



RAPORTY I ANALIZY

Seria 'Integracja'

Imigranci z krajów trzecich na polskim rynku pracy

Michał Polakowski

Zagadnienie integracji obywateli spoza Unii Europejskiej jest w Polsce nadal zagadnieniem zaniebawianym. Mimo to, iż wiele instytucji państwowych i organizacji pozarządowych realizuje projekty mające na celu ułatwić imigrantom funkcjonowanie w polskim społeczeństwie, nadal brak jest spójnego podejścia do kwestii integracji.

Celem serii „Integracja” wydawanej w ramach projektu „iMAP – Mapa inicjatyw integracyjnych” jest spojrzenie na zagadnienie integracji cudzoziemców w kontekście innych polityk, identyfikacja istniejących problemów oraz przyjrzenie się konkretnym inicjatywom realizowanym na terenie Polski.

Na tej podstawie powstanie zestaw skontekstualizowanych dobrych praktyk, których szerzenie przyczyni się do wzmocnienia kompetencji pracowników administracji publicznej oraz innych organów i instytucji, a w konsekwencji do poprawy obsługi imigrantów w Polsce.

Redakcja:
dr Patryk Pawlak, dr Dorota Szelewa, Michał
Polakowski, Miłostawa Ziola

Koordinacja i skład:
Iwona Bąbiak, Gareth Chappell

Centrum Stosunków Międzynarodowych
ul. Emilii Plater 25
00-688 Warszawa
e-mail: info@csm.org.pl
www.csm.org.pl

Wyłączna odpowiedzialność za treści
przedstawione w niniejszym opracowaniu
spoczywa na autorze. Przedruk w całości lub
części możliwy jest wyłącznie za zgodą CSM.
Cytowanie oraz wykorzystanie danych
empirycznych dozwolone jest z podaniem
źródła.

Projekt realizowany jest przy wsparciu
Europejskiego Funduszu na rzecz integracji
obywateli państw trzecich oraz budżetu
państwa.



Spis treści

Spis rysunków i tabel - 4

Abstrakt - 5

O autorze - 6

1. Migranci i rynek pracy - 7

2. Integracja migrantów zarobkowych w Unii Europejskiej: podstawowe zagadnienia - 8

3. Migranci w EU i OECD: dane liczbowe - 11

4. Cudzoziemscy pracownicy w Polsce: regulacje, skala i zróżnicowanie - 13

5. Przestrzenny rozkład imigrantów spoza UE w Polsce a lokalne rynki pracy - 26

6. Integracja cudzoziemców aktywnych na rynku pracy w Polsce - 28

7. Wnioski - 30

Bibliografia - 33

Spis Rysunków

Rysunek 1

Liczba wydanych zezwoleń na pracę według województw, całkowitej liczby wydanych zezwoleń i trzech najbardziej licznych narodowości, które je otrzymały, rok 2008 - 27

Spis tabel

Tabela 1

Udział imigrantów w zatrudnieniu, ogólnie i w zawodach wymagających niskich kwalifikacji, 2007 - 12

Tabela 2

Zezwolenia na pracę z rozbiem na główne kategorie zawodowe przyznane w roku 2008 - 17

Tabela 3

Zezwolenia na pracę dla cudzoziemców według obywatelstwa, okresu ważności zezwolenia na pracę oraz wielkości przedsiębiorstwa za 2008 r. - 19

Tabela 4

Liczba oświadczeń dotyczących zatrudnienia cudzoziemców z rozbiem na narodowość, wiek i sektor gospodarki, połowa 2009 roku - 22

Tabela 5

Cudzoziemcy w Polsce według kraju pochodzenia i posiadanego statusu w roku 2009 - 24

Abstrakt

Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie i analiza skali, trendów i uwarunkowań obecności migrantów pochodzących z krajów trzecich na polskim rynku pracy. Polskie ustawodawstwo wyróżnia kilka kategorii obcokrajowców i różnicuje ich prawa w zakresie dostępu do rynku pracy, dlatego każda z tych kategorii zostanie osobno opisana.

Pierwsza część raportu zaznajamia czytelnika z podstawowymi pojęciami i związkiem pomiędzy zjawiskiem migracji i rynkiem pracy. W następnej części przedstawione są podstawowe ramy prawne regulujące integrację migrantów w społeczeństwach przyjmujących. Prezentacji tej towarzyszy ilustracja empiryczna uczestnictwa cudzoziemców w rynkach pracy UE i krajów OECD. Następna sekcja raportu zajmuje się zarysowaniem uczestnictwa imigrantów w polskim rynku pracy, po czym raport wprowadza podstawowe zagadnienia związane z rynkiem pracy i integracją imigrantów. Raport kończy się rekomendacjami dla projektu iMAP

O autorze

Michał Polakowski jest doktorantem w Maastricht Graduate School of Governance, Universiteit Maastricht, gdzie kończy prace doktorską na temat transformacji polityki społecznej w krajach postkomunistycznych. Studiował również na Uniwersytecie Warszawskim i Uniwersytecie Środkowoeuropejskim w Budapeszcie.

Zainteresowania Michała Polakowskiego skupiają się także na związku pomiędzy rozwojem gospodarczym a polityką społeczną, historycznych i politycznych uwarunkowaniach państwa opiekuńczego, zmianie instytucjonalnej oraz innowacyjnych metodach badawczych w naukach społecznych. Publikował w Journal of European Social Policy.

Kontakt: michal.polakowski@maastrichtuniversity.nl

1. Migranci i rynek pracy

Zarobkowy element migracji jest uważany w literaturze za jeden z głównych determinantów nieprzymuszonego przemieszczania się pomiędzy krajami (Weinar 2003). Aspekt ekonomiczny dotyczy zarówno czynników wypychających jak i przyciągających migrantów. Oznacza to, że znaczna (choć zróżnicowana pod tym względem) część imigrantów podejmuje działalność zarobkową w kraju docelowym, czyli uczestniczy w lokalnym rynku pracy. Uczestnictwo w rynku pracy nie ogranicza się wyłącznie do świadczenia pracy, lecz towarzyszą mu procesy społeczne. Sam fakt 'inności' czy 'obcości', imigrantów, często wyobrażonej, prowadzi do ich odmiennego traktowania. Oprócz faktu, że dyskryminacja imigrantów to problem społeczny, stanowi ona również problem ekonomiczny, polegający na suboptymalnym wykorzystaniu zasobów tych pracowników (zdolności, kwalifikacji itd.) (Kraal and Roosblad 2008). Dotyczy to nie tylko braku wykorzystania umiejętności imigrantów w bieżącej pracy, ale również pozbawienia ich możliwości awansu zawodowego. Oznacza to, że wielu wypadkach relatywnie dobrze wykształceni migranci pracują w sektorze usług wymagających niskich kwalifikacji, czyli wykonują prace określane zbiorczą kategorią 3d: dirty, dangerous and difficult (brudną, niebezpieczną i trudną) (SOPEMI 2009).

Istnieje wiele ujęć teoretycznych tłumaczących zagadnienie migracji, które skupiają się zarówno na samym procesie migracji jak również pozycji migrantów na rynkach pracy krajów przyjmujących. Podejścia te skupiają się na cechach migrantów, charakterystyce rynku pracy, polityki imigracyjnej i czynnikach niezwiązanych z rynkiem pracy (rola sieci, enklaw, itd.). Doświadczenia polskie związane z napływem imigrantów są stosunkowo nowe, a skala imigracji w porównaniu do krajów zachodnich-niewielka. Ponadto, w sytuacji, w której Polska pozostaje krajem emigracji netto, nacisk na polityki integracyjne był niewielki i ograniczony do specyficznych grup.

Kwestia integracji, jako procesu włączania migrantów do życia społecznego z jednoczesnym poszanowaniem ich odmienności, jest złożona i uwarunkowana nie tylko cechami imigrantów, lecz również charakterystyką społeczeństwa i gospodarki kraju

przyjmującego (Grzymała-Kazłowska 2008). Oznacza to, że wzajemna relacja pomiędzy tymi czynnikami jest złożona, i nakłada się na nią lokalny kontekst, w którym codzienne interakcje mają miejsce. Zwłaszcza w kontekście projektu iMAP, ów kontekst lokalny ma znaczenie, ponieważ w dużej mierze warunkuje on potrzebę wysiłków integracyjnych, ich implementację oraz ostateczny sukces.

Waga tego zagadnienia w przypadku Polski została potwierdzona w szczegółowych badaniach prowadzonych przez Ośrodek Badań nad Migracjami UW. Rezultaty tej analizy wykazują zarówno zróżnicowanie przestrzennych wzorów osiedlania się wśród różnych grup cudzoziemców (koncentracja przestrzenna), jak i zróżnicowanie wzorca uczestnictwa w lokalnym rynku pracy (naśladownictwo istniejącego rynku lub tworzenie 'równoległego') (Fihel, Górny et al. 2008).

2. Integracja migrantów zarobkowych w Unii Europejskiej: podstawowe zagadnienia

Kwestia migracji z krajów nienależących do Unii Europejskiej do momentu wprowadzenia w życie Traktatu z Maastricht nie była przedmiotem jednolitej debaty. Aspekt imigracyjny polityki w stosunku do tych osób był omawiany w kontekście polityki bezpieczeństwa wewnętrznego, natomiast aspekt integracyjny – w ramach polityk społecznych i regionalnych (przy udziale Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości). Orzeczenie Trybunału z roku 1985 (Germany and others vs. Commission (1987) ECR, I-3254) potwierdzające prawo Komisji do zajmowania się kwestią imigracji i integracji osób pochodzących z krajów trzecich spowodowało wzrost aktywności w tej materii. Komponent integracyjny stały się częścią większych programów finansowanych przez Europejski Fundusz Społeczny (Employment, Integra, Adapt), oraz zaczęto wprowadzać prowadzić działania przeciwdyskryminacyjne (Kraal and Roosblad 2008). W następnych latach coraz większą rolę zaczęły odgrywać programy realizujące założenia polityki regionalnej (takie jak URBAN czy INTERREG).

Zapisy Traktatu z Maastricht, określające imigrację do krajów członkowskich mianem 'kwestii wspólnego interesu', umieściły ciała zajmujące się tą polityką do trzeciego filara

(Współpraca policyjna i sądowa w sprawach karnych). Niemniej jednak, działalność trzeciego filara w kwestii imigracji dotyczyła głównie spraw bezpieczeństwa. W sytuacji fiaska całościowej polityki imigracyjnej zarówno Komisja jak i Rada ustaliły, że musi ona podlegać polityce Wspólnoty. Ustalenie to urzeczywistniło się w Traktacie Amsterdamskim z 1997 roku. Traktat ustanowił nowe ramy instytucjonalne polityki imigracyjnej, przenoszące kompetencje z trzeciego filara do kompetencji Wspólnoty, włączając do nich kwestie integracji. Szczyt z Tampere (1999) przyspieszył ten proces i przedstawił zarys wspólnej polityki imigracyjnej, zwłaszcza w stosunku do rezydentów długoterminowych, i był punktem odniesienia dla późniejszych dyskusji na ten temat. Jednym z fundamentalnych założeń polityki imigracyjnej przedstawionej w Tampere było dążenie do zrównywania praw imigrantów i obywateli państw członkowskich. Zapisy w duchu szczytu z Tampere zostały umieszczone w Strategii Lizbońskiej oraz Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Około połowa projektów finansowanych w ramach programu EQUAL odnosi się do kwestii dyskryminacji i nierównego traktowania na gruncie narodowości czy pochodzenia etnicznego.

Jeśli chodzi o prawnie wiążące regulacje, ich zakres jest mniejszy niż postulowano. Dyrektywa Rady 2003/109/EC z 25 listopada 2003¹ dotycząca długoterminowych rezydentów podstawowe standardy traktowania imigrantów, przebywających na terytorium Unii Europejskiej. Natomiast Dyrektywa dotycząca łączenia rodzin (Dyrektywa Rady 2003/86/EC z 22 września 2003 o prawie do łączenia rodzin)² wskazuje na ogólne warunki, jakie państwa członkowskie powinny tworzyć by ułatwiać łączenie rodzin. Jak podnosi Perchinig, dyrektywy te, przy dużym stopniu dyskrecjonalności nie gwarantują imigrantom jednolitego traktowania we wszystkich krajach członkowskich, a prawa imigrantów mogą być ograniczone ze względu na bezpieczeństwo publiczne lub inne cele (Perchinig 2006).

Z punktu widzenia uczestnictwa w rynku pracy ważnym krokiem jest zapis Traktatu Amsterdamskiego dotyczący zwalczania dyskryminacji na tle rasowym i etnicznym. Zapis ten został skonkretyzowany w dwóch dyrektywach: Dyrektywie w sprawie równości rasowej

¹ Council Directive 2003/109/EC of 25 November 2003 concerning the status of third country nationals who are long-term residents. DU. U. I. 251 z 3.10.2003

² Council Directive 2003/86/EC of 22 September 2003 on the right to family reunification, Dz.U. L 251 z 3.10.2003.

2000/43/WE³ oraz Dyrektywę w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy 2000/78/WE⁴. Dyrektywa w sprawie równości rasowej wprowadza zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, chroni przed dyskryminacją w zatrudnieniu i szkoleniach, edukacji, zabezpieczeniach społecznych (wliczając w to ubezpieczenia społeczne i opiekę zdrowotną), przywilejach socjalnych, w członkostwie i uczestniczeniu w organizacjach pracowników i pracodawców oraz dostępie do towarów i usług, w tym również domów i mieszkań. Dyrektywa zobowiązuje państwa członkowskie do ustanowienia organu stojącego na straży równości oraz wprowadzenia innych instrumentów realizacji zasady równości w praktyce. Z kolei Dyrektywa w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy wprowadza zasadę równego traktowania bez względu na religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zatrudnieniu, szkoleniach oraz członkostwie i uczestniczeniu w organizacjach pracowników i pracodawców, przy czym zawiera takie same postanowienia jak dyrektywa w sprawie równości rasowej w zakresie definicji dyskryminacji i molestowania itd.

Jeśli chodzi o najnowsze regulacje, należy wspomnieć o Traktacie Lizbońskim, który wszedł w życie 1 grudnia 2009⁵. Traktat Lizboński włączył do głównego nurtu polityki równościowej przeciwdziałanie dyskryminacji a także Kartę Praw Podstawowych⁶ do prawa pierwotnego, co oznacza, że katalog cech będących przedmiotem polityki równościowej obejmuje płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub światopogląd, opinie polityczne lub wszelkie inne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną oraz przynależność państwową. Należy podkreślić, że dwa kraje, Anglia i Polska podpisały protokół, który ogranicza stosowanie Karty, w innych przypadkach posiadającej status traktatu (Wencel 2009).

³ Dziennik Urzędowy L 180 , 19/07/2000 P. 0022 - 0026

⁴ Dziennik Urzędowy L 303 , 02/12/2000 P. 0016 - 0022

⁵ Traktat z Lizbony zmieniający Traktat o Unii Europejskiej i Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską., Dz. Urz. UE z 17.12.2007 r., C-306/1.

⁶ Karta Praw Podstawowych Dz. U. (2007/C 303/01)

3. Migranci w EU i OECD: dane liczbowe

Według danych statystycznych, Polska pozostaje jednym z najbardziej homogenicznych krajów wśród członków UE. Uczestnictwo migrantów w rynku pracy należy do najniższych w Unii Europejskiej wynosi 0, 2% siły roboczej (niższy odsetek imigrantów posiada tylko Rumunia-ok. 0.1%). Jak pokazuje tabela 1, niski udział imigrantów jest charakterystyczny dla większości krajów regionu Europy Środkowej, które dopiero stoją przed perspektywą napływu imigrantów, zwłaszcza spoza Unii Europejskiej. Tak wyraźna różnica pomiędzy nowymi i starymi członkami Unii ma związek z faktem, że wśród pierwszej grupy państw napływ migrantów jest zjawiskiem stosunkowo nowym, podczas gdy w krajach zachodnich imigracja zarobkowa rozpoczęła się po już II Wojnie Światowej. Tabela 1 prezentuje udział imigrantów w rynkach pracy krajów OECD.

Z danych zaprezentowanych wynika, że udział cudzoziemców w polskim rynku pracy jest wyjątkowo niski, a z punktu widzenia krajów Europy Zachodniej-marginalny. Jednym z ciekawszych wniosków jest fakt, że tam gdzie odsetek imigrantów jest wysoki, pracują oni w dużej mierze w sektorach gospodarki, które nie wymagają wysokich kwalifikacji. Przyczyną różnic w skali zatrudnienia imigrantów są nie tylko regulacje prawne dotyczące możliwości wjazdu do poszczególnych krajów, lecz również struktura gospodarki czy też obecność społeczności imigranckich.

Należy podkreślić, że relacja ta jest złożona i zależy od specyficznej konfiguracji czynników, czyli kontekstu krajów przyjmujących. Oznacza to, że w krajach Europy Środkowej nie musi powtórzyć się model tworzenia polityki imigracyjnej i integracyjnej obecny w 'starych' krajach członkowskich. Wynika to z faktu, że kraje Europy Środkowej są krajami migracji netto, bez dużego doświadczenia w kształtowaniu polityki imigracyjnej, natomiast polityka ta jest w coraz większym stopniu regulowana na szczeblu unijnym. Wysiłki Polski mające na celu koordynację polityki imigracyjnej i łączenie jej z polityką integracyjną, przedstawione są w sekcji poniżej.

Tabela 1: Udział imigrantów w zatrudnieniu, ogólnie i w zawodach wymagających niskich kwalifikacji, 2007.

Kraj	Wszystkie zawody		Zawody wymagające niskich kwalifikacji	
	Wszyscy imigranci	Nowoprzybyli imigranci	Wszyscy imigranci	Nowoprzybyli imigranci
Australia	26,3	29,4	31,7	43,1
Austria	16,1	20,7	36,2	51,9
Belgia	10,3	12,6	16,2	25,5
Kanada (2008)	20,5	21,5	21,0	28,6
Czechy	1,9	3,2	3,2	7,9
Dania	6,6	10,1	13,1	31,9
Finlandia	2,8	4,2	4,3	11,3
Francja	11,2	8,9	21,2	25,9
Niemcy	12,8	13,8	27,5	45,4
Grecja	8,7	14,9	38,4	66,1
Węgry	1,8	1,9	1,8	3,6
Irlandia	14,8	30,1	23,0	53,7
Włochy	9,0	17,4	23,2	50,1
Luksemburg	45,4	56,4	71,9	81,7
Holandia	10,7	9,1	24,3	34,4
Norwegia	8,0	13,4	19,1	50,3
Polska	0,3	0,4	0,2	0,2
Portugalia	8,0	10,7	11,8	27,5
Słowacja	0,6	0,2	0,5	0,0
Hiszpania	15,9	33,2	33,6	67,6
Szwecja	12,8	12,9	25,1	38,1
Szwajcaria	25,8	36,4	46,3	64,9
Turcja	2,4	0,3	1,8	0,3
Wielka Brytania	11,1	21,5	14,4	38,1
Stany Zjednoczone	16,8	22,4	19,9	26,4
Średnia OECD	12,0	16,2	21,2	35,0

Źródło: (SOPEMI 2009, s. 23)

4. Cudzoziemscy pracownicy w Polsce: regulacje, skala i zróżnicowanie.

Celem niniejszej sekcji jest przedstawienie regulacji prawnych dotyczących legalnej imigracji z państw trzecich oraz skali i zróżnicowania tego zjawiska w skali danych statystycznych. Analiza obejmuje podstawowe polskie akty prawne, jak również dane pochodzące ze źródeł administracyjnych i projektów badawczych zajmujących się kwestią imigracji do Polski.

Podstawowym czynnikiem wpływającym na skalę i charakter legalnej imigracji do Polski są regulacje prawne, jakie trzeba spełnić by legalnie przebywać na jej terytorium. W przypadku osób migrujących z powodów zarobkowych, muszą one spełniać warunki formalne umożliwiające przekroczenie granicy, jak również uzyskać pozwolenie na pracę, przy czym uważa się, że wymagania stawiane cudzoziemcom spoza UE są bardzo wyśrubowane.

Ustawodawca wyróżnił kilka procedur dotyczących dostępu do rynku pracy cudzoziemców nieposiadających polskiego obywatelstwa.⁷ Generalną zasadą jest, iż każdy cudzoziemiec wymaga zezwolenia na pracę, chyba, że należy do kategorii zwolnionej z tego obowiązku.

W przypadku kategorii cudzoziemców ujętych w niniejszym raporcie zezwolenie na pracę nie jest potrzebne:

- Osobom posiadającym zezwolenie na osiedlenie się;
- Osobom posiadającym zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego WE w RP;
- Osobom posiadającym status rezydenta długoterminowego WE w innym państwie UE, które uzyskują zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony w związku m.in. z zamiarem pracy / działalności gospodarczej;
- oraz osobom zwolnionym na podstawie odrębnych przepisów m.in.:
 - Nauczycielom języków obcych w placówkach systemu oświaty

⁷ Lista aktów prawnych: patrz bibliografia

- Obywatelom Turcji, po trzech latach legalnego zatrudnienia w Polsce, w tym samym zawodzie i pod warunkiem zarejestrowania oferty pracy przez służby zatrudnienia, lub po czterech latach pracy w Polsce – bez żadnych ograniczeń.
- Absolwentom polskich szkół ponadgimnazjalnych
- Uczestnikom wymian kulturalno-edukacyjnych
- Obywatelom państwa, które zawarło umowę o swobodnym przepływie osób z WE.
- Obywatelom państw graniczących z Polską oraz państw z którymi RP współpracuje w zakresie migracji zarobkowych (Białorusi, Mołdowy, Rosji i Ukrainy) posiadający oświadczenie pracodawcy o zamiarze powierzenia wykonywania pracy, zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy – do 6 miesięcy w ciągu 12 miesięcy;

Osoby, których status nie został wymienione powyżej muszą uzyskać pozwolenie na pracę. O zezwolenie na pracę cudzoziemca występuje pracodawca do wojewody, który po sprawdzeniu wniosku od strony formalnej oraz analizy lokalnego rynku pracy (dotyczącej niedyskryminującego wynagrodzenia jak i potrzeb rynku pracy), przyznaje zezwolenie na określony czas. Maksymalny czas ważności zezwolenia to 3 lata, w przypadku osób zajmujących stanowiska kierownicze, 5 lat. Należy podkreślić, że istnieją wyłączenia od konieczności dokonania analizy rynku pracy (nie dotyczy to wysokości wynagrodzenia). Istnieje 5 typów zezwoleń na pracę, zróżnicowanych z punktu widzenia rodzaju wykonywanej pracy oraz pracodawcy. Zezwolenia dzielą się na:

- **Typ A** - dotyczy cudzoziemca wykonującego pracę na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba znajduje się na terenie RP;
- **Typ B** - dotyczy cudzoziemca wykonującego pracę polegającą na pełnieniu funkcji w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców;
- **Typ C** - dotyczy cudzoziemca wykonującego pracę u pracodawcy zagranicznego, delegowanego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 30 dni w roku kalendarzowym;

- **Typ D** - dotyczy cudzoziemca wykonującego pracę u pracodawcy zagranicznego, nie posiadającego oddziału, zakładu lub innej formy zorganizowanej działalności na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, delegowanego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu realizacji usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym (usługa eksportowa);
- **Typ E** - dotyczy cudzoziemca wykonującego pracę u pracodawcy zagranicznego, delegowanego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 3 miesiące w ciągu kolejnych 6 miesięcy w innym celu, niż wskazany w pkt B-D ⁸.

Zezwolenie na pracę jest warunkiem otrzymania odpowiedniej wizy w sytuacji, gdy cudzoziemiec nie posiada wcześniej odpowiedniego tytułu do przebywania na terenie Polski. Procedura nakłada na pracodawcę obowiązek sporządzenia umowy o pracę w formie pisemnej, jak również języku zrozumiałym dla pracownika. Ilość wydanych pozwoleń na pracę, jak również zgłoszonych oświadczeń pracodawców pokazuje skalę zjawiska. Tabele poniżej ilustrują trendy w przyznawaniu zezwoleń na pracę w roku 2008.

Tabela 2 prezentuje zezwolenia na pracę z rozbiciem na główne kategorie zawodowe przyznane w roku 2008. Ogółem wydano 18022 zezwoleń, z czego prawie 5000 przyznano ekspertom, 6219 robotnikom wykwalifikowanym, 2426 robotnikom niewykwalifikowanym. Następne pod względem liczebności grupy zawodowe to nauczyciele, informatycy i artyści. Grupę ekspertów najliczniej reprezentowali Wietnamczycy (co ciekawe, zezwolenia na zatrudnienie w tym sektorze stanowiły dwie trzecie wszystkich zezwoleń wydanych obywatelom tego kraju), następnie byli to Chińczycy i Ukraińcy. Jeśli chodzi o robotników wykwalifikowanych, jedna trzecia zezwoleń dla tej grupy została wydana Ukraińcom, następnie Chińczykom, obywatelom Mołdowy i Białorusinom. Jeszcze większa dominacja pracowników z Ukrainy uwidacznia się w przypadku robotników niewykwalifikowanych: wydano im prawie połowę wszystkich zezwoleń w tej kategorii i prawie cztery razy więcej niż następnym Mołdawianom. Kategorie zawodów związanych z informatyką zdominowali

⁸ Rozporządzenie z dnia 1 lutego 2009r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca (Dz. U. Nr 16, poz. 33)

pracownicy pochodzący z Chin i Indii, których obywatelom wydano około połowy pozwoleń w tej kategorii, natomiast prawnicy pochodzili w dużej mierze z Białorusi i Ukrainy. Większość artystów pochodziła z krajów sąsiadujących z Polską i Mołdowy, podczas gdy jeśli chodzi o zawody medyczne ponad 1/3 zezwoleń wydano Ukraińcom, a reszta przypadła bardzo wielu narodowościom. Należy zaznaczyć, że zezwolenia dla personelu medycznego stanowiły bardzo niewielki odsetek wszystkich przyznanym w tym roku. Wreszcie, zawody nauczycielskie również zdominowane są przez osoby pochodzące z Ukrainy.

Na podstawie danych dotyczących przyznania pozwoleń na pracę przedstawionych w powyższych tabelach, można wysnuć kilka istotnych wniosków. Po pierwsze, występuje wśród pozwoleń na pracę dla cudzoziemców wyraźna dychotomia. Pozwolenia były przyznawane osobom o wysokich kwalifikacjach (eksperci, kadra kierownicza) lub w zawodach, które wysokich kwalifikacji nie wymagają (robotnicy budowlani itd.). Udział zawodów wymagających średniego poziomu specjalizacji bądź kwalifikacji był marginalny. Ciekawym spostrzeżeniem są specyficzne profile zawodowe obywateli niektórych krajów: Wietnamczycy uzyskali większość zezwoleń na pracę jako eksperci, natomiast zawody informatyczne to domena Chińczyków i Hindusów. Interesującym jest, że w przypadku obywateli krajów takich jak Korea Południowa, Japonia, Stany Zjednoczone czy Wietnam, znaczna część zezwoleń została wydana dla działalności w sektorze wymagającym wysokich kwalifikacji (eksperci, kadra kierownicza).

Tabela 3 ilustruje wydane zezwolenia na pracę z punktu widzenia okresu ich ważności oraz wielkości zatrudniającego zakładu pracy. Większość (ponad 92%) zezwoleń została wydana na okres powyżej 3 miesięcy. Jeśli chodzi o wielkość zakładu pracy zatrudniającego obcokrajowców, ok. 48% zakładów pracy zatrudniało poniżej 9 pracowników. Najwięcej zezwoleń przypadku przedsiębiorstw mikro wydano Ukraińcom, Chińczykom i Wietnamczykom. Co ciekawe, w przypadku obywateli Ukrainy i Chin była to około połowa wszystkich zezwoleń, natomiast w przypadku Wietnamczyków, udział ten był znacznie większy (aż 90%). Na podstawie wiedzy o modelu działalności gospodarczej tej nacji w Polsce, można przyjąć, że Wietnamczycy zatrudniani są w firmach prowadzonych przez innych Wietnamczyków.



Tabela 2: Zezwolenia na pracę z rozbiem na główne kategorie zawodowe przyznane w roku 2008.

Obywatelstwo	Ogółem wydanych zezwoleń na pracę	Kadra kierownicza, doradcy, eksperci		Robotnicy wykwalifikowani	Pracownicy przy pracach prostych	Informatycy	Prawnicy	Zawody artystyczne	Zawody medyczne		Zawody nauczycielskie	nauczanie języków obcych
		razem	w tym: funkcje z zarządach osób prawnych						lekarze	pielęgniarki i położne		
Ogółem	18022	4923	1960	6219	2426	355	53	221	82	3	398	180
Ukraina	5400	629	213	1984	1135	49	18	79	29	2	181	117
Chiny	2040	771	373	823	111	99	0	3	0	0	3	0
Białoruś	1325	174	52	669	64	6	18	51	5	0	28	9
Mołdowa	1218	16	1	731	347	1	0	22	0	0	2	0
Wietnam	1200	810	462	209	14	1	0	0	0	0	0	0
Turcja	941	205	108	431	122	6	0	2	0	0	8	4
Indie	733	288	56	254	19	80	0	0	1	0	2	1
Republika Korei	596	436	156	61	18	10	1	7	0	0	8	0
Japonia	512	420	113	21	1	2	8	3	0	0	7	2
Armenia	441	146	92	65	75	0	0	0	0	0	6	2
Rosja	420	182	69	49	10	12	4	26	4	0	11	2



Tabela 2 (dokończenie): Zezwolenia na pracę z rozbiem na główne kategorie zawodowe przyznane w roku 2008.

USA	365	232	88	12	0	24	0	5	1	0	68	22
Uzbekistan	356	14	2	269	41	0	0	0	0	0	2	0
Mongolia	218	26	16	101	14	1	0	1	10	0	1	0
Tajlandia	210	28	2	61	71	1	0	0	0	0	0	0
Filipiny	197	18	0	54	94	10	0	5	0	0	0	0
Nepal	181	4	0	32	125	0	0	0	0	0	0	0
Gruzja	109	16	3	14	63	0	0	6	0	1	0	0
Bośnia i Hercegowina	105	1	0	91	0	0	0	0	0	0	0	0
Izrael	92	74	53	0	0	1	0	2	0	0	2	0

Źródło: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, opracowanie własne.



Tabela 3.: Zezwolenia na pracę dla cudzoziemców według obywatelstwa, okresu ważności zezwolenia na pracę oraz wielkości przedsiębiorstwa za 2008 r.

Obywatelstwo	Ogółem wydane zezwolenia na pracę	według okresu ważności zezwoleń		według wielkości przedsiębiorstwa			
		do 3 miesięcy	powyżej 3 miesięcy	do 9 pracowników	10 - 49 pracowników	50 - 250 pracowników	powyżej 250 pracowników
Ogółem	18022	1345	16677	8636	3767	2739	2880
Ukraina	5400	284	5116	2733	1119	986	562
Chiny	2040	108	1932	1102	411	88	439
Białoruś	1325	50	1275	430	394	241	260
Mołdowa	1218	74	1144	208	320	475	215
Wietnam	1200	114	1086	1083	107	7	3
Turcja	941	154	787	608	214	25	94
Indie	733	58	675	359	108	47	219
Republika Korei	596	59	537	214	55	71	256
Japonia	512	23	489	112	67	166	167
Armenia	441	47	394	399	29	6	7



Tabela 3 (dokończenie): Zezwolenia na pracę dla cudzoziemców według obywatelstwa, okresu ważności zezwolenia na pracę oraz wielkości przedsiębiorstwa za 2008 r.

Rosja	420	47	373	201	110	56	53
USA	365	24	341	108	86	82	89
Uzbekistan	356	3	353	28	167	77	84
Mongolia	218	26	192	135	59	9	15
Tajlandia	210	16	194	92	65	41	12

Źródło: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, opracowanie własne

W przypadku większych zakładów pracy, ogólną tendencją jest spadek ilości zezwoleń wraz ze wzrostem liczby pracowników. W przypadku obywateli niektórych państw, ilość zezwoleń na pracę w największych firmach jest relatywnie duża-może to wskazywać na zatrudnianie zagranicznych pracowników w dużych międzynarodowych koncernach.

Należy podkreślić, iż dane administracyjne dotyczące wydanych zezwoleń na pracę nie oddają w pełni rozmiaru cudzoziemskiej siły roboczej w Polsce, ponieważ znaczna część zagranicznych pracowników pracuje nielegalnie (Szczepański 2010). Uszczelnienie granic w roku po wstąpieniu Polski do Unii Europejskiej, oraz ściślejsza kontrola ruchu granicznego wynikająca z postanowień Układu z Schengen, utrudniły wjazd osobom mającym zamiar podjąć pracę w krajach związanych Układem. Na skutek presji pracodawców (głównie sektora budownictwa, rolnictwa i ogrodnictwa) korzystających wcześniej z zasobów nielegalnej siły roboczej, wprowadzono ułatwioną procedurę wjazdu dla narodowości najczęściej zatrudnianych w tych sektorach. Uproszczona procedura obejmuje aktualnie cztery narodowości: Białorusinów, Rosjan, Ukraińców i obywateli Mołdawii, i może być stosowana we wszystkich sektorach gospodarki. Cudzoziemcy pracujący na podstawie tego typu zezwolenia stanowią znaczną część zagranicznego legalnego zasobu siły roboczej.

W tym przypadku pracodawca składa stosowne oświadczenie i na tej podstawie pracownicy ubiegają się o prawo wjazdu do Polski (do 6 miesięcy w ciągu roku). Jak wskazują dane zamieszczone w tabeli poniżej obejmujące pierwszą połowę roku 2009, procedura ta jest znacznie popularniejszym sposobem na zatrudnianie pracowników. Ogółem pracodawcy złożyli prawie 124 tysiące oświadczeń, większość z nich dotyczyła zatrudnienia Ukraińców. Znaczna część oświadczeń obejmowała osoby w wieku produkcyjnym, i rozkładała się dość równomiernie, jeśli chodzi o płeć pracownika. Największy popyt na pracowników krótkookresowych ma miejsce w rolnictwie (ok. 70% wszystkich oświadczeń) i budownictwie, a zatem tam, gdzie popyt na pracę ma charakter sezonowy.

Tabela 4: Liczba oświadczeń dotyczących zatrudnienia cudzoziemców z rozbiem na narodowość, wiek i sektor gospodarki, połowa 2009 roku.

Obywatelstwo	Białoruś	Rosja	Ukraina	Mołdawia	RAZEM
Liczba oświadczeń:	3011	391	119265	1316	123983
w tym - liczba oświadczeń dla osób, które posiadają wizę lub zezwolenie na zamieszkanie	128	29	5335	67	5559
w tym liczba oświadczeń zarejestrowanych w oparciu o par. 2 pkt 27a) rozporządzenia	219	61	25043	71	25394
Liczba kobiet:	1375	181	61108	463	63127
Wiek pon. 26 lat	571	126	23134	381	24212
Wiek 26-40	1513	393	54247	592	56745
Wiek 41-65	921	251	41499	329	43000
Wiek pow. 65	15	0	386	0	401
Rolnictwo i pokrewne	1186	104	85185	567	87042
Budownictwo i pokrewne	381	26	10219	372	10998
Usługi domowe	187	9	4520	14	4730
Handel	361	84	1357	4	1806
Przemysł	108	72	3055	87	3322
Transport	277	23	1368	12	1680
Gastronomia	71	16	919	6	1012
Hotelarstwo/obsługa ruchu	100	7	751	2	860
Agencja pracy tymczasowej	58	17	6396	170	6641
Inne	255	57	5292	38	5642

Źródło: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, opracowanie własne.

Podstawową przeszkodą w określeniu rzeczywistej liczby pracujących cudzoziemców jest niska jakość danych oraz ich nieadekwatność: poza nielicznymi wyjątkami są to dane administracyjne, które nie uwzględniają specyficznych sytuacji cudzoziemców w Polsce. Jednym z przykładów jest sytuacja legalnego pobytu w Polsce i nielegalne zatrudnienie. Podstawowym badaniem polskiej siły roboczej jest kwartalne Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności. Niestety, skład próby badania nie pozwala na wnioskowanie o charakterystyce i zmianach zasobów cudzoziemskiej siły roboczej. Wynika to po części z małej liczebności imigrantów w populacji pracujących Polaków, a po części z braku zainteresowania aktywnością zawodową cudzoziemców w Polsce. Oznacza to, że reprezentatywne badania pracujących migrantów odbywają się nieregularnie (badanie z 2008) a ostatnie całościowe badanie miało miejsce podczas Narodowego Spisu Powszechnego w roku 2002. Również cykliczne badanie EU-SILC (EU Statistics on Income and Living Conditions - System Statystyki Dochodów i Warunków Życia Krajów Unii Europejskiej), główne źródło wiedzy o mieszkańcach Unii Europejskiej i ich dochodach nie pozwala na generalizację na temat cudzoziemców z powodu ich marginalnego udziału w próbie (Kupiszewska 2009). Tabela 5 prezentuje najnowsze dane dotyczące oficjalnie przebywających cudzoziemców w Polsce (2009).

Rozbieżności w sposobie doboru próby badawczej, jak i populacji prowadzą do znacznego rozrzutu w estymacji liczby zagranicznych pracowników w Polsce. Jak podaje Grabowska-Lusińska, szacunki te są bardzo zróżnicowane i w zależności od metodologii pomiaru wskazują na to, że cudzoziemcy stanowią od 0.07% siły roboczej, poprzez 0.094% (ilość zezwoleń na pracę wydanych w 2007 roku do 0.17% według Narodowego Spisu Powszechnego, wreszcie do 0.55% siły roboczej na podstawie sondażu wśród pracodawców przeprowadzonego w 2007 (Grabowska-Lusińska 2010).

Tabela 5: Cudzoziemcy w Polsce według kraju pochodzenia i posiadanego statusu w roku 2009

Obywatelstwo	OSIEDLENIE SIĘ	POBYT REZYDENTA DŁUGOTERMINOWEGO WE	POBYT TOLEROWANY	ZAMIESZKANIE NA CZAS OZNACZONY	Suma
UKRAINA	13787	1656	36	11074	26553
ROSJA	4843	364	63	1792	7062
BIAŁORUŚ	5019	276	13	3032	8340
WIETNAM	4375	721	333	2774	8203
ARMENIA	1763	307	66	1488	3624
CHINY	578	71	12	1927	2588
STANY ZJEDNOCZONE AMERYKI	751	96	-	1211	2058
INDIE	471	228	10	1260	1969
TURCJA	454	179	-	1105	1738
KOREA POŁUDNIOWA	39	75	1	1177	1292
KAZACHSTAN	698	19	4	292	1013
JAPONIA	157	12	-	819	988
BUŁGARIA	894	12	-	-	906
MONGOLIA	388	81	1	429	899
NIGERIA	154	13	3	695	865

Źródło: Urząd ds. Cudzoziemców.

Innym istotnym aspektem związanym z legalnością zatrudnienia cudzoziemców w Polsce są abolicje, przeprowadzone dwukrotnie: w latach 2003 i 2007. Legalizacja pobytu w obu przypadkach opierała się na wymogu pobytu przynajmniej od roku 1997 oraz spełnieniu warunków jak przy aplikacji wizowej. W obydwu przypadkach legalizacji pobytu, gros aplikacji wpłynęło od obywateli dwóch państw: Armenii i Wietnamu.

Jak wspomniano w pierwszych sekcjach raportu, jednym z podstawowych determinantów imigracji do kraju docelowego możliwość uzyskania zatrudnienia na warunkach konkurencyjnych do kraju pochodzenia. Twierdzenie powyższe znajduje potwierdzenie w danych uzyskanych podczas Narodowego Spisu Powszechnego z 2002

roku. Według Spisu, 26% imigrantów przebywa w Polsce z przyczyn związanych z pracą, 20% z przyczyn edukacyjnych, natomiast 40%, przybyło do Polski z powodów rodzinnych.

Stopa aktywności zawodowej imigrantów jest wysoka i według Spisu Powszechnego wynosiła od 62% w przypadku imigrantów krótkoterminowych do 75% dla cudzoziemców z prawem stałego pobytu (Grabowska-Lusińska 2010).

Jeśli chodzi o bardziej aktualne dane dotyczące aktywności ekonomicznej imigrantów, opierać się można na badaniach przeprowadzonych w 2007 roku w ramach projektu MPLM (Projekt „Polityka migracyjna jako instrument promocji zatrudnienia i ograniczania bezrobocia”). Jednym z komponentów projektu było badanie 5000 polskich przedsiębiorstw pod kątem zatrudnienia cudzoziemców. Wyniki badań potwierdzają do pewnego stopnia dane administracyjne. Dominujące znaczenie na polskim rynku pracy mają pracownicy z krajów sąsiadujących z Polską: Ukrainy, Białorusi i Rosji (i Niemiec, które nie są przedmiotem zainteresowania niniejszego raportu). Niemniej jednak istnieje zróżnicowanie związane z wielkością zatrudniającej firmy. W przypadku firm zatrudniających do 9 pracowników najczęściej jej cudzoziemskimi pracownikami byli Ukraińcy (33%), Rosjanie (27%) i Białorusini (20%). W firmach małych byli to Ukraińcy (42%), Białorusini (10%) i Rosjanie (8%). W firmach średnich również dominowali Ukraińcy (42%), Rosjanie (11%) i Białorusini (10%), natomiast w dużych firmach ponownie widać największy udział tych trzech narodowości, a mianowicie: Ukraińcy (23%), Rosjanie (10%) i Białorusini (8%) (Grabowska-Lusińska 2010).

Wreszcie, istotną kategorią imigrantów ekonomicznych są osoby zatrudnione na własny rachunek. Najczęściej osoby posługujące się tą formą zatrudnienia są podwykonawcami usług dla polskich firm. Jak pokazuje sondaż przeprowadzony wśród polskich przedsiębiorców, w roku 2007, cudzoziemcy zatrudnieni na własny rachunek stanowili 3.8% zatrudnionych w małych firmach (10-49 pracowników) i 1% w firmach średnich (ibid.)

5. Przestrzenny rozkład imigrantów spoza UE w Polsce a lokalne rynki pracy

Jeśli chodzi o przestrzenne zróżnicowanie osiedlania się imigrantów w Polsce, można zauważyć kilka prawidłowości. Po pierwsze, wyjątkowo duża koncentracja imigrantów ma miejsce w Warszawie (następne miasta pod względem wielkości populacji imigrantów to Wrocław i Kraków). Po drugie, wzorzec osiedlania charakter jest uzależniony od narodowości. Niektóre z nich, np. Wietnamczycy są skoncentrowane w dużych miastach, w których mieszkają w dużych skupiskach, podczas gdy inne, np. Ukraińcy, żyją w Polsce w większym rozproszeniu. Po trzecie, popyt na obcokrajowców wyrażony zatrudnieniem jest największy w centralnych i wschodnich regionach Polski. (Grabowska-Lusińska, Janicka-Żylicz et al. 2010). Mapa poniżej ilustruje tę prawidłowość na przykładzie zezwoleń na pracy wydanych w roku 2008 z podziałem na województwa przy uwzględnieniu trzech najliczniejszych nacji.

Rysunek 1: Liczba wydanych zezwoleń na pracę według województw, całkowitej liczby wydanych zezwoleń i trzech najbardziej licznych narodowości, które je otrzymały, rok 2008



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Urzędu ds. Cudzoziemców

6. Integracja cudzoziemców aktywnych na rynku pracy w Polsce.

Jak podnoszą autorzy zajmujący się cudzoziemskimi pracownikami, kwestia integracji nie stanowi ważnego zagadnienia wśród polskich decydentów (Lesińska 2010). Jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy jest bliskość kulturowa imigrantów. Z drugiej strony, grupy tradycyjnie hermetyczne, jak Wietnamczycy, nie zawsze są zainteresowane działaniami integracyjnymi do nich skierowanymi. Według Lesińskiej, jedyne systemowe działania są skierowane do dwóch specyficznych grup: uchodźców/osób podlegających ochronie oraz repatriantów.

Niemniej jednak, kwestie dotyczące integracji imigrantów pojawiają się w coraz większej liczbie dokumentów strategicznych rządu. Należą do nich Narodowa Strategia Rozwoju, Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007-2013 oraz Strategia Polityki Społecznej na lata 2007-2013.

Jak podkreśla Grzymała-Kazłowska (2008), integracja imigrantów i społeczeństwa przyjmującego ma charakter wielowymiarowy. Co ważne, integracja nie sprowadza się wyłącznie do aspektu ekonomicznego (samego w sobie złożonego) - ma on zasadnicze znaczenie w przypadku imigrantów ekonomicznych, lecz nie wyczerpuje katalogu wymiarów codziennego życia ważnych z punktu widzenia integracji. Spośród innych wymiarów integracji można wyróżnić wymiar społeczny, kulturowy czy też przestrzenny (Alexander 2007).

Integracja imigrantów jest zjawiskiem dynamicznym i jest uwarunkowana wieloma czynnikami: związanymi z krajem pochodzenia (dystans kulturowy), z krajem przyjmującym (polityka migracyjna, cechy społeczeństwa i gospodarki na poziomie kraju jak i lokalnym), charakterem grupy imigranckiej w kraju przyjmującym oraz z cechami indywidualnymi imigrantów (Grzymała-Kazłowska 2008).

Z powodu braku danych niełatwo jest mówić o procesie integracji imigrantów. Pewne konkluzje można wysnuć na podstawie danych uzyskanych z wrywkowych badań społeczności imigranckich, głównie dotyczących Ukraińców i Wietnamczyków. W literaturze

przedmiotu, uważa się, że społeczności imigracyjne tych dwóch narodowości prezentują dwa skrajnie odmienne „modele” integracji.

Badania Grzymały-Kazłowskiej (2008) dostarczają ciekawych wniosków na temat tych dwóch społeczności w Polsce. Po pierwsze, różnią się one cechami demograficznymi. 67% imigrantów ukraińskich stanowią kobiety, podczas gdy wśród Wietnamczyków 67% to mężczyźni. Jeśli chodzi o inne cechy, to Wietnamczycy byli przeciętnie starsi, i co znacznie ważniejsze, posiadali dzieci. Ta cecha, w połączeniu z prawie dwukrotnie większym odsetkiem osób narodowości wietnamskiej posiadających zezwolenie na osiedlenie (42%, Ukraińcy 28%), jak i znacznie dłuższym pobytem (ok. 80% warszawskich Wietnamczyków przybyło do Polski przed 1995 rokiem - Ukraińców ok.10%) świadczy o znacznie większym stopniu zasiedziałości Wietnamczyków w Polsce. Wreszcie, jeśli chodzi o zawieranie małżeństw, większość Wietnamczyków (83%) zawarła związek małżeński z przedstawicielami tej samej nacji, podczas gdy podobny odsetek (81%) Ukraińców zawarło związek z Polakami.

Jak zauważono powyżej, cechy tych dwóch społeczności imigranckich w Polsce silnie warunkują proces integracji. Badania porównawcze wskazują na dwa odmienne wzorce tego procesu. Potwierdzałyby to teoretyczne przewidywania wskazujące na cechy populacji imigranckiej jako ważny czynnik wpływający na proces integracji. Jeśli chodzi o imigrantów z Ukrainy, którzy osiedli i pracują w Polsce legalnie, ich interakcje z polskim społeczeństwem są bogate. Często pracują w polskiej firmie, gdzie większość zatrudnionych stanowią Polacy, którzy również są ich współnikami, jeśli chodzi o prowadzenie firm. Ukraińcy tworzą także nieformalne instytucje (jak giełda pracy), które ułatwiają ich integrację zawodową osobom nieposiadającym kontaktów z Polakami. W przypadku imigrantów z Wietnamu, mówić można o utrzymywaniu enklawy. Mimo że większość z nich pracuje w szeroko rozumianych usługach, mają oni jedną specjalizację: handel. Wietnamczycy w dużej mierze zatrudniani są przez Wietnamczyków a współpraca gospodarcza odbywa się wewnątrz grupy. Taka współpraca wymaga, w przypadku dużych przedsięwzięć handlowych, posiłkowania się Polakami (którzy są pracownikami zatrudnianymi przez Wietnamczyków do obsługi innych Polaków) (Fihel, Górny et al. 2008). Należy podkreślić, że charakter pobytu

(krótko- lub długookresowy) miał również decydujące znaczenie jeśli chodzi o integrację. Wymienione wyżej cechy charakteryzują Ukraińców długotrwale przebywających w Polsce. W przypadku imigracji na krótki okres, integracja może mieć inny charakter, który wymuszony jest innym typem relacji z polskim społeczeństwem. Natomiast w przypadku migracji cyrkularnych, proces integracji ze społeczeństwem, ułatwana przez ziomków, przypomina charakterem ten Ukraińców osiadłych w Polsce.

7. Wnioski

Celem niniejszego raportu było przedstawienie podstawowych zagadnień związanych z kwestią aktywności obywateli państw trzecich na polskim rynku pracy. Ważnym elementem tej analizy było wskazanie na różnorodność imigrantów pracujących w Polsce i skutki, jakie ta różnorodność niesie dla ich integracji. Mimo, iż społeczność imigrantów w Polsce jest niewielka w porównaniu z krajami zachodnimi, dane wskazują na jej przyrost i rosnącą różnorodność. Niesie to potrzebę działań głównie antycypacyjnych, tak by przygotować się na wzrost liczby imigrantów w przyszłości. Poniżej przedstawione będą szczegółowe sugestie dotyczące kluczowych zagadnień z punktu widzenia projektu iMAP.

1. Niska jakość danych dotycząca imigrantów zarobkowych, ich pozycji na rynku pracy oraz poziomu integracji.

Opis problemu: Dane dotyczące społeczności imigrantów w Polsce nie są dostosowane do celów prowadzenia polityki integracyjnej. Dostępne dane administracyjne umożliwiają jedynie ograniczoną identyfikację imigrantów na polskim rynku pracy. Bardziej dogłębne badania nie są prowadzone regularnie i odbywają się w dużych odstępach czasu.

Wnioski dla projektu: Czy organizacje zbierają dane na temat imigrantów, mogące lepiej scharakteryzować to środowisko, i w efekcie, umożliwić bardziej efektywny proces integracji? Czy organizacje starają się opracować diagnozę problemów na

podstawie własnych obserwacji i w ten sposób przyczyniają się do wzrostu wiedzy o problemach integracji imigrantów?

2. Przestrzenne i etniczne zróżnicowanie społeczności imigrantów.

Opis problemu: Imigranci na rynku pracy wymagają zindywidualizowanego podejścia, co wynika ze zróżnicowania m.in. charakterystyk lokalnych rynków pracy, wewnętrznej integralności grup imigranckich, koncentracji osiedlenia, czy też kulturowego dystansu.

Wnioski dla projektu: Czy organizacje zajmujące się integracją imigrantów podczas prowadzenia programów integracyjnych uwzględniają lokalny kontekst, cechy rynku pracy oraz różnice pomiędzy grupami imigrantów?

3. Zaangażowanie i współpraca wielu aktorów w integrację imigrantów.

Opis problemu: Działania mające na celu integrację imigrantów wymagają synergicznego i komplementarnego działania wielu aktorów. Dotyczy to zarówno instytucji administracji publicznej, sektora pozarządowego i organizacji imigrantów, zarówno formalnych jak i nieformalnych.

Wnioski dla projektu: Czy aktorzy zajmujący się integracją imigrantów współpracują ze sobą poprzez wymianę informacji, doświadczeń i uzupełnianie kompetencji? Czy projekty są finansowane są z uzupełniających się źródeł, a podczas ich realizacji nawiązuje się współpracę pomiędzy organizacjami pozarządowymi, administracją publiczną i organizacjami imigrantów? W szczególności, czy sami imigranci mają wpływ na treść programów integracyjnych, tak by lepiej odzwierciedlały ich potrzeby?

4. Podnoszenie świadomości aktorów potencjalnie zaangażowanych w integrację imigrantów

Opis problemu: Badania wskazują, że w przypadku legalnej imigracji zarobkowej zaangażowanie pracodawców sprowadza się do zapewniania imigrantom odpowiednich warunków pracy. Pracodawcy nie wykazują zainteresowania procesem integracji, mimo że są oni głównym łącznikiem pomiędzy imigrantami a polskim społeczeństwem. Potencjał ten nie zostaje zatem wykorzystany.

Wnioski dla projektu: Czy organizacje zaangażowane w integrację imigrantów zarobkowych podejmują działania na rzecz podnoszenia świadomości pracodawców jako potencjalnie najważniejszych uczestników procesów integracji cudzoziemców? Czy pracodawcy jako tacy prowadzą takie projekty bądź uczestniczą w projektach prowadzonych przez inne organizacje?

Bibliografia

Alexander, M. (2007). *Cities and Labour Immigration. Comparing Policy Responses in Amsterdam, Paris, Rome and Tel Aviv*. Aldershot, Ashgate.

Fihel, A., A. Górny, et al. (2008). Rynek pracy a integracja cudzoziemców z Ukrainy i z Wietnamu posiadających zezwolenie na osiedlenie się w Polsce. Między jednością a wielością. Integracja odmiennych grup i kategorii imigrantów w Polsce. A. Grzymała-Kazłowska. Warszawa, OBM UW.

Grabowska-Lusińska, I. (2010). Immigrants in the Polish labour market. Immigration to Poland: policy, employment, integration. A. Górny, I. Grabowska-Lusińska, M. Lesińska and M. Okólski. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Grabowska-Lusińska, I., A. Janicka-Żylicz, et al. (2010). Spatial allocation of foreign workers in Poland. Immigration to Poland: policy, employment, integration. A. Górny, I. Grabowska-Lusińska, M. Lesińska and M. Okólski. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Grzymała-Kazłowska, A. (2008). Od adaptacji do integracji. Mechanizmy, uwarunkowania i zróżnicowanie integracji imigrantów zarobkowych w Polsce. Polityka migracyjna jako instrument promocji zatrudnienia i ograniczania bezrobocia. P. Kaczmarczyk and M. Okólski. Warszawa, OBM UW.

Grzymała-Kazłowska, A. (2008). Teoretyczne i metodologiczne ramy badania. Pomędzy jednością a wielością. Integracja odmiennych grup i kategorii imigrantów w Polsce A. Grzymała-Kazłowska. Warszawa, OBM WNE UW.

Klaus, W. and K. Wencel (2009) *Dyskryminacja cudzoziemców w Polsce. Zarys sytuacji 2009. Analizy Raporty Ekspertyzy Volume*, DOI:

Kraal, K. and J. Roosblad (2008) *Equal opportunities on the labour market for immigrant people and ethnic minorities. IMISCOE Working Paper Volume*, DOI:

Kupiszewska, D. (2009) *Data Collection Systems and Practices in Poland Relevant to Research in Migration and Integration. CEFMR Working Paper Volume*, DOI:

Lesińska, M. (2010). Integration policy. Immigration to Poland: policy, employment, integration. A. Górny, I. Grabowska-Lusińska, M. Lesińska and M. Okólski. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Perchinig, B. (2006). *EU citizenship and the status of third country nationals. Migration and Citizenship. Legal Status, Rights and Political Participation*. R. Baubock. Amsterdam, Amsterdam University Press.

SOPEMI (2009). International Migration Outlook. Paris, OECD.

Szczepański, M. (2010). Admission of foreigners to the labour market in Poland. Immigration to Poland: policy, employment, integration. A. Górny, I. Grabowska-Lusińska, M. Lesińska and M. Okólski. Warszawa, Scholar.

Weinar, A. (2003). Tak daleko stąd, tak blisko - europeizacja a integracja legalnych imigrantów, uchodźców i repatriantów w Rzeczypospolitej Polskiej. Integracja czy dyskryminacja? Polskie wyzwania i dylematy u progu wielokulturowości. K. Iglicka. Warszaw, Instytut Spraw Publicznych.

Wencel, K. (2009) Przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na rasę, narodowości i pochodzenie etniczne w wybranych państwach członkowskich Unii Europejskiej. Analizy Raporty Ekspertyzy Volume, DOI:

Podstawowe polskie akty prawne (na podstawie informacji podanych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej)

Ustawa z dnia 18 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 6, poz.33);

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.) w szczególności art. 2 i 87-90;

Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 2006 r., Nr 234, poz. 1694 z późn. zm.) - w szczególności art. 25 – 32;

Rozporządzenie z dnia 29 stycznia 2009 r. w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców (Dz. U. Nr 16, poz. 85);

Rozporządzenie z dnia 21 lipca 2006 r. w sprawie trybu i warunków wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca zatrudnionego przy realizacji usługi eksportowej świadczonej przez pracodawcę zagranicznego w RP (Dz. U. Nr 141, poz. 1003 z późn. zm.);

Rozporządzenie z dnia 1 lutego 2009r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca (Dz. U. Nr 16, poz. 33);

Rozporządzenie z dnia 2 lutego 2009 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz. U. Nr 21, poz.114);

Rozporządzenie z dnia 17 października 2007 r. w sprawie wysokości wpłaty dokonywanej w związku ze złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca (Dz. U. Nr 195, poz. 1409);

Rozporządzenie z dnia 10 stycznia 2007 r. uchylające rozporządzenie w sprawie zakresu ograniczeń w sferze wykonywania pracy przez cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. Nr 7, poz. 54).



CENTRUM STOSUNKÓW MIĘDZYNARODOWYCH
CENTER FOR INTERNATIONAL RELATIONS

ul. Emilii Plater 25
00-688 WARSZAWA
tel.: (+48 22) 646 52 67, 646 52 68
fax: (+48 22) 646 52 58
e-mail: info@csm.org.pl
www.csm.org.pl