



Katarzyna Gmaj

Imigranci na polskim rynku pracy w świetle opinii pracodawców*

* Badania odbyły się w ramach programu "Imigracja jako strategia rozwoju Nowej Europy czyli obecność imigrantów na rynku pracy w Polsce po rozszerzeniu UE".

Katarzyna Gmaj

IMIGRANCI NA POLSKIM RYNKU PRACY W ŚWIETLE OPINII PRACODAWCÓW

Metoda badania

Celem badania było poznanie opinii i doświadczeń pracodawców dotyczących rejestrowanego i nierejestrowanego zatrudnienia cudzoziemców w Polsce. Spostrzeżenia i oczekiwania wyrażane przez przedstawicieli tej grupy są istotne, dlatego że to właściwie pracodawcy tworzą lub likwidują miejsca pracy zarówno dla ludności lokalnej, jak i pracowników cudzoziemskich. Tak więc ich zdanie powinno być jednym z podstawowych elementów politycznej debaty na temat obecności cudzoziemców na polskim rynku pracy.

Ze względu na specyfikę badanej grupy i temat materiał zbierany był metodą wywiadu pogłębionego, przy użyciu narzędzia badawczego – scenariusza. Pozwolił on rozwijać, dopasowywać pytania i ich kolejność w stosunku do określonej sytuacji rozmowy, konkretnego rozmówcy i generalnego celu badania. Umożliwił poruszenie istotnych dla badanego kwestii i zmniejszył niebezpieczeństwo zadania nieodpowiednich pytań. Na korzyść przyjęcia jakościowej metody badawczej przemawia także doświadczenie innych badaczy¹.

Badanie prowadzone było w lutym i marcu 2005 r. W jego ramach odbyło się osiemnaście wywiadów. Piętnaście wywiadów przeprowadzono z pracodawcami, wśród których znaleźli się:

- przedstawiciele prywatnego kapitału: polskiego, mieszanego (francusko-polskiego), zagranicznego (tureckiego, wietnamskiego i

¹ Przy badaniu zjawiska migracji, w którym biorą udział pracodawcy, można wprowadzić wylosować reprezentatywną próbę pracodawców oficjalnie zatrudniających obcokrajowców, ale skłonienie ich do rozmowy w większości przypadków nie jest zakończone sukcesem. Pomijamy też wtedy tych, którzy nie spełniają formalnych wymogów przy zatrudnieniu obcokrajowców. Patrz. S. Golinowska (red.), *Popyt na pracę cudzoziemców. Polska i sąsiedzi*, IPiSS, Warszawa 2004.

włoskiego), którzy zatrudniają lub nie zatrudniają obecnie cudzoziemców. W firmach tych pracowało od kilku do kilkuset osób;

- samozatrudniony cudzoziemiec, który usiłował stworzyć dodatkowe miejsca pracy;
- osoby, na rzecz których cudzoziemcy świadczą usługi w gospodarstwach domowych (m.in.: prowadzenie domu, sprząatanie, opieka nad osobą niedołązną).

Aby wzbogacić materiał zebrany podczas badania i nadać mu szerszą perspektywę, wywiady przeprowadzono również z przedstawicielem związków zawodowych oraz doradcami organizacji skupiających polskich i zagranicznych przedsiębiorców prywatnych².

W dotarciu do pracodawców najbardziej efektywna okazała się sieć nieformalnych kontaktów. Dotarcie przez branżowe zrzeszenia czy organizacje skupiające przedsiębiorstwa nie przyniosło oczekiwanych rezultatów. Wpływ na to miała najprawdopodobniej drażliwość części tematyki objętej badaniem – nieformalna praca cudzoziemców.

Definicja „pracodawcy” i „pracy”, którą posługiwano się w badaniu

„Pracodawcę”³ zdefiniowaliśmy w badaniu jako osobę (fizyczną bądź przedstawiciela jednostki organizacyjnej), na rzecz której inne osoby wykonują zadania, usługi, za które otrzymują pieniądze. Zgodnie z takim ujęciem „pracodawca” nie musi być stroną w formalnym stosunku pracy czy też nie musi być powiązany z pracownikiem innego rodzaju więzią prawną, podobną pod pewnymi względami do stosunku pracy. Aby nazwać kogoś „pracodawcą”, wystarczył nam fakt, że inne osoby na jego rzecz wykonywały zadania, za które uzyskiwały zapłatę. Taka definicja była celowym zabiegiem, ponieważ zależało nam, aby opinii pracodawców nie zawęzić do grupy cudzoziemców pracujących w Polsce na zasadach w pełni

² Fragmenty cytowanych wywiadów oznaczane są odpowiednio literami: P – pracodawcy, Z – przedstawiciel związków zawodowych, E – doradcy organizacji skupiających polskich i zagranicznych przedsiębiorców prywatnych.

³ W kodeksie pracy „pracodawcą” jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia pracowników (za: www.prawopracy.fr.pl). „O zatrudnieniu w ogólności można mówić w sytuacji, gdy osoba zatrudniona połączona jest z podmiotem zatrudniającym stosunkiem pracy (zatrudnienie pracownicze) bądź innego rodzaju więzią prawną, podobną pod pewnymi względami do stosunku pracy (zatrudnienie na podstawach cywilnoprawnych)”, J. Wratny, *Nietypowe formy zatrudnienia w perspektywie polskiego prawa pracy*, w „Deregulacja polskiego rynku pracy”, K. W. Frieske (red.), IPiSS, Warszawa 2003.

sformalizowanych i uregulowanych. Grupa ta bowiem stanowi tylko nieznaczną część obcokrajowców pracujących w Polsce⁴. Chcieliśmy także zebrać i poznać opinie pracodawców dotyczące imigrantów zarobkowych o nieuregulowanym statusie. Dlatego wśród rozmówców obok przedsiębiorcy budowlanego zatrudniającego kilkaset osób (w tym kilku obcokrajowców) znalazła się także osoba opłacająca cudzoziemkę pielęgnującą starszego członka rodziny. Słuszność takiego zdefiniowania „pracodawcy” potwierdziła się także podczas badania: *U mnie pracuje. Trudno powiedzieć, że zatrudniam...(...) W tej chwili akurat tak jest, że to są osoby, które pomagają mi w domu.*

Chcieliśmy poznać przyczyny, które sprawiają, że w Polsce pracodawcy korzystają z pracy obcokrajowców. Zależało nam na poznaniu opinii rozmówców na dwóch poziomach:

1. makro – co zdaniem rozmówców skłania innych pracodawców do skorzystania z pracy obcokrajowców;
2. mikro (indywidualnego wyboru) – co motywowało rozmówcę, aby skorzystać z pracy cudzoziemca.

Rozmówcy wypowiadali się zarówno na temat cudzoziemców, którzy pracują w Polsce w sposób w pełni sformalizowany oraz tych, którzy pracują w Polsce bez dopełnienia wszystkich formalności. Zdarzało się jednak, że swoją wypowiedź ograniczali tylko do jednej formy pracy⁵. Część pracodawców natomiast nie chciała wypowiadać się w kwestiach szerszych niż ich własne zawodowe doświadczenie, unikając odpowiedzi na pytania stawiane w odniesieniu do innych pracodawców czy bardziej ogólnie sytuacji społeczno-gospodarczej w kraju.

Na podstawie tych wypowiedzi rysuje się obraz segmentacji rynku pracy cudzoziemców w Polsce pod dwoma względami:

⁴ W 2003 r. na przykład wydano obcokrajowcom 19 831 zezwoleń na pracę w Polsce (za E. Kępińska, *Prace migracyjne 52 – Recent Trends in International Migration. Poland 2003*, OBM ISS UW na podstawie danych zbieranych przez GUS na zlecenie Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej), a w tym samym czasie wg szacunków pracowało w Polsce nielegalnie 100–150 tys. obcokrajowców, S. Golinowska (red.), *Popyt na pracę cudzoziemców Polska i sąsiedzi*, IPISS, Warszawa 2004. Zdaniem URiC w 2004 r. ok. 450 tys. cudzoziemców podejmowało się nielegalnej pracy w Polsce (za *Rzeczpospolita*, 12.01.2005, J. Bielecki, *Jak uchylić drzwi do rajy?*).

⁵ Działo się tak wtedy, gdy nie chcieli podtrzymywać rozmowy na temat jednej z grup, tłumacząc się, że nie czują się na siłach wypowiadać się na temat kwestii, o której niewiele wiedzą. Próba interpretacji takiej postawy jednej z rozmówczyń znajduje się w dalszej części raportu (zob. s. 9).

1. charakteru wykonywanej pracy (podział na zajęcia wymagające wysokich i bardzo często specjalistycznych kwalifikacji, kreatywności oraz takie, które wymagają głównie pracy fizycznej);

2. pochodzenia cudzoziemców dominujących wśród osób wykonujących pracę o określonym charakterze.

Poniższa wypowiedź jest tego ilustracją: *wydaje mi się, że generalnie w naszym kraju można rozróżnić takie dwie grupy obcokrajowców: pierwsza to jest grupa obcokrajowców napływających głównie z krajów zachodnich. Osoby, które dysponują wyższym niż w Polsce (...) oferowany(m) poziom(em) wykształcenia i doświadczenia. W zawodach, które stosunkowo niedawno pojawiły się na rynku. A druga grupa obcokrajowców to jest po prostu tania siła robocza, jeżeli mówimy o tych nielegalnych pracownikach, czy pracownikach zza wschodniej granicy, którzy przyjeżdżają tutaj po prostu, żeby zarobić pieniądze.(...)Więc jedni zdobywają pracę, dzięki temu, że dysponują (...) lepszą wiedzą, lepszym doświadczeniem, a drudzy zdobywają pracę dzięki temu, że oferują konkurencyjną cenę za wykonanie tej samej pracy, którą wykonują Polacy (P3).*

Przy okazji takiego podziału odwołać się można do teorii dualnego rynku pracy⁶. Zgodnie z nią w rozwiniętych gospodarkach istnieją sektory, w których podjęcie pracy dla krajowych pracowników nie jest atrakcyjne nawet przy wysokim bezrobociu. Dotyczy to zazwyczaj zajęć gorzej płatnych, sezonowych czy czasowych, niewymagających wysokich kwalifikacji, cieszących się niskim prestiżem. Tego typu prace zgodnie z opiniami naszych badanych to domena przybyszy ze Wschodu, to jest Ukrainy, Rosji, Białorusi, a także pozostałych krajów b. ZSRR oraz Wietnamu. Dominacja cudzoziemców z krajów zachodnich – rozumianych jako kraje wysoko rozwinięte – w sektorach i na stanowiskach, gdzie można uzyskać wysokie uposażenie, jest głównie efektem napływu inwestycji zagranicznych i kapitału zagranicznego oraz wprowadzania (bądź usprawniania) nowych w Polsce produktów i usług.

Co ciekawe, część rozmówców, którzy zatrudniają bądź zatrudniali cudzoziemców w sposób sformalizowany, dawała bądź daje obcokrajowcom pracę

⁶ R. C. Edwards, *The Social Relations of Production In the Firm and Labour Market Structure*, w R.C. Edwards, M. Reich & D. M. Gordon (eds), "Labour Market Segmentation, Lexington, D. C. Heath, 1975; M. J. Piore, *Birds of Passage: Migrant Labour and Industrial Societies*, Cambridge, Cambridge University Press, 1979; K. Iglicka, *Ethnic Division on Emerging Foreign Labour Markets in Poland during the Transition Period*, w *EUROPE-ASIA STUDIES*, Vol. 52, NO. 7, 2000.

nierejestrowaną np.: przy pracach remontowo-budowlanych lub w gospodarstwie domowym. Część badanych mówiła o tym otwarciu w trakcie wywiadu, inni wspominali ten fakt po zakończeniu oficjalnej części wywiadu, nieco zawstydzeni – *tak między nami* – jak to określił jeden z rozmówców⁷. Jest to potwierdzenie rozległości szarej strefy obejmującej cudzoziemców.

⁷ Sformułowania tego użył rozmówca, który jako jedyny nie wyraził zgody na nagrywanie swojej wypowiedzi, chociaż obcokrajowców przebywających w Polsce na stałe, posiadających polskich małżonków zatrudniał w sposób w pełni sformalizowany – na etatach. Rozmówca prowadził współpracę z partnerami z Białorusi i Ukrainy. Argument podnoszony przez niego, że niewyraźnie mówi i dlatego nie chce, aby dokonywać nagrania, był mało wiarygodny. Ostatecznie wprost wyraził brak zaufania, nie przekonywały go argumenty, że jako badacz zobowiązana jestem do zachowania jego anonimowości.

Wyniki

Poziom makro – co zdaniem rozmówców skłania innych pracodawców do skorzystania z legalnego zatrudnienia obcokrajowców

W badaniu chcieliśmy oderwać się od bezpośredniego doświadczenia pracodawców i dowiedzieć się, dlaczego zdaniem naszych rozmówców inni zatrudniają cudzoziemców. Po przeanalizowaniu materiału wyróżnić można następujące typy przyczyn zatrudniania obcokrajowców:

- napływ kapitału i inwestycji zagranicznych;
- chęć zatrudnienia rodaków na kluczowych stanowiskach (w przypadku firm z kapitałem zagranicznym);
- słaba znajomość polskiego – firma z kapitałem zagranicznym z kraju pochodzenia cudzoziemca jest jedyną szansą na legalne zatrudnienie w Polsce;
- brak polskich specjalistów;
- znajomość rynków zagranicznych.

Zdaniem naszych rozmówców wśród pracowników cudzoziemskich legalnie pracujących w Polsce dominują osoby z Zachodu, rozumianego szeroko jako kraje wysoko rozwinięte (przy czym najczęściej wskazywano obywateli krajów Europy Zachodniej: Brytyjczyków, Francuzów, Niemców, obywateli Stanów Zjednoczonych, ale również Koreańczyków). Pracują na najwyższych stanowiskach tzw. top management, są odpowiedzialni za finanse, nowe technologie, zarządzanie. Odnaleźć ich można w wielkich korporacjach, w bankach, w firmach zagranicznych albo z mieszanym kapitałem – są to więc osoby podążające do Polski za kapitałem.

Do kategorii pracowników podążających za kapitałem zaliczają się też Turcy i Wietnamczycy, sprowadzani do pracy przez swoich rodaków. Rozmówcy, którzy byli obywatelami Turcji i Wietnamu, podkreślali preferowanie pracy u siebie: *Ale żaden Turek nie pójdzie, nie będzie pracował u Polaka, rozumiesz. Nie ma potrzeby. (...) Nie widziałem ja przynajmniej. Albo pracuje u mnie albo pracuje u innego (Turka), jak ktoś przyjeżdża jako pracownik. Potrzebuję z Turcji, który pracować, pracuje ze mną (P9). A pracy to tutaj, to, co, dla obcokrajowców (Wietnamczyków)...tylko na przykład w barach kucharze albo na stadionie i oni prowadzą swoje interesy tylko. A na przykład w firmie polskiej, to pani wie, bardzo rzadko spotyka jakiś Wietnamczyk, Chińczyk, co pracują u Polaków. Tylko swoje (P14).* Chociaż później dodaje *mam*

*kilka kolegów, którzy np. studiowało informatykę i oni pracują dla Polaków. Ale dla dobrej firmy to czy zagranicznej to chyba (...) np. IBM albo coś tam*⁸. Jest to jednak wyjątkowa sytuacja osób, które w Polsce zdobyły wykształcenie, poszukiwane na rynku pracy.

Kolejną podkategorią podążającą za kapitałem, ale zdecydowanie mniej liczną byli pracownicy Centrum Chińskiego oraz Rosjanie i Ukraińcy pracujący we własnych firmach. Wśród cudzoziemców legalnie pracujących w Polsce obywatele Ukrainy, Rosji i Białorusi wymieniani byli również najczęściej jako specjaliści, których w Polsce brak z powodu wyjazdu Polaków do krajów Europy Zachodniej.

Poziom makro – co zdaniem rozmówców skłania innych pracodawców do skorzystania z nielegalnego zatrudnienia obcokrajowców

Najważniejsze przyczyny wymienione przez naszych rozmówców były następujące:

- niski koszt pracy;
- praca wysokiej jakości;
- brak chętnych Polaków;
- słaba pozycja finansowa firmy;
- uregulowania gospodarcze i rynku pracy sprzyjają „szarej strefie”;
- korzystanie z sieci migranckich (w przypadku pracodawców cudzoziemskich).

W przypadku nielegalnego zatrudniania obcokrajowców rozmówcy wskazywali na niski koszt pracy – *to jest po prostu tania siła robocza (P3) i wiadomo, że takie osoby zatrudnia się na czarno i płaci się mniej, poza tym nie trzeba opłacać składek itd.* (P10). Pracodawcy nie podejmują prób sformalizowania sytuacji takiego pracownika, bo *taki po prostu, który przychodzi na czarno pracować, to się go zatrudnia, dlatego, że on ma być tani, a nie dlatego, że on ma pozwolenie czy nie* (P13).

⁸ A dlaczego Polacy, polscy pracodawcy, nie zatrudniają obcokrajowców? *Proszę pani, po pierwsze bardzo mało Wietnamczyków albo Chińczyków, albo no obcokrajowców, no mało żeby dobrze mówić po polsku, żeby pracować dla Polaków.*

Ponadto zwracano uwagę, że osoby przybywające z *wschodniej granicy*, ze *Wschodu*, głównie z Ukrainy (ale też z Białorusi i Rosji⁹), mają opinię pracowitych, a wykonywana przez nich praca jest takiej samej albo wyższej jakości niż ta wykonywana przez Polaków. Do pracy w domu, do opieki najczęściej takich pracowników poleca się sobie nawzajem, korzysta się ze wskazań znajomych, rodziny. Często pracownicy, którzy już zdobyli zaufanie pracodawcy, wskazują swojego następcę albo zastępcę¹⁰. W przypadku pracy w sadownictwie czy prac remontowo-budowlanych ukraińscy pracownicy zgłaszają się też sami – *jeździ taki bus, zatrzymuje się pod bramą. Wychodzi kierowca i pyta się czy nie jest ktoś potrzebny do pracy* (P3). Zważywszy na szacunkowe skale zjawiska nierejestrowanej pracy Ukraińców doskonale funkcjonują oni bez oficjalnego pośrednictwa pracy.

Badani wymieniali jeszcze Wietnamczyków i Chińczyków znajdujących pracę głównie w handlu. Zarzut nielegalności odnosi się w ich przypadku przede wszystkim do unikania podatków i nielegalnego sprowadzania towarów, co sprawia, że *niższe ceny mają niż hurt za polskie towary mogą Polacy uzyskać. Są to ceny zupełnie dumpingowe. Są to tani pracownicy...*(P13)¹¹. Sami Wietnamczycy inaczej przedstawiają sprawę konkurencji na polskim rynku: *Bo większość jest pani widzi z Azji. Bo tam tańsza siła robocza, mało zapłacą tam, to z towaru tanio. I to jest po prostu otwarty rynek, że Polacy nie mogą narzekać, że jest za tanio no, tam te towary, zabiją nowe towary polskie. Ale to jest, jak to mówimy, gospodarka rynkowa. To konkurencja* (P14). Nasz rozmówca-Wietnamczyk legalnie zatrudniający swoich rodaków jako kucharzy, a Polaków jako resztę obsługi przyznaje, że część jego rodaków: *większość tutaj, co na stadionie albo, co tam, oni przyjechali nielegalnie, to ci, którzy to nie ma nic w kraju. Biedni ze wsi przyjechali i nie ma tam pracy bez wiedzy, bez nauki. I tutaj to oni robią tylko siłę fizyczną* (P14). Tacy imigranci w początkowym okresie pobytu liczą na pomoc swoich znajomych, rodziny, którzy wcześniej przyjechali do Polski, *a później to...tam w stadionie, to między nami. No to*

⁹ W przypadku określania narodowości osób pracujących w Polsce nielegalnie część rozmówców miała problemy z dokładnym określeniem narodowości: *człowiek widzi, że w branży budowlanej jest bardzo dużo obcokrajowców, którzy no pracują na czarno.*

-I skąd oni, czy oni pochodzą z jakichś konkretnych krajów czy tak w ogóle według Twoich obserwacji?

-*Pewnie z wschodniej granicy, trudno określić, czy to jest akurat Ukrainiec czy Rosjanin czy Białorusin. Dla nas są jednak podobne to wszystko.*

¹⁰ Łańcuchowych charakter migracji ukraińskich jest bogato opisany. Warto sięgnąć np.: do prac OBM ISS UW.

¹¹ Pracodawcy podający te argumenty sami zajmują się handlem tekstyliami.

oni no szukają sobie pracy. A nie ma to, kto tutaj przyjedzie i bez domu i bez jedzenia i nie ma gdzie spać (P14).

Najprawdopodobniej ze względu na liczbę Ukraińców nieformalnie pracujących w Polsce, rozmówczyni, która jest obywatelką Ukrainy, ale od lat mieszka w Polsce i ma kartę stałego pobytu, unikała tematu cudzoziemców pracujących w Polsce nielegalnie. Jej postawę tłumaczyć możemy tym, że skoro udało jej się założyć własną firmę, nie chce być utożsamiana z rodakami, którym się gorzej powodzi. Chce przedstawić jak najlepszy obraz Ukraińców: *Ukraińcy osobami są bardzo pracowitymi i dlatego podejmują się każdej pracy (P8)*, ale nie rozwija tematu, jakiej pracy.

Usprawiedliwienie funkcjonowania w „szarej strefie”, zatrudniania zarówno polskich, jak i cudzoziemskich pracowników nielegalnie pojawia się w kontekście niemożności prowadzenia działalności przy spełnieniu wszystkich zobowiązań wobec pracownika i państwa. Na ten sam aspekt zwraca uwagę ekspert wskazujący, że kwestii nielegalnych pracowników cudzoziemskich nie można rozpatrywać jedynie w kontekście polityki migracyjnej. Wskazuje, że *kluczem do tego są uregulowania gospodarcze i uregulowania rynku pracy (...) kraje, w których są dość wysokie koszty pracy i (...) wysokie standardy, zabezpieczenia, koszty (...) podatkowe wysokie, tam szara strefa będzie większa, ponieważ tak się bardziej opłaca zatrudniać pracownika. (...) nawet nie chodzi o likwidację, chodzi o to, żeby ten poziom szarej strefy no nie przybierał takich drastycznych rozmiarów (E2).*

Pracodawca, który sam odnosi sukcesy i pracuje w branży elektrotechnicznej, nie można mu, więc zarzucać, że szuka usprawiedliwień dla własnych działań, zwraca uwagę, że łamanie obowiązującego prawa nie wynika z chęci zwielokrotnienia przez pracodawcę zysku, a jest postawą obronną: *gdyby oni mieli zapłacić, i te firmy miały zapłacić wszystkie podatki, to praktycznie tych robót by dla nich nie było, w dużej części. To nie jest tak, (...) że oni (nielegalnie pracujący cudzoziemcy) są wynajmowani, dlatego, żeby zwiększać kilkakrotnie swoje dochody, że ci pracodawcy zatrudniają tych Ukraińców, żeby mieć znacznie wyższe dochody, ale wręcz przeciwnie. Oni zatrudniają ich z biedy. To znaczy oni zatrudniają, bo gdyby nie zatrudnili, to musieliby zamknąć firmę. Oni funkcjonują na granicy opłacalności. Ci, co funkcjonują z dochodami, te firmy nie zatrudniają tych Ukraińców (P5)*. Potwierdzają to także inni rozmówcy, którzy z kolei reprezentują obcy kapitał w branży budowlanej, odnoszący sukcesy w swojej branży – jeden zatrudniający

czterdzieści osób, a drugi 600 osób (a bywało, że i dwa tysiące). Oni nie dostrzegają w swoich przedsiębiorstwach potrzeby zatrudniania robotników z Europy Wschodniej i nie chcą podejmować ryzyka zatrudniania obcokrajowców nielegalnie. Dodatkowym argumentem¹² bywa obawa przed jakością pracy świadczonej przez osoby, których referencje jest trudno sprawdzić, które mogą zrezygnować z pracy, a jeśli ta zostanie źle wykonana, nie wiadomo gdzie ich szukać. Firmy realizujące poważne inwestycje wybiorą, więc legalne zatrudnienie polskiego robotnika, któremu zależy na utrzymaniu stałego stanowiska, co jest gwarancją rzetelnie wykonanej pracy¹³. Obawa przed zatrudnianiem *na czarno* ekip do budowy własnego domu czy też osób do sprzątania, ze szczególnym naciskiem na to, że obcokrajowcy mogą sprawić potencjalnie więcej kłopotów pojawiała się też w innych wypowiedziach. *Nie jest w stanie go człowiek jakby sprawdzić, namierzyć gdzie on mieszka (...). Natomiast no taki obcokrajowiec jest, a jutro go może nie być. (...) to nie chodzi o to, że oni kradną, bo właściwie nie bardzo się o tym słyszy, ale zawsze zostaje taka niepewność, że to są ludzie tacy anonimowi znikąd* (P13).

Podkreślmy raz jeszcze, że łamanie przez pracodawców prawa nie ogranicza się jedynie do kategorii cudzoziemców, *pracodawcy w małych i większych przedsiębiorstwach uciekają się też do różnych, powiedziałabym, szwindli, żeby uniknąć wysokich kosztów zatrudnienia pracowników. Dlatego się zatrudnia na pół etatu, na ćwierć etatu, na umowę – zlecenie, na czarno* (P10). Abstrahując od ocen moralnych czy etycznych, jeśli spojrzeć na te praktyki z punktu widzenia części pracodawców uciekających się do nich, są one niewątpliwie funkcjonalne. W tym miejscu warto przytoczyć jednak inny punkt widzenia – „szara strefa” to: *zaniżanie standardów to jest pewien dumping, to jest zabieranie właśnie tego miejsca pracy tym osobom, które robią to w sposób legalny, (...) i płacą podatki. (...) Szara strefa jest po prostu niebezpieczna dla pracowników* (Z1). Praca „na czarno” to praca bez zachowania odpowiednich standardów nie tylko płacowych, ale bezpieczeństwa i czasu pracy.

¹² Podniesionym przez rozmówcę już po zakończonej oficjalnej części wywiadu.

¹³ Dla porównania zauważmy, że Polacy pracujący w nierejestrowany sposób w budownictwie pracują przeważnie na małych budowach i są zatrudniani przez osoby prywatne (za: M. Kabaj, *Zatrudnienie w „szarej strefie” w polskiej gospodarce*, „Polityka Społeczna”, Styczeń 2004). Obserwacje badanych sugerują, że w przypadku cudzoziemców pracujących w „szarej strefie” w budownictwie jest podobnie.

Poziom mikro (indywidualnego wyboru) – co motywowało rozmówcę, aby legalnie zatrudnić cudzoziemca

Powody, dla których nasi rozmówcy zatrudniali cudzoziemców były następujące:

- cudzoziemcy pomagają w poszerzeniu działalności przedsiębiorstw na rynki zagraniczne;
- cudzoziemcy dysponują specjalistycznym wykształceniem, którego nie ma/ nie było na polskim rynku;
- dysponują szczególnymi umiejętnościami np. znajomość orientalnej kuchni;
- cudzoziemcy uzupełniają lukę powstałą w wyniku wyjazdu polskich pracowników za granicę;
- cudzoziemcy wdrażają technologiczne standardy;
- zadanie obcokrajowców polega na wyszkoleniu swoich następców – Polaków;
- w firmach zagranicznych obcokrajowcy pełnią funkcje kontrolne;
- w firmach zagranicznych obcokrajowcy lepiej od Polaków odczytują i realizują wizję właściciela co do tego, jak ma funkcjonować firma.

Rozmówcy wskazywali, że cudzoziemcy pomagają w poszerzeniu działalności przedsiębiorstw na rynki zagraniczne. Obcokrajowiec zaoferować może znajomość języka, *sposobu pracy na tych rynkach, sposobu negocjacji warunków, co jest ważne w danym kraju, czego nie należy robić, a co trzeba (P2)*, na co wskazuje badany rozszerzający swoją działalność na rynki wschodnie. Oferują bądź oferowali specjalistyczne wykształcenie, którego nie ma/ nie było na polskim rynku – mieli do zrealizowania konkretne zadanie. Rozmówca zatrudniający w firmie z mieszanym kapitałem menedżerów i technologów z kraju pochodzenia kapitału zwrócił uwagę na interesujący aspekt ich obecności w firmie. Cudzoziemcy, którzy z założenia przybyli do Polski na 3–4 lata, aby wdrożyć technologiczne standardy i wyszkolić swoich następców, rozładowali napięcie wśród polskich pracowników, które powstało, gdy polski współwłaściciel chciał podnieść wydajność pracy: *ja początkowo zaczynałem próbować to rozładowywać samodzielnie.(...) Przetłumaczyć, że to się da. Tak bardzo racjonalnie pokazywać efekty, wyniki itd. Natomiast potem, z Francuzami było*

o tyle łatwiej, że oni, przyjeżdżali ludzie, którzy potrafili to zrobić. Po prostu pokazywali. Organizowali to stanowisko pracy, organizowali cały proces (P5).

Obcokrajowcy pełnią też funkcje kontrolne w przedsiębiorstwach z kapitałem zagranicznym, co więcej pochodząc z tego samego kraju, co pracodawca lepiej od Polaków odczytują i realizują jego wizję funkcjonowania firmy. Inwestor tworzący kilkaset miejsc pracy dla Polaków tłumaczy potrzebę zatrudnienia kilku swoich rodaków: *każdy kraj ma swój zwyczaj (...) każdy inwestor, który z zagranicy przyjeżdża, chciałby mieć swoich ludzi, których już pracował z nimi (...) Ja już tysiącami pracowałem z inżynierami czy architektami. I dużo technicznych może lepsi od Turcy są. Ale może nie są tak, jak ja, moje myślenie rozumiesz, które ja zaufam, które ja znam tego człowieka, który pracuje u mnie tyle lat i znam... to jest potrzebne (P9).*

Zapotrzebowanie na cudzoziemskich pracowników jest też konsekwencją przystąpienia Polski do UE. Jeden z rozmówców musiał zatrudnić obcokrajowców z Ukrainy już trzy miesiące po rozszerzeniu Unii dlatego, że Polacy, którzy wcześniej wykonywali pracę, wyjechali na Zachód¹⁴.

Inni cudzoziemcy znaleźli w Polsce zajęcie w związku ze specyficznymi niszami, w których funkcjonują ich pracodawcy. Pierwsza to restauracje oferujące dania kuchni narodowych. Obcokrajowcy pracujący u naszych rozmówców dysponują znajomością orientalnej kuchni. Oprócz umiejętności wietnamski pracodawca może też oczekiwać od swoich rodaków (krewniaka i kolegi z dzieciństwa) większego zaangażowania, bo są *bardziej pracowici niż Polacy. (...). Np. w barze to oni pracują 12 godzin. I Polacy to...ja nie wiem, ale oni lubią... (...). Ja myślę, że lubią święta. Lubią czas wolny bardzo i lubią, że krótko pracować (P14).* Drugim specyficznym miejscem, w którym cudzoziemcy znaleźli niszę – jest sport: *mają kwalifikacje przewyższające Polaków w tej branży. (...) ich doświadczenie i umiejętności przewyższają Polaków, ale co ciekawe jest to swoista moda (P4)* na posiadanie obcokrajowca w drużynie. Oferują też zawodowstwo, *zagraniczny (zawodnik) (...) traktuje tę pracę zawodowo coś, co ja jako osoba zatrudniająca ponad setkę ludzi w różnych swoich firmach przyznaję, że to jest, to niestety jest rzadkie w Polsce, żeby człowiek jako zawodowiec traktował swoją pracę, super poważnie (P4).*

¹⁴ O przyszłych konsekwencjach dla polskiego rynku pracy spodziewanych przez rozmówców, a związanych ze zmianami na europejskich rynkach pracy mowa będzie w dalszej części raportu.

W przypadku osób zatrudnianych przez naszych rozmówców legalnie koszty związane z pracą cudzoziemców nie były najistotniejszym elementem w podejmowaniu decyzji o ich zatrudnieniu. Najczęściej taki pracownik jest droższy od Polaka, oferuje jednak pracodawcy wartość dodaną, która jest warta ceny pracownika. Wlicza się w to także kłopoty i koszty związane ze sformalizowaniem jego pracy. Ostatecznie *kto chce zatrudniać, potrzebuje tych pracowników, to nie może podarować sobie, pozwalać sobie, prawda? Są pośredniki zarabiają na tym, są pośredniki, które załatwiają te procedury, nie? Z których każdy ma swoje znajomości i wie, że tu i tu załatwia, rozumiesz, twoje pozwolenia na pracę* (P9).

Nie tylko najwyższa kadra menedżerska czy specjaliści są przedmiotem zabiegów. Również zatrudnienie wykwalifikowanych robotników, których cykl szkolenia zabiera kilka lat, a brakuje ich wśród Polaków, bo wyjechali na Zachód warte jest dodatkowych zabiegów, gdyż decyduje często o istnieniu przedsiębiorstwa. Utrudnienia formalne czy dodatkowe koszty np.: zakwaterowania, przyjazdu nie powstrzymają pracodawcy przed zatrudnieniem takiego obcokrajowca.

Poziom mikro (indywidualnego wyboru) – co motywowało rozmówcę, aby nielegalnie zatrudnić cudzoziemca

Najczęściej wymieniane powody były następujące:

- niski koszt pracy;
- solidność, pracowitość;
- brak chętnych Polaków;
- niszowy charakter wykonywanej pracy.

Chcieliśmy się dowiedzieć, dlaczego rozmówcy zdecydowali się, aby na ich rzecz pracował cudzoziemiec o nieuregulowanym statusie. W większości nasi badani zatrudniali Ukraińców, robili to od kilku lat. Jeden z rozmówców nie mógł precyzyjnie określić narodowości rosyjskojęzycznych robotników. U innego pracowali Rosjanie (jeden z nich był obywatelem Kazachstanu). Wśród tych pracowników wyróżnić można następujące typy:

- pracownicy rotacyjni, którzy przyjeżdżali do Polski po kilka razy, najczęściej do tego samego pracodawcy (ich pobyt jest w Polsce legalny);
- pracownicy pracujący dla różnych pracodawców np.: ekipy budowlane (najprawdopodobniej ich pobyt w Polsce jest legalny);
- rezygnujący po pierwszym pobycie (ich pobyt w Polsce jest legalny);

- zakładający rodzinę z polskim obywatelem, ale dalej pracujący w „szarej strefie”;
- osoby decydujące się na nielegalny pobyt do czasu zakumulowania kapitału odpowiedniej wysokości¹⁵;
- nietypowi imigranci zarobkowi: przyjeżdżają do Polski z *ciekawości, nie po to, żeby pracować albo na studia* (P6), zostają i podejmują pracę bez niezbędnych formalnych zezwoleń.

Badani wymieniali następujące zajęcia, które podejmują ci cudzoziemcy: opieka nad chorą osobą; sprzątanie (raz, dwa razy w tygodniu); sezonowa praca w ogrodzie i sadzie; pomoc domowa; prace remontowo-budowlane, naprawy; prace z zakresu rzemiosła artystycznego. Przy czym zajęcia te mogą być łącznie wykonywane przez cudzoziemca np.: pracy w ogrodzie i sadzie w sezonie towarzyszyły inne zajęcia poza sezonem np. remontowo-budowlane.

Dla badanych niski koszt pracy obcokrajowca nie był jedynym decydującym argumentem przemawiającym za jego zatrudnieniem. Rozmówcy podkreślali, że zdecydowali się zatrudniać tych konkretnych imigrantów, bo są oni solidni i pracowici. Cechuje ich niezwykła determinacja, jak to ujęła jedna z badanych: *żeby jak najmniej czasu tracić, tylko żeby pracować, pracować, pracować, (...) ona ma taką misję. Przyjeżdża tutaj, żeby zarobić pieniądze. (...) i ona po prostu nie chce tracić ani swojego czasu, ani czasu swoich pracodawców* (P3).

Większość rozmówców wskazywała na to, że wcześniej zatrudniali albo usiłowali zatrudnić Polaków. Jednak praca, którą mieli wykonywać, była zbyt ciężka lub nieatrakcyjna finansowo albo nie potrafili sprostać wymaganiom pracodawców. Nie chodzi tu tylko o osoby niewykwalifikowane. Są takie specyficzne dziedziny, jak np. rzemiosło artystyczne, które oprócz umiejętności wymagają od pracownika talentu, chęci nauki i zaangażowania. W poszukiwaniu takich pracowników *zupełnie nieistotne czy, czy któryś z moich pracowników jest z Kazachstanu czy z Japonii, czy z Polski absolutnie* (P6).

Ponadto rozmówcy wielokrotnie podkreślali, że pomimo wysokiego bezrobocia trudno jest pozyskać polskich pracowników do prac porządkowych, remontowo-budowlanych, które są zajęciami czasowymi bądź dorywczymi (kilka dni w miesiącu).

¹⁵ Dramatycznie rysuje się sytuacja całej rodziny (rodzice i dwaj dorośli synowie), którzy zdecydowali się na nielegalny pobyt i pracę przez około dwóch lat, aby zebrać pieniądze na operację dziecka i usamodzielnienie się dorosłych synów.

Przytaczali przykłady lekceważenia takiej pracy, porzucania jej przez Polaków, co odbierają jako wyraz zdemoralizowania¹⁶.

Zatrudnienie kogoś bez spełnienia wszystkich formalności nie dla każdego jest łatwą decyzją, dlatego że (...) *każda forma zatrudnienia powinna być legalna. I tak naprawdę (...) Polacy dużo wycierpieli pracując na Zachodzie właśnie jako tacy nielegalni pracownicy i nie ma sensu tworzenia takiej szarej strefy. I moja sąsiadka, i ja zatrudniałam pomoc domową, której odprowadzałam ZUS, po prostu ją legalnie zatrudniałam – Polkę. (...) Ale jak się urodziły małe dzieci, to jej się zwiększyły obowiązki. No i kiedyś tak było, że pożaliłam się mojej sąsiadce, że po prostu ta dziewczyna nie daje sobie rady ze wszystkim. I moja sąsiadka mówi, słuchaj, weź taką Nadję, ona tutaj już pracuje u kogoś, a akurat ma jeden dzień wolny i ona tak strasznie szuka pracy weź ją, weź ją, na próbę. Niech ona ci tak porządnie posprząta, zobaczysz jak to jest (P3)*. Decyzje mogą być też podejmowane w bardziej dramatycznych okolicznościach: *zdrowie tak, jak w tym przypadku mojej babci to jest (...) cena zbyt duża, żeby można było sobie pozwolić, niestety mówię, na legalne działania wobec państwa. Bo to, że te Ukrainki przyjeżdżały to, to jest forma w pewnym sensie nielegalna (...) pracują na czarno – mówi osoba, która wcześniej korzystała z usług Polki. Nie była to jednak opieka całodobowa, co więcej jej jakość nie satysfakcjonowała rodziny:...babcia siedziała np. na nie zmienionej pielusze i wracała mama do domu i to widziała. Wtedy dopiero pani zaczęła ganiać po mieszkaniu, robić różne rzeczy, lekarstwa niepodane itd. (P15)*. Badany rozżalony jest niskim standardem usług oferowanym przez polski system ochrony zdrowia, na który on i jego rodzina obowiązkowo łożą. Jest rozczarowany koniecznością *dawania w łapę* i bezradnością w zetknięciu z regulacjami Państwowego Funduszu Zdrowia. W braku wydolności państwa znajduje usprawiedliwienie dla działań o nielegalnym charakterze. Motyw państwa, które nie spełnia oczekiwań obywateli pojawia się też w kontekście utrudnień dla funkcjonowania drobnych przedsiębiorców *Polska jest takim krajem, gdzie na przykład człowieka, który jest bardzo twórczy i dynamiczny w ogóle w swojej twórczości nie stać na to, żeby płacić podatki na przykład za ludzi, którzy u mnie pracują (P6)*¹⁷. Do listy racjonalizacji dokonywanych przez rozmówców dodać

¹⁶ Obrazowym przykładem jest niemożność znalezienia za pośrednictwem Urzędu Pracy kandydatów do zbioru owoców. Brak zainteresowania pozyskaniem owoców wykazała także organizacja opiekująca się bezdomnymi.

¹⁷ U rozmówcy oprócz dwóch cudzoziemców pracuje kilku Polaków, za których także nie odprowadza składek ZUS i podatków.

jeszcze trzeba brak jasno sformułowanych, zrozumiałych dla obywatela (który nie ma do swojej dyspozycji sztabu prawników) przepisów oraz brak zaufania do reprezentantów państwa-urzędników: *Ja się sam bałem dowiadywać różnych rzeczy, bo na tyle, na ile poznałem już życie w tym kraju, po prostu się boję, że ktoś mi za chwilę utrudni, że ktoś mi powie, że nie. I mało, że powie, że nie, to jeszcze będzie wiedział, że ja do niego przyszedłem z pytaniem i mi zaszkodzi (P15)*¹⁸. Ten stan jest znamieny, jest wyznacznikiem dysfunkcyjności instytucji państwowych. Poczucie wyobcowania w stosunku do państwa, które zdaniem rozmówców nie wypełnia swoich obowiązków wobec obywatela, a z drugiej strony nakłada nadmierne obciążenia sprawia, że skłonni oni są nie tylko do nielegalnego zatrudniania cudzoziemców, ale także Polaków¹⁹. Powinno to budzić niepokój, bo można się spodziewać, że taka sytuacja może zwalniać z poczucia lojalności także w innych wymiarach.

Generalnie rysują się dwa typy postaw, jeśli chodzi o stosunek badanych do sformalizowania pracy wykonywanej dla nich przez obcokrajowców:

Pierwszy – rozmówców nie stać na pokrycie kosztów takiego działania. Nie chodzi tu jedynie o koszty związane z uzyskaniem zezwolenia na pracę, ale o składki na ZUS i podatki. Inicjatywa rządu zmierzająca do wyprowadzenia z szarej strefy pomocy domowych i opiekunek²⁰, do większego zainteresowania Polek tym typem pracy byłaby więc rozwiązaniem. Jednak zważywszy, że badani postrzegali cudzoziemki jako lepiej pracujące od Polek, inicjatywa ta niekoniecznie musi prowadzić do zastąpienia ich przez rodzime pracownice. Jeśli natomiast weźmiemy

¹⁸ Zmieniające się prawo, niedoprecyzowane regulacje i brak zaufania do urzędników, którym pozostawiona jest swoboda w interpretowaniu przepisów – to polska bolączka. Innym przykładem na poparcie tej tezy jest niechęć przedsiębiorców do ubiegania się o interpretacje przepisów podatkowych, w obawie przed wzmożonymi kontrolami, bo we wniosku do Urzędu Skarbowego należy opisać dokładnie sytuację firmy.

¹⁹ Wprawdzie w naszym badaniu uczestniczyły osoby korzystające z pracy cudzoziemców, także w pracach domowych i opiekuńczych, jednak przy rozważaniu racjonalizacji dokonywanych przy zatrudnianiu pracowników w „szarej strefie” warto przytoczyć badania pracodawców i pracobiorców prywatnych firm przemysłowych i budowlanych przeprowadzone w latach 1999 i 2000 – „Sprawą zasadniczą jest stosunek pracodawców do oficjalnych regulacji działalności gospodarczej. (...) dyspozycja do podważania wiarygodności państwa (...) poczucie, że normy są nieżyciowe, zbyt wysoko lokują poprzeczkę z punktu widzenia możliwości małych i średnich firm (...) świadomość słabości instytucji kontrolujących przestrzeganie przepisów”. J. Gardawski, *Wybrane aspekty deregulacji stosunków pracy w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw prywatnych*, K. W. Frieske (red.), „Deregulacja polskiego rynku pracy”...

²⁰ W przyjętym przez rząd 15.03.2005 r. projekcie ustawy nowelizującej ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektóre inne ustawy proponuje się wprowadzenie tzw. umów aktywizacyjnych. Osoba zatrudniająca gospodynię przez 12 miesięcy na umowę aktywizacyjną mogłaby odliczyć od podatku dochodowego od osób fizycznych wypłacane jej składki na ubezpieczenie zdrowotne.

pod uwagę inne typy zajęć, zbyt wysokie koszty pracy dla drobnych pracodawców sprawiają, że decydują się oni na nielegalną pracę zarówno Polaków i cudzoziemców²¹.

Drugą postawę najlepiej oddaje sformułowanie *ja nie jestem w takiej sytuacji, że muszę oszczędzać* (P3), ale świadomość powszechności zjawiska nielegalnej pracy cudzoziemców w połączeniu ze skomplikowaną i długotrwałą procedurą uzyskiwania zgody na pracę cudzoziemca, który nie jest specjalistą wysokiej klasy, sprawia, że nie przeprowadza się procedury legalizacyjnej – *obawiam się, że nie mogę zdefiniować aż takiego wyszukanego stanowiska pracy u siebie w domu, do którego nie znalazłaby się jakaś osoba z Polski* (P3).

Rozmówcy uważają, że cudzoziemcy nielegalnie pracujący na ich rzecz nie stanowią zagrożenia dla naszego krajowego rynku pracy. Podejmują się zajęć, których nie chcą się podjąć Polacy. Takie stwierdzenie badanych zgodne jest z twierdzeniem dotyczącym obecności imigrantów na rynku pracy stawianym w teorii dualnego rynku pracy. Jednakże pojawiają się też odmienne opinie. Osoby, które z tego typu pracy nie korzystają, są zdania: *z doświadczenia wiem, tak jak mąż prowadzi działalność budowlaną, to była firma remontowo-budowlana, świadcząca tego typu usługi, zatrudniał Polaków (...) jeżeli chodzi o taką strefę, o taką dziedzinę gospodarki, jaką jest budownictwo, tania siła robocza w postaci Ukraińców, Białorusinów po prostu położyła budownictwo. Żadna firma polska nie jest w stanie wytrzymać takiej presji. (...) to jest po prostu gwóźdź do trumny. Dlatego mój mąż już zamknął działalność* (P12)²².

Oprócz wcześniej poruszonych w tekście argumentów warto też zwrócić uwagę na inny argument – zdaniem rozmówców cudzoziemcy ci wypełniają lukę na

²¹ Według szacunków GUS dotyczących pracy nierejestrowanej (uznawanej za główną lub wyłączną) liczba Polaków pracujących w „szarej strefie” w latach 1994–2002 wahała się od 662 tys. do 910 tys. W Polsce udział zatrudnienia nierejestrowanego szacuje się od 7% (GUS) do 19% (Konfederacja Pracodawców Prywatnych), oczywiście nie są tu uwzględnieni cudzoziemcy. Za: M. Kabaj, *Zatrudnienie w „szarej strefie” w polskiej gospodarce*, „Polityka Społeczna”, Styczeń 2004.

²² W dalszej części wywiadu okazuje się, że do likwidacji firmy doprowadził deweloper, który nie zapłacił jej jako podwykonawcy za pracę i materiały. Tak więc można się zastanowić czy imigranci pracujących nielegalnie nie są „kozłem ofiarnym”. Cudzoziemcom i przedstawicielom mniejszości etnicznych często przypada taka rola. Potwierdzałoby to spostrzeżenie rozmówczynie Ukrainki: *Czasami w człowieku, który nie jest życzliwie ogólnie nastawiony do świata, wystarczy każdy powód, żeby być niemiłym. A jeżeli Rosjanie no albo Ukraińcy urządzają się lepiej od Polaków, to po prostu wyczuwalna jest niechęć i nienawiść* (P8).

polskim rynku²³: *To nie jest tak, że człowiek wybiera Ukraińców, dlatego że Polacy przyszli i powiedzieli mu dwa razy większą cenę. (...) Rosjanin przyszedł, czy jakiś tam zaciągający po rosyjsku widać, że już dłużej w Polsce siedział i powiedział mi cenę, która była minimalnie niższa od tych najwyższych stawek polskich. (...) mówię ludzi, którzy mają firmę mówię płacą w tym kraju podatki, płacą zusy, płacą wszystko, mają takie albo 5% wyższe stawki od Ciebie, a Ty mówię wszystko wkładasz w kieszeń mówię daruj sobie, no pogoniłem go w cholerę. Znalazłem firmę Polaków, którzy zrobili mi za połowę ceny normalnie, fakturę mi wystawili. Więc skoro w Polsce funkcjonują też obcokrajowcy pracujący za podobne stawki, za ich wyborem muszą stać też inne niż finansowe względy.*

²³ Indywidualne budownictwo i remonty to okazja do pracy bez opłacania składek ubezpieczeniowych i podatków także dla Polaków. *Wykorzystuję usługi takiego stolarza, rzeźbiarza, który nie też, że nie ma zarejestrowanej działalności, to jeszcze na dodatek nie ma konta bankowego (P3).*

Wpływ pracy obcokrajowców na polską gospodarkę i rynek pracy

Wypowiedzi naszych rozmówców dotyczące wpływu obecności legalnie pracujących obcokrajowców na polską gospodarkę pogrupować można w następujący sposób:

1. Obecność obcokrajowców spowodowała wzrost wynagrodzeń w niektórych branżach (np. w reklamie) lub na niektórych stanowiskach (np.: stanowiska menedżerskie, specjaliści ds. finansów).
 2. Obcokrajowcy na kluczowych stanowiskach przyczyniają się do szybszego wzrostu gospodarczego przez umożliwienie firmom szybszego przejścia do sprawnego sposobu działania:
 - obcokrajowcy przynoszą do Polski umiejętności, których nie zapewnia polski system edukacji, oszczędzając w ten sposób konieczności ponoszenia kosztów błędów przy dochodzeniu do pewnych rozwiązań;
 - obcokrajowcy przynoszą do Polski nowe technologie;
 - kapitał narodowy zyskuje wtedy, gdy w firmach polskich są pracownicy z innych krajów, co ułatwia rozszerzanie działalności na rynki zagraniczne;
 - obcokrajowcy wprowadzają pożądane wzorce: podnoszą standardy i wydajność pracy;
 - obcokrajowcy zapewniają kompatybilność poziomu usług i produkcji w naszym kraju w stosunku do zagranicy.
 3. Obok obcokrajowców pracujących w firmach z kapitałem zagranicznym tworzy się miejsca pracy dla Polaków, miejsca pracy, które bez tych cudzoziemców nie powstałyby. Obcokrajowcy nie zabierają pracy Polakom.
 4. Wypełniają lukę: cudzoziemcy zastępują Polaków w zawodach, w których brakuje polskich pracowników, którzy wyjechali za granicę (np.: monterzy, spawacze) albo nie mają konkurencji (np.: nauczyciele języków obcych, tzw. native speakers).
 5. Od legalnie zatrudnionych cudzoziemców odprowadza się podatki i składki na ZUS.
 6. Legalnie zatrudnieni obcokrajowcy mogą się przyczynić do odpływu pieniądza z polskiego rynku, gdy zatrudniani są przez firmy zagraniczne po to, aby zarządzać dobrym przepływem zysku poza granice.
- Łatwo i szybko dostrzegalnym efektem obecności obcokrajowców na naszym rynku pracy wskazywanym przez rozmówców był niekorzystny z punktu widzenia

pracodawcy wzrost wynagrodzeń w niektórych branżach lub na niektórych stanowiskach. Cudzoziemcom przyjeżdżającym do Polski trzeba było zaoferować wynagrodzenia nieporównanie wyższe od płac Polaków, trzeba też było pokryć dodatkowe koszty związane z ich pobytem poza krajem: *bardzo podnieśli stawki. Takie menedżerskie, prawda? To był pierwszy efekt ich napływu (P5) na przykład na początku lat dziewięćdziesiątych prawie wszyscy dyrektorzy finansowi w firmach zachodnich to byli właśnie cudzoziemcy. Prawda i jak ci ludzie zakosztowali pewne określone pieniądze to niezależnie od tego czy potem Polak zajmował to stanowisko czy Rosjanin czy Anglik czy Amerykanin (...), to oni zarabiają porównywalne pieniądze, więc to jest taki wzrost wynagrodzeń. W reklamie to samo. (...) na początku tych osób było niewiele, więc każda firma starała się przebić swojego konkurenta, żeby pozostawić najlepszych specjalistów i ten poziom wynagrodzeń zrobił się tak wysoki, że bardzo trudno się z tego wycofać w pewnym momencie, bo jeżeli rzeczywiście ktoś jest dobrym specjalistą to trudno oczekiwać, że nagle zaakceptuje realną obniżkę (P3).* Dopiero na przełomie lat dziewięćdziesiątych i dwutysięcznych firmy zmuszone były do ograniczenia kosztów, więc *jakby de facto nastąpiło jakieś racjonalne obniżenie płac w reklamie głównie wśród stanowisk tych średnio kierowniczych – być może 10–15%.*

Pracodawcy obcokrajowcy przybierając postawę obronną przed zarzutami, że sami przyjeżdżają do Polski i jeszcze sprowadzają swoich rodaków, aby odbierać pracę Polakom, wskazują, że przy okazji zatrudniania niewielkiej liczby obcokrajowców tworzą się dla Polaków miejsca pracy, których inaczej by nie było: *w każdym sklepie, który ma facet 300 metrów sklep. Zatrudnia 5 osoby – Polacy. Ma swoją firma, otworzy firma, czy jego brat przyjechał, czy jego siostra jest, czy ktoś jest, pracuje z nim razem, ale z nim razem pracuje jeszcze 5 osób (Polaków) (...). Nie ma takiej firma, której otworzysz firma i nie zatrudniasz pracowników (Polaków). Jest. Każda firma albo księgowy ma, albo sekretariat ma albo coś ma. (P9)* Pracodawca turecki biorący udział w badaniu zauważył: *Dwie osoby, jak jesteśmy wspólnikami, który daliśmy na 2000 osób, nawet około 8–9 lat. I cały czas zatrudniamy. W tej chwili pracuje 600 osób u nas. (...) To nie jest taki mało. A jak ja potrzebuje pracownika, rozumiesz, tutaj mam turecki 4 osoby (P9).* Rozmówca niechętnie poruszał temat nielegalnej pracy cudzoziemców i kilkakrotnie wskazywał, że do Polski nie przyjedzie żaden Turek po to, żeby korzystać z zasiłków. Żeby podkreślić wagę swoich argumentów wskazuje na negatywne postawy samych Polaków: *Dużo*

firm szukają pracowników. A ludzie mówią, nie ma miejsca pracy. Jest miejsce pracy, tylko ludzie nie chcą pracować. Bo dla nich wygodniej, po co ma pracować, pracuje nielegalnie, prawda, i bierze pieniądze od państwa (P9).

Egzemplifikacją obronnego typu postawy jest także stanowisko innego rozmówcy – Wietnamczyka. Zdawał on sobie sprawę z zarzutów przedstawianych jego społeczności²⁴. Dlatego starał się przekonać o korzyściach płynących dla polskiego rynku pracy z obecności Wietnamczyków w Polsce *Na przykład mój kumpel pracuje tam w Centrum Chińskim tam, nie...Tam na Raszynie, tak. To dużo zatrudnili Polaków. Bardzo dużo. Na przykład mój kumpel to ma siedmiu pracowników. Polaków tylko (P14)*. Podkreślał, że Wietnamczycy, którzy kończyli studia w Polsce, tu zostali i założyli własne firmy oprócz rodaków *zatrudnią Polaków dużo. No prowadzi swoje interesy. A...ja myślę, nie ma wpływu na pracę Polaków (P14)*. Co więcej, dostarczają wpływy do budżetu państwa, uczestnicząc w powszechnym systemie ubezpieczeń, z którego wielu z nich nie będzie miało okazji skorzystać w przyszłości: *Ja myślę, że dobrze dla Polski, ponieważ wszyscy płacimy podatki. (...) prowadzę działalność gospodarczą, to ja płacę ZUS podatki za wszystkich. (...) jak później wrócę do kraju to te pieniądze, to za darmo. Ja nie wiem, którzy później korzysta z tego renty (...) No, ale większość Wietnamczyków to tak, teraz zapłacą wszystko, ale później no nikt nie wykorzystuje tego (P14)²⁵.*

Badani zwracali uwagę, że cudzoziemcy przyczyniają się do szybszego wzrostu gospodarczego przez umożliwienie firmom szybszego przejścia do sprawnego sposobu działania, dzielą się z Polakami swoim doświadczeniem i wiedzą. Pozwalają w szybszym czasie nadrobić braki, *bo taki on job training na pewno daje dużo szybsze rezultaty niż wysyłanie ludzi do szkół i uczenie ludzi w takich cyklach dwu czy trzyletnich jakiejś wiedzy teoretycznej. Przekazywanie wiedzy teoretycznej, a później się okazuje, że zupełnie nie potrafią przełożyć na praktykę albo rzecz ta, której się nauczyli, jest nieprzekładalna na praktykę (P3)*.

Cudzoziemcy znajdują w Polsce pracę także, dlatego że *szuka się u nich o wiele bardziej specjalistycznej i głębokiej wiedzy (P4)*, której nie dostarcza nasz

²⁴ A w przypadku Wietnamczyków: *Ja czytałem no różny artykuł o obcokrajowców, o nas samych o Wietnamczyków...no i oni też zadają takie pytania. Zadali takie pytanie. I mówią, że przejmują pracy z Polaków, ale...A jak pan uważa? Bo właśnie chciałabym pana zdanie poznać a nie takie, co w gazecie...*

Ja myślę, że np. my to...jesteśmy bardziej pracowici niż Polacy. I po prostu, że oni, no ja nie wiem czy...myślę nie ma znaczenia, nie ma żadnego dużego wpływu do pracy Polaków.

system edukacji, bo oferuje zbyt ogólne, za mało specjalistyczne wykształcenie. Uczelnie wyższe powinny zatem kłaść większy nacisk na dostarczenie polskim studentom zawodowej wiedzy. Edukacja powinna mieć charakter bardziej specjalistyczny, tak jak ma to miejsce w innych krajach, gdzie studenci: *we własnych branżach są kształceni owszem wąsko, ale niezwykle skutecznie. I my tego potrzebujemy* (P4).

Obcokrajowcy pomagają w dostosowaniu poziomu produkcji i usług do poziomu panującego za granicą, wprowadzają nowe technologie, sposoby zarządzania, podnoszą wydajność pracy. Swoją obecnością wprowadzają międzynarodową atmosferę, która jest potrzebna, aby w pełni wykorzystać szanse wejścia na zachodnie rynki, które daje rozszerzenie UE, bo *te szanse są tylko, jak polskie firmy wiedzą, jaki jest tam klimat, jaki jest kultura też między firmami.(...) Np., we Francji czy w Anglii. Że oni już to trochę w Polsce mogą już poznać, tak? Co jest np. ważne dla Niemców. Jak my pracujemy, co są nasze cele jak my funkcjonujemy tak też wewnętrznie. I to jest, może być inaczej jak ludzi z Francji, tak? Co są warunki międzynarodowe, jak się współpracuje między firmami z Włoch i z Francji, co tam jest* (E1)²⁶.

Padają też mniej optymistyczne stwierdzenia dostrzegające w obecności obcokrajowców pewne niebezpieczeństwa: *Zależy, kto ich zatrudnia. Jeżeli to jest zwykły kapitał zagraniczny, który już dawno tutaj siedzi, no to zarabiają na tym zagranicznicy, którzy po prostu sprowadzają odpowiednie osoby tutaj do Polski, aby zarządzać dobrym przepływem zysku poza granice kraju* (P11).

Zakończmy uwagę poczynioną przez doradcę jednej z organizacji skupiającej pracodawców. Stwierdził on, że w Polsce zatrudnianie²⁷ obcokrajowców nie jest powszechnym zjawiskiem i na pewno nie jest to podstawowy problem polskiej gospodarki. *Moi pracodawcy nie mają żadnych problemów z obcokrajowcami na rynku pracy. Jeżeli mówimy o zatrudnieniu personelu kluczowego, a raczej wysokich specjalistów, którzy tutaj przyjeżdżają po to, żeby wdrożyć technologie, to nie ma żadnego problemu. No a jeżeli idzie o zasoby pracy szerszej pojęte, to lepszą i tańszą siłą roboczą, wykwalifikowaną są Polacy* (E2). Istnieją organizacje skupiające polskich i zagranicznych przedsiębiorców, które służą pomocą i radą w kwestii

²⁵ Wietnamczycy, którym zależy na przedłużeniu legalnego pobytu w Polsce bardzo dbają o to, aby nie zalegać ze składkami ZUS.

²⁶ To fragment wypowiedzi doradcy międzynarodowej izby.

starania się o pozwolenie na pracę cudzoziemców²⁸. Z kolei o zabezpieczenie standardów pracujących w Polsce obcokrajowców na poziomie takim samym jak Polaków troszczą się związki zawodowe. Nawiązują współpracę z zagranicznymi partnerami, nie ograniczając się tylko do państw z Europy Zachodniej. Chcą dostarczać informacji, ale także służyć pomocą prawną w razie kwestii spornych z pracodawcami. Taka oferta skierowana jest nie tylko do tych *kluczowych pracowników obcokrajowców*, ale do zajmujących niższe stanowiska, którzy już pojawiają się w Polsce, a według naszych rozmówców w przyszłości można się spodziewać większej ich ilości – o czym będzie jeszcze mowa później.

Część rozmówców nie ma wyrobionego zdania, czy praca obcokrajowców zatrudnionych bez spełnienia wszystkich wymogów oddziałuje na polską gospodarkę. Nie ma też wśród badanych zgody co do tego, jaki ten wpływ jest. Poniżej przedstawione zostaną argumenty, przewijające się w wypowiedziach:

- praca obcokrajowców zatrudnionych nielegalnie nie ma żadnego/ większego wpływu na polską gospodarkę, bo nie odprowadza się od nich podatków;
- w branży, w której operuje pracodawca nie zauważa się takiego wpływu obecności nielegalnie pracujących obcokrajowców, takie przekonanie przekłada się na całą gospodarkę;
- praca tych obcokrajowców wzmaga konkurencję wśród Polaków i podnosi jakość ich pracy;
- dzięki niskiemu kosztowi pracy wykonywanej przez tych cudzoziemców zwiększa się konkurencyjność polskiej gospodarki, naszych produktów, rozwijają się pewne branże (np.: budownictwo);
- cudzoziemcy nielegalnie zatrudnieni tworzą wartość dodaną, więc powodują wzrost gospodarczy;
- cudzoziemcy nielegalnie pracujący w Polsce powodują bezpowrotny wypływ pieniądza z naszego kraju, nie ponosząc przy tym obciążeń ponoszonych przez Polaków (składki ZUS, podatek dochodowy);
- obcokrajowcy pracujący w Polsce nielegalnie zabierają pracę Polakom;

²⁷ Mowa o legalnej pracy.

²⁸ *Te lepsze firmy pytają przed. Oni pytają, co oni wszystko potrzebują, co mogą dostać te zezwolenie, gdzie ten wniosek kierować, które instytucje są odpowiedzialne itd. I jak wyglądają formularze i my też możemy oczywiście pomagać to wszystko wypełnić. Te gorsze firmy, oni będą jak już będzie za*

- obcokrajowcy pracujący w Polsce nielegalnie nie zabierają pracy Polakom, bo większość bezrobotnych nie jest taką pracą zainteresowana.

Chociaż pojawiały się w niektórych wypowiedziach wątki zrozumienia dla bezrobotnych, którzy mogą się czuć sfrustrowani tym, że w Polsce znajduje się praca dla cudzoziemców, większość rozmówców jest przekonana, że obcokrajowcy pracujący nielegalnie nie zabierają miejsc pracy Polakom. Tak więc wysokie bezrobocie nie powinno przemawiać za ograniczaniem dostępu cudzoziemskich pracowników do naszego rynku pracy. *Polacy marudzą, że tam Ukraińcy zabierają pracę Polakom, prawda? Myślę, że to jest kompletna bzdura tak naprawdę. Dlatego, że no nie wiem, ja na przykład przez dużo czasu szukałem po prostu ludzi do pracy* (P6) – ta wypowiedź podobnie jak kolejne przytoczone za chwilę może być potraktowana jako egzemplifikacja postawy pewnej kategorii pracodawców²⁹: *tu nikt Polakom miejsca pracy nie zabiera, problem Polaków jest w czym innym. Niestety w cholernym cwaniactwie i lenistwie, ponieważ absolutna większość bezrobotnych według mnie to nie są bezrobotni z konieczności tylko bezrobotni z wyboru* (P4). *Obcokrajowcy to jest świetny powód dla Polaków do narzekania, że zabierają nam pracę, na razie. Faktycznie znam bardzo dużo osób, Polaków, które kombinują w różny sposób, otrzymują grosze za bezrobocie, ale jednak powiedzieli, że za takie pieniądze nie ruszają się nawet z fotela* (P8)³⁰. Nie do końca konsekwentne jest więc przekonanie, że w dłuższej perspektywie obecność obcokrajowców podnosi jakość usług, sprawia, że Polacy muszą się starać sprostać konkurencji, wyrażane także przez tych rozmówców, którzy w innych miejscach wywiadu podkreślali, że cudzoziemcy nie stanowią konkurencji dla Polaków.

W wywiadach pojawiały się też przykłady konfliktu interesów czy to między polskimi i ukraińskimi pracownikami jednej firmy (np. niewielka firma budowlana) czy też między osobami wykonującymi dla różnych pracodawców ten sam typ pracy, co bardzo obrazowo przedstawił jeden z rozmówców: *w tej dzielnicy mamy wiele osób, które zatrudniają gosposie – jedne Polki, inne Ukrainki. I jak wychodzą panie z psami, to, chociaż pieski chciałyby się ze sobą zaprzyjaźnić, to wyraźnie one między*

późno.(...) Jak było inspekcja i inspekcja twierdziła, że tam ktoś pracuje, kto nie ma zezwolenia i co możemy potem robić (E1).

²⁹ Tzn. tych, którzy są przekonani, że większość bezrobotnych Polaków po prostu nie chce pracować.

³⁰ Wypowiedź obywatelki Ukrainy, która ostatecznie zrezygnowała z próby sprowadzenia osoby z Ukrainy do pracy w pełni sformalizowanej.

sobą trzymają się w swoich środowiskach: Polki z Polkami, Ukrainki z Ukrainkami. Wyraźnie jest konflikt interesów odczuwalny (P5).

Kwestią, co do której rozmówcy nie byli zgodni, jest odpływ pieniądza z polskiego rynku. Jedni zwracali uwagę, że istotnym problemem jest bezpowrotny odpływ pieniądza, *bo ci ludzie nie odprowadzają żadnych podatków, żadnych składek, a mimo to te pieniądze nasze biorą, także ten pieniądz z naszego rynku znika. Ten pieniądz zarobiony przez tych ludzi, nigdy nie jest wydawany tu.(...)* Także z punktu widzenia ekonomicznego (...) *robią nam większą krzywdę, bo po prostu wywożą pieniądz z naszego rynku tam i ten pieniądz buduje tamten rynek on buduje tamten popyt i tamtą podaż (P4).* Według innych odpływ jest tylko pozorny, ponieważ *do budżetu te pieniążki raczej nie wpływają, (...) ale z drugiej strony pozwalają na rozwój danej branży (...)* *My te osoby wykorzystujemy, tak naprawdę, nie dając im żadnego zabezpieczenia socjalnego, płacąc tym ludziom połowę tego, co płacimy Polakom – te pieniądze zostają u nas (P11).* Co więcej w przypadku nielegalnego zatrudniania obcokrajowców przez polskiego przedsiębiorcę mającego zarejestrowaną działalność, *w którymś momencie ten fiskus go dopadnie. Albo w momencie wykazania zysków, jak nie wykaże zysków, to jednak pójdzie z tymi pieniędzmi do sklepu (P5).* Tak więc ostatecznie ci cudzoziemcy wytwarzają wartość dodaną, podnoszą konkurencyjność polskich produktów i powodują wzrost gospodarczy.

Jak będzie wyglądać przyszłość – czy Polska będzie atrakcyjnym celem dla cudzoziemskich pracowników, kto będzie szukał u nas pracy, kogo będziemy potrzebować?

Chceliśmy się dowiedzieć, co nasi rozmówcy myślą o przyszłości migracji zarobkowych do Polski. Znajdujące się poniżej wizje mogą być sprzeczne, ponieważ ich autorami są osoby, za którymi stoi odmienne doświadczenie, które stykały się z różnymi typami migrantów. Przedstawiają potencjalne kierunki, który z nich się zrealizuje, zweryfikuje przyszłość.

- Polska staje się mniej atrakcyjnym krajem zarobkowej imigracji z Ukrainy i Wietnamu.
- Można się spodziewać nowego zapotrzebowania na oficjalnie zatrudnionych obcokrajowców, którzy zastąpią Polaków wyjeżdżających za granicę. Jest to konieczność, bo inaczej zostanie wstrzymany rozwój gospodarczy. Potrzebni będą wkrótce inżynierowie, lekarze, pielęgniarki, wykwalifikowani robotnicy.
- W firmach zagranicznych, korporacjach międzynarodowych zawsze będzie zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców: 1. obcokrajowcy będą pełnić funkcje kontrolne w sprawach finansów 2. można się spodziewać stałego zapotrzebowania na pracowników, którzy pochodzą z tego samego kraju, co właściciel.
- W firmach zagranicznych i z kapitałem mieszanym będzie się zmniejszać zapotrzebowanie na pracę obcokrajowców – atrakcyjniejszymi pracownikami mogą być odpowiednio przeszkoleni Polacy albo osoby, które część życia spędziły w kraju pochodzenia kapitału.
- Kraje wysoko rozwinięte jeszcze przez wiele lat będą liderem w dziedzinie nowych technologii, procesów zarządzania, marketingu, dlatego pochodzący z nich cudzoziemcy jeszcze długo będą zatrudniani w Polsce po to, żeby uczyć Polaków.
- Obcokrajowcy będą pracować w niszach, w których nie mogą być zastąpieni przez Polaków, np. restauracje serwujące dania określonych kuchni narodowych.
- Polska jeszcze długo nie będzie krajem osiedleńczych migracji – do pozostania i pracy w Polsce skłonni są małżonkowie Polaków, reszta traktuje pracę w Polsce jako etap swojej kariery.

- Wraz z poszerzeniem się Unii Europejskiej można się spodziewać większego zainteresowania pracą w Polsce ze strony pracowników średniego szczebla.

Badani cudzoziemcy zgodni są co do tego, że obcokrajowcy będą w Polsce pracować, ponieważ *Wszędzie tak jest. (...) ludzie, żeby nie mieli kłapek na oczach, to muszą obcować z innymi ludźmi, poznawać inne myślenie, inny tryb życia, żeby rozwijać się* (P8) i trudno sobie wyobrazić, że zamknie się granice. Ale Polska nie jest aż tak atrakcyjnym krajem, jak była jeszcze kilka lat temu. Rosną ceny, a dochody pozostają na tym samym poziomie. W związku z tym mniej pieniędzy można zaoszczędzić, co jest głównym celem większości Ukraińców przyjeżdżających do Polski. Nasza rozmówczyni zauważyła: *w pociągach, np. kiedy wyjeżdżam na Ukrainę, słyszę bardzo dużo rozmów i coraz więcej ludzi jedzie tranzytem, do np. Niemiec, pomijając Polskę* (P8). Czy możemy się zatem spodziewać coraz mniejszego zainteresowania naszych południowo wschodnich sąsiadów? Czy tym, co będzie ich do nas sprowadzać będzie względnie niska opłata za procedurę wydania wizy (bo sama wiza jest bezpłatna) i jej dostępność w porównaniu z innymi krajami? Na podstawie wypowiedzi pozostałych badanych można stwierdzić, że większość Ukraińców nie przyjeżdża do Polski na dłuższy czas, a jedynie po to, żeby zarobić i wyjechać, podejmują się pracy w szarej strefie. Te wyjazdy mają często cykliczny charakter. Spodziewać się można, że wraz z ustabilizowaniem sytuacji gospodarczej na Ukrainie masowe wyjazdy do nielegalnej pracy zmniejszą swoje natężenie. Na dłużej zostają ci, którzy mają polskiego małżonka. Jednocześnie rozmówcy zauważają, że Ukraińcy już w chwili obecnej uzupełniają braki spowodowane wyjazdami polskich wysoko wykwalifikowanych robotników. Pojawiają się więc przed nimi większe możliwości podjęcia legalnej pracy. I to nie tylko w charakterze robotników. Nasi rozmówcy dostrzegają, że już niedługo zaczną nam brakować pielęgniarek i lekarzy. Spodziewać się także można zwiększonego zapotrzebowania na osoby z wyższym wykształceniem politechnicznym. Te potrzeby mogą być zaspokojone przez naszych wschodnich sąsiadów, nie tylko Ukraińców. Będziemy musieli uzupełnić braki, jeżeli myślimy o rozwoju.

Polska staje się coraz mniej atrakcyjna dla Wietnamczyków: *teraz coraz lepsze u nas po pierwsze, co raz gorsze tutaj. To dotyczy interesy (...) ponieważ tak, jak ja, 2 lata temu lepsze, 5 lat temu to bardzo dobre, 10 lat temu nawet jeszcze lepiej. I teraz bardzo dużo ludzi wróci do kraju. Bardzo dużo, no ja myślę, że coraz*

mniej przyjechać (P14). Sam zamierza za kilka lat powrócić do Wietnamu, a jeden z jego pracowników już znalazł sobie lepszą pracę w kraju np. wujek, nie? To studiował w Rosji i tutaj pojechał no 2,3 lata temu. Skończył tam studia i tutaj no przyjechał. 3 lata temu. No i on mówi, że bez sensu, bo szkoda studiów. Jak on ma cały czas pracować tutaj to nie wykorzystuje wiedzy, co ma. Podobnie jak w przypadku Ukraińców pozostanie w Polsce rozważa ta część znajomych, która: ma żonę Polkę, to ja myślę, że zostaną, tylko, że np., kto nie ma, to...chyba wróca, ale...ma żonę, ma dzieci... no, chyba zostanie (...).

W przeszłości można się spodziewać, że w firmach zagranicznych, korporacjach międzynarodowych obcokrajowcy będą nadal pełnić funkcje kontrolne w sprawach finansów, ponieważ *każda firma zagraniczna, która rozlicza się nie tylko przed urzędami polskimi, ale również przed współwłaścicielami czy firmami siostrzanymi w innych krajach będzie potrzebowała takich (...) financial controllers, kogoś kto naprawdę zajmuje takie stanowisko menedżerskie w firmie, który jest świetnie obeznany z zachodnią księgowością (...) na przykład wszystkie firmy amerykańskie mają jednak trochę inny system księgowości i rozliczeń i to jest tak, że te firmy międzynarodowe funkcjonujące w Polsce najczęściej prowadzą dwa zestawy księgowości. Jeden, jedną pełną księgowość do rozliczeń z urzędami polskimi, a drugi taki, który będzie zrozumiały i przekładany na język korporacyjny (P3).* Zdaniem innego rozmówcy możliwe jest, że to Polacy staną się *nadzorcami pieniędzy*, ale niezbędny jest do tego czas, *aby minęło całe pokolenie edukacji. Kiedy nasi młodzi obecnie studenci zasilą rynki pracy już nauczeni zupełnie nowych rzeczy, nowych zasad, nowych zasad ekonomii, nowej ekonomii, nowych zasad marketingu, nowych zasad posługiwania się narzędziami finansowymi (P4).*

Doświadczenie wskazuje też, że nie wszystkie próby budowania w Polsce firm zagranicznych z zamiarem stopniowego zastąpienia obcokrajowców przez Polaków powiodły się. Aby funkcjonowały one w sposób taki, jak życzy sobie tego właściciel, niezbędni są cudzoziemcy, którzy lepiej realizują jego intencje: *Ale jest tak, tak słyszałem, że ludzie nie potrafią sami bardzo celowo pracować. Tak, że jest ktoś potrzebny, który ma ten..., który zatrzyma tę czerwoną linię, tak? I że wynik dyskusji będzie jeszcze....czy inaczej. Od każdej dyskusji musi być wynik, tak coś konkretnego i musi być jasne, jak są plany, jak będziemy dalej robić itd. I to jest jeden powód. Mnie się wydaje, że często ludzie myślą czy dostali znaki, że ludzie w Polsce nie mogą tak efektywnie, bardzo celowo pracować, tak? Inne przykłady są, tak jak kiedyś*

już mówiłem, że ludzie mają problemy z komunikacją, tak? Np., że chodzi o zyski, nie, o obrót tylko (E1). W Polsce funkcjonują też zagraniczne firmy, w których założenia bez względu na ponoszone koszty kluczowe stanowiska zarezerwowane są dla pracowników wywodzących się z tego samego, co właściciel kraju – taka jest polityka firmy, o czym pisaliśmy wcześniej. Kolejnym powodem, dla którego cudzoziemcy będą jeszcze w Polsce długo znajdować zatrudnienie na korzystniejszych niż Polacy warunkach, jest dysproporcja między Polską a krajami wysoko rozwiniętymi w dziedzinach takich, jak nowe technologie, procesy zarządzania, marketingu. Jeszcze przez wiele lat cudzoziemcy pochodzący z tych państw będą uczyć Polaków. Stałej cyrkulacji pracowników można się też spodziewać w branży nastawionej na obsługę międzynarodowych klientów – reklamie. Cudzoziemcy będą do Polski przyjeżdżać ze znajomością międzynarodowych trendów, z lepszą znajomością potrzeb klientów.

Na naszym rynku możemy spodziewać się wkrótce nowej grupy cudzoziemców. W związku z wstąpieniem Polski do Unii Europejskiej, Polska cieszy się większym zainteresowaniem studentów i młodych ludzi z UE, którzy szukają pracy. Jeden z rozmówców zauważył, że tylko w jego branży *pojawił się pierwszy PR-owcy z zagranicy, mam kilka na przykład firm gdzie pojawili się Anglicy pojawili się Francuzi (...)* nie dlatego, że my nagle zachcieliśmy ich, (...) *dokładnie jest odwrotnie. Dlatego, że my jako członek Unii Europejskiej zaczęliśmy być dopiero partnerem, na którego warto zwrócić uwagę. (...) jest nowy członek Unii Europejskiej to znaczy, że gdzieś tam te standardy muszą być chociaż w okolicach normalnych (P4).* Jeśli sytuacja na rynkach pracy krajów UE nie zmieni się, to wraz z zakończeniem okresów przejściowych w krajach, które są głównymi inwestorami w Polsce (Niemcy, Francja), może się pojawić większe zainteresowanie średniego personelu menedżerskiego pracą w Polsce. Już teraz zarobki pracowników tego szczebla są porównywalne w krajach pochodzenia kapitału i w Polsce. Wszystko, zatem wskazuje, że hipoteza o zmniejszaniu się migracji menedżerskich nie musi być słuszna. Trudno sobie jednak wyobrazić, aby Polska stała się w krótkim okresie miejscem docelowej stałej migracji i to zarówno dla przybyszów z Zachodu, jak i ze Wschodu. Tym, co jednych i drugich zachęca do pozostania w Polsce, są związki rodzinne, ale stanowią oni jedynie niewielką część populacji obcokrajowców pracujących w Polsce legalnie i nielegalnie.

Oczekiwania badanych

Poniżej przedstawione zostaną oczekiwania i sugestie badanych dotyczące zatrudniania obcokrajowców w Polsce. Nie można ich traktować jak proste rekomendacje. Mogą one być ze sobą sprzeczne, bo rozmówcy pod wieloma względami byli zróżnicowani. Różnią się też między sobą stopniem przemyślenia tematu. Obok konkretnych rozwiązań znajdują się bardziej mgliste propozycje:

1. Usprawnienie systemu uznawalności dyplomów i zaświadczeń dotyczących kwalifikacji zawodowych.

2. W związku z odpływem polskich specjalistów za granicę dla utrzymania poziomu usług i produkcji należy:

- ułatwić dostęp do wykwalifikowanych pracowników także spoza Unii Europejskiej, przede wszystkim z Ukrainy i Białorusi. Wprawdzie nie ma trudności z ich zatrudnieniem, ale formalności trwają miesiąc–półtora, a pracownik może być potrzebny natychmiast – to pociąga za sobą koszty;
- zmienić termin wnoszenia przez pracodawcę opłaty do Funduszu Pracy. Opłata powinna być wnoszona przez pracodawcę dopiero przy podpisywaniu umowy z pracownikami. W przypadku bardzo poszukiwanych na rynku specjalizacji zdarza się, że opłata zostanie dokonana, a obcokrajowiec wybiera miejsce u innego pracodawcy.

Te trudności nie powstrzymują przed zatrudnieniem niezbędnych pracowników, ale niepotrzebnie podnoszą koszty.

3. Ułatwić przedłużanie pobytu osób, które w Polsce przebywają i pracują legalnie:

- Badany Wietnamczyk skarżył się na trudności w przedłużeniu pobytu w Polsce jego rodaków, którzy założyli tu rodziny i pracują legalnie.
- Turecki pracodawca uskarża się na konieczność wielokrotnego przedłużania czasu pobytu swoich pracowników zamiast jednokrotnego załatwienia sprawy³¹. W związku z tym proponuje rozwiązanie na wzór

³¹ *Jeden pracownik mnie kosztuje drożej, bilety mnie kosztują drożej niż zatrudniać go. Procedura jest bardzo ciężka, wszyscy narzekają, Pracownik pracuje np. 6 lat i co rok trzeba przedłużać jego wiza i co rok masz procedurę od nowa i dla pracodawcy nie jest tak łatwe.*

„zielonej karty”, umożliwiającej dłuższy pobyt w Polsce i podejmowanie pracy na różnych stanowiskach, a nawet zmianę miejsca pracy.

- Ukraińska rozmówczyni starała się zatrudnić obywatela Ukrainy, zrezygnowała jednak z tego nie tylko ze względu na kłopoty z procedurą ubiegania się o pozwolenie na pracę, ale dlatego, że dano jej do zrozumienia, że jeśli w ciągu 6 miesięcy od zatrudnienia obcokrajowca nie zatrudni Polaków, to nie ma możliwości przedłużenia pracy cudzoziemca³².

Jak wspominaliśmy wcześniej duży pracodawca (duża firma) pokonywał trudności korzystając z pośrednika, który załatwiał formalności, pociągało to jednak wraz z koniecznymi podróżami kluczowych pracowników dodatkowe koszty. W przypadku mniejszych pracodawców (małe firmy) tego typu problemy mogą skłaniać albo do rezygnowania z zatrudnienia, albo do wchodzenia w „szarą strefę”.

4. Ułatwić dostęp do pozwoleń na pracę osób, które teraz pracują w „szarej strefie”, żeby przynajmniej częściowo powstrzymać odpływ pieniądza z kraju. Dotyczy to osób, które same nie potrafią poruszać się w polskiej administracji, a nie stać ich na pośredników, czy osób przyjeżdżających do pracy co najwyżej na kilka miesięcy, jak np. robotnicy budowlani, pracujący w tzw. ekipach³³.

³² *Kiedy przychodziłam do biura pracy ze 4 razy i za każdym razem osoba znajdowała jakąś drobnostkę, która by pozwoliła wysłać mnie z kwitkiem. I to mogło być nie tak wydrukowane, mogło być nieprawidłowo sformułowane albo np. jakiś inny potrzebowali dokument i mi nic nie powiedzieli wcześniej. I to było na prawdę kilkakrotnie, co zniechęcało w ogóle i ja myślę, że to trzeba by było zmienić, dlatego że ludzie wtedy znajdują inne drogi i pracują, tylko, że nielegalnie. To przecież nie o to chodzi. Chodzi o to, żeby człowiek czuł się spokojnie, płacił podatki, prawda? I rzeczywiście potrafił pomóc powiedzmy w każdej dziedzinie, nawet chociażby pokazać, że jest konkurencja. Osoby, które wykonują jakiś fach lepiej od innych.(...) Odpadła mi ochota, no przez dłuższy okres czasu, dopóki nie zmienią się różnego rodzaju no te procedury, zatrudnia się obcokrajowców. Dlatego, że, raz, że człowiek musi udowodnić, że jest lepszy powiedzmy o 200% od każdego polskiego specjalisty i dwa, że urząd pracy w pewien sposób jakby podskórnie wymaga zatrudnienie na jedno miejsce obcokrajowca i jeszcze czterech Polaków. Ja mam małą firmę i nie potrzebowałam takiej ilości osób, a właściwie mnie powiedzieli prawie, wprost, że jeżeli ja nie zatrudnię w ciągu 6 miesięcy od zatrudnienia obcokrajowca Polaków, to nie ma możliwości potem na przedłużenie pracy tej obcokrajowiec (P8).*

³³ *Wydaje mi się usankcjonowanie czegoś takiego byłoby dla finansów publicznych o tyle dobre, że skoro już wrywają nam te pieniądze, chociaż niech zapłacą za to dwa nasze podstawowe podatki: podatek ZUS, aczkolwiek uważam, że podatek ZUS w tym wypadku takich raczej przedsiębiorców tych jednoosobowych, plus od tego podatki za to, że pieniądze zarobili, tak czyli podatek od dochodu (P4).*

5. Plany dotyczące zapotrzebowania na pracę obcokrajowców i warunków ich funkcjonowania powinny być opracowywane na poziomie regionalnym, a nie na poziomie całego kraju. Współpracować przy tym powinny obok władz lokalnych organizacje skupiające pracodawców i pracobiorców.

6. Aby zapewnić konkurencyjność polskiej gospodarki, musimy do swojego rynku pracy dopuszczać imigrantów zarobkowych, którzy będą wykonywać tę samą pracę za mniejsze niż Polacy pieniądze: *Musimy mieć tanią siłę roboczą, zawsze trzeba mieć tych, (...) którzy robią za pół ceny. (...) Jeżeli tego nie będziemy mieli, to nie będziemy mieli konkurencyjnych produktów (P5).*

7. W przyszłości musimy być przygotowani do zaimportowania średniej kadry np.: lekarzy, inżynierów, bo wszystko wskazuje na to, że przez ostatnie 10 lat nie wykształciliśmy odpowiedniej ich liczby, a sami Polacy wyjeżdżają na Zachód. Niezbędne są więc odpowiednie polityczne decyzje, aby nie wstrzymać rozwoju gospodarczego.

8. Aby uniknąć problemów adaptacyjnych (także ze strony Polaków), najbardziej pożądanymi imigrantami są Słowianie Wschodni.

9. Pożądana wydaje się agencja pośrednictwa pracy tymczasowej cudzoziemców, która ręczyłaby za rzetelność i uczciwość pracowników fizycznych, nie może jednak zbytnio podnosić kosztu pracy takiego pracownika.

Analiza wyników skłania do stwierdzenia, że istniejące zbiurokratyzowane procedury związane z zatrudnieniem pracowników cudzoziemskich nie muszą skłaniać pracodawców do rezygnacji z legalnego zatrudnienia cudzoziemców niezbędnych w przedsiębiorstwie. Dotyczy to nie tylko pracowników zajmujących wysokie stanowiska w firmie, ale także wykwalifikowanych robotników. Jednakże procedura starania się o pozwolenie na pracę i związane z nią działania są kosztowne, czasochłonne i na pewno dokuczliwe. Szczególnie dla małych pracodawców, którzy chcieliby oficjalnie zatrudnić obcokrajowca. W związku z tym wskazane jest uproszczenie tej procedury, aby drobny przedsiębiorca mógł sobie z nią poradzić bez potrzeby sięgania po pośredników. Kwestia zatrudniania obywateli krajów unijnych rozwiąże się sama wraz z końcem okresów przejściowych.

Wydaje się jednak, że procedury związane z zalegalizowaniem pracy obcokrajowców nie są w opinii respondentów głównym problemem większości osób korzystających w Polsce z pracy obcokrajowców. Oni wcale nie muszą rozważać legalizacji tego zatrudnienia. Decydują się na zatrudnianie cudzoziemców w „szarej strefie” z tych samych powodów, dla których w nierejestrowany sposób zatrudniają Polaków. Zatem nielegalnej pracy cudzoziemców nie można rozpatrywać w oderwaniu od całej „szarej strefy”.

Ponieważ raport miał przedstawić punkt widzenia pracodawców, pominięte zostaną oczywiste argumenty, dla których praca „w szarej strefie” jest niekorzystna dla pracowników. Skupmy się na argumentach podnoszonych przez badanych. Wskazywali oni, że w obecnej sytuacji wielu pracodawców bez korzystania z nierejestrowanych pracowników zaniechałoby swojej działalności. Zatem ci pracownicy przyczyniają się do wzrostu konkurencyjności naszych produktów. Tak więc ta nierejestrowana praca cudzoziemców ostatecznie przyczynia się do wzrostu gospodarczego.

Pozostaje pytanie, czy sami pracownicy-obcokrajowcy chcieliby sformalizowania swojej pracy? Podniosłoby to jej koszty, a więc zmniejszyłoby ich konkurencyjność, z jednej strony, sprawiłoby też, że pracodawca skłonny byłby dać im mniej „do ręki”, a imigrantom zależy przecież na jak najszybszym zakumulowaniu kapitału. Prace, które podejmują, nie mają stałego charakteru, nie postrzegają oni Polski jako kraju osiedlenia. Może warto więc wykorzystać przynajmniej przez pewien czas gotowość naszych wschodnich sąsiadów do podejmowania się prac

gorzej płatnych i niepożądanych przez Polaków. Wykorzystać nasze pięć minut. Jak to wskazała jedna z badanych, oni już teraz zaczynają przejeżdżać przez Polskę tranzytem. Ten krótki czas może pozwolić na podniesienie konkurencyjności np. polskiego rolnictwa i zwiększenie polskiego kapitału.

Oddzielną kwestią jest zatrudnienie obcokrajowców, którzy mają wypełnić lukę po odplywających z Polski specjalistach: lekarzach, pielęgniarzach, inżynierach i wykwalifikowanych robotnikach. Im trzeba stwarzać warunki zachęcające do przyjazdu do Polski na dłużej.

W dłuższej perspektywie czasowej nie można także pominąć kwestii zapotrzebowania na rzeszę nisko opłacanych, jak na oczekiwania polskich robotników, imigrantów. Za potrzebą tą przemawia zachowanie konkurencyjności polskich produktów na rynkach europejskich. Tak więc, jakkolwiek to brzmi, z punktu widzenia polskiej gospodarki, obecność tanich obcokrajowców (taniej siły roboczej) ma wpływ na rozwój i podniesienie efektywności polskiej gospodarki.

Czym jest Centrum Stosunków Międzynarodowych?

Centrum jest niezależnym, pozarządowym ośrodkiem zajmującym się polską polityką zagraniczną i najważniejszymi dla Polski problemami polityki międzynarodowej. Podstawowym zadaniem Centrum jest doradztwo polityczne, stałe monitorowanie działań rządu w polityce zagranicznej oraz opisywanie aktualnej sytuacji międzynarodowej Polski. W tym celu przygotowujemy raporty i analizy, organizujemy konferencje i seminaria, publikujemy artykuły i książki, prowadzimy projekty badawcze i grupy robocze. W ciągu naszej wieloletniej działalności udało nam się stworzyć grono stałych współpracowników oraz zbudować forum dyskusji o polityce zagranicznej dla polityków, parlamentarzystów, urzędników państwowych i lokalnych, dziennikarzy, naukowców, studentów i przedstawicieli innych organizacji pozarządowych. Uważamy, że wobec wyzwań, przed którymi stoi polska polityka zagraniczna, powinniśmy wspierać tego typu publiczną debatę w Polsce o polityce międzynarodowej.

Założycielem i prezesem Centrum Stosunków Międzynarodowych jest Janusz Reiter.

Nasz adres:

UL . EMILII PLATER 25, 00-688 WARSZAWA

tel. (0048-22) 646 52 67, 646 52 68, 629 38 98, 629 48 69

fax.(0048-22) 646 52 58

e-mail: info@csm.org.pl

Zachęcamy do korzystania z naszej strony internetowej

www.csm.org.pl

Główni sponsorzy CSM:

- Fundacja Forda
- Fundacja im. Stefana Batorego
- Fundacja Konrada Adenauera w Polsce
- German Marshall Fund of the United States
- Fundacja im. Roberta Boscha
- Fundacja Współpracy Polsko-Niemieckiej
- PAUCI

Projekty realizowane przez Centrum były wielokrotnie wspierane finansowo także przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych oraz Ministerstwo Obrony RP.

Wszystkie „Raporty i Analizy” dostępne są w wersji on-line na stronie internetowej Centrum Stosunków Międzynarodowych www.csm.org.pl.

Osoby zainteresowane regularnym otrzymywaniem „Raportów i Analiz” pocztą elektroniczną prosimy o przesłanie swoich danych na adres info@csm.org.pl lub faks +48 22 646 52 58. „Raporty i Analizy” są dostępne bezpłatnie.