

Innowacje w edukacji dorosłych

Ewa FLASZYŃSKA

Obcokrajowcy – uzupełnienie niedoborów czy wypychanie z rynku polskich pracowników?

Foreigners – easing shortages or crowding-out
Polish employees?

Słowa kluczowe: cudzoziemcy, migracje, pracownicy, rynek pracy.

Key words: foreigners, migrations, employees, labour market.

Abstract: According to the data provided by the Ministry of Family, Labour and Social Policy, in 2015 the number of registered declarations from employees to hire a foreigner increased rapidly. This applies to the foreigners who are employed on short-term contracts in Poland thanks to the so-called simplified procedure (which is used for the citizens of one of the six following countries: the Republic of Armenia, the Republic of Belarus, the Republic of Georgia, the Republic of Moldova, the Russian Federation and Ukraine). From the very beginning, the declaration procedure has been used mainly by employees willing to hire the Ukrainian citizens. The aim of this article is to analyse the regulations concerning the issues connected with employment of foreigners based on the employees declarations on the local labour market. The article describes the role and everyday activities of labour offices in this field. The paper attempts to answer the following question: Considering the current situation of the Polish labour market, are the foreign employees helping to ease labour shortages or are they crowding out Polish employees of the market?

Wprowadzenie. Kiedy w 2003 roku przeprowadzałam badania na potrzeby swojej pracy doktorskiej dotyczącej migracji zarobkowych, większość wyników badań migracyjnych, których celem było ustalenie przyszłej migracji siły roboczej z nowych krajów do starych krajów Unii Europejskiej, przewidywała, że po wprowadzeniu swobody przepływu pracowników poziom migracji z Polski może wzrosnąć tylko w bardzo umiarkowanym stopniu. Brak zainteresowania migrowaniem za pracą deklarowała większość badanych. Rzeczywistość okazała się jednak inna – w poszukiwaniu pracy za granicę wyjechało po 2004 roku około 2 miliony Polaków. Migracja zarobkowa była (i jest nadal) uwarunkowana sytuacją na krajowym rynku pracy, zróżnicowaną skalą możliwości zarabiania za tę samą pracę w różnych krajach, skalą zainteresowania zatrudnianiem pracowników z Europy Środkowej i Wschodniej ze strony pracodawców „starej Europy” oraz ich konkurencyjnością wobec lokalnej siły roboczej. Podobnie wygląda kwestia napływu do Polski cudzoziemców. Od kilku lat obserwujemy wzrost liczby rejestrowanych w skali roku oświadczeń o zamiarze krótkoterminowego powierzenia wykonywania pracy imigrantowi. Dane Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej potwierdzają, że skala zatrudnienia cudzoziemców rośnie przede wszystkim w ramach tzw. procedury uproszczonej, czyli na podstawie oświadczeń pracodawców o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi do 6 miesięcy¹.

W obszarze napływu pracowników cudzoziemców do Polski można zaobserwować przede wszystkim dwa zjawiska. Pierwszym z nich jest podejmowanie pracy krótkookresowej, dotyczące szczególnie sektorów gospodarki i typów zajęć, które nie cieszą się zainteresowaniem lokalnej polskiej siły roboczej. Zjawisko to prowadzi do stałej obecności pracowników cudzoziemskich w pewnych sektorach i ma istotne znaczenie dla ich właściwego funkcjonowania w polskiej gospodarce. Tak się dzieje np. w sektorze budowlanym, gdzie polskich specjalistów szukających lepiej płatnej pracy w krajach Europy Zachodniej zastępują pracownicy budowlani z Ukrainy. Tańsza siła robocza zza wschodniej granicy umożliwia wielu polskim branżom być ciągle konkurencyjnymi wobec tych samych branż gospodarek innych państw europejskich. Przykładem może być polskie rolnictwo, a szczególnie branża sadownicza i uprawy owoców miękkich.

Ze względu na specyfikę zatrudnienia podejmowana przez Polaków za granicą praca sezonowa, w odróżnieniu od kontraktowej, jest atrakcyjna szczególnie dla osób bezrobotnych o niskich kwalifikacjach, w większości nieznających języków obcych, niezainteresowanych podejmowaniem relatywnie nisko opłacanych prostych prac w kraju. O pracy sezonowej w przypadku zatrudniania obcokrajowców w Polsce będzie można mówić – formalnie – w momencie implementacji do naszego porządku prawnego unijnej dyrektywy sezonowej (o czym piszę dalej), co nastąpi najprawdopodobniej od lipca 2017 r. Widać jednak, że ze względu na trudną sytuację gospodarczą w krajach postradzieckich i możliwości zatrudnienia, jakie już teraz daje polski rynek pracy, zainteresowanie krótkookresowym zatrudnieniem w Polsce dotyczy du-

¹ Dane dostępne są na stronie internetowej MRPiPS <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> (wejście 02.07.2015).

żej ilości obywateli tych państw niezależnie od posiadanych przez nich kwalifikacji czy doświadczenia zawodowego. Podejmują pracę, bo muszą utrzymać swoje rodziny oraz jest ona w Polsce teraz dostępna. Pomimo stosunkowo niskich zarobków różnice kursowe walut pozwalają zaspokajać potrzeby pracowników cudzoziemskich w ich kraju pochodzenia.

Innym zjawiskiem jest migracja pracowników o specjalistycznych kwalifikacjach poszukiwanych na rynku pracy państwa goszczącego. W tym wypadku z góry zakłada się, że będzie to praca wykonywana przez dłuższy czas. W przypadku Polski jednorazowa decyzja dotycząca zatrudnienie specjalisty – obcokrajowca może być wydana najdłużej na trzy lata. Osoby takie mogą uzupełniać braki odpowiednio wykwalifikowanych pracowników na rynkach lokalnych, umożliwiając tym samym efektywną działalność funkcjonujących podmiotów gospodarczych. Skala tej migracji wyznaczona jest przede wszystkim przez popyt na rynku pracy oraz atrakcyjność warunków zatrudnienia i osiedlenia się. Ważną kwestią jest także demografia, postępujący proces starzenia się społeczeństw i będący jego skutkiem deficyt osób czynnych zawodowo.

Napływ pracowników z innych krajów do Polski to nie tylko wypełnianie niszy na lokalnych rynkach pracy. To także dający się już obserwować problem wypierania polskich pracowników przez pracowników cudzoziemskich. Dzieje się tak ze względu na podejmowanie przez nich pracy pomimo pobierania za nią niższych wynagrodzeń oraz, co istotne z punktu widzenia polskiego pracodawcy, większej, bo wymuszonej trudną sytuacją ekonomiczną w kraju pochodzenia, chęci do pracy. To z kolei powoduje, że dość często mamy do czynienia z łamaniem praw pracowniczych. Do zjawisk negatywnych towarzyszących procesom migracji za pracą do Polski należy zaliczyć również problemy związane z wyludzeniem wiz wykorzystywanych potem niezgodnie z przeznaczeniem.

Zagwarantowanie sprawnego napływu legalnych migrantów zarobkowych jest też kluczowe z punktu widzenia kurczenia się zasobów pracy. Liczba osób w wieku produkcyjnym w Polsce, według prognoz Głównego Urzędu Statystycznego, będzie się systematycznie zmniejszać². Sytuacja na polskim rynku pracy w 2016 r., oceniana przez pryzmat poziomu bezrobocia, jest bardzo dobra. Niedobory siły roboczej w dużej skali uzupełniane są pracownikami z zagranicy. W przypadku załamania się gospodarki, co jest typowym zjawiskiem związanym z cyklicznością gospodarki, może się zdarzyć, że nadal będzie niezbędne posiłkowanie się imigrantami zarobkowymi. Stąd tak istotnym jest konieczność wypracowania skutecznych metod realizacji polityki imigracyjnej, które będą towarzyszyły procesowi umiędzynarodawiania się rynku pracy.

Cudzoziemcy w Polsce w świetle przepisów prawnych. Przepisy ogólne. Na wstępie należy rozróżnić dwa pojęcia: cudzoziemiec i uchodźca oraz wskazać istotę i złożoność problemu pomocy cudzoziemcom (w tym uchodźcom) w Polsce. Ustawa z 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach³ za cudzoziemca uznaje każdego, kto nie po-

² Zob. Prognoza ludności na lata 2014–2050, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2014.

³ Ustawa z 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz.U. 2013 poz. 1650 z późn. zm.).

siada obywatelstwa polskiego. Pojęcie uchodźcy jest pojęciem węższym: zgodnie z art. 13 ust. 1 Ustawy z 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej⁴ cudzoziemcowi nadaje się status uchodźcy, jeżeli na skutek uzasadnionej obawy przed prześladowaniem w kraju pochodzenia z powodu rasy, religii, narodowości, przekonań politycznych lub przynależności do określonej grupy społecznej nie może lub nie chce korzystać z ochrony tego kraju. Polska stosuje tzw. jednolitą procedurę azylową. W toku postępowania w sprawie nadania statusu uchodźcy bada się nie tylko spełnianie warunków do uznania za uchodźcę, ale także – w razie stwierdzenia, że nie są one spełnione – inne okoliczności skutkujące ochroną przed wydaleniem w postaci ochrony uzupełniającej albo zgody na pobyt tolerowany. Ochrona uzupełniająca jest udzielana cudzoziemcom, którzy nie kwalifikują się do uznania za uchodźcę, lecz którzy w przypadku powrotu do kraju pochodzenia mogą być narażeni na rzeczywiste ryzyko doznania poważnej krzywdy.

Urząd do Spraw Cudzoziemców odpowiada za funkcjonowanie w Polsce ośrodków dla cudzoziemców. Aktualnie jest ich w Polsce 11, na 9 marca 2016 r. liczba cudzoziemców przebywających w ośrodkach wynosiła 1624, poza ośrodkami ze świadczeń korzystało 2484 osób⁵. Cudzoziemiec w ośrodku otrzymuje przede wszystkim zakwaterowanie, wyżywienie, stałą pomoc pieniężną, bezpłatną naukę języka polskiego, pomoc dydaktyczną dla dzieci.

Pomoc cudzoziemcom w procesie integracji jest zadaniem z zakresu administracji rządowej realizowanej przez powiat (powiatowe centrum pomocy rodzinie). Wsparcie udzielane jest maksymalnie na okres 12 miesięcy, przy czym cudzoziemiec, którego małżonek jest obywatelem polskim, nie ma prawa do otrzymania pomocy integracyjnej. Zgodnie z art. 5 Ustawy z 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej⁶ prawo do świadczeń z pomocy społecznej przysługuje między innymi cudzoziemcom mającym miejsce zamieszkania i przebywającym na terytorium RP na podstawie: zezwolenia na osiedlenie się, zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Wspólnot Europejskich, zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony, w związku z uzyskaniem w Rzeczypospolitej Polskiej statusu uchodźcy, w związku z uzyskaniem w Rzeczypospolitej Polskiej ochrony uzupełniającej, w związku z uzyskaniem w Rzeczypospolitej Polskiej zgody na pobyt tolerowany. Jednakże już przepisy Rozdziału 5 tej Ustawy przewidują, że działania integracyjne skierowane są jedynie do cudzoziemców uznanych za uchodźców (tytuł rozdziału „Integracja uchodźców”).

Kolejnymi instytucjami, które udzielają pomocy (szczególnie materialnej) cudzoziemcom będącym w procedurze o nadanie statusu uchodźcy lub posiadającym już status uchodźcy, ochronę uzupełniającą lub zgodę na pobyt tolerowany na terytorium RP są ośrodki pomocy społecznej usytuowane w gminach. Cudzoziemcy obejmowani są zarówno pomocą materialną, jak i systematyczną pracą socjalną.

⁴ Ustawa z 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. 2012 nr 0 poz. 680).

⁵ Dane Urzędu do Spraw Cudzoziemców <http://udsc.gov.pl/statystyki/raporty-okresowe/> (wejście: 02.07.2016).

⁶ Ustawa z 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2015 poz. 163).

Zezwolenia na pracę. Polskie prawo przewiduje możliwość podejmowania pracy przez cudzoziemców. Możliwość podjęcia zatrudnienia zależy od statusu prawnego danej osoby w Polsce. Najważniejszym aktem prawnym regulującym zasady podejmowania i wykonywania pracy przez cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁷. Ustawa precyzuje, jakie prawa na rynku pracy mają cudzoziemcy o różnych statusach prawnych. Zawiera też przepisy, które uprawniają cudzoziemców do pracy w Polsce bez potrzeby uzyskania zezwolenia. Zgodnie z art. 87 ust. 1 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy mogą wykonywać pracę w Polsce bez zezwolenia osoby objęte ochroną, które uzyskały w Polsce: status uchodźcy albo ochronę uzupełniającą, zgodę na pobyt ze względów humanitarnych, zgodę na pobyt tolerowany, ochronę czasową. Prawo do pracy bez zezwolenia mają też cudzoziemcy ubiegający się o nadanie statusu uchodźcy lub ich małżonkowie, pod warunkiem posiadania odpowiedniego zaświadczenia (można je uzyskać, gdy procedura w sprawie statusu uchodźcy przedłuży się powyżej 6 miesięcy). Do pracy w Polsce bez zezwolenia upoważnia też Karta Polaka (ale tylko z dokumentem pobytowym, czyli wizą lub zezwoleniem na pobyt w Polsce). Cudzoziemcy z krajów Unii Europejskiej są traktowani na rynku pracy tak, jak Polacy. Podobnie obywatele Islandii, Norwegii, Lichtensteinu, Szwajcarii. Bez zezwolenia pracować mogą również osoby, które mają w Polsce prawo stałego pobytu, współmałżonkowie polskich obywateli lub cudzoziemców, posiadający zezwolenie na pobyt czasowy w Polsce udzielone w związku z zawarciem związku małżeńskiego, cudzoziemcy, którzy posiadają kartę czasowego pobytu wydaną w celu połączenia z rodziną, dzieci obywateli polskich lub cudzoziemców posiadających zezwolenie na pobyt czasowy oraz cudzoziemcy uprawnieni do przebywania i wykonywania pracy na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub Szwajcarii, którzy są zatrudnieni przez pracodawcę mającego siedzibę na terytorium tego państwa oraz czasowo delegowani przez tego pracodawcę w celu świadczenia usług na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Dozwolona jest również sytuacja, gdy umowy międzynarodowe lub odrębne przepisy dopuszczają wykonywanie pracy bez konieczności posiadania zezwolenia.

Polskie przepisy prawne wymieniają także konkretne przypadki, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę⁸. Są to np.: prowadzenie szkoleń, udział w stażach zawodowych lub nadzór realizacji programów Unii Europejskiej lub innych międzynarodowych programów pomocowych, nauczanie języków obcych oraz prowadzenie zajęć w językach obcych, gdy praca wykonywana jest w ramach umów i porozumień międzynarodowych, praca członków sił zbrojnych oraz personelu cywilnego w mię-

⁷ Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2016 r. poz. 645 z późn. zm.).

⁸ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz. U. z 2015 r. poz. 588).

dzynarodowych strukturach wojskowych, wygłaszanie okazjonalnie wykładów, referatów lub prezentacji itp.

Od 1 maja 2014 r. możliwe jest również zatrudnienie cudzoziemca na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę. Wniosek o takie zezwolenie składa cudzoziemiec już przebywający legalnie na terytorium Polski, jeśli praca ma być wykonywana dłużej niż 3 miesiące. Pozostali cudzoziemcy muszą ubiegać się o zezwolenie na pracę. Zezwolenia na pracę wydaje wojewoda właściwy ze względu na miejsce zamieszkania lub siedzibę pracodawcy (na okres do trzech lat). O zezwolenie na pracę dla cudzoziemca występuje pracodawca po wykonaniu tzw. testu rynku pracy. Test rynku pracy to procedura uzyskania informacji na temat sytuacji na lokalnym rynku pracy potwierdzającej brak możliwości zatrudnienia na dane stanowiska obywatela Polski lub obywatela UE. Oznacza to, że cudzoziemiec może uzyskać zezwolenie na pracę u danego pracodawcy w sytuacji, gdy okaże się, że wśród osób zarejestrowanych we właściwym powiatowym urzędzie pracy nie ma takich, które mogą spełnić wymagania pracodawcy.

Oświadczenie o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. Obecne przepisy (stan na lipiec 2016 r.) przewidują tzw. procedurę uproszczoną pozwalającą obywatelowi jednego z 6 państw: Republiki Armenii, Republiki Białoruś, Republiki Gruzji, Republiki Mołdowy, Federacji Rosyjskiej i Ukrainy wykonywać pracę w Polsce przez 6 miesięcy w okresie 12 następujących po sobie miesięcy bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę⁹. Procedura ta została wprowadzona w 2010 roku¹⁰ i polega na rejestracji w powiatowym urzędzie pracy oświadczenia pracodawcy o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. Ze względu na minimum formalności i niskie koszty, bo rejestracja oświadczenia jest obecnie bezpłatna, procedura ta jest bardzo popularna w Polsce zarówno wśród pracodawców, jak i cudzoziemców podejmujących pracę. Jest ona szczególnie ważna dla sektora rolniczego i głównie z myślą o nim została stworzona. Rolnictwo i ogrodnictwo oraz szeroko rozumiane budownictwo to branże w największym zakresie zmuszone do zatrudniania obcokrajowców.

Proces rejestrowania oświadczeń jest zadaniem starosty, a w praktyce odbywa się w podległym mu powiatowym urzędzie pracy. Urząd pracy musi przeprowadzić wspomniany już wcześniej test rynku pracy. Stwierdzenie braku kandydatów do pracy umożliwia uruchomienie procedury zatrudnienia cudzoziemca praktycznie „od ręki”. Warunki pracy cudzoziemca są określane we wniosku składanym przez pracodawcę, ponieważ po ich zatwierdzeniu są wiążące, tj. podmiot powierzający pracę jest zobowiązany do powierzenia pracy co najmniej na tych warunkach. Wskazane we wniosku wynagrodzenie jest weryfikowane pod kątem jego porównywalności z wynagrodzeniem pracowników wykonujących prace podobnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku. Możliwa jest odmowa rejestracji zezwolenia w przypadku posługiwania się podrobionymi dokumentami, ukarania za nielegalne powierzanie pracy, naruszanie

⁹ Tamże.

¹⁰ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 9 grudnia 2010 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz.U. 2010 nr 236 poz. 1559).

praw pracowniczych, niepłacenie składek ubezpieczeniowych i podatków czy nieprzestrzeganie warunków zatrudnienia. Cudzoziemiec, poinformowany przez pracodawcę o zarejestrowaniu wniosku oraz o zawartych w nim warunkach, na tej podstawie stara się o uzyskanie wizy na wjazd, a jeżeli już ją posiada, może z dniem rejestracji oświadczenia pracę podejmować. Podstawą zatrudnienia cudzoziemca jest podpisanie umowy o pracę, która określa warunki pracy między pracodawcą a pracownikiem.

Dane Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wskazują, że rok 2015 był rekordowy zarówno pod względem liczby wydanych zezwoleń na pracę cudzoziemca, jak i zarejestrowanych oświadczeń¹¹. W związku z sygnalizowaną, zarówno przez służbę graniczną, jak i samych pracowników urzędów pracy, wzrastającą ilością nadużyć uproszczonej procedury dopuszczania do polskiego rynku pracy cudzoziemców, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wydał uszczegółowione wytyczne celem eliminacji tych zjawisk¹². Podkreślono w nich, że rejestracja oświadczenia nie powinna być dla urzędników powiatowego urzędu pracy wyłącznie czynnością techniczną i że należy zwracać uwagę na wiarygodność zamiaru powierzenia wykonywania pracy oraz weryfikować starannie, czy na lokalnym rynku pracy nie ma osób bezrobotnych, które podjęłyby daną pracę.

Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki. Dla przeciętnego cudzoziemca jest przede wszystkim istotne, czy znalezienie pracy w Polsce jest łatwiejsze niż w jego rodzimym kraju, a uzyskiwane zarobki pozwalają nie tylko przeżyć na bieżąco, ale również wspierać finansowo rodzinę pozostawioną w kraju pochodzenia. Sytuacja na polskim rynku pracy jest coraz lepsza, a stopa bezrobocia od dwóch lat systematycznie spada. Na koniec 2015 r. wynosiła 9,8%, a na koniec maja 2016 już 8,8%. Równocześnie stale wzrasta liczba ofert pracy. W całym 2015 r. zgłoszono do urzędów pracy 1 279,0 tys. ofert pracy¹³. Biorąc pod uwagę liczbę dostępnych ofert pracy w zawodach czy branżach, w których nie chcą pracować Polacy, oczywiście jest, że zdobycie pracy dla pracownika spoza kraju jest łatwiejsze.

Z danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wynika, że liczba wniosków o wydanie zezwolenia złożonych w 2015 r. wyniosła 74 149 (wzrost w stosunku do 2014 r.o 72%)¹⁴. I chociaż w oparciu o nie wydano w 2015 r. 65 786 zezwoleń na pracę cudzoziemca, to stanowiło to w stosunku do 2014 r. wzrost o prawie 51%. Największa liczba wydanych w 2015 r. zezwoleń na pracę przypadała na województwo mazowieckie – prawie 49,41%. Ze względu na obywatelstwo cudzoziemca w ogólnej liczbie wydanych zezwoleń aż 77% dotyczyło pracowników z Ukra-

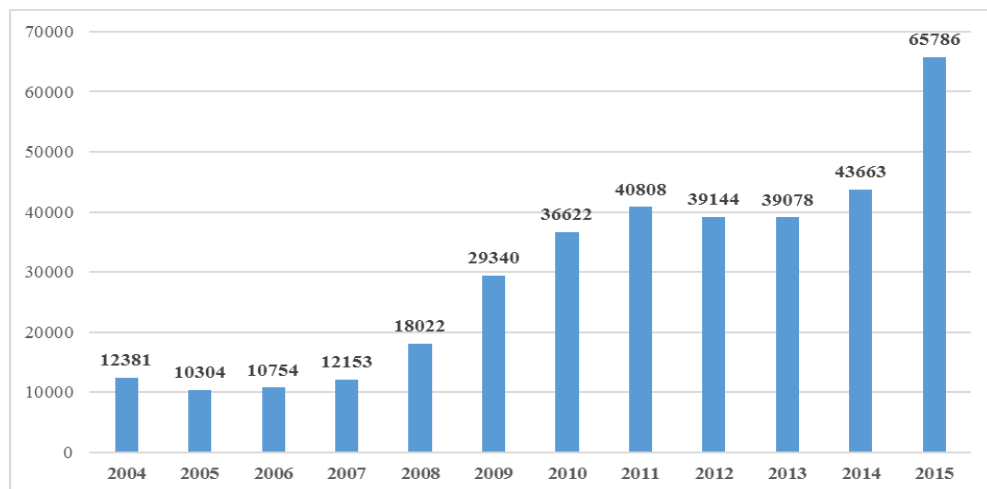
¹¹ Informacja nt. zatrudniania cudzoziemców w Polsce, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, 10 maja 2016 r., s. 1.

¹² Wytyczne Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej dla powiatowych urzędów pracy w związku z rejestracją oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom na warunkach określonych w § 1 pkt 20 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, maj 2015.

¹³ Bezrobocie rejestrowane w Polsce, Raport miesięczny – grudzień 2015 r., Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2016, s. 4.

¹⁴ Informacja nt. zatrudniania cudzoziemców w Polsce, op.cit., s. 2.

iny. Dalsze w kolejności państwa, z których pochodzili cudzoziemcy to: Białoruś, Mołdawia i Uzbekistan.



Wykres 1. Liczba zezwoleń na pracę dla cudzoziemców wydanych w latach 2004–2015

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

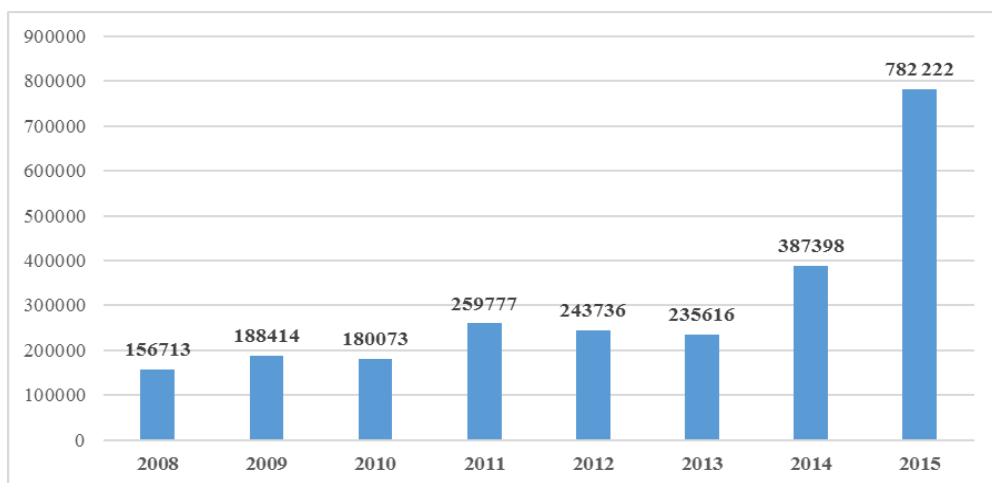
Najwięcej zezwoleń w 2015 r. wydano do pracy budownictwie – 19,6%, gospodarstwach domowych zatrudniających pracowników – 11,5%, transporcie i gospodarce magazynowej – 12,1% oraz handlu hurtowym i detalicznym – 8,4%¹⁵. Najbardziej popularne zawody, dla których wydawano zezwolenia na pracę cudzoziemca w 2015 r. to: pomoce domowe, tynkarze, kierowcy samochodu ciężarowego, kierowcy ciągnika siodłowego, zbrojarze, rozbieracze – wykrawacze mięsa, spawacze, glazurnicy, pracownicy do prac prostych gdzie indziej niesklasyfikowani, przedstawiciele handlowi, pomocniczy robotnicy budowlani, cieśle i operatorzy maszyn do przetwórstwa mięsa¹⁶.

W roku 2015 r. zarejestrowano w urzędach pracy w całej Polsce 782 222 oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. Zanotowano, w stosunku do roku poprzedniego, w którym zarejestrowano 387 398 oświadczeń, ponaddwukrotny ich wzrost. Na obywateli Ukrainy przypadało aż 97,5% wszystkich zarejestrowanych oświadczeń¹⁷.

¹⁵ Tamże, s. 3.

¹⁶ Tamże, s. 5.

¹⁷ Tamże, s. 6.



Wykres 2. Liczba oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi wydanych w latach 2008–2015

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Najwięcej cudzoziemców wykonujących pracę w związku z oświadczeniem jest zatrudnianych w rolnictwie, a najbardziej popularnym zawodem, dla którego rejestrowano oświadczenia w 2015 r. był pomocniczy robotnik polowy¹⁸. Na kolejnych pozycjach znalazły się m.in.: pomocniczy robotnik w gospodarstwie sadowniczym, pomocniczy robotnik budowlany, pozostali pracownicy wykonujący prace proste, robotnik gospodarczy. Cudzoziemcy najczęściej zatrudniani byli na umowy o dzieło i umowy zlecenia, najrzadziej (tylko 15%) na umowy o pracę.

W związku z brakiem danych ogólnopolskich oraz biorąc pod uwagę blisko 50% udział Mazowsza w zatrudnianiu cudzoziemców dla zobrazowania kilku zjawisk posłużę się danymi z tego regionu. Pracownicy z Ukrainy, którzy stanowili 96,49% wszystkich cudzoziemskich pracowników w Warszawie, zarabiali najmniej – średnio 1646 złotych brutto. Były to przede wszystkim osoby w wieku 26–40 lat. Podstawę ich zatrudnienia stanowiły: umowa zlecenie – 65,95%, umowa o pracę – 20,10%, umowa o dzieło – 13,73%, inne – 0,21%¹⁹.

Dlaczego wzrasta zapotrzebowanie na pracowników cudzoziemskich? Rynek pracy charakteryzują dwa wzajemnie nakładające się na siebie zjawiska: podaż siły roboczej i popyt na pracę. Głównym źródłem informacji są opracowania Głównego Urzędu Statystycznego (GUS). Celem badania popytu na pracę w 2015 roku było uzyskanie informacji na temat osób pracujących i wolnych miejsc pracy. Na koniec grudnia 2015 roku na ogólną liczbę 702,1 tys. podmiotów o liczbie pracujących 1 i więcej osób, 23,5 tys., tj. 3,3% dysponowało wolnymi miejscami pracy, z tego 12,6% były to

¹⁸ Tamże, s. 8.

¹⁹ Urząd Pracy m.st. Warszawy.

jednostki sektora publicznego, a 87,4% sektora prywatnego²⁰. W końcu grudnia 2015 roku było 63,9 tys. wolnych miejsc pracy i koncentrowały się one głównie w sektorze prywatnym – 87,7%²¹. Największą liczbę wolnych miejsc pracy posiadały przedsiębiorstwa przetwórstwa przemysłowego – 14,6 tys. (22,9%) wolnych miejsc pracy, zwłaszcza zaliczanych do działalności związanej z produkcją artykułów spożywczych (1,8 tys.), produkcją metalowych wyrobów gotowych, z wyłączeniem maszyn i urządzeń (1,8 tys.) produkcją pojazdów samochodowych, przyczep i naczep z wyłączeniem motocykli (1,4 tys.). Ponadto duża liczba wolnych miejsc występowała w handlu i budownictwie²². Najliczniejsza grupa wolnych miejsc pracy przeznaczona była dla robotników przemysłowych, rzemieślników oraz operatorów i monterów urządzeń²³.

Według innego badania – badania „Bilansu Kapitału Ludzkiego (2010–2014)” 17% pracodawców deklaruowało zapotrzebowanie na nowych pracowników²⁴. Aż 80% informowało, że ma problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Najwięcej pracodawców (prawie 9 na 10 szukających osób do pracy) deklaruujących problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników było w branży budowlanej i transportowej.

Ciekawe badania zostały również przeprowadzone przez firmę Randstad i TNS Polska w okresie od 5 kwietnia do 6 maja 2016 r. Badanie „Plany Pracodawców” to sondaż, w którym respondentami są pracodawcy wyrażający opinie w najważniejszych obszarach ich działalności, m.in.: planowanych zmian w poziomie zatrudnienia i wynagrodzeń czy przewidywanych zmian kondycji firm i gospodarki²⁵. Badanie wykazało, że 35% pracodawców w najbliższym czasie planuje zwiększenie zatrudnienia. Najczęściej zwiększać zatrudnienie chcą przedsiębiorcy działający we wschodniej i centralnej części kraju (38% i 37% deklaruowało plany rekrutacji). W obszarze branż i sektorów największe plany zwiększania zatrudnienia – na poziomie 37–38% – zakładają przedstawiciele firm przemysłowych, budownictwa, handlu i napraw oraz transportu, gospodarki magazynowej i łączności²⁶. Badanie firm Randstad i TNS Polska dostarcza także bardzo ciekawych informacji na temat zapotrzebowania na zatrudnienie obcokrajowców. Problemy w znalezieniu pracowników powodują, że 40% ankietowanych pracodawców deklaruowało, że rozważa zatrudnianie Ukraińców. Pośród zainteresowanych cudzoziemcami zza wschodniej granicy 67% znalazłoby potencjalnie miejsce pracy dla robotników niewykwalifikowanych, 39% – dla robotników wykwalifikowanych, 23% – dla specjalistów, 13% – dla pracowników biurowych i administracyjnych, 5% – dla kadry kierowniczej średniego szczebla, a 2% – dla ka-

²⁰ Popyt na pracę w 2015 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2016, s. 17.

²¹ Tamże.

²² Tamże, s. 18.

²³ Tamże, s. 27.

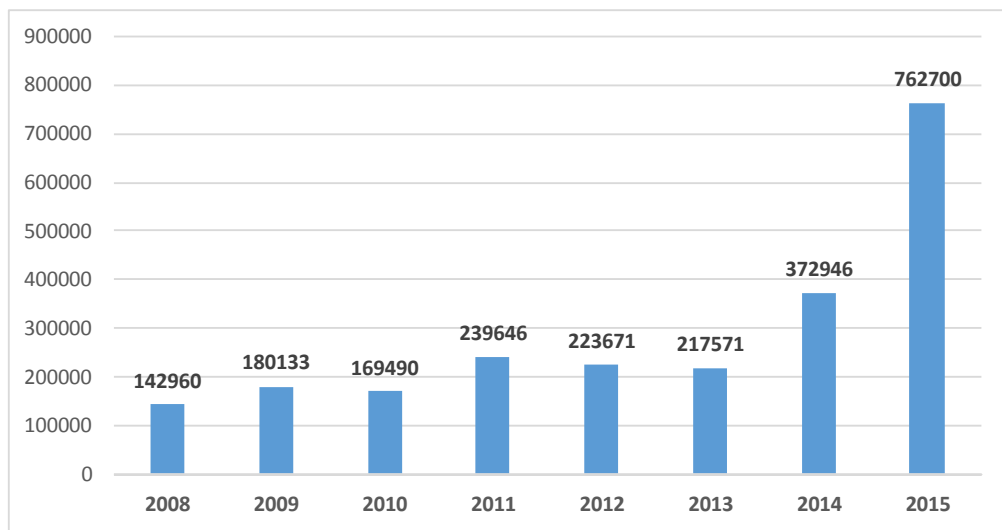
²⁴ Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce. Najważniejsze wyniki V edycji badań BKL z 2014 roku, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2015, s. 19 i nast.

²⁵ Badanie zostało zainicjowane w listopadzie 2008 roku i odbywa się w cyklu kwartalnym. Zob.: <http://www.randstad.pl/o-randstad/dla-mediow/informacje-prasowe/na-ryнку-trudno-o-dobrych-pracownikow/> (wejście: 15.07.2016).

²⁶ Tamże.

dry zarządzającej²⁷. Tylko 6% badanych przedstawicieli przedsiębiorstw wskazało, że atutem Ukraińców są niższe wymagania, 38% widziało w nich szansę na wypełnienie swoich wakatów. Z badania wyraźnie wynika, że pracodawcy chcą zatrudniać pracowników z zagranicy, a główną tego przyczyną jest niemożność znalezienia Polaków chętnych do pracy na proponowanych stanowiskach. Pracodawcy są zdania, że zatrudnianie Ukraińców pozwala na uzupełnienie braków kadrowych.

Deklaracje pracodawców potwierdzają dane Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dotyczące znacznego wzrostu oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy obywatelowi Ukrainy. Przedstawia je poniższy wykres:



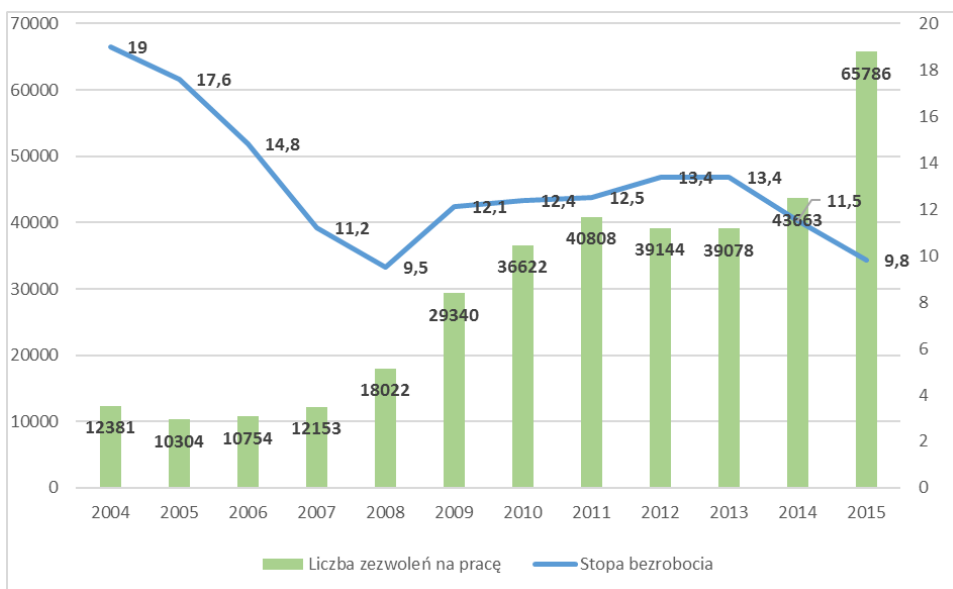
Wykres 3. Liczba oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy obywatelowi Ukrainy w latach 2008–2015
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Podstawową przesłanką wzrostu zapotrzebowania na dodatkowych pracowników, obok dobrze rozwijającej się gospodarki, jest zapaść demograficzna. O zjawisku tym można mówić w odniesieniu do społeczeństw europejskich, ale jak alarmują demografowie w najbliższych latach również w odniesieniu do Polski. Pojawi się deficyt siły roboczej, spadnie liczba osób wchodzących na rynek pracy i będzie niższa niż liczba osób z niego wychodzących. Starzenie się zasobów pracy wpłynie na pogarszanie się podaży siły roboczej na polskim rynku pracy²⁸.

Wskazywałam wcześniej, że dopuszczanie migrujących za pracą do polskiego rynku pracy ma bezpośredni związek z zapotrzebowaniem na pracę. Poniższe wykresy przedstawiają liczbę zezwoleń na pracę i oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi w odniesieniu do sytuacji na rynku pracy w Polsce.

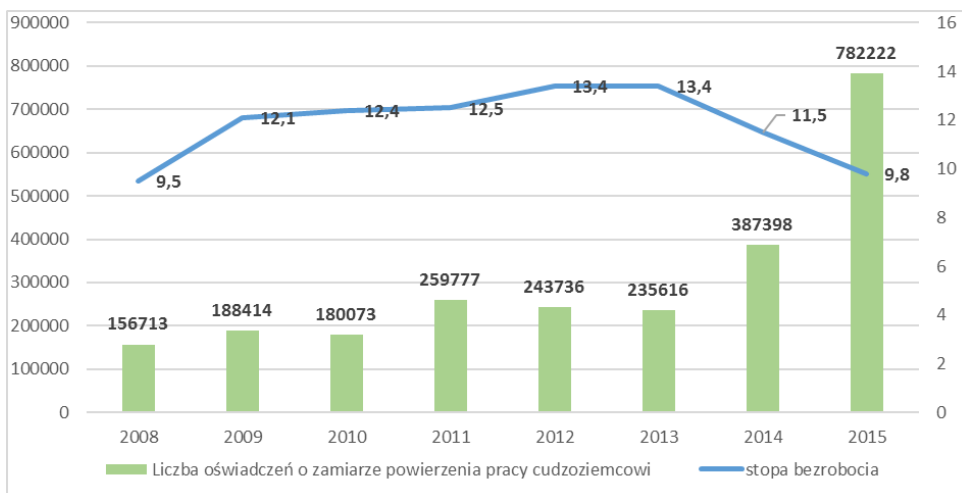
²⁷ Tamże.

²⁸ Prognoza ludności Polski na lata 2008–2035, Główny Urząd Statystyczny, http://stat.gov.pl/cps/rde/xbr/gus/L_prognoza_ludnosci_pl_2008-2035.pdf (wejście: 19.07.2016), s. 3–4.



Wykres 4. Stopa bezrobocia w Polsce a liczba zezwoleń na pracę w latach 2004–2015

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.



Wykres 5. Stopa bezrobocia w Polsce a liczba oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi w latach 2008–2015

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Przedstawione wykresy pokazują w poszczególnych latach bezpośrednią korelację pomiędzy wzrastającym bądź spadającym bezrobociem a liczbą zatrudnianych

w Polsce cudzoziemców. Dwukrotny wzrost rejestrowanych oświadczeń w roku 2015 należy wiązać również z sytuacją polityczną na Ukrainie i pogarszającym się stanem tamtejszej gospodarki. W 2015 roku urzędy pracy sygnalizowały również wzrost zabiegów o uzyskanie zezwolenia na pracę w Polsce nie zawsze zgodnego z celami tej procedury.

Dane resortu pracy dotyczące zezwoleń na pracę oraz oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi nie odzwierciedlają ogólnej liczby obcokrajowców zatrudnionych w Polsce, ponieważ nie obejmują wszystkich kategorii cudzoziemców uprawnionych do wykonywania pracy. Jak opisano wyżej, wielu obcokrajowców może podejmować pracę bez zezwolenia, a wielu podejmuje pracę nielegalnie, w tzw. szarej strefie.

Nadużycia w zatrudnianiu cudzoziemców. Opisana wcześniej uproszczona forma zatrudniania cudzoziemców, obok korzystnych dla polskich pracodawców (szczególnie rolników) rozwiązań niesie ze sobą również zagrożenia. Z Raportu Narodowego Banku Polskiego (NBP)²⁹ wynika, że w Warszawie cudzoziemcy zarabiają o około 34% mniej niż osoby z polskim obywatelstwem. Przeciętny tygodniowy wymiar czasu pracy pracowników z zagranicy wynosi 54 godziny (wg Kodeksu Pracy tydzień pracy w Polsce to 40 godzin), ale zdarzają się osoby pracujące po 60 godzin tygodniowo. Wyraźniejsza jest także różnica w stawkach godzinowych – Polak za godzinę pracy otrzymuje średnio 6 złotych więcej niż pracownik cudzoziemski.

Problem ten widoczny jest szczególnie w przypadku zatrudniania pracowników z Ukrainy. Wielu z polskich pracodawców, chcąc zachować niższe koszty utrzymania siły roboczej, proponuje obcokrajowcom umowy cywilnoprawne oraz wynagrodzenie zaniżone w stosunku do stawek panujących na lokalnym rynku pracy. Wychodzą bowiem z założenia, że cudzoziemiec, chcąc zostać w Polsce, przyjmie każdą ofertę pracy. Oczywiście w ten sposób pracodawcy naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Kodeks Pracy w rozdziale II za podstawowe zasady prawa pracy przyjmuje, że pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę³⁰. Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę. W art. 18 KP i zawartych w nim paragrafach mowa jest między innymi o tym, że pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Wskazuje się również, że nierówne traktowanie w zatrudnieniu ma miejsce też wtedy, gdy pracownik jest lub mógłby być traktowany w po-

²⁹ Kwartalny raport o rynku pracy – I kw. 2016, Narodowy Bank Polski, Warszawa 2016, http://www.nbp.pl/home.aspx?f=/publikacje/rynek_pracy/rynek_pracy.html (wejście: 11.07.2016).

³⁰ Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz.U. 2014 nr 0 poz. 1502).

równywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy, a dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia czy awansowania. Z norm tych jednoznacznie można wywieść, że nieuprawnione jest traktowanie kandydata do pracy, który posiada odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe, gorzej niż pracownika już wykonującego pracę.

W kwestii wynagrodzeń w art.18-3c znalazły się również zapisy mówiące o tym, iż pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, a pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Tymczasem praktyka wygląda tak, że w zgłaszanych do urzędów pracy ofertach nagminnie zaniżane są zarobki i zawyżone wobec pracowników oczekiwania pracodawców, co wiąże się z góry planowanym zatrudnianiem obcokrajowców zamiast pracowników polskich.

Brak międzypaństwowych regulacji pomiędzy Polską i Ukrainą powoduje również, że na rynku pracy działają nielegalni „pośrednicy”, którzy na procederze „załatwiania” dokumentów związanych z możliwością łatwego dostania się do Polski i tym samym do strefy Schengen zarabiają niemałe pieniądze. Zarejestrowane oświadczenie jest bowiem podstawą do uzyskania wizy w konsulacie lub zezwala cudzoziemcowi na przedłużenie pobytu na terytorium Polski. Niektóre powiatowe urzędy pracy sygnalizują przypadki składania oświadczeń np. przez osoby nieuzyskujące żadnych dochodów z działalności gospodarczej, bezrobotne czy nawet bezdomne³¹.

Kontrolę legalności zatrudnienia cudzoziemców prowadzą inspektorzy Państwowej Inspekcji Pracy. W 2015 r. inspektorzy pracy stwierdzili nielegalne zatrudnienie i wykonywanie pracy przez 1122 cudzoziemców z państw trzecich (5,3% objętych kontrolą), tj. o 29% więcej takich przypadków niż w 2014 r. i ponaddwukrotnie więcej niż w 2013 r. Największą grupę nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy – 899 osób (5,4% obywateli Ukrainy objętych kontrolą, 88% ogółu cudzoziemców, którzy podjęli nielegalną pracę). W dalszej kolejności kontrole ujawniły nielegalną pracę obywateli Serbii (31 osób), Białorusi (17), Rosji (17) i Koreańskiej Republiki Ludowo-Demokratycznej (10). Największą koncentrację nielegalnej pracy cudzoziemców ujawniono w 2015 r. w: budownictwie – 30% wszystkich ujawnionych przypadków, usługach administrowania i działalności wspierającej (w tym w agencjach pracy tymczasowej) – 18%, przetwórstwie przemysłowym – 16%

³¹ Zob. np. <http://www.policja.pl/pol/aktualnosci/109568,Wystawiala-falszywe-oswiadczenia-o-zamiarze-zatrudnienia-obcokrajowcow-uslyszala.html> (wejście: 13.07.2016 r.), <http://www.pulshr.pl/prawo-pracy/beda-zmiany-w-zatrudnianiu-cudzoziemcow,32942.html> (wejście: 13.07.2016 r.), <https://www.wprost.pl/182219/Straz-Graniczna-ostroznie-z-zatrudnianiem-imigrantowze-wschodu> (wejście: 13.07.2016 r.).

oraz handlu i naprawach – 10%³². W 2015 r. ujawniono nieprzestrzeganie przepisów w zakresie prawnej ochrony pracy obcokrajowców (obejmującej np. przestrzeganie przez pracodawców przepisów o czasie pracy, urlopach wypoczynkowych, dodatkowym wynagrodzeniu za godziny nadliczbowe) w 16% podmiotów poddanych kontroli. Dotyczyły one 1 052 osób, tj. 8% cudzoziemców objętych kontrolą w tym zakresie³³.

Wnioski. W Polsce funkcjonuje model uzupełniającego niedostatki krajowej siły roboczej zatrudniania cudzoziemców, który w założeniu ma za zadanie chronić krajowy rynek przed napływem nadmiernej liczby pracowników z innych krajów. Zatrudnianie obcokrajowców związane jest ze wzrostem popytu na pracę, a wdrażane w tym zakresie rozwiązania mają na celu chronić krajowych pracowników przed zjawiskiem zastępowania ich pracownikami zagranicznymi.

Doświadczenia europejskie wskazują, że odpowiednio prowadzona polityka migracyjna pozwala wspierać gospodarkę, a brak kontroli nad zjawiskami migracyjnym może przysparzać niemałych problemów. Z niekontrolowanego napływu migrantów ekonomicznych biorą się poważne problemy społeczne i polityczne, których aktualnie doświadczają niektóre kraje europejskie. Polskie niedostatki w zakresie odpowiedniej do potrzeb liczby pracowników rozwiązywane są w oparciu o osoby pochodzące z krajów ogarniętych kryzysami ekonomicznymi, szczególnie z Ukrainy. Kulturowa i cywilizacyjna bliskość z mieszkańcami tych krajów sprawia, że problemy adaptacyjne nie stanowią istotnej przeszkody w ich odnajdywaniu się na polskim rynku pracy. Posiadane przez nich kwalifikacje i doświadczenie zawodowe w istotny sposób pozwalają zaspokajać aktualne potrzeby polskiej gospodarki.

Pamiętać jednak należy, że sytuacja ta może zmienić się radykalnie w przypadku kryzysu na rynku pracy lub nieodpowiedzialnych działań politycznych. Skalę takich zjawisk można dzisiaj obserwować na przykładzie stosunku obywateli Wielkiej Brytanii do przyjmowanych do niedawna bezwarunkowo emigrantów ekonomicznych z Polski, który przerodził się w wyraźną niechęć.

Niwelowanie powstającej luki demograficznej, a tym samym utrzymanie właściwych proporcji pracujących w stosunku do nieaktywnych zawodowo wymaga aktywnej polityki na wielu płaszczyznach. Polityka migracyjna silnie skorelowana z właściwie prowadzoną polityką asymilacji migrantów może, obok działań w obszarze polityki społecznej, w istotny sposób wpływać na łagodzenie zjawiska starzenia się społeczeństwa polskiego i braku rąk do pracy. Nie jest to, jak wiadomo, zjawisko tylko polskie, tym bardziej warto uczyć się i wyciągać wnioski z błędów innych, by ograniczyć własne.

³² Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 roku, Państwowa Inspekcja Pracy, Warszawa 2016, s. 139 i nast.

³³ Tamże.

Bibliografia

1. Bezrobocie rejestrowane w Polsce, Raport miesięczny – grudzień 2015 r., Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2016.
2. Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce. Najważniejsze wyniki V edycji badań BKL z 2014 roku, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2015.
3. Dyrektywa PE i Rady nr 2014/36/UE z 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego.
4. Informacja nt. zatrudniania cudzoziemców w Polsce, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, 10 maja 2016 r., s. 1.
5. Kwartalny raport o rynku pracy – I kw. 2016, Narodowy Bank Polski, Warszawa 2016, http://www.nbp.pl/home.aspx?f=/publikacje/rynek_pracy/rynek_pracy.html (wejście: 11.07.2016).
6. Popyt na pracę w 2015 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2016.
7. Prognoza ludności na lata 2014–2050, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2014.
8. Prognoza ludności Polski na lata 2008–2035, Główny Urząd Statystyczny, http://stat.gov.pl/cps/rde/xber/gus/L_prognoza_ludnosci_PL_2008-2035.pdf (wejście: 19.07.2016).
9. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz. U. z 2015 r. poz. 588).
10. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz. U. z 2015 r. poz. 588).
11. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 9 grudnia 2010 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz.U. 2010 nr 236 poz. 1559).
12. Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 roku, Państwowa Inspekcja Pracy, Warszawa 2016.
13. Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2016 r. poz. 645 z późn. zm.).
14. Ustawa z 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz.U. 2013 poz. 1650 z późn. zm.).
15. Ustawa z 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. 2012 nr 0 poz. 680).
16. Ustawa z 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. 2016 nr 0 poz. 930 z późn. zm.).
17. Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz.U. 2014 nr 0 poz. 1502).
18. Uzasadnienie do projektu zmiany Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, projekt z dnia 29.04.2016.
19. Wadsworth J., Dhingra S., Ottaviano G., Van Reenen J., Brexit and the Impact of Immigration on the UK, <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/brexit05.pdf> (wejście: 17-19.07.2016).
20. Wytyczne Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej dla powiatowych urzędów pracy w związku z rejestracją oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom na warunkach określonych w § 1 pkt 20 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, maj 2015.

dr Ewa FLASZYŃSKA

Akademia Pedagogiki Specjalnej

im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie

mail: eflasyńska@wp.pl