

PRACA I SPRAWIEDLIWOŚĆ SPOŁECZNA

DOSTĘP DO RYNKU PRACY, ALE NIE DO PAŃSTWA

Sytuacja pracowników migrujących w Polsce

Mikołaj Pawlak, Iuliia Lashchuk
wrzesień 2020



Niniejsze badanie analizuje trendy migracji zarobkowej w Polsce oraz sytuację pracowników migrujących dogłębnie przechodzących przez punkty wejścia agencji zatrudnienia i międzynarodowych programów szkolnictwa wyższego.



Pracownicy migrujący stają się częścią rynku pracy, ale generalnie nie uczestniczą w innych aspektach życia społecznego.



Studenci nie postrzegają Polski jako głównego celu migracji – wybierają ją ze względu na stosunkowo niski koszt studiów oraz możliwość uzyskania kwalifikacji uznawanych w innych krajach UE.

PRACA I SPRAWIEDLIWOŚĆ SPOŁECZNA

DOSTĘP DO RYNKU PRACY, ALE NIE DO PAŃSTWA

Perspektywy pracowników migrujących w Polsce



UNIWERSYTET
WARSZAWSKI

STRECZCZENIE

- Rosnące zapotrzebowanie Polski na pracowników migrujących i niespójna polityka migracyjna polskiego rządu stworzyły w ostatnim czasie okazję do rozwoju wyspecjalizowanych pośredników, łączących pracodawców z poszukującymi zatrudnienia migrantami. Punkty dostępu do rynku pracy ułatwiają migrację do Polski, ale proces ten pozostawiony jest głównie w rękach prywatnych firm i sieci społecznych. W rezultacie pracownicy migrujący stają się częścią rynku pracy, ale generalnie nie uczestniczą w innych aspektach życia społecznego.
- Imigrację ukraińską do Polski ułatwia zinstytucjonalizowany sektor agencji zatrudnienia i pośredników, świadczących szeroki wachlarz usług. Obejmuje on pośrednictwo między pracodawcą a pracownikiem, pomoc w procedurach administracyjnych, a także przy organizacji transportu i zakwaterowania. Agencje posiadają sieć biur na Ukrainie oraz lokalnych koordynatorów na terenie Polski. Elastycznie wykorzystują różnorodne ramy prawne, zapewniając polskim pracodawcom dostęp do pracowników migrujących, jednocześnie zajmując się stroną administracyjną procesu zatrudnienia czy kwestią legalizacji pobytu.
- Pracownicy migrujący sprowadzani do Polski przez agencje zatrudnienia i pośredników są rozproszeni po całym kraju, a ich status jest, ogólnie rzecz ujmując, niepewny. Zwykle nie są oni zatrudniani w ramach stałych umów o pracę, ale raczej na podstawie umów cywilnoprawnych. Dostają wynagrodzenie minimalne, którego podwyższenie jest możliwe praktycznie wyłącznie poprzez wydłużenie godzin pracy. 10-12 godzinny dzień pracy i sześciodniowy tydzień pracy są postrzegane jako standardowe warunki. Ponadto pracownicy migrujący nie mają dostępu do świadczeń pracowniczych, takich jak zwolnienie chorobowe czy urlopy.
- Migranci i migrantki zatrudnieni za pośrednictwem agencji zwykle nie mają planów na przyszłość. Jak wcześniej wspomniano skupiają się na teraźniejszości, a ich sytuacja jest prekarna. Pracują w zawodach niewymagających wysokich kwalifikacji, ale też niedających możliwości rozwoju zawodowego. Większość pracowników migrujących wspiera finansowo członków rodziny w swoim kraju lub w Polsce.
- Instytucje szkolnictwa wyższego również odgrywają rolę punktów dostępu do polskiego rynku pracy. Wizy i zezwolenia na pobyt wydawane studentom pozwalają im bowiem pracować w Polsce. Łączenie pracy ze studiami jest postrzegane przez uczelnie jako standardowa praktyka i nawet ci studenci zagraniczni, którzy nie potrzebują dodatkowego dochodu, podejmują pracę.
- Uczelnie stwarzają bezpośrednie i pośrednie możliwości zatrudnienia w Polsce na wiele sposobów. Obejmują one współpracę z firmami, nieformalne kontakty zawodowe wykładowców, wsparcie ze strony biur karier czy po prostu zapewnienie uczniom statusu prawnego. Studenci znajdują zatrudnienie głównie na wtórnym rynku pracy, traktując je jednocześnie jako odskocznię i wierząc, że po ukończeniu studiów znajdą stabilniejsze prace.
- Studenci nie postrzegają Polski jako głównego celu migracji – wybierają ją ze względu na stosunkowo niski koszt studiów oraz możliwość uzyskania kwalifikacji uznawanych w innych krajach UE. Możliwości płynące z integracji studentów zagranicznych w polskim społeczeństwie nie są w pełni wykorzystywane.

SPIS TREŚCI

STREWCZENIE	3
WPROWADZENIE	6
ROZDZIAŁ 1. POLITYKA MIGRACYJNA I TRENDY	8
1.1	Warunki ogólne i kontekst polityki publicznej 8
1.2	Opinia publiczna na temat imigracji 8
1.3	Ogólne ramy prawne 9
1.4	Rzeczywista liczba zarejestrowanych cudzoziemców w Polsce 9
1.4.1	Oficjalne liczby i zarejestrowany pobyt 9
1.5	Warunki zatrudnienia 10
1.5.1	Zezwolenia na pracę 10
1.5.2	Zatrudnienie tymczasowe a system oświadczeń pracodawców 11
1.5.3	Polityka wobec mniejszości polskiej zagranicą– Karta Polaka 12
1.5.4	Osadzenie społeczne imigrantów 12
1.6	Możliwości dostępu 13
1.6.1	Rola uczelni i szkolnictwa wyższego 13
1.6.2	Rola agencji zatrudnienia i agencji pracy tymczasowej 14
ROZDZIAŁ 2. PUNKTY DOSTĘPU DLA PRACOWNIKÓW MIGRUJĄCYCH I WYBRANE STUDIA PRZYPADKÓW	15
2.1	Przypadek 1: agencja pośrednictwa i pracy tymczasowej 15
2.1.1	Opis punktu dostępu: agencja pośrednictwa i pracy tymczasowej w Warszawie 15
2.1.2	Opis próby 16
2.1.3	Motywacje do imigracji 16
2.1.4	Zaufanie, rekomendacje, bezpieczeństwo – kryteria decydujące o wyborze agencji 17
2.1.5	Okoliczności przyjazdu 17
2.1.6	Rozwój zawodowy – zawody wybierane przez pracowników 17
2.1.7	Aktualne miejsce i warunki pracy 18
2.1.8	Procedury administracyjne – pełna zależność od Agencji 19
2.1.9	Sieci społeczne i rodzina – życie w izolacji 19
2.1.10	Warunki życia – podstawowe 19
2.1.11	Plany na przyszłość – bez przewidywań 20
2.2	Przypadek 2: Szkolnictwo wyższe 20
2.2.1	Opis punktu dostępu: prywatna szkoła wyższa w Warszawie 20
2.2.2	Opis próby 21

2.2.3	Motywacje do imigracji	21
2.2.4	Wsparcie rodziny i języki obce jako dobry początek	21
2.2.5	Okoliczności przyjazdu	22
2.2.6	Ambitni, zorientowani na karierę i dobrzy studenci	22
2.2.7	Aktualne miejsce i warunki pracy	23
2.2.8	Procedury administracyjne – komplikacje związane z legalizacją	24
2.2.9	Sieci społeczne i rodzina	24
2.2.10	Warunki życia	24
2.2.11	Plany na przyszłość	25
ROZDZIAŁ 3: PODSUMOWANIE		26
ROZDZIAŁ 4. REKOMENDACJE DLA POLITYKI PUBLICZNEJ		27
	Bibliografia	28
	Plany na przyszłość	29
	Autorzy	32
	Impressum	32

WPROWADZENIE

W niniejszym raporcie przedstawiamy wyniki badania doświadczeń migrantów związanych z wchodzeniem na polski rynek pracy i uczestniczeniem w nim. Raport bazuje na perspektywie indywidualnych osób, która pozwala zrozumieć, jak wejście na rynek pracy wpływa na ich sytuację w Polsce. Przez „punkt dostępu” rozumiemy formalną lub nieformalną strukturę organizacyjną, która ułatwia migrantom dostęp do rynku pracy. Punkt dostępu nie zawsze jest strukturą sformalizowaną – sieci społeczne wykorzystywane przez nieformalnych przedsiębiorców kojarzących pracodawców z pracownikami lub sieci kontaktów w organizacjach akademickich i zawodowych zmobilizowane przez profesora uniwersytetu to również przykłady punktów dostępu. Punkt dostępu nie musi być celowo zaprojektowany jako ułatwienie wejścia na rynek pracy – instytucje edukacyjne, które przyciągają studentów migrujących, też mogą pełnić tę rolę. W raporcie jako „punkty dostępu” rozumiane są struktury, które umożliwiają migrantom wejście na rynek pracy – niezależnie od ich innych celów ich działalności.

Zrozumienie zasad funkcjonowania punktów dostępu jest szczególnie ważne w krajach, które nie prowadzą otwarcie deklarowanej polityki imigracyjnej. W takich krajach punkty dostępu często nie są bowiem celowo projektowane, co powoduje, że pośrednicy muszą działać kreatywnie w obrębie istniejących ram instytucjonalnych, aby odpowiednio dopasować lokalnych pracodawców do pracowników migrujących. Z drugiej strony takie nieformalne praktyki rozwijają się również wokół celowo zaprojektowanych punktów dostępu i warto je analizować, aby zrozumieć sposób wdrażania polityk publicznych. Zdarza się też, że inne struktury organizacyjne często przejmują rolę punktów dostępu.

W niniejszym raporcie przedstawiono dwa punkty dostępu w kontekście ostatnich zmian sytuacji migracyjnej w Polsce. Wybrane studia przypadków, przedstawione w rozdziale 2., obejmują (i) agencję zatrudnienia, która zatrudnia również pracowników tymczasowych i kieruje ich do pracy w przedsiębiorstwach z siedzibą w Polsce oraz (ii) prywatną uczelnię przyjmującą studentów zagranicznych, którzy po przyjeździe do Polski często łączą studia z pracą. Wspomniane wyżej przypadki dobrano tak, by umożliwić dokonanie porównania z innymi krajami objętymi niniejszym projektem badawczym, tj. Bułgarią, Węgrami i

Rumunią. Na potrzeby analizy punktów dostępu w kontekście sytuacji migracyjnej w Polsce, w rozdziale 1. przedstawiono analizę polityk i trendów migracyjnych.

Populacja Polski wynosi 38,5 mln mieszkańców, co czyni ją największym rynkiem pracy w Europie Środkowo-Wschodniej. Podobnie jak w przypadku innych krajów regionu, Polska to również kraj emigracji zarobkowej. Oszacowanie skali emigracji z Polski nie jest jednak łatwe, ponieważ od momentu przystąpienia kraju do UE w 2004 roku wielu Polaków korzysta ze swobody przemieszczania się w ramach wspólnoty, a ich migracje nie zawsze są rejestrowane. Według danych GUS w 2016 roku ponad 2,5 mln Polaków przebywało za granicą czasowo, w tym 2,2 mln na terenie innych państw członkowskich UE¹. Emigracja przyczyniła się zarówno do niedoborów siły roboczej w kraju, jak i do wzrostu oczekiwanych wynagrodzeń.

Warto zauważyć, że Polska przyciągała imigrantów już od czasu liberalizacji reżimu granicznego na początku lat 90. ubiegłego wieku, zaś w ostatnich latach skala imigracji do Polski widocznie wzrosła. Istnieją trzy główne powody obecnej sytuacji: (i) niezakończony wzrost gospodarczy, któremu towarzyszy tworzenie nowych miejsc pracy; (ii) zmiana struktury demograficznej Polski charakteryzująca się spadkiem liczby ludności w wieku produkcyjnym; oraz (iii) emigracja zarobkowa z Polski, która spowodowała niedobory siły roboczej w niektórych sektorach polskiej gospodarki.

Polskie PKB rośnie nieprzerwanie od lat 90. XX wieku. Nawet w czasie kryzysu finansowego i gospodarczego w Polsce nie odnotowano recesji, choć w latach 2012 i 2013 wskaźnik PKB wzrósł kolejno tylko o 1,6% i 1,4%. Od 2014 roku polska gospodarka rośnie o ponad 3% rocznie, a w latach 2017 i 2018 wzrost wyniósł aż 5% w skali roku. Jednocześnie w kraju spada poziom bezrobocia. Przez długi czas po upadku komunizmu bezrobocie na poziomie przekraczającym 10% było głównym problemem społecznym w Polsce. Tymczasem od roku 2013 bezrobocie sukcesywnie spada: z 13,4% do 9,7% w 2015 r., a następnie do 8,2% w 2016 r., 6,6% w 2017 r. i 5,8% w roku 2018.

¹ Dane GUS dotyczące emigracji: https://stat.gov.pl/files/gfx/portalin-informacyjny/pl/defaultaktualnosci/5471/2/10/1/informacja_o_rozmiarach_i_kierunkach_emigracji_z_polski_w_latach_2004-2016.pdf

Pokolenie ludzi urodzonych w latach 50. XX wieku było najliczniejsze w historii Polski. W okresie 1950-1960 każdego roku rodziło się średnio 772.000 dzieci. Jest to pokolenie osób, które obecnie przechodzą na emeryturę i opuszczają rynek pracy. Z kolei w latach 90. XX wieku nastąpił bezprecedensowy spadek liczby noworodków. Ujemny szczyt osiągnięto w 2003 roku, kiedy urodziło się zaledwie 351 tys. dzieci (GUS 2018: 49). W konsekwencji obecnie każdego roku w Polsce osób przekraczających wiek produkcyjny jest dwa razy więcej niż osób osiągających go. Sytuacja ta nie ulegnie zmianie w dającej się przewidzieć przyszłości, pomimo tego, że od 2003 roku nastąpił niewielki wzrost przyrostu naturalnego. Polski rynek pracy jest więc pod coraz większą presją spowodowaną brakiem potencjalnych pracowników. Co więcej Polska nie jest wystarczająco skuteczna w zwiększaniu współczynnika aktywności zawodowej wśród osób w wieku produkcyjnym.

Pomimo tej sytuacji obecny polski rząd Prawa i Sprawiedliwości nie prowadzi otwartej polityki imigracyjnej. PiS wygrał wybory w 2015 roku, prowadząc zdecydowanie antyimigrancką retorykę w kampanii wyborczej, która zbiegła się z tzw. kryzysem uchodźczym. Wtedy PiS skierował swoją mowę nienawiści do osób ubiegających się o ochronę międzynarodową – i stał się więźniem swoich własnych słów, ponieważ nie może teraz otwarcie zadeklarować bardziej pozytywnej polityki imigracyjnej. W 2016 roku rząd PiS unieważnił strategiczny dokument „Polityka Migracyjna Polski” i od tego czasu nie jest w stanie stworzyć nowej oficjalnej strategii. Kwestia rosnącej imigracji zarobkowej do Polski jest w publicznej debacie konsekwentnie pomijana przez polityków PiS.

Jednocześnie, pomimo tej paradoksalnej sytuacji, polityki regulujące imigrację do Polski wprowadzone jeszcze przed

rokiem 2015 są wdrażane i co jakiś czas nowelizowane. Istnieją różne zgodne z prawem sposoby wejścia na polski rynek pracy, które przedstawiono w rozdziale 1. Polityki regulujące wejście na polski rynek pracy i uczestnictwo w nim są niespójne, brakuje im także jasno określonych celów i środków oceny.

Niniejszy raport skonstruowano w ramach następującego schematu: W rozdziale 1. przedstawiono najważniejsze polityki regulujące sytuację migrantów w Polsce, omówiono również pokrótce wyniki badań opinii publicznej na temat postaw wobec imigracji do Polski. Oprócz ogólnej polityki dotyczącej zezwoleń na pracę opisano także politykę zatrudnienia tymczasowego obejmującą obywateli wybranych krajów postsowieckich, politykę wobec mniejszości polskiej zagranicą oraz politykę dotyczącą imigracji w celach edukacyjnych. Przedstawiono najnowsze trendy migracyjne i rezultaty wdrażania polityk migracyjnych. Analizie poddano dane z pochodzące z różnych źródeł, w tym Urzędu do Spraw Cudzoziemców, Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Głównego Urzędu Statystycznego i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W rozdziale 2. przedstawiono wyniki badań terenowych dotyczących dwóch punktów dostępu: agencji zatrudnienia i pracy tymczasowej oraz prywatnej szkoły wyższej. W każdym przypadku przeprowadzono dziesięć wywiadów, głównie z migrantami i migrantkami, ale także z osobami kluczowymi dla organizacji danego punktu dostępu. Zaprezentowane wyniki obejmują analizę następujących aspektów doświadczeń migrantów i migrantek: motywacje do migracji, zasoby migrantów, okoliczności przybycia, kariera osobista, warunki pracy, procedury administracyjne, sieci społeczne i rodzina, warunki życia, czas wolny oraz plany na przyszłość. W rozdziale 4. przedstawiono rekomendacje dotyczące polityki migracyjnej i integracyjnej.

ROZDZIAŁ 1.

POLITYKA MIGRACYJNA I TRENDY

1.1 WARUNKI OGÓLNE I KONTEKST POLITYKI PUBLICZNEJ

Polska od dawna jest krajem emigracji. Warto przy tym zauważyć, że imigracja do Polski też istniała zawsze – do pewnego stopnia nawet w okresie komunistycznym (uchodźcy greccy, studenci z Wietnamu i innych krajów pozostających w sojuszu ZSRR) – ale była stosunkowo niewielka i nie była uznawana za ważną kwestię polityki publicznej. Po upadku komunizmu Polska stała się sygnatariuszem Konwencji Genewskiej dotyczącej statusu uchodźców, a w latach 90. XX wieku imigracja do Polski zaczęła się zwiększać. Wówczas postrzegano to jednak głównie jako problem dotyczący przyszłości. W okresie akcesji do UE Polska przyjęła *acquis communautaire* w zakresie regulacji migracyjnych (Weinar 2006). Sejm przyjął dwa akty prawne w tym zakresie, tj. Ustawę z dnia 13 czerwca 2003 r. o cudzoziemcach oraz Ustawę z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Główna odpowiedzialność za politykę migracyjną spoczywa w rękach Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji. Za regulację dostępu do rynku pracy odpowiada Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, w jego gestii leży też polityka integracyjna (choć ogranicza się to do osób objętych ochroną międzynarodową). Urząd do Spraw Cudzoziemców nie jest pełnoprawnym urzędem imigracyjnym, ponieważ skupia się głównie na kwestii udzielania ochrony międzynarodowej.

Polska polityka dotycząca migracji i imigrantów nie jest ujęta w ramy oficjalnej strategii. Taka strategia została wprawdzie ogłoszona w 2012 roku, ale po kryzysie migracyjnym, który zbiegł się ze zmianą rządu w roku 2015, ostatecznie została odwołana w roku 2016. Rząd uzasadniał to zmianą globalnej i polskiej sytuacji migracyjnej, a zwłaszcza rzekomą potrzebą szerszego zajęcia się kwestiami bezpieczeństwa. Obecny polski rząd pracuje nad strategicznym dokumentem dotyczącym polityki migracyjnej. Niedawno jego projekt został upubliczniony i spotkał się z ostrą krytyką środowiska naukowego, które twierdzi, że dokument jest nieprofesjonalny (odwołuje się

raczej do wątpliwych jakościowo gazet niż do raportów badawczych lub danych administracyjnych) oraz wyraża ksenofobiczne poglądy, głównie wobec muzułmanów.²

Polityka migracyjna stała się przedmiotem debaty publicznej w Polsce dopiero w 2015 r., kiedy śródziemnomorski kryzys migracyjny zbiegł się w czasie z wyborami parlamentarnymi. Kwestia programu relokacyjnego stała się jednym z głównych tematów kampanii wyborczej. Potencjalna imigracja z krajów muzułmańskich została „straszakami” i obiektem demonizacji ze strony partii, która wygrała te wybory (Mica, Horolets, Pawlak i Kubicki 2020). Od 2015 roku polska polityka migracyjna prowadzona jest w sposób paradoksalny: na poziomie deklaracji rząd stosuje retorykę antyimigrancką, ale w praktyce polski rynek pracy jest dość otwarty na nowych przybyszów. Oprócz przepisów migracyjnych nie ma jednak specjalnych programów zachęcających potencjalnych imigrantów do przyjazdu, rząd nie działa również w tym obszarze jako pośrednik. Wszystkie działania w tej sferze pozostawiono wolnemu rynkowi, a wszelkie ułatwienia w obszarze imigracji organizują albo firmy prywatne, albo organizacje publiczne – choć, jak już wspomniano, nie w ramach większych państwowych programów zatrudnienia, ale jako pracodawcy uczestniczący w rynku pracy.

1.2 OPINIA PUBLICZNA NA TEMAT IMIGRACJI

Opinia publiczna w Polsce jest de facto relatywnie pozytywna wobec imigracji, choć nastroje pogarszają się. To wyjaśnia, dlaczego obecny rząd PiS, który wygrał wybory w 2015 roku prowadząc silną retorykę antyimigracyjną, nie chce otwarcie określać swojej polityki migracyjnej.

Badania opinii publicznej w Polsce stosunkowo rzadko dotyczą kwestii imigracji zarobkowej. Według badania CBOS przeprowadzonego w październiku 2016 r. 56% ankietowanych stwierdziło, że cudzoziemcy powinni mieć możliwość podejmowania każdej pracy w Polsce, a 30% uznało, że taka możliwość powinna dotyczyć jedy-

² Opinia Komitetu Badań nad Migracjami PAN na stronie: http://www.kbnm.pan.pl/images/Stanowisko_KBNM_Polska_polityka_migracyjna_03072019.pdf

nie wybranych zawodów. Zaledwie 10% ankietowanych zadeklarowało, że cudzoziemcom nie powinno się w ogóle zezwalać na pracę w Polsce (Feliksiak 2016: 8).

CBOS zbadało również postawę społeczeństwa wobec osób ubiegających się o status uchodźcy. Odpowiedzi na to pytanie można szeroko interpretować jako ogólny wskaźnik postaw wobec imigracji. W maju 2015 r. – tuż przed tym, gdy media i politycy wytworzyli „kryzys uchodźczy” – tylko 21% ankietowanych twierdziło, że Polska nie powinna w ogóle przyjmować osób ubiegających się o ochronę międzynarodową. Jednak już w sierpniu tego samego roku wskaźnik ten wzrósł do 38%, a szczyt negatywnego nastawienia do tej kwestii odnotowano w kwietniu 2016 r., kiedy aż 61% badanych zadeklarowało sprzeciw wobec przyjmowania osób ubiegających się o ochronę. Do lata 2015 roku temat ten nie był przedmiotem debaty publicznej w Polsce, dlatego dane te należy interpretować jako krystalizację opinii społecznej (Kubicki, Pawlak, Mica i Horolets 2017).

Według danych zebranych w ramach European Social Survey, postawy wobec imigracji w Polsce są generalnie pozytywniejsze niż w innych krajach Europy Środkowo-Wschodniej (Messing i Ságvári 2019), choć zaczęły się pogarszać w ostatnich latach. W najnowszej edycji European Social Survey (2016/2017) wskaźnik percepcji migracji dla Polski wyniósł 54, co plasowało ją bliżej Francji (PI=50) niż Czech (PI=38) czy Węgier (PI=30). Im wyższa wartość wskaźnika percepcji (PI), tym bardziej pozytywne nastawienie do migracji w danym kraju. Podobnie wskaźnik odrzucenia migracji (RI) dla Polski wyniósł 14, co plasuje ten kraj również bliżej Francji (RI=13) niż Czech (RI=31) czy Węgier (RI=62). Im wyższa wartość wskaźnika odrzucenia, tym bardziej negatywne nastawienie do migracji w danym kraju.

1.3 OGÓLNE RAMY PRAWNE

Sytuację imigrantów w Polsce reguluje Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach. Zawiera ona 549 artykułów i liczy 349 stron. Od 2013 r. ustawa ta była nowelizowana 21 razy, choć część zmian była niewielka i powiązana ze zmianami zapisów w innych ustawach. Ustawa określa zasady i warunki wjazdu, przejazdu i pobytu cudzoziemców w Polsce. Towarzyszy jej 46 rozporządzeń (w większości wydanych przez Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji), które bardziej szczegółowo regulują poszczególne kwestie. Kwestie pobytowe leżą w gestii Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji. Cały obszar zatrudnienia cudzoziemców w Polsce reguluje Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Obejmuje ona również inne kwestie związane z rynkiem pracy i polityką zatrudnienia, a nie tylko imigrację zarobkową. Ustawa ta również przeszła wiele zmian. Kwestie z obszaru zatrudnienia cudzoziemców podlegają Ministerstwu Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, które przed 2015 r. nosiło nazwę Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

1.4 RZECZYWISTA LICZBA ZAREJESTROWANYCH CUDZOZIEMCÓW W POLSCE

1.4.1 Oficjalne liczby i zarejestrowany pobyt

Najlepszą miarą faktycznej liczby cudzoziemców osiedlonych w Polsce jest rejestr zezwoleń na pobyt. Takie dane gromadzone są przez Urząd do Spraw Cudzoziemców. W tabeli 1. przedstawiono dokładną liczbę cudzoziemców posiadających różne rodzaje dokumentów zezwalających na pobyt w Polsce w ostatnim dniu danego roku.

Tabela 1 przedstawia również ogólną liczbę cudzoziemców z zezwoleniem na pobyt, w tym obywateli UE i osiem najliczniejszych narodowości krajów spoza UE. Zmiana liczby obywateli UE w latach 2013-2014 spowodowana jest zmianą przepisów (nowa Ustawa o cudzoziemcach) oraz rodzajami rejestracji obywateli UE zgłaszanymi przez Urząd do Spraw Cudzoziemców. Liczba zezwoleń na pobyt rośnie stale od dziesięciu lat. Od 2014 r. każdego roku w Polsce przybywa około 40–60 tys. nowych cudzoziemców z zezwoleniem na pobyt. W 2018 roku 372,239 osób posiadających zezwolenie na pobyt stanowiło około 1% całej populacji kraju.

Rośnie odsetek Ukraińców z zezwoleniem na pobyt. Do roku 2014 Ukraińcy stanowili mniej niż jedną trzecią wszystkich cudzoziemców z zezwoleniem na pobyt, ale do roku 2018 wskaźnik ten wzrósł do 48% wśród wszystkich cudzoziemców z zezwoleniem na pobyt. Obserwujemy również stabilną liczbę Wietnamczyków i Chińczyków. Rośnie też liczba cudzoziemców z zezwoleniem na pobyt pochodzących z Białorusi i Indii. W przypadku obywateli Bangladeszu i Nepalu liczby, choć szybko rosną, nadal pozostają niskie. Jednocześnie dość duża liczba pracowników zagranicznych, którzy otrzymują zezwolenie na pracę, w celu legalizacji pobytu w Polsce korzysta z wiz i nie występuje o zezwolenie na pobyt.

1.4.2 Alternatywne sposoby szacowania wielkości populacji imigrantów

W styczniu 2019 roku firma badawcza Selectivv podjęła próbę oszacowania liczby Ukraińców korzystających z narzędzi „big data”³. Niestety pełna wersja raportu nie została opublikowana – w prasie udostępniono jedynie jego główne wnioski, ponieważ celem firmy była raczej autopromocja. Na podstawie danych uzyskanych z aplikacji zainstalowanych na smartfonach badacze ustalili liczbę sprzedawanych w Polsce urządzeń z kartami SIM z ustawieniem domyślnym języka rosyjskiego lub ukraińskiego. W styczniu 2019 roku w Polsce działało 1.270.400 takich urządzeń. Takie szacunki mają wszystkie zalety i wady

³ Zarys informacji o wynikach badań Selectivv jest dostępny pod adresem: <http://wyborcza.pl/7,156282,24522397,smartfony-policzily-ukraincow-ile-ukrainek-planuje-miec-dzieci.html?disableRedirects=true>

dużych zbiorów danych: pozwalają uzyskać surowe dane na temat badanego zachowania, ale brakuje w nich jego kontekstu i znaczenia. Niewątpliwie jednak uzyskane obliczenia pozwalają stwierdzić, że w danym okresie w Polsce przebywało ponad milion migrantów, których językiem ojczystym jest ukraiński lub rosyjski.

1.5 WARUNKI ZATRUDNIENIA

1.5.1 Zezwolenia na pracę

Wydawanie zezwoleń na pracę reguluje Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 grudnia 2017 r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń. Istnieje sześć rodzajów zezwoleń na pracę, ale na potrzeby niniejszego raportu skupimy się na najpopularniejszym, kluczowym dla zatrudnienia imigrantów w Polsce, czyli zezwoleniu na pracę typu A. Pozostałe pięć rodzajów zezwoleń na pracę wydawanych jest w szczególnych przypadkach (dla pracowników delegowanych z firm z siedzibą za granicą lub dla członków zarządów spółek).

Stroną postępowania jest pracodawca, który ubiega się o zezwolenie na pracę dla przyszłego lub (w przypadku przedłużenia) obecnego pracownika. Zezwolenia na pracę wydaje odpowiedni urząd wojewódzki. Co do zasady, ubiegający się pracodawca musi dostarczyć dokument od władz powiatowych potwierdzający brak możliwości znalezienia potencjalnego pracownika wśród zarejestrowanych bezrobotnych (tzw. „Test rynku pracy”), choć istnieje kilka wyjątków od tej reguły. Zezwolenia na pracę wydawane są na okres nie dłuższy niż trzy lata, pozwalają cudzoziemcowi ubiegać się o pobyt czasowy, a przez polskie władze są postrzegane jako główna legalna możliwość wejścia na rynek pracy.

System zezwoleń na pracę w Polsce ma dwie ważne cechy: (i) wiąże pracownika-imigranta z pracodawcą; (ii) ogólnie odnosi się do stabilnego zatrudnienia na pierwotnym rynku pracy, na którym pracodawca jest wystarczająco duży, aby zainwestować w zatrudnienie pracowników lub jest pewien swojej stabilnej sytuacji i możliwości zatrudnienia ich w przyszłości. W odniesieniu do drugiej cechy istnieje furтка w postaci możliwości ubiegania się o zezwolenie na pracę dla imigrantów przebywających już w Polsce, co z kolei obniża koszty sprowadzania pracowników.

W ciągu ostatniej dekady obserwujemy stopniowy wzrost liczby zezwoleń na pracę wydawanych imigrantom. Szczególnie widoczne było to w roku 2015. W 2009 roku wydano 29.340 zezwoleń na pracę, przy czym w 2014 roku liczba ta wzrosła do 43.663. Natomiast do roku 2018 liczba ta gwałtownie wzrosła do poziomu 328.768 zezwoleń na pracę, czyli ponad dziesięć razy więcej niż zaledwie dekadę wcześniej (zob. Tabela 2).

Należy zwrócić uwagę, że liczba zezwoleń na pracę wydanych w danym roku nie jest równa liczbie osób faktycznie zatrudnionych. Zezwolenia na pracę w Polsce wydawane są na okres do trzech lat, jak również na okres dwóch lat lub na krótsze okresy, jeśli wymaga tego pracodawca. Dane w Tabeli 2 dotyczą nie tylko nowo przybyłych, ale także imigrantów, którzy już mieli pozwolenie na pracę. Niemniej jednak tabela bardzo dobrze ilustruje dynamikę imigracji.

Jeśli chodzi o główne państwa wysyłające, Ukraina od zawsze wiodła wśród nich prym. Jednak w ciągu ostatnich dziesięciu lat odsetek obywateli Ukrainy wśród wszystkich pracowników-imigrantów znacznie wzrósł. W 2009 roku Ukraińcom wydano 32,4% wszystkich zezwoleń na pracę, podczas gdy w 2012 r. odsetek ten wzrósł do ponad 50%. Po przełomie, który nastąpił w 2015 r., liczba zezwoleń na pracę wydanych Ukraińcom rosła szybciej niż ogólna liczba zezwoleń na pracę, by w roku 2016 osiągnąć poziom 83,4%. Potem jednak dynamika zaczęła się zmieniać i udział zezwoleń na pracę wydawanych Ukraińcom w ogólnej liczbie zezwoleń zaczął spadać. W 2018 roku Ukraińcy otrzymali 72,5% wszystkich zezwoleń na pracę, wydaje się więc, że polscy pracodawcy i pośrednicy zaczęli poszukiwać innych źródeł siły roboczej.

Należy dodać jeszcze jeden komentarz dotyczący Ukraińców migrujących do Polski, ponieważ w ostatnich latach zmienił się również skład tej grupy. Przed rokiem 2014 dominowała imigracja z zachodniej Ukrainy. Od czasu agresji Rosji na Ukrainę nastąpił jednak wzrost imigracji z centralnej i wschodniej Ukrainy (Brunarska, Kindler, Szulecka i Toruńczyk-Ruiz 2016; Kindler i Wójcikowska-Baniak 2019).

Liczba imigrantów z Białorusi była znacznie mniejsza w porównaniu z Ukrainą, ale ostatnio również gwałtownie wzrosła. W latach 2009-2015 Białorusinom wydawano ok. 2000 zezwoleń na pracę rocznie, ale od roku 2015 liczba ta zaczęła się podwajać, osiągając poziom 4870 zezwoleń w 2016 r., 10.518 w 2017 r. i 19.233 w 2018 roku. Względnie stabilna sytuacja gospodarcza i polityczna na Białorusi oraz otwarty rynek pracy w Rosji nie stanowią obecnie czynników sprzyjających imigracji do Polski. Sytuacja ta może jednak szybko ulec zmianie, a wtedy Białoruś byłaby potencjalnym rezerwuarem siły roboczej dla Polski.

Wbrew przewidywaniom zmalała natomiast imigracja z Chin i Wietnamu, które były postrzegane jako potencjalne państwa wysyłające do Polski. W latach 2009-2011 chińskim pracownikom wydano około 5.000 zezwoleń na pracę rocznie, ale w ostatnim czasie liczba ta spadła do nieco ponad tysiąca. W przypadku Wietnamczyków w ciągu ostatnich 10 lat liczba wydanych zezwoleń na pracę zmniejszyła się o połowę. Pomimo obecności w niektórych niszach, takich jak tekstylia, a także gastronomia (Wietnamczycy), Azja Wschodnia nie wydaje się być w przyszłości znaczącym źródłem imigracji dla Polski.

Co zaskakujące, rośnie natomiast imigracja z Bangladeszu, Indii i Nepalu. W 2018 r. liczba zezwoleń na pracę wyda-

nych obywatelom Nepalu wyniosła nieco poniżej 20.000, co jest drugą najwyższą liczbą w kraju. Jest to nowe zjawisko, które do tej pory praktycznie nie było analizowane (Jaskułowksi 2017).

1.5.2 Zatrudnienie tymczasowe a system oświadczeń pracodawców

Analiza danych dotyczących wydawanych zezwoleń na pracę daje tylko częściowy obraz imigracji zarobkowej do Polski. W rzeczywistości bowiem większa liczba cudzoziemców pracujących w Polsce robi to na podstawie krótkoterminowych wiz pracowniczych. W Polsce funkcjonuje polityka dostępu do rynku pracy na podstawie tzw. oświadczeń pracodawców. Po raz pierwszy zostały one wprowadzone w 2006 roku, kiedy zdiagnozowano niedobór siły roboczej w rolnictwie. Był on spowodowany wprowadzeniem w 2003 r. wiz dla Ukraińców (w ramach przystąpienia Polski do UE) oraz późniejszym zaostrzeniem warunków wydawania wiz turystycznych w latach 2004–2006. Początkowo wspomniany wyżej system oświadczeń regulowały rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej. W systemie pojawiło się kilka poprawek, a nowe rozporządzenia unieważniły poprzednie (Bieniecki i Pawlak 2012; Vankova 2018). System obejmował początkowo obywateli Ukrainy, Białorusi oraz Rosji i pozwalał na trzymiesięczne zatrudnienie w dowolnym kolejnym półroczu bez konieczności ubiegania się o zezwolenie na pracę. Z upływem czasu system ustabilizował się i w obecnych kształcie obejmuje obywateli sześciu państw (Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy), którzy mogą ubiegać się o wizę uprawniającą do pracy bez innych procedur przez sześć miesięcy z następujących po sobie dwunastu (czyli roku). Kluczowym warunkiem wydania takiej wizy jest oświadczenie pracodawcy o chęci zatrudnienia danego cudzoziemca, zarejestrowane w miejscowym urzędzie pracy. W 2018 roku system włączono do Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Art. 90) i prowadzono centralny rejestr oświadczeń. Przez kilkanaście lat system był regulowany jedynie rozporządzeniami Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej i dotyczył głównie zatrudnienia na wtórnym rynku pracy. Uznano jednak, że system powoduje szereg niepożądanych skutków, takich jak: deklarowanie chęci zatrudnienia za pieniądze, wyłączenie w celu zalegalizowania wjazdu do Polski; rejestrowanie fałszywych firm, wystawiających dużą liczbę oświadczeń; czy też wykorzystywanie wiz wydanych w ramach systemu do podejmowania pracy w innych państwach strefy Schengen (Górny i in. 2018). To sprawiło, że od roku 2018 system jest ściślej regulowany. Nadal jednak większość pracowników migrujących do Polski jest zatrudniana na podstawie oświadczeń pracodawców.

System ten sprzyja migracji cyrkulacyjnej, głównie między Polską a Ukrainą. Wokół tego zjawiska wykształciło się już wiele nieformalnych instytucji, jak np. sześciomiesięczne „zmiany” dzielone przez dwóch migrantów krążących między Polską a Ukrainą. Najciekawsza jest jednak sieć półformalnych pośredników pracy, którzy świadczą rów-

nież usługi transportowe i pomoc prawną. Zwykle nazywani są „kierowcami”, ponieważ kluczowym zasobem takiego pośrednika jest minibus dowożący pracowników do miejsca ich zatrudnienia (Bieniecki i Pawlak 2009). W systemie oświadczeń przewidziano również możliwość przedłużenia zatrudnienia w Polsce: po trzech miesiącach zatrudnienia na podstawie oświadczenia, pracodawca może ubiegać się o zezwolenie na pracę dla cudzoziemca bez konieczności przeprowadzania testu rynku pracy. System oświadczeń pracodawców tworzy ramy instytucjonalne dla różnych punktów dostępu do polskiego rynku pracy, a ułatwienia dla niego powstają głównie dzięki sieciom społecznym oraz formalnemu i nieformalnemu pośrednictwu na rynku pracy.

Jak zawsze przy liczeniu dokumentów trzeba uważnie szacować faktyczną liczbę osób, które na ich podstawie legalnie przebywają na terenie danego kraju. W Tabeli 3. przedstawiono liczbę oświadczeń pracodawców o zatrudnieniu konkretnej osoby. Są to dane zebrane przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Nie wiemy dokładnie, ile wiz wydaje się na podstawie oświadczeń i ile osób faktycznie przyjeżdża do Polski, aby na ich podstawie pracować. Informacji tych nie można uzyskać ani z Ministerstwa Spraw Zagranicznych, ani od Straży Granicznej. Pewien odsetek tych wiz jest z pewnością wykorzystywany do wyjazdów do innych państw strefy Schengen (Szulecka 2016) (zob. Tabela 3).

Widzimy, że liczba składanych oświadczeń rosła w ciągu ostatnich dziesięciu lat, z wyłączeniem lat 2011–2013, kiedy ustabilizowała się, a nawet zmniejszyła się do poziomu ok. 250 tys. oświadczeń rocznie. W 2014 roku liczba oświadczeń zaczęła ponownie rosnąć, osiągając poziom prawie 400 tys. Liczba ta podwoiła się do niecałych 800 tys. w 2015 r., by rok później osiągnąć poziom ponad 1.300.000 zarejestrowanych oświadczeń. Odzwierciedla to wzrost liczby wydawanych zezwoleń na pracę. W szczytowym momencie, który nastąpił w 2017 roku, wydano ponad 1.800.000 oświadczeń. Spadek zanotowany w 2018 r. to raczej efekt nowelizacji przepisów niż zmiany dynamiki migracji (zob. Tabela 4).

W 2018 roku, po zmianie przepisów, liczba oświadczeń oraz zezwoleń na pracę sezonową wyniosła 1.720.559. Liczba ta była niższa w porównaniu z rokiem 2017, kiedy zarejestrowano ich 1.824.464. Należy również wspomnieć, że w 2017 roku Unia Europejska zniosła obowiązek wizowy dla obywateli Ukrainy wjeżdżających na jej terytorium.

Omawiając krótkoterminowe zatrudnienie imigrantów i system oświadczeń pracodawców musimy mieć na uwadze, że wiza wydawana na podstawie oświadczenia pozwala na sześciomiesięczny pobyt w Polsce w trakcie okresu 12 miesięcy oraz na zatrudnienie bez zezwolenia. Dlatego, jak wspomniano wyżej, liczba dokumentów nie odzwierciedla faktycznej liczby osób. W rzeczywistości mówimy średnio o połowie mniej osób niż dokumentów. Ze względu na znaczenie krótkoterminowej migranckiej siły roboczej w rolnictwie, w okresie letnim migrantów jest

więcej – zbiór owoców jest bowiem ważną gałęzią rolnictwa w Polsce i jest wręcz uzależniony od imigrantów.

Wizy krótkoterminowe wydawane na podstawie oświadczenia pracodawcy są dostępne dla obywateli sześciu państw, ale korzystają z nich głównie Ukraińcy – w ciągu ostatniej dekady 90% oświadczeń zostało zarejestrowanych właśnie dla nich. Od 2015 roku obserwujemy także znaczny wzrost liczby zarejestrowanych oświadczeń dla Białorusinów, Mołdawian i Gruzinów. W przypadku Armenii i Rosji liczba rejestrowanych oświadczeń pozostaje stosunkowo niewielka.

1.5.3 Polityka wobec mniejszości polskiej zagranicą– Karta Polaka

W latach 2005–2007 skrajnie prawicowy populistyczny rząd (koalicja, w której skład weszły Prawo i Sprawiedliwość, Liga Polskich Rodzin i Samoobrona) wprowadził politykę faworyzującą członków mniejszości polskiej w innych państwach, wzorowaną na węgierskiej polityce przyznawania specjalnych przywilejów etnicznym Węgom. Ustawa z dnia 7 września 2007 r. o Karcie Polaka zapewniała ich posiadaczom dostęp do polskiego rynku pracy bez konieczności ubiegania się o zezwolenie na pracę. Karty te są wydawane przez polskie konsulaty obywatelom innych państw, jeśli potrafią oni wykazać się podstawową znajomością języka polskiego i polskich tradycji (w ocenie właściwego konsula), oświadczą na piśmie, że „należą” do narodu polskiego, są w stanie udowodnić polskie obywatelstwo babci lub dziadka, albo też organizacja polskiej mniejszości narodowej potwierdzi ich aktywne zaangażowanie w jej działalność. Karta Polaka oficjalnie dotyczy relacji państwa z mniejszością polską w innych państwach, ale jej funkcja w polityce imigracyjnej jest oczywista. Uzyskanie Karty Polaka jest stosunkowo łatwe dla mieszkańców zachodniej Białorusi i zachodniej Ukrainy, które w latach 1921–1939 należały do Rzeczypospolitej Polskiej. W praktyce posiadacze Karty Polaka przy wejściu na polski rynek pracy korzystają z podobnych pośredników jak w przypadku osób bazujących na oświadczeniach pracodawców, a uzyskanie karty przez pośredników instytucjonalnych jest traktowane jako kolejna możliwość legalizacji dostępu do rynku pracy dla pracowników ukraińskich czy białoruskich z tych regionów.

Dane o posiadaczach Karty Polaka gromadzone są przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych. W Tabeli 5. przedstawiono dane zebrane przez GUS (*Rocznik demograficzny* 2018: 454). Niestety dane za 2018 rok nie są jeszcze dostępne.

Tabela 5. przedstawia liczbę Kart Polaka wydanych w poszczególnych latach dwóm najliczniejszym grupom otrzymujących, tj. mniejszości polskiej na Ukrainie i Białorusi. Ostatnia kolumna przedstawia liczbę wydanych kart ogółem. Prawie 250 tys. posiadaczy Karty Polaka to kolejna grupa potencjalnych imigrantów zarobkowych. Jak widać, obywatele Białorusi i Ukrainy, którzy otrzymali dokument,

stanowią grupy o podobnej liczebności ok. 100 tys. osób każda. Nie posiadamy danych na temat faktycznego wykorzystania tej metody wejścia na polski rynek pracy. Niektóre Karty służą w celu podróży lub jako symboliczny dowód związku z państwem polskim. Przykładem mogą być obywatele Litwy, którzy są obywatelami UE i jako tacy mają swobodny dostęp do polskiego rynku pracy, a mimo tego na Litwie jest 7143 posiadaczy Karty Polaka.

1.5.4 Osadzenie społeczne imigrantów

W ostatnim czasie Zakład Ubezpieczeń Społecznych opublikował ciekawy raport o liczbie cudzoziemców opłacających ubezpieczenie emerytalne w Polsce (Adamowicz 2019). Ubezpieczenie takie jest obowiązkowe zarówno dla pracowników, jak i dla stron umów cywilnoprawnych (jest to forma zatrudnienia, ale uregulowana w Kodeksie cywilnym, a nie w Kodeksie pracy). Dane ilustrują liczbę i dochody imigrantów podejmujących zarejestrowaną pracę w Polsce (zob. Tabela 6).

Umowa cywilnoprawna to forma umowy zatrudnienia, która nie jest uregulowana w Kodeksie pracy, ale w Kodeksie cywilnym. W polskim kontekście umowy te są często nadużywane i podpisywane w sytuacji zatrudnienia, którą należałoby zakontraktować w ramach Kodeksu pracy. Na podstawie umowy cywilnoprawnej pracownicy (którzy z prawnego punktu widzenia nie są pracownikami w ścisłym znaczeniu tego słowa) nie mają prawa do urlopu lub zwolnienia lekarskiego oraz opłacają niższe składki na ubezpieczenie społeczne (co skutkuje otrzymywaniem odpowiednio niższych świadczeń). Ponadto Kodeks pracy nie reguluje również innych aspektów ich pracy, takich jak przerwy między zmianami czy nadgodziny. Z tych powodów ta forma prawna jest znacznie wygodniejsza dla pracodawców. Z perspektywy krótkoterminowej umowy cywilnoprawne są również wygodniejsze dla pracowników, ponieważ z wynagrodzenia potrąca się im niższe składki na ubezpieczenie społeczne. Państwowa Inspekcja Pracy wielokrotnie zwracała uwagę, że stosowanie umów cywilnoprawnych zamiast stałych umów o pracę w sytuacji, w której zadania wykonywane są w sposób ciągły i pod nadzorem, jest obchodzeniem prawa. Ta poważna patologia polskiego rynku pracy dotyka nie tylko pracowników migrujących, ale to właśnie oni częściej znajdują się w sytuacji, w której taka umowa jest jedyną możliwością legalnego zatrudnienia.

ZUS zaczął także publikować kwartalne dane o cudzoziemcach opłacających składki emerytalne. Dane zawarte w Tabeli 6. zaczerpnięto z ww. raportu ZUS. Do 2014 roku pracownicy imigranci stanowili mniej niż 1% ogółu ubezpieczonych pracowników w Polsce. Do roku 2016 ich liczba osiągnęła prawie 2% ogółu. Według danych na 30 września 2018 roku, pracownicy imigranci stanowili 3,6% wszystkich pracowników w Polsce uiszczających 2,6% ogółu składek na ubezpieczenie emerytalne. Dynamika odzwierciedlona w powyższych danych wskazuje nie tylko na wzrost liczby pracujących imigrantów, ale także na inne zmiany zasze na rynku pracy. Uzasadnionym jest założyć,

że więcej pracowników migrujących i ich pracodawców podpisuje umowy.

Niestety, w danych publikowanych przez ZUS prezentowane są tylko najliczniejsze narodowości, dlatego nie mamy możliwości pełnego porównania niektórych kategorii imigrantów. Tutaj, podobnie jak w przypadku danych dotyczących imigracji do Polski, dominującą grupą są Ukraińcy. Rośnie odsetek ubezpieczonych Ukraińców wśród ubezpieczonych cudzoziemców: w 2009 r. stanowili oni 26,7% ubezpieczonych cudzoziemców, podczas gdy w 2018 roku stanowili już 74,8% tej grupy.

Dane o ubezpieczeniach emerytalnych dostarczają również przydatnych informacji na temat płci imigrantów (32,7% z nich to kobiety), regionu zamieszkania, wieku, formy zatrudnienia (rosnący odsetek umów cywilnoprawnych i umów z agencjami pracy tymczasowej; jedynie 56,3% ubezpieczonych migrantów ma podpisane umowy o pracę) oraz sektorów gospodarki, w których są zatrudnieni (usługi – 24,8%; przetwórstwo przemysłowe – 15,3%; budownictwo – 12,4%; transport i logistyka – 11,7%). Dane dostarczają też ciekawych porównań między zatrudnionymi cudzoziemcami a obywatelami Polski: wynika z nich, że w 2018 roku dochody imigrantów były średnio o 20% niższe niż zarobki obywateli polskich.

1.6 MOŻLIWOŚCI DOSTĘPU

1.6.1 Rola uczelni i szkolnictwa wyższego

Studenci z zagranicy kształcący się na polskich uczelniach (zarówno niepublicznych, jak i publicznych) mają prawo do pobytu czasowego, co w ich przypadku umożliwia im pracę w Polsce bez zezwolenia na pracę (Art. 87 ust. 2 pkt. 1 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Polityka ta została wprowadzona w 2007 roku⁴. Wcześniej zagraniczni studenci mieli prawo do podjęcia pracy bez zezwolenia tylko podczas trzech miesięcy wakacji letnich. Na szkolnictwo wyższe w Polsce silny wpływ miał jednak spadek liczby potencjalnych kandydatów. Presja demograficzna w obszarze szkolnictwa wyższego jest podobna do tej na rynku pracy – szkoły wyższe przyjmują mniej nowych studentów. To sprawia, że zmuszone są szukać studentów za granicą. W przypadku podmiotów prywatnych – i niektórych publicznych – które mają gorszą pozycję konkurencyjną, przyciągnięcie zagranicznych studentów to kwestia przetrwania. Z drugiej strony formalne oceny prestiżu uczelni uznają narodową różnorodność wśród uczących się na nich studentów za atut.

Państwo wspiera imigrację studentów w stosunkowo ograniczonym zakresie. Najbardziej rozbudowane programy ofe-

rują stypendia dla studentów polskiej mniejszości narodowej z byłych krajów komunistycznych, finansowane przez Senat⁵ lub Narodowy Bank Polski⁶. Powstała niedawno Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej prowadzi programy stypendialne skierowane do cudzoziemców polskiego pochodzenia lub krajów, objętych polską pomocą rozwojową – głównie do państw poradzieckich, ale też do krajów afrykańskich i azjatyckich, takich jak Angola, Etiopia, Birma czy Wietnam⁷. Ośrodek Studiów Wschodnich Uniwersytetu Warszawskiego oferuje również finansowany przez rząd Program Stypendialny im. Kalinowskiego skierowany do białoruskich studentów prześladowanych za poglądy polityczne⁸. Programy te są niewielkie w porównaniu z ogólną liczbą studentów zagranicznych w Polsce – na przykład Fundacja Pomoc Polakom na Wschodzie wsparła w 2017 roku 239 studentów⁹.

Działania mające na celu przyciągnięcie zagranicznych studentów do Polski są koordynowane w ramach programu „Study in Poland”. Nie jest to jednak polityka państwa, ale inicjatywa Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich (zrzeszenie szkół wyższych w Polsce) oraz Fundacji Edukacyjnej „Perspektywy” – organizacji pozarządowej promującej edukację w Polsce (znanej głównie ze swoich rankingów szkół i programów studiów). Program „Study in Poland” skupia się z kolei głównie na promocji studiowania w Polsce, a nie na samej rekrutacji studentów.

Inną zauważalną praktyką, wdrożoną na uniwersytetach medycznych w Polsce, jest wprowadzenie do oferty kierunków w języku angielskim. Istnieją całe programy studiów medycznych i stomatologicznych skierowane są do studentów zagranicznych z różnych państw, w tym z krajów europejskich, w których studia medyczne są droższe lub w których obowiązują limity przyjęć, a także studentów z innych kontynentów. Tych programów nie można jednak traktować jako punktów dostępu do polskiego rynku pracy, bowiem absolwenci anglojęzycznych programów medycznych wracają prowadzić praktykę lekarską w swoich krajach.

Absolwenci polskich szkół wyższych są zwolnieni (jeśli ukończyli studia w ciągu ostatnich trzech lat) z kilku warunków wymaganych do uzyskania zezwolenia na pracę. Od 2009 roku absolwenci polskich szkół ponadgimnazjalnych i wyższych nie muszą starać się o zezwolenie

⁴ Nowelizacje przepisów o dostępie do rynku pracy dla różnych kategorii cudzoziemców były sukcesywnie wprowadzane w okresie po wejściu Polski do UE (Koniczna-Sałamatina, 2015, s. 93). Studenci zagraniczni uzyskali pełny dostęp do rynku pracy dzięki zmianom wprowadzonym w 2007 roku.

⁵ Informacje o programach stypendialnych finansowanych przez Senat RP znajdują się na stronie: <https://pol.org.pl/zloz-wniosek-o-stypendium/>

⁶ Więcej informacji na temat programu stypendialnego finansowanego przez Narodowy Bank Polski znajduje się na stronie: <https://www.stypendium.org/>

⁷ Informacje o programach stypendialnych Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej są dostępne pod adresem: <https://nawa.gov.pl/en/students/foreign-students>

⁸ Więcej informacji o programie stypendialnym Kalinowskiego na Uniwersytecie Warszawskim znajduje się pod adresem: <https://english.studium.uw.edu.pl/k-kalinowski-scholarship-program/>

⁹ Informacje o programie stypendialnym finansowanym przez Fundację „Pomoc Polakom na Wschodzie” są dostępne na stronie: <https://www.stypendium.org>

na pracę. Jeśli poszukują pracy w Polsce lub planują rozpocząć działalność gospodarczą, po ukończeniu polskiej uczelni mogą ubiegać się o jednorazowe zezwolenie na pobyt czasowy na okres 9 miesięcy. Z drugiej strony, zaledwie połowa czasu studiów jest wliczana do okresu pięciu lat niezbędnych do ubiegania się o zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE w Polsce (czyli po pięciu latach studiów w Polsce absolwent musi spędzić w kraju jeszcze dwa i pół roku w celu uzyskania tego zezwolenia). Sytuację absolwentów i migrantów wysoko wykwalifikowanych szczegółowo opisuje raport autorstwa Joanny Koniecznej-Sałamatin (2015). Szkolnictwo wyższe ogólnie stanowi interesujący punkt dostępu do polskiego rynku pracy, zarówno dla fachowców, jak i mniej wykwalifikowanych pracowników, którzy legalizują pobyt w Polsce jako studenci.

Liczba studentów z zagranicy ma również znaczenie dla badania imigracji zarobkowej w Polsce. Studentów zagranicznych w Polsce systematycznie przybywa. Niestety dane publikowane przez GUS – choć wskazują pewne trendy – są bardzo ogólne (por. Tabela 7).

W Tabeli 7. przedstawiono liczbę studentów zagranicznych uczących się na polskich uczelniach. Dane te nie obejmują programu Erasmus i innych krótkoterminowych programów wymiany. Dane pokazują liczbę studentów przyjętych w październiku danego roku na rok akademicki, który w Polsce trwa od października do września (tak więc kolumna '2017' obejmuje rok akademicki 2017/2018). Dane za rok akademicki 2018/2019 nie są jeszcze dostępne.

Zauważyć można dynamikę podobną do analizowanej wcześniej w odniesieniu do różnych kategorii migrantów. Od dziesięciu lat obserwuje się wyraźny wzrost liczby studentów zagranicznych, który nabrał tempa w 2014 roku. W roku akademickim 2017/2018 na uczelniach w Polsce studiowało 72.743 studentów zagranicznych, z czego 52% pochodzących z Ukrainy, 8,3% z Białorusi i 4,1% z Indii.

1.6.2 Rola agencji zatrudnienia i agencji pracy tymczasowej

Zgodnie z Ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, agencje zatrudnienia są instytucjami rynku pracy, a ich funkcjonowanie jest ściśle regulowane. Agencje zatrudnienia oferują usługi pośrednictwa między pracodawcami a pracownikami, mogą także uczestniczyć w organizowaniu zatrudnienia krótkoterminowego i outsourcingu. Rejestracja i certyfikacja agencji zatrudnienia to zadanie dla samorządów wojewódzkich (a dokładnie dla Urzędu Marszałkowskiego Województwa). Na krajowej liście zarejestrowanych agencji zatrudnienia widnieje¹⁰ ich w tej chwili 8602. Nie

wszystkie zarejestrowane agencje są firmami prywatnymi – niektóre samorządy mają zarejestrowane swoje agencje. Istnieją również organizacje pozarządowe prowadzące agencje zatrudnienia działające na zasadzie *non-profit*.

Ponadto istnieją agencje prowadzone przez uczelnie, które przybierają postać biur karier. Biuro karier jest zwykle pośrednikiem, zapewniającym studentom podstawowe szkolenia (np. jak napisać CV itp.), a także pomagającym w znalezieniu praktyk czy staży. Biura karier na uczelniach, które przyciągają zagranicznych studentów, oferują również bardziej specjalistyczne usługi (Konieczna-Sałamatin 2015). Uczelnie nie mają obowiązku organizowania biur karier, ale większość z nich to robi. Podstawę prawną tego działania stanowi ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

Zatrudnianie cudzoziemców bez dokumentów legalizujących ich pobyt w Polsce jest podstawą do cofnięcia statusu agencji zatrudnienia. Niedopuszczalne jest również pobieranie opłat od pracowników za pośrednictwo. W przypadku pośrednictwa pracy dla pracowników spoza Polski agencje są zobowiązane do: podpisania umowy o pośrednictwo, zapewnienia tłumaczenia umowy na odpowiedni język, udzielenia informacji o przepisach dotyczących wjazdu do Polski, a także pobytu i zatrudnienia w Polsce, zarówno pracodawcy, jak i pracownikowi, oraz zarejestrowania pracodawców i pracowników. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej corocznie publikuje raport na temat agencji zatrudnienia. W ostatnich raportach coraz więcej miejsca poświęcono krótkoterminowemu zatrudnianiu cudzoziemców i pośredniczeniu w ich zatrudnianiu (Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej 2018). W 2016 roku Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO) zażądała od Polski kilku usprawnień w zakresie nadzoru agencji zatrudnienia¹¹, a jedna z poruszonych kwestii dotyczyła ochrony pracowników migrujących.

Pracę tymczasową reguluje Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Agencje pracy tymczasowej nie muszą jak agencje zatrudnienia być zarejestrowane, także kontrola ich funkcjonowania jest słabsza. Pracownicy tymczasowi są formalnie zatrudniani przez agencję, a następnie kierowani do pracodawcy użytkownikowi. Pracownicy tymczasowi nie mogą pracować dla jednego pracodawcy użytkownika przez okres dłuższy niż 18 miesięcy. Umowa między agencją a pracownikiem tymczasowym nie jest tak silnie chroniona, jak umowa o pracę, choć nie jest też umową cywilnoprawną.

Chociaż studia nad migracjami są w Polsce rozwiniętą dziedziną badań, nie natknęliśmy się na żadne badanie dotyczące roli agencji zatrudnienia czy agencji pracy tymczasowej jako punktu dostępu dla pracowników migrujących do Polski.

¹⁰ Lista zarejestrowanych agencji zatrudnienia dostępna jest pod adresem: <http://stor.praca.gov.pl/portal/#/kraz/wyszukiwarka>

¹¹ Treść zaleceń ILO jest dostępny pod adresem: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3292590

ROZDZIAŁ 2.

PUNKTY DOSTĘPU DLA PRACOWNIKÓW MIGRUJĄCYCH I WYBRANE STUDIA PRZYPADKÓW

W tym rozdziale przedstawiono dwa studia przypadków punktów dostępu. Wybraliśmy jedną agencję zatrudnienia pośredniczącą między firmami z Polski a pracownikami migrującymi oraz jedną uczelnię przyjmującą studentów zagranicznych. Najpierw dobraliśmy organizacje, następnie pracujące dla nich osoby, a na końcu migrantów, którzy weszli na polski rynek pracy za pośrednictwem tych organizacji. Zaletą takiej strategii doboru jest to, że osiągnęliśmy całościowy obraz działania organizacji służącej jako punkt dostępu i tego, jak ułatwia ona wejście na rynek pracy. Oczywistym ograniczeniem tego podejścia jest natomiast to, że opiera się ono na samoocenie i nie ujawnia bardziej kontrowersyjnych praktyk (takich jak prowadzenie prywatnej uczelni z pełną świadomością, że studenci nie zamierzają podejmować studiów wyższych, a jedynie zalegalizować pobyt w Polsce).

2.1 PRZYPADEK 1: AGENCJA POŚREDNICTWA I PRACY TYMCZASOWEJ

2.1.1 Opis punktu dostępu: agencja pośrednictwa i pracy tymczasowej w Warszawie

Agencja istnieje od ponad 10 lat, ale zaczęła się rozwijać w ciągu ostatnich pięciu. Jest jedną z pierwszych agencji, która zaczęła sprowadzać pracowników migrujących do Polski. Posiada różnorodne oferty pracy w produkcji i przemyśle, rolnictwie, budownictwie, transporcie, IT i innych obszarach. Agencja specjalizuje się w imporcie ukraińskich pracowników migrujących, ale ma też lokalne oddziały na Białorusi, w Mołdawii i Gruzji (państwach objętych polskim systemem uproszczonego zatrudnienia). W przeszłości agencja rekrutowała również pracowników z Nepalu, ale ostatnio przestała z powodu komplikacji w uzyskaniu dla nich polskich wiz pracowniczych. Zamiast tego Agencja zaczęła eksplorować rejon Azji Środkowej. Jak mówi przedstawiciel agencji: „Obecnie poszukujemy osób z tzw. „-stanów”, czyli postsowieckich krajów azjatyckich, takich jak Uzbekistan, Kazachstan i Kirgistan. W Polsce brakuje pracowników, a migranci ukraińscy nie wystarczają już, by wypełnić tę lukę” (1_S_JI_SUM_PL). Agencja postrzega siebie jako pośrednika między pracodawcami a pracownikami, przy czym obie strony traktuje jak swoich klientów.

Procedura rekrutacji wygląda następująco: Agencja podpisuje umowę z pracodawcą użytkownikiem, który określa, ile osób potrzebuje i jakie kwalifikacje powinny one posiadać. Pracodawca przekazuje Agencji wszelkie niezbędne informacje dotyczące warunków pracy, a także regulaminu obowiązującego w miejscu pracy.

Agencja dociera do swoich grup docelowych za pośrednictwem wielu kanałów: reklam online (reklama kontekstowa, media społecznościowe), osobistych rekomendacji i osobistych kanałów lokalnych agentów w różnych krajach. Na Ukrainie Agencja posiada około 20 oddziałów. W pierwszych dwóch przypadkach pracownik może aplikować bezpośrednio, wysyłając formularz zgłoszeniowy i przesyłając skany dokumentów online lub za pomocą aplikacji mobilnej; w trzecim przypadku lokalne agencje odbierają dokumenty osobiście. Zgodnie z przepisami Agencja nie pobiera od migrantów opłat za pośrednictwo; zasada ta powinna również dotyczyć lokalnych agentów, którzy otrzymują procent od każdej zrekrutowanej osoby, ale Agencja ich nie sprawdza. Niektórzy respondenci twierdzili, że zapłacili lokalnemu agentowi: „Oczywiście, że zapłaciłam. Oni pomogli mi z dokumentami, umówili mnie na wizytę w centrum wizowym. Teraz wiem, że wiele z tych rzeczy mogłam zrobić sama. Ale wtedy, za pierwszym razem, nic nie wiedziałam” (5_M_JI_SUM_PL). W rzeczywistości lokalne agencje oferują pakiety dodatkowych usług: pomoc w procedurach wizowych, transport, zakwaterowanie itd. Jeden z pracowników migrujących, który obecnie pracuje jako lokalny koordynator w Agencji, podzielił się własnym doświadczeniem: „Wiem, że lokalne agencje żądają pieniędzy za swoje usługi. Tak nie powinno być, bo ci ludzie wyjeżdżają ciężko pracować i nie powinni musieć za to płacić” (6_M_JI_SUM_PL). Centrala Agencji twierdzi jednak, że nie ma dodatkowych środków, aby dokładnie sprawdzać, co zawierają takie pakiety i ile naprawdę kosztują. Respondenci zgłaszający, że płacili lokalnym agentom, nie chcieli podawać kwoty (zob. Rys. 1).

Główna siedziba Agencji znajduje się w Warszawie, ale jej lokalni koordynatorzy rozsiani są po wielu miastach Polski. Migranci i migrantki przybywający do Warszawy trafiają do tzw. Działu przyjazdów Agencji. Pracownicy migrujący podpisują umowy jako pracownicy tymczasowi. Agencja zapewnia im tzw. „pakiet startowy”, zawiera-

jący kartę SIM oraz pomoc w otwarciu konta bankowego. Tego samego dnia są oni kierowani do odpowiednich pracodawców użytkowników. W miejscu pracy migrantom pomagają lokalni koordynatorzy Agencji. Leasing pracowniczy jest uważany za bardzo dogodny dla pracodawców użytkowników, Agencja odpowiada bowiem za rekrutację, przygotowanie dokumentów, szkolenie zawodowe i certyfikację (jeśli jest potrzebna). „Naszemu klientom (firmom) łatwiej jest, gdy ktoś załatwia za nich wszystkie formalności, podatki, umowy, pensje. Wolą po prostu na koniec dostać rachunek i za wszystko nam zapłacić” (1_S_JI_SUM_PL). Agencja zapewnia pracodawcom kompleksową obsługę nie tylko pracowników, ale też wszelkie usługi dodatkowe, takie jak transport, pomoc w procedurach formalnych, zakwaterowanie, rozliczenie podatków i wynagrodzeń, a także rozwiązywanie drobnych problemów napotykanych przez migrantów w Polsce. Migranci i migrantki wydawali się być bardzo zadowoleni z usług oferowanych przez Agencję. Niektórzy z nich wymieniali swojego lokalnego koordynatora jako pierwszą osobę, do której zwróciliby się o pomoc w nagłym wypadku lub w sytuacji zaistnienia problemu osobistego (patrz 2.1.9 Sieci społeczne i rodzina – życie w izolacji).

Pracownicy migrujący zwykle podpisują z Agencją umowy cywilnoprawne (umowy zlecenie). Zgodnie z przepisami dotyczącymi pracy tymczasowej pracownicy migrujący mogą pracować dla jednego pracodawcy użytkownika przez maksymalnie 18 miesięcy. Później muszą albo zmienić pracodawcę użytkownika albo podpisać bezpośrednią umowę.

2.1.2 Opis próby

W celu zbadania funkcjonowania agencji zatrudnienia jako punktu dostępu przeprowadzono dziesięć wywiadów. Siedem wywiadów zostało przeprowadzonych z pracownikami, którzy są albo zatrudnieni przez Agencję i jako pracownicy tymczasowi pracują dla pracodawców użytkowników, albo zostali za pośrednictwem Agencji zatrudnieni u swoich pracodawców. Wszyscy pracują w produkcji i przemyśle. Dwóch rozmówców pracuje w siedzibie Agencji w Warszawie (1_S_JI_SUM_PL i 2_S_JI_SUM_PL), a jeden (6_M_JI_SUM_PL) pracuje jako lokalny koordynator Agencji ds. pracowników migrujących w dwóch miastach. Na początku przyjechał do Polski dzięki pośrednictwu Agencji i był zatrudniony jako pracownik tymczasowy przez innych pracodawców użytkowników. Ze względu na jego doświadczenie jako pracownika migrującego, który przeszedł przez ten punkt dostępu, uwzględniliśmy go w analizie również jako migranta.

Wszyscy uczestniczący w badaniu pracownicy migrujący byli obywatelami Ukrainy (Agencja pośredniczy również w zatrudnianiu migrantów z innych krajów, ale specjalizuje się w Ukraińcach). Wśród uczestników badania było pięciu mężczyzn i trzy kobiety. Cztery osoby posiadały wizy (wydane w ramach uproszczonego systemu oświadczeń pracodawców), a cztery otrzymały zezwolenie na

pobyt czasowy. Najmłodszy uczestnik badania urodził się w 1987 roku, najstarszy w 1968 roku. Uczestnicy badania przyjechali do Polski w latach 2014-2019. Część z nich ma doświadczenie związane z migracją cyrkulacyjną (czyli pracy pewien czas w Polsce, a następnie powrotów do swojego kraju). Agencja ma siedzibę w Warszawie, ale migranci i migrantki, z którymi przeprowadzono wywiady, pracują w wielu miejscach w Polsce (województwo podlaskie, zachodniopomorskie, śląskie, mazowieckie, małopolskie i lubelskie). Część z nich miała doświadczenie w zmianie pracy w Polsce, także za pośrednictwem Agencji.

2.1.3 Motywacje do imigracji

We wszystkich przypadkach główną motywacją migrantów były przyczyny ekonomiczne. Trzech uczestników badania (3_M_JI_SUM_PL, 4_M_JI_SUM_PL, 8_M_JI_SUM_PL) uznało wyjazd dodatkowo za jedyną szansę na poznanie świata. W kraju ojczystym ich firmy zbankrutowały lub zostali oni zwolnieni. W niektórych przypadkach migracja była motywowana dodatkowymi czynnikami, jak w przypadku kobiety (5_M_JI_SUM_PL), której zarobki na Ukrainie wystarczały na pokrycie kosztów utrzymania, ale gdy jej dziecko zachorowało, nie była w stanie pokryć kosztów leczenia. Jeden z uczestników badania miał doświadczenie w migracji za pracą do innych krajów (w tym do Rosji i Izraela), dla innych migracja do Polski była pierwszym tego typu doświadczeniem. Wśród powodów wyboru Polski wymieniali podobieństwo językowe (i kulturowe), niewielki dystans oraz możliwość legalnego zatrudnienia. Niektórzy uczestnicy stwierdzili, że ważne jest dla nich legalne zatrudnienie i legalny pobyt, dające poczucie bezpieczeństwa. Dlatego nie rozważają oni migracji do innych krajów, nawet jeśli wynagrodzenie tam mogłoby być wyższe. Jeden z rozmówców, który pracował na Ukrainie jako nauczyciel, stwierdził: „Polska była najłatwiejszą opcją pod względem przygotowania dokumentów. A dla mnie najważniejsze było robić wszystko zgodnie z prawem i być przez nie chronionym” (3_M_JI_SUM_PL).

Polska z różnych powodów wydaje się być „najłatwiejszą opcją” dla ukraińskich migrantów. Przyczyny te obejmują odległość geograficzną, postrzeganie jedynie niewielkich różnic kulturowych oraz kwestię legalności. Pomocny jest również fakt, że agencje zatrudnienia dysponują portfelem usług dla migrantów. Usługi te ułatwiają migrację do Polski, ponieważ agencje dysponują wiedzą niezbędną do radzenia sobie z rutynowymi problemami, na które migranci mogą napotkać. Dla wielu migrantów, takich jak uczestniczący w badaniu mężczyzna w średnim wieku, instytucje i sieci, które rozwinęły się wokół zjawiska migracji z Ukrainy do Polski, sprawiają, że Polska wydaje się jedynym możliwym wyborem: „Moją jedyną szansą wyjazdu za granicę było wyjechanie tutaj do pracy. Zawsze chciałem podróżować, ale nie miałem na to czasu ani pieniędzy. A tutaj... zaproponowano mi pracę. To świetna okazja, aby zobaczyć inny kraj” (7_M_JI_SUM_PL).

2.1.4 Zaufanie, rekomendacje, bezpieczeństwo – kryteria decydujące o wyborze agencji

Uczestnicy badania wymieniali głównie zasoby społeczne, takie jak osobiste rekomendacje: Agencja lub jej przedstawiciele w kraju byli często rekomendowani przez sieci społeczne uczestników. Jak powiedział przedstawiciel Agencji: „Przede wszystkim musimy mówić prawdę, żeby ludzie mieli pewność, że mogą nam zaufać” (2_S_JI_SUM_PL). Wydaje się, że zaufanie do agencji zatrudnienia, poparte osobistą rekomendacją, odgrywa istotną rolę w planowaniu migracji. Jedna z rozmówczyń powiedziała, że kwestia bezpieczeństwa była dla niej kluczowa i wybrała Agencję, ponieważ powiedziano jej, że jest godna zaufania: „Bezpieczeństwo jest ważne zarówno dla mężczyzn, jak i kobiet, ale szczególnie dla kobiet. Wszyscy wiemy o procedurze handlu ludźmi i nigdy nie wiadomo, co może się stać. Dlatego skorzystałam z usług firmy, którą polecili mi znajomi” (9_M_JI_SUM_PL). Lokalne biura agencji wydają się być społecznie osadzone w kraju pochodzenia migrantów. Jeden z migrantów wspominał, że wybrał Agencję, ponieważ jej biuro znajdowało się blisko jego domu.

Ogólnie rzecz ujmując, uczestnicy badania nie dysponowali wieloma zasobami, które mogłyby ułatwić migrację. Agencja zapewniła im jednak to, co niezbędne: łączyła migrantów z pracodawcami (w niektórych przypadkach biorąc pod uwagę specjalne potrzeby migrantów – 4_M_JI_SUM_PL zgłosiła, że nie może wykonywać niektórych zawodów ze względów zdrowotnych), zorganizowała dokumenty, transport z Polski na Ukrainę, a także podstawowe wdrożenie do pracy w Polsce (w tym zapewniła polską kartę SIM), a w większości przypadków również nocleg blisko miejsca pracy.

Chociaż Agencja twierdzi, że nie pobiera od migrantów opłat za usługę skontaktowania ich z pracodawcami, prawie wszyscy respondenci wspomnieli o uiszczaniu określonych opłat na rzecz lokalnych agentów, którzy nie są pracownikami Agencji, tylko jej podwykonawcami. Opłaty te obejmowały różne usługi dodatkowe, takie jak transport, zorganizowanie wniosku wizowego, w niektórych przypadkach szkolenie w miejscu pracy. Wydaje się, że niektórzy migranci i migrantki uznają płaconie Agencji za normalne.

2.1.5 Okoliczności przyjazdu

Jak wynika z przeprowadzanych z migrantami i migrantkami wywiadów, Agencja stara się, aby ich przyjazd do Polski przebiegał możliwie jak najpłynniej. Są przywożeni do Polski przez Agencję lub jeśli podróżują transportem publicznym (pociągami lub autobusem), przedstawiciele Agencji spotykają się z nimi już na dworcu w Polsce. Dla niektórych migrantów jest to pierwszy wyjazd za granicę. Sytuacja wyjazdu jest bardzo stresująca z wielu powodów – długi nocny przejazd, nowy kraj, podobny, ale nieznaną język, nowa praca, której nigdy wcześniej nie wykonywali

i ryzyko, że jednak zostaną oszukani przez Agencję. Dlatego tak ważne jest, aby migranci i migrantki mieli pewność, dokąd jadą. Jedna z rozmówczyń szczególnie podkreśliła znaczenie bezpieczeństwa: „Kiedy przyjechałam, trochę się bałam, bo to była dla mnie zupełnie nowa sytuacja. Jednocześnie byłam pewna, że agencja mnie nie oszuka i pójdę do pracy dokładnie tam, gdzie obiecali” (9_M_JI_SUM_PL). Większość z pracowników rozpoczęła migrację do Polski w Warszawie, gdzie załatwiana jest część wstępnych formalności, a skąd są oni następnie kierowani do pracodawców użytkowników na terenie całego kraju. Zazwyczaj przynajmniej na początku zatrudnienia w Polsce uczestnicy badania są zakwaterowani w lokalach za pośrednictwem Agencji lub w hostelach udostępnianych przez pracodawców użytkowników.

2.1.6 Rozwój zawodowy – zawody wybierane przez pracowników

Uczestnicy badania pracowali w swoich krajach w różnych zawodach. Niektórzy mają wyższe wykształcenie lub inne kwalifikacje zawodowe, inni mają również doświadczenie w zmianie pracy i zawodu w kraju ojczystym. Dwoje z nich przez jakiś czas prowadziło własne małe firmy. W Polsce są zatrudniani na stanowiskach niewymagających kwalifikacji lub wymagających jedynie stosunkowo podstawowego przeszkolenia, zwykle jako pracownicy fizyczni. Można więc powiedzieć, że pracują poniżej swoich kwalifikacji. „Oczywiście, że czuję, że robię coś mniej wymagającego niż byłabym w stanie robić przy posiadanych umiejętnościach. Ale mam swój cel i wiem, dlaczego to robię” – wyjaśniła jedna z rozmówczyń, która przyjechała do Polski z mężem (4_M_JI_SUM_PL). W przypadku dwóch uczestników badania można mówić o podwyższeniu statusu: jeden z nich po początkowym wykonywaniu pracy fizycznej został koordynatorem lokalnym Agencji (6_M_JI_SUM_PL), a drugi (8_M_JI_SUM_PL) awansował i obecnie szkoli nowych pracowników swojego pracodawcy użytkownika: „Bardzo sceptycznie podchodziłem do swojego rozwoju zawodowego, dopóki nie zostałem po raz pierwszy awansowany. To było duże zaskoczenie. W tym roku awansowałem ponownie i tym razem już wiedziałem dlaczego” (8_M_JI_SUM_PL). W większości przypadków migranci i migrantki wykonują proste, rutynowe prace i nie przewidują dla siebie rozwoju kariery w Polsce.

Jeden z uczestników (7_M_JI_SUM_PL) był zatrudniony przez pracodawcę użytkownika przez 18 miesięcy, czyli maksymalny dozwolony okres pracy tymczasowej u jednego pracodawcy. Następnie został przez niego zatrudniony bezpośrednio. Swoje doświadczenie opisuje następująco: „Jeśli chcesz zostać w jednej pracy, a nie musisz przenosić się cały czas to tu, to tam, najważniejsze to: nie kraść, ciężko pracować i nauczyć się języka. Po 18 miesiącach zostałem zatrudniony bezpośrednio w fabryce i Agencja nie miała nic przeciwko temu. Jeśli czegoś chcesz – osiągniesz to” (7_M_JI_SUM_PL). Przedstawiony przez niego opis warunków pracy pozwala przyjąć, że obecnie jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę.

2.1.7 Aktualne miejsce i warunki pracy

Agencja specjalizuje się w zatrudnianiu pracowników migrujących w sektorze przemysłowym. Uczestnicy badania byli zatrudnieni m.in. w fabryce mebli, przetwórnicy spożywczej i szwalni. Wszyscy uczestnicy zostali zatrudnieni nie na podstawie umowy o pracę, lecz umowy zlecenie – i na takich warunkach pracują wszyscy pracownicy tymczasowi zatrudnieni przez Agencję. W konsekwencji nie przysługuje im prawo do urlopu ani zwolnienia lekarskiego. Zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia oznacza również, że warunki pracy nie podlegają przepisom Kodeksu pracy. W przypadku nocnych zmian, nadgodzin lub pracy w weekendy uczestnicy otrzymują taką samą stawkę godzinową. Zgodnie z polskimi przepisami minimalna stawka godzinowa w 2019 roku wynosiła 14,7 zł brutto (ok. 3,30 euro), co przekłada się na 11 zł na rękę (ok. 2,5 euro). Jediną możliwością podwyższenia wynagrodzenia jest zwiększenie liczby godzin pracy.

Uczestnicy badania pracują zwykle po 10 lub 12 godzin dziennie, sześć dni w tygodniu. W niektórych przypadkach pracują na zmiany w fabrykach, są więc zobowiązani do pracy na nocną zmianę, choć są też tacy, którzy wykonują nocne zmiany dobrowolnie. Opłata za nocne zmiany, jak również za soboty, jest taka sama jak za pozostałe godziny. Uczestnicy badania relacjonują, że standardowo mają trzy przerwy w ciągu dnia pracy: dwie przerwy 10-minutowe i jedną 15-minutową. Nie mają prawa do urlopu, choć zwykle mają nieformalny układ z przełożonym, który pozwala im brać dni wolne. Dni urlopowe nie są płatne. Jedna z uczestniczek badania (5_M_JI_SUM_PL) uległa poważnemu wypadkowi przy pracy, w wyniku którego prawie straciła palec. Jako osoba zatrudniona na podstawie umowy zlecenia nie otrzymała wynagrodzenia ani rekompensaty za miesiąc, w którym nie była zdolna do pracy.

Niektórzy z uczestników badania narzekają na monotonię pracy, która w przypadku pracy na linii produkcyjnej wymaga powtarzania tych samych czynności przez cały dzień: „Praca nie jest ciężka. Ale siedzieć i przez 12 godzin wkładać mikro elementy do małego chipa? To po prostu nudne. To praca raczej dla robota” (10_M_JI_SUM_PL). W pozostałych przypadkach praca wymaga siły fizycznej (jeden z uczestników przenosi pudła o wadze od 5 do 10 kg) lub wykonywana jest w trudnych warunkach (przebywanie w temp. 4-6 stopni Celsjusza w przypadku uczestnika zatrudnionego w przetwórnicy nabiału). Należy przy tym wspomnieć, że uczestnicy wspominali o przypadkach zmiany pracy właśnie ze względu na nieodpowiadające im warunki pracy. Jeden z rozmówców twierdzi: „Niektórzy ludzie odeszli, bo praca tutaj była dla nich za ciężka. Jest różnica między mną (pracowałem jako monter w upale i śniegu) a np. kierowcą autobusu lub kierownikiem biura, który nigdy nie wykonywał takiej pracy. Warunki fizyczne odgrywają ważną rolę” (7_M_JI_SUM_PL). Jeden z uczestników (8_M_JI_SUM_PL) zrezygnował z pracy na fermie drobiu, którą uznał za jedno z najgorszych doświadczeń w swoim życiu.

We wszystkich przypadkach zakończenia pracy Agencja szybko zapewniała nowe miejsca zatrudnienia (znalezienie nowej oferty zajmowało około pół godziny, a uczestnicy mówili, że byli wysyłani do miasta w innej części kraju już następnego dnia): „Zostałem zwolniony po dwóch tygodniach pracy bez żadnego powodu. Wyrzucano nas razem z 10 innymi ukraińskimi pracownikami. Zadzwoniłem do Oleny [imię zostało zmienione] z biura w Charkowie i po 30 minutach znalazła dla mnie nową ofertę pracy. Następnego dnia podjąłem pracę w Suchej Beskidzkiej pod Krakowem. Olena bardzo mi pomogła. Nie wróciłem na Ukrainę, gdzie nie byłem nawet w stanie zarobić na jedzenie, tylko pojechałem do nowej pracy” (10_M_JI_SUM_PL). Wydaje się, że ze względu na niedobór siły roboczej w Polsce znalezienie nowego zatrudnienia jest dla pracowników migrujących dość łatwe, choć zdają się oni nie zdawać sobie sprawy ze swojej stosunkowo dobrej pozycji przetargowej. Uczestnicy badania wydają się być zależni od Agencji i nie próbują samodzielnie penetrować rynku pracy. Jediną inicjatywą, jaką podejmują niektórzy z nich, jest pracować jak najwięcej, aby po 18 miesiącach pozostać u tego samego przedsiębiorcy. Agencja wspiera takie decyzje i nie robi przy takim obrocie spraw żadnych problemów. Powyższa sytuacja dotyczy tych, którzy decydują się zostać w Polsce. Ci, którzy nie planują zostać, nie próbują znaleźć pracy bezpośrednio. Nie oznacza to, że migranci i migrantki są po prostu zależni od Agencji. Decyzja o pozostaniu w relacji z Agencją to często ich decyzja strategiczna, która – niezależnie od wad takiego rozwiązania – gwarantuje im szybki i łatwy dostęp do pracy.

Uczestnicy badania porównywali też swoje warunki pracy i wynagrodzenie z polskimi kolegami (jeśli pracują z Polakami – bowiem w niektórych przypadkach pracownicy migrujący są jedynymi pracownikami u danego pracodawcy użytkownika). Uczestnicy skarżyli się, że ich warunki pracy i płaca są gorsze od tych, które oferowane są Polakom. Jeden z rozmówców stwierdził: „Polacy pracują tylko 8 godzin, a my 12. Widzę, kiedy szczęśliwi idą do domu i myślę: Dlaczego ja mam zostawać? To jest bardzo trudne psychicznie”. Z wywiadu jasno wynikało, że respondent nie rozumie przyczyny takich różnic. Sądził, że powodem jest jego narodowość (10_M_JI_SUM_PL). W rzeczywistości jednak taka sytuacja jest konsekwencją faktu, że pracodawcy użytkownicy zatrudniają Polaków na podstawie umowy o pracę, co oznacza, że standardowy dzień pracy Polaków trwa osiem godzin, a wynagrodzenie za nadgodziny, pracę w porze nocnej i weekendy jest ustawowo wyższe.

Część uczestników badania mówiła, że akceptują oferowane im warunki pracy i płacy, ponieważ nie zamierzają osiedlać się w Polsce. Z tego powodu zgadzają się na okres intensywnej pracy, oszczędzając na innych wydatkach, aby zarobić pieniądze, które planują następnie wydać w swoim kraju. Jak zaznaczyła jedna z kobiet, pracująca w fabryce paneli podłogowych: „Wynagrodzenie jest tu dobre w porównaniu z ukraińskimi cenami, ale jeśli planowalibyśmy tu zostać – na pewno nie wystarczyłoby

na życie” (5_M_JI_SUM_PL). Migranci i migrantki akceptują warunki pracy i płacy, porównując je z analogicznymi czynnikami na Ukrainie, a nie w Polsce. Wnioski te pokrywają się z wynikami niedawnego badania Kamila Filipka i Dominiki Polkowskiej (2019), którzy wykazali, że pracownicy migrujący z Ukrainy często porównują swoją pracę z warunkami panującymi na Ukrainie, a tym samym nie postrzegają swojej sytuacji w Polsce jako prekarnej.

2.1.8 Procedury administracyjne – pełna zależność od Agencji

Uczestnicy badania nie mieli dużego doświadczenia z postępowaniami administracyjnymi, ponieważ kluczowymi kwestiami dotyczącymi ich wiz, legalizacji pobytu i zezwoleń na pracę zajmowała się Agencja. Ich zadaniem było jedynie wypełnić konkretne dokumenty lub stawić się w określonym biurze. Wydaje się, że nie wszyscy respondenci rozumieli procedury administracyjne, w których uczestniczyli – w tym również rodzaje umów, na podstawie których zostali zatrudnieni. Jeden z uczestników badania nie wiedział, jaki ma rodzaj umowy: „Nie wiem, jaką mam umowę. W ogóle nie znam się na dokumentach. Dali nam coś do podpisania, ale nie zwróciłem na to większej uwagi” (10_M_JI_SUM_PL). Nie do końca rozumieją też różnice między umowami o pracę a umowami zlecenie oraz wynikające z nich konsekwencje dla ich sytuacji. Agencja organizuje spotkania informacyjne dotyczące legalizacji pobytu i pracy – ponieważ jest do tego zobowiązana przepisami prawa – ale przepisy są na tyle skomplikowane, że po spotkaniach migranci i migrantki nadal potrzebują pomocy przy przejściu przez procedury administracyjne. Agencja pomaga im w tym procesie, dzięki czemu nie muszą oni sami pokonywać biurokratycznych niuansów. Jednocześnie Agencja oczekuje, że migranci zdeponują pieniądze, co ma zagwarantować, że wrócą do tego samego pracodawcy użytkownika. Ta praktyka również wiąże migrantów z Agencją.

Uczestnicy badania, którzy mieli doświadczenie z polskim systemem edukacji (dwoje uczestników ma dzieci uczęszczające do polskich szkół) lub systemem opieki zdrowotnej, byli pozytywnie zaskoczeni sposobem traktowania ich przez urzędników – spodziewali się bowiem problemów.

Niektórzy rozmówcy byli zadowoleni z polskiego systemu opieki zdrowotnej w porównaniu z ukraińskim, a inni nie. Jedna z uczestniczek opowiadała o długim czasie oczekiwania w szpitalu po zranieniu palca w pracy. Twierdzi też, że odniosła wrażenie, że pielęgniarka niezbyt chciała jej pomóc, ale przypisywała to raczej osobistej postawie niż dyskryminacji: „Kiedy czekałam w szpitalu z odciętym palcem, pielęgniarka powiedziała, że nie ma sensu go przyszywać. Ale przyszedł lekarz i powiedział: „A co to znaczy, że nie ma sensu? Możemy przynajmniej spróbować ocalić jakąś jego część”. To były dwie różne postawy. Skończyło się na tym, że zszyli i uratowali mój palec. Jest trochę uszkodzony, ale przynajmniej nadal go mam...” (5_M_JI_SUM_PL).

2.1.9 Sieci społeczne i rodzina – życie w izolacji

Uczestnicy badania czują się w Polsce dość odizolowani. Mieszkają głównie z pracownikami swojego zakładu (patrz 2.1.10 Warunki życia – podstawowe) i mają długie godziny pracy. To sprawia, że nie posiadają czasu ani możliwości rozwijania sieci społecznych. Poza jednym wyjątkiem (8_M_JI_SUM_PL, najmłodszy uczestnik, który zadeklarował, że ma wielu znajomych w Polsce) mają kontakt ograniczony do grupy swoich współpracowników i współlokatorów, przy czym zazwyczaj są te same osoby. Te więzi nie wydają się być istotne, ponieważ uczestnicy deklarowali, że nie uważają tych osób za przyjaciół, a raczej za znajomych. Jak stwierdziła jedna z uczestniczek badania: „Nie mam tu przyjaciół, bo dużo pracujemy i nie mam zbyt wiele czasu, poza tym mój polski nie jest wystarczająco biegły. A co do moich kolegów z pracy... Traktujemy się jak równy z równym, ale nie mamy przyjacielskich kontaktów. Nie jestem pewna, czy pożyczyliby mi pieniądze gdybym była w potrzebie” (9_M_JI_SUM_PL). Respondenci zwracają też uwagę, że w ich miejscach pracy panuje dość duża rotacja pracowników, co utrudnia budowanie trwalszych relacji. Jeden z uczestników badania (7_M_JI_SUM_PL) zadeklarował, że w razie problemów zwróci się raczej do koordynatora Agencji niż do kogokolwiek z kręgu swojej sieci społecznej.

Sześciu z ośmiu uczestników badania zadeklarowało, że wspiera finansowo członków swojej rodziny. W przypadku pięciu z nich oznacza to wysyłanie (lub przywożenie podczas wizyt) pieniędzy do kraju ojczystego. Pięciu uczestników badania ma w Polsce członków rodziny (dzieci lub małżonków), chociaż nie zawsze mieszkają razem z nimi. W jednym przypadku członek rodziny respondenta pracował w innym mieście. Inny uczestnik badania oczekiwał za pośrednictwem Agencji na przyjazd członka rodziny do Polski. W dwóch przypadkach uczestnikom badania towarzyszyły dzieci uczęszczające do polskich szkół.

2.1.10 Warunki życia – podstawowe

Trzech uczestników badania mieszka w hostelach zapewnionych przez Agencję lub pracodawcę użytkownika, a pięciu w wynajmowanych mieszkaniach. W przypadku hosteli standardem są pokoje 6-osobowe, chociaż dwoje uczestników badania zgłosiło, że pary małżeńskie mają zazwyczaj własne pokoje. Uczestnicy badania wynajmujący mieszkania dzielą je z innymi pracownikami migrującymi, a panujące w nich warunki bytowe są podobne do tych w hostelach. Niektórzy uczestnicy badania, przebywający w Polsce z rodzinami, wynajmują własne mieszkania. Warunki życia we wspólnych mieszkaniach i hostelach są skromne: migranci dzielą łazienki, kuchnie, a także wspólnie korzystają z innych urządzeń, takich jak pralki czy lodówki. Istnieją różne ustalenia dotyczące pokrycia kosztów zakwaterowania. W niektórych przypadkach koszty w całości pokrywa Agencja lub pracodawca użytkownik, a zakwaterowanie traktowane jest jako forma

wynagrodzenia w naturze lub premii. W innych przypadkach zakwaterowanie w hostelach jest organizowane przez Agencję, ale na zasadzie usługi dodatkowej, za którą płacą migranci. Wspomniana została również opcja pośrednia, w której koszty zakwaterowania dzielą migrant i pracodawca.

Za najistotniejsze cechy zakwaterowania uznano niski koszt i niewielką odległość od miejsca pracy. Uczestnicy badania nie narzekali na warunki bytowe – przyjmowali za pewnik, że będą raczej skromne oraz, że prywatność w pokojach współdzielonych będzie ograniczona.

Uczestnicy badania pracują bardzo intensywnie (patrz 2.1.7 Aktualne miejsce i warunki pracy) – często przez 10–12 godzin dziennie, sześć dni w tygodniu. Większość uczestników badania stara się też ograniczać wydatki w Polsce. Dlatego też czas wolny migranci i migrantki przeznaczają zazwyczaj na odzyskiwanie sił po ciężkiej pracy. Niektórzy relacjonowali, że zwiedzają swoje miasta zamieszkania lub spędzają czas na terenach zielonych. Generalnie wolny czas organizują sobie w sposób niewymagający wydawania pieniędzy.

2.1.11 Plany na przyszłość – bez przewidywań

Plany uczestników badania na przyszłość nie były zbyt konkretne i wydaje się, że nie tworzą oni długoterminowych strategii migracyjnych. Większość uczestników (sześciu) zadeklarowała zamiar pozostania w Polsce. Chociaż grupa respondentów przebywała w Polsce stosunkowo krótko (uczestnik, który był w Polsce najdłużej przyjechał tutaj w 2014 r.), część z nich zaczęła się już osiedlać. Jak wspomniano w części poświęconej sieciom społecznym i rodzinie, część z nich sprowadziła dzieci, które już uczęszczają do polskich szkół. Wydaje się jednak, że uczestnicy badania nie mają sprecyzowanej wizji swojej przyszłości w Polsce – zezwolenie na pobyt jest postrzegane jako coś pożytecznego dla ich obecnej sytuacji na rynku pracy. Respondenci narzekali też na czas potrzebny do uzyskania zezwolenia na pobyt, co dotyka nie tylko ich osobiście, ale także bliskich, przyjeżdżających do Polski w ramach łączenia rodzin: „Nie potrzebujemy zezwolenia na pobyt stały ani obywatelstwa, potrzebujemy tylko uproszczonych procedur dla tych, którzy zostają tutaj przez długi czas. Na przykład: jeśli ja pracuję tutaj przez trzy lata i chcę sprowadzić żonę i syna, logiczne byłoby, gdyby dostali oni od razu takie same pozwolenia, aby moja żona mogła pracować, a syn mógł chodzić do szkoły. Tymczasem kiedy czekamy na pozwolenia na pobyt dla mojego syna i żony, moje pozwolenie wygasa. Taka sytuacja oznacza, że musimy powtarzać wszystko do początku. To jak robienie kroku do przodu i trzech do tyłu” (7_M_JI_SUM_PL). Uczestnicy badania nie przedstawiali planów rozwoju kariery zawodowej, uzyskania solidniejszego statusu rezydenta itd.

Jedna z uczestniczek badania zadeklarowała, że planuje wrócić na Ukrainę, druga zamierza wyemigrować do

innego państwa członkowskiego UE, ale nie podjęła żadnych działań w celu uzyskania tam wizy ani zezwolenia na pracę.

2.2 PRZYPADEK 2: SZKOLNICTWO WYŻSZE

2.2.1 Opis punktu dostępu: prywatna szkoła wyższa w Warszawie

Punktem dostępu z obszaru szkolnictwa wyższego jest prywatna uczelnia w Warszawie („Uczelnia”). Uczelnia powstała w 1993 roku. W trakcie ostatnich zmian na polskim rynku niepublicznych szkół wyższych Uczelnia udało się ustabilizować swoją pozycję, a jedną z jej strategii biznesowych jest przyciąganie studentów z innych krajów. Uczelnia ma trzy wydziały, na których wykładane jest głównie prawo, ekonomia i zarządzanie, choć prowadzi też inne programy nauczania. Pracownik administracji opisuje strategię Uczelni w następujący sposób: „Monitorujemy potrzeby rynku pracy. Czasami uruchamiamy programy nauczania, które wydają się absurdalne, ale które z czasem okazują się trafionym pomysłem, ponieważ tacy właśnie absolwenci są potrzebni. Na przykład nie uczymy jedynie podstaw ekonomii, tylko zawsze oferujemy studentom jakąś niszową specjalizację. Dzięki temu potem, kiedy starają się o pracę, są w stanie powiedzieć: »To jest dokładnie moja działka specjalizacji«” (10_S_HE_SUM_PL). Uczelnia nie jest instytucją badawczą – koncentruje się głównie na dydaktyce. Działa w ramach polskich przepisów o szkolnictwie wyższym i posiada status „akademickiej uczelni niepublicznej”. Na Uczelni prowadzone są studia w języku polskim i angielskim. Oba przyciągają zagranicznych studentów, choć większość wybiera jednak studia anglojęzyczne.

Uczelnia wymaga od kandydatów mniej dokumentów niż publiczne uniwersytety i szkoły wyższe. Procedura rekrutacji jest uproszczona – aplikować na studia można nawet online. Okres rekrutacji jest dłuższy niż w przypadku uniwersytetów publicznych, co pozwala na przyjmowanie na Uczelnię studentów, którym nie udało się dostać gdzie indziej. Studenci wnoszą następujące opłaty: 1000 euro za semestr za program w języku polskim, 1500 euro za semestr za program w języku angielskim (dla porównania: mediana pensji na Ukrainie w 2020 roku to ok. 11.000 UAH, czyli ok. 360 euro). Konieczne jest również opłacenie wpisowego w wysokości 19 euro. Opłaty te są podobne do opłat na innych uczelniach w Polsce (w tym publicznych).

Uczelnia zapewnia swoim studentom zakwaterowanie w akademikach należących do prywatnej firmy hotelarskiej. Czynnosc za akademik jest podobny do czynszu za noclegi w innych tego typu obiektach w Warszawie. Programy studiów są tak zorganizowane, żeby umożliwić łączenia pracy ze studiami – na przykład piątek to zawsze dzień wolny. Praca studentów jest postrzegana jako standard i kadra nie oczekuje od nich skupienia się wyłącznie na studiach.

Uczelnia współpracuje z lokalnymi agencjami na Ukrainie, które pełnią rolę pośredników. Pomagają w przygotowaniu dokumentów i mają lokalnych przedstawicieli w Warszawie, którzy spotykają się ze studentami, znajdują im zakwaterowanie i pomagają w rozwiązywaniu różnych problemów. Lokalny przedstawiciel jest, na przykład, upoważniony do podpisywania umów wynajmu mieszkania w imieniu niepełnoletnich studentów. Lokalne agencje pobierają opłatę za swoje usługi, która waha się od 500 euro za pakiet podstawowy do 1600 euro za pakiet VIP. Pakiety obejmują pełne wsparcie w wyborze uczelni, kursy letnie, kursy językowe, przygotowanie dokumentów, transport, zakwaterowanie oraz wsparcie 24/7 w Polsce (patrz Rysunek 2).

2.2.2 Opis próby

W celu zbadania Uczelni jako punktu dostępu do rynku pracy przeprowadzono dziesięć wywiadów. Dziewięć z nich zostało przeprowadzonych ze studentami Uczelni, zaś jeden z pracowniczką administracji (10_S_HE_SUM_PL). Siedmiu respondentów było studentami studiów licencjackich, zaś dwóch studiów magisterskich. Wśród respondentów było osiem kobiet i jeden mężczyzna. Osiem osób to Ukraińcy, jedna pochodzi z Białorusi. Najstarszy ze studentów urodził się w 1997 roku, najmłodszy w 2000 roku. Wszyscy przyjechali do Polski w latach 2016–2018. Siedmiu studentów posiada wizy studenckie, a dwóch zezwolenie na pobyt czasowy; dodatkowo jeden posiadacz wizy studenckiej był podczas powstawania tego raportu w trakcie uzyskiwania zezwolenia na pobyt. Uczestniczka badania niebędąca studentką jest zatrudniona przez Uczelnię jako kierownik ds. marketingu i rekrutacji – i też jest migrantką.

2.2.3 Motywacje do imigracji

Do wyjazdu do Polski zmotywował respondentów szereg czynników. Jako czynnik wypychający zadeklarowali niską jakość szkolnictwa wyższego w swoich krajach, ponieważ ich głównym celem migracji było zdobycie wyższego wykształcenia. Wielu z nich brało pod uwagę także inne kraje UE, ale ostatecznie wybrali Polskę, ponieważ jest uważana za tańszą. W narracjach dotyczących migracji Polska jest również uznawana za dobry punkt wyjścia do migracji do innych państw. Niektórzy z uczestników badania opisywali szczegółowo przemyślane strategie migracyjne: ukończenie Uczelni w Polsce, zdobycie wstępnego doświadczenia zawodowego, a następnie migracja do innych krajów europejskich. Niektórzy wspominali też o innych kierunkach, takich jak Nowa Zelandia: „Mój chłopak nie chciał jechać do Polski. »Wszyscy jadą do Polski. Pełno tam Ukraińców!«, mawiał. Ale tak było taniej, a poza tym łatwiej wyjechać gdzieś indziej po tym, jak mieszka się w Polsce” (1_M_HE_SUM_PL).

Uczestnicy badania są stosunkowo młodzi – część z nich przyjechała do Polski nawet przed ukończeniem 18. roku życia. W ich narracjach ważną rolę odgrywają rodzice.

Często wspomniani są jako osoby, które doradzają swoim dzieciom migrację w celu uzyskania lepszego wykształcenia i zwiększenia swoich szans na przyszłą karierę: „Moi rodzice przygotowywali mnie do studiów za granicą od dziecka” (6_M_HE_SUM_PL) – relacjonowała jedna uczestniczka badania. Wszyscy uczestnicy badania widzą dla siebie karierę pracowników umysłowych, mówią o osiągnięciu wysokich kwalifikacji czy zostaniu menedżerem. Niektórzy uczestnicy mówili o tym, że inwestują w umiejętności przydatne w przyszłej migracji, takie jak nauka języków obcych.

2.2.4 Wsparcie rodziny i języki obce jako dobry początek

Większość uczestników badania otrzymuje jakąś formę wsparcia od swoich rodziców. Pochodzą albo z klasy średniej, albo z rodzin z aspiracjami edukacyjnymi. Dla części rozmówców praca w Polsce nie była koniecznością – koszty studiów i utrzymania pokrywali im bowiem rodzice. Oni sami pracowali, aby zarobić dodatkowe pieniądze i zdobyć doświadczenie. Byli też tacy, którzy muszą pracować, ponieważ ich rodzice nie są w stanie w pełni opłacić ich pobytu w Polsce. Respondenci są nie tylko wspierani (w różnym stopniu) przez swoich rodziców, ale – co też liczy się jako swego rodzaju zasób – nie są zmuszeni do wspierania nikogo i nie muszą wysyłać pieniędzy do swojego kraju. Żaden z respondentów nie ma dzieci ani bliskiego członka rodziny pozostającego na jego utrzymaniu.

Ważnym zasobem uczestników badania jest znajomość języka angielskiego. Studiując w języku angielskim na Uczelni posługują się nim na poziomie umożliwiającym komunikację funkcjonalną. „Mój polski był całkiem niezły, ale zdecydowaliśmy, że będę uczyć się po angielsku, bo nie jestem pewna, co i gdzie chcę robić dalej, a z polskim mogę zostać tylko w Polsce” (6_M_HE_SUM_PL). Część z nich posługuje się językiem angielskim w pracy – jeden z uczestników badania pracuje jako nauczyciel tego języka. Niektórzy pracują w środowisku rosyjsko- lub ukraińskojęzycznym. Nie wszyscy uczestnicy mówią po polsku na tyle płynnie, aby posługiwać się nim w pracy. Nawet ci, którzy znali ten język, potrzebowali czasu, żeby zacząć go używać: „Znałam już polski, kiedy tutaj przyjechałam, ale żeby otworzyć usta i zacząć mówić... to było naprawdę trudne” (7_M_HE_SUM_PL). Dwie uczestniczki badania przyznały, że w obecnym miejscu pracy wykorzystują doświadczenia zdobyte wcześniej w kraju pochodzenia – jedna pracuje jako instruktorka gimnastyki, druga jako nauczycielka tańca. Obie trenowały taniec i gimnastykę od dzieciństwa, a teraz są w stanie wykorzystać te umiejętności jako sposób na zdobycie pracy.

Uczelnia zapewnia zasoby przydatne w znalezieniu pracy. Choć uczestnicy badania raczej sceptycznie wypowiadają się na temat doradztwa zawodowego zapewnianego przez odpowiednie biuro Uczelni, przyznali, że przyjrano się ich CV. W ramach studiów studenci zobowiązani są do odbycia bezpłatnych staży, które są dla nich wybierane

przez administrację Uczelni. Niektórym z uczestników badania staże te otworzyły możliwość podjęcia pracy. Niektórzy uczestnicy badania opowiadali także, że wykładowcy na Uczelni pomagają również w nieformalnym „kojarzeniu” studentów i pracodawców.

W Polsce, a szczególnie w Warszawie, społeczność ukraińska jest już dość rozbudowana. Większość uczestników badania ma w Polsce znajomych z rodzimego kraju. Jedna z uczestniczek badania mieszka z matką i ojczymem, a pozostali posiadają mieszkających w Warszawie przyjaciół z rodzinnych miejscowości lub liceów.

2.2.5 Okoliczności przyjazdu

Przyjazd do Polski jest często ułatwiany przez Uczelnię lub jej agencje kontraktowe w krajach macierzystych uczestników. Rekrutacja na studia odbywa się za pośrednictwem platformy internetowej. Uczelnia wymaga też spełnienia mniejszej liczby formalności niż uczelnie publiczne. Co najmniej dwóch uczestników zaznaczyło, że Uczelnia była drugim wyborem na ich liście preferencji, ale nie byli w stanie przedstawić dokumentów wymaganych przez uczelnię publiczną (np. apostile dyplomu maturalnego). Uczelnia również dłużej prowadzi rekrutację: w Polsce rok akademicki rozpoczyna się w październiku, więc uczelnie publiczne przestają przyjmować nowych studentów najpóźniej we wrześniu, natomiast Uczelnia jest w tej kwestii elastyczna.

Uczestnicy badania nie zgłaszali większych problemów związanych z przyjazdem do Polski. Niektórzy z nich byli wręcz zdziwieni, że było to takie proste, bo spodziewali się komplikacji: „Przyjechalśmy pociągiem, przeszliśmy podziemiami i znaleźliśmy się przed Marriottem. Uczyliśmy się w Kijowie, więc duże miasto nie było zaskoczeniem, ale to był nieznaną kraj, samochody jeździły we wszystkie strony, nie wiedzieliśmy, dokąd jechać, nie mieliśmy internetu. W końcu udało się nam taksówką dojechać do akademika, ale nie byliśmy pewni, czy od razu nas zakwaterują, czy powiedzą: »Wróćcie jutro«. Ale mieliśmy szczęście” (1_M_HE_SUM_PL). Całość formalności została wykonana przez Uczelnię albo jej zakontraktowanego przedstawiciela. Uczelnia zapewnia również płatne zakwaterowanie w swoich akademikach. Część uczestników badania narzekała na warunki w akademikach lub też ich rodzice woleli, by mieszkali oni w wynajętych mieszkaniach. Jak opowiedziała jedna uczestniczka badania: „Rodzice przywieźli mnie i koleżankę samochodem do naszego akademika. Cóż, to nie było to, czego się spodziewaliśmy. Nie chcieliśmy, żeby moi rodzice wyjeżdżali. Pierwszej nocy nie mogliśmy spać, ponieważ obok była głośna impreza, a następnego ranka moja koleżanka miała egzamin językowy. Powiedziałyśmy sobie, że od razu się wynosimy, ale zostałyśmy jeszcze rok. Wynajęcie mieszkania było po prostu za drogie” (6_M_HE_SUM_PL).

W niektórych przypadkach uczestnicy badania przyjeżdżali samochodem z rodzicami, którzy pomagali im zain-

stalować się w Warszawie i przewieźć swoje rzeczy. Jedna uczestniczka badania spędziła pierwsze dni w Warszawie w mieszkaniu kuzynki, która przyjechała do miasta wcześniej. W niektórych przypadkach usługa świadczona przez agencję współpracującą z Uczelnią obejmowała odbiór z lotniska lub podpisanie umowy o zakwaterowanie w przypadku studentów poniżej 18. roku życia¹².

2.2.6 Ambitni, zorientowani na karierę i dobrzy studenci

Większość uczestników badania przyjechała do Polski w bardzo młodym wieku, więc nie miała zbyt wielu okazji na zdobycie doświadczenia zawodowego w domu. Choć niektórzy z nich pracowali wcześniej w niepełnym wymiarze godzin lub w okresie wakacyjnym, dla większości z nich zatrudnienie w Polsce było pierwszą pracą w życiu. W większości przypadków znaleźli zatrudnienie na wtórnym rynku pracy: w domu prywatnym jako niania, w usługach jako kelner lub kelnerka, jako sprzedawcy, czy w charakterze nauczyciela języka angielskiego dla różnych klientów (również online dla klientów w kraju ojczystym). Uczestnicy badania twierdzili, że znalezienie pracy i przekakiwanie między nimi jest łatwe. Zwracali uwagę, że w warszawskiej sferze usług jest dużo pracy, a odpowiadanie na ogłoszenia na platformach internetowych, takich jak olx.pl, ma duże szanse powodzenia: „Tutaj bardzo łatwo jest znaleźć pracę. A przynajmniej łatwiej niż na Białorusi. Wystarczy poszukać w internecie, tam jest milion ofert pracy. Zgłoś się na co najmniej 10 z nich, a zostaniesz zaproszony na rozmowę kwalifikacyjną” (9_M_HE_SUM_PL). Uczestnicy badania opisują znalezienie pracy w niepełnym wymiarze godzin jako strategiczną decyzję mającą na celu przygotowanie się do wejścia na rynek pracy i uzyskania pewnej niezależności finansowej od rodziców.

Niektórzy uczestnicy dodawali, że spędzają trochę czasu jako wolontariusze. Niektórzy łączą dwie prace i inne zajęcia ze studiami, co wpływa na ich zdrowie i życie osobiste: „Trzeci rok był okropny. Powoli zbierałam doświadczenie zawodowe, studiowałam, pracowałam jako wolontariuszka i wykonywałam inne projekty, aż w końcu miałam na głowie miliony rzeczy. Sytuacja była trudna, ponieważ nie mogłam z tego zrezygnować: nie mogę odejść z żadnej z moich dwóch prac, ponieważ zarabiam na życie. Tańczę odkąd skończyłam 6, lat, więc nie chcę przestać tańczyć, ale też edukacja była powodem, dla którego tu przyjechałam, więc nie było opcji, żebym to rzuciła. A właściwie to nie mogłam tego zrobić, bo miałam wizę studentką” (2_M_HE_SUM_PL). Ten rodzaj balansowania, łączenia studiów na Uczelni z różnymi niestałymi pracami, jest postrzegany jako wymagający i stresujący.

Uczelnia nie pełni roli pośrednika w zatrudnieniu. Posiada jednak Dział Praktyk i Pośrednictwa Pracy, który pomaga

¹² W krajach poradzieckich uczniowie kończą szkołę średnią w wieku 17 lat.

studentom w znalezieniu miejsc na praktyki i dopasuje ich do potencjalnych pracodawców poprzez organizację targów pracy i spotkań zawodowych. Posiada też aktywną stronę na Facebooku, na której publikowane są oferty pracy lub praktyk. Pomaga w tworzeniu CV, umieszcza studentów na stażach i udostępnia niektóre ogłoszenia o pracę, dostępne również w Internecie. Uczelnia tworzy więc środowisko, które umożliwia zatrudnienie i zachęca studentów do znalezienia pracy. Zarówno studenci, jak i administracja oraz kadra Uczelni traktują łączenie studiów z pracą zawodową jako standardową praktykę. Mówi się, że kadra jest bardzo elastyczna, jeśli chodzi o terminy egzaminów, a także obecność na zajęciach. Jednak wszyscy uczestnicy badania – zarówno studenci, jak i pracownica administracji – podkreślali, że studia na Uczelni są wymagające i nie da się zdać egzaminów bez wysiłku. Pracowniczka Uczelni powiedziała: „Nasza uczelnia to nie tylko sposób na emigrację do Polski. Tutaj nie da się nie uczyć. A studenci, którym udaje się połączyć naukę z pracą, pracują na to naprawdę ciężko. Jest to zdecydowanie niełatwe” (10_S_HE_SUM_PL). Uczelnia nie jest oczywiście sfingowaną organizacją, której jedynym celem jest pomoc swoim studentom w legalizacji pobytu w Polsce. Jest to placówka edukacyjna, która umożliwia łączenie pracy ze studiami. Ale studenci nie nadużywają tej możliwości i dbają o naukę: „Gdybym chciał, mógłbym opuszczać więcej zajęć, żeby więcej pracować, ale lubię studiować ekonomię” (4_M_HE_SUM_PL).

2.2.7 Aktualne miejsce i warunki pracy

Pracujących uczestników badania można podzielić na dwie kategorie: (i) osoby zatrudnione na wtórnym rynku pracy, głównie w usługach; oraz (ii) osoby, które rozpoczęły swoją karierę zawodową w obszarze wymagającym posiadania kwalifikacji – na ogół pracę umysłową (większość z nich miała wcześniej doświadczenie w tej pierwszej kategorii). Główną cechą wspólną wszystkich uczestników badania jest to, że żaden z nich nie ma umowy o pracę. Jeśli są zatrudnieni formalnie, to wyłącznie na podstawie umowy zlecenia. W Polsce jest to popularny sposób na uniknięcie obowiązków pracodawcy wobec pracowników, które reguluje Kodeks pracy (osoby poniżej 26. roku życia i studiujące nie są zobowiązane do opłacania składek na ubezpieczenie społeczne). Ta forma zatrudnienia jest uważana za najniższy szczebel drabiny zawodowej ze względu na jej niepewny charakter, ale jest jednocześnie popularna wśród ludzi młodych i na wtórnym rynku pracy. Jedna z uczestniczek badania wie, że ma umowę, ale nie wie, jakiego rodzaju jest to umowa, czy o pracę, czy zlecenie. Inna z uczestniczek badania zatrudniona jako niania nie ma w ogóle umowy.

Uczestnicy badania deklarują zadowolenie z obecnej pracy, ale traktują ją jedynie jako odskocznnię do przyszłej kariery po ukończeniu studiów. Nie narzekają na swoje warunki pracy, choć niektórzy uważają, że ich obecne miejsce pracy jest nudne: „Nie lubię marnować czasu, a moi współpracownicy ciągle to robią. Przez półtorej

godziny dziennie piją kawę i rozmawiają. A ja wolałabym krócej pracować, bez czasu na kawę” (3_M_HE_SUM_PL). Respondenci podkreślają też, że ich pracodawcy są otwarci na łączenie pracy ze studiami, a godziny pracy są elastyczne. Dodają też, że Uczelnia pozostaje ich priorytetem. Jedna z uczestniczek badania podzieliła się swoimi doświadczeniami z bycia jedyną studentką w firmie, pracującą w niepełnym wymiarze godzin: „Mieliśmy z pracodawcą tę samą myśl: potrzebujemy się nawzajem. Ale nie mogłam pracować na pełen etat, a oni potrzebowali właśnie kogoś takiego. Zasugerowali, żebyśmy rzuciła uniwersytet, ale nie zgodziłam się. Po kilku dniach zadzwonił mój przyjaciel i powiedział mi, że przez całe pięć dni zastanawiali się, jak połączyć mój słaby grafik z moimi wspaniałymi umiejętnościami. I teraz jestem tam jedyną osobą pracującą w niepełnym wymiarze godzin” (3_M_HE_SUM_PL). Niektórzy z uczestników badania łączą więcej niż jedną pracę w niepełnym wymiarze godzin ze studiami – uważają to za trudne, ale wykonalne. Uczestnicy badania twierdzą również, że mogą łatwo zmieniać pracę. Jedna z uczestniczek badania wyznała, że w poprzednim miejscu pracy panowała wroga atmosfera, a jej współpracownicy byli uprzedzeni do imigrantów. Postanowiła zmienić pracę i od razu znalazła inne zatrudnienie: „Kiedyś znalazłam się w środowisku ludzi o tzw. zamkniętych umysłach, którzy nie byli dla mnie mili. »Polska dla Polaków« i inne tego typu frazesy. Zdałam sobie sprawę, że to na pewno nie jest miejsce dla mnie” (7_M_HE_SUM_PL).

Dwóch innych uczestników badania także mówiło o problemach w pracy. Jedna, pracująca jako kelnerka, wspominała o konfliktach z przełożonymi. Opisała swoją restaurację jako zatrudniającą wyłącznie pracowników ukraińskich i białoruskich oraz tylko polskich menadżerów, którzy często krzyczeli i domagali się od pracowników wykonywania zadań nie przewidzianych w umowach. Inna uczestniczka badania wspominała, że nie płacono jej za nadgodziny. Ogólnie jednak uczestnicy badania są zadowoleni z warunków pracy. Należy przy tym podkreślić, że mogą liczyć na wsparcie swoich rodzin i nie są osobami desperacko poszukującymi pracy. Mogą zmieniać pracę, kiedy im to odpowiada; jedna z uczestniczek badania odeszła z pracy, gdy zdała sobie sprawę, że pochłaniało jej to zbyt dużo czasu i energii i nie mogła skupić się na nauce. Jak już wspomniano, uczestnicy badania nie wspierają żadnych członków rodziny w Polsce ani w kraju ojczystym. Uczestnicy badania nie narzekali też na swoje warunki pracy, ponieważ uważają je za tymczasowe. Wierzą, że w przyszłości, po uzyskaniu dyplomów, ich warunki zatrudnienia będą lepsze, a ich pensje wzrosną. W przyszłości spodziewają się mieć standardowe, stabilne godziny pracy, co obecnie jest niemożliwe ze względu na studia. Oczekują również stabilnych umów o pracę ze wszystkimi należnymi świadczeniami.

Najniższe odnotowane w grupie respondentów wynagrodzenie to 13 zł na rękę (ok. 2,90 euro) za godzinę, czyli nieco więcej niż płaca minimalna (obecnie 14,70 zł brutto, czyli 3,30 euro za godzinę, co daje 11 zł, czyli 2,50 euro na rękę). Część uczestników badania nie jest zadowolona

z wynagrodzenia, ale jak już wspomniano, swoje obecne zatrudnienie traktuje jako tymczasowe wierząc, że w przyszłości zarobi więcej.

2.2.8 Procedury administracyjne – komplikacje związane z legalizacją

Procedura administracyjna związana z wjazdem do Polski była organizowana głównie przez Uczelnię i jej zakontraktowane agencje w krajach ojczystych uczestników. Od studentów wymagało to minimalnego zaangażowania. Nie zgłaszali też wielu problemów z uzyskaniem wiz studenckich. Jak wspomniano, Uczelnia ma prostsze wymogi dotyczące przyjmowania studentów niż uczelnie publiczne w Polsce, więc skompletowanie wymaganych przez nią dokumentów nie jest trudne. Jako studenci (bez względu na to, czy są posiadaczami wizy studenckiej, czy posiadaczami zezwolenia na pobyt), uczestnicy badania nie muszą ubiegać się o zezwolenie na pracę. Jedyną procedurą administracyjną, na którą się skarżyli, był proces uzyskania zezwolenia na pobyt – jedna z uczestniczek badania powiedziała nawet, że trwa to zbyt długo i jest zbyt skomplikowane, więc zrezygnowała z tej opcji i wolała zalegalizować swój pobyt na podstawie wizy. Inna uczestniczka badania stwierdziła natomiast, że skomplikowany proces legalizacji pobytu źle wpłynął na nią psychicznie: „Obecnie mam trudności z legalizacją. Logicznie rzecz biorąc, wiem, że jest kilka opcji, z których mogę skorzystać, ale psychologicznie jest mi bardzo ciężko. Masz to zawsze z tyłu głowy i jest to przygnębiające” (2_M_HE_SUM_PL).

Uczestnicy badania doświadczyli – osobiście lub przynajmniej znają innych migrantów, którzy doświadczyli – problemów po ukończeniu polskiej uczelni, kiedy ich wizy studenckie straciły ważność i musieli ubiegać się o zezwolenie na pobyt z racji bycia absolwentami polskiej szkoły wyższej. Jeden z uczestników badania powiedział: „Prawie każdy absolwent boryka się z problemem legalizacji. Można ubiegać się o „kartę absolwenta”¹³ na rok, ale ostatnio wielu moich znajomych otrzymało decyzję negatywną, więc tak naprawdę ten sposób nie działa” (2_M_HE_SUM_PL). Uzyskanie numeru identyfikacji podatkowej (NIP) nie jest przez uczestników postrzegane jako trudne. Uczelniany Dział pomocy dla studentów pomaga w załatwieniu większości procedur biurowych w Polsce i, w razie potrzeby, udziela podstawowych porad prawnych. W przypadku wykonywania badań lekarskich wymaganych w niektórych zawodach zgłaszano pewne kwestie związane z brakiem znajomości języków obcych przez urzędników. Inna uczestniczka badania relacjonowała, że ubezpieczenie zdrowotne, które uzyskała po przyjeździe do Polski, okazało się nie obejmować większości zabie-

¹³ „Karta absolwenta” nie jest polskim terminem prawnym. Jest to popularna nazwa na legalną możliwość uzyskania jednorazowego zezwolenia na pobyt czasowy na dziewięć miesięcy (uczestnik badania błędnie powiedział, że jest to rok) po ukończeniu polskiej uczelni (patrz 1.6.1 Rola uczelni i szkolnictwa wyższego).

gów medycznych. Niektórzy studenci narzekali również na to, że pracownicy oddelegowani do pracy z cudzoziemcami, nie mówią po angielsku: „Kiedy starałam się o kartę medyczną do mojej pracy, poprosiłam znajomą, żeby poszła ze mną i tłumaczyła. Pracowały tam tylko starsze Polki, które oczywiście nie mówiły ani słowa po angielsku. A jeśli ktoś nie mówi po polsku, potrafią być bardzo niegrzeczne” (6_M_HE_SUM_PL).

2.2.9 Sieci społeczne i rodzina

Uczestnicy badania twierdzą, że w Polsce ich najważniejsze więzi społeczne to te nawiązane na Uczelni. Niektóre osoby pozostają też w kontakcie ze znajomymi ze swoich rodzinnych miast. Relacje, które rozwijają się w akademiku lub mieszkaniach, są często bardzo ważne. Uczestnicy badania dzielący mieszkania z Polakami opowiadali, że ci ostatni pomogli im w wielu drobnych praktycznych sprawach w Polsce oraz w nauce polskiego. Wielu uczestników badania pozostaje jednak w bańce społecznej studentów zagranicznych na Uczelni i nie ma wielu kontaktów towarzyskich z Polakami czy migrantami mówiącymi w innych językach. Co najmniej trzech uczestników stwierdziło, że nie ma w ogóle polskich znajomych. Jednocześnie najsilniejsze więzi są formowane ze współlokatorami z dzielonych mieszkań lub akademików. Trzech uczestników badania jako najbliższe osoby wskazało swoich partnerów.

Niektórzy uczestnicy badania wskazują swoich pracodawców lub współpracowników jako członków swojej sieci społecznej. Uczelnia jest strukturą instytucjonalną umożliwiającą kontakt nie tylko ze studentami, ale także z profesorami. I niektórzy z uczestników badania zgłaszali, że otrzymali pomoc – zwykle w znalezieniu pracy – właśnie od swoich profesorów.

Jak już wspomniano, rodzice są również ważni dla uczestników badania. Większość z badanych otrzymuje jakieś wsparcie finansowe od rodziców. W przypadku prawie wszystkich respondentów przynajmniej jedno z rodziców pracuje na stanowisku kierowniczym lub wymagającym wysokich kwalifikacji. Planowanie edukacji i kariery wydaje się dla nich oczywistym wyborem życiowym. Uczestnicy badania nie mają dzieci i żaden z nich nie pozostaje w związku małżeńskim, chociaż część z nich mieszka ze swoimi partnerami.

2.2.10 Warunki życia

Trzech uczestników badania mieszka w akademiku Uczelni. Pozostała piątka – z których dwóch wcześniej mieszkało w akademiku – mieszka obecnie w mieszkaniach (przeważnie dzielonych z innymi współnajemcami). Jedna z uczestniczek badania mieszka z rodzicami, którzy wyemigrowali wcześniej do Polski. Każdy uczestnik badania, który szukał mieszkania lub pokoju we wspólnym mieszkaniu, doświadczył jakiejś formy dyskryminacji: „Znalazłyśmy

piękne mieszkanie i miałyśmy podpisać umowę następnego dnia, kiedy otrzymałam e-mail: »Przepraszamy, jesteście Ukrainkami i nie chcemy wam wynająć naszego mieszkania.« Najgorsze było to, że nie powiedzieli mi tego prosto w oczy” (2_M_HE_SUM_PL). Przypadków, w których właściciele mieszkań odmawiali wynajmu mieszkań migrantom, było więcej. Jedna z uczestniczek badania twierdzi: „Powiedziałabym, że ok. 40% wynajmujących, do których dzwoniłymi, odmówiło mi wynajęcia mieszkania, gdy usłyszeli, że jestem Ukrainką. Myślę, że było to połączenie dwóch czynników: tego, że jestem Ukrainką i tego, że nie mówiłam po polsku, więc może bali się, że nie będziemy w stanie się dogadać” (5_M_HE_SUM_PL). Uczestnicy badania uznają za normalne zakwaterowanie studentów w akademikach lub mieszkaniach dzielonych, więc nie narzekali na warunki życia.

Uczestnicy badania spędzają wolny czas na zwiedzaniu Warszawy i spotykając się ze znajomymi – zwykle z innymi studentami Uczelni. Niektórzy z respondentów wymieniają również czytanie książek i chodzenie na wydarzenia kulturalne. Jednocześnie większość podkreśla, że nie ma zbyt wiele wolnego czasu, gdyż łączenie pracy z nauką jest czasochłonne. Trzech uczestników badania zadeklarowało, że w wolnym czasie uczy się języków obcych, traktując to jako inwestycję w przyszły rozwój zawodowy.

2.2.11 Plany na przyszłość

W planach większości uczestników badania jest dalsza migracja: po ukończeniu studiów licencjackich lub studiów magisterskich w Polsce zamierzają wyemigrować do innych krajów europejskich. Część z nich wspomina także o USA, Kanadzie czy Nowej Zelandii. W większości przypadków plany te są jeszcze stosunkowo nieprecyzyjne – uczestnicy wymieniają kraje „ciepłe lub interesujące”, ale nie nawiązali jeszcze kontaktów z przyszłymi pracodawcami. Wyjątkiem jest uczestniczka badania, której mąż mieszka w Moskwie i która zamierza dołączyć do niego po ukończeniu studiów w Polsce. Tylko jeden uczestnik badania zadeklarował, że zostanie w Polsce. Uczestnicy badania wymieniają osiedlenie się w Polsce jako drugą opcję, obok bardziej preferowanej dalszej migracji. Niektórzy z nich nie są jeszcze pewni swoich planów na przyszłość i rozważają różne możliwości. Jeden uczestnik badania chce wrócić do swojego miasta rodzinnego, żaden z pozostałych nie rozważa powrotu do domu. Wszyscy badani są bardzo optymistycznie nastawieni do przyszłego zatrudnienia i często poświęcają czas wolny na rozwój zawodowy. Choć większość nie ma jasnych planów co do tego, gdzie będzie mieszkać, jasno widać ich ambicje zawodowe i gotowość do pracy w wybranej dziedzinie.

ROZDZIAŁ 3:

PODSUMOWANIE

W niniejszym raporcie przedstawiono polskie ramy prawne dotyczące imigracji zarobkowej oraz najnowsze trendy migracyjne. Przeanalizowano także dwa punkty dostępu do polskiego rynku pracy: agencję pośrednictwa i pracy tymczasowej oraz prywatną uczelnię. Polskie przepisy dotyczące imigracji są skomplikowane i niespójne. Nie ma otwarcie deklarowanej polityki migracyjnej, a kwestia ta została dodatkowo wyraźnie zdemonizowana w debacie publicznej. Jednocześnie rzeczywisty poziom migracji do Polski wzrósł w ostatnich latach w ogromnym tempie. Pośrednictwo między pracodawcami a pracownikami migrującymi nie jest organizowane przez instytucje publiczne, tylko przez podmioty nastawione na zysk, chcące zarabiać na tym pośrednictwie. Sieci społeczne i działania nieformalne również odgrywają ważną rolę w ułatwianiu migrantom wejścia na rynek pracy, chociaż duża skala imigracji otworzyła przed wyspecjalizowanymi agencjami możliwość wypełnienia niszy.

W badaniu uwzględniono ramy polityki i funkcjonowanie punktów dostępu, ale jego głównym przedmiotem są doświadczenia migrantów, którzy są obecnie zatrudnieni w Polsce. Dla każdego punktu dostępu przeprowadzono dziesięć pogłębionych wywiadów indywidualnych, głównie z migrantami i dodatkowo z osobami zaangażowanymi w działalność punktów dostępu.

Migranci i migrantki formalnie zatrudnieni przez agencję z Warszawy wykonują pracę dla różnych pracodawców użytkowników na terenie całego kraju. Raport opisuje ich prekarną sytuację w Polsce: migranci nie pracują w ramach

umów o pracę, tylko umów zleceń; mieszkają w hostelach lub współdzielonych mieszkaniach; ich praca jest bardzo intensywna (10–12 godzin dziennie, sześć dni w tygodniu) i nie wymaga wysokich kwalifikacji; otrzymują minimalne wynagrodzenie i są pozbawieni świadczeń pracowniczych, takich jak zwolnienie chorobowe czy urlopy; są odizolowani od społeczeństwa przyjmującego i nie mają planów na przyszłość – skupiają się na „tu i teraz”. W ich przypadku punkty dostępu wydają się niejako prowadzić do tego rodzaju zatrudnienia, przy czym państwo nie jest tak naprawdę zainteresowane poprawą warunków funkcjonowania takich pracowników.

W przypadku studentów, którzy weszli na polski rynek pracy dzięki prywatnej uczelni, dającej bezpośrednie i pośrednie możliwości podjęcia pracy w Polsce, sytuacja jest również prekarna, ale postrzegana jedynie jako pierwszy krok na drodze do rozwoju kariery. Osoby takie mieszkają w akademikach lub współdzielonych mieszkaniach i również pracują na umowę zlecenie, a nie na umowę o pracę. Są jednak optymistycznie nastawione do swojej przyszłości i wierzą, że po ukończeniu studiów znajdą stabilną pracę w Polsce lub krajach zachodnich. Dla większości z nich praca nie jest koniecznością, ale zapewnia dodatkowy dochód i doświadczenie. Uważają zmianę pracy za prostą i korzystają z dobrej sytuacji polskiej gospodarki. Wszystko to dzieje się jednak bez większego planowania strategicznego ze strony polskiego państwa. Tacy studenci są potencjalnie wartościowymi przyszłymi pracownikami, ale nie istnieją polityki publiczne, które zachęcałyby ich do związania swojej przyszłości z Polską.

ROZDZIAŁ 4.

REKOMENDACJE DLA POLITYKI PUBLICZNEJ

Z przeprowadzonego badania wynika, że zarówno tymczasowym pracownikom migrującym, jak i pracodawcom użytkownikom, wygodnie jest korzystać z pośrednictwa agencji zatrudnienia. To zwiększa szanse pracowników migrujących na znalezienie nowych pracodawców, przy jednoczesnym minimalnym zaangażowaniu własnym w procedury administracyjne. Niemniej jednak jest to wygodne dla pracowników migrujących tylko na krótką metę. W przypadku dość prawdopodobnego przedłużenia pobytu w Polsce migranci zatrudnieni jako pracownicy tymczasowi mają bowiem ograniczoną ochronę wynikającą z Kodeksu pracy (lub brak ochrony w przypadku wykonywania pracy w ramach umów cywilnoprawnych), mogą być przenoszeni z miasta do miasta, a ich pozycja pozostaje prekarna i zależna od agencji pracy tymczasowej. W Polsce powinno nastąpić „rozsądne ograniczenie” zakresu pracy tymczasowej: Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych powinna ograniczać okres, w którym pracownicy tacy mogą być zatrudniani przez tego samego pracodawcę użytkownika. Jeżeli pracodawca użytkownik zatrudnia pracownika tymczasowego za pośrednictwem agencji na określony czas (długość tego okresu można poddać dyskusji), powinien być potem zobowiązany do bezpośredniego zatrudnienia tego pracownika na danym stanowisku w ramach umowy o pracę.

Niemal wszyscy uczestnicy badania są zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych, chociaż ich praca spełnia wymogi Kodeksu pracy. To szerszy problem polskiego rynku pracy, którego ofiarami nie są jedynie pracownicy migrujący, ale to właśnie oni są szczególnie narażeni na taki proceder. Z danych ZUS wynika, że tylko 56,3% pracowników migrujących posiada umowę o pracę. Pracownicy migrujący skłaniają się ku mniej chronionym formom zatrudnienia w Polsce. Kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy powinny zostać rozszerzone poprzez nowelizację Ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy w celu egzekwowania warunków zatrudnienia w ramach Kodeksu pracy.

Niniejszy raport pokazuje, że pracownicy tymczasowi mają jedynie ogólnikową wiedzę na temat prawnych warunków swojego zatrudnienia. W niektórych przypadkach nie wiedzą nawet, jaką umowę podpisali i nie rozu-

mieją zalet umów o pracę. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nakłada na agencje zatrudnienia obowiązek informowania pracowników o przepisach dotyczących wjazdu, pobytu i zatrudnienia w Polsce. Wydaje się jednak, że podawane przez nie informacje są niewystarczające. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wraz z Państwową Inspekcją Pracy powinny określić standardy dotyczące informowania na temat przepisów dotyczących wjazdu, pobytu i zatrudnienia w Polsce. Należy też zapewnić odpowiednie materiały informacyjne, a także nadzór nad szkoleniami. Standardy i materiały mogłyby zostać stworzone w ramach projektu ufundowanego przez AMIF, przeprowadzonego z udziałem organizacji obywatelskich, związków zawodowych i izb gospodarczych.

Z badania wynika, że studenci poważnie rozważają dalszą migrację po ukończeniu studiów. Są jednak wartościowymi mieszkańcami i uczestnikami rynku pracy – wykwalifikowanymi i już częściowo zintegrowanymi ze społeczeństwem – dlatego należałoby zachęcać ich do osiedlania się w Polsce. Tymczasem tylko połowa czasu studiów wliczana jest do pięcioletniego okresu pobytu w Polsce obowiązkowego w przypadku ubiegania się o zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE. Rekomendujemy nowelizację Ustawy o cudzoziemcach w celu przyspieszenia możliwości legalizacji pobytu dla absolwentów polskich uczelni.

Uczelnie nie postrzegają swojej roli jako punktów dostępu do rynku pracy. Z naszego badania wynika, że wykładowcy i pracownicy administracyjni wiedzą, że ich zagraniczni studenci najczęściej pracują w Polsce, ale nie postrzegają placówki edukacyjnej w roli punktu dostępu. Tymczasem ich odpowiedzialność za integrację swoich studentów w różnych dziedzinach życia społecznego powinna być silniejsza. Uczelnie powinny być zobowiązane do rzetelnego informowania studentów-cudzoziemców o prawnych warunkach pobytu w Polsce oraz ich prawach i obowiązkach jako uczestników rynku pracy, a także do organizowania ogólnych kursów orientacji społecznej. Zadanie to mogłoby leżeć w gestii biur karier, które funkcjonują już na większości polskich uczelni.

BIBLIOGRAFIA

- R. Adamowicz**, „Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych”, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, 2019; <https://www.zus.pl/documents/10182/2322024/Cudzoziemcy+w+polskim+systemie+ubezpiecze%C5%84+spo%C5%82ecznych.pdf>
- M. Bieniecki/M. Pawlak**, „Strategie przetrwania. Adaptacja ukraińskich migrantów zarobkowych do polskiej rzeczywistości instytucjonalnej”, Instytut Spraw Publicznych, 2009. <https://www.isp.org.pl/uploads/drive/oldfiles/podsumowanieprojektu.pdf>
- M. Bieniecki/M. Pawlak**, *Simplification of Employment of Foreign Workers in Poland and the Case of Wrocław*, [w:] A. Platonova/G. Urso (red.), „Labour Market Inclusion of the Less Skilled Migrants in the European Union”, Bruksela 2012, International Organization for Migration, s. 65–73.
- Z. Brunarska/M. Kindler/M. Szulecka/S. Toruńczyk-Ruiz** (2016): *Ukrainian Migration to Poland: A “Local” Mobility?*, [w:] O. Fedyuk/M. Kindler (red.): „Ukrainian Migration to the European Union: Lessons from Migration Studies”, Springer, Cham, 115–131. https://doi.org/10.1007/978-3-319-41776-9_7
- M. Feliksiak**, „Praca obcokrajowców w Polsce” (Nr 177). Centrum Badań Opinii Społecznej, 2016. Dostępne na stronie: www.cbos.pl/SPI-SKOM.POL/2016/K_177_16.PDF
- K. Filipek/D. Polkowska**, *The Latent Precariousness of Migrant Workers: A Study of Ukrainians Legally Employed in Poland* [w:] „Journal of International Migration and Integration”, 2019. <https://doi.org/10.1007/s12134-019-00708-6>
- A. Górny/P. Kaczmarczyk/M. Szulecka/M. Bitner/M. Okólski/U. Siedlecka/A. Stefańczyk**, „Imigranci w Polsce w kontekście uproszczonej procedury zatrudniania cudzoziemców”. 2018, Warszawa, Uniwersytet Warszawski.
- K. Jaskułowski**, *Indian middling migrants in Wrocław: A study of migration experiences and strategies*, [w:] „Asian and Pacific Migration Journal” 2017, 26(2): 262–273. <https://doi.org/10.1177/0117196817705777>
- M. Kindler/K. Wójcikowska-Baniak**, *(Missing) Bridging Ties and Social Capital? The Creation and Reproduction of Migrants’ Social Network Advantages: The Case of Ukrainian Migrants in Poland*, [w:] „Central and Eastern European Migration Review”, (pierwsze wyd. online), 2019, s. 1–21. <https://doi.org/10.17467/ceemr.2019.02>
- J. Konieczna-Sałamatin**, (red.) „Imigranci o wysokich kwalifikacjach na polskim rynku pracy. Raport z badań 2014–2015”, 2015. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.4009.5847>
- P. Kubicki/M. Pawlak/A. Mica/A. Horolets**, *Wyjście z cienia: Polityka uchodźcza w sytuacji kryzysu*, [w:] „Polityka Społeczna” nr 9, 2017, s. 22–28.
- V. Messing/B. Ságvári**, „Still divided, but more open: Mapping European attitudes towards migration before and after the migration crisis”, Friedrich Ebert Stiftung, 2019. Dostęp na stronie: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/15322-20190505.pdf>
- A. Mica/A. Horolets/M. Pawlak/P. Kubicki**, „Ignorance and Change: Anticipatory Knowledge and the European Refugee Crisis”, Routledge, 2020
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, *Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2017 r.*, 2018. Dostęp na stronie: <https://psz.praca.gov.pl/documents/10828/7054141/INFORMACJA%20o%20dzia%C5%82.%20Agencji%20Zatrudnienia%20w%202017.pdf>
- „Rocznik demograficzny”, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, 2018.
- GUS, „Demographic situation in Poland up to 2017: Births and fertility”, 2018, GUS.
- M. Szulecka**, *Regulating Movement of the Very Mobile: Selected Legal and Policy Aspects of Ukrainian Migration to EU Countries*, [w:]
- O. Fedyuk/M. Kindler** (red.): „Ukrainian Migration to the European Union”, IMISCOE Research Series. Springer, Cham, 2016. https://doi.org/10.1007/978-3-319-41776-9_4
- Z. Vankova**, „Circular migration from the Eastern neighbourhood to the EU: The rights of migrant workers in Bulgaria and Poland”, praca doktorska, 2018, Maastricht University. <https://doi.org/10.26481/dis.20180627zv>
- A. Weiner**, „Europeizacja polskiej polityki wobec cudzoziemców: 1990–2003”, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa, 2006

ZAŁĄCZNIK: TABELI I RYSUNKI

Tabela 1.

Cudzoziemcy z prawem pobytu w Polsce

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
OGÓŁEM	92 574	97 080	100 298	111 971	121 219	175 066	211 869	266 218	325 217	372 239
Obywatele UE	15 904	30 006	20 605	23 027	26 595	62 299	70 558	78 125	79 490	80 666
Ukraina	26 571	28 450	29 746	34 303	37 679	40 979	65 866	103 457	145 252	179 154
Białoruś	8 447	8 995	9 249	10 310	11 160	9 924	11 172	11 428	15 339	20 114
Wietnam	8 207	8 567	9 257	11 686	13 404	9 042	9 130	10 269	11 718	12 398
Chiny	2 600	3 016	3 821	4 489	5 016	4 782	5 675	7 042	8 831	9 000
Bangladesz	131	139	168	204	254	241	305	490	913	1 221
Indie	1 970	2 094	2 170	2 389	2 639	2 596	3 063	4 546	6 930	8 850
Nepal	270	445	452	486	541	461	484	701	1 165	1 562

Źródło: <https://udsc.gov.pl/statystyki/raporty-okresowe/zestawienia-roczne/>

Tabela 2.

Zezwolenia na pracę

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
OGÓŁEM	29 340	36 622	40 808	39 144	39 078	43 663	65 786	127 394	235 626	328 768
Bangladesz	213	676	680	233	314	283	319	721	2 412	8 341
Białoruś	1 669	1 937	1 725	1 949	2 004	1 834	2 037	4 870	10 518	19 233
Chiny	4 536	6 209	5 854	3 247	3 089	2 133	1 288	1 205	1 179	1 473
Indie	1 164	1 189	1 055	1 090	1 300	1 242	1 425	1 772	3 938	8 362
Mołdawia	601	675	1 017	616	699	1 027	1 488	2 844	3 792	6 035
Nepal	838	2 110	1 202	486	525	402	596	1 211	7 075	19 912
Ukraina	9 504	12 894	18 669	20 295	20 416	26 315	50 465	106 223	192 547	238 334
Uzbekistan	295	434	619	958	948	1 060	1 433	836	1 409	2 634
Wietnam	2 577	2 245	2 504	2 302	2 230	2 369	732	439	658	1 313

Źródło: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej <http://psz.praca.gov.pl/web/urząd-pracy/-/8180075-zezwolenia-na-prace-cudzoziemcow>

Tabela 3.

Zarejestrowane oświadczenia pracodawców o zamiarze powierzenia pracy tymczasowej cudzoziemcowi

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
OGÓŁEM	188 414	180 073	259 777	243 736	235 616	387 398	782 222	1 314 127	1 824 464	1 582 225
Białoruś	4 860	3 623	4 370	7 636	5 194	4 017	5 599	23 400	58 046	62 805
Rosja	674	595	963	1 624	1 260	1 227	1 939	3 937	6 150	6 718
Ukraina	180 133	169 490	239 646	223 671	217 571	372 946	762 700	1 262 845	1 714 891	1 446 304
Mołdawia	2 747	5 912	13 024	9 421	9 248	6 331	9 575	20 650	31 465	36 742
Gruzja		453	1 774	1 384	2 343	2 103	1 366	1 698	11 126	28 008
Armenia						774	1 043	1 597	2 786	1 648

Źródło: <http://psz.praca.gov.pl/web/urząd-pracy/-/8180205-rejestracja-oswiadczen-pracodawcow-o-zamiarze-powierzenia-pracy-cudzoziemcowi> <http://psz.praca.gov.pl/web/urząd-pracy/-/8180211-oswiadczenia-o-powierzeniu-wykonywania-pracy-cudzoziemcowi-wpisane-do-ewidencji-oswiadczen-obowiazujace-od-2018-r->

Tabela 4.

Zezwolenia na pracę sezonową

	2018
OGÓŁEM	138 334
Białoruś	1 045
Rosja	97
Ukraina	133 372
Mołdawia	430
Gruzja	195
Armenia	13
Bangladesz	624
Indie	432
Nepal	1 860
Inne kraje	266

Źródło: <http://psz.praca.gov.pl/web/urzed-pracy/-/8180228-zezwolenia-na-prace-sezonowa-cudzoziemca>

Tabela 5.

Posiadacze Karty Polaka w podziale na wiodące narodowości

	2010	2015	2016	2017	OGÓŁEM
OGÓŁEM	19 365	24 105	27 464	32 160	234 350
Ukraina	8 270	9 533	13 007	130 095	101 934
Białoruś	9 021	13 079	12 707	17 228	111 932

Źródło: https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosc/5515/3/12/1/rocznik_demograficzny_2018.pdf#page=456

Tabela 6.

Cudzoziemcy objęci ubezpieczeniem emerytalnym

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
OGÓŁEM	69 813	78 608	88 423	93 012	101 083	124 349	184 188	293 188	440 255	569 116
Obywatele UE	17 138	19 048	20 591	22 242	24 656	27 349	29 421	31 694	34 116	35581
Ukraina	18 602	21 777	27 659	29 713	32 989	49 150	101 150	194 418	316 474	425 670
Białoruś	4 320	4 927	5 512	6 035	6 387	7 094	8 903	14 351	24 013	32 632
Wietnam	3 481	3 951	4 451	4 655	5 267	6 041	6 146	6 528	7 592	8 101
Mołdawia	643	817	967	994	1 217	1 767	2 628	5 024	6 510	7 337

Ważne: Liczba zarejestrowanych ostatniego dnia każdego roku. W przypadku roku 2018, liczone na dzień 30 września.

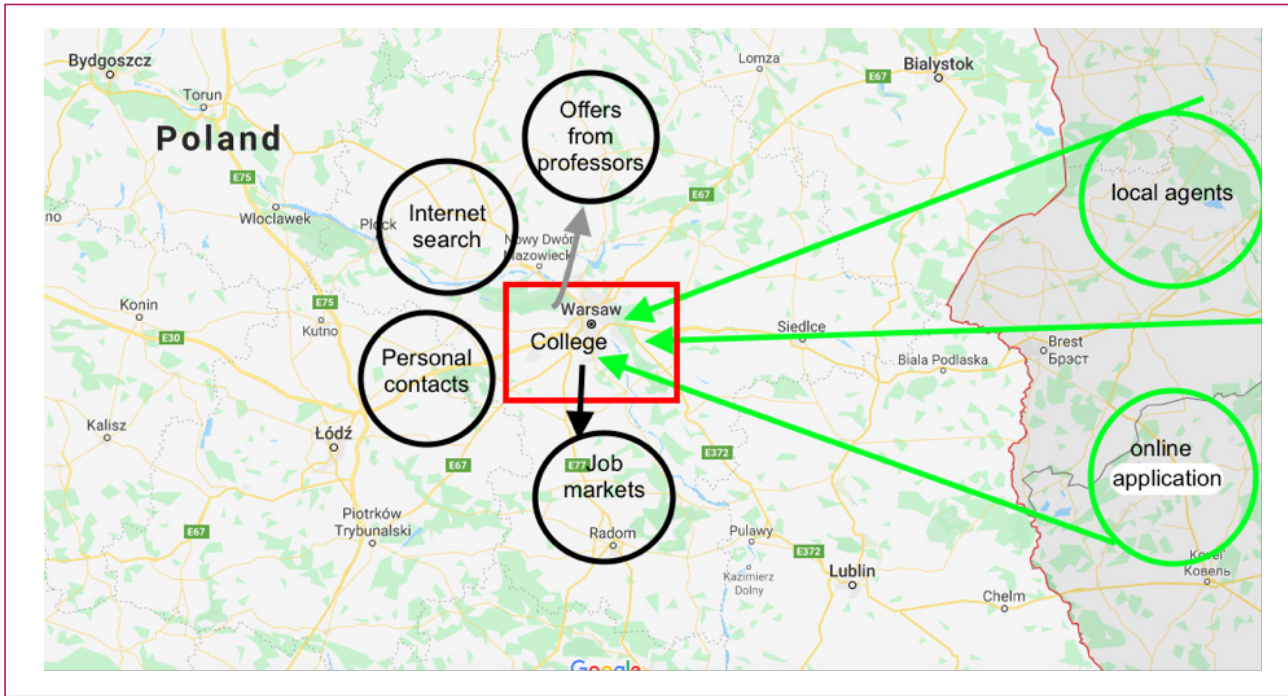
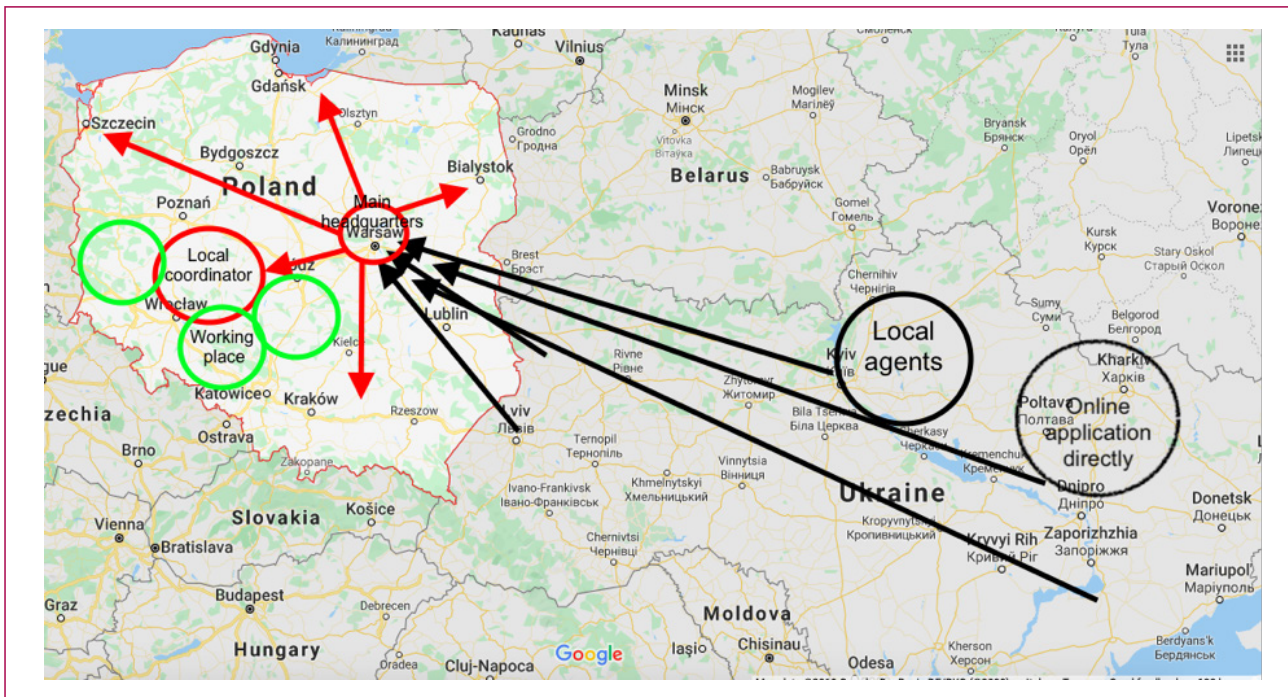
Źródło: Tabela 1, <https://www.zus.pl/documents/10182/2322024/Cudzoziemcy+w+polskim+systemie+ubezpiecze%C5%84+spo%C5%82ecznych.pdf/4498fca6-981d-a37c-3742-8e4e74e20a32#page=8>

Tabela 7.

Zagraniczni studenci uczelni w Polsce

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
15 862	17 000	21 474	24 253	29 172	46 101	57 119	65 793	72 743	

Źródło: GUS, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkoly-wyzsze-i-ich-finanse-w-2017-roku,2,14.html> oraz wykres z raportu „Studia w Polsce” z 2018 r



AUTORZY

Mikołaj Pawlak kieruje Katedrą Socjologii Norm, Dewiacji i Kontroli Społecznej na Uniwersytecie Warszawskim. Jego zainteresowania badawcze obejmują teorię nowego instytucjonalizmu, studia nad migracjami oraz socjologię wiedzy/ignorancji. Jest autorem książki ‚Tying Micro and Macro: What Fills up the Sociological Vacuum’ (2018) oraz współautorem książki ‚Ignorance and Change: Anticipatory Knowledge and the European Refugee Crisis’ (2020).

Iuliia Lashchuk jest doktorantką na Uniwersytecie Warszawskim. W swoich badaniach koncentruje się na migracji kobiet i migracji artystycznej, badając kwestie tożsamości, pamięci, granic, nomadyzmu i diaspory. Współpracuje również z polskimi i międzynarodowymi organizacjami pozarządowymi zajmującymi się migracjami.

IMPRESSUM

Friedrich-Ebert-Stiftung

Projekt regionalny
„Uciec, migracja i integracja w Europie”

Wydawca:
1056 Budapest | Fővám tér 2–3.
Tel.: +36-1-461-60-11 | Fax: +36-1-461-60-18
fesbp@fesbp.hu

www.fes-budapest.org

Kierownik projektu: **Beate Martin**

Koordynator projektu: **Csilla Malomvölgyi**

Korzystanie w celach komercyjnych z mediów opublikowanych przez FES jest zabronione bez pisemnej zgody FES.

Inne powiązane dokumenty:

Márton Bisztrai, Eszter Kovács, András Kovács,
Vivien Vadasi: Perpetual Temporariness.

Situation of migrant workers in Hungary

<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/17065.pdf>

Zvezda Vankova, Bisztra Ivanova:

Temporary home or final destination?

Situation of migrant workers in Bulgaria

<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/17069.pdf>

Toró Tibor, Kiss Tamás, Viorela Telegdi-Csetri:

Moldovans: outsiders or insiders?

Situation of migrant workers in Romania

<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/17070.pdf>



DOSTĘP DO RYNKU PRACY, ALE NIE DO PAŃSTWA

Sytuacja pracowników migrujących w Polsce



Imigrację ukraińską do Polski ułatwia zinstytucjonalizowany sektor agencji zatrudnienia i pośredników. Agencje posiadają sieć biur na Ukrainie oraz lokalnych koordynatorów na terenie Polski. Sytuacja pracowników migrujących jest, ogólnie rzecz ujmując, niepewna. Zwykle nie są oni zatrudniani w ramach stałych umów o pracę, ale raczej na podstawie umów cywilnoprawnych. Dostają wynagrodzenie minimalne, którego podwyższenie jest możliwe praktycznie wyłącznie poprzez wydłużenie godzin pracy. 10-12 godzinny dzień pracy i sześciodniowy tydzień pracy są postrzegane jako standardowe warunki. Ponadto pracownicy migrujący nie mają dostępu do świadczeń pracowniczych, takich jak zwolnienie chorobowe czy urlopy. Pracują w zawodach niewymagających wysokich kwalifikacji, ale też niedających możliwości rozwoju zawodowego.



Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych powinna ograniczać okres, w którym pracownicy tacy mogą być zatrudniani przez tego samego pracodawcę użytkownika. Jeżeli pracodawca użytkownik zatrudnia pracownika tymczasowego za pośrednictwem agencji na określony czas (długość tego okresu można poddać dyskusji), powinien być potem zobowiązany do bezpośredniego zatrudnienia tego pracownika na danym stanowisku w ramach umowy o pracę. Zraccownicy tymczasowi mają jedynie ogólnikową wiedzę na temat prawnych warunków swojego zatrudnienia. W niektórych przypadkach nie wiedzą nawet, jaką umowę podpisali i nie rozumieją zalet umów o pracę. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wraz z Państwową Inspekcją Pracy powinny określić standardy dotyczące informowania na temat przepisów dotyczących wjazdu, pobytu i zatrudnienia w Polsce. Należy też zapewnić odpowiednie materiały informacyjne, a także nadzór nad szkoleniami.



Uczelnie stwarzają bezpośrednie i pośrednie możliwości zatrudnienia w Polsce na wiele sposobów. Studenci znajdują zatrudnienie głównie na wtórnym rynku pracy, traktując je jednocześnie jako odskocznnię i wierząc, że po ukończeniu studiów znajdą stabilniejsze prace. Rekomendujemy nowelizację Ustawy o cudzoziemcach w celu przyspieszenia możliwości legalizacji pobytu dla absolwentów polskich uczelni. Uczelnie powinny być zobowiązane do rzetelnego informowania studentów-cudzoziemców o prawnych warunkach pobytu w Polsce oraz ich prawach i obowiązkach jako uczestników rynku pracy, a także do organizowania ogólnych kursów orientacji społecznej. Zadanie to mogłoby leżeć w gestii biur karier, które funkcjonują już na większości polskich uczelni.

Więcej informacji:

www.fes-budapest.org