznie prowadzona jako podstrona na stronie Caritas Polska, ale miała także swoją zwięzłą domenę. Portal ten poza wspomnianą powyżej treścią, mógłby zostać wzbogacony o usługi e-learningowe np. Kurs nauki języka polskiego z elementami historii i kultury polskiej, Cudzoziemiec na rynku pracy – jakie mam prawa?, Mam problem - przewodnik po instytucjach w regionie

Rekomendujemy zainicjowanie kampanii informacyjnej na rzecz kształtowania świadomości społeczeństwa regionu zachodniopomorskiego o cudzoziemcach przybywających do Polski. Byłoby to istotne wsparcie ułatwiające imigrantom i ich rodzinom adaptację w nowych środowiskach lokalnych.

Sugerujemy **zwiększenie współpracy międzyinstytucjonalnej w regionie na rzecz integracji systemu danych o imigrantach**, który pozwalałby łączyć ze sobą szczegółowe statystyki częściowe bezpośrednio i pośrednio odnoszące się do kwestii zatrudnienia, legalności pracy, a także efektywniejszego wsparcia cudzoziemców w regionie.

Ważnym postulatem jest także uruchomienie bezpłatnych kursów e-learningowych dla cudzoziemców w zakresie nauki języka polskiego, prawa pracy, pomocy społecznej, podstawowych zwyczajów kulturowych i zakresu działania urzędów i instytucji publicznych w Polsce. Kursy byłyby szczególnie popularne wśród cudzoziemców, mieszkających poza głównymi ośrodkami miejskimi w regionie.