



UNIWERSYTET WARSZAWSKI
WYDZIAŁ DZIENNIKARSTWA I NAUK POLITYCZNYCH
INSTYTUT POLITYKI SPOŁECZNEJ

Raport końcowy z realizacji usługi badawczej pt.

„Przeprowadzenie badań nt. systemów imigracji różnych grup migranckich oraz dopuszczenia ich do polskiego rynku pracy, np.: osób wysoko wykwalifikowanych; zagranicznych studentów polskich uczelni; studentów szkół zagranicznych odbywających praktykę/staż w Polsce; pracowników delegowanych przez firmy zagraniczne; pracowników tymczasowych z państw sąsiadujących”

(umowa CRZLWPM/1.11/1/08).



Spis treści

Spis treści	2
I. Streszczenie	5
II. Summary	8
III. Wprowadzenie	11
IV. Opis zastosowanej metodologii.....	12
1. Wtórna analiza dotychczasowej polskiej i światowej literatury przedmiotu.	12
2. Analiza dokumentów, ekspertyz i raportów przygotowanych przez instytucje krajowe i międzynarodowe na temat szeroko rozumianej polityki imigracyjnej.....	12
3. Analiza dostępnych danych statystycznych z uwzględnieniem poszukiwania różnych ich źródeł.	13
4. Analiza krajowych (wybranych krajów) i międzynarodowych aktów prawnych regulujących polityki imigracyjne oraz analiza krajowych instrumentów polityki imigracyjnej (wybranych krajów).	13
5. Analiza zaleceń międzynarodowych w zakresie imigracji.....	14
6. Wizyty studyjne w wybranych krajach.	15
7. Badania empiryczne - ilościowe i jakościowe zrealizowane wśród czterech grup imigrantów w Polsce.	15
8. Panel ekspertów.....	17
9. Analiza metodologii oraz doświadczeń w zakresie tworzenia i wdrażania monitoringu procesów imigracyjnych oraz istniejących baz danych zawierających informacje o różnych kategoriach imigrantów.	17
10. Prognoza zapotrzebowania na pracowników cudzoziemskich w krótkiej i średniej perspektywie czasowej.	18
11. Monitoring	18
V. Opis wyników badań, ich analiza i interpretacja	19
1. Analiza literatury przedmiotu.....	19
2. Przeprowadzenie badań i analiz nt. przydatności, wdrażalności i możliwości implementacji w warunkach polskich systemu punktowego lub mieszanego dla pracowników wysoko wykwalifikowanych (specjalistów) spoza UE.	20
Wielka Brytania.....	21
Norwegia	22
Republika Czeska.....	23
Irlandia	24
Hiszpania.....	25
Austria	26
Republika Federalna Niemiec	28
Australia	29
Kanada.....	30
Nowa Zelandia	31
Stany Zjednoczone Ameryki Północnej	32
Korea Południowa	33
Chile	34
3. Wizyty studyjne.....	35



4.	Opracowanie pierwszej propozycji trzech wariantów polityki imigracyjnej.....	37
5.	Przeprowadzenie badań i analiz dotyczących: skali, struktury procesów imigracji do Polski (w latach 2002-2008) i rzeczywistego stanu zatrudnienia pracowników tymczasowych oraz prognoz zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje w kilkunastoletniej perspektywie.....	39
	Analiza danych statystycznych	39
	Prognoza zapotrzebowania na pracowników cudzoziemskich w krótkiej i średniej perspektywie czasowej.....	45
	Koncepcja bazy danych imigrantów.	47
6.	Przeprowadzenie badań empirycznych wśród: zagranicznych studentów polskich uczelni; studentów szkół zagranicznych odbywających praktykę/staż w Polsce; pracowników delegowanych przez firmy zagraniczne; pracowników tymczasowych z państw sąsiadujących pod kątem ich zainteresowania polskim rynkiem pracy i/lub związków z polskim rynkiem pracy	50
	Studenci zagraniczni w Polsce.	50
	Stażyści i praktykanci.....	55
	Pracownicy delegowani.....	57
	Pracownicy okresowi	61
7.	Wypracowanie modelu optymalnego systemu dopuszczania różnych grup imigrantów do polskiego rynku pracy.	65
	Trzy zmodyfikowane modele polskiej polityki imigracyjnej.	65
	Debata społeczna na temat modeli polskiej polityki imigracyjnej.....	74
	Optymalny model polskiej polityki imigracyjnej w kontekście obecnych i przyszłych potrzeb rynku pracy.....	80
	Broszura podsumowująca projekt	86
VI.	Zestawienie wniosków i rekomendacje	88
1.	Analiza literatury przedmiotu.....	88
2.	Przeprowadzenie badań i analiz dotyczących: skali, struktury procesów imigracji do Polski (w latach 2002-2008) i rzeczywistego stanu zatrudnienia pracowników tymczasowych oraz prognoz zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje w kilkunastoletniej perspektywie.....	88
3.	Przeprowadzenie badań i analiz nt. przydatności, wdrażalności i możliwości implementacji w warunkach polskich systemu punktowego lub mieszanego dla pracowników wysoko wykwalifikowanych (specjalistów) spoza UE.	90
4.	Przeprowadzenie badań wśród: zagranicznych studentów polskich uczelni; studentów szkół zagranicznych odbywających praktykę/staż w Polsce; pracowników delegowanych przez firmy zagraniczne; pracowników tymczasowych z państw sąsiadujących pod kątem ich zainteresowania polskim rynkiem pracy i/lub związków z polskim rynkiem pracy.....	92
5.	Wypracowanie modelu optymalnego systemu dopuszczania różnych grup imigrantów do polskiego rynku pracy.	97
6.	Propozycja optymalnego modelu polskiej polityki imigracyjnej w kontekście potrzeb rynku pracy.....	99
	Załącznik: Narzędzia badawcze zastosowane w badaniach ilościowych i jakościowych. ..	103
	Badania przeprowadzone wśród studentów cudzoziemskich.	103
	Kwestionariusz ankiety:	103
	Dyspozycje do wywiadów przeprowadzonych wśród studentów polskich	111
	Dyspozycje do wywiadów przeprowadzonych wśród studentów zagranicznych.....	113



Dyspozycje do wywiadów grupowych przeprowadzonych z koordynatorami i osobami współpracującymi ze studentami zagranicznymi	115
Badania przeprowadzone wśród cudzoziemskich stażystów i praktykantów.	118
Dyspozycje do wywiadów grupowych przeprowadzonych ze stażystami i praktykantami	118
Dyspozycje do wywiadów grupowych przeprowadzonych z koordynatorami i osobami współpracującymi ze stażystami i praktykantami.	120
Badania przeprowadzone wśród pracowników delegowanych.	122
Kwestionariusz ankiety	122
Dyspozycje do wywiadów przeprowadzonych wśród pracowników delegowanych. ...	127
Dyspozycje do wywiadów indywidualnych i grupowych przeprowadzonych wśród pracodawców i ekspertów.	128
Badania przeprowadzone wśród pracowników okresowych.	130
Kwestionariusz ankiety.	130
Dyspozycje do wywiadów indywidualnych przeprowadzonych wśród pracowników okresowych.	135
Dyspozycje do wywiadów grupowych przeprowadzonych wśród pracodawców i ekspertów.	136



I. Streszczenie

Niniejszy raport jest podsumowaniem prac badawczych jakie zostały zrealizowane w ramach projektu na temat polskiej polityki imigracyjnej w kontekście obecnych i przyszłych potrzeb rynku pracy. Został on zrealizowany przez Instytut Polityki Społecznej, Wydziału Dziennikarstwa i Nauk Politycznych Uniwersytetu Warszawskiego na zlecenie Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich. Bezpośrednim odbiorcą wyników prac badawczych jest Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. W ramach badań zrealizowane następujące działania:

1. Wtórą analizę polskiej i zagranicznej literatury przedmiotu na temat polityk imigracyjnych.
2. Analizę dokumentów, ekspertyz i raportów przygotowywanych przez instytucje krajowe i międzynarodowe na temat szeroko rozumianej polityki imigracyjnej.
3. Analizę danych statystycznych dotyczących cudzoziemców przebywających w Polsce.
4. Pogłębioną analizę polityk imigracyjnych stosowanych przez trzynaście państw świata, w tym dwie wizyty studyjne.
5. Badania empiryczne (jakościowe i ilościowe) przeprowadzone wśród czterech grup cudzoziemców w Polsce (studentów, stażystów i praktykantów, pracowników delegowanych oraz pracowników okresowych).
6. Analizę funkcjonowania baz danych zawierających informacje o cudzoziemcach i na tej podstawie zaprojektowanie systemu monitorowania napływu obcokrajowców do Polski.
7. Prognozę zapotrzebowania na pracowników cudzoziemskich w krótkiej i średniej perspektywie czasowej.

Ponadto w ramach projektu realizowany był monitoring polskiej i światowej literatury przedmiotu na temat imigracji, panele eksperckie oraz debata społeczna mające za zadanie konfrontowanie pierwszych wyników badań. W ramach projektu



została również powołana Rada Naukowa, której celem był stały nadzór merytoryczny nad prowadzonymi pracami badawczymi.

Efektom prac badawczych było opracowanie trzech wariantów polskiej polityki imigracyjnej, które zostały poddane debacie społecznej. Na jej podstawie opracowany został optymalny model polskiej polityki imigracyjnej w kontekście obecnych i przyszłych potrzeb rynku pracy. Podstawowym jego założeniem jest zapewnianie komplementarności zatrudnienia cudzoziemców wobec zatrudnienia obywateli polskich oraz z państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii, a także aktywne włączenie się do pozyskiwania pracowników cudzoziemskich, którzy mogą przynieść istotne korzyści polskiej gospodarce.

Z jednej strony realizacja polityki imigracyjnej nie powinna wpływać na bezpieczeństwo utrzymywania zatrudnienia przez obywateli polskich, z drugiej jednak powinna umożliwiać szybkie zatrudnienie cudzoziemców na tych miejscach pracy, gdzie nie udaje się pozyskać pracowników krajowych. Na podstawie wyników badań empirycznych oraz analizy rozwiązań stosowanych w różnych państwach, w propozycji modelu optymalnego przyjęto rozwiązanie polegające na stworzeniu modelu ogólnego skierowanego do wszystkich cudzoziemców chcących podjąć zatrudnienie w Polsce oraz dwóch ścieżek specjalnych, o uproszczonych procedurach, z których mogliby korzystać pracownicy okresowi oraz uznani za wysokokwalifikowanych. Ścieżka skierowana do pracowników okresowych polega na zmodyfikowanej wersji obecnie funkcjonującego instrumentu oświadczeń o zamiarze powierzenia cudzoziemcowi zatrudnienia. Natomiast ścieżka dla pracowników wysokokwalifikowanych zakłada wprowadzenie na zasadzie pilotażu systemu punktowego.

Efektywnie realizowana polityka imigracyjna nie może funkcjonować bez sprawnego systemu monitoringu oraz polityki integracyjnej.



W zakresie monitoringu, w propozycji modelu optymalnego, zaproponowano rozwiązanie oparte na analizie danych zbieranych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Monitoring ten dotyczyłby jednak tylko legalnego zatrudniania cudzoziemców w Polsce.

Natomiast w przypadku polityki integracyjnej zaproponowano rozwiązania opierające się na aktywnej integracji cudzoziemców, którzy już przebywają w Polsce, przy priorytecie nauki języka polskiego oraz zatrudnienia jako podstawy utrzymania. W przypadku rodzin cudzoziemców, które na podstawie prawa do łączenia będą przyjeżdżać do Polski, zaproponowano działania pre-integracyjne, które pozwoliłyby ograniczyć im okres niezbędnej aklimatyzacji i w maksymalnie krótkim czasie zintegrować się z polskim społeczeństwem.

Podsumowaniem projektu jest ogólnokrajowa konferencja oraz broszura promująca aktywną politykę imigracyjną prymatu rynku pracy.



II. Summary

This report summarises the research works implemented under a project concerning Polish immigration policy in view of present and future labour market needs. It was carried out by the Institute of Social Policy, the Faculty of Journalism and Social Science of the Warsaw University as per order from the Human Resource Development Centre. The Department of Labour Market in the Ministry of Labour and Social Policy is the direct recipient of the research results. The following actions are implemented under the research:

1. A secondary analysis of Polish and foreign literature in the field of immigration policies.
2. An analysis of documents, expert opinions and reports developed by domestic and international institutions concerning broadly understood immigration policy.
3. An analysis of statistical data concerning third country nationals staying in Poland.
4. An in-depth analysis of immigration policies applied by thirteen states from all over the world, including two study visits.
5. Empirical research (qualitative and quantitative) carried out among four groups of foreigners in Poland (students, interns and trainees, posted workers and temporary workers).
6. An analysis of the functioning of databases containing information on foreigners and designing on this basis of a system monitoring the inflow of foreigners into Poland.
7. A forecast of the demand for foreign workers in short and mid-term time perspective.

Other elements implemented under the project include the monitoring of Polish and world literature in the field of immigration, expert panels and social debate aimed at confronting the early research results. As a part of the project, the Board of Trustees



was appointed to ensure ongoing substantive supervision over the conducted research works.

As a result of the research works, three variants of Polish immigration policy were developed and submitted for social debate. The debate provided the basis for development of an optimal model for Polish immigration policy in view of the present and future labour market needs. The fundamental assumption of this model is to make sure that employability of foreigners is complementary to employability of Polish citizens and EEA and Swiss nationals, as well as to become actively involved in soliciting those foreign workers who may bring significant benefits to Polish economy.

On the one hand, realisation of immigration policy should not have impact on the security of maintenance of employment by Polish citizens, but on the other hand it should enable swift employment in the jobs for which domestic workers cannot be solicited. On the basis of empirical research and analysis of solutions applied in various states, the optimal model proposal adopted a solution consisting in creation of a general model targeted at all foreigners wishing to undertake employment in Poland and two special paths, with simplified procedures, which could be used by temporary workers and those recognised as highly qualified ones. The path targeted at temporary workers consists in a modified version of the current instrument of statements declaring the intention to provide employment to a foreigner. On the other hand the path for highly qualified workers assumes introduction of scoring system as a pilot project.

Effectively implemented immigration policy may not function without efficient monitoring system and integration policy.

As regards monitoring, the optimal model proposal recommended a solution based on the analysis of data collected by the Social Insurance Institution. However, such monitoring would concern only legal employment of foreigners in Poland.



As regards integration policy, the proposed solutions are based on active integration of the foreigners already staying in Poland, with priority on Polish language learning and employment as the basis for subsistence. In the case of the families of foreigners coming to Poland on the basis of the reunification right, pre-integration measures were proposed to help reduce for them the period of necessary adjustment and integrate them with Polish society in the shortest possible time.

The project is summarised by a national conference and a brochure promoting active labour market primacy immigration policy.



III. Wprowadzenie

Opracowanie założeń polityki imigracyjnej widzianej z perspektywy obecnych i przyszłych potrzeb rynku pracy wymaga zarówno kompleksowej diagnozy sytuacji bieżącej jak i analiz prognostycznych. Przygotowanie rzetelnej diagnozy wymaga natomiast zarówno studiów nad statystykami obrazującymi napływ imigrantów o różnym statusie jak również szeroko zakrojonych badań empirycznych, które pozwolą uzyskać wiedzę na temat zakresu oraz warunków zatrudniania cudzoziemców. Z kolei prognozy wymagają nie tylko analizy *stricte* ekonomicznej ale również podjęcia próby przewidzenia zdolności absorpcyjnych ze strony społeczeństwa państwa przyjmującego. Wszystkie te działania zostały zrealizowane w ramach projektu badawczego pt. *Przeprowadzenie badań nt. systemów imigracji różnych grup migranckich oraz dopuszczenia ich do polskiego rynku pracy, np.: osób wysoko wykwalifikowanych; zagranicznych studentów polskich uczelni; studentów szkół zagranicznych odbywających praktykę/staż w Polsce; pracowników delegowanych przez firmy zagraniczne; pracowników tymczasowych z państw sąsiadujących*”. Został on zrealizowany przez Instytut Polityki Społecznej, Wydziału Dziennikarstwa i Nauk Politycznych Uniwersytetu Warszawskiego na zlecenie Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich. Bezpośrednim odbiorcą wyników prac badawczych jest Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Głównym efektem prac badawczych jest projekt optymalnego modelu polskiej polityki imigracyjnej z perspektywy obecnych i przyszłych potrzeb rynku pracy.



IV. Opis zastosowanej metodologii

Badania procesów migracyjnych wymagają zastosowania wielowymiarowych oraz wieloaspektowych metod analitycznych, które pozwolą zweryfikować przyjęte hipotezy badawcze. Opis zjawisk migracyjnych oraz przygotowanie na podstawie uzyskanej diagnozy rekomendacji wymaga skonfrontowania ze sobą dorobku kilku dziedzin naukowych takich jak: ekonomia, socjologia, politologia, polityka społeczna, demografia czy psychologia. Ze względu na konstrukcję założeń dla zrealizowania usług badawczych, w czasie realizacji projektu zdecydowano się na zastosowanie poniższych metod badawczych:

1. Wtórna analiza dotychczasowej polskiej i światowej literatury przedmiotu.

W ramach tego działania dokonano analizy polskiej i zagranicznej literatury przedmiotu odnoszącej się do procesów imigracji, ze szczególnym uwzględnieniem migracji zarobkowych. Zrealizowano m.in. kwerendę biblioteczną instytucji badawczych zajmujących się problematyką imigracji, takich jak: Ośrodek Badań nad Migracjami UW, IMISCOE, SOPEMI, IOM itp. W celu poszerzenia wiedzy zdecydowano się również na dwie kwerendy biblioteczne w Wielkiej Brytanii i Niemczech. W wyniku podjętych działań uzyskano opis zagadnień w zakresie migracji zarobkowych jakie podejmowane są w polskiej i zagranicznej literaturze przedmiotu.

2. Analiza dokumentów, ekspertyz i raportów przygotowanych przez instytucje krajowe i międzynarodowe na temat szeroko rozumianej polityki imigracyjnej.

W celu poszerzenia wiedzy na temat procesów migracyjnych wtórna analiza literatury przedmiotu została uzupełniona o analizy dokumentów, raportów i ekspertyz przygotowywanych przez instytucje rządowe, samorządowe, pozarządowe oraz międzynarodowe, w tym Unii Europejskiej. Pozwoliło to poszerzyć wiedzę na temat postrzegania konsekwencji imigracji z punktu widzenia różnych interesariuszy. Ze



względu na specyfikę projektu kluczowa okazała się analiza raportów rządowych oraz przygotowywanych na zlecenie Komisji Europejskiej.

3. Analiza dostępnych danych statystycznych z uwzględnieniem poszukiwania różnych ich źródeł.

Wtórna analiza danych zastanych dotyczących obcokrajowców w Polsce pozwoliła na przygotowanie mapy statystycznej pokazującej zakres zatrudnienia cudzoziemców w Polsce z podziałem na obywateli UE oraz państw trzecich. Do badania wykorzystano dane statystyczne będące w posiadaniu poszczególnych instytucji rządowych i naukowych. Zebrane dane zostały również poddane krytycznej analizie pod kątem ich wiarygodności. Głównymi źródłami pozyskiwania danych były: Główny Urząd Statystyczny, Biuro Uznawalności Wykształcenia i Wymiany Międzynarodowej, urzędy wojewódzkie, Urząd ds. Cudzoziemców, powiatowe urzędy pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, uczelnie wyższe, Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji.

Analiza danych statystycznych została wykonana za lata 2002-2008. Zgodnie z założeniami badawczymi została ona podzielona na dwa zasadnicze podokresy: przed wejściem w życie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 sierpnia 2006r. w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę oraz po jego wejściu w życie. Ponadto dane statystyczne były analizowane w kontekście wejścia Polski do Unii Europejskiej, a następnie do strefy Schengen.

4. Analiza krajowych (wybranych krajów) i międzynarodowych aktów prawnych regulujących polityki imigracyjne oraz analiza krajowych instrumentów polityki imigracyjnej (wybranych krajów).

Zgodnie z założeniami usługi badawczej szczegółowej analizie, pod kątem możliwości wykorzystania w Polsce, poddano rozwiązania legislacyjne oraz polityczne w zakresie polityki imigracyjnej stosowane w trzynastu państwach świata. Były to: Wielka



Brytania, Norwegia, Republika Czeska, Irlandia, Hiszpania, Austria, Niemcy, Australia, Kanada, Nowa Zelandia, Stany Zjednoczone Ameryki Północnej, Korea Południowa oraz Chile.

Wybór państw został dokonany na podstawie analizy literatury przedmiotu, która pozwoliła na wyodrębnienie kilku modeli realizacji polityki migracyjnej. Dobór państw został tak zaproponowany, aby reprezentowały one wszystkie zidentyfikowane modele polityki imigracyjnej. W szczególności zbadana została ewolucja kształtowania się poszczególnych rozwiązań, ich efektywność, uciążliwość biurokratyczna, możliwość elastycznej zmiany poszczególnych rozwiązań oraz metody i zasady pozyskiwania (aktywnej rekrutacji) pracowników szczególnie pożądanych na danym rynku pracy. W przypadku pracowników wysokokwalifikowanych zanalizowano instrumenty ich przyciągające do danego kraju. W szczególności chodziło tu o stosowane w niektórych państwach systemy punktowe.

Analiza systemów stosowanych przez poszczególne państwa świata pozwoliła na wykorzystanie niektórych instrumentów przez nich stosowanych do propozycji optymalnego modelu dla Polski. Wymagało to jednak dostosowania instrumentów do specyfiki Polski jako kraju transformującego się z państwa emigracyjnego w imigracyjno-emigracyjny.

5. Analiza zaleceń międzynarodowych w zakresie imigracji.

W związku z celem realizacji usługi badawczej istotnym okazała się analiza dyrektyw oraz zaleceń organizacji międzynarodowych w zakresie imigracji, które powinny lub nawet muszą zostać przyjęte przez Polskę. W szczególności analizie poddano najnowsze regulacje Unii Europejskiej, które w najbliższym czasie muszą być wdrożone w Polsce. Ponadto przy tworzeniu modelu optymalnego wzięto po uwagę zalecenia Międzynarodowej Organizacji ds. Migracji, Europejski Pakt na Rzecz Migracji i Azylu oraz Rezolucję Parlamentu Europejskiego z dnia 22 kwietnia 2009



roku w sprawie wspólnej polityki migracyjnej dla Europy: zasady, działania i narzędzia.

6. Wizyty studyjne w wybranych krajach.

W celu przedyskutowania rozwiązań dotyczących polityki migracyjnej z osobami posiadającymi na ich temat unikalną wiedzę zorganizowano dwie wizyty studyjne: w Wielkiej Brytanii oraz Republice Czeskiej. W ich wyniku uzyskano fachową i praktyczną wiedzę na temat szczegółowych rozwiązań stosowanych w tych dwóch krajach. Zweryfikowano również wiedzę uzyskaną w wyniku analizy literatury przedmiotu oraz dokumentów.

7. Badania empiryczne - ilościowe i jakościowe zrealizowane wśród czterech grup imigrantów w Polsce.

Badania empiryczne (ilościowe i jakościowe) objęły cztery wybrane grupy imigrantów. Byli to: studenci przebywający w Polsce co najmniej 12 miesięcy, stażyści lub praktykanci, pracownicy delegowani oraz pracownicy okresowi.

- **Badania studentów.**

Zrealizowano 250 ankiet wśród cudzoziemców studiujących na uczelniach wyższych w Polsce.

Przeprowadzono 31 Indywidualnych Wywiadów Pogłębionych (IDI) z cudzoziemcami studiującymi na uczelniach wyższych w Polsce, studentami polskimi mającymi kontakt ze studentami cudzoziemskimi oraz osobami koordynującymi pobyt studentów cudzoziemskich w Polsce.

Przeprowadzono 2 zogniskowane dyskusje grupowe po 4-5 osób w każdej, tzw. mini grupie (2 Mini FGI), w których uczestniczyły osoby koordynujące pobyt i współpracujące ze studentami zagranicznymi w wybranych uczelniach (w tym studenci polscy studiujący ze studentami zagranicznymi).



- Badania stażystów i praktykantów

Przeprowadzono 15 indywidualnych wywiadów pogłębionych wśród stażystów i praktykantów przebywających w Polsce.

Zrealizowano dwie dyskusje grupowe wśród koordynatorów i pracodawców posiadających wiedzę na temat cudzoziemskich stażystów przebywających w Polsce.

- Badania pracowników delegowanych

Zrealizowano 160 ankiet wśród cudzoziemskich pracowników delegowanych.

Przeprowadzono 15 Indywidualnych Wywiadów Pogłębionych (IDI) z pracownikami delegowanymi, pracownikami wybranych urzędów (urzędy pracy, Państwowa Inspekcja Pracy, urzędy skarbowe) oraz innymi osobami dysponującymi wiedzą na temat pracowników delegowanych (np. pracownikami agencji zatrudnienia).

Przeprowadzono 2 zogniskowane dyskusje grupowe po 4 – 5 osób w każdej, tzw. mini grupie (2 Mini FGI), w których uczestniczyli m.in. urzędnicy posiadający wiedzę na ich temat oraz pracownicy działów personalnych przedsiębiorstw.

- Badania pracowników okresowych.

Zrealizowano 200 ankiet wśród pracowników okresowych z Ukrainy, Białorusi oraz Rosji.

Zrealizowano 15 wywiadów indywidualnych (IDI) wśród pracowników okresowych oraz pracodawców. Zrealizowano 2 wywiady grupowe (FGI) wśród pracodawców oraz urzędników mających wiedzę na temat pracowników okresowych.

Zrealizowane badania pokazały, iż zdecydowanie bardziej wiarygodną metodą badawczą są badania jakościowe. Badania ilościowe są bardzo trudne do



przeprowadzenia oraz zasadniczo nie dostarczają wiedzy, którą można uzyskać w ramach wywiadów pogłębionych oraz grupowych.

W załączniku znajdują się narzędzia badawcze wykorzystane w czasie badań ilościowych i jakościowych.

8. Panel ekspertów.

W celu skonfrontowania wiedzy uzyskanej w czasie wtórnej analizy literatury przedmiotu i dokumentów oraz w wyniku badań empirycznych zorganizowano panele eksperckie, w których wzięły udział osoby posiadające unikatową wiedzę na temat imigracji do Polski. Seminaria te pozwoliły również zweryfikować pierwsze założenia dla przygotowania trzech propozycji modeli polityki imigracyjnej dla Polski. Problematyka ta była również dyskutowana w ramach posiedzeń Rady Naukowej działającej w ramach projektu badawczego.

W ramach projektu zorganizowano również seminaria dyskusyjne na temat trzech zaproponowanych modeli polskiej polityki imigracyjnej. Odbyły się one z udziałem przedstawicieli administracji rządowej, samorządowej, ekspertów, w tym wchodzących w skład Naczelnej Rady Zatrudnienia, organizacji pozarządowych oraz związków zawodowych i organizacji pracodawców.

9. Analiza metodologii oraz doświadczeń w zakresie tworzenia i wdrażania monitoringu procesów imigracyjnych oraz istniejących baz danych zawierających informacje o różnych kategoriach imigrantów.

Przeprowadzono wtórną analizę dotychczas podejmowanych prób prognozowania popytu na pracę w różnych perspektywach czasowych. Wiele miejsca w analizie poświęcono zbadaniu przydatności dorobku Międzyresortowego Zespołu do spraw Prognozowania Popytu na Pracę w kontekście jego wykorzystania do prognozowania popytu na pracę cudzoziemców.



W ramach tego zadania zanalizowano również zasady funkcjonowania baz danych, zawierających informacje na temat zarówno zasobów jak i przepływów cudzoziemców przebywających i pracujących w Polsce. Zadanie to okazało się niezmiernie trudne, głównie z powodu braku szczegółowych informacji na temat różnych baz danych znajdujących się w różnych instytucjach rządowych oraz naukowych. Analiza ta posłużyła do zaprojektowania systemu monitoringu napływu oraz zapotrzebowania na pracowników cudzoziemskich.

10. Prognoza zapotrzebowania na pracowników cudzoziemskich w krótkiej i średniej perspektywie czasowej.

Z punktu widzenia warunków kształtowania się polskiej polityki imigracyjnej i opracowania optymalnego jej modelu niezbędnym było zbadanie kształtowania się popytu na pracę obcokrajowców w przyszłości (w perspektywie najbliższych 5, 10, 15 lat, etc.). Punktem wyjścia projekcji zapotrzebowania na pracowników cudzoziemskich w Polsce była prognoza podstawowych wskaźników makroekonomicznych (Produkt Krajowy Brutto, wskaźnik zatrudnienia, itd.) na lata 2009 – 2020 (w ujęciu kwartalnym) wygenerowana przez stworzony w Instytucie Badań Strukturalnych model strukturalny klasy DSGE pn. VISIONMOD.

Opracowana w ramach projektu prognoza popytu na pracę cudzoziemców została przygotowana w trzech wariantach: optymistycznym, średnim oraz pesymistycznym. Prognoza potwierdziła założenia badawcze, zgodnie z którymi popyt na pracowników cudzoziemskich będzie rósł, co będzie stymulowało napływ imigrantów oraz prawdopodobnie wymuszało zmiany w polityce imigracyjnej.

11. Monitoring

W czasie realizacji projektu, w celu śledzenia zmian dotyczących polityki imigracyjnej, wprowadzono cykliczny monitoring zarówno polskiego jak i światowego dorobku naukowego w tym zakresie. Głównym celem monitoringu było uzyskiwanie najnowszych informacji o trendach migracyjnych oraz innowacyjnych instrumentach stosowanych przez poszczególne państwa w zakresie aktywnej polityki imigracyjnej.



V. Opis wyników badań, ich analiza i interpretacja

Zrealizowane badania przyniosły istotne informacje dla zrozumienia procesów imigracji do Polski, które zostały wykorzystane przy projektowaniu optymalnego modelu polityki imigracyjnej widzianej z perspektywy obecnych i przyszłych potrzeb rynku pracy. W poszczególnych zadaniach uzyskano następujące wyniki prac badawczych.

1. Analiza literatury przedmiotu

Analiza polskiej literatury przedmiotu pokazała, iż głównym tematem prac badawczych jest emigracja Polaków. Skłania to do wniosków, iż Polska jest nadal postrzegana jako kraj typowo emigracyjny, z którego więcej ludzi wyjeżdża niż do niego przyjeżdża. Jednocześnie od połowy lat 90 widoczny jest wzrost zainteresowania problematyką imigracji do Polski. Szczególnie w latach 2008-2009 ukazało się w Polsce kilka znaczących prac analizujących napływ imigrantów, szczególnie zarobkowych. Nadal jednak widoczna jest dysproporcja pomiędzy badaniami dotyczącymi emigracji i imigracji, z korzyścią dla tych pierwszych.

Analiza angielskojęzycznej literatury przedmiotu pokazała, iż problematyka legalnej imigracji zarobkowej była w ostatnich latach szeroko dyskutowana, w szczególności w odniesieniu do dwóch tematów:

- migracji osób wysoko wykwalifikowanych
- migracji okresowej (także sezonowej), szczególnie migracji pracowniczej osób o niższych (niskich) kwalifikacjach.

Wiele uwagi poświęcano zarówno ogólniejszym zagadnieniom systemowym (systemy przyjmowania i selekcji imigrantów), jak też konkretnym problemom związanym z obecnością tych kategorii imigrantów na krajowym rynku pracy. Dyskusja nad zagadnieniami szczegółowymi miała miejsce przede wszystkim na łamach czasopism naukowych, w mniejszym zaś stopniu w publikacjach książkowych, gdzie dominują ujęcia szersze, obejmujące całość problematyki polityki imigracyjnej (a więc także zagadnienia związane z przyjmowaniem uchodźców, łączeniem rodzin i integracją



imigrantów). Warto zwrócić uwagę na stosunkowo dużą liczbę opracowań podejmujących tematykę porównawczej polityki imigracyjnej, w szczególności w odniesieniu do wybranych państw członkowskich Unii Europejskiej. Coraz częściej poruszane są także zagadnienia związane z tworzeniem wspólnej polityki imigracyjnej Unii Europejskiej.

Analiza literatury niemieckojęzycznej pokazała, iż widoczna jest zmiana podejścia do problematyki imigracyjnej. Zmniejsza się liczba publikacji pokazujących zdecydowane korzyści z imigracji na rzecz opracowań podnoszących koszty imigracji cudzoziemców, szczególnie z odmiennych kulturowo krajów i regionów. Analizy wybranych elementów lub aspektów polityki migracyjnej można przede wszystkim znaleźć w publikacjach, które dotyczą imigrantów wysokokwalifikowanych, dostępu do rynku pracy dla poszczególnych grup imigrantów czy publikacjach poświęconym regulacjom prawnym dotyczącym wjazdu, pobytu i zatrudniania cudzoziemców, będących bezpośrednim efektem wprowadzania nowych rozwiązań w polityce migracyjnej/politykach migracyjnych (niezależnie od tego, czy analizie poddana jest niemiecka czy europejska polityka migracyjna). Uzupełnieniem tego wątku są publikacje z zakresu zarządzania migracjami, których jest jednak stosunkowo niewiele. Opracowania dotyczące polityki migracyjnej można podzielić na dwie grupy. W pierwszej grupie znaleźć można publikacje akcentujące konieczność prowadzenia aktywnej polityki migracyjnej z powodów demograficznych, ale takiej, która jest głównie nastawiona na pozyskiwanie imigrantów wysokokwalifikowanych. Druga grupa publikacji dotyczy priorytetów projektowanej wspólnej polityki UE takich jak (1) organizacja i zarządzenie legalną migracją i sprzyjanie integracji, (2) walka z imigracją nielegalną zwłaszcza poprzez zapewnianie cudzoziemcom skutecznych powrotów do krajów pochodzenia lub tranzytu; (3) zwiększenie skuteczności kontroli granicznych; (4) budowa Europy stanowiącej miejsce azylu; (5) tworzenie globalnego partnerstwa z państwami pochodzenia i tranzytu.

2. Przeprowadzenie badań i analiz nt. przydatności, wdrażalności i możliwości implementacji w warunkach polskich systemu



punktowego lub mieszanego dla pracowników wysoko wykwalifikowanych (specjalistów) spoza UE.

Zgodnie z umową pogłębionej analizie, na podstawie wtórnej analizy literatury przedmiotu oraz bezpośrednich rozmów z ekspertami mającymi wiedzę na temat systemów imigracyjnych, zostały poddane modele stosowane przez następujące kraje europejskie: Wielka Brytania, Norwegia, Republika Czeska, Irlandia, Hiszpania, Austria oraz Niemcy oraz pozaeuropejskie: Australia, Kanada, Nowa Zelandia, Stany Zjednoczone Ameryki Północnej, Korea Południowa oraz Chile.

Wnioski z tych analiz są następujące:

Wielka Brytania

Wielka Brytania jest jedynym państwem, które obecnie zasadniczo zmienia swoją politykę migracyjną. Dlatego też wydaje się być, pomimo różnic w doświadczeniach migracyjnych z Polską, bardzo dobrym źródłem w zakresie kształtowania podstaw dla polskiej polityki migracyjnej.

Podstawowym zarzutem jaki można postawić obecnie kształtowanej brytyjskiej polityce migracyjnej jest jej zbiurokratyzowanie. Wydaje się, iż cele jakie sobie zakłada można było osiągnąć poprzez zaprojektowanie mniej rozbudowanego systemu. Polska kształtując swoją politykę imigracyjną powinna unikać pokusy uregulowania zasad imigracyjnych wszystkich potencjalnych grup imigracyjnych w oddzielny sposób. Wydaje się, iż możliwe jest tutaj lepsze pogrupowanie poszczególnych grup pracowników, w stosunku do których powinny być przyjęte analogiczne regulacje.

Zdecydowanie Polska powinna szczegółowo zanalizować pod kątem możliwości wdrożenia, system punktowy. W przypadku Wielkiej Brytanii system ten dotyczy praktycznie wszystkich kategorii pracowników, a nie jak w przypadku Australii czy Czech tylko pracowników wysokokwalifikowanych. Podejście takie wydaje się być warte rozważenia.



Bardzo ciekawym jest również powierzenie wielu zadań w zakresie polityki imigracyjnej Komitetowi ds. Polityki Migracyjnej, który proponuje decydom konkretne propozycje i jest polem debaty publicznej na temat polityki migracyjnej. Wydaje się, iż przy założeniu elastyczności polityki migracyjnej, powołanie takiego ciała w Polsce i powierzenie mu proponowania rozwiązań, które reagowałyby na zmiany w zakresie migracji i zapotrzebowania na rynku pracy, byłoby jak najbardziej uzasadnione.

Reforma brytyjskiej polityki imigracyjnej nie została jeszcze zakończona, szczególnie w zakresie pracowników tymczasowych zatrudnionych na zasadach ogólnych. W przypadku Polski sposób uregulowania tej kwestii wydaje się być również bardzo interesujący i warty zanalizowania w momencie jego zaistnienia.

Norwegia

Szczególne atrakcyjność Norwegii dla migrantów zarobkowych wynika z kilku specyficznych dla tego kraju czynników. Zasadniczym atutem przyciągającym cudzoziemców wydają się relatywnie wysokie (nawet w stosunku do najbogatszych państw członkowskich Unii Europejskiej) stawki płacowe¹. Nie bez znaczenia są także inne korzystne warunki zatrudnienia, szeroki zakres świadczeń i usług socjalnych gwarantowany pracownikom przez państwo, z reguły bezpieczne i dobrze zorganizowane środowisko pracy i zamieszkania, nie wspominając już o atrakcyjnym otoczeniu przyrodniczym czy walorach krajobrazowych kraju. W ostatnich latach Norwegia pozostawała liderem światowego rankingu ONZ, dorocznie oceniającego kraje pod względem ogólnej jakości życia. Wszystkie te elementy skłaniające obcokrajowców do krótszych bądź dłuższych pobytów, a także określają specyfikę

¹ Według Eurostatu, w 2008 r. średnie miesięczne zarobki pracowników niskiego szczebla były w Norwegii najwyższe w Europie i wynosiły 3 114 euro. Dla porównania, średnia dla całej Unii Europejskiej wyniosła 1 973 euro, w tym np. w Danii – 2 809, Niemczech – 2 636, Wlk. Brytanii – 2 187, Francji – 1 700, zaś w Polsce – 517 euro.



norweskiego przypadku i limitują przydatność jego doświadczeń dla polskiej polityki migracyjnej.

Swoistość rosnącego w ostatnich latach strumienia imigracyjnego do Norwegii polega przede wszystkim na tym, iż dominującą, zasadniczą jego część stanowią przepływy siły roboczej z krajów Europejskiego Obszaru Gospodarczego, zwłaszcza z nowych państw członkowskich UE. Zupełnie inaczej pod tym względem wygląda sytuacja w Polsce, gdzie przeważają migranci zarobkowi z krajów trzecich, i to najczęściej sezonowi, a więc tacy, których udział w norweskim bilansie migracyjnym w ostatnim czasie istotnie zmalał. Niemniej jednak szereg rozwiązań zastosowanych w Norwegii może mieć inspirujący walor w kontekście kształtowania polskich instytucji i regulacji imigracyjnych, i jako takie są godne uwagi.

Przede wszystkim, pouczające może być inicjowanie przez norweski rząd debaty publicznej nad doktryną i polityką migracyjną, co ostatnio znalazło choćby odzwierciedlenie w przygotowanej i przedstawionej parlamentowi Białej Księdze na temat migracji zarobkowej oraz propozycjach nowelizacji ustawy migracyjnej i azylowej (kwiecień 2008 r.). Nowe regulacje, które weszły w życie w 2010 r., wprowadziły m.in. sześć czytelnych kategorii migrantów zarobkowych. Warte bliższego przeanalizowania są też konkretne norweskie rozwiązania w zakresie zatrudniania pracowników wykwalifikowanych oraz zagranicznych absolwentów rodzimych uczelni, a także specjalne procedury uzyskiwania czasowych pozwoleń na pracę przez obywateli Rosji w graniczącej z Federacją Rosyjską północnej prowincji Finnmark.

Republika Czeska

Republika Czeska jest pierwszym typowym do niedawna jeszcze państwem emigracyjnym, które zdecydowało się na włączenie się do rywalizacji w pozyskiwaniu pracowników wysokokwalifikowanych. Pracownicy wysokokwalifikowani mają prawo do szybszej stabilizacji swojego statusu na terytorium Czech poprzez uzyskanie prawa do pobytu już po okresie 1,5 rocznego zatrudnienia. Jednocześnie jednak sama



procedura uzyskiwania prawa do pobytu tymczasowego i pracy jest nadal mocno zbiurokratyzowana. Z porównania liczby obcokrajowców zatrudnionych w Czechach oraz osób, które skorzystały z programu „zielonych kart” wynika, iż tego typu zachęta nie jest zbyt atrakcyjna, a zdecydowana większość pracowników traktuje swój pobyt w Czechach jako tymczasowy. Jest to bardzo ważny wniosek w kontekście kształtowania się polskiej polityki imigracyjnej. Jednocześnie jednak decyzja o kontynuacji programu wskazuje, iż nie budzi on oporu społecznego, nawet w okresie kryzysu. Pozwala na tworzenie kanałów współpracy pomiędzy instytucjami oraz umożliwia sprawdzenie w praktyce na ile takie gospodarki jak czeska czy polska mogą być atrakcyjne dla cudzoziemców. W związku z powyższym doświadczenie czeskie powinno stanowić pewnego rodzaju punkt odniesienia dla dyskusji na temat polityki imigracyjnej w Polsce.

Bardzo ważnym jest również obserwacja reakcji społecznych na zatrudnienie obcokrajowców w czasie recesji gospodarczej. Republika Czeska przyjęła w ostatnich latach znaczącą liczbę cudzoziemców. Obecnie w wyniku recesji sytuacja na rynku pracy w Czechach ulega pogorszeniu. Bardzo ciekawe jest na ile przełoży się to na stanowisko opinii publicznej oraz politykę państwa w stosunku do cudzoziemców i na ile np. zachęty do powrotów będą efektywne w zakresie poprawy sytuacji na rynku pracy.

Irlandia

Przykład Irlandii może być bardzo użyteczny dla Polski w kontekście kształtowania się polskiej doktryny polityki imigracyjnej. Irlandia jest państwem, które dopiero w ostatnich latach pod wpływem napływu imigrantów oraz zmian na rynku pracy zostało zmuszone do zaprojektowania i wprowadzenia całościowych rozwiązań w zakresie polityki imigracyjnej. Irlandia wzorowała się na doświadczeniu innych państw próbujących dostosować rozwiązania stosowane w innych systemach do swojej specyfiki. Bardzo ciekawe jest wprowadzenie dwóch różnych systemów weryfikacji imigrantów: finansowego oraz branżowego. Zarówno w pierwszym jak i drugim przypadku można bardzo łatwo zmieniać politykę imigracyjną bez zmiany doktryny.



Dzieje się to na bieżąco pod wpływem sytuacji na rynku pracy. Lista zawodów deficytowych jest poszerzana lub skracana w zależności od zmian jakie zachodzą w zakresie popytu na konkretnych pracowników. Jednocześnie system odnawiania pozwoleń na pracę po dwóch latach jest dodatkowym zabezpieczeniem. Dobrym rozwiązaniem wydaje się również być wprowadzenie skróconej procedury uzyskiwania pozwoleń na pracę dla członków rodziny pracownika migrującego. Kontrowersje może budzić natomiast kwestia „przypisania” pracownika do konkretnego pracodawcy przez okres dwunastu pierwszych miesięcy. Wymaga to sprawnego systemu monitorowania warunków zatrudnienia pracowników, tak aby nie dochodziło do nadużyć.

Hiszpania

Hiszpania jest zwykle porównywana z Polską ze względu na podobny potencjał ludnościowy i podobne oczekiwania w związku z członkostwem w Unii Europejskiej. Z punktu widzenia polityki migracyjnej sytuacja Hiszpanii i Polski zdecydowanie się różni. Jest to wynik chociażby:

- procesów historycznych (kolonialnej przeszłości Hiszpanii, która zaowocowała powiązaniem z Ameryką Łacińską oraz wspólnotą językową, będącą czynnikiem ułatwiającym podjęcie decyzji o emigracji do Hiszpanii),
- położenia geograficznego Hiszpanii (geograficzna bliskość z Afryką Północną oraz atrakcyjność turystyczna Hiszpanii, która przejawia się we wzmożonym sezonowym zainteresowaniu pracą w branżach obsługujących turystów).

Jednakże można zaobserwować cechy wspólne między Polską i Hiszpanią. Obydwa kraje mają dość długą tradycję emigracyjną. Hiszpania wstępując do Wspólnot Europejskich nie była postrzegana jako potencjalne państwo docelowe imigrantów z krajów trzecich, ale raczej jako źródło emigrantów do pozostałych krajów europejskich. Podobnie ma się sytuacja z Polską. Ponadto, o ile Hiszpania uchodzi za „południowe wrota” Unii Europejskiej, Polska może być traktowana jako jej „wrota wschodnie”. Tym samym, jako kraje frontowe, doświadczają podobnych problemów z obsługą napływu obcokrajowców z krajów trzecich.



Władze centralne Hiszpanii wykazały się, pomimo niedociągnięć w regulacjach, świadomością strategicznego znaczenia imigracji dla rozwoju gospodarczego państwa. Od samego początku, gdy napływ migrantów zaczął być istotny, próbowano stworzyć warunki pozwalające na jak najbardziej efektywne włączenie imigrantów w hiszpański rynek pracy. Wprowadzono także rozwiązania instytucjonalne, które pozwoliły na bieżąco koordynować napływy migracyjne. Gdy pojawił się problem integracji imigrantów ze społeczeństwem hiszpańskim, stworzono programy mające na celu wspomaganie integracji, a nawet rozpoczynające integrację zanim imigrant pojawił się na terytorium Hiszpanii. Gdy zaczęły się oznaki kryzysu, wprowadzono programy ułatwiające powrót imigrantom, którzy stracili pracę.

System zatrudniania cudzoziemców opiera się na elastycznym reagowaniu na potrzeby rynku pracy. Pracodawcy mogą poszukiwać pracowników poza granicami Hiszpanii na własną rękę, bądź korzystając z systemu kwot, pozwalającego na zgłoszenie zapotrzebowania na pracowników na kolejne 12 miesięcy i otrzymania ofert pracowników w sposób zintegrowany. Istotne są także ułatwienia przy uzyskiwaniu zgody na podjęcie pracy sezonowej, które jeszcze bardziej uelastyczniają rynek pracy i pozwalają reagować na sezonowo wzmożony popyt na pracę przy zbiorach lub obsłudze turystów. Zwraca uwagę także porażka tradycyjnych działań aktywnej polityki imigracyjnej, jak system kontyngentów, polegających na administracyjnym ogólnym kształtowaniu napływu pracowników zagranicznych. Można sądzić, że w obecnych warunkach (stosunkowo łatwej mobilności ludzi), tradycyjne systemy przestają być efektywne. Skuteczniejszym sposobem regulacji napływu imigrantów pozostaje jedynie aktywna polityka wizowa.

Austria

Austria jest krajem, w którym polityka migracyjna odgrywa ważną rolę w dyskursie publicznym. Rozważana jest ona w kontekście rozwoju gospodarczego oraz społecznego kraju. Wśród głównych problemów społecznych Austrii są obecnie starzenie się społeczeństwa oraz niedobór wykwalifikowanych pracowników,



zwłaszcza z wykształceniem technicznym. Kwestie te zaczynają być również zauważalne w Polsce, warto więc uważnie przyjrzeć się niektórym rozwiązaniom stosowanym w Austrii.

Austriacy skupiają się na przyciągnięciu jedynie najlepiej wykwalifikowanych pracowników. W tym celu wprowadzono kategorie pracowników kluczowych oraz szczególnych sił pracowniczych. Ponadto stosowane są specjalne ułatwienia w dostępie do rynku pracy dla naukowców. W przypadku dwóch pierwszych kategorii pracowników zastosowano jednak stosunkowo restrykcyjną procedurę, bowiem oprócz niezbędnych kwalifikacji wymagane jest również, by osoby te osiągały określone zarobki, tak, by to rzeczywiście kwalifikacje, a nie koszty pracy decydowały o zatrudnieniu konkretnej osoby.

Ponadto warto zauważyć, że Austriacy w przypadku zawodów deficytowych nie tylko skupiają się na przyciągnięciu obcokrajowców, lecz przede wszystkim starają się zachęcić młodzież do podejmowania edukacji a następnie pracy w tych obszarach. Służą temu mają różnego rodzaju kampanie społeczne oraz programy szkoleniowe.

Bardzo ważnym aspektem austriackiej polityki migracyjnej jest jej elastyczność, stosunkowo szybkie reagowanie na zmieniające się warunki na rynku pracy. Świadczyć może o tym choćby fakt, że lista zawodów deficytowych aktualizowana jest raz na kwartał. Z drugiej jednak strony należy zauważyć, iż obecna definicja zawodów deficytowych nie do końca przystaje do rzeczywistości, co dokładnie pokazuje przykład zawodu kelnera. Zawody deficytowe wskazywane są bowiem na podstawie statystyk ogólnokrajowych i nie uwzględniają regionalnego zróżnicowania zapotrzebowania na różne kategorie pracowników. Z drugiej strony podstawową wadą austriackich przepisów migracyjnych jest ich skomplikowanie oraz biurokratyzacja. Obcokrajowiec musi bowiem uzyskać dwa rodzaje pozwoleń (osobno na pobyt i na pracę). Dodatkowo kwalifikacje pracownika weryfikowane są jedynie w oparciu o dokumenty urzędowe (np. świadectwa pracy lub ukończenie kursów), które nie zawsze w pełni opisują realne umiejętności danej osoby. W związku z tym system



krytykowany jest za brak transparentności, jasnych kryteriów decydujących o przyznaniu pozwolenia danej osobie.

Austriacy wyraźnie podkreślają, że zależy im przede wszystkim na przyciąganiu najlepszych pracowników. Jednocześnie w zdecydowany sposób chronią się przed napływem taniej siły roboczej, która mogłaby konkurować z rodzimymi pracownikami. W tym celu przykładowo zastosowano okresy przejściowe dla obywateli nowych krajów członkowskich UE czy zastosowano kategorię tzw. branż wrażliwych. W celu chronienia rynku pracy wprowadzono również zasadę wydawania pierwszych pozwoleń na pracę na dość krótki okres.

Republika Federalna Niemiec

Pomimo deklarowanej od dłuższego czasu w niemieckich mediach konieczności wprowadzenia nowych regulacji dotyczących imigracji do RFN ocenia się, że ustawa imigracyjna, która miała stanowić przełom w polityce migracyjnej Niemiec, wprowadziła bardzo niewiele nowych możliwości dla imigrantów. Stroni się również w ustawie od używania pojęcia *Einwanderung* (imigracja)². Ustawa nie otwiera rynku pracy dla imigrantów, a zachowuje generalny zakaz rekrutacji cudzoziemców z pewnymi wyjątkami. Istotną zmianą jest fakt, że uległ rozszerzeniu katalog osób, które są dopuszczone do niemieckiego rynku pracy, w tym zwłaszcza o osoby, które uznano za niezbędne (osoby wysokokwalifikowane). Ponadto dla części z nich zlikwidowano barierę, jaką jest konieczność uzyskiwania czasochłonnych zezwoleń na zatrudnienie oraz wznawianych pozwoleń na pobyt czasowy. Osobom tym (oraz jako zachętę także członkom ich rodzin) można przyznać stały pobyt. Istotną zmianą jest także zasadnicze uproszczenie procedury przyznawania zezwolenia na pobyt i pracę i połączenie ich w jeden dokument (i jedną procedurę). Ponadto wprowadzenie ułatwień w poszukiwaniu pracy dla „przyszłościowych“ kategorii osób, takich jak studenci wskazuje na racjonalizację polityki migracyjnej o podłożu gospodarczym i w

² Niemcy przez szereg lat nie chciały przyznać, że są krajem imigracji, zaś za symbol niemieckiej postawy służyło hasło *wir sind kein Einwanderungsland* (nie jesteśmy krajem imigracji).



kontekście przydatności dla rozwijającej się dynamicznie gospodarki opartej na wiedzy.

W światowej walce o najlepszych specjalistów Niemcy muszą zlikwidować przeciwności i bariery, które powodują gorszą konkurencyjność i utratę potencjalnych pracowników na rzecz krajów anglojęzycznych. Ponadto jednym z istotniejszych postulatów w ramach przyjętego programu jest postulat, aby wprowadzić skuteczny monitoring rynku pracy, zwłaszcza w kontekście dostarczania aktualnych informacji dotyczących zapotrzebowania na konkretne zawody na niemieckim rynku pracy i stosownie do tej informacji zarządzać imigracją zarobkową do Niemiec na bieżąco.

Australia

Australijskie doświadczenia w kształtowaniu polityki imigracyjnej wzbudzają szerokie zainteresowanie na świecie, zwłaszcza w krajach starających się ostatnio przyciągnąć większą niż do tej pory liczbę wykwalifikowanych imigrantów, ograniczyć zaś nielegalne przepływy. Znalazło to m.in. wyraz w rozpoczęciu przez rząd brytyjski w lutym 2008 r. wprowadzania w życie nowego - zwanego zresztą „australijskim” („*Australian-style*”) - systemu punktowego selekcyjnego kandydatów na imigrantów. Reforma ta, określana przez władze jako przełomowa w wymiarze pokoleniowym, ma pomóc Wielkiej Brytanii odnosić większe korzyści z przyjazdów obcokrajowców motywowanych chęcią podjęcia pracy lub studiów.

Australijskie rozwiązania są także uważane za wzorcowe przez Komisję Europejską i jako takie odegrały istotną rolę inspirującą w wypracowaniu koncepcji unijnej „Niebieskiej Karty” – projektu specjalnego czasowego pozwolenia na pobyt i pracę na obszarze UE dla wysoko wykwalifikowanych pracowników z krajów trzecich. Australijskie „dobre praktyki” w dziedzinie polityki imigracyjnej są analizowane z uwagą również w innych częściach świata, choćby w Kanadzie, gdzie tamtejszy rząd deklarował niedawno potrzebę zmian w obecnym systemie w kierunku rozwiązań przyjętych i obowiązujących u zaoceanicznego partnera ze Wspólnoty Brytyjskiej, czy



w Czechach, gdzie budowana od podstaw polityka imigracji zarobkowej zaabsorbowała niektóre elementy australijskiego systemu punktowego.

Przy wszystkich różnicach dzielących Polskę od Australii (jako tradycyjnego, zamożnego i o wysokim poziomie akceptacji dla cudzoziemców kraju imigracyjnego), może ona i powinna stanowić swoisty punkt odniesienia (*benchmark*) w procesie konstruowania naszej doktryny i polityki migracyjnej. Dotyczy to naturalnie przede wszystkim regulacji odnoszących się do przyjazdów tymczasowych i na stałe pracowników wysoko wykwalifikowanych (zasady systemu punktowego i jego funkcjonowanie). Pożyteczne, jak się wydaje, byłoby jednak również bliższe przyjrzenie się i wyciągnięcie pouczających lekcji z realizacji australijskiego Programu „Robocze Wakacje” czy też zachęt stosowanych w celu przyciągnięcia młodych obcokrajowców na studia na lokalnych uczelniach, a następnie integrowania najzdolniejszych absolwentów z krajowym rynkiem pracy. Równie cenne dla Polski mogłyby być australijskie doświadczenia w zakresie integrowania różnych kategorii imigrantów w społeczeństwie.

Kanada

Ogólne zasady kanadyjskich programów imigracji zarobkowej i edukacyjnej pomimo znaczących różnic w sytuacji migracyjnej, mogą mieć zarówno wartość poznawczą, jak i aplikacyjną w odniesieniu do sytuacji polskiej. Szczególnie interesujące są tu rozwiązania przyjęte w ramach rekrutacji ekonomicznych imigrantów osiedleńczych na podstawie systemu punktowego. Wydaje się, że rozważenie możliwości stosowania w Polsce podobnych zasad byłoby korzystne dla projektowania nowoczesnej polityki wobec legalnej imigracji zarobkowej. System punktowy pozwala przede wszystkim na dostosowanie kwalifikacji imigrantów do potrzeb krajowego rynku pracy, a ponadto przyczynia się do wyłonienia tych imigrantów, którzy najlepiej rokują dla procesów szybkiej integracji ze społeczeństwem kanadyjskim. Ponadto, warte rozważenia (raczej jako inspiracja, a nie bezpośrednie przenoszenie na grunt polski) są takie rozwiązania w odniesieniu do imigracji ekonomicznej jak:



- szeroka współpraca rządu federalnego z rządami prowincji i przyznanie regionom częściowej autonomii w zakresie ustalania kryteriów selekcji imigrantów ekonomicznych, tak by charakterystyki imigrantów jak najlepiej odpowiadały zapotrzebowaniu regionalnych rynków pracy;
- ustanowienie odrębnych zasad przyjmowania imigrantów biznesowych – inwestorów, przedsiębiorców i osób samozatrudniających się;
- ustanowienie ułatwień w uzyskaniu pozwolenia na osiedlenie się dla osób z doświadczeniem pracy i studiów w Kanadzie (np. program *Canadian Experience Class*).

Na uwagę zasługuje także doskonałe zorganizowanie dostępu do informacji o możliwościach zarówno czasowej, jak i osiedleńczej imigracji do Kanady – oficjalne strony internetowe kanadyjskich służb imigracyjnych zapewniają dostęp do wszystkich formularzy aplikacyjnych, a także zawierają bardzo dokładne informatory, prowadzące potencjalnego imigranta „krok po kroku” przez całą procedurę rekrutacyjną.

Nowa Zelandia

Nowa Zelandia może wydawać się egzotyczna pod względem skorzystania przez Polskę z jej doświadczeń w zakresie polityki imigracyjnej. Jednocześnie jednak należy zauważyć, iż polityka ta jest w tym kraju bardzo głęboko przemyślana i cieszy się wysokim poparciem społecznym. Ponadto Nowej Zelandii, w odróżnieniu od krajów europejskich, ale również i Australii czy Kanady udało się uniknąć konfliktów na tle rasowym czy agresywnych wystąpień środowisk imigranckich. Może to być zasługą efektywnej polityki integracyjnej, ale również i efektywnej polityki imigracyjnej, która w elastyczny sposób reaguje na nastroje społeczne i zmieniającą się sytuację ekonomiczną, szczególnie na rynku pracy.

Priorytetem polityki imigracyjnej Nowej Zelandii jest uzyskanie pozytywnego wpływu zarówno na rozwój ekonomiczny, ale również zapewnianie napływu nowych, dobrze edukowanych obywateli innych państw, które mogą uzupełniać niedobory i zwiększać



zaludnienie nie stwarzając jednocześnie problemów społecznych. Co prawda Polska jeszcze przez wiele lat nie będzie mogła sprostać w rywalizacji z Nową Zelandią o pracowników wysokokwalifikowanych, to jednak przyjęcie w sytuacji kreowania doktryny polskiej polityki imigracyjnej podobnego założenia pozwoliłoby określić ramy dla szczegółowych rozwiązań.

Stany Zjednoczone Ameryki Północnej

Stany Zjednoczone Ameryki Północnej mają bardzo rozbudowaną i biurokratycznie skonstruowaną politykę imigracyjną. Pomimo planowanych zasadniczych zmian w jej zakresie jakie miały być wprowadzone kilka lat temu nadal obowiązują rozwiązania wprowadzone w 1990 roku. W przypadku imigracji zarobkowej podstawą jest komplementarność zatrudnienia obcokrajowców w stosunku do zatrudnienia obywateli amerykańskich oraz posiadaczy statusu rezydenta. Prawo do zatrudnienia, poza kilkoma wyjątkami, może być wydane tylko po uzyskaniu zgody z Ministerstwa Pracy po przeprowadzeniu testu rynku pracy. Ze względu na duże zróżnicowanie regionalne test rynku pracy ma najczęściej stanowy a nie narodowy charakter, co pozwala dostosowywać zatrudnienie obcokrajowców do realnego zapotrzebowania na rynku pracy. Jednocześnie jednak należy mieć świadomość o skali nielegalnego zatrudnienia obcokrajowców w USA, która szacowana jest na ponad 10 mln.

Z punktu widzenia kształtowania się polskiej polityki imigracyjnej doświadczenia amerykańskie należy uznać za umiarkowanie przydatne. Wynika to głównie z różnic w zakresie doświadczeń imigracyjnych jak i roli jaką odgrywa na rynku pracy zatrudnienie obcokrajowców. Jednocześnie jednak za przydatne należy uznać skorzystanie z doświadczeń w zakresie identyfikacji tych branż czy sektorów, w których zatrudnienie obcokrajowców pozwoliłoby uzyskiwać istotną wartość dodaną. Kluczowa jest tutaj rola Ministerstwa Pracy, które powinno mieć odpowiednie instrumenty do prognozowania zapotrzebowania na rynku pracy oraz identyfikowania zawodów nadwyżkowych i deficytowych zarówno z punktu widzenia rynku pracy całego państwa jak i poszczególnych regionów. Z punktu widzenia instytucjonalnego wartym analizy pod kątem wprowadzenia w Polsce są uprawnienia Urzędu ds.



Obywatelstwa i Imigracji, które ma zarówno kompetencje w zakresie wydawania pozwoleń jak i kontroli zarówno w zakresie zatrudnienia jak i legalności pobytu. Skupienie tych prerogatyw w jednej instytucji pozwala na zwiększenie efektywności zapobiegania nielegalnej imigracji.

W przypadku analizy amerykańskiej polityki imigracyjnej mogą dziwić liczne obowiązki jakie zostały nałożone na pracodawców, którzy są odpowiedzialni zarówno za procedurę uzyskiwania pozwoleń na zatrudnienie jak i obowiązki informacyjne w odniesieniu do danych zbieranych przez poszczególne urzędy. Porównanie z Polską pokazuje, iż na pracodawców amerykańskich w zakresie polityki imigracyjnej nałożono więcej obowiązków niż w przypadku pracodawców polskich.

Bardzo trudnym do implementacji do warunków Polskich byłby system „Zielonych Kart”. Oparty jest on o kryterium narodowe, co w przypadku kraju o bardzo niewielkim doświadczeniu imigracyjnym jak również mało atrakcyjnym dla potencjalnych imigrantów, wydaje się być mało przydatne.

Korea Południowa

Korea jest państwem, który dopiero od niedawna kształtuje swoją politykę migracyjną. Pomimo wielu różnic w podejściu do polityki rynku pracy i zatrudnienia cudzoziemców, szczególnie w zakresie ustawodawstwa pracy niektóre z doświadczeń czy rozwiązań jakie zostały przyjęte w Korei mogą okazać się dla Polski interesujące. Ciekawym rozwiązaniem jest na pewno otoczenie instytucjonalne kształtowania polityki migracyjnej, z naczelną rolą Kancelarii Premiera. Pokazuje to wagę jaką przywiązuje się w Korei do polityki imigracyjnej. Wartym przeniesienia na grunt Polski jest również rozwiązanie polegające na powołaniu specjalnego ciała (komitet), które odpowiada za kształtowanie polityki imigracyjnej w kontekście zapotrzebowania na rynku pracy. Powierzenie temu podmiotowi zarówno określania branż w jakich mogą być zatrudniani obcokrajowcy jak również corocznego limitu pozwala prowadzić elastyczną politykę migracyjną i reagować na zmiany na rynku pracy.



Z całą pewnością wartym rozważenia jest również wprowadzenie niektórych elementów systemu ubezpieczeniowego, szczególnie w jego części dotyczącej pracodawców. Oczywistym jest, że proste przeniesienie rozwiązań koreańskich byłoby niemożliwe, ale sama idea po niezbędnych modyfikacjach oraz dostosowaniu do realiów państwa członkowskiego UE wydaje się być warta pogłębionej analizy.

Podobieństwa pomiędzy Koreą oraz Polską dotyczą również licznej diaspory pozostającej poza granicami obu państw. Rozwiązania przyjęte w Korei są jednak inne niż przyjęte w Polsce. Wartym analizy wydaje się jednak być system pozwoleń na pracę dla pracowników mogących wykazać swoje koreańskie pochodzenie. W Polsce jest to związane z nabyciem Karty Polaka, co budzi jednak kontrowersje. Wprowadzenie prostego systemu uzyskiwania pozwoleń na pracę dla osób pochodzenia polskiego mogłoby okazać się pozytywne dla polskiego rynku pracy. Ciekawym rozwiązaniem stosowanym przez Koreę jest również utrzymywanie szkół języka koreańskiego za granicą, co jest jednym z elementów utrzymywania kontaktów z diasporą i zachęcania do powrotu do kraju.

Chile

Przedłożony w 2001 roku przez rząd chilijskiemu Kongresowi dokument „Polityka migracyjna” zawiera konkretne rekomendacje związane z przyjmowaniem imigrantów. Można je posegregować w następujący sposób:

- dostosowanie imigracji do wymogów rozwoju ekonomicznego, naukowego i kulturalnego kraju – wiąże się z tym między innymi wprowadzenie kwot imigracyjnych według różnych sektorów gospodarczych i kwalifikacji zawodowych,
- ograniczenie imigracji osób, które nie wpływają pobudzająco na rozwój gospodarczy kraju,
- odbiurokratyzowanie procedury przyznawania wiz zezwalających na podjęcie pracy na terytorium Chile,



- walka z korupcją i nielegalną imigracją,
- ochrona praw człowieka, zwłaszcza w kwestii niedyskryminacji i zwalczania ksenofobii,
- współpraca z sąsiednimi państwami w kwestii prowadzenia skutecznej polityki migracyjnej.

Powyższe założenia – które, przynajmniej dotychczas, nie zostały w Chile wprowadzone w życie – wydają się być najbardziej adekwatne do wykorzystania przy kształtowaniu polskiej polityki migracyjnej. Chile jest państwem znajdującym się w dość podobnej sytuacji do naszego kraju – przeżywa stabilny wzrost gospodarczy, który sprawia, że dla mieszkańców sąsiednich państw zaczyna się jawić jako atrakcyjne miejsce do pracy i do zamieszkania. Jednocześnie jednak problem imigracji nie jest na tyle istotny, że polityka państwa w tym zakresie znajduje się w fazie dyskusji i rozważań na temat przyjęcia konkretnego modelu prawnego. Wydaje się, że władze – przynajmniej na razie – zainteresowane są utrzymaniem *status quo* i nie ingerują w znaczący sposób w procesy migracyjne. Muszą zresztą liczyć się z opinią społeczeństwa, które do imigrantów, zwłaszcza z państw andyjskich, jest nastawione stosunkowo niechętnie.

Dysproporcje rozwojowe między Chile a krajami andyjskimi są dość zbliżone w porównaniu do Polski i naszych wschodnich sąsiadów, nie będących członkami Unii Europejskiej. Wymiana opinii ze stroną chilijską, obserwacja zmian ustawodawstwa chilijskiego w tym względzie, może dać wiele cennych wskazówek dla ukształtowania polskiej polityki migracyjnej. Warto bowiem przypomnieć, że polska reforma emerytalna była w dużej mierze kształtowana na doświadczeniach chilijskich. Mamy więc już pewną tradycję z korzystania z południowoamerykańskich wzorców w kształtowaniu naszej polityki społecznej.

3. Wizyty studyjne

W ramach pogłębienia wiedzy na temat polityk imigracyjnych zorganizowano dwie wizyty studyjne w Wielkiej Brytanii oraz Republice Czeskiej. Uczestniczyli w nich



pracownicy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz Instytutu Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego.

Głównym celem wizyt było zapoznanie się z brytyjskim i czeskim systemem dopuszczania do rynku pracy cudzoziemców spoza Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Informacje uzyskane podczas spotkań zostały wykorzystane w pracach nad opracowaniem trzech propozycji modeli polskiej polityki imigracyjnej. W ramach wizyt przedstawiciele MPiPS oraz IPS spotkali się z reprezentantami instytucji brytyjskich i czeskich zaangażowanych w realizację polityki rządów w zakresie przyjmowania imigrantów zarobkowych na tamtejsze rynki pracy, jak również z przedstawicielami organizacji pozarządowych i międzynarodowych.

Wizyta w Wielkiej Brytanii pozwoliła na zapoznanie się ze zmianami jakie są wprowadzane w brytyjskiej polityce imigracyjnej, a które ze względu na ich nowość nie zostały jeszcze opisane w literaturze przedmiotu. Chodzi tu w szczególności o praktyczne aspekty wprowadzanego systemu punktowego, który sukcesywnie zastępuje dotychczas stosowane instrumenty polityki imigracyjnej.

Wizyta w Republice Czeskiej potwierdziła, iż są one nowym państwem członkowskim Unii Europejskiej, które zdecydowało się na prowadzenie aktywnej polityki imigracyjnej. Zdecydowała o tym m.in. bardzo dobra sytuacja na rynku pracy oraz zgłaszanie zapotrzebowania na siłę roboczą ze strony inwestorów zagranicznych tworzących nowe miejsca pracy w Czechach. Liberalne ustawodawstwo w zakresie imigracji do Czech oraz dynamiczny wzrost wynagrodzeń w ostatnich pięciu latach spowodowało, iż kraj ten stał się atrakcyjny dla wielu grup imigrantów, w tym Polaków, którzy w ramach swobodnego przepływu pracowników podejmują zatrudnienie w regionach przygranicznych.



4. Opracowanie pierwszej propozycji trzech wariantów polityki imigracyjnej

Na podstawie wtórnej analizy literatury przedmiotu, analiz polityk imigracyjnych państw świata oraz dokumentów rządowych i międzynarodowych, a także wniosków z wizyt studyjnych przygotowano trzy możliwe warianty zestawu instrumentów, które składałyby się na polską politykę imigracyjną. We wszystkich wariantach zaproponowano konkretne umocowanie instytucjonalne oraz schemat podejmowania decyzji w zakresie polityki imigracyjnej. Trzy propozycje zakładają prowadzenie elastycznej polityki migracyjnej przy założeniu, że w średniej perspektywie czasowej Polska stanie się typowym państwem emigracyjno-imigracyjnym atrakcyjnym dla różnych kategorii imigrantów, w tym obywateli państw trzecich zainteresowanych podejmowaniem zatrudnienia w Polsce.

Przedstawione trzy warianty odnosiły się głównie do polityki imigracyjnej ukierunkowanej na obywateli państw trzecich. Wynikało to z uznania prawa obywateli państw członkowskich Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz Szwajcarii do swobodnego przepływu osób oraz związanych z tym praw i przywilejów. Proponowane warianty nie odnosiły się do spodziewanych w przyszłości rozszerzeń Unii Europejskiej i związanym z tym poszerzeń strefy swobodnego przepływu osób. Wynikało to głównie z przekonania, iż w średniej perspektywie czasowej Unia Europejska nie ulegnie rozszerzeniu o te państwa, w przypadku których mogłoby zachodzić prawdopodobieństwo zastosowania okresów przejściowych.

Wszystkie trzy propozycje zakładały wzrost znaczenia aktywnych instrumentów mających na celu napływ do Polski pewnych kategorii obcokrajowców. Jednocześnie w zależności od podejścia do znaczenia argumentów za wyborem jednego z modeli przyszła polska polityka imigracyjna, mieszcząc się w zaproponowanej doktrynie, byłaby mniej lub bardziej otwarta. Jednakże polityka imigracyjna zorientowana na rynek pracy powinna przyjąć za swój priorytet komplementarny charakter zatrudnienia cudzoziemców. W związku z tym wybór konkretnego modelu realizacji polityki



migracyjnej miał być uzależniony od oceny obecnej i przyszłej sytuacji na rynku pracy. Przyjmując powyższe założenia do dyskusji przedstawiono następujące trzy podejścia do polskiej polityki imigracyjnej: polityka ograniczonego napływu cudzoziemców, polityka prymatu rynku pracy oraz polityka aktywnego państwa imigracyjnego.

Przedstawione trzy modele przyszłej polityki imigracyjnej miały, na tamtym etapie prowadzenia prac badawczych, jedynie charakter ogólny. Jednocześnie zarysowano powiązania pomiędzy instytucjami oraz określone priorytety dotyczące polskiej polityki imigracyjnej, tak aby mogły one stać się podstawą do pierwszego etapu debaty społecznej oraz wstępnych konsultacji przeprowadzanych w ramach administracji rządowej i samorządowej. Na kolejnym etapie wszystkie trzy propozycje zostały zweryfikowane oraz uzupełnione o uwagi ekspertów oraz dodatkowe prace badawcze. Zgodnie z przyjętym założeniem do dyskusji nie poddano dwóch wariantów skrajnych, a więc całkowitego zamknięcia polskiego rynku pracy dla obywateli państw trzecich lub też pełnego jego otwarcia. Oba warianty wydawały się bowiem zbyt daleko idące.

W ramach tego zadania zaproponowano podstawowe założenia polskiej doktryny migracyjnej. Kluczowymi wydają się być:

- Polska w ramach polityki imigracyjnej spełnia wszystkie wymogi wynikające z prawa międzynarodowego, a w szczególności członkostwa w strefie Schengen.
- Uznanie, iż polityka imigracyjna służy wzrostowi konkurencyjności Polski na arenie międzynarodowej.
- Podstawową zasadą jest komplementarność, a nie substytucyjność zatrudnienia obywateli państw trzecich w Polsce, co nie wyklucza prowadzenia selektywnej polityki imigracyjnej.
- Zatrudnienie obcokrajowców sprzyja wzrostowi gospodarczemu oraz wzrostowi elastyczności na rynku pracy.



- Nieodzownym elementem polityki imigracyjnej jest efektywna i skuteczna polityka integracyjna. Poziom integracji cudzoziemca ze społeczeństwem Polski jest jedną z przesłanek na podstawie, których wydaje się decyzje w zakresie przedłużania pobytu lub w zakresie nabycia obywatelstwa polskiego.
- Polityka imigracyjna jest jednym z elementów systemu zapobiegającemu negatywnym skutkom ekonomicznym i społecznym procesów demograficznych.
- Polityka imigracyjna może być elementem polityki zagranicznej chociażby poprzez stosowanie preferencji dla obywateli tych państw, które z jej punktu widzenia wydają się być kluczowe.
- Zakaz dyskryminacji imigrantów legalnie przebywających na terytorium Polski pod względem praw obywatelskich wynikających z legalnego pobytu.
- Zapewnienie przejrzystości i jednolitości stosowania (interpretacji) prawa imigracyjnego.
- Uznanie, iż imigranci, których celem jest integracja ze społeczeństwem polskim mają bezwzględne prawo do łączenia rodzin.

5. Przeprowadzenie badań i analiz dotyczących: skali, struktury procesów imigracji do Polski (w latach 2002-2008) i rzeczywistego stanu zatrudnienia pracowników tymczasowych oraz prognoz zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje w kilkunastoletniej perspektywie.

Analiza danych statystycznych

Analiza danych statystycznych dotyczących imigracji do Polski została przygotowana w oparciu o zasoby znajdujące się w różnych instytucjach gromadzących informacje o cudzoziemcach przebywających w Polsce oraz o ruchach migracyjnych z i do Polski oraz wewnątrz kraju. W czasie realizacji badań i przygotowania ekspertyzy zidentyfikowano liczne problemy w zakresie pozyskiwania wiarygodnych i możliwych do analizy w kilkuletnich szeregach czasowych danych statystycznych. Powodowane



było to faktem, iż informacje dotyczące cudzoziemców przebywających i pracujących w Polsce, mają charakter fragmentaryczny, rozproszony i pośredni. Część dotyczy zasobów imigracyjnych, a część przepływów. Co więcej, istniejące zbiory danych są częstokroć odzwierciedleniem zmian legislacyjnych i instytucjonalnych, do których doszło w analizowanym okresie. Obok najbardziej oczywistych, związanych z rozszerzaniem struktur europejskich i włączaniem Polski do obszarów jednolitej europejskiej polityki granicznej, ważne są też zmiany w prawodawstwie dotyczącym zasad rejestracji pobytu i zatrudnienia cudzoziemców z różnych grup krajów³. W rezultacie, szeregi czasowe są krótkie.

Dodatkowym czynnikiem, który musiał być wzięty pod uwagę, była skala podejmowania przez imigrantów pracy w szarej strefie. Można zasadnie przypuszczać, że skala zatrudnienia nierejestrowanego imigrantów nawet przekracza skalę tego zjawiska wśród obywateli polskich. Z tego względu każdy szacunek oparty o oficjalne dane będzie z dużym prawdopodobieństwem zaniżony w co najmniej takim samym stopniu, w jakim obciążone są oficjalne statystyki dotyczące pracy oficjalnej osób o obywatelstwie polskim.

Podział strumienia pracowników – cudzoziemców między województwa jest silnie skorelowany z poziomem rozwoju gospodarczego poszczególnych jednostek terytorialnych. Obliczony współczynnik korelacji między PKB *per capita* a liczbą zezwoleń na pracę przypadającą na jednego mieszkańca województwa wyniósł ok. 85%, co jest bardzo wysoką wartością (pominięcie województwa mazowieckiego zmniejsza wsp. korelacji do 57%). W perspektywie czasowej wart zauważenia jest nieznaczny spadek znaczenia województw śląskiego i mazowieckiego przy jednoczesnym wzroście relatywnej liczby zezwoleń wydawanych w takich jednostkach podziału terytorialnego, jak województwo opolskie, podkarpackie czy małopolskie. Można podejrzewać, że za zjawisko to w części może odpowiadać

³ Problemy metodologiczne związane z mierzaniem skali i struktury procesów imigracji do Polski omówione są szerzej w pracy Bijaka i Koryś (2006). Szerzej – w perspektywie ogólnoeuropejskiej – zagadnienia te omawiają Nowok i Kupiszewska (2005).



zjawisko reemigracji, zwłaszcza z terenów Niemiec (woj. opolskie) lub USA (woj. podkarpackie), jednakże falsyfikacja tej hipotezy wymaga osobnych badań.

Na podstawie zgromadzonych danych można było stwierdzić, że największa część imigrantów podejmuje pracę zarobkową w województwie mazowieckim (prawdopodobnie w metropolii warszawskiej), a w dalszej kolejności – w województwach: dolnośląskim, wielkopolskim, małopolskim i śląskim (prawdopodobnie w metropoliach: wrocławskiej, poznańskiej, krakowskiej i śląskiej). Są to obszary o największym stopniu rozwoju gospodarczego, najlepiej rozbudowanej infrastrukturze komunikacyjnej i społecznej oraz o najnowocześniejszej strukturze gospodarki. Są to także regiony, w których ulokowane są najszybciej się rozwijające aglomeracje miejskie, o najsilniejszym, a zarazem najstabilniejszym popycie na pracę i najniższym bezrobociu. Nie jest więc zaskakujące, że w procesie przyjmowania cudzoziemskiej siły roboczej w najmniejszym stopniu uczestniczą tereny Polski wschodniej, w których zarówno dynamika wzrostu gospodarczego, a co za tym idzie popyt na pracę są najniższe, jak i których struktura gospodarcza, oparta w dużej mierze na rolnictwie, w najmniejszym stopniu sprzyja absorpcji imigracji zarobkowej. Jednocześnie zjawisko imigracji sezonowej do pracy w rolnictwie obserwuje się także w województwach wschodnich (np. w woj. lubelskim). Zwraca uwagę fakt, że Polska wschodnia, jest jednocześnie tym regionem Polski, z którego obserwuje się największy odpływ ludności netto w wyniku emigracji zarobkowej za granicę oraz migracji wewnętrznych do większych ośrodków miejskich w Polsce. W konsekwencji wydaje się, że także i w aspekcie migracji korzyści płynące z otwierania granic i uczestnictwa w międzynarodowej wymianie zasobów pracy rozłożone są nierównomiernie pomiędzy województwa.

Podsumowując należy zdecydowanie stwierdzić, iż rolę obcokrajowców w polskiej gospodarce, traktowanej jako całość, ocenić można jako niewielką, nawet po uwzględnieniu przepływów tymczasowych. Nie mniej jednak, praca obcokrajowców ma duże znaczenie w tych sektorach, które charakteryzuje duża pracochłonność o sezonowej częstotliwości. Należy jednak zauważyć, iż od kilku lat poziom



zatrudnienia cudzoziemców rośnie i należy zakładać, iż tendencja ta będzie w przyszłości kontynuowana.

Zgodnie z założeniami badawczymi analiza statystyczna została przeprowadzona z uwzględnieniem dwóch wydarzeń z zakresu polityki imigracyjnej. Wejścia w życie rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 30 sierpnia 2006 r. w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę oraz wejścia Polski do strefy Schengen.

Stworzenie możliwości podejmowania zatrudnienia okresowego przez obywateli Ukrainy, Białorusi oraz Rosji (a następnie Mołdawii i Gruzji) zdecydowanie zwiększyło zakres ujawnionych przypadków podejmowania zatrudnienia w tym charakterze przez cudzoziemców.

W latach 2002-2006 liczba zezwoleń na okres do 3 miesięcy wydana mieszkańcom tych trzech krajów podlegała silnym fluktuacjom, nie mniej jednak pozostawała na niskim poziomie (łącznie od 200 do 1000 rocznie). Można przypuszczać, że stanowiła ona tylko margines rzeczywistej imigracji zarobkowej z tych kierunków, która w większości lokowała się w szarej strefie przyjmując formę zatrudnienia nierejestrowanego. Jest także prawdopodobne, że część imigrantów krótkoterminowych wybiera pozostawanie na terytorium Polski przez czas dłuższy, niż 3 miesiące, dlatego do podanych wcześniej liczb należy dodać przynajmniej pewien odsetek tych, którzy otrzymywali zezwolenia na okres dłuższy, niż 3 miesiące. W tym „wariacie maksimum” skala okresowej imigracji do Polski jest znacząco większa (ponad 3000 zezwoleń rocznie).

Wprowadzenie oświadczeń o zamiarze powierzenia cudzoziemcowi zatrudnienia spowodowało lawinowy wzrost rejestracji w powiatowych urzędach pracy. Analiza liczby oświadczeń pracodawców w układzie miesięcznym potwierdza tezę, iż czasowe imigracje do Polski są jednak zjawiskiem o charakterze sezonowym. Przy tym, minimum przypada na miesiące jesienne i zimowe, po których następuje dynamiczny



wzrost liczby legalnie zatrudnionych obcokrajowców. W 2008 r. największa część oświadczeń została złożona w kwietniu, co – biorąc pod uwagę krótkoterminowy charakter podejmowanej w Polsce pracy – wskazuje na to, iż zasób pracujących imigrantów jest największy w miesiącach letnich. W dłuższej perspektywie, strumień imigrantów okresowych systematycznie rośnie.

Ocena wpływu wejścia Polski do strefy Schengen i związanego z tym faktem zaostrzenia zasad przekraczania północnej i wschodniej granicy jest zadaniem niezmiernie trudnym. Szeregi czasowe dotyczące procesów imigracyjnych są niespójne i stanowczo zbyt krótkie, co uniemożliwia statystycznie wiarygodne (choćby w ramach adekwatnego modelu ekonometrycznego) testowanie wpływu rozszerzenia Schengen na intensywność strumieni imigracyjnych. W konsekwencji, dyskusja musi odbyć się na nieco innej płaszczyźnie. A priori nie można jednoznacznie ustalić kierunku wpływu Schengen na skalę i charakter imigracji tymczasowej do Polski, efekty są bowiem zróżnicowane. W sposób oczywisty przepisy Schengen podnoszą koszty przekraczania granicy, zwiększając cenę wiz dla obywateli państw ościennych, komplikując procedury wizowe i zaostrzając kontrolę graniczną. Nie jest jednak jasne, w jakim stopniu zmiany te dotyczą poszczególne grupy osób przekraczających polską granicę – można bezpiecznie założyć, że ich wpływ jest inny dla pracowników sezonowych, inny dla studentów, a jeszcze inny dla osób prowadzących handel przygraniczny. Co więcej, wpływ ten może być asymetryczny względem legalności pobytu na terytorium strefy Schengen. Z drugiej strony jednakże, akcesja Polski do systemu Schengen podnosi atrakcyjność Polski jako kraju tranzytowego, za pośrednictwem którego obywatele państw ościennych mogą trafiać do krajów oferujących potencjalnie większe dochody. Skala takiego zjawiska jest jednak całkowitą niewiadomą.

Fragmentaryczne dane wskazują, że w pierwszym roku obowiązywania nowych zasad intensywność ruchu na granicy wschodniej silnie spadła. W przypadku granicy rosyjskiej i białoruskiej liczba przekroczeń spadła o, odpowiednio, 34% i 44%. Nieco mniejszego załamania doświadczył ruch na granicy ukraińskiej, był on bowiem niższy



o prawie 16%. W rezultacie całkowity wolumen przepływów przez granicę Polski z Rosją, Białorusią i Ukrainą uległ zmniejszeniu o 31%. W ujęciu sezonowym największe spadki notowano na początku roku. Wstąpienie Polski do strefy Schengen nie zmniejszyło zatrudnienia cudzoziemców, a jedynie jego względny przyrost. Innymi słowy, gdyby nie doszło do zaostrzenia zasad wjazdu i przekraczania granicy, skala zatrudnienia cudzoziemców w Polsce byłaby większa, niż wyniosła w rzeczywistości. Niezależnie od wpływu rozszerzenia strefy Schengen na stan zatrudnienia obcokrajowców, jest wysoce prawdopodobne – i na to wskazują dane o spadku wolumenu ruchu granicznego – że najistotniejszym skutkiem omawianych zmian jest zahamowanie tych aspektów mobilności nadgranicznej, w których wzrost kosztów przekraczania granicy realnie wpływa na wyniki kalkulacji ekonomicznej podmiotów (handel nadgraniczny, niektóre rodzaje turystyki).

W ramach podsumowania należy w pierwszej kolejności podkreślić, iż – pomimo wielu zakończonych przedsięwzięć badawczych – kwestie imigracji do Polski nie są przedmiotem dostatecznej uwagi, zarówno ze strony organów administracji, jak i ze strony instytucji naukowych. Istniejące dane o migrantach są niekompletne, niespójne, wzajemnie nieporównywalne i częstokroć trudno dostępne, zwłaszcza jeśli przedmiotem zainteresowania są całkowite (a nie tylko legalne) zasoby i przepływy obcokrajowców. Pomimo tego, w świetle istniejących informacji, można wysnuć szereg „stylizowanych faktów” dotyczących obcokrajowców w Polsce:

1. Rozmiary imigracji do Polski systematycznie rosną pomimo zmieniających się uwarunkowań prawnych i instytucjonalnych (nie zawsze korzystnych dla migrantów).
2. Kierunki przepływu migrantów do Polski są silnie skorelowane z siłą powiązań gospodarczych, kulturowych i politycznych krajów ojczystych z Polską.
3. Poziom podejmowania studiów przez obcokrajowców jest niższy niż wskazywałyby na to potencjał polskich uczelni.



4. Imigracja zarobkowa ma dwutorowy charakter: z jednej strony wyróżnić należy obywateli państw o wyższym poziomie rozwoju gospodarczego, którzy w Polsce obejmują stanowiska kierownicze lub specjalistyczne (wymagające wysokich kwalifikacji) w sektorach usługowych i przemysłowych; z drugiej strony, istotni są obywatele państw byłego ZSRR, krajów bałkańskich i Azji Wschodniej, którzy podejmują się prac we wszystkich sektorach gospodarki, ale w większości na niższych stanowiskach.
5. Zdecydowana większość obcokrajowców pracuje w Polsce nielegalnie i tymczasowo, z tego względu oszacowanie ich liczby jest zadaniem bardzo trudnym.

Rolę obcokrajowców, nawet po uwzględnieniu przepływów tymczasowych, w polskiej gospodarce, traktowanej jako całość, ocenić można jako niewielką. Nie mniej jednak, praca obcokrajowców ma duże znaczenie w tych sektorach, które charakteryzuje duża pracochłonność o sezonowej częstotliwości.

Prognoza zapotrzebowania na pracowników cudzoziemskich w krótkiej i średniej perspektywie czasowej.

Opracowana w ramach projektu prognoza popytu na pracę cudzoziemców została przygotowana w trzech wariantach: optymistycznym, średnim oraz pesymistycznym. We wszystkich tych wariantach popyt na pracowników cudzoziemskich będzie rósł, co będzie stymulowało napływ imigrantów oraz prawdopodobnie wymuszało zmiany w polityce imigracyjnej. Jednocześnie, w roku 2020 (perspektywa długookresowa) rozmiary imigracji do Polski będą, w zależności od przyjętego scenariusza, o 30-80% większe, niż w 2008 r. przy czym skala tego zrealizowanego popytu na zagraniczną siłę roboczą zależy od sytuacji gospodarczej w Polsce, a więc od reform strukturalnych jakie zostaną zrealizowane (lub nie) w najbliższych latach. Niezbędne jest jednak uwzględnienie niewiadomej, jaką jest zatrudnienie obcokrajowców w gospodarce nierejestrowanej. Prognoza sektorowa pokazała, iż zarówno w



perspektywie średnio jak i długookresowej, zatrudnienie cudzoziemców będzie się koncentrować w sektorze rolnym i budownictwie. Jednocześnie systematycznie rosnać będzie zatrudnienie cudzoziemców w usługach, jako odpowiedź na rosnący popyt, który z różnych względów nie będzie mógł być zaspakajany przez pracowników krajowych.

Zróżnicowanie tempa wzrostu popytu na pracę w różnych sektorach przełoży się również na zmianę popytu w zależności od danego sektora. Podczas gdy w 2009 r. ok. 31 proc. zatrudnionych w Polsce obcokrajowców pracowało w usługach, tak w roku 2020 odsetek ten sięgnie prawie 40 proc. Jednocześnie udział obywateli innych państw zatrudnionych w rolnictwie spadnie z 68 do 60%. Pomimo to rolnictwo pozostanie głównym sektorem zatrudniania cudzoziemców w Polsce. Można oczekiwać, że w perspektywie kolejnej dekady popyt na pracę obcokrajowców w usługach wzrośnie jeszcze silniej, chociażby ze względu na nasilające się efekty zmian demograficznych, zmniejszających całkowity zasób miejscowej siły roboczej i kreujących popyt na nisko wykwalifikowaną pracę w usługach opieki zdrowotnej i społecznej.

Wzrost znaczenia usług w zatrudnieniu cudzoziemców wpłynie również na strukturę zawodową (ze względu na utrzymującą się dominację rolnictwa w oczekiwanych przyszłych zasobach cudzoziemskiej siły roboczej, w analizie pominięto zawody związane z tym sektorem). Projekcja pokazała, iż w latach 2009-2020 struktura zawodowa obcokrajowców pracujących w Polsce ulegnie dalszym przeobrażeniom. Po pierwsze, spadnie względny udział nisko wykwalifikowanych robotników budowlanych i górników. Po drugie, wzrośnie odsetek obcokrajowców zatrudnionych na stanowiskach niskiego i średniego szczebla w sektorach usługowych: kierowców i operatorów maszyn, sprzedawców i osób świadczących usługi osobiste, pracowników biurowych i specjalistów szkolnictwa. W niektórych z tych grup spodziewać się można wzrostów popytu rzędu 12-15% rocznie, co należy uznać za dość dużą wartość, choć prawdopodobnie jest to wynik raczej wzrostu ogólnego znaczenia tych grup, aniżeli rzeczywistego wzrostu popytu na pracę obcokrajowców w tych zawodach



(dobrym przykładem są robotnicy zawodów precyzyjnych, którzy wprawdzie stanowią niewielki odsetek całkowitego zasobu imigrantów, jednakże jest to równocześnie grupa, która w skali całej gospodarki rośnie na znaczeniu).

Koncepcja bazy danych imigrantów.

Przeprowadzone analizy pozwoliły stwierdzić, iż funkcjonujący w Polsce system gromadzenia, przetwarzania i zarządzania danymi jest skrajnie nieefektywny. Ma to dalekosiężne skutki zarówno dla badań naukowych w dziedzinie imigracji, jak i dla decyzji podejmowanych przez organy kształtujące politykę, a także dla innych podmiotów potencjalnie wykazujących zainteresowanie kwestiami imigracji do Polski, np. organizacji pozarządowych.

Po pierwsze, zarysowane powyżej cechy obecnego systemu w dużym stopniu utrudniają systematyczną obserwację zjawisk migracyjnych. Z uwagi na brak ciągłości i niekompletność, uniemożliwiają ścisły i wiarygodny opis występujących tendencji, jak również uchwycenie zachodzących zmian, które mogłyby wpłynąć na prowadzoną politykę. Opis zjawisk migracyjnych ma często z konieczności charakter jakościowy, a jeśli nawet możliwe jest ujęcie go w kategoriach ilościowych, to niska precyzja szacunków pozwala jedynie na ustalenie rzędu wielkości. W kontekście struktury procesów migracyjnych, niekompletność zbiorów statystyk i ich podatność na zmienność otoczenia prawno-instytucjonalnego tworzy poważne luki w posiadanej wiedzy: przykładowo, w dużej mierze niewiadomą pozostaje struktura sektorowa zatrudnienia obywateli Unii Europejskiej po 2006 r., jak również rozkład ich kwalifikacji i zajmowane przezeń stanowiska.

W ogólności, brak jest wiarygodnych i obejmujących dostatecznie dużą część populacji statystyk dotyczących demograficznych i społecznych charakterystyk imigracji w Polsce. Nie dysponujemy wiedzą na temat tego, jaki jest status społeczny imigrantów, jak – w zależności od grupy zawodowej lub etnicznej – kształtują się ich zarobki i jak przedstawia się ich aktywność na rynku pracy. Informacje o stylu życia, stopniu uczestnictwa imigrantów w życiu społecznym, politycznym i kulturalnym



również nie są znane. Obszerny i doniosły z punktu widzenia polityk migracji problem integracji imigrantów w Polsce nie znajduje odzwierciedlenia w jakichkolwiek zbiorach danych statystycznych⁴.

Co więcej, w obszarze imigracji zarobkowej trudno jest o ustalenie konkretnej i wiarygodnej liczby pracujących w Polsce w danym odcinku czasu (wielkość ta ma podstawowe znaczenie z punktu widzenia ewentualnych celów badawczych, takich jak ocena roli zatrudnienia obcokrajowców w różnych gałęziach gospodarki). Oszacowanie takiej wielkości wymaga przyjęcia silnych założeń na temat powiązań pomiędzy poszczególnymi częściami systemu – powiązań, które formalnie w systemie nie istnieją. Ustalenie tej wielkości jest dodatkowo utrudnione przez to, że system informacji statystycznej nt. imigracji nie został zaprojektowany pod kątem wychwytywania konkretnych jednostek. Z uwagi na brak jednolitego klucza głównego (którym mógłby być unikatowy numer związany z uczestnictwem w systemie ubezpieczeń społecznych lub w systemie podatkowym) jest to szczególnie utrudnione.

Doniosłą konsekwencją obecnego kształtu systemu jest całkowity brak informacji na temat mobilności pracowników cudzoziemskich w obrębie kraju, bowiem ten aspekt imigracji jest całkowicie pomijany w ramach gromadzonych statystyk. Brak informacji na temat mobilności pracowników w sposób negatywny wpływa na możliwości oceny wiarygodności statystyk (np. poprzez analizy rozkładu terytorialnego imigracji na niskim szczeblu podziału administracyjnego). Ponadto brak informacji o mobilności przestrzennej pracowników i zmianach ich statusu na rynku pracy znacząco utrudnia adekwatny opis procesów integracji imigrantów w ramach polskiego społeczeństwa.

Przy realizacji zadania badawczego zdecydowano o zaprojektowaniu bazy danych w oparciu o dotychczas istniejące procedury pozyskiwania informacji, proponując jednak ich liczne uzupełnienia lub modyfikacje, tak aby możliwym było zbieranie i identyfikowanie danych dotyczących cudzoziemców oraz monitorowanie pobytu

⁴ Co prawda, przy niewielkiej skali imigracji długoterminowej jest to zagadnienie o marginalnym znaczeniu, ale z całą pewnością wraz ze spodziewanym napływem imigrantów problem ten będzie narastał.



obcokrajowców w Polsce. Jego jądrem byłby Krajowy Rejestr Cudzoziemców, który zbierałby informacje z różnych źródeł, szczególnie z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Urzędów Skarbowych, Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji oraz Urzędu ds. Cudzoziemców. Zarówno dane statystyczne jak i moduły analityczne i prognostyczne, które zostałyby włączone do Krajowego Rejestru Cudzoziemców, byłyby podstawą do wyciągania wniosków dla podejmowania decyzji w zakresie polityki imigracyjnej.

Proponowane zmiany miały dwutorowy charakter. Z jednej strony, polegały na udoskonaleniu i usprawnieniu już istniejących elementów systemu w taki sposób, aby przyczyniło się to do wzbogacenia zbiorów danych i umożliwiło koordynację danych pomiędzy poszczególnymi instytucjami. Z drugiej zaś strony, zaprezentowano propozycje modyfikacji niektórych elementów systemu w sposób, który umożliwi ich wykorzystanie pod kątem statystyki i ewidencji cudzoziemców, a także wykorzystania przy prognozowaniu popytu na cudzoziemców na polskim rynku pracy. Należy również powiedzieć, iż zarysowane propozycje i rekomendacje nie miały charakteru głębokich zmian instytucjonalnych, nie mniej jednak implementacja wszystkich zaleceń wymagałaby przeprowadzenia pewnych zmian legislacyjnych.

Zaproponowany w ramach analizy Krajowy Rejestr Cudzoziemców zawierałby obszerny katalog informacji na temat charakterystyk demograficznych imigrantów, pochodzenia, aktywności na rynku pracy, postępowań administracyjnych i legalnych podstaw ich pobytu. Istotne znaczenie miałyby dane o terminach ważności zezwoleń i innych dokumentów, jakie przyznano danemu cudzoziemcowi. Ponadto, w bazie danych znalazłoby się rozróżnienie dotyczące pochodzenia cudzoziemców zasadniczo na dwie kategorie: obywateli EOG oraz Szwajcarii i obywateli państw trzecich. Osoby posiadające Kartę Polaka byłyby umieszczane w oddzielnym rejestrze.

Ostatecznie jednak, ze względu na duże koszty systemu opartego na Krajowym Rejestrze Cudzoziemców, zdecydowano się na zaproponowanie wariantu przejściowego, opartego na danych zbieranych przez Zakład Ubezpieczeń



Spółecznych. Dotyczyłoby to jednak tylko tych cudzoziemców, którzy podejmują zatrudnienie legalne w Polsce.

6. Przeprowadzenie badań empirycznych wśród: zagranicznych studentów polskich uczelni; studentów szkół zagranicznych odbywających praktykę/staż w Polsce; pracowników delegowanych przez firmy zagraniczne; pracowników tymczasowych z państw sąsiadujących pod kątem ich zainteresowania polskim rynkiem pracy i/lub związków z polskim rynkiem pracy .

Studenci zagraniczni w Polsce.

Badania ilościowe zostały zrealizowane metodą ankiety audytoryjnej (250 ankiet) w pięciu szkołach wyższych: Uniwersytecie Warszawskim, Politechnice Warszawskiej, Uniwersytecie Medycznym w Białymstoku, Wyższej Szkole Administracji i Prawa. Przemysł – Rzeszów oraz Wyższej Szkole Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie. Populacja badawcza, została wyodrębniona wg. zasad doboru celowego, ze względu na kryterium: kraju pochodzenia, kierunku kształcenia oraz płci, na podstawie bazy danych dostępnej w wybranych do badań uczelniach. Respondenci musieli przebywać na terytorium Polski, co najmniej 12 miesięcy przed datą przeprowadzenia badania.

Indywidualne wywiady pogłębione (31) zostały zrealizowane głównie wśród studentów i pracowników z pięciu wymienionych powyżej szkół wyższych. Dla dokonania odpowiedniej weryfikacji zdecydowano się na przeprowadzenie jednego wywiadu z pracownikiem innej uczelni, gdzie studiuje obcokrajowiec.

Zogniskowane dyskusje grupowe (2 mini FGI) zostały przeprowadzone w Warszawie oraz Rzeszowie. Wśród uczestników dyskusji znalazły się zarówno osoby odpowiedzialne za organizację i/lub koordynację pobytu studentów w Polsce, jak również inne osoby mające doświadczenie i wiedzę w zakresie warunków studiowania obcokrajowców w Polsce.



Na podstawie wyników badań ilościowych i jakościowych można wysnuć następujące wnioski:

1. Studenci zagraniczni studiujący w Polsce są grupą zróżnicowaną, którą można podzielić na cztery następujące podgrupy:
 - Studenci z Europy Wschodniej (głównie Ukraina i Białoruś), dla których studia w Polsce są niejako „przepustką” do uzyskania pobytu w Unii Europejskiej, ale nie koniecznie w Polsce.
 - Studenci ze Skandynawii, Izraela, USA oraz Europy Zachodniej, którzy często wybierają Polskę niejako z przymusu lub z przypadku. Nie byli oni w stanie dostać się na studia w swoich krajach pochodzenia, głównie w wyniku niewystarczającej liczby miejsc. Najczęściej dotyczy to takich kierunków jak psychologia, weterynaria, medycyna.
 - Studenci z Chin, Indii, Pakistanu oraz z innych krajów azjatyckich oraz Afryki, którzy z powodów finansowych wybierają Polskę. Ich pierwszym wyborem są USA, Kanada lub Wielka Brytania, ale nie są w stanie udźwignąć kosztów finansowych, a są zdeterminowani do studiowania w Europie.
 - Studenci z Europy Zachodniej lub Południowej, USA, Kanady, którzy trafiają do Polski z przyczyn osobistych (mają rodzony i/lub polskie dziewczyny lub chłopaków) oraz z ciekawości.
2. Powyższy podział powinien determinować działania podejmowane przez administrację rządową oraz poszczególne uczelnie. I tak:
 - W stosunku do studentów ze Skandynawii oraz w większości przypadków z Europy Zachodniej oraz USA ograniczony zakres powinny mieć działania mające na celu ich zatrzymanie w Polsce. Badania wykazały, iż są oni zdeterminowani po uzyskaniu dyplomu wrócić do swojego państwa pochodzenia, ponieważ będą mieli tam lepsze możliwości realizacji kariery zawodowej. Nie oznacza to jednak, iż w stosunku do tej grupy nie powinny



być stosowane instrumenty w zakresie znoszenia barier biurokratycznych czy też kampanii informacyjnych ukazujących możliwości pozostania w Polsce. Jednocześnie istnieje duży potencjał do zwiększania liczby studentów pochodzących z tych krajów studiujących odpłatnie na polskich uczelniach. Może to stanowić dodatkowy dochód uzupełniający budżety wyższych uczelni, co wydaje się być niezmiernie ważne w kontekście przemian demograficznych jakie są obserwowane w Polsce i spadku liczby studentów. Warto dodać, że w grupie tej zdarzają się przypadki zmiany wcześniejszych planów i pozostanie w Polsce ze względów osobistych np. ślub z Polką/Polakiem, ciekawa praca, chęć lepszego poznania ciekawego kraju.

- W stosunku do studentów z Europy Wschodniej możliwe jest podejmowanie działań, które spowodowałyby ich pozostanie w Polsce po ukończeniu studiów. Dotyczy to w szczególności likwidacji ograniczeń biurokratycznych dotyczących prawa do pobytu oraz dostępu do rynku pracy po ukończeniu studiów. Wskazane jest również rozbudowanie stypendiów dla najbardziej zdolnych studentów ze Wschodu w celu ograniczenia kosztów studiowania w Polsce. Byłoby to dodatkową zachętą do pozostania w Polsce po zakończeniu studiów.
 - W stosunku do studentów z krajów azjatyckich oraz afrykańskich oprócz znoszenia barier biurokratycznych w zakresie dostępu do zatrudnienia i prawa do pobytu konieczne jest rozbudowanie instrumentów integracyjnych, szczególnie w zakresie nauki języka polskiego oraz poznania polskich obyczajów i kultury. Konieczne byłoby również prowadzenia aktywnej polityki w zakresie pośrednictwa pracy na pierwszym etapie po ukończeniu przez nich studiów.
3. Konieczne jest pilne przyjęcie przepisów w zakresie karty studenta, które znosiłoby ograniczenia biurokratyczne związane z uzyskiwaniem prawa do pobytu (przedłużania prawa do pobytu) oraz dostępu do rynku pracy (ustalenie maksymalnego czasu pracy dla studentów cudzoziemskich).



4. Do momentu przyjęcia karty studenta w trybie pilnym powinien zostać skierowany do konsulów oraz wojewodów okólnik precyzujący sposób wydawania oraz przedłużania wiz z prawem do pobytu na podstawie przyjęcia na studia w Polsce. Pozwoliłoby to uniknąć niejasności przy wydawaniu wiz oraz przedłużaniu prawa do pobytu dla studentów cudzoziemskich .
5. Badania potwierdziły, iż studenci zagraniczni nie mają dobrego rozeznania polskiego rynku pracy. W związku z powyższym wskazane jest podjęcie dalszych działań na rzecz zliberalizowania prawa do pracy dla studentów cudzoziemskich, tak by mogli oni przekonać się w praktyce o swoich możliwościach zatrudnienia w Polsce. Potrzebne jest także informowanie na temat możliwości prawnych i realnych podjęcia przez tą grupę pracy w naszym kraju. Szczególnie, że w świetle wyników badań, znalezienie i podjęcie pracy warunkuje decyzje o dalszym pobycie.
6. Działania promocyjne powinny zostać rozpoczęte od wypromowania Polski jako kraju atrakcyjnego dla studentów, a dopiero następnie poszczególnych uczelni zainteresowanych kształceniem studentów zagranicznych. Zdecydowanie polecane są dwa kanały komunikacji: Internet oraz znajomi. Z wyników badań wynika, iż intensywna promocja w Internecie przyniosłaby największy efekt.
7. Konieczne jest zwiększenie oferty kształcenia w języku angielskim. Oferta studiowania w języku polskim może trafiać w praktyce tylko do studentów posiadających polskie pochodzenie. Jednocześnie należy założyć, iż ich liczba w kolejnych latach będzie maleć. W tym kontekście Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego powinno rozszerzyć wsparcie dla uczelni wyższych otwierających kierunki studiów w językach obcych.
8. Konieczne jest zwiększenie nadzoru administracji nad procesem rekrutacji na studia w Polsce. W badaniach jakościowych pojawił się bowiem istotny wątek braku profesjonalizmu pośredników oraz wykorzystywania niewiedzy studentów na temat warunków studiowania, zatrudnienia i pobytu w Polsce.
9. Mała liczba odpowiedzi pozytywnych na pytanie o zatrudnienie w czasie studiów w badaniach ilościowych oraz liczne wskazania na podejmowanie



pracy w badaniach jakościowych pozwalają wysnuć wniosek, iż w wielu przypadkach zatrudnienie studentów ma charakter nielegalny. Dlatego też konieczne jest rozpowszechnienie informacji na temat możliwości legalnego podejmowania zatrudnienia przez studentów w Polsce.

10. Studenci raczej dobrze ocenili pomoc różnych instytucji w załatwianiu formalności związanych z przyjazdem do Polski. Jednocześnie jednak w badaniach jakościowych wielokrotnie wskazywano na procedury biurokratyczne związane z otrzymywaniem karty czasowego pobytu oraz jej przedłużaniem. Procedury te spowodowały w niektórych przypadkach rezygnację ze studiowania w Polsce, co zostało negatywnie odebrane przez uczelnie wyższe. Należy podkreślić, iż procedury te nie były związane z ochroną interesów RP, a głównie z niezrozumiałymi opóźnieniami w wydawaniu niezbędnych do legalizacji pobytu dokumentów. W związku z tym w Urzędzie ds. Cudzoziemców oraz Urzędach Wojewódzkich wskazane byłoby wyodrębnienie stanowisk do obsługi studentów cudzoziemskich.
11. W przypadku poszczególnych uczelni konieczna jest poprawa warunków obsługi studentów cudzoziemskich. Polskie uczelnie, poza niektórymi wyjątkami, wydają się być w niewystarczający sposób przygotowane na przyjmowanie studentów, których celem jest zdobycie dyplomu a nie uzyskanie prawa do pobytu. W związku z powyższym zarówno obsługa administracyjna jak i dobór zajęć powinien być w lepszy sposób dostosowany do specyfiki studentów z różnych regionów świata.
12. Zdecydowanie głównym argumentem, który mógłby spowodować wzrost zainteresowania pozostawaniem w Polsce po zakończeniu studiów jest poprawa sytuacji na rynku pracy. Należy sobie jednak zdawać sprawę, iż sytuacja na rynku pracy nie zależy od działań politycznych czy administracyjnych, a dostosowanie do oczekiwań studentów szczególnie ze Skandynawii czy Europy Zachodniej będzie jeszcze trwać przez kolejnych kilkanaście lat. Dlatego też polityka państwa nastawiona na wzrost liczny imigrantów, którzy nie mieliby problemów integracyjnych powinna koncentrować się na usuwaniu barier



biurokratycznych dla obywateli państw trzecich, którzy po zakończeniu studiów chcieliby podjąć zatrudnienie w Polsce.

13. Zdarzające się wypadki na tle rasistowskim skierowane przeciwko studentom cudzoziemskich nie są w opinii respondentów na tyle liczne, aby był to argument za wyjazdem z Polski. Polskie społeczeństwo jest nadal uważane za gościnne i tolerancyjne w zakresie przyjmowania imigrantów.

Stażyści i praktykanci

Wywiady indywidualne ze stażystami i praktykantami przebywających w Polsce (15) zostały zrealizowane w Warszawie, Krakowie, Wrocławiu, Poznaniu i Lublinie. Udział w badaniu wzięli stażyści pochodzący z: Niemiec, Francji, Grecji, Hiszpanii, Portugalii, Włoch, Anglii, Białorusi, Wenezueli, Kirgistanu.

Dyskusje grupowe (2 mini FGI) wśród koordynatorów i pracodawców posiadających wiedzę na temat cudzoziemskich stażystów przebywających w Polsce, odbyły się w Warszawie i Wrocławiu.

Respondenci zostali dobrani wśród obcokrajowców, którzy przyjechali do Polski na krótki pobyt związany ze stażem do 12 miesięcy oraz praktyka do 3 miesięcy. Natomiast wśród koordynatorów i pracodawców znalazły się osoby odpowiedzialne za rekrutację zagranicznych praktykantów/ stażystów, koordynatorzy i osoby będące przełożonymi obcokrajowców, oraz osoby mające kontakt z zagranicznymi stażystami/praktykantami jako współpracownicy.

Na podstawie badań wysnuto następujące wnioski:

1. Badanie pokazało spory deficyt wiedzy o Polsce wśród obcokrajowców. Zarówno kwestie znajomości ogólnej sytuacji Polski jak i wiedzy dotyczącej działań praktycznych wymagają poprawy. Wbrew opiniom koordynatorów i pracodawców, obcokrajowcom wcale nie jest łatwo znaleźć i wybrać oferty stażu. Brakuje też często dostępu do źródeł wiedzy praktycznej. Respondenci



wskazywali na konieczność lepszej i bardziej ukierunkowanej promocji studiów / stażów / praktyk w Polsce.

2. Obcokrajowcy są bardzo zadowoleni z pobytu i warunków stażu / praktyki w Polsce. Oprócz doświadczeń zawodowych zbierają bogate doświadczenia życiowe, poznają nową kulturę, nowych ludzi (nie tylko Polaków), zwiedzają nowe miejsca i ogólnie się rozwijają.
3. Większość obcokrajowców przyjeżdża do Polski w wyniku zakwalifikowania się na interesujący ich projekt lub z ciekawości, chęci przeżycia przygody w obcym, nieznanym kraju. Sporadycznie tylko respondenci świadomie wybierali Polskę jako kraj docelowy.
4. Poziom wiedzy o Polsce jest stosunkowo niski w momencie przyjazdu do kraju, silne i powszechne jest przekonanie, że Polska jest biedna, dopiero się zaczyna rozwijać, a ludzie są oschli, mało kontaktowi i nie okazują emocji. Wyobrażenia te szybko są weryfikowane przez rzeczywistość i Polska zaczyna być postrzegana jako bardzo atrakcyjny kraj.
5. Zaskoczeniem dla młodzieży z Zachodu jest to iż Polska jest krajem tak wysoko rozwiniętym, poziom życia w dużych miastach nie różni się od tego znanego z miast zachodnioeuropejskich, a ludzie są bardzo ciepli, pomocni i przyjaźnie nastawieni do obcokrajowców. Polska jest też krajem bardzo atrakcyjnym turystycznie. Wszystko to powoduje, że warto przyjechać do Polski na studia, na staż, na wakacje, niektórzy nawet myślą o pozostaniu na dłużej. W przypadku osób z krajów wschodnich i poza EU Polska jest najtańszym i najbliższym kulturowo krajem europejskim pozwalającym na lepsze zarobki i zdobycie doświadczeń na zachodnim poziomie.
6. O ile Polska jest bardzo dobrym, niemal idealnym miejscem odbywania stażu / praktyki, o tyle jednak polski rynek pracy nie dla wszystkich jest atrakcyjny. W przypadku braku silnej motywacji osobistej lub znalezienia oferty pracy porównywalnej z propozycjami z pozostałych państw Unii, młodzi obcokrajowcy raczej nie planują pozostania w Polsce, jednak nie uważają, by było to w przyszłości niemożliwe. Dwie główne bariery to niskie zarobki oraz



poważne ograniczenia językowe. Dla obywateli państw z poza UE dochodzą jeszcze komplikacje z legalizacją pobytu i pracy.

7. Zarówno stażyści / praktykanci jak i pracodawcy i koordynatorzy są zdania, że polski rynek pracy zaczyna być atrakcyjny, jednak tak naprawdę zacznie być bardziej atrakcyjny za kilka lat. Po pierwsze, wejście do strefy Euro pozwoli wyrównać różnice płacowe. Po drugie, sytuacja ekonomiczna Polski i Europy będzie się dalej wyrównywać. Już w tej chwili w niektórych branżach (informatycy, nauczyciele języków) obcokrajowcy mogą liczyć na łatwiejsze znalezienie miejsca pracy w Polsce niż w krajach ojczystych silniej dotkniętych kryzysem.

Pracownicy delegowani

- Zrealizowano 160 ankiet wśród cudzoziemskich pracowników delegowanych.
- Przeprowadzono 15 Indywidualnych Wywiadów Pogłębionych (IDI)
- Przeprowadzono 2 zogniskowane dyskusje grupowe po 4 – 5 osób w każdej, tzw. mini grupie (2 Mini FGI),

Badanie ilościowe zostało przeprowadzone z przedstawicielami głównie trzech branż (budownictwo, usługi oraz finanse). Wśród respondentów (160) znaleźli się również przedstawiciele takich branż jak: gastronomia, hotelarstwo, spożywcza.

Wywiady indywidualne (15) z pracownikami delegowanymi, pracownikami wybranych urzędów (urzędy pracy, Państwowa Inspekcja Pracy, urzędy skarbowe) oraz innymi osobami dysponującymi wiedzą na temat pracowników delegowanych (np. pracownikami agencji zatrudnienia) zostały zrealizowane w następujących miastach: Warszawa, Gdańsk, Łódź, Katowice.

Wywiady grupowe (2 mini FGI), w których uczestniczyli m.in. urzędnicy posiadający wiedzę na ich temat oraz pracownicy działów personalnych przedsiębiorstw, zostały przeprowadzone w Gdańsku oraz Warszawie.



Na podstawie wyników badań można sformułować następujące wnioski:

1. Polska w wyniku napływu bezpośrednich inwestycji zagranicznych jest miejscem zatrudnienia znaczącej liczby pracowników delegowanych. Przyjechali oni najczęściej z krajów, z których pochodzą inwestycje.
2. Wśród pracowników delegowanych można wyodrębnić trzy zasadnicze grupy: wyższy personel zarządzający (menadżerowie), średni personel zarządzający i techniczny (specjaliści) oraz pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych. Wszystkie te trzy grupy różnią się od siebie zarówno w postrzeganiu Polski jako kraju pobytu i warunków zatrudnienia.
3. Zdecydowanie najbardziej negatywne zdanie o Polsce jako kraju pobytu mają obcokrajowcy zatrudnieni na najwyższych stanowiskach, szczególnie poza Warszawą czy innymi dużymi miastami. Ich zdaniem standard życia w Polsce zasadniczo odbiega od standardu w ich krajach pochodzenia. Główne powody ich przyjazdu do Polski to strategia firmy oraz wynagrodzenia. Podporządkowują się oni decyzjom podejmowanych przez zarząd danej firmy.
4. Pracownicy średniego szczebla są raczej zadowoleni zarówno z pobytu jak i zatrudnienia w Polsce. Przyjazd do Polski jest w większości przypadków powiązany ze wzrostem wynagrodzeń i otrzymywaniem atrakcyjnych dodatkowych pakietów uzupełniających, na które nie mogą liczyć w państwie pochodzenia. Ponadto, podobnie jak w przypadku pracowników zatrudnionych na najwyższych stanowiskach, decyzja o ich delegowaniu do Polski raczej nie była z nimi konsultowana a jej podjęcie związane było z inwestycją lub kontraktem realizowanym w Polsce. Przedstawiciele tej grupy o wiele częściej niż delegowani na najwyższe stanowiska podejmują próby integracji ze polskim społeczeństwem.
5. Najbardziej zadowoleni z pobytu w Polsce są pracownicy delegowani zatrudnieni na stanowiskach robotniczych. Wiąże się to głównie z miejscem ich pochodzenia. Najczęściej przyjeżdżają z państw o niższym niż Polska stopniu rozwoju gospodarczego. Wyjazd do Polski jest przez nich traktowany jako docenienie ich pracy w macierzystej firmie. Co ciekawe postrzegają oni



negatywnie swoje zarobki w porównaniu z Polakami, choć generalnie są zadowoleni z warunków zatrudnienia.

6. W kontekście postrzegania Polski jako kraju delegowania i zadowolenia z pobytu należy wziąć pod uwagę fakt, iż w wielu przypadkach poszczególni respondenci nie mieli możliwości wyboru kraju do którego wyjeżdżają, co zdecydowanie może wpływać na postrzeganie Polski. Jeżeli ich nastawienie przed przyjazdem było negatywne to trudno oczekiwać, iż może ono łatwo ulec zmianie po krótkim czy nawet dłuższym pobycie w Polsce. Poprawa w tym względzie może nastąpić praktycznie tylko w perspektywie długofalowej, co związane będzie z postrzeganiem Polski jako kraju krótszego czy dłuższego pobytu. Nie należy również zapominać, iż Polska powoli traci wizerunek kraju transformującego się czyli bardzo ciekawego dla pewnej grupy cudzoziemców otwartych na nowe wyzwania. Z badań jakościowych wynika, iż takie osoby szukają już innych krajów realizacji swoich aspiracji. Kwestia ta powinna zostać rozwinięta w kolejnych badaniach nad tą grupą cudzoziemców.
7. Najbardziej pozytywnie swój pobyt i zatrudnienie w Polsce postrzegają przedstawiciele innowacyjnego sektora usługowego, którego rozwój jest u nas opóźniony w stosunku do krajów lepiej rozwiniętych (np. telekomunikacja, informatyka). Swój pobyt postrzegają oni jako wyzwanie z punktu widzenia wprowadzania całkowicie nowych rozwiązań na dynamicznym rynku. Widzą konkretne efekty swojej pracy.
8. Z badania wynika, iż co czwarty respondent miał polskich przodków (w doborze próby badawczej ten aspekt nie był brany pod uwagę). Oznacza to, iż w tym zakresie istnieje pewnego rodzaju sieć migracyjna pracowników delegowanych. Można w tym przypadku sformułować hipotezę, iż decydenci w firmach inwestujących lub realizujących inwestycje w Polsce chętnie wysyłają do Polski sprawdzonych pracowników, którzy mają polskie korzenie i posługują się językiem polskim, co powinno im ułatwić funkcjonowanie. Fakt ten należałoby wykorzystać poprzez próbę docierania do takich osób jako potencjalnych „ambasadorów” interesów polskich w ramach firm zagranicznych, co może przełożyć się na wzrost inwestycji zagranicznych.



9. W czasie badań ujawniono kilka charakterystycznych wzajemnych relacji jakie występują pomiędzy Polakami i pracownikami delegowanymi.
- Pracownicy delegowani na najwyższych stanowiskach menadżerskich w wielu przypadkach traktują pracowników polskich z wyższością co prowadzi do konfliktów w miejscu pracy oraz niechęci do zagranicznego personelu cudzoziemskiego.
 - Polacy postrzegają jako konkurencję pracowników średniego szczebla oraz zatrudnionych na stanowiskach robotniczych.
 - W przypadku zatrudnienia w Polsce pracowników delegowanych z krajów odrębnych kulturowo zdarzają się sytuacje konfliktowe. Wynikają one jednak raczej z niezrozumienia zachowań czy ciekawości, która jest źle odbierana niż z wrogości.
 - Pracownicy polscy uczą się od specjalistów obsługi urzędzeń opartych na nowoczesnych technologiach. Jednocześnie pracownicy delegowani po pobycie w Polsce są lepiej przygotowani do podejmowania zatrudnienia w krajach o transformującej się gospodarce i bardzo często doświadczenie zdobyte w Polsce wykorzystują w dalszej pracy zawodowej.
 - Wśród personelu zarządzającego zdarzają się konflikty rodzinne powodowane nawiązywaniem przez pracowników delegowanych bliskich relacji partnerskich najczęściej z Polkami.
 - Pracownicy delegowani mają tendencje do zamykania się w swoich środowiskach i izolowania się od Polaków.
10. Zdecydowana większość pracowników delegowanych nie jest zainteresowana pozostaniem na stałe w Polsce. Nie wyklucza to jednak chęci pozostania przez jakiś czas, szczególnie w sytuacji kiedy pobyt w Polsce jest związany z bardzo atrakcyjnymi warunkami finansowymi.
11. Pracownicy delegowani z krajów azjatyckich są tą grupą, która po spełnieniu kilku warunków byłaby zainteresowana ewentualnym pozostaniem w Polsce. Warunki te dotyczą legalności zatrudnienia i zmiany procedur dotyczących



uzyskiwania prawa do pobytu. Istotne są tutaj również perspektywy rozwojowe Polski.

12. Pracownicy z takich krajów jak Chiny czy Indie zajmują najczęściej techniczne stanowiska pracy a ich pobyt jest związany z realizacją konkretnych inwestycji.
13. W praktyce, w katalogu instrumentów administracyjnych brak jest takich działań, które mogłyby zasadniczo zwiększać liczbę decyzji pracowników delegowanych do pozostania w Polsce. W przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych a pochodzących z krajów trzecich mogłoby to być oferowanie prawa do zatrudniania i pobytu po zakończeniu kontraktu a następnie przyznania prawa do łączenia rodzin.
14. W przypadku pracowników delegowanych najwyższego i średniego szczebla Polska nie powinna być zainteresowana zachęcaniem ich do pozostawania w Polsce. Ograniczałoby to przejmowanie przez Polaków najbardziej atrakcyjnych miejsc pracy. Jednocześnie jednak zasady delegowania do Polski powinny być uproszczone co mogłoby mieć pośredni wpływ na wielkość inwestycji bezpośrednich.
15. W przypadku dalszego dynamicznego rozwoju Polski, a w szczególności poprawy jakości życia obecna sytuacja może ulec zmianie i Polska może przekształcić się w kraj atrakcyjny dla pracowników delegowanych również z krajów Unii Europejskiej, USA czy Kanady.

Pracownicy okresowi

Badania ilościowe (200 ankiet) zrealizowano wśród pracowników okresowych z Ukrainy, Białorusi oraz Rosji.

Wywiady pogłębione zostały przeprowadzone z cudzoziemskimi pracownikami krótkoterminowymi (9 wywiadów) oraz z pracodawcami zatrudniającymi pracowników z zagranicy (6 wywiadów). 6 wywiadów odbyło się na terenie województwa mazowieckiego, 4 w województwie lubelskim, 3 w wielkopolskim oraz 2 w dolnośląskim.



Dwa zogniskowane wywiady grupowe (2 mini FGI), w których wzięły udział osoby mające fachową wiedzę na temat zatrudniania okresowego cudzoziemców, odbyły się w Krakowie oraz Warszawie.

Na podstawie wyników badań jakościowych i ilościowych można sformułować następujące wnioski:

1. Wprowadzony w Polsce system oświadczeń o zamiarze powierzenia cudzoziemcowi zatrudnienia okresowego sprawdza się w praktyce a jego funkcjonowanie należy uznać za efektywne. System ten pozwolił po raz pierwszy dostosować realny popyt na pracowników cudzoziemskich do podaży pracodawców. Odpowiedzi uzyskane w badaniach skłaniają do wniosku, iż wprowadzenie oświadczeń zmniejszyło skalę zatrudnienia nielegalnego cudzoziemskich pracowników okresowych w Polsce. Trudno jest jednak jednoznacznie ocenić skalę tego zjawiska.
2. Brak systemu monitorowania faktycznej realizacji oświadczeń może prowadzić do wykorzystywania systemu do innych celów, niż zatrudnienie pracowników okresowych. W związku z powyższym konieczne jest uzupełnienie systemu o obowiązki informacyjne, które zostałyby nałożone na pracodawców a dotyczące informacji o momencie faktycznego zatrudnienia oraz opuszczenia przez pracownika miejsca pracy. Informacje takie powinny być weryfikowane przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Straż Graniczną.
3. Pomimo wprowadzenia oświadczeń problemem, choć w mniejszej skali niż wcześniej, pozostaje zatrudnienie nielegalne (lub noszące znamiona nielegalności), które koncentruje się w rolnictwie. Konieczne jest tutaj podjęcie dodatkowych działań, które zmniejszyłyby ten proceder. Przykładowo w trybie pilnym powinny zostać opracowane broszury informacyjne w języku ukraińskim oraz białoruskim informujące pracowników okresowych o podstawach polskiego prawa pracy oraz wynikającym z tego prawach, obowiązkach oraz karach.
4. W ankietach pracownicy okresowi bardzo wysoko ocenili polski rynek pracy oraz warunki zatrudnienia (w porównaniu do sytuacji i warunków z państwa



pochodzenia). Jednocześnie wyniki badań jakościowych pokazały bardziej zróżnicowany obraz polskiego rynku pracy w oczach pracowników okresowych. Na podstawie wyników badania można jednak zaryzykować tezę, iż wraz z wprowadzeniem systemu oświadczeń zarówno warunki pracy jak i stosunek pracodawców do pracowników okresowych uległ poprawie. Zmniejszyła się również skala wyzysku pracowników okresowych. Powodowane jest to głównie uproszczeniem procedur, a więc większą skłonnością pracodawców do legalnego zatrudnienia pracowników okresowych. Wzrosła także konkurencja pracodawców o najlepszych pracowników. Wymaga to jednak potwierdzenia w kolejnych badaniach. Na fakt pozytywnych ocen w tym zakresie uzyskanych w naszych badaniach mógł mieć wpływ fakt, iż ankiety były przeprowadzane w zakładach, w których ankieterzy uzyskali zgodę na wejście. Należy domniemywać, iż pracodawcy nie musieli niczego ukrywać.

5. Głównym kanałem informacji dla pracowników okresowych pozostają znajomi lub rodzina. Świadczy to o dobrze funkcjonującej w Polsce sieci migracyjnej. Ma to szczególne znaczenie w rolnictwie, gdzie pracownicy okresowi są zatrudniani od kilku lat na kilka miesięcy w roku. Kwestia sieci migracyjnych wymaga dalszych badań. Wyniki wcześniejszych badań na temat pracowników okresowych (np. przeprowadzanych wśród Polaków pracujących w Niemczech) pokazują, iż sieci migracyjne stanowią główny kanał informacji oraz pośrednictwa pracy. Niestety pozostają poza kontrolą urzędów co prowadzi do wzrostu skali nielegalnego zatrudnienia (zmniejszenie obawy przed ujawnieniem nielegalności). W przypadku budownictwa istotną rolę odgrywiają pośrednicy. Pytaniem jest czy za pośrednictwo to nie są pobierane opłaty od pracowników? Należy przyjąć, że tak i wymaga to kontroli ze strony odpowiednich służb.
6. Badania pokazały, iż pracownicy okresowi nie mają wrażenia dyskryminacji w porównaniu z sytuacją pracowników polskich zatrudnionych na analogicznych stanowiskach. Pogląd ten wymaga jednak zweryfikowania. Z opinii pracowników PIP oraz SG wynika, iż stawki dla cudzoziemców i Polaków



zasadniczo różnią się na niekorzyść cudzoziemców. Dochodzi do tego łatwiejsza akceptacja dłuższych godzin pracy. Wyniki badań pokazały jednak, iż w tym względzie następuje poprawa. Należy również dodać, iż w przypadku budownictwa cudzoziemcy zdecydowanie wskazywali na niższe od pracowników polskich wynagrodzenia.

7. W badaniach dobre lub bardzo dobre oceny otrzymali pracodawcy zatrudniający pracowników okresowych. Opinia ta wymaga jednak weryfikacji, głównie z powodu, iż w badaniu uczestniczyli tylko i wyłącznie pracownicy okresowi z tych miejsc zatrudnienia, gdzie pracodawcy zgodzili się na przeprowadzenie ankiet. W wywiadach indywidualnych pojawiły się również negatywne opinie o polskich pracodawcach i przypadkach wykorzystywania pracowników okresowych.
8. Pracownicy okresowi są zainteresowani dłuższym pobytem w Polsce, ale nie wiążą tego z chęcią osiedlenia się na stałe. Co bardzo ważne w większości przypadków chęć dłuższego pozostania w Polsce wiąże się warunkiem otrzymania legalnego zatrudnienia. Z punktu widzenia polityki imigracyjnej nastawionej na przyciąganie cudzoziemców na pobyt stały pracownicy okresowi nie wydają się być grupą, która w łatwy sposób zmieniała swoje wcześniejsze deklaracje. Ich zatrudnienie w Polsce ma typowy dla pracowników sezonowych charakter dorobkowy. Należy również dodać, iż członkowie rodziny pracowników okresowych w zdecydowanej większości przebywają w kraju pochodzenia, co determinuje cyrkulacyjność migracji zarobkowych. Fakt ten należy wziąć pod uwagę w przypadku tworzenia instrumentów ukierunkowanych na pozyskiwanie tej grupy cudzoziemców jako migrantów stałych.
9. Doświadczenia z realizowanego obecnie systemu oświadczeń mogą posłużyć do jego rozszerzenia o obywateli kolejnych krajów. Powinno się to jednak stać dopiero po uszczelnieniu systemu oraz wprowadzeniu modelu monitorowania skali oraz warunków zatrudnienia pracowników okresowych. Z ostrożnością system ten powinien zostać wprowadzany w przypadku obywateli państw, których obywatele chcą wykorzystać wszystkie możliwe sposoby legalnego



wjazdu na terytorium UE. System nie powinien być proponowany obywatelom krajów, z którymi Unia Europejska nie ma podpisanych umów o readmisji.

10. Sytuacja pracowników okresowych zatrudnionych w Polsce jest w wielu miejscach zbieżna z sytuacją polskich pracowników sezonowych podejmujących zatrudnienie w innych państwach członkowskich UE, w szczególności w Niemczech.

Podsumowując trzeba podkreślić, że badania wśród cudzoziemców stanowiły duże wyzwanie zarówno z punktu widzenia trudności dotarcia do potencjalnych respondentów (brak szczegółowych danych statystycznych) jak również konieczności prowadzenia badań w różnych językach. Pomimo to w trakcie badań ilościowych i jakościowych udało się zebrać interesujący oraz wiarygodny materiał analityczny pozwalający przygotować rekomendacje zarówno dla przyszłych działań legislacyjnych jak i politycznych. Jednocześnie na podstawie zrealizowanych badań można rekomendować rezygnację z badań ilościowych i poszerzenie zakresu badań jakościowych.

Wyniki badań empirycznych posłużyły do weryfikacji trzech propozycji modeli polskiej polityki emigracyjnej.

7. Wypracowanie modelu optymalnego systemu dopuszczania różnych grup imigrantów do polskiego rynku pracy.

Trzy zmodyfikowane modele polskiej polityki imigracyjnej.

Na pierwszym etapie prac nad przygotowaniem modelu optymalnego polskiej polityki imigracyjnej dokonano rozwinięcia oraz modyfikacji wstępnych propozycji trzech modeli, które zostały opracowane na podstawie wtórnej analizy literatury przedmiotu, dokumentów oraz polityk imigracyjnych wybranych państw świata. Wstępne propozycje zostały również poddane dyskusji z ekspertami z dziedziny polityki imigracyjnej. Ponadto zostały one w znacznym stopniu zmodyfikowane w oparciu o wyniki badań empirycznych przeprowadzonych wśród zagranicznych studentów,



stażystów i praktykantów, pracowników okresowych oraz pracowników delegowanych.

Na podstawie debat z ekspertami jakie odbyły się w czasie seminariów naukowych wysnuto następujące rekomendacje dla przygotowania zmodyfikowanych propozycji modeli polityki imigracyjnej:

1. Przy opracowywaniu wariantów polityki imigracyjnej konieczne jest skupienie się na kwestiach związanych z rynkiem pracy. Pozwoli to na skonkretyzowanie poszczególnych propozycji. Inne kwestie takie jak: demografia, integracja, przyczyny humanitarne, polityka zagraniczna itp. powinny być rozważane na kolejnych etapach wypracowywania zasad polityki imigracyjnej. Model jaki zostanie wypracowany w ramach projektu powinien być optymalny z punktu widzenia rynku pracy.
2. Propozycje poszczególnych wariantów powinny zawierać wskazania dotyczące niezbędnych zmian legislacyjnych.
3. Każdy z trzech wariantów powinien być zaprezentowany według jednolitej struktury. Uczyni to je bardziej czytelnymi i umożliwi porównywanie między sobą przedstawionych trzech wariantów polityki imigracyjnej.
4. Przy każdym z wariantów wskazanie jasnego celu czemu ma służyć polityka imigracyjna z punktu widzenia rynku pracy.
5. Do każdego z modeli powinno zostać dołączone krótkie studium wykonalności.
6. W poszczególnych wariantach powinny zostać zaproponowane różne instrumenty, tak aby możliwe było ich przenoszenie pomiędzy wariantami.

Na podstawie wyników badań oraz dyskusji z ekspertami przygotowano trzy warianty realizacji polskiej polityki imigracyjnej. Były to:

- Polityka imigracyjna ograniczonego napływu cudzoziemców.
- Polityka imigracyjna prymatu rynku pracy.
- Polityka aktywnego państwa imigracyjnego.



Należy zaznaczyć, iż powyższe trzy warianty dotyczyły tylko i wyłącznie realizacji polityki imigracyjnej z punktu widzenia potrzeb rynku pracy i nie odnosiły się do innych zagadnień związanych z szeroko rozumianymi procesami imigracyjnymi.

Wariant 1: Polityka imigracyjna ograniczonego napływu cudzoziemców.

Głównym celem polityki imigracyjnej w wariantcie pierwszym jest uzupełnianie niedoborów na polskim rynku pracy tylko w sytuacji stwierdzenia ich długookresowego charakteru. Oznacza to, iż Polska prowadzi politykę imigracyjną ograniczonego napływu cudzoziemców, której celem nie jest zachęcanie do imigracji. Jednocześnie wypracowany zostaje system pozyskiwania cudzoziemców, którzy mogą przynieść istotne korzyści polskiej gospodarce. Natomiast ograniczony jest napływ pracowników okresowych.

Wariant ten zakłada zarówno ograniczenia w dostępie do zatrudnienia jak i w prawie do pobytu, szczególnie długookresowego. W przypadku dostępu do zatrudnienia kluczową rolę powinien odgrywać dwuetapowy test rynku pracy, czyli uzyskanie jednoznacznej informacji na temat uzupełniającego, a nie substytucyjnego charakteru zatrudnienia danego cudzoziemca. Dopuszczenie do testu rynku każdorazowo jest związane z otrzymaniem przez danego cudzoziemca konkretnej oferty pracy.

Test rynku pracy powinien obejmować nie tylko ocenę obecnej komplementarności zatrudnienia cudzoziemca, ale również i wpływ wydania zezwolenia na zatrudnienie⁵ w perspektywie średniookresowej. Taka ocena pozwoliłaby na elastyczne podejście do okresu na jaki wydawane byłoby zezwolenie na zatrudnienie i pobyt. Możliwe byłoby przykładowo wielokrotne odnawianie zezwoleń na zatrudnienie i brak zgody na takie odnowienie w sytuacji kiedy stwierdzono by substytucyjność zatrudnienia cudzoziemca (znaleziono by obywatela UE/EOG/Szwajcarii o analogicznych kwalifikacjach).

⁵ Przy opisie wariantów używamy zamiennie terminów „zezwolenie na zatrudnienie” lub „zezwolenie na pracę”.



W wariantcie pierwszym, jako dodatkowe zabezpieczenie, rozważane było również stworzenie systemu kontyngentów na zatrudnianie pracowników. Kontyngenty, pomimo tego, że nie zyskują poparcia organizacji międzynarodowych zajmujących się migracjami, to jednak stosowane są przez niektóre państwa prowadzące aktywną politykę imigracyjną. Podstawą takiego systemu byłaby elastyczność, a więc możliwość zmniejszenia lub zwiększenia kontyngentu w zależności od sytuacji na polskim rynku pracy.

Wymiar instytucjonalny polityki imigracyjnej, przy wyborze wariantu pierwszego, zostałby ograniczony do głównych decydentów mających wpływ na jej funkcjonowanie. Głównymi instytucjami byłiby minister właściwy ds. pracy odpowiadający za organizację, monitoring i koordynację systemu dopuszczania pracowników cudzoziemskich do polskiego rynku pracy, wojewodowie odpowiedzialni za wydawanie zezwoleń na pracę oraz minister właściwy ds. wewnętrznych odpowiadający za organizację i koordynację wydawania prawa do pobytu. Zdecydowanie główną rolę nadzorującą i koordynującą całość polityki migracyjnej w tym wariantcie pełniłby minister właściwy ds. wewnętrznych.

W wariantcie pierwszym przewidziano również specjalne instrumenty skierowane do pracowników okresowych i wysokokwalifikowanych. I tak, w przypadku tych pierwszych ich zatrudnienie miałoby charakter wybitnie uzupełniający i ograniczony do wybranych branż (głównie rolnictwo oraz w pewnym zakresie budownictwo oraz ochrona zdrowia). Pracodawca miałby obowiązek zgłoszenia chęci zatrudnienia cudzoziemskiego pracownika okresowego. Zatrudnienie okresowe nie powinno przekraczać sześciu miesięcy. Procedura zatrudnienia okresowego cudzoziemca byłaby uproszczona w stosunku do systemu ogólnego. Nie powinno być testu rynku pracy. Wydanie zezwolenia na pracę oraz wizy w celu wykonywania pracy (okresowej) powinno być automatyczne, o ile pracodawca uzasadniłby konieczność zatrudnienia danej liczby cudzoziemców na konkretnych stanowiskach. Powinien być również zobowiązany do złożenia oświadczenia o pokryciu kosztów pobytu i wyżywienia pracowników okresowych (w wojewódzkim urzędzie pracy).



Natomiast w przypadku pracowników wysokokwalifikowanych powinny być przewidziane dwie procedury. Pierwsza z nich jest propozycją narodowego rozwiązania w zakresie przyciągania pracowników wysokokwalifikowanych. Druga natomiast jest propozycją implementacji dyrektywy o „niebieskiej karcie”.⁶

Pierwsza z nich powinna być skierowana do absolwentów wyższych uczelni (na poziomie odpowiednika polskich studiów magisterskich) mających swoją siedzibę na terytorium państw członkowskich UE, EOG i Szwajcarii. W ich przypadku powinni oni mieć możliwość uzyskania wizy krajowej uprawniającej do poszukiwania/podejmowania zatrudnienia w Polsce przez 12 miesięcy. Druga natomiast byłaby uzależniona od sposobu w jakim Polska wdroży zapisy dyrektywy o „niebieskiej karcie”.

Wariant 2: Polityka imigracyjna prymatu rynku pracy.

W wariantcie drugim głównym celem polityki imigracyjnej byłoby uzupełnianie niedoboru pracowników na polskim rynku pracy zarówno w krótkim jak i długim okresie oraz uzyskanie wartości dodanej dla konkurencyjności polskiej gospodarki. Oznaczałoby to kontrolowane otwarcie polskiego rynku pracy na pracowników z państw trzecich, a więc prowadzenie aktywnej polityki pozyskiwania pracowników cudzoziemskich. Aktywny werbunek byłby jednak ograniczony do tych kategorii pracowników cudzoziemskich, którzy mogą przynieść korzyści dla polskiego rynku pracy oraz konkurencyjności polskiej gospodarki.

W odróżnieniu od wariantu pierwszego w wariantcie drugim wskazane byłoby zrezygnowanie z testu rynku pracy oraz kontyngentu i zastąpienie go systemem punktowym na wzór rozwiązań stosowanych w wielu państwach imigracyjnych i emigracyjno-imigracyjnych. System punktowy miałby być jedynie instrumentem realizacji/optymalizacji polityki imigracyjnej i nie powinien być traktowany jako

⁶ Dyrektywa Rady 2009/50/WE z dnia 25 maja 2009 roku w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu podjęcia pracy w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji.



główny cel prowadzonej polityki imigracyjnej. Dopuszczenie do procedury uzyskiwania konkretnej liczby punktów byłoby związane z otrzymaniem przez danego cudzoziemca oferty pracy od polskiego pracodawcy. System punktowy byłby niejako testem dla danego pracownika cudzoziemskiego o możliwości uzyskania prawa do pracy i pobytu w Polsce. W systemie punktowym ustalana jest waga czynników gdzie liczba punktów odpowiada wadze potencjalnego wkładu w rozwój kraju imigracji. Konieczne jest uzyskanie przez imigranta określonego minimum punktów.

Korzystając z analiz systemów punktowych realizowanych w niektórych państwach stworzono propozycję jego funkcjonowania w Polsce. Przy jego projektowaniu powinny być brane pod uwagę następujące przesłanki:

- Doświadczenie zawodowe w branży, w której cudzoziemiec otrzymał ofertę pracy, która może być uznana w Polsce *(od 1 do 4 i więcej lat praktyki zawodowej)*.
- Poziom wykształcenia uznawany w Polsce *(od szkoły średniej przez magisterium do doktoratu)*.
- Fakt ukończenia szkoły średniej, wyższej lub uzyskanie tytułu naukowego na terenie Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub Szwajcarii lub na terytorium innych państw OECD.
- Doświadczenia z zatrudnienia (również okresowego) w Polsce lub innym kraju Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub Szwajcarii oraz pozostałych państwach OECD. *(powyżej roku nieprzerwanego zatrudnienia lub co najmniej 3 okresy powyżej trzech miesięcy w okresie pięciu lat przed datą przechodzenia procedury przyznawania punktów)*.
- Znajomość języka polskiego *(czytanie, pisanie, rozumienie, mówienie)*.
- Posiadanie oferty pracy w branży uznanej za preferowaną do zatrudnienia cudzoziemców.
- Wiek cudzoziemca *(od 18 do 55 roku życia – preferencja 25-35 lat)*.



W wariacie drugim, głównymi instytucjami pozostawałoby: minister właściwy ds. pracy odpowiadający za organizację i koordynację wydawania zezwoleń na pracę oraz minister właściwy ds. wewnętrznych odpowiadający za organizację i koordynację wydawania prawa do pobytu. Ze względu jednak na przeniesienie akcentu polityki imigracyjnej na rynek pracy zdecydowanie wzrosłaby pozycja ministra właściwego ds. pracy w jej koordynacji i nadzorowaniu.

W ramach wariantu drugiego stworzono również propozycję systemu weryfikacji prowadzonej polityki imigracyjnej (system punktowy) pod kątem zmian na rynku pracy. Istotną rolę doradczo-opiniodawczą powierzono Naczelnej Radzie Zatrudnienia, która współpracuje z ministrem właściwym ds. pracy w zakresie ustalania szczegółów systemu punktowego (określa m.in. liczbę punktów za poszczególne cechy cudzoziemca). Uczestniczy również w procesie określania listy branż preferencyjnych dla zatrudnienia cudzoziemców.

Podobnie jak w wariacie pierwszym przewidziano specjalne rozwiązania dla pracowników okresowych. Ich zatrudnienie (do sześciu miesięcy) nie powinno podlegać weryfikacji przez system punktowy. Uzyskanie wizy w celu wykonywania zatrudnienia przez cudzoziemca powinno następować, podobnie jak obecnie, na podstawie oświadczenia pracodawcy składanego do powiatowego urzędu pracy. Jednocześnie nie zaproponowano oddzielnej procedury dla pracowników wysokokwalifikowanych. W przypadku tej kategorii pracowników można założyć, iż będą oni otrzymywać wystarczającą liczbę punktów, aby uzyskać zezwolenie na pracę lub jednolite zezwolenia na pracę i pobyt.

Wariant 3: Polityka aktywnego państwa imigracyjnego.

W wariacie trzecim głównym celem polityki imigracyjnej byłoby aktywne pozyskiwanie pracowników cudzoziemskich jako odpowiedź na długofalowe zapotrzebowanie na rynku pracy. Dostęp do rynku pracy byłby maksymalnie zliberalizowany, przy jednoczesnym utrzymaniu zezwoleń na zatrudnienie oraz wydawania wiz w celu wykonywania przez cudzoziemców zatrudnienia w Polsce



(ewentualnie wprowadzenia systemu jednolitego pozwolenia na pracę i pobyt). Takie podejście oznaczałoby, iż Polska prowadzi aktywną politykę pro imigracyjną uzależniając jednak przyznawanie zezwoleń na zatrudnienie od uzyskania konkretnej oferty pracy.

W wariantcie tym założono przyznanie wszystkim cudzoziemcom z państw trzecich prawa do wjazdu, pobytu oraz zatrudnienia na terytorium Polski, o ile otrzymaliby oni pełnoetatową ofertę pracy na okres dłuższy niż 12 miesięcy. Tak więc jedynym ograniczeniem dla napływu cudzoziemców byłoby uzyskanie oferty pracy zgodnej z polskim prawem, a więc zapewnienie legalnego zatrudnienia. W modelu takim nie byłoby konieczności stosowania zarówno testu rynku pracy jak również systemu punktowego. W praktyce oznaczałoby to wprowadzenie pełnej konkurencji pomiędzy pracownikami polskimi i cudzoziemskimi. Jedynym, praktycznym ograniczeniem w zakresie zatrudnienia cudzoziemca byłoby tutaj zaoferowanie oferty pracy za wynagrodzeniem wyższym od minimalnego, co w pewnym zakresie wpływałoby na ograniczenie zjawiska „dumpingu społecznego”. Jednocześnie odpowiedzialność za zaproszenie cudzoziemca do zatrudnienia w Polsce oraz ewentualne koszty jego deportacji lub wyjazdu (w przypadku potwierdzenia braku środków na opłacenie podróży powrotnej posiadanych przez cudzoziemca) byłyby ponoszone przez pracodawców, którzy skierowali ofertę pracy i zdecydowali się zatrudnić cudzoziemca. Rozwiązaniem wartym rozważenia byłoby również wprowadzenie systemu ubezpieczeń od ponoszenia kosztów deportacji czy kosztów wyjazdu cudzoziemca. Składka na fundusz, z którego opłacane byłyby koszty wydaleń lub wyjazdu byłaby opłacana przez pracodawców zatrudniających cudzoziemców (w poszczególnych przypadkach w sytuacji braku problemów z danym pracodawcą składka mogłaby być zwracana).

W wariantcie trzecim, zastosowano uproszczoną procedurę uzyskiwania zezwolenia na pracę lub jednolitego pozwolenia na pracę i pobyt, co oznaczałoby ograniczenie procedur biurowatycznych i zadań angażowanych instytucji. W praktyce podział



zadań zostałyby w sposób równomierny podzielony pomiędzy ministra właściwego ds. pracy i ministra właściwego ds. administracji.

W związku z tym, iż wariant ten jest skierowany przede wszystkim do pracowników zainteresowanych zatrudnieniem powyżej 12 miesięcy konieczne byłoby jego uzupełnienie o system wydawania zezwoleń na zatrudnianie pracowników okresowych. W tych przypadkach wydanie wizy w celu wykonywania zatrudnienia lub jednolitego pozwolenia na pracę i pobyt powinno być analogiczne jak w obecnie funkcjonującym w Polsce systemie oświadczeń o chęci powierzenia zatrudnienia cudzoziemcowi przy rozszerzeniu tej możliwości na obywateli wszystkich państw trzecich. System oświadczeń musiałby być jednak uszczelniony oraz monitorowany w celu wyeliminowania jego nadużywania. Oferta pracy dla pracowników okresowych mogłaby być na pełny etat lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Pomimo bardzo liberalnych zasad napływu cudzoziemców na rynek pracy wskazane byłoby jednak wprowadzenie specjalnego systemu pozyskiwania pracowników wysokokwalifikowanych. W przypadku uznania danego cudzoziemca za pracownika wysokokwalifikowanego miałby on prawo do poszukiwania pracy, jej podjęcia oraz pobytu w Polsce przez 6 miesięcy od momentu wjazdu do Polski, o ile dokonałby samodzielnego zgłoszenia do ubezpieczenia zdrowotnego. Oznacza to, iż w tym przypadku nie musiałby posiadać oferty pracy od polskiego pracodawcy.

Powyższe trzy propozycje wariantów polityki imigracyjnej prowadzonej w kontekście zapotrzebowania rynku pracy miałyby charakter modelowy, co oznacza, iż możliwe byłoby przenikanie się pomiędzy poszczególnymi wariantami zaproponowanych w raporcie szczegółowych instrumentów. Głównym założeniem przy dokonywaniu wyboru konkretnego modelu powinna być ocena obecnej i przyszłej sytuacji na polskim rynku pracy oraz wybór celów jakimi miałyby sprzyjać polityka imigracyjna. prowadzona w kontekście polityki rynku pracy. Zgodnie z założeniami projektu badawczego powyższe trzy warianty polityki imigracyjnej byłyby podstawą debaty społecznej, a zwłaszcza dyskusji prowadzonej z ekspertami, partnerami społecznymi oraz innymi



przedstawicielami opinii publicznej. Zaowocowało to opracowaniem modelu optymalnego.

Debata społeczna na temat modeli polskiej polityki imigracyjnej

Pomiędzy 15 marca a 15 lipca 2010 roku odbyła się debata publiczna na temat propozycji trzech modeli funkcjonowania polskiej polityki imigracyjnej.

Głównym celem debaty było poddanie pod dyskusję wszystkich trzech propozycji, bez preferencji dla którejś z nich. W celu zainicjowania dyskusji została przygotowana prezentacja multimedialna zawierająca podstawowe wnioski z wcześniejszych badań oraz pokazująca główne rozwiązania w zakresie polityki imigracyjnej we wszystkich trzech propozycjach, a także główne dylematy do rozstrzygnięcia.

Celem dyskusji było również uzyskanie opinii od jak największej grupy interesariuszy na temat przedstawionych propozycji oraz informacji na temat ich preferencji co do poszczególnych propozycji. Uzyskanie takich informacji miało pozwolić na wyeliminowanie ewentualnych błędów czy niejasności, uzupełnienie propozycji o dodatkowe aspekty oraz podjęcie próby uzyskania konsensusu społecznego co do modelu docelowego. Ponadto w celu zwiększenia zakresu debaty, przygotowano tekst będący skrótem z raportu zawierającego trzy propozycje modeli funkcjonowania polskiej polityki imigracyjnej. Po uzyskaniu pozytywnej recenzji został on opublikowany w miesięczniku „Polityka Społeczna”. Pozwoliło to na uzyskanie dodatkowych opinii od osób, które nie mogły wziąć udział w spotkaniach.

W czasie dwóch seminariów oraz jednej ogólnopolskiej konferencji naukowej głos zabrało ok. 40 osób reprezentujących bardzo różne środowiska. Za szczególnie aktywnych należy uznać przedstawicieli partnerów społecznych, którzy wzięli udział zarówno w czasie posiedzenia Naczelnej Rady Zatrudnienia jak i konferencji naukowej. Ponadto w czasie seminarium w MSWiA uzyskano wiele istotnych informacji co do praktycznego umocowania modelu docelowego jak również na temat prowadzonych prac nad przyszłą strategią polskiej polityki imigracyjnej. Pozwoliło to



wpisać propozycję modelu docelowego w aktualny stan dyskusji co do przyszłości polskiej polityki imigracyjnej. Do najistotniejszych wniosków z debaty należy zaliczyć:

1. Generalnie odrzucono wariant pierwszy (polityka imigracyjna ograniczonego napływu cudzoziemców) jako zbyt rygorystyczny. Podkreślano, iż byłby to regres w stosunku do dzisiaj realizowanej polityki. Należy podkreślić, iż co do odrzucenia wariantu pierwszego zgodni byli zarówno przedstawiciele związków zawodowych jak i organizacji pracodawców.
2. W debacie główny akcent kładziono na rozwiązania zaproponowane w wariacie drugim (polityka imigracyjna prymatu rynku pracy) oraz trzecim (aktywnej polityki imigracyjnej). Oznacza to, iż modelu docelowego należy poszukiwać pomiędzy tymi dwoma rozwiązaniami. W czasie debaty nie udało się uzyskać jednoznacznego wsparcia, dla któregoś z modeli. Jednocześnie jednak podkreślono, iż oba warianty są bardzo realistyczne i biorą pod uwagę wyzwania stojące przed Polską w kontekście obecnych i przyszłych procesów migracyjnych.
3. Propozycja modelu docelowego powinna zostać umieszczona na szerszym tle procesów, które będą miały wpływ na napływ cudzoziemców do Polski. Chodzi tu w szczególności o kwestie demograficzne oraz spodziewane w przyszłości zmiany na polskim rynku pracy.
4. Partnerzy społeczni stwierdzali, iż model docelowy z jednej strony musi brać pod uwagę bezpieczeństwo zatrudnienia obywateli polskich (związki zawodowe), z drugiej jednak być bardzo elastyczny i przejrzysty (organizacje pracodawców). Jako bardzo pozytywne podkreślono przyjęcie zasady komplementarności w zakresie zatrudnienia cudzoziemców oraz zliberalizowanie przepisów przy jednoczesnym zapewnieniu efektywnego monitoringu zatrudniania cudzoziemców, w celu zapewnienia ochrony przed ich wykorzystywaniem.
5. Szeroko dyskutowana była kwestia tzw. „przywiązania pracownika do pracodawcy”. Oznacza to, iż cudzoziemiec otrzymuje zezwolenia na pracę i



pobyt w Polsce tylko w sytuacji otrzymania konkretnej oferty pracy. Przy zwolnieniu z pracy, oba zezwolenia wygasają i cudzoziemiec musi opuścić Polskę. Może to powodować wykorzystywanie pracowników cudzoziemców, którzy z obawy przed utratą możliwości pracy i pobytu w Polsce będą akceptować gorsze warunki zatrudnienia. Kwestia ta powinna znaleźć swoje odzwierciedlenie w modelu docelowym.

6. Pomimo, iż przedstawione trzy propozycje nie odnosiły się do polityki integracyjnej, to kwestia ta była kilkakrotnie podnoszona w czasie debaty. Zakres przyszłej polityki integracyjnej będzie wymagał jednak najpierw rozstrzygnięcia co do modelu docelowego polityki imigracyjnej. W raporcie końcowym umieszczony zostanie opis głównych zasad, na których powinien być oparty system integracji cudzoziemców w Polsce w ramach proponowanego modelu polityki imigracyjnej.
7. W czasie dyskusji uzyskano konsensus co do konieczności stosowania w polityce imigracyjnej instrumentów monitorujących praktyczną jej realizację. Docelowy system monitorujący powinien pozwalać na dostosowywanie instrumentów polityki imigracyjnej do aktualnej sytuacji na rynku pracy. Jednocześnie jednak system monitoringu (komponent prognostyczny) powinien uwzględniać perspektywę średnio i długoterminową, tak aby pod wpływem bieżącej sytuacji (np. okresowego pogorszenia sytuacji na rynku pracy) nie zmieniać instrumentów mających za zadanie pozyskiwanie pracowników, na których zapotrzebowanie zwiększy się w przyszłości. Szczególnie chodzi tu o przedstawicieli zawodów, których napływ wymaga długookresowego stosowania systemu zachęt (budowanie klimatu do ich zatrudnienia). W tym kontekście jako bardzo dobra i potrzebna została uznana propozycja szerszego uwzględniania roli ZUS w monitorowaniu imigracji zarobkowej. Zwracano jednak uwagę na możliwość wystąpienia różnego rodzaju problemów administracyjnych oraz biurokratycznych. W kontekście systemu monitorowania pojawił się również postulat integracji różnych rejestrów zawierających dane o cudzoziemcach przebywających w Polsce w jedną zintegrowaną bazę danych.



8. Podkreślono wagę utrzymania stosowania instrumentów sprawdzających komplementarność zatrudnienia przed wydaniem zezwolenia na pracę (lub też w przyszłości jednolitego zezwolenia na pracę i pobyt). Wskazywano najczęściej na test rynku pracy. Opowiadano się jednak za jego modyfikacją w kierunku wyłączenia niektórych typów imigrantów zarobkowych z konieczności poddawania się tej procedurze. Ponadto analiza potencjalnych bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia, którzy mogliby podjąć pracę oferowaną cudzoziemcowi powinna być szersza niż tylko w ramach jednego powiatowego urzędu pracy.
9. We wszystkich propozycjach pominięto rolę Urzędu ds. Cudzoziemców. W modelu docelowym instytucja ta zostanie uwzględniona w schemacie instytucjonalnym. Zostanie również przygotowana propozycja jego wpisania w ramach procedury wydawania jednolitego zezwolenia na pracę i pobyt (w wariantcie po wejściu w życie dyrektywy Rady UE i PE) .
10. Ze względu na spodziewany wzrost napływu cudzoziemców oraz związanych z tym wyzwań konieczne będzie wzmocnienie roli Państwowej Inspekcji Pracy oraz Straży Granicznej. Obie instytucje powinny ze sobą ściśle współpracować w celu przeciwdziałania nielegalnemu zatrudnianiu cudzoziemców oraz ich wykorzystywaniu przez pracodawców.
11. System punktowy zaproponowany w wariantcie drugim nie został uznany jako kluczowy dla polityki imigracyjnej. Jednocześnie jednak stwierdzono, iż może zostać wykorzystany dla rekrutacji pracowników wysokokwalifikowanych (bez testu rynku pracy).
12. Jedną z najczęściej podnoszonych kwestii było stworzenie systemu prognozowania realnego popytu na pracę cudzoziemców w perspektywie krótko i średniookresowej. Zgodzono się, iż w tym zakresie zwiększona powinna być rola Naczelnej Rady Zatrudnienia. Bez takiego systemu niezmiernie trudno będzie prowadzić realną politykę imigracyjną odpowiadającą na potrzeby rynku pracy.



Na podstawie wyników debaty społecznej postanowiono przyjąć następujące rekomendacje do dalszych prac:

1. Model docelowy będzie uwzględniał propozycje zawarte w wariantach drugim i trzecim. Kwestia prymatu rynku pracy zostanie utrzymana. Jednocześnie system punktowy zostanie zmodyfikowany w kierunku potraktowania go jako programu pilotażowego skierowanego do pracowników wysokokwalifikowanych lub posiadających umiejętności, na które istnieje duże zapotrzebowanie na polskim rynku pracy. Po uzyskaniu odpowiedniej liczby punktów cudzoziemiec uzyskiwałby prawo do poszukiwania i podejmowania pracy w Polsce. Tym samym w ramach programu pilotażowego dokonano by odejścia od zasady przyporządkowania cudzoziemca do konkretnego pracodawcy.
2. W modelu docelowym znajdzie się również propozycja instrumentu skierowanego do pracowników, którzy utracili zatrudnienie z winy pracodawcy (stwierdzenie nieuczciwości pracodawcy w postaci np. niewypłacania należnego wynagrodzenia czy też bankructwa). Pracownicy tacy otrzymywaliby prawo do poszukiwania zatrudnienia na terytorium Polski przez określony czas np. jednego miesiąca. W tym czasie mieliby oni dostęp do pośrednictwa pracy oferowanego przez publiczne służby zatrudnienia.
3. Zostaną zaproponowane metody weryfikacji uznawania pracownika za wysokokwalifikowanego lub posiadającego umiejętności pożądane na polskim rynku pracy. W przypadku pracowników naukowych rozwiązaniem może być fakt zatrudnienia na uczelni wymienionej od pozycji 1 do 300 listy szanghajskiej.
4. Podstawowym instrumentem uzyskiwania przez cudzoziemców zezwoleń na pracę będzie oferta pracy, na którą nie uda się znaleźć pracownika polskiego lub obywatela innego państwa EOG lub Szwajcarii. Oznacza to pozostawienie testu rynku pracy. W ramach modelu docelowego zostanie jednak zaproponowana jego modyfikacja. Test rynku pracy będzie nadal przeprowadzany przez powiatowe urzędy pracy.



5. W ramach systemu specjalnego kierowanego do pracowników okresowych zostanie pozostawiony system oświadczeń o zamiarze powierzenia cudzoziemcowi zatrudnienia. Jednocześnie jednak zaproponowany zostanie sposób jego uszczelnienia, tak aby nie był on wykorzystywany w innych celach niż zatrudnienie okresowe cudzoziemca.
6. W stosunku do propozycji zawartej we wszystkich trzech wariantach zostanie zwiększona rola bazy danych ZUS w zakresie monitorowania zatrudniania cudzoziemców w Polsce.
7. Zasadniczo zostanie utrzymany podział zadań w zakresie prowadzenia polityki migracyjnej pomiędzy MSWiA oraz MPiPS ze wzrostem roli Naczelnej Rady Zatrudnienia.
8. Model docelowy zostanie wpisany w szersze tło odnoszące się do zmian demograficznych jak również zachodzących na rynku pracy.
9. Pomimo tego, że polityka integracyjna nie była tematem usługi badawczej, to ze względu na podnoszenie tej kwestii w czasie debaty, w raporcie końcowym znajdują się propozycje podstawowych założeń dla polityki integracyjnej, które powinny być zachowane przy rekomendowanym modelu polityki migracyjnej.
10. W modelu docelowym zostanie uwzględniona rola Urzędu ds. Cudzoziemców jako organu wpisującego się w procedurę zgodną z propozycjami zawartymi w dyrektywie, która zobowiąże w przyszłości państwa członkowskie do wydawania jednolitego zezwolenia na pracę i pobyt.

Debata publiczna na temat trzech propozycji modeli funkcjonowania polskiej polityki imigracyjnej pokazała, iż problematyka migracji budzi kontrowersje zarówno wśród partnerów społecznych jak i innych interesariuszy. Jednocześnie jednak należy stwierdzić, iż nikt nie prezentował stanowisk skrajnych bądź to przeciwko jakiegokolwiek imigracji lub też za pełnym otwarciem. Pozwoliło to podjąć próbę zaproponowania modelu docelowego, który jak sądzimy może spotkać się z przyjaznym odbiorem i nie stanie się polem konfliktu.



Optymalny model polskiej polityki imigracyjnej w kontekście obecnych i przyszłych potrzeb rynku pracy.

Na podstawie całości prac badawczych zaproponowano optymalny dla Polski model polityki imigracyjnej, która powinna być realizowana w kontekście obecnych i przyszłych potrzeb rynku pracy.

Określenie optymalny model polityki imigracyjnej oznacza propozycję rozwiązań instytucjonalnych oraz różne tryby uzyskiwania pozwolenia na zatrudnienie oraz pobyt dla cudzoziemców z państw trzecich (czyli nie będących obywatelami państw członkowskich UE, pozostałych EOG oraz Szwajcarii) wypracowane na podstawie wyników badań empirycznych, analizy literatury przedmiotu oraz debaty społecznej jaka odbyła się na ten temat. Przy jego konstruowaniu dokonywano wyborów ze względu na uzyskanie maksymalizacji korzyści dla polskiego rynku pracy wynikającej z prowadzenia elastycznej polityki imigracyjnej. Takie podejście oznaczało również proponowanie rozwiązań, które pozwoliłyby unikać napięć jakie mogłyby być spowodowane napływem na polski rynek pracy zdecydowanie większej niż obecnie liczby cudzoziemców. Choć sytuacja taka wydaje się obecnie mało prawdopodobna, to jednak w modelu optymalnym zaproponowano instrumenty pozwalające ograniczyć napływ do Polski cudzoziemców. Jednocześnie jednak stworzono możliwość prowadzenia aktywnej polityki werbunkowej, pozwalającej na uzupełnianie strukturalnych niedoborów na polskim rynku pracy przez napływ cudzoziemców.

Celem polityki imigracyjnej w modelu optymalnym jest elastyczne uzupełnianie pojawiających się w Polsce niedoborów na rynku pracy zarówno z punktu widzenia potrzeb sezonowych jak i długookresowych oraz zapobieganie napływowi cudzoziemców, którzy mogliby stanowić alternatywę dla zatrudniania obywateli polskich lub innych państw członkowskich UE/EOG oraz Szwajcarii. Z jednej strony realizacja polityki imigracyjnej nie powinna wpływać na bezpieczeństwo utrzymywania zatrudnienia przez obywateli polskich, z drugiej jednak powinna umożliwiać szybkie zatrudnienie cudzoziemców na tych miejscach pracy, gdzie nie



udaje się pozyskać pracowników krajowych. Dlatego też przyjęto założenie, iż podstawą polityki imigracyjnej jest komplementarność zatrudnienia cudzoziemców na polskim rynku pracy.

Na podstawie wyników badań empirycznych oraz analizy rozwiązań stosowanych w różnych państwach, w propozycji modelu optymalnego przyjęto rozwiązanie polegające na stworzeniu modelu ogólnego skierowanego do cudzoziemców chcących podjąć zatrudnienie w Polsce oraz dwóch ścieżek specjalnych, o uproszczonych procedurach, z których mogliby korzystać pracownicy okresowi oraz uznani za wysokokwalifikowanych.

W podstawowej ścieżce uzyskanie zezwolenia na pracę i pobyt, a w przyszłości prawdopodobnie zezwolenia jednolitego, byłoby uzależnione od otrzymania przez cudzoziemca oferty pracy od polskiego pracodawcy. O możliwości powierzenia zatrudnienia obywatelowi państwa trzeciego decydowałby jednoetapowy test rynku pracy, przeprowadzany tak jak obecnie, przez powiatowe urzędy pracy. Przeprowadzenie testu rynku pracy miałoby zapewnić komplementarność zatrudnienia cudzoziemców w stosunku do pracowników polskich oraz obywateli z innych państw członkowskich EOG i Szwajcarii. W szczegółowej propozycji przyjęto, iż możliwe byłoby sprawdzanie (przeprowadzane fakultatywnie przez powiatowe urzędy pracy) czy wynagrodzenie proponowane cudzoziemcowi nie odbiega od standardów obowiązujących w określonej branży na danym lokalnym rynku pracy. Każda oferta pracy trafiałaby w pierwszej kolejności do Centralnej Bazy Ofert Pracy, będącej elementem „Zielonej Linii”, czyli kompleksowego projektu informacyjnego skierowanego do bezrobotnych oraz poszukujących pracy. Dopiero po stwierdzeniu braku zainteresowania podjęciem zatrudnienia przez obywatela polskiego lub też obywatela innego państwa członkowskiego EOG lub Szwajcarii możliwe byłoby zatrudnienie cudzoziemca z państwa trzeciego.

W czasie debaty społecznej podnoszony był wątek tzw. „uzależniania” pracownika od pracodawcy. Obecnie utrata zatrudnienia u pracodawcy, który skierował do



cudzoziemca ofertę pracy skutkuje w praktyce wygaśnięciem zezwolenia na pracę i pobyt, co oznacza konieczność opuszczenia Polski. W nowym modelu wygaśnięcie zezwolenia na pracę i pobyt powinno być uzależnione tylko od rozwiązania stosunku pracy z winy pracownika lub upływu okresu na jaki umowa została zawarta. W innych przypadkach (np. zwolnień z przyczyn leżących po stronie pracodawcy lub stwierdzenia wykorzystywania pracowników) obywatel państwa trzeciego otrzymywałby prawo do pozostania w Polsce przez okres do 90 dni w czasie których mógłby poszukiwać innej pracy, nie dłużej jednak niż do dnia, w którym wygasłoby prawo do pracy i pobytu. Mógłby on korzystać z systemu publicznego pośrednictwa pracy oraz przez okres poszukiwania zatrudnienia czyli 90 dni otrzymywać zasiłek dla bezrobotnych, o ile spełniłby kryteria zawarte w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Jednocześnie nie miałby prawa do transferów z systemu pomocy społecznej. W odróżnieniu od obywateli polskich oraz innych państw członkowskich Unii Europejskiej, EOG i Szwajcarii, którzy będąc zarejestrowanymi w powiatowym urzędzie pracy mają prawo do bezpłatnego korzystania z systemu ochrony zdrowia, cudzoziemiec byłby również zobligowany do wykupienia ubezpieczenia zdrowotnego.

Uzyskanie zezwolenia na zatrudnienie i pobyt w procedurze skierowanej do pracowników okresowych powinno być wydawane na okres nie dłuższy niż sześć miesięcy w ciągu roku. Specjalna ścieżka dla pracowników okresowych powinna bazować na obecnie stosowanych rozwiązaniach zawartych w systemie oświadczeń o zamiarze powierzenia cudzoziemcowi zatrudnienia, który jest kierowany do obywateli Ukrainy, Rosji, Białorusi, Gruzji i Mołdawii. Obywatele innych państw, którzy chcieliby wykonywać zatrudnienie okresowe powinni korzystać z systemu ogólnego.

System oświadczeń o zamiarze powierzenia zatrudnienia cudzoziemcowi jest dobrze oceniany zarówno przez pracodawców jak i pracowników okresowych. Zdaniem pracodawców gwarantuje on odpowiednią elastyczność w zakresie zatrudniania cudzoziemców do prac sezonowych. Natomiast zdaniem pracowników okresowych po wejściu w życie systemu oświadczeń, poprawiło się ich bezpieczeństwo oraz warunki



pracy. Praktyka pokazuje również, iż w pewnym zakresie ograniczone zostało zjawisko zatrudniania cudzoziemców w szarej strefie. Jednocześnie jednak obecny system oświadczeń o zamiarze powierzenia cudzoziemcowi zatrudnienia zawiera luki, które umożliwiają jego wykorzystywanie do innych celów, nie związanych z zatrudnieniem. Ponadto dochodzi do handlu oświadczeniami oraz niezawierania z cudzoziemcami pisemnych umów o pracę. W ramach propozycji modelu optymalnego zaproponowano sposoby jego uszczelnienia. Można tu zastosować rozwiązanie polegające na nałożeniu na pracodawców następujących obowiązków:

- wyrażenia zamiaru i możliwości powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi,
- potwierdzenia braku zaległych zobowiązań podatkowych i z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne,
- złożenia deklaracji braku możliwości zaspokojenia swoich potrzeb kadrowych w oparciu o lokalny rynek pracy,
- potwierdzenia zapoznania się z pouczeniem dotyczącym powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi,
- składania uzasadnienia konieczności zatrudnienia danej liczby cudzoziemców na konkretnych stanowiskach.

W przyszłości można również rozważyć wprowadzenie obowiązku poinformowania przez pracodawcę powiatowego urzędu pracy, w którym złożył oświadczenie o przyjeździe danego cudzoziemca i rozpoczęciu przez niego zatrudnienia. Analogiczny obowiązek informacyjny mógłby zostać nałożony odnośnie wyjazdu danego cudzoziemca.

Przy wprowadzaniu dodatkowych obowiązków należy jednak uważać, aby nie pogorszyć sytuacji cudzoziemskich pracowników okresowych i doprowadzić do sytuacji znanej z przeszłości, kiedy zdecydowana większość zatrudnienia cudzoziemców przy pracach sezonowych była nielegalna.



Oprócz ścieżki skierowanej do pracowników okresowych, w modelu optymalnym, przewidziano również specjalne uregulowania skierowane do pracowników wysokokwalifikowanych. O uznaniu danego pracownika za wysokokwalifikowanego nie musi decydować posiadanie przez niego wyższego wykształcenia, ale także fakt posiadania praktycznych umiejętności lub kwalifikacji szczególnie pożądaných na rynku pracy zarówno w perspektywie krótko jak i średniookresowej. Tak więc w optymalnym modelu polityki imigracyjnej definicja pracownika wysokokwalifikowanego powinna być szersza, niż to przewiduje dyrektywa wprowadzająca tzw. „błękitną kartę”.⁷ Oznaczałoby to wprowadzenie w zakresie pozyskiwania pracowników wysokokwalifikowanych dwóch procedur. Jedną będącą implementacją w Polsce rozwiązań zawartych w dyrektywie o „błękitnej karcie” oraz „narodowej” stanowiącą krajowe rozwiązania skierowane do pracowników, którzy będą uznawani za wysokokwalifikowanych.

W przypadku ścieżki „narodowej” skierowanej do pracowników wysokokwalifikowanych przygotowano propozycję instrumentu pilotażowego opartego na, znanym z wielu państw imigracyjnych, systemie punktowym. Mogliby z niego korzystać cudzoziemcy, którzy byliby absolwentami polskich uczelni oraz najlepszych światowych uczelni, posiadacze „błękitnej karty” wydanej w innych państwach członkowskich Unii Europejskiej oraz osoby, które otrzymałyby ofertę pracy w branżach, gdzie występowałby strukturalny niedobór pracowników. Istotnym kryterium zwiększającym szanse na możliwość skorzystania z tej uproszczonej ścieżki byłoby również wykazanie się znajomością języka polskiego.

W celu stworzenia dodatkowych preferencji dla pracowników uznanych za wysokokwalifikowanych wskazane byłoby wprowadzenie uproszczonej procedury dotyczącej łączenia rodzin. Kategoria ta powinna mieć prawo do wystąpienia o zgodę na „sprowadzenie” członków najbliższej rodziny już po 12 miesiącach nieprzerwanego

⁷ Dyrektywa Rady 2009/50/WE z dnia 25 maja 2009 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu podjęcia pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji.



zatrudnienia na terytorium Polski. Pracownicy wysokokwalifikowani musieliby jednak spełnić analogiczne wymagania jakie zostały określone w dyrektywie UE dotyczącej łączenia rodzin.

Analiza wszystkich dostępnych baz danych oraz innych rejestrów zawierających dane o imigrantach przyjeżdżających i przebywających w Polsce wykazała, iż nie istnieje w naszym kraju całościowy i efektywny system zbierania danych statystycznych odnoszących się do procesów migracyjnych. Dane mają charakter cząstkowy i rozproszony co w praktyce uniemożliwia podejmowanie decyzji odnośnie polskiej polityki imigracyjnej, szczególnie w jej części dotyczącej napływu obcokrajowców na rynek pracy. W czasie debaty społecznej został przyjęty z aprobatą pomysł wykorzystania do monitorowania procesu zatrudniania cudzoziemców w Polsce bazy danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Z przeprowadzonych ekspertyz wynika, iż ZUS jest w stanie, po niewielkich modyfikacjach, generować informacje na temat zatrudnienia cudzoziemców na podstawie składanych przez pracodawców formularzy ZUS ZUA. Zawierają one m.in. informację o obywatelstwie osoby zgłaszanej do ubezpieczenia. Również na podstawie zgłoszonej przez pracodawcę podstawy wymiaru składki możliwe byłoby generowanie informacji na temat wysokości wynagrodzeń jakie są wypłacane cudzoziemcom. Informacje te nie byłyby jednak pełne, głównie ze względu na możliwość wypłacania części wynagrodzeń, które nie muszą być zgłaszane do ubezpieczenia społecznego, ale jednocześnie informacja taka stanowiłaby istotne źródło wiedzy o warunkach pracy cudzoziemców.

Jednocześnie ZUS nie powinien być obarczany dodatkowymi obowiązkami i nie powinien mieć powierzanej jakiegokolwiek funkcji kontrolnej. Zgłoszenie przez pracodawcę do ubezpieczenia cudzoziemca powinno być traktowane jako zakończenie procedury uzyskiwania legalności pobytu i zatrudnienia. ZUS powinien jedynie umożliwiać korzystanie z informacji zawartych w bazie danych instytucjom kontrolującym legalność pobytu i zatrudnienia cudzoziemców (Straż Graniczna oraz Państwowa Inspekcja Pracy) i współpracować z nimi w celu eliminowania przypadków zatrudniania cudzoziemców w szarej strefie. Można tu wyobrazić sobie



dwie sytuacje. W pierwszym przypadku ZUS udostępniłby informacje instytucjom kontrolnym na podstawie konkretnego zapytania. W drugim przypadku Straż Graniczna oraz Państwowa Inspekcja Pracy uzyskałyby dostęp do bazy danych ZUS. W celu praktycznego sprawdzenia przydatności danych znajdujących się w zasobach ZUS, w początkowym okresie, wskazane byłoby zastosowanie wariantu pierwszego. Identyfikacja cudzoziemca możliwa jest na podstawie numeru REGON pracodawcy, który wystąpił o zezwolenie na pracę lub jednolite zezwolenie na pracę i pobyt dla danego cudzoziemca lub też na podstawie NIP osoby fizycznej. Jednocześnie baza danych ZUS powinna zostać tak zmodernizowana, aby była w stanie generować raporty o skali oraz warunkach zatrudniania cudzoziemców w Polsce.

Wykorzystanie bazy danych ZUS pozwoliłoby również uzyskać dokładniejsze niż obecnie dane dot. zatrudnienia nielegalnego cudzoziemców. Ocena skali tego zjawiska mogłaby zostać dokonana na podstawie zestawienia zawierającego wydane wizy z pozwoleniem na pracę oraz rejestracje w bazie danych ZUS.

Baza danych ZUS mogłaby również być wykorzystywana przez Straż Graniczną jako źródło informacji o fakcie zatrudnienia danego cudzoziemca w przypadku standardowych kontroli legalności pobytu cudzoziemców.

W raporcie podsumowującym zaproponowano również podstawowe rekomendacje dotyczące polityki integracyjnej.

Broszura podsumowująca projekt

Polityka imigracyjna jest tematem, który budzi ożywioną debatę społeczną. Co prawda jest ona o wiele mniej emocjonalna jak dzieje się to w przypadku państw imigracyjnych, takich jak Holandia czy Francja, to jednak napływ imigrantów jest coraz częstszym tematem dyskusji.

Przedstawieniu problematyki imigracji oraz polityki migracyjnej służy broszura, która została przygotowana w ramach projektu badawczego. Podsumowuje ona jego wyniki



oraz zawiera rekomendacje dotyczące optymalnego dla polski modelu polityki imigracyjnej. Zawiera ona również podstawowe informacje statystyczne na temat imigracji do Polski oraz główne rekomendacje dotyczące polityki integracyjnej. W zamyśle autorów ma ona poszerzać podstawową wiedzę na temat procesów imigracyjnych oraz dostarczać tematów do dyskusji.



VI. Zestawienie wniosków i rekomendacje

Zgodnie z umową w raporcie końcowym zebrano najważniejsze wnioski jakie zostały sformułowane na poszczególnych etapach prac oraz zaproponowano odpowiadające im rekomendacje.

1. Analiza literatury przedmiotu

Wniosek

Na podstawie wtórnej analizy polskiej i obcojęzycznej literatury przedmiotu zauważono znaczącą dysproporcję w zakresie poruszanej problematyki. W polskiej literaturze przedmiotu w o wiele mniejszym zakresie poruszane są kwestie związane z polityką integracyjną oraz zarządzaniem migracjami. Polska literatura przedmiotu koncentruje się głównie na opisie zjawiska emigracji oraz w ostatnich dwóch latach analizie procesów imigracji do Polski. W literaturze angielsko i niemieckojęzycznej publikacji na temat polityki integracyjnej oraz zarządzania migracjami jest o wiele więcej.

Rekomendacja

Wskazane jest przekazanie do instytucji finansujących badania naukowe rekomendacji w zakresie pobudzenia prac badawczych w zakresie polityki integracyjnej oraz zarządzania migracjami pracowniczymi. Pozwoliłoby to w najbliższej przyszłości wypełnić lukę w dorobku polskiej literatury poświęconej procesom migracyjnym.

2. Przeprowadzenie badań i analiz dotyczących: skali, struktury procesów imigracji do Polski (w latach 2002-2008) i rzeczywistego stanu zatrudnienia pracowników tymczasowych oraz prognoz zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje w kilkunastoletniej perspektywie.

Wniosek

Poziom legalnego zatrudnienia cudzoziemców w Polsce jest nadal niewielki ale od kilku lat rośnie i ta tendencja będzie w przyszłości kontynuowana. Obecnie praca



obcokrajowców ma duże znaczenie w sektorach, które charakteryzuje duża pracochłonność uzależniona sezonowo.

Rekomendacja

Należy opracować i wprowadzić w życie optymalny model polityki imigracyjnej, który będzie odpowiadał na zmieniające się potrzeby polskiego rynku pracy. Pozwoli to kształtować imigrację zgodnie ze zmieniającymi się potrzebami rynku pracy oraz przeciwdziałać negatywnym skutkom społecznym spodziewanego wzrostu zatrudnienia cudzoziemców w Polsce.

Wniosek

Dane statystyczne dotyczące imigracji są niekompletne, niespójne, wzajemnie nieporównywalne oraz trudno dostępne co utrudnia systematyczną obserwację i ocenę tego zjawiska. Brak jest wiarygodnej wiedzy o skali i strukturze zatrudnienia obcokrajowców w Polsce, nie ma również informacji o ich cechach społeczno-zawodowych oraz mobilności przestrzennej. W konsekwencji trudno jest podejmować decyzje w dziedzinie polityki imigracyjnej.

Rekomendacja

Potrzebne jest zaprojektowanie i wprowadzenie w życie bazy danych, która umożliwiłaby zbieranie i identyfikowanie informacji dotyczących cudzoziemców oraz monitorowanie ich pobytu w Polsce. W projekcie zaproponowano dwa warianty działań: modyfikację i usprawnienie już istniejących elementów systemu, która pozwoliłaby na wzbogacenie zbioru danych oraz koordynację danych pochodzących z różnych instytucji lub też utworzenie Krajowego Rejestru Cudzoziemców, który zawierałby obszerny katalog informacji o cechach społeczno - zawodowych imigrantów, podstawach ich pobytu w Polsce i aktywności na rynku pracy.

Wniosek

Duża część obcokrajowców (trudna do oszacowania) pracuje obecnie w Polsce nielegalnie. Wprowadzenie specjalnego, uproszczonego trybu oświadczeń dla pracowników okresowych sprawiło, że zdecydowanie zmniejszyła się skala ich nielegalnego zatrudniania.



Rekomendacja

Uproszczenie procedur dotyczących pozwolenia na pobyt i pracę przy jednoczesnym efektywnym monitorowaniu pobytu cudzoziemców i skutecznej kontroli legalności ich zatrudnienia spowodowałoby ograniczenie szarej strefy.

Wniosek

Prognozy dotyczące zmian demograficznych oraz podstawowych wskaźników makroekonomicznych uzasadniają przekonanie, że w nadchodzących latach w Polsce będzie rósł popyt na pracowników cudzoziemskich. Uzyskane w badaniach wyniki projekcji zapotrzebowania na cudzoziemską siłę roboczą pokazały, że w roku 2020 zatrudnienie pracowników cudzoziemskich w Polsce będzie większe o 30-80% (w zależności od przyjętego scenariusza) niż w roku 2008. Prognozy sektorowe pokazują, że zatrudnienie to będzie się koncentrować w sektorze rolnym i budownictwie ale jednocześnie będzie systematycznie rosło w usługach. Równocześnie zmieni się struktura zawodowa obcokrajowców pracujących w Polsce - spadnie względny udział nisko wykwalifikowanych robotników natomiast wzrośnie odsetek zatrudnionych na stanowiskach niskiego i średniego szczebla w usługach.

Rekomendacja

Model polityki imigracyjnej powinien pozwalać na szybkie reagowanie na zmieniający się popyt na pracowników sezonowych ale także uwzględniać potrzebę zaspokojenia rosnącego zapotrzebowania na pracowników wykwalifikowanych.

3. Przeprowadzenie badań i analiz nt. przydatności, wdrażalności i możliwości implementacji w warunkach polskich systemu punktowego lub mieszanego dla pracowników wysoko wykwalifikowanych (specjalistów) spoza UE.

Wniosek

Systemy punktowe są stosowane zarówno w państwach o ugruntowanej pozycji w zakresie imigracji (Australia, Wielka Brytania) jak również w krajach transformujących się z typowo emigracyjnych w emigracyjno-imigracyjne (Czechy). Systemy te są stosowane zarówno w zakresie wszystkich typów migracji lub też w celu pozyskiwania pracowników wysokokwalifikowanych.



Rekomendacja

Polska jako kraj transformujący się z emigracyjno w emigracyjno-imigracyjny może skorzystać z doświadczeń państw stosujących systemy punktowe w polityce imigracyjnej. Na początkowym etapie instrument ten powinien być stosowany jako projekt pilotażowy skierowany do pracowników wysokokwalifikowanych. Po jego sprawdzeniu i stwierdzeniu jego przydatności mógłby stanowić podstawę dla całości polskiej polityki imigracyjnej.

Wniosek

Systemy punktowe pozwalają ograniczyć biurokrację i ułatwić cudzoziemcowi przyjazd do kraju zatrudnienia a w konsekwencji są czynnikiem motywującym do podejmowania decyzji o emigracji zarobkowej.

Rekomendacja

Wprowadzenie w Polsce systemu punktowego dla cudzoziemskich pracowników wykwalifikowanych poprawiłoby sytuację naszego kraju w międzynarodowej konkurencji o zdobycie tej kategorii pracowników.

Wniosek

System punktowy pozwala w znacznej mierze uniezależnić pracowników cudzoziemskich od ofert pracy konkretnych pracodawców.

Rekomendacja

Wprowadzenie systemu punktowego w Polsce pozwoliłoby ograniczyć skalę problemu przywiązania cudzoziemskich pracowników do konkretnych pracodawców co, jak pokazały nasze badania, prowadzi często do ich wykorzystywania.

Wniosek

W Polsce brak jest wiedzy na temat zasad funkcjonowania systemów punktowych co może stanowić poważną barierę świadomościową w społecznej akceptacji stosowania takiego instrumentu polityki imigracyjnej.

Rekomendacja



Należałoby upowszechnić w polskim społeczeństwie wiedzę dotyczącą zasad stosowania systemów punktowych oraz prowadzić szeroką akcję informacyjną w celu pokazania korzyści wynikających ze stosowania takiego instrumentu polityki imigracyjnej.

4. Przeprowadzenie badań wśród: zagranicznych studentów polskich uczelni; studentów szkół zagranicznych odbywających praktykę/staż w Polsce; pracowników delegowanych przez firmy zagraniczne; pracowników tymczasowych z państw sąsiadujących pod kątem ich zainteresowania polskim rynkiem pracy i/lub związków z polskim rynkiem pracy.

Wniosek

Badania empiryczne pokazały zróżnicowane powody przyjazdu cudzoziemców do Polski oraz ich różne plany dotyczące ewentualnego pozostania w naszym kraju. Stosunkowo niewielka jest grupa cudzoziemców potencjalnie skłonnych do osiedlenia się w Polsce. Ponadto duża część obcokrajowców nie ma przed przyjazdem wystarczających informacji o warunkach życia i zatrudnienia w Polsce. Ich wiedza i wyobrażenie o Polsce i Polakach opiera się często na stereotypach i wynika z uprzedzeń.

Rekomendacja

Potrzebna jest szeroka akcja informacyjna promująca Polskę w świecie. Upowszechnienie ogólnej wiedzy o sytuacji gospodarczej i społeczno politycznej, kulturze, tradycjach, zabytkach, przyrodzie, a także najnowszych osiągnięciach poprawiłoby wizerunek naszego kraju za granicą i stało się ważnym czynnikiem sprzyjającym podejmowaniu decyzji o wyborze Polski jako miejsca nauki lub zatrudnienia.

Wniosek

Spośród wszystkich badanych cudzoziemców grupą najbardziej skłoną do pozostania w Polsce są studenci cudzoziemscy z państw byłego ZSRR oraz niektórych krajów azjatyckich. Po spełnieniu kilku warunków mogliby być również zainteresowani pracownicy okresowi. Natomiast nie planują pozostania w Polsce stażyści i pracownicy delegowani.



Rekomendacja

Zdecydowanie grupą docelową polskiej polityki migracyjnej w zakresie rynku pracy powinni być cudzoziemcy zainteresowani podejmowaniem studiów w Polsce lub też już studiujący na polskich uczelniach. Również w przypadku pracowników okresowych uzupełniających niedobory na polskim rynku pracy konieczne jest podjęcie dodatkowych wysiłków legislacyjnych. Natomiast w przypadku stażystów oraz pracowników delegowanych nie ma potrzeby dokonywania zasadniczych zmian.

Wniosek

Badania wśród studentów pokazały, iż są oni potencjalnie zainteresowani pozostaniem w Polsce (oprócz studentów medycyny z krajów skandynawskich oraz dużej grupy Azjatów). Jednocześnie studenci, którzy planują pozostanie, okres nauki poświęcają również na zintegrowanie się z polskim społeczeństwem.

Rekomendacja

Grupą, która wymaga zdecydowanego poszerzenia działań zarówno promocyjnych, politycznych jak i legislacyjnych są cudzoziemcy zainteresowani podejmowaniem studiów w Polsce jak i już studiujący na polskich uczelniach. Wynika to z potencjalnie mniejszych problemów integracyjnych w polskim społeczeństwie.

Wniosek

Badania empiryczne pokazały, iż studenci cudzoziemcy stanowią bardzo zróżnicowaną grupę społeczną. Poszczególne grupy różnią się ze względu na cel przyjazdu do Polski, stopień podejmowania działań integracyjnych, aktywność na rynku pracy oraz chęć pozostania po zakończeniu studiów.

Rekomendacja

W celu wzrostu liczby studentów cudzoziemskich w Polsce oraz podejmowania przez nich decyzji o pozostaniu konieczne jest opracowanie spójnej strategii promującej studiowanie w naszym kraju, która uwzględni specyfikę kierunków na jakich studiują cudzoziemcy. Powinna ona zasadniczo obejmować dwa zestawy działań:

- Skierowane do cudzoziemców, którzy będą podejmowali w Polsce studia głównie z powodu zbyt małej liczby miejsc na uczelniach w kraju pochodzenia



lub też niższych cen w Polsce. Dotyczy to głównie studentów studiujących takie kierunki jak: medycyna, weterynaria, psychologia oraz ekonomia. W tym przypadku strategia powinna się ograniczać do promocji Polski jako kraju optymalnego do studiowania (cena/jakość), nie należy bowiem zakładać, iż cudzoziemcy ci zdecydują się na pozostanie w Polsce po zakończeniu studiów.

- Skierowane do cudzoziemców, którzy traktują studia w Polsce jako drogę do uzyskania kwalifikacji pozwalającym im pozostać na terytorium Unii Europejskiej lub też wyjechać do innych państw o wysokim poziomie rozwoju gospodarczego. W ich przypadku działania o charakterze promocyjnym powinny być uzupełnione o działania polityczne ukierunkowane na podejmowanie przez nich decyzji o pozostaniu w Polsce. Dobrym krokiem byłoby stworzenie w ramach uczelni przyjmujących znaczące grupy cudzoziemców specjalnych pełnomocników, których zadaniem byłoby zachęcanie studentów cudzoziemskich do pozostania w Polsce. W przypadku działań legislacyjnych dobrym krokiem było zniesienie dla cudzoziemskich absolwentów polskich uczelni wymogu uzyskiwania zezwolenia na podejmowanie zatrudnienia.

Kolejnym krokiem powinno być zasadnicze ułatwienie prawa uzyskiwania przez nich pobytu w Polsce, przykładowo poprzez zniesienie obowiązku posiadania odpowiednich środków na utrzymywanie się w Polsce w okresie pierwszych 12 miesięcy. Prawo pobytu w Polsce np. na 12 miesięcy powinno być wydawane automatycznie, natomiast jego przedłużenie w oparciu o zaświadczenie o podjęciu zatrudnienia.

Wniosek

Badania pokazały, że mamy do czynienia z niewielkim zakresem zatrudnienia cudzoziemskich studentów w czasie trwania nauki. Jednocześnie studenci nie mają wystarczającej wiedzy o możliwościach podejmowania takiego zatrudnienia.

Rekomendacja

Promocji wymaga możliwość podejmowania przez studentów cudzoziemskich zatrudnienia w czasie trwania nauki. Potrzebne jest dostarczenie studentom



cudzoziemskim niezbędnymi informacjami oraz udzielenie im pomocy w zakresie poradnictwa i pośrednictwa pracy. Zatrudnienie w czasie studiów jest dobrą drogą do zdobycia chociaż minimalnego doświadczenia zawodowego oraz nawiązania kontaktów z pracodawcami. Może to ułatwić znalezienie zatrudnienia po zakończeniu nauki.

Wniosek

Badania empiryczne przeprowadzone wśród stażystów i praktykantów pokazały, iż nie są oni zainteresowani pozostaniem w Polsce. Ich przyjazd związany jest głównie z krótkotrwałym pobytem w celu zdobycia doświadczenia w polskich oddziałach firm międzynarodowych.

Rekomendacja

W przypadku cudzoziemskich stażystów i praktykantów nie zachodzi konieczność zasadniczej zmiany przepisów czy też podejmowania działań politycznych. Jednym z możliwych działań wydaje się promowanie podejmowania staży w polskich przedsiębiorstwach dla cudzoziemskich absolwentów wyższych uczelni jako element poszerzenia związków z polskim rynkiem pracy. Przykładowo uczelnie wyższe powinny nawiązywać kontakty z pracodawcami w celu pozyskiwania ofert staży i praktyk dla swoich studentów lub absolwentów. Działanie to wpisująłoby się jednak raczej w strategię skierowaną do cudzoziemskich studentów niż obcokrajowców, którzy chcą jedynie odbyć krótki staż w Polsce.

Wniosek

Badania pokazały, że stażyści i praktykanci bardzo dobrze oceniają swój pobyt w Polsce. Zdobycie doświadczenia zawodowego, poznanie nowego kraju, przyjazne kontakty z Polakami sprawiają, że po powrocie do domu stają się często ambasadorami Polski. Ponadto wspólna praca polskich pracowników i cudzoziemskich stażystów lub praktykantów przynosi korzyści obu stronom (poznawanie wzajemne, wymiana doświadczeń, nauka języka, nawiązywanie przyjaźni itd.).

Rekomendacja



Należy zastanowić się nad działaniami, które skłaniałyby pracodawców do tworzenia większej liczby miejsc staży i praktyk dla cudzoziemców.

Wniosek

Badania wśród pracowników delegowanych pokazały ich specyfikę i odrębność od innych kategorii zawodowych podejmujących zatrudnienie w Polsce. W większości przypadków ich przyjazd do Polski jest bezpośrednio związany z inwestycjami zagranicznymi, na których Polsce bardzo zależy. Jedynie niewielka grupa pracowników delegowanych jest zainteresowana pozostaniem w Polsce. W związku z tym traktują oni nasz kraj jako miejsce maksymalizacji korzyści ekonomicznych i nie podejmują praktycznie żadnych kroków w kierunku integracji.

Rekomendacja

Ograniczenia biurokratyczne związane z podejmowaniem przez pracowników delegowanych zatrudnienia w Polsce (w tym prawo do pobytu) powinny być maksymalnie uproszczone. Chodziłoby tu głównie o zmiany w zakresie definicji pracownika delegowanego. Jednocześnie jednak Polska nie powinna być zainteresowana przedłużaniem ich pobytu poza niezbędne, do ulokowania w Polsce inwestycji, minimum. Jak pokazały badania po początkowym okresie, w którym ich zatrudnienie w Polsce jest konieczne, ich miejsce mogą z powodzeniem zajmować Polacy.

Wniosek

Pracownicy okresowi z krajów ościennych nie będących członkami Unii Europejskiej nie są zainteresowani pozostaniem w Polsce. Stanowisko to uległoby prawdopodobnie zmianie w sytuacji gdyby mogli uzyskać prawo do podejmowania zatrudnienia stałego a nie tylko czasowego. Brak możliwości przedłużenia pobytu poza pół roku przewidzianego w systemie oświadczeń powoduje utrzymywanie przez nich głównych interesów życiowych w krajach pochodzenia.

Rekomendacja

W przypadku pracowników okresowych istnieje konieczność podjęcia pilnych działań legislacyjnych, które pozwoliłyby na usunięcie problemów jakie występują w ramach



systemu oświadczeń o zamiarze powierzenia cudzoziemcowi zatrudnienia okresowego. Jednocześnie system oświadczeń powinien zostać utrzymany jako realizujący potrzebę wypełnienia luk pojawiających się na polskim rynku pracy, szczególnie w zakresie prac sezonowych. Do rozważenia jest również zmiana systemu w kierunku wydawania cudzoziemcom pozwoleń wieloletnich na podejmowanie zatrudnienia okresowego w Polsce. Ze względu na wysoki poziom zintegrowania niektórych cudzoziemców (głównie z Ukrainy) z polskim rynkiem pracy, wskazanym byłoby stworzenie systemu uzyskiwania przez nich stałego pozwolenia na zatrudnienie w Polsce (np. na wzór rozwiązań wprowadzonych do Karty Polaka). Mogłoby to spowodować podejmowanie przez nich decyzji co do osiedlenia się w Polsce, co byłoby pozytywne zarówno z punktu widzenia wyzwań demograficznych jak i z perspektywy polskiego rynku pracy.

5. Wypracowanie modelu optymalnego systemu dopuszczania różnych grup imigrantów do polskiego rynku pracy.

Wniosek

Zrealizowane w projekcie prace badawcze oraz dyskusje z ekspertami pokazały, że możliwe są różne warianty modelu polskiej polityki imigracyjnej dostosowanej do potrzeb rynku pracy. Przyjęty i realizowany model zależy od jasnego określenia celu, któremu powinna służyć polityka imigracyjna. W każdym z modeli niezbędne jest określenie zadań oraz przyjęcie odpowiednich instrumentów, które umożliwią ich realizację. Istotnym czynnikiem skuteczności polityki imigracyjnej jest także jej odbiór społeczny i akceptacja przez większość Polaków. Osiągnięcie tego warunku jest możliwe m.in. dzięki poddaniu różnych wariantów szerokiej debacie społecznej. W ramach projektu przygotowano na potrzeby debaty społecznej trzy modele polskiej polityki imigracyjnej z punktu widzenia potrzeb rynku pracy:

- polityka imigracyjna ograniczonego napływu cudzoziemców;
- polityka imigracyjna prymatu rynku pracy;
- polityka aktywnego państwa imigracyjnego.



Uczestnicy debaty społecznej odrzucili wariant pierwszy jako zbyt rygorystyczny natomiast podkreślili, że należy poszukiwać modelu docelowego pomiędzy wariantem drugim i trzecim.

Rekomendacja

Z debaty publicznej wynika, że model docelowy musi z jednej strony brać pod uwagę bezpieczeństwo zatrudnienia Polaków ale z drugiej strony musi być bardzo elastyczny i przejrzysty. Powinien się opierać na zasadzie komplementarności zatrudnienia cudzoziemców, której realizację mają zapewnić odpowiednio dobrane instrumenty.

Wniosek

W trakcie debaty publicznej opowiedziano się za utrzymaniem testu rynku pracy, wskazując na potrzebę jego modyfikacji. System punktowy nie uzyskał dużej akceptacji ale uznano, że można go wykorzystać w ograniczonym zakresie.

Rekomendacja

Test rynku pracy powinien zostać rozszerzony w kierunku wprowadzenia obowiązku poszukiwania potencjalnych polskich pracowników odpowiadających ofercie pracy dla cudzoziemców poza obszarem oddziaływania powiatowego urzędu pracy. Ponadto niektóre kategorie obcokrajowców np. pracownicy wykwalifikowani powinny zostać wyłączone z konieczności poddawania się procedurze testu rynku pracy. System punktowy powinien, na początek, zostać wprowadzony jako projekt pilotażowy skierowany do pracowników wysokokwalifikowanych.

Wniosek

Uczestnicy debaty zwrócili uwagę na problem tzw. „przywiązania pracownika do pracodawcy”. Przywiązanie pracownika cudzoziemskiego do konkretnej oferty pracy może prowadzić do wykorzystywania tej sytuacji przez część pracodawców i nadużywania swoich uprawnień.

Rekomendacja

Należy zmienić regulacje prawne dotyczące udzielania zgody na zatrudnienie w kierunku ograniczenia zakresu zjawiska tzw. „przywiązania pracownika do pracodawcy”.



Wniosek

W debacie publicznej opowiedziano się za utrzymaniem specjalnego systemu oświadczeń skierowanych do pracowników okresowych. Uznano, że jest potrzebne uszczelnienie tego systemu.

Rekomendacja

W celu uszczelnienia systemu oświadczeń można rozważyć nałożenie na pracodawców dodatkowych obowiązków, które umożliwią efektywne monitorowanie pobytu i zatrudnienia pracowników sezonowych oraz przyczynią się do zmniejszenia skali nadużywania oświadczeń.

Wniosek

W czasie debaty podkreślano potrzebę stworzenia skutecznego systemu monitorującego imigrację. Poparto przedstawioną przez zespół badawczy propozycję szerszego uwzględnienia roli ZUS w monitorowaniu imigracji zarobkowej.

Rekomendacja

Warto podjąć próbę takiego zmodyfikowania działań ZUS, by gromadzone tam dane mogły zostać wykorzystane do monitorowania imigracji zarobkowej.

6. Propozycja optymalnego modelu polskiej polityki imigracyjnej w kontekście potrzeb rynku pracy.

Wniosek

W wyniku całości prac badawczych ustalono, że celem polskiej polityki imigracyjnej w kontekście potrzeb rynku pracy powinno być uzupełnienie pojawiających się niedoborów siły roboczej - zarówno sezonowych i długookresowych. Powinna ona umożliwiać szybkie reagowanie na zmieniające się zapotrzebowanie na cudzoziemskich pracowników ale równocześnie zapobiegać napływowi obcokrajowców, którzy stanowiliby alternatywę dla zatrudnienia Polaków. Za podstawową zasadę polityki imigracyjnej należy uznać komplementarność zatrudnienia cudzoziemców na polskim rynku pracy.



Rekomendacja

Model optymalny polityki imigracyjnej powinien zawierać procedury ogólne ograniczające swobodny dostęp cudzoziemców z państw trzecich do polskiego rynku pracy ale jednocześnie specjalne, uproszczone procedury pozwalające na szybkie reagowanie na zmieniające się potrzeby. W trybie ogólnym dopuszczenie cudzoziemca do polskiego rynku byłoby uzależnione od uzyskania zezwolenia na pracę i pobyt na podstawie oferty pracy polskiego pracodawcy złożonej w wyniku przeprowadzenia jednoetapowego testu rynku pracy. Natomiast tryb szczególny mógłby dotyczyć dwóch kategorii cudzoziemców: pracowników okresowych (do 6 miesięcy w roku) oraz pracowników wysokokwalifikowanych. Pracownikom sezonowym zezwolenie na zatrudnienie i pobyt powinno być udzielane w oparciu o zasady stosowane obecnie w systemie oświadczeń o zamiarze powierzenia zatrudnienia cudzoziemcowi. Wobec pracowników wysokokwalifikowanych można by wprowadzić uproszczony tryb bazujący na systemie punktowym.

Wniosek

Rezultaty badań pokazały, że ochrona bezpieczeństwa zatrudnienia własnych pracowników zostanie wzmocniona, jeżeli po pierwsze, test rynku pracy zostanie rozszerzony terytorialnie poza zakres oddziaływania powiatowego rynku pracy oraz po drugie, zostaną wprowadzone instrumenty ułatwiające przeciwdziałanie dumpingowi płacowemu.

Rekomendacja

Każda oferta pracy powinna trafiać najpierw do Centralnej Bazy Ofert Pracy i dopiero po stwierdzeniu braku zainteresowania wśród własnych obywateli mogłaby być kierowana do obcokrajowców z państw trzecich. Ponadto możliwe jest przyznanie powiatowym urządóm pracy uprawnienia do sprawdzania czy wysokość proponowanego cudzoziemcowi wynagrodzenie nie odbiega (np. o więcej niż 30 proc.), od poziomu który występuje w określonej branży na lokalnym rynku pracy.

Wniosek



Obowiązujący obecnie system oświadczeń o zamiarze powierzenia zatrudnienia cudzoziemcowi jest dobrze oceniany przez pracodawców i pracowników ale zawiera luki, które pozwalają obu stronom na dokonywanie nadużyć.

Rekomendacja

Modyfikacja obowiązujących obecnie regulacji mogłaby polegać na nałożeniu na pracodawców dodatkowych obowiązków informacyjnych, które umożliwiłyby uszczelnienie systemu oświadczeń.

Wniosek

Badania pokazały, że system punktowy sprawdził się w wielu krajach a zakres jego stosowania stale się powiększa. Jednakże wprowadzenie systemu punktowego w Polsce może obecnie stwarzać duże trudności z uwagi na brak dostatecznej wiedzy, doświadczenia, odpowiedniej infrastruktury a także niechętny stosunek części społeczeństwa.

Rekomendacja

Warto wprowadzić w Polsce system punktowy w ograniczonym zakresie i przetestować jego funkcjonowanie na jednej kategorii – pracownikach wysokokwalifikowanych.

Wniosek

W wyniku prac badawczych stwierdzono, że w Polsce nie istnieje całościowy, efektywny system zbierania danych statystycznych dotyczących procesów migracyjnych. Równocześnie ustalono, że ZUS jest w stanie, po niewielkich modyfikacjach, generować informacje o zatrudnieniu cudzoziemców (na podstawie składanych przez pracodawców formularzy ZUS ZUA). Jednakże ZUS nie powinien być obarczany funkcjami kontrolnymi wobec cudzoziemców.

Rekomendacje

ZUS powinien umożliwić korzystanie z informacji zawartych w bazie danych instytucjom kontrolującym legalność pobytu i zatrudnienia cudzoziemców (Straż Graniczna, PIP).



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Załącznik: Narzędzia badawcze zastosowane w badaniach ilościowych i jakościowych.

Badania przeprowadzone wśród studentów cudzoziemskich.

Kwestionariusz ankiety:

CZEŚĆ A

1. Czy ogólnie rzecz biorąc, jest Pan/Pani zadowolony/a z przyjazdu na studia do Polski?

- tak, jestem bardzo zadowolony/a
- różnie to bywa, zależy od wielu czynników
- zdecydowanie jestem niezadowolony/a, to był zły wybór

2. Co zadecydowało o tym, że wybrał Pan/i Polskę jako miejsce do studiowania? Proszę wymienić nie więcej niż 3 powody.

-
-
-

3. Skąd czerpał Pan/Pani informacje na temat studiów w Polsce? *Możliwy jest wybór nie więcej niż 3 odpowiedzi.*

- z Internetu
- z ambasady polskiej i konsulatu
- z TV, prasy
- od znajomych, którzy byli w Polsce
- od rodziny w Polsce
- od pośrednika trudniącego się załatwianiem studiów w Europie
- niewiele wiedziałem/łam o Polsce, przyjechałem/łam „w ciemno”
- mam znajomych polskich studentów, którzy wiele opowiadali mi o Polsce
- inne źródła, jakie?.....

4. Jak ocenia Pan/Pani pomoc różnych instytucji w załatwianiu formalności związanych z twoim przyjazdem do Polski? *Proszę wstawić znak „x” w odpowiedniej rubryce.*

	Dobrze	Raczej dobrze	Raczej źle	Źle
instytucje rządowe w twoim kraju				
przedstawicielstwo twojego kraju w Polsce				



polские instytucje rządowe w twoim kraju (np.konsulat)				
różne instytucje i urzędy w Polsce				
pośrednik trudniący się załatwianiem studiów w Europie				
uczelnia w Polsce				

5. Jak ocenia Pan/Pani warunki studiowania w Polsce? Proszę wstawić znak „x” w odpowiedniej rubryce.

	Dobrze	Raczej dobrze	Raczej źle	Źle
Dostęp do księgozbioru (bibliotek)				
Dostęp do Internetu na uczelni				
Administracyjna obsługa studentów				
Poziom zajęć dydaktycznych				
Możliwość uzyskania zatrudnienia w Polsce				
Możliwość nawiązania nowych, ciekawych znajomości				
Możliwość uczestniczenia w kołach naukowych lub innych inicjatywach proponowanych przez uczelnię				
Możliwość spędzania wolnego czasu				
Korzystanie z kursów uczenia/doskonalenia jęz. polskiego				
Możliwość uzyskania stypendiów				
Uzyskanie prawa do pozostania w Polsce po ukończeniu studiów				
Opieka medyczna				
Inne,jakie?.....				

6. Które z wymienionych cech dominują, wg Pana/Pani, w zachowaniach polskich studentów wobec studentów zagranicznych? Proszę wstawić znak „x” w odpowiedniej rubryce.

	Tak	Nie
otwartość		
niechęć		



sympatia		
obojętność		
szowinizm		
zainteresowanie		
wrogość		
wywyższanie się		
zdystansowana serdeczność		
inne, jakie?		

7. Jak sądzi Pan/Pani, w jaki sposób można by zwiększyć zainteresowanie studiami w Polsce wśród studentów zagranicznych? Proszę zakreślić nie więcej niż 2 odpowiedzi.

- atrakcyjna promocja uczelni w Internecie
- atrakcyjna, nowoczesna promocja uczelni polskich na uczelniach zagranicznych
- częstsze kontakty osobiste między uczelniami polskimi i zagranicznymi
- mniej biurokracji przy załatwianiu wyjazdu
- wakacyjna wymiana studentów
- obniżenie opłat za studia
- ściślejsza współpraca studentów w ramach kół naukowych
- zapewnienie prawa do pracy absolwentom
- inne, jakie?.....

8. Jakie ma Pan/Pani plany na przyszłość, po ukończeniu studiów?

- planuję zostać jeszcze w Polsce (proszę przejść do pytania 9 i 10)
- planuję wyjechać z Polski (proszę przejść do pytania 11 i 12)

9. Co spowodowało, że chce Pan/Pani pozostać w Polsce?

- Interesujące studia
- możliwość znalezienia legalnej pracy
- możliwość uzyskania zarobków wyższych niż w kraju pochodzenia
- sytuacja rodzinna, np. planowany związek małżeński, posiadanie rodziny w Polsce
- perspektywy rozwoju zawodowego
- możliwość otrzymania prawa do pobytu w Polsce
- znajomi, którzy mieszkają w Polsce
- przyjazny stosunek społeczeństwa polskiego do obcokrajowców
- przyjazny stosunek administracji do cudzoziemców
- inne, jakie?.....

10. Jeśli planuje Pan/Pani podjąć pracę w Polsce, to jaki charakter mają te plany?

- chcę tymczasowo popracować i zdobyć trochę doświadczenia, a potem podejmę dalsze decyzje
- chcę zdobyć doświadczenie zawodowe i wrócić do swojego kraju
- chcę zdobyć doświadczenie zawodowe i wyjechać do innego kraju, aby dalej się rozwijać



- planuję na dłużej związać się z polskim rynkiem pracy
- mam już plany zawodowe, aby pozostać w Polsce

11. Jeżeli chce Pan/Pani wyjechać z Polski, to jakie są to plany?

- podjęcie studiów we własnym kraju
- podjęcie pracy we własnym kraju
- podjęcie studiów w innym kraju UE
- podjęcie pracy w innym kraju UE
- podjęcie studiów w kraju poza UE
- podjęcie pracy w kraju poza UE

12. Co spowodowało, że chce Pan/Pani wyjechać z Polski?

- Nie mam możliwości legalizacji pobytu po zakończeniu studiów
 - wiem, że nie znajdę pracy, które będzie dla mnie satysfakcjonująca
 - nie znajdę jakiegokolwiek pracy
 - niskie wynagrodzenia jakie są proponowane przez pracodawców
 - za słabo znam język polski
 - lepiej zrealizuje swoje aspiracje w kraju pochodzenia
 - lepiej zrealizuje swoje aspiracje w innych krajach
 - niechętny stosunek społeczeństwa do cudzoziemców
 - inne (jakie?)
-

13. W jakiego rodzaju firmie chciałby/chciałaby Pan/Pani podjąć pracę po ukończeniu studiów?

- w firmie o zasięgu lokalnym
- w firmie o zasięgu narodowym
- w firmie o zasięgu międzynarodowym
- nie ma to dla mnie znaczenia

14. Co najbardziej podoba ci się Pani/Panu na polskim rynku pracy? Proszę zakreślić dowolną liczbę odpowiedzi.

- bardzo dobre warunki zatrudnienia do wykorzystania zdobytej na studiach wiedzy
- łatwy start zawodowy
- dobre wynagrodzenie
- możliwość rozwoju zawodowego
- możliwość zrobienia szybkiej kariery zawodowej
- uzyskanie stabilizacji zawodowej
- bezpieczeństwo socjalne
- otwartość na obcokrajowców
- żadna z powyższych cech
- nie wiem, nie interesuje mnie to



15. Czy polski rynek pracy jest bardziej atrakcyjny w porównaniu z innymi znanymi Panu/Pani rynkami pracy?

- zdecydowanie tak
- nie widzę wielu różnic, nie jest tu ani lepiej ani gorzej niż gdzie indziej
- zdecydowanie nie
- nie wiem, nie interesuje mnie to

16. Czy w trakcie pobytu w Polsce podejmował już tutaj Pan/Pani pracę?

- tak (następnie proszę przejść do pytania 17).
- nie (proszę przejść od razu do pytania 19)

17. Proszę udzielić informacji o Pana/-i zatrudnieniu w Polsce

- Jakie zajęcia Pan/i wykonywał/a. (Proszę wpisać wszystkie).....
.....
- W jaki sposób znalazł Pan/i pracę?
 - a) w Internecie
 - b) przez znajomych
 - c) w ofercie urzędu pracy
 - d) w prywatnej agencji zatrudnienia
 - e) bezpośrednio u pracodawcy
 - f) przez ogłoszenie w prasie
 - g) dzięki informacji na tablicy ogłoszeń na uczelni
 - h) w ofercie studenckiego biura pracy i karier
 - i) w inny sposób, jaki?
- Jaka była formalna podstawa Pana/i zatrudnienia?
 - a) pisemna umowa z pracodawcą
 - b) ustna umowa z pracodawcą

18. Jak ocenia Pan/Pani procedury urzędowe związane z podjęciem pracy, które musiał Pan/Pani sam załatwić?

- wszystkie formalności były załatwione szybko i sprawnie
- był to proces skomplikowany i czasochłonny
- następnym razem podejmę nielegalną pracę, żeby nie załatwiać tych wszystkich formalności

19. Co się Panu/Pani w Polsce podoba? Proszę wstawić znak „x” w odpowiedniej rubryce. Proszę wybrać nie więcej niż trzy odpowiedzi.

możliwość studiowania i poznania nowego kraju	
warunki życia i pracy Polaków	
organizacja życia społecznego	



relacje międzyludzkie, otwartość, serdeczność	
kultura i obyczaje	
religijność Polaków	
zróżnicowana przyroda, walory turystyczne	
uczestnictwo w kulturze, rozrywka, czas wolny	
stosunek Polaków do cudzoziemców	
fantazja i optymizm ludzi młodych	
możliwość stabilizacji życiowej	
Nic mi się nie podoba	

20. Jakie warunki musiałyby być spełnione, żeby zdecydował/ła Pan/Pani pozostać w Polsce? Proszę wstawić znak „x” w odpowiedniej rubryce.

	Tak	Nie
zmiana procedur prawnych dotyczących legalizacji pobytu w Polsce		
zmiana procedur prawnych dotyczących legalizacji pracy w Polsce		
lepsze niż obecnie zarobki		
pomoc instytucjonalna w uzyskaniu pracy (np. dostosowanie usług urzędów pracy do potrzeb zagranicznych studentów/absolwentów)		
korzystna sytuacja na rynku pracy		
pomoc instytucjonalna w uzyskaniu pracy (np. dostosowanie usług urzędów pracy do potrzeb zagranicznych studentów/absolwentów)		
pomoc ze strony uczelni w uzyskaniu pracy (organizacja targów pracy, szkoleń w zakresie poszukiwania pracy, usług pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego dla studentów zagranicznych itp.)		
niższe koszty utrzymania		
bardziej przyjazne nastawienie społeczne		
zmiana stosunku polskiej administracji do cudzoziemców		
ustabilizowana sytuacja rodzinna		
inne, jakie?.....		

21. Jak w skali od 1 do 10 ocenia Pan/Pani swój poziom integracji z polskim społeczeństwem? Proszę zaznaczyć na skali pionową linią.

Nisko	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Wysoko
-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	--------

22. Czy uważa Pan/Pani, że warto podejmować jakieś działania, aby zwiększyć poziom integracji z Polską?

- tak
- nie
- trudno mi powiedzieć

23. Jeżeli tak, to jakie powinny być to działania? Proszę zaznaczyć nie więcej niż 3 odpowiedzi.

- większe zainteresowanie kulturą i historią Polski
- nauka języka polskiego
- wolontariat w polskich organizacjach pozarządowych
- aktywność na rynku pracy
- działalność na rzecz społeczności uczelnianej



- działalność na rzecz społeczności w miejscu zamieszkania
- inne, jakie?.....

24. Czy, Pana/Pani zdaniem, w ostatnim roku wprowadzono w polskich przepisach prawnych różne ułatwienia dla cudzoziemców? Proszę wstawić znak „x” w odpowiedniej rubryce.

	TAK	NIE	NIE WIEM
ułatwienia w zakresie studiowania			
ułatwienia w zakresie podjęcia pracy			
ułatwienia w zakresie uzyskania prawa do pobytu			

CZEŚĆ B

1. Płeć:

1. Kobieta
2. Mężczyzna

2. Rok urodzenia

3. Kraj pochodzenia (obywatelstwo):

4. Język ojczysty

5. Czy ma Pan/Pani polskie pochodzenie?:

1. Tak
2. Nie

6. W jakim kraju mieszkał(a) Pan(i) przed przyjazdem do Polski?

.....

7. W którym roku rozpoczął się Pana/-i obecny pobyt w Polsce?

.....

8. Proszę podać informacje dotyczące Pana/-i studiów w Polsce (obecnych i ewentualnie w przeszłości) (jeżeli studiuje bądź studiował(a) Pan(i) na kilku kierunkach, proszę w poszczególnych kolumnach tabeli wymienić wszystkie miejsca studiowania)

	Pierwsze studia (kierunek)	Drugie studia (kierunek)	Trzecie studia (kierunek)
--	----------------------------	--------------------------	---------------------------



Kierunek / specjalność:
Tryb studiów (proszę zaznaczyć):	1. Dzienny (stacjonarny) 2. Zaoczny 3. Wieczorowy 4. Inny (jaki?)	1. Dzienny (stacjonarny) 2. Zaoczny 3. Wieczorowy 4. Inny (jaki?)	1. Dzienny (stacjonarny) 2. Zaoczny 3. Wieczorowy 4. Inny (jaki?)
Poziom studiów	1. I stopnia (licencjat) 2. II stopnia (magister) 3. Jednolite (magister) 4. Podyplomowe 5. Inne (jakie?)	1. I stopnia (licencjat) 2. II stopnia (magister) 3. Jednolite (magister) 4. Podyplomowe 5. Inne (jakie?)	1. I stopnia (licencjat) 2. II stopnia (magister) 3. Jednolite (magister) 4. Podyplomowe 5. Inne (jakie?)
Rok Studiów
Forma płatności za studia:	1. Program międzynarodowy jaki?..... 2. Stypendium Rządu RP 3. Stypendium z kraju ojczystego 4. Stypendium innej instytucji 5. Indywidualne opłacanie czesnego 6. Inna (jaka?)	1. Program międzynarodowy jaki?..... 2. Stypendium Rządu RP 3. Stypendium z kraju ojczystego 4. Stypendium innej instytucji 5. Indywidualne opłacanie czesnego 6. Inna (jaka?)	1. Program międzynarodowy jaki?..... 2. Stypendium Rządu RP 3. Stypendium z kraju ojczystego 4. Stypendium innej instytucji 5. Indywidualne opłacanie czesnego 6. Inna (jaka?)

9. Jaki(e) zna Pan/i język(i) (poza ojczystym) w stopniu komunikatywnym ?

.....

10. Jakie są źródła Pana/-i utrzymania (możliwy jest wybór dowolnej liczby odpowiedzi)

1. Stypendium naukowe



2. Stypendium socjalne
3. Dochody z pracy zarobkowej
4. Pomoc rodziny
5. Inne (jakie?)

11. Proszę wskazać średnią wysokość środków finansowych jakimi Pan(i) dysponuje miesięcznie (biorąc pod uwagę wszystkie źródła utrzymania):

1. Poniżej 500 euro
2. 500-750 euro
3. 750-1000 euro
4. 1000-1500 euro
5. 1250-1500
6. Powyżej 1500 euro

Dyspozycje do wywiadów przeprowadzonych wśród studentów polskich

I. Promocja uczelni polskich.

1. Czy wie Pan/i, z jakich źródeł informacji korzystali studenci zagraniczni dokonując wyboru uczelni? Czy wg. nich były tam informacje wyczerpujące i precyzyjne? Jak myśli Pan/i, jak studenci zagraniczni, oceniają formę i treść promocji uczelni polskich? Co wg. Pana/i można by zrobić, żeby uczelnie polskie były lepiej znane w świecie?
2. Czy wie Pan/i dlaczego studenci zagraniczni wybrali właśnie tę uczelnię?
3. Czy wyobrażenia studentów zagranicznych, o wybranej uczelni, potwierdziły stan faktyczny? Co było ich największym rozczarowaniem po przyjeździe? Co było pozytywnym zaskoczeniem? Czy studenci zagraniczni są zadowoleni z wyboru? Dlaczego? Czy poleciliby studia na tej uczelni swoim znajomym? Dlaczego?

II. Opieka uczelni nad studentami zagranicznymi.

4. Czy studenci zagraniczni otrzymują jakąś specjalną opiekę, ze strony uczelni, po przyjeździe do Polski? Jaki jest zakres tej pomocy? Czy należy się o nią zwrócić, czy też uczelnia sama wychodzi z taką inicjatywą?
5. Czy jest to pomoc indywidualna skierowana do każdego studenta zagranicznego, czy do całej grupy? Czy ta pomoc jest okazjonalna, czy systematyczna przez cały okres studiów? Jakie problemy związane z pobytem w Polsce, studenci zagraniczni zgłaszają najczęściej?



6. Kim są osoby, które na uczelni pomagają studentom zagranicznym? Czy są to wytypowani studenci, pracownicy naukowcy, pracownicy administracyjni uczelni?
7. Czy słyszał Pan/i, że studenci zagraniczni, otrzymują na uczelni jakiś dokument (regulamin lub inne przepisy wewnętrzne), który reguluje zakres i formy pomocy dla nich?
8. Jak Pan/i uważa, czy studenci zagraniczni są zadowoleni z oferowanej im pomocy?

III. Doświadczenia z polskim rynkiem pracy.

9. Jak Pan/i uważa, czy studenci zagraniczni są zainteresowani podjęciem pracy w czasie studiów? Dlaczego podejmują pracę? Gdzie i w jakim charakterze podejmują najczęściej pracę? Jeśli nie podejmują pracy, to jak Pan/i myśli, dlaczego?
10. Z jakimi instytucjami związanymi z zatrudnieniem, studenci zagraniczni, najczęściej mają kontakt? Czy ich pierwsze kontakty zachęcają do szukania kolejnego zatrudnienia?
11. Czy studenci zagraniczni korzystają z uczelnianego biura pracy i karier? Dlaczego?
12. Czy zdarza się czasem studentom zagranicznym, podejmować pracę nielegalną? Jeśli tak, to jakie są tego przyczyny?
13. Na co głównie, wg Pana/i, studenci zagraniczni przeznaczają zarobione pieniądze? Na codzienne utrzymanie, zakup pomocy naukowych, sprzęt elektroniczny, zabawę i czas wolny, pomoc rodzinie itp.?
14. Jak Pan/i myśli, czy zmiana przepisów pozwalająca zagranicznym absolwentom uczelni polskich spoza UE, podjąć pracę w Polsce bez zezwolenia, wpłynie w istotny sposób, na zwiększenie zainteresowania studiami w Polsce?

IV. Promocja Polski jako kraju.

15. Jak Pan/i myśli, dlaczego studenci zagraniczni wybrali Polskę jako kraj studiów? Co wcześniej wiedzieli o Polsce? Jak na ogół są ich pierwsze wrażenia po przyjeździe do Polski? Co im się najbardziej podoba, a co jest największym rozczarowaniem? Jak oceniają pierwsze kontakty z Polakami? Czy pierwsze wrażenia utrwaliły wizerunek Polski? W jakim zakresie następuje zmiana w postrzeganiu Polski i Polaków?
16. Czy studenci zagraniczni mieli wcześniej kontakty z Polakami? Jakie to były kontakty?
17. Jak uważa Pan/i, czy studenci zagraniczni interesują się polską historią, kulturą, językiem i życiem współczesnym? Co ich najbardziej interesuje? Co robią, żeby lepiej poznać Polskę?



18. Czy uczelnia podejmuje działania, żeby przybliżyć Polskę studentom zagranicznym? Jakie to są działania? Kto jest ich organizatorem? Jak te działania oceniają studenci zagraniczni? Proszę podać przykłady takich inicjatyw.

V. Plany na przyszłość

19. Czy w dyskusjach poruszana jest kwestia pozostania lub wyjazdu studentów zagranicznych? Jakie argumenty za jedną czy drugą decyzją są najważniejsze? Czy studenci pozytywnie postrzegają przemiany jakie się w Polsce dokonują i traktują to jako argument za pozostaniem czy też wręcz przeciwnie?
20. Czego najbardziej studenci oczekują od polskich władz, aby ułatwić im pobyt w Polsce po ukończeniu studiów? Na jakie główne ograniczenia wskazują? Czy w ostatnim czasie wydarzyło się coś co jest argumentem za pozostaniem w Polsce, a może coś co raczej skłania do wyjazdu.
21. Czy zwracają się do polskich studentów o radę przy podejmowaniu decyzji o pozostaniu lub wyjeździe? Jakie argumenty są dla nich rozstrzygające?

Dyspozycje do wywiadów przeprowadzonych wśród studentów zagranicznych

I. Promocja uczelni polskich.

1. Dlaczego zdecydował się Pan/i na studia właśnie w tej uczelni? Gdzie studenci zagraniczni najczęściej szukają informacji na temat polskich uczelni? Czy jest to jedno źródło, czy wiele? Czy informacje były wyczerpujące i precyzyjne? Czego głównie dotyczyły te informacje? Czy spełniły oczekiwania? Co studenci zagraniczni sądzą o formie i treści promocji uczelni polskich w ich krajach? Jakie inne formy promocji można by wykorzystać, aby polskie uczelnie były lepiej znane w świecie?
2. Czy wyobrażenia o wybranej uczelni potwierdziły stan faktyczny? Co było największym rozczarowaniem po przyjeździe? Co było pozytywnym zaskoczeniem? Czy studenci zagraniczni są zadowoleni z podjętej decyzji? Dlaczego?
3. Czy poleciliby studia na tej uczelni swoim znajomym? Dlaczego?

II. Opieka uczelni nad studentami zagranicznymi.

4. Czy studenci zagraniczni otrzymują jakąś specjalną opiekę, ze strony uczelni, po przyjeździe do Polski? Jaki jest zakres tej pomocy? Czy należy się o nią zwrócić, czy też uczelnia sama wychodzi z taką inicjatywą?
5. Czy jest to pomoc indywidualna skierowana do każdego studenta zagranicznego, czy też do całej grupy? Czy była to pomoc jedynie okazjonalna, na początku pobytu, czy też systematyczna, na którą nadal można liczyć? Jakie problemy związane z pobytem w Polsce studenci zagraniczni zgłaszają najczęściej?



6. Kim są osoby, które oferują pomoc studentom zagranicznym? Czy są to wytypowani studenci, pracownicy naukowcy, pracownicy administracji uczelni?
7. Czy otrzymał Pan/i na uczelni jakiś dokument (regulamin lub inne przepisy wewnętrzne), który reguluje zakres i formy pomocy studentom zagranicznym? Jeśli nie, to czy jest to potrzebne? Jakie zapisy powinny się tam znaleźć?
8. Jaka jest ogólna ocena studentów zagranicznych, dotycząca opieki ze strony uczelni?

III. Doświadczenia z polskim rynkiem pracy.

9. Czy studenci zagraniczni są zainteresowani podjęciem pracy w czasie studiów? Dlaczego podejmują pracę? Dlaczego nie podejmują pracy? Gdzie i w jakim charakterze najczęściej podejmują pracę?
10. Czy raczej praca jest dodatkiem do studiów czy też raczej studia dodatkiem do pracy?
11. Z jakimi instytucjami związanymi z zatrudnieniem studenci najczęściej mają kontakt? Jak oceniają swoje kontakty z tymi instytucjami? Czy pierwsze kontakty z polskim rynkiem pracy i jego instytucjami, zachęcają do szukania kolejnego zatrudnienia?
12. Czy studenci zagraniczni korzystają z uczelnianego biura pracy i karier? Dlaczego?
13. Czy zdarza się studentom zagranicznym podejmować nielegalną pracę? Jakie są tego przyczyny?
14. Na co głównie studenci zagraniczni przeznaczają zarobione pieniądze? Na codzienne utrzymanie, zakup pomocy naukowych, sprzęt elektroniczny, zabawę i czas wolny, pomoc rodzinie itp.?
15. Jak Pan/i myśli, czy zmiana przepisów pozwalająca, zagranicznym absolwentom polskich uczelni spoza UE, podjąć pracę w Polsce bez zezwolenia, wpłynie w istotny sposób, na zwiększenie zainteresowania studiami w Polsce?

IV. Promocja Polski jako kraju.

16. Dlaczego studenci zagraniczni wybierają Polskę jako kraj studiów? Co wcześniej wiedzieli o Polsce? Jakie są ich pierwsze wrażenia po przyjeździe do Polski? Co się im najbardziej podoba, a co jest największym rozczarowaniem? Jak oceniają pierwsze kontakty z Polakami? Czy pierwsze wrażenia utrwaliły wizerunek Polski? W jakim zakresie następuje zmiana w postrzeganiu Polski i Polaków?
17. Czy studenci zagraniczni mieli wcześniej kontakty z Polakami? Jakież?



18. Czy studenci zagraniczni interesują się polską historią, kulturą, językiem i życiem współczesnym? Co ich najbardziej interesuje w Polsce? Co robią, żeby lepiej poznać Polskę?
19. Czy uczelnia podejmuje działania, żeby przybliżyć Polskę studentom zagranicznym? Jakie to są działania? Kto jest ich organizatorem? Jak te działania oceniają studenci zagraniczni? Proszę podać przykłady takich inicjatyw.

V. Plany na przyszłość

20. Czy w dyskusjach wśród studentów pojawia się kwestia zostać w Polsce czy wyjechać? Jakie argumenty za jedną czy drugą decyzją są najważniejsze? Czy studenci pozytywnie postrzegają przemiany jakie się w Polsce dokonują i traktują to jako argument za pozostaniem czy też wręcz przeciwnie?
21. Czego najbardziej studenci oczekują od polskich władz, aby ułatwić im pobyt w Polsce po ukończeniu studiów? Na jakie główne ograniczenia wskazują? Czy w ostatnim czasie wydarzyło się coś co jest argumentem za pozostaniem w Polsce, a może coś co raczej skłania do wyjazdu.
22. Czy zwracają się do polskich studentów o radę przy podejmowaniu decyzji o pozostaniu lub wyjeździe? Jakie argumenty są dla nich rozstrzygające?

Dyspozycje do wywiadów grupowych przeprowadzonych z koordynatorami i osobami współpracującymi ze studentami zagranicznymi

I. Promocja uczelni polskich

1. Jakie formy promocji stosuje, Państwa uczelnia w celu zachęcenia studentów zagranicznych do studiów w Polsce? Jak Państwo oceniacie te metody? Jakie inne formy promocji można by zastosować?
2. Kto na, Państwa, uczelni zajmuje się jej promocją za granicą? Jakie kwalifikacje mają te osoby? Czy powinny mieć jakieś dodatkowe specjalistyczne umiejętności? Czy na uczelni dokonuje się analizy skuteczności tej promocji?
3. Czy planuje się jakieś nowe formy promocji uczelni? Czego dotyczą te plany? Jakie są ewentualne przeszkody?

II. Monitorowanie pobytu studentów zagranicznych na uczelni.

4. Czy na Państwa uczelni prowadzi się badania motywów wyboru uczelni przez studentów zagranicznych? Czy są prowadzone badania na temat poziomu zadowolenia studentów zagranicznych z ich pobytu w Polsce i w danej uczelni?



5. Jeśli takie badania są wykonywane to, kto je prowadzi? Z jaką częstotliwością? Komu udostępnia się wyniki? Proszę podać przykład wykorzystania wyników badań w działaniach praktycznych.

III. Opieka uczelni nad studentami zagranicznymi.

6. Czy studenci zagraniczni, po przybyciu do Polski i później w toku studiów, otrzymują jakąś specjalną opiekę ze strony uczelni? Jaki jest zakres i formy tej opieki? Kto na uczelni jest zobowiązany do organizacji pomocy studentom zagranicznym? Jak Państwo oceniają sposoby i formy udzielanej pomocy?
7. Jeśli dotychczas takiej opieki na Państwa uczelni nie było, to czy są plany jej zorganizowania? Jaki zakres spraw zawierają te plany? Kto będzie realizować te zadania?
8. Jakie problemy związane z pobytem w Polsce i na uczelni, studenci zagraniczni zgłaszają najczęściej?

IV. Doświadczenia z polskim rynkiem pracy.

9. Czy studenci zagraniczni, Państwa zdaniem, są zainteresowani podjęciem pracy w toku studiów? Czy wielu z nich podejmuje lub chciałoby podjąć pracę? Jakie są ich główne motywacje do podjęcia pracy?
10. Z jakimi lokalnymi firmami związanymi z podjęciem zatrudnienia, studenci zagraniczni, mają najczęstszy kontakt? Jak oceniają te kontakty?
11. Czy na uczelni znajduje się uczelniane biuro pracy i karier? Czy uczelnia współpracuje z instytucjami rynku pracy w swoim regionie? Czy uczelnia otrzymuje informację zwrotną na temat pracy jej studentów zagranicznych?
12. Gdzie najczęściej studenci zagraniczni podejmują pracę? Czy częściej jest to praca legalna czy nielegalna?
13. Na co studenci zagraniczni najczęściej przeznaczają zarobione pieniądze: na codzienne utrzymanie, zakup pomocy naukowych, sprzętu elektronicznego, zabawę i czas wolny, pomoc rodzinie?
14. Czy, Państwa zdaniem, zmiana przepisów, pozwalająca zagranicznym absolwentom polskich uczelni spoza UE podjąć pracę bez zezwolenia, wpłynie w istotny sposób na zwiększenie zainteresowania studiami w Polsce?

V. Plany na przyszłość

15. Czy w Państwa rozmowach ze studentami pojawia się kwestia ich ewentualnego pozostania w Polsce lub też wyjezdu? Jakie argumenty za jedną czy drugą decyzją są



najważniejsze? Czy studenci pozytywnie postrzegają przemiany jakie się w Polsce dokonują i traktują to jako argument za pozostaniem czy też wręcz przeciwnie?

16. Czego najbardziej studenci oczekują od polskich władz, aby ułatwić im pobyt w Polsce po ukończeniu studiów? Na jakie główne ograniczenia wskazują? Czy w ostatnim czasie wydarzyło się coś co jest argumentem za pozostaniem w Polsce, a może coś co raczej skłania do wyjazdu.
17. Czy zwracają się do Państwa o radę przy podejmowaniu decyzji o pozostaniu lub wyjeździe? Jakie argumenty są dla nich rozstrzygające?

V. Promocja Polski jako kraju.

18. Jaka jest ogólna wiedza studentów zagranicznych o Polsce? Jakie są ich pierwsze wrażenia z pobytu w Polsce? W jakim zakresie następuje późniejsza zmiana w postrzeganiu Polski i Polaków?
19. Czy studenci zagraniczni zgłaszają potrzeby związane z chęcią lepszego poznania Polski? Komu na uczelni mogą zgłosić takie potrzeby? Czy sami również są aktywni i mają własne pomysły na realizację tych potrzeb? Co ich najbardziej interesuje: historia, kultura, walory turystyczne itp.?
20. Czy uczelnia podejmuje działania zwiększające zainteresowanie studentów zagranicznych Polską? Jakie to są działania? Proszę podać przykłady. Kto jest organizatorem takich inicjatyw? Jak je oceniają studenci zagraniczni?
21. Jakie są główne przeszkody w promocji Polski przez uczelnię: finansowe, kadrowe, związane ze słabą organizacją i komunikacją ze studentami zagranicznymi, brakiem czasu itp.? W jaki sposób można temu zaradzić?
22. Jakie są największe przeszkody, Państwa zdaniem, ograniczające zainteresowanie studentów zagranicznych studiami w Polsce?
23. Co należy, wg Państwa, zrobić, aby zwiększyć zainteresowanie studentów zagranicznych studiami w Polsce?



Badania przeprowadzone wśród cudzoziemskich stażystów i praktykantów.

Dyspozycje do wywiadów grupowych przeprowadzonych ze stażystami i praktykantami .

I. Polska jako kraj odbywania praktyki/stażu zawodowego

1. Jakie czynniki wpłynęły na to, że zdecydował/ła się Pan/i na odbycie stażu/praktyki zawodowej w Polsce? Dlaczego Polska stała się miejscem bardziej atrakcyjnym niż kraj pochodzenia lub inne kraje? Czy decyzję o przyjeździe do Polski podjął/ęła Pan/i samodzielnie, czy ktoś pomagał w wyborze? Kto to był: rodzina, znajomi, przedstawiciele jakichś instytucji?
2. Co Pan/i wiedział/a o Polsce przed przyjazdem? Jakie były Pana/i wyobrażenia o Polsce? Czy te wyobrażenia się potwierdziły? W jakim zakresie?
3. Jakie ma Pan/i pierwsze wrażenia z początku pobytu w Polsce? Co było największym rozczarowaniem po przyjeździe? Co było pozytywnym zaskoczeniem? Czy jest Pan/i zadowolona z podjętej decyzji? Dlaczego? Czy poleciłby/łaby Pan/i staż/praktykę w Polsce swoim znajomym? Dlaczego?
4. Jakie działania, Pana/i zdaniem, warto by podjąć, aby zwiększyć zainteresowanie młodych ludzi z zagranicy praktykami/stażem zawodowym w Polsce? Kto powinien podjąć te działania?

II. Warunki odbywania praktyki/stażu.

5. Jakie były Pana/i wcześniejsze wyobrażenia o firmie, w której odbywa praktykę/staż? Czy miał/ła Pan/i wcześniejsze kontakty z tą firmą? Jakie powody przesądziły o wyborze tej firmy do odbycia praktyki/stażu?
6. Jak ocenia Pan/i warunki odbywania praktyki/stażu w Polsce? Jak wyglądał pierwszy dzień pracy w wybranej firmie? Jakie były pierwsze pozytywne i negatywne wrażenia?
7. Czy ma Pan/i opiekuna praktyk/stażu? Jaką funkcję pełni ta osoba w firmie? Z jakimi problemami zwraca się Pan/i do tej osoby?
8. Jak układają się relacje zawodowe między stażystami/praktykantami a polskimi pracownikami? Czy dochodzi czasem do konfliktów z polskimi pracownikami? Co jest podłożem tych konfliktów? W jaki sposób rozwiązuje się takie konflikty? Proszę podać przykład.



9. Na czym polega Pana/i staż/praktyka? Jakie były Pana/i wcześniejsze oczekiwania? Czy udało się je spełnić? Jeśli nie, to dlaczego?
10. Jakich korzyści oczekuje Pan/i po odbyciu stażu/praktyk w wybranej firmie? Czy poleci Pan/i tę firmę do odbycia stażu/praktyk swoim znajomym?

III. Polski rynek pracy.

11. Co przed przyjazdem do Polski wiedział/a Pan/i o polskim rynku pracy? Czy uważa Pan/i, że polski rynek pracy może być atrakcyjny z punktu widzenia rozwoju kariery zawodowej? Dlaczego?
12. Czy chciałby/łaby Pan/i, w czasie pobytu w Polsce, skorzystać z jakiejś formy podniesienia swoich kwalifikacji? Jakie formy wydają się Panu/i najciekawsze?

IV. Plany życiowe i zawodowe.

13. Czy po zakończeniu praktyk/stażu chciałby/łaby Pan/i podjąć pracę w Polsce na dłużej? Czy szuka Pan/i możliwości zatrudnienia? Jeśli tak, to gdzie i w jaki sposób?
14. Jeśli nie w Polsce, to w jakim innym kraju planuje Pan/i podjąć pracę po zakończeniu praktyk/stażu? Dlaczego ten kraj wydaje się dla Pana/i bardziej atrakcyjny niż Polska? Co powinno się w przyszłości zmienić, żeby Polska była dla Pana/i atrakcyjna zawodowo?
15. Czy doświadczenia zdobyte w Polsce i wiedza na temat polskiego społeczeństwa i rynku pracy mogą spowodować, iż w przyszłości będzie Pan/i rozważać przyjazd do Polski w celu osiedlenia się na stałe, czy jest zupełnie wykluczone?
16. Jakie argumenty są rozstrzygające przy podejmowaniu decyzji o pozostaniu lub wyjeździe z Polski?
17. Czy zna Pan/i osobę ze swojego kraju, która na dłużej podjęła pracę w Polsce? Jak potoczyły się jej losy? Proszę podać przykład.

Metryczka:

1. Płeć: Kobieta Mężczyzna

2. Rok urodzenia:



3. Wykształcenie:

4. Kraj pochodzenia (obywatelstwo):

5. Czy ma Pan/i polskie pochodzenie: tak nie

6. Od kiedy przebywa Pan/i w Polsce:

7. Stopień znajomości języka polskiego:

- dobry

- słaby

- nie znam języka polskiego.

Dyspozycje do wywiadów grupowych przeprowadzonych z koordynatorami i osobami współpracującymi ze stażystami i praktykantami.

I. Polska jako kraj odbywania praktyk/stażu zawodowego

1. Jak Państwo uważają, dlaczego młodzi cudzoziemcy wybierają Polskę jako kraj odbywania praktyki/stażu zawodowego? Dlaczego Polska stała się dla nich miejscem bardziej atrakcyjnym niż ich własny kraj lub inne kraje?
2. Co praktykanci/stażysci wiedzą o Polsce zaraz po przyjeździe? Jakie mają wyobrażenia i stereotypy o Polsce i Polakach? Jakie są dla nich największe pozytywne i negatywne zaskoczenia? Czy w trakcie pobytu te wyobrażenia się zmieniają? Czego głównie dotyczą zmiany?
3. Jakie działania, Państwa zdaniem, należałoby podjąć, aby zwiększyć zainteresowanie młodych cudzoziemców praktykami/stażem zawodowym w Polsce? Kto powinien inicjować i realizować te działania?

II. Warunki odbywania praktyk/stażu

4. W jaki sposób cudzoziemcy trafili do firmy, w której odbywają staż/praktykę? Jakie, wg. Państwa, powody sprawiły, że cudzoziemcy wybrali określoną firmę do odbywania praktyki/stażu? Jakie były ich wcześniejsze kontakty z tą firmą? Czy przed przyjazdem prosili o dodatkowe informacje? Jeśli tak, to jakie?
5. Jakie były pierwsze wrażenia stażystów/praktykantów po przybyciu do firmy? Czy szybko wdrożyli się do swoich zadań? Czy mają opiekuna stażu/praktyki?
6. Jak Państwo oceniają wiedzę i umiejętności praktykantów/stażystów? Jaki jest poziom ich kwalifikacji w porównaniu z polskimi praktykantami/stażystami?
7. Jak układają się relacje zawodowe między stażystami/praktykantami a polskimi pracownikami? Czy dochodzi czasem do konfliktów między



praktykantami/stażystami a polskimi pracownikami? Co jest podłożem tych konfliktów? W jaki sposób dochodzi do ich rozwiązania? Proszę podać przykłady.

8. Co stażyści/praktykanci robią w firmie? Czy jest to zgodne z ich oczekiwaniami?
9. Czy bylibyście Państwo zainteresowani zatrudnieniem obecnych stażystów/praktykantów w swojej firmie na stałe? Jeżeli tak do dlaczego?

III. Polski rynek pracy.

10. Czy uważacie Państwo, że polski rynek pracy może być atrakcyjny dla stażystów/praktykantów z punktu widzenia ich rozwoju zawodowego?
11. Jakie korzyści mają firmy z organizacji stażu/praktyk dla cudzoziemców?

IV. Plany życiowe i zawodowe

12. Czy praktykanci/stażyści planują podjęcie pracy zawodowej w Polsce? Co powinno się zmienić w przyszłości, żeby Polska była dla nich atrakcyjnym zawodowo krajem?
13. Jakie plany zawodowe mają praktykanci/stażyści, którzy nie myślą o pozostaniu w Polsce na dłużej? Dlaczego inne kraje są dla nich bardziej atrakcyjne zawodowo?
14. Jak Państwo oceniają pobyt praktykantów/stażystów w Polsce? Czy faktycznie zdobyli ciekawe doświadczenia zawodowe, czy raczej traktują ten okres jako przedłużenie studiów? Proszę podać przykłady pozytywnych zmian w postawach zawodowych, które można zaobserwować w toku odbywania praktyk/stażu.
15. Czy uważacie Państwo, że doświadczenia z Polski mogą spowodować, iż w przyszłości będą rozważać powrót i osiedlenie się na stałe, czy raczej jest to zupełnie wykluczone?



Badania przeprowadzone wśród pracowników delegowanych.

Kwestionariusz ankiety

1. Czy ogólnie rzecz biorąc, jest Pan/i zadowolony/a z pobytu w Polsce?

- tak, jestem zadowolony/a
- różnie to bywa
- jestem niezadowolony/a z pobytu w Polsce

2. Jakie powody osobiste i zawodowe przesądziły o podjęciu przez Pana/ią pracy w Polsce? Proszę podać 3 najważniejsze powody.

1.
2.
3.

3. Czy praca w Polsce oznaczała dla Pana/i awans zawodowy?

- tak
- nie

4. Jaka jest Pana/i sytuacja rodzinna?

- jestem osobą samotną
- mam rodzinę

5. Czy rodzina przebywa razem z Panem/ią w Polsce?

- tak, cała rodzina
- tak, tylko niektórzy jej członkowie
- nie

**6. Jak ocenia Pan/i pracę w Polsce w porównaniu z własnym krajem?
Proszę wstawić znak „x” w odpowiedniej rubryce.**

	Dobrze	Raczej dobrze	Raczej źle	Źle
godziny pracy				
dojazd do pracy				
wynagrodzenie				
relacje międzyludzkie w miejscu pracy				



możliwości doskonalenia się w zawodzie				
możliwości spędzania czasu wolnego				
możliwości kariery zawodowej dla rodziny				

7. Jak Pan/i sądzi, czy w najbliższych latach Polska będzie się szybko rozwijać i będzie atrakcyjna wobec innych państw UE?

- tak
- nie

8. Czy Pana/i zdaniem, w Polsce brakuje specjalistów?

- tak
- nie (proszę przejść do pyt.10)
- trudno powiedzieć (proszę przejść do pyt. 10)

9. Jeśli tak, to jakich specjalistów brakuje?

.....
.....

10. Czy w firmie, w której teraz Pan/i pracuje, zatrudnieni są także Polacy na podobnych stanowiskach i o podobnych kwalifikacjach?

- tak, ale sporadycznie
- tak, w podobnych proporcjach
- nie pracują

11. Jaką branżę/sektor reprezentuje firma delegująca Pana/ią do Polski?"

.....

12. Czy delegowanie Pana/i do Polski wiąże się z realizacją:

- krótkotrwałego kontraktu (gwarancyjnego, serwisowego, montażowego - do 30 dni)
- kontraktu powyżej 30 dni - do jednego roku
- długookresowego kontraktu powyżej jednego roku



13. Na jakie stanowisko jest Pan/i delegowany do Polski:

- menadżerskie
- techniczne
- robotnicze
- inne (podać jakie)

14. Jak się Panu/i wydaje, czy Pana/i wynagrodzenie w stosunku do Polaków zatrudnionych na podobnych stanowiskach jest:

- wyższe
- porównywalne
- niższe
- trudno powiedzieć
- nie ma Polaków zatrudnionych na podobnych stanowiskach

15. Co się Pani/i podoba w pracy w Polsce? Proszę podkreślić dowolną liczbę odpowiedzi.

- dobre warunki zatrudnienia do wykorzystania własnych kwalifikacji
- dobre wynagrodzenie
- możliwość rozwoju zawodowego
- możliwość zrobienia kariery zawodowej
- uzyskanie stabilizacji zawodowej
- bezpieczeństwo socjalne
- otwartość na obcokrajowców
- żadna z powyższych cech
- inne, jakie?.....

16. Co się Pani/i w Polsce podoba? Proszę wstawić znak „x” w odpowiedniej rubryce.

	Tak	Raczej tak	Raczej nie	Nie
możliwość poznania nowego kraju				
warunki życia i pracy Polaków				
zachowania i obyczaje				
stosunek Polaków do cudzoziemców				
relacje międzyludzkie				



koszty utrzymania				
opieka medyczna				
system edukacji				
pracowitość Polaków				
możliwości wypoczynku i walory turystyczne				

17. Co się Panu/i najbardziej w Polsce nie podoba? Co najbardziej Pana/ią denerwuje?

.....

.....

.....

.....

18. Czy poleciłby/łaby Pan/i pracę w Polsce swoim znajomym?

- zdecydowanie tak
- raczej tak
- raczej nie
- zdecydowanie nie

19. Czy rozważa Pan/i pozostanie w Polsce po zakończeniu obecnego zatrudnienia?

- tak
- nie (proszę przejść do pyt. 19)

20. Co zadecydowało o planie pozostania w Polsce? Proszę zaznaczyć nie więcej niż 3 odpowiedzi.

- dobre perspektywy rozwoju i kariery
- przedłużono mi kontrakt
- zaproponowano nowe zatrudnienie
- sytuacja rodzinna
- atrakcyjne wynagrodzenia
- fakt, że Polska jest w UE
- sytuacja we własnym kraju
- Polska to kraj, w którym się dobrze czuję
- planuję osiedlić się tu na stałe
- inne, jakie?.....



Proszę przejść do pyt.22.

21. Dlaczego nie bierze Pan/i pod uwagę możliwości pozostania w Polsce?

Proszę zaznaczyć nie więcej niż 3 odpowiedzi.

- traktuję swój pobyt wyłącznie jako czasowy
- nie ma takiej możliwości w mojej firmie
- brak perspektyw na rozwój kariery zawodowej
- z powodów rodzinnych
- nastawienie Polaków do obcokrajowców
- nie odpowiadają mi warunki życia i pracy w Polsce
- nie znam języka polskiego, co utrudnia kontakty
- inne, jakie?.....

22. Gdyby miał/a Pan/i możliwość wyboru, to w których krajach chciałby/łaby Pan/i podjąć pracę? Proszę wpisać:

.....
.....

BARDZO PROSZĘ, NA KONIEC, O PODANIE KILKU DANYCH O SOBIE.

1.Płeć:

- kobieta
- mężczyzna

2.Rok urodzenia:

.....

3.Kraj pochodzenia (obywatelstwo):

.....

4.Czy ma Pan/i polskich przodków:

- tak
- nie

5. Stopień znajomości języka polskiego:

- dobry
- słaby
- nie znam języka polskiego



Dyspozycje do wywiadów przeprowadzonych wśród pracowników delegowanych.

I. Polska jako kraj pobytu

1. Jak postrzega Pan/i Polskę jako kraj tymczasowego pobytu? Czy jest to przyjazny kraj, który warto poznać i wracać do niego? Dlaczego?
2. Jak Pan/i sądzi dla których grup pracowników delegowanych Polska jest atrakcyjnym krajem, a dla których nie? Dlaczego?
3. Co najbardziej się Panu/i w Polsce podoba, a na co najczęściej narzekają?

II. Relacje zawodowe

4. Jak wg Pana/i układają się relacje zawodowe między pracownikami delegowanymi i pracownikami polskimi? Jak obie grupy wzajemnie się traktują?
5. Czy zdarzają się przypadki konfliktów między pracownikami delegowanymi a pracownikami polskimi? Jak rozwiązuje się takie sytuacje? Proszę podać przykłady.
6. Jak ocenia Pan/i swój pobyt w Polsce z punktu widzenia zawodowego? Jakie widzi Pan/i korzyści i ewentualne straty zatrudnienia w Polsce?

III. Polski rynek pracy.

7. Jak Państwa ocenia Pan/i polski rynek pracy? Jakie ma Pan/i opinie na temat jego rozwoju? Czy sądzi Pan/i, że inni pracownicy delegowani mają podobne zdanie?
8. Czy ma Pan/i wiedzę na temat potrzeb polskiego rynku pracy w zakresie zapotrzebowania na pracowników wysokokwalifikowanych. Jeżeli tak to w jakich branżach sektorach występują największe niedobory.
9. Jakie czynniki ekonomiczne i społeczne mogą Pana/i zdaniem skłonić pracowników delegowanych do związania się na dłużej z polskim rynkiem pracy? Jakie czynniki są zniechęcające?



10. Czy zna Pan/i procedury zatrudniania pracowników zagranicznych w Polsce? Czy uważa Pan/i, że wiedza ta wśród pracowników delegowanych jest powszechna. Czy interesuje się Pan/i tymi sprawami?

IV. Relacje rodzinne pracowników delegowanych

11. Czy ma Pan/i wiedzę na temat postrzegania przez członków rodzin pracowników delegowanych warunków życia i pracy w Polsce? Jak jest w Pana/i przypadku. Co im się w Polsce najbardziej podoba, a na co najczęściej narzekają?
12. Jeżeli ma Pan/i dzieci mieszkające w Polsce to jak ocenia Pan/i możliwości edukacji i rozwoju swoich dzieci w Polsce? Jak jest to w przypadku innych pracowników delegowanych.
13. Czy członkowie Pana/i rodziny nawiązują bliższe kontakty społeczne i towarzyskie z Polakami, czy żyją raczej we własnym środowisku? Jak to jest w innych przypadkach?
14. Czy uważa Pan/i, że zamieszkiwanie w Polsce istotnie wpływa na funkcjonowanie rodzin pracowników delegowanych? Czy wpływa na zwiększenie konfliktów w rodzinie? Jakie są tego przyczyny: trudności w adaptacji społecznej, trudności językowe, nowa sytuacja zawodowa, problemy z dziećmi? Proszę podać przykłady.

V. Plany na przyszłość

15. Czy rozważa Pan/i przedłużenie swojego pobytu i zatrudnienia w Polsce? Czy jeżeli przepisy pozwalałyby na pozostanie w Polsce na stałe to czy skorzystałby Pan/i z takiej możliwości?
16. Czy mając taką możliwość zdecydowałby się Pan/i na przedłużanie zatrudnienia w formie delegowania w Polsce w kolejnych latach? Czy jeżeli taka możliwość pojawiłaby się w innej firmie to zdecydowałby/łaby się Pan/i na zmianę pracodawcy?

Dyspozycje do wywiadów indywidualnych i grupowych przeprowadzonych wśród pracodawców i ekspertów.

I. Polska jako kraj pobytu

1. Jak Państwa zdaniem, pracownicy delegowani postrzegają Polskę jako kraj tymczasowego pobytu? Czy uważają, że jest to dla nich kraj przyjazny, który warto poznać?



2. Dla których grup pracowników delegowanych Polska jest atrakcyjnym krajem, a dla których nie? Dlaczego? Co najbardziej im się w Polsce podoba, a co nie?

II. Relacje zawodowe

3. Jak wg Państwa, układają się relacje zawodowe między pracownikami delegowanymi i pracownikami polskimi? Jak obie grupy wzajemnie się traktują?
4. Czy zdarzają się przypadki konfliktów między pracownikami delegowanymi a pracownikami polskimi? Jak rozwiązuje się takie sytuacje? Proszę podać przykład.
5. Jak pracownicy delegowani oceniają swój pobyt w Polsce z punktu widzenia zawodowego? Jakie widzą korzyści i ewentualne straty swojego zatrudnienia w Polsce?
6. Dlaczego w Państwa firmach zatrudniono pracowników delegowanych, a nie pracowników polskich? Jakie były główne przyczyny?
7. Jak oceniają Państwo współpracę z pracownikami delegowanymi? Jakimi są pracownikami w porównaniu z Polakami?
8. Jakie korzyści przynosi Państwa firmie zatrudnienie pracowników delegowanych?

III. Rynek pracy

9. Jakie czynniki ekonomiczne, prawne i społeczne mogą skłonić pracowników delegowanych do związania się z polskim rynkiem pracy na dłużej? Czy to byłoby korzystne dla polskiego rynku pracy?
10. Co obecnie zniechęca ich do zatrudnienia się w Polsce na dłużej?
11. Jakie rekomendacje skonstruowałby Pan/i dla decydentów w zakresie uatrakcyjnienia zatrudnienia pracowników delegowanych w Polsce oraz w zakresie usuwania barier, które powodują, iż po zakończeniu zatrudnienia opuszczają oni Polskę?

IV. Plany na przyszłość

12. Czy w rozmowach z pracownikami delegowanymi pojawia się kwestia ich pozostania i kontynuowania zatrudnienia w Polsce? Czy jeżeli przepisy pozwalałyby na pozostanie w Polsce na stałe to byłiby oni tym zainteresowani?
13. Czy pracownicy delegowani pytają o możliwości delegowania w Polsce, a jeżeli nie to np. poszukują alternatywnych możliwości u innych pracodawców? Jeżeli tak to jakie są główne argumenty za pozostaniem w Polsce?



Badania przeprowadzone wśród pracowników okresowych.

Kwestionariusz ankiety.

1. Czy ogólnie rzecz biorąc jest Pan/i zadowolony/a z pobytu w Polsce?

- tak, jestem zadowolony/a
- różnie to bywa
- jestem niezadowolony/a

2. Co zadecydowało o tym, że wybrał/a Pan/i Polskę jako miejsce pracy? Proszę wymienić 3 najważniejsze powody?

1.
2.
3.

3. Skąd czerpał/a Pan/i informacje na temat pracy i warunków życia w Polsce? Proszę zakreślić nie więcej niż 3 odpowiedzi.

- z Internetu
- z ambasady polskiej i konsulatu
- z telewizji i prasy
- od znajomych, którzy byli w Polsce
- od rodziny w Polsce
- z innych źródeł, jakich?.....

4. Jak ocenia Pan/i pomoc różnych instytucji w załatwianiu formalności związanych z przyjazdem do Polski? Proszę wstawić znak „x” w odpowiedniej rubryce.

	Dobrze	Raczej dobrze	Raczej źle	Źle
instytucje rządowe w Pana/i kraju				
przedstawicielstwo Pana/i kraju w Polsce				
polskie instytucje rządowe w Pana/i kraju (np. konsulatu)				
różne instytucje i urzędy w Polsce				
przedstawiciel pracodawcy				

5. Jaka była Pana/i sytuacja na rynku pracy we własnym kraju, przed podjęciem pracy w Polsce?

- miałem/łam pracę stałą



- miałem/łam pracę dorywczą
- nie pracowałem/łam
- uczyłem/łam się, studiowałem/łam
- inna, jaka?

6. Co najbardziej podoba się Panu/i na polskim rynku pracy? Proszę zakreślić dowolną liczbę odpowiedzi.

- dobre warunki zatrudnienia i wykorzystania kwalifikacji
- łatwy start zawodowy
- dobre wynagrodzenie
- możliwość rozwoju zawodowego
- możliwość zrobienia szybkiej kariery zawodowej
- uzyskanie stabilizacji zawodowej
- bezpieczeństwo socjalne
- otwartość na obcokrajowców
- żadna z powyższych cech
- nie wiem, nie interesuje mnie to

7. W jaki sposób znalazł/a Pan/i pracę u obecnego pracodawcy?

- polecili mi znajomi lub rodzina
- przez pośrednika
- przez Internet
- polecił mi go poprzedni pracodawca
- inny sposób, jaki?.....

8. Na jakiej zasadzie przyjął/ła Pan/i pracę w Polsce?

- pisemna umowa o pracę
- ustna umowa z pracodawcą

9. Czy pracodawca zapewnił Panu/i: Proszę wstawić znak „x” w odpowiedniej rubryce

	Tak	Nie
dojazd do Polski		
dojazd do pracy w Polsce		
wyżywienie		
zakwaterowanie		

10. Czy miał/a Pan/i kontakt z polskimi służbami zatrudnienia?

- tak, z państwowymi urzędami pracy
- tak, z prywatnym pośrednikiem pracy
- nie było takiego kontaktu (proszę przejść do pyt.12)

11. Jeśli miał/a Pan/i kontakt ze służbami zatrudnienia, to jak je Pan/i ocenia?



- bardzo dobrze, zawsze służyły radą i pomocą
- osoby, z którymi miałem/łam kontakt były życzliwe, ale niewiele mogły pomóc
- źle oceniam, nie uzyskałem/łam żadnej pomocy
- źle oceniam, osoby te były nieżyczliwe i utrudniały podjęcie pracy

12. Czy wykonywana przez Pana/ią obecnie praca jest zgodna z Pana/i zawodem?

- tak
- nie

13. Czy poszukuje Pan/i pracy w Polsce zgodnej ze swoim zawodem?

- tak
- nie

14. Jak ocenia Pan/i warunki pracy w Polsce w porównaniu z własnym krajem?

Proszę wstawić znak „x” w odpowiedniej rubryce.

	Dobrze	Raczej dobrze	Raczej źle	Źle
godziny pracy				
dojazd do pracy				
wynagrodzenie				
możliwości doskonalenia w zawodzie				
wzajemne relacje między pracownikami				
relacje z pracodawcą				
opiekę zdrowotną				
bezpieczne warunki pracy				

15. Czy w firmie, w której jest Pan/i zatrudniony/a pracują również Polacy na podobnych stanowiskach?

- tak
- nie

16. Jakie kwalifikacje mają Polacy, którzy wykonują podobną pracę co Pan/i?

- takie same
- wyższe
- niższe
- inne, jakie?

17. Jaki jest stosunek polskich pracowników do Pana/i?



- nie mam z nimi kontaktu
- koleżeński
- przyjazny
- obojętny
- niechętny
- wrogie

18. Jaki jest stosunek polskiego pracodawcy do Pana/i?

- taki jak do polskich pracowników
- lepszy niż do polskich pracowników
- gorszy niż do polskich pracowników
- inny, jaki?.....

19. Czy w przyszłości zamierza Pan/i zmienić pracodawcę w Polsce?

- tak
- nie (proszę przejść do pyt. 21)

20. Dlaczego zamierza Pan/i zmienić pracodawcę? Proszę podkreślić dowolną liczbę odpowiedzi.

- oczekuję wyższego wynagrodzenia
- chcę pracować zgodnie ze swoimi kwalifikacjami
- źle czuję się w tej firmie
- chcę pracować na podstawie pisemnej umowy
- inny powód, jaki?.....

21. Czy w przyszłości chciałby/łaby Pan/i przedłużyć swój pobyt i pracę w Polsce?

- tak, ale pod warunkiem legalnego zatrudnienia
- tak, nawet przy nielegalnym zatrudnieniu
- czasem się nad tym zastanawiam
- nie zamierzam dłużej pozostawać w Polsce (proszę przejść do pyt. 23)

22. Jeśli planuje Pan/i pozostać w Polsce, to czy u tego samego pracodawcy?

- tak
- nie

23. Jeśli nie zamierza Pan/i pozostać w Polsce to, jakie są Pana/i plany zawodowe?

- wrócić do własnego kraju i tam szukać pracy
- wyjechać w poszukiwaniu pracy do innego kraju UE
- wyjechać w poszukiwaniu pracy do kraju spoza UE
- nie mam planów zawodowych

24. Jakie czynniki mają lub miałyby wpływ na pozostanie Pan/i w Polsce? Proszę wybrać nie więcej niż 3 odpowiedzi.



- możliwość znalezienia jakiejkolwiek pracy
- możliwość znalezienia legalnej pracy
- możliwość sprowadzenia rodziny do Polski
- lepsza znajomość języka polskiego
- usprawnienie procedur dotyczących uzyskania prawa pobytu i obywatelstwa
- zmiana nastawienia Polaków do obcokrajowców
- lepsze traktowanie cudzoziemskich pracowników przez pracodawców
- lepsze osobiste kontakty z Polakami
- inne, jakie?.....

24. Gdyby miał/a Pan/i możliwość wyboru to, w jakich krajach chciałby/laby Pan/i podjąć pracę? Proszę zaznaczyć 3 kraje.

Polska
Niemcy
Ukraina
Rosja
Białoruś
Czechy
Węgry
Hiszpania
Włochy

NA KONIEC PROSZĘ O PODANIE KILKU INFORMACJI O SOBIE:

1. Płeć:

- kobieta
- mężczyzna

2. Rok urodzenia:

.....

3. Kraj pochodzenia (obywatelstwo):

.....

4. Czy ma Pan/i polskich przodków:

- tak
- nie

5. Zatrudnienie w branży:

- rolniczej
- budowlanej
- innej



6. Znajomość języka polskiego:

- dobra
- słaba
- nie znam języka polskiego

7. Sytuacja rodzinna:

- jestem osobą samotną
- mam współmałżonka
- mam współmałżonka i nieletnie dzieci

8. Proszę podać, który jest to pobyt Pan/i w Polsce związany z pracą

.....

Dyspozycje do wywiadów indywidualnych przeprowadzonych wśród pracowników okresowych.

I. Polska jako kraj tymczasowego pobytu

1. Jak określiliby Pan/i swoją wiedzę o życiu i pracy w Polsce. Dlaczego wybrał/a Pan/i Polskę jako kraj tymczasowego pobytu? Jak postrzega Pan/i Polskę i Polaków?
2. Jakie były Pana/i oczekiwania związane z przyjazdem do Polski? Czy te oczekiwania się spełniły? Czy spotkały Pana/i jakieś rozczarowania? Na czyją pomoc mógł/mogła Pan/i liczyć?
3. Jak ocenia Pan/i swoje warunki życia w Polsce w porównaniu z własnym krajem? Co się najbardziej podoba w Polsce? Czy Pana/i zdaniem Polska może być atrakcyjnym krajem do osiedlenia się na dłużej?

II. Polski rynek pracy

4. Co spowodowało, iż zdecydował/a się Pan/i podjąć pracę w Polsce? Jakie były rozstrzygające argumenty za podjęciem tej decyzji?
5. Jak ocenia Pan/i pracę w Polsce? Co w pracy w Polsce jest dla Pana/i atrakcyjne?
6. Czy zna Pan/i procedury związane z podjęciem legalnego zatrudnienia? Co myśli Pan/i o pracy nielegalnej? Jakie okoliczności, wg Pana/i powodują, że ludzie czasem podejmują nielegalne zatrudnienie? Czy kiedykolwiek rozważał Pan/i podjęcie nielegalnego zatrudnienia w Polsce?



7. Jak ocenia Pan/i swoje relacje z polskimi pracodawcami? Jak ocenia Pan/i polskich pracowników w porównaniu z własnymi kwalifikacjami? Czy zdarzają się konflikty między pracownikami okresowymi i pracownikami polskimi? Z czego wynikają te konflikty?
8. Czy uważa Pan/i, że polski rynek pracy jest atrakcyjny z punktu widzenia rozwoju zawodowego? Dlaczego?
9. Co powinno się zmienić w Polsce, żeby Pana/i zdaniem pracownicy okresowi zechcieli pozostać na polskim rynku pracy na dłużej?

III. Uwarunkowania rodzinne

10. Czy przed wyjazdem do Polski pytał Pan/i o zdanie swoją rodzinę, czy była to całkiem własna decyzja? Jak rodzina ocenia taką formę życia i pracy?
11. Jakie korzyści i jakie straty ponoszą Pana/i zdaniem rodziny pracowników okresowych? Czy zmieniają się dotychczasowe relacje w rodzinie? Czy pracownicy okresowi często kontaktują się z rodzinami w trakcie pobytu w Polsce? Czy z punktu widzenia życia rodzinnego wyjazd do pracy w Polsce był słuszną decyzją?

IV. Plany na przyszłość

12. Czy rozważa Pan/i przedłużenie swojego pobytu i zatrudnienia w Polsce? Czy jeżeli przepisy pozwalałyby na pozostanie w Polsce na stałe to czy skorzystałby Pan/i z takiej możliwości?
13. Czy uważa Pan/i, że podejmowanie zatrudnienia okresowego w Polsce w kolejnych latach nadal będzie dla Pana/i atrakcyjne?

Dyspozycje do wywiadów grupowych przeprowadzonych wśród pracodawców i ekspertów.

I. Polska jako kraj tymczasowego pobytu

1. Jakie, Państwa zdaniem, są główne powody wyboru Polski jako kraju pobytu, przez pracowników okresowych? Czy Polska jest dla nich atrakcyjnym krajem? Dlaczego?
2. Czy Polska jest, dla pracowników okresowych krajem przyjaznym? Co im się tu najbardziej podoba? Z jakimi problemami najczęściej muszą się zmierzać? Jak sobie radzą z rozwiązywaniem tych problemów? Na czyją pomoc mogą liczyć? Proszę podać przykłady.
3. Jak, Państwa zdaniem, pracownicy okresowi oceniają swój pobyt w Polsce z punktu widzenia rodzinnego, finansowego i zawodowego?



4. Jak można zwiększyć zainteresowanie Polską jako krajem pobytu i pracy? Jakie instytucje powinny promować Polskę w tym zakresie?

II. Pracownicy okresowi na polskim rynku pracy

5. Dlaczego, Państwa zdaniem, pracownicy okresowi podjęli się zatrudnienia w Polsce? Jak oceniają warunki zatrudnienia w Polsce?
6. Jak Państwo oceniacie warunki zatrudnienia pracowników okresowych w Polsce? Czy te warunki są lepsze czy gorsze w stosunku do polskich pracowników?
7. Jak Państwo oceniacie relacje zawodowe między pracownikami okresowymi a pracownikami polskimi? Jak obie grupy wzajemnie się traktują? Czy dochodzi czasem do konfliktów? Czego dotyczą te konflikty? Proszę podać przykłady.
8. Czy pracownicy okresowi znają procedury związane z zatrudnieniem na polskim rynku pracy? Jakiej wiedzy im brakuje?
9. Czy pracownicy okresowi często podejmują nielegalne zatrudnienie? Czy możecie określić Państwo, jaka część pracowników okresowych podejmuje nielegalne zatrudnienie? Jakie są tego przyczyny?
10. Jakie propozycje zmian formalno-prawnych, możecie Państwo zasugerować, w celu ograniczenia nielegalnego zatrudnienia pracowników okresowych?
11. Jak oceniają Państwo pracę pracowników okresowych? Czy są dobrymi pracownikami? Czy mają dobre kwalifikacje? Jakimi są pracownikami w porównaniu z pracownikami polskimi o zbliżonych kwalifikacjach? Jakie są ich podstawowe zalety i wady jako pracowników?
12. Jakie korzyści ma polski rynek pracy z zatrudniania pracowników okresowych?
13. Jakie zmiany musiałyby nastąpić, aby przyciągnąć pracowników okresowych na polski rynek pracy, w sposób trwały? Co dla polskiego rynku pracy jest korzystniejsze: obecność i zwiększenie liczby pracowników okresowych, czy pozyskiwanie na rynek stałych imigrantów?

III. Plany na przyszłość

14. Czy uważacie Państwo, że Polska powinna szerzej otwierać się na zatrudnienie pracowników okresowych z państw sąsiadujących? Jeżeli tak to dlaczego?
15. Czy Państwa zdaniem w kolejnych latach Polska będzie atrakcyjnym rynkiem pracy sezonowej dla pracowników okresowych?
16. Jakie Państwa są głównymi konkurentami Polski jeżeli chodzi o przyciąganie pracowników okresowych? Jakie argumenty przeważają na ich rzecz?