



# Imigranci o wysokich kwalifikacjach na polskim rynku pracy

Raport z badań 2014-2015



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI FUNDUSZ NA RZECZ  
INTEGRACJI OBYWATELI PAŃSTW TRZECICH

# **Imigranci o wysokich kwalifikacjach na polskim rynku pracy**

## **Raport z badań 2014-2015**

Redakcja:

Joanna Konieczna-Sałamatin

Autorzy:

Krzysztof Beck

Bogna Gawrońska-Nowak

Jarosław Jura

Kaja Kałużyńska

Myroslava Keryk

Joanna Konieczna-Sałamatin

Mikołaj Pawlak

Tomasz Schabek

Elżbieta Świdrowska

Iwona Trochimczyk-Sawczuk

Rafał Trzeciński

Renata Włoch

Instytut Społeczno-Ekonomicznych Ekspertyz  
Fundacja "Nasz Wybór"

Warszawa 2015

Badania, których wyniki prezentuje niniejsza publikacja, zostały przeprowadzone dzięki współfinansowaniu przez Europejski Fundusz na rzecz Integracji Obywateli Państw Trzecich oraz budżet państwa. Projekt nr 81/10/EFI „Imigranci o wysokich kwalifikacjach na polskim rynku pracy. Badanie społeczne”.

**Instytut Społeczno-Ekonomicznych Ekspertyz**

01-650 Warszawa, ul. Mickiewicza 74/74

[www.i-see.org.pl](http://www.i-see.org.pl)

[office@i-see.org.pl](mailto:office@i-see.org.pl)

**Fundacja Nasz Wybór**

00-153 Warszawa, ul. Zamenhofska 1

[www.naszwybor.org.pl](http://www.naszwybor.org.pl)

[nashvybir@gmail.com](mailto:nashvybir@gmail.com)

Redaktor naukowy:

*Joanna Konieczna-Sałamatin*

Projekt okładki

*iSEE*

Redakcja językowa

*Izabella i Jarosław Prystasz*

© Copyright by

Fundacja Instytut Społeczno-Ekonomicznych Ekspertyz,

Fundacja Nasz Wybór, Warszawa 2015

**ISBN 978-83-941432-0-6**

# Spis treści

<b>O projekcie</b> .....	<b>5</b>
<b>Główne wnioski</b> .....	<b>13</b>
<i>RENATA WŁOCH</i> Przełąd literatury przedmiotu i badań empirycznych.....	17
<i>JOANNA KONIECZNA-SALAMATIN</i> Imigracja do Polski w świetle danych urzędowych.....	61
<i>IWONA TROCHIMCZYK-SAWCZUK</i> Sytuacja prawna imigrantów na polskim rynku pracy.....	83
<i>JAROSŁAW JURA, KAJA KAŁUŻYŃSKA</i> Obraz obcokrajowców i imigrantów w polskich mediach tradycyjnych i internetowych.....	119
<i>RAFAŁ TRZCIŃSKI</i> Zagraniczni studenci – czy potencjalni uczestnicy polskiego rynku pracy?.....	175
<i>KRZYSZTOF BECK, BOGNA GAWROŃSKA-NOWAK, TOMASZ SCHABEK</i> Ekonomiczna analiza sytuacji imigrantów w Polsce.....	211
<i>ELŻBIETA ŚWIDROWSKA</i> Imigranci-absolwenci w oczach pracodawców.....	237
<i>KRZYSZTOF BECK, BOGNA GAWROŃSKA-NOWAK, JAROSŁAW JURA</i> Dyskryminacja imigrantów – kandydatów do pracy. Badanie eksperymentalne.....	287
<i>MYROSLAVA KERYK, MIKOŁAJ PAWLAK</i> Migranci o wysokich kwalifikacjach na rynku pracy. Perspektywa instytucji rynku pracy.....	307



Joanna Konieczna-Salamatin<sup>1</sup>

## O projekcie

Prezentujemy Państwu wyniki prac badawczych przeprowadzonych w latach 2014-2015 w ramach projektu „Imigranci o wysokich kwalifikacjach na polskim rynku pracy. Badanie społeczne”. Badanie zostało zrealizowane dzięki dotacji z Europejskiego Funduszu na Rzecz Integracji Obywateli Państw Trzecich i budżetu państwa.

Prowadzone wcześniej badania wśród imigrantów<sup>2</sup> dotyczyły na ogół najliczniejszej grupy pracowników cudzoziemskich w Polsce, a mianowicie tych podejmujących się prac prostych, nie wymagających specjalnych kwalifikacji. Sytuacja tej grupy migrantów na rynku pracy jest więc już dość dobrze opisana i znane są najważniejsze problemy, z którymi ci pracownicy się borykają. Niewiele wiadomo natomiast o problemach osób, które przyjeżdżają do Polski z dyplomami wyższych uczelni i poszukują zgodnego z poziomem swoich kwalifikacji zatrudnienia. Nie znamy też sytuacji cudzoziemskich absolwentów polskich wyższych uczelni, których liczba z roku na rok wzrasta. Problem absolwentów wydaje się istotny również w świetle szeroko omawianych w mediach kłopotów z wejściem na rynek pracy przez kończącą studia młodzież. W jakim stopniu kryzys ten dotyka absolwentów z niepolskim obywatelstwem oraz czy ich problemy są podobne, czy odmienne od tych, których doświadczają absolwenci-Polacy – pozostawało dotychczas poza sferą badań.

Badacze z Instytutu Społeczno-Ekonomicznych Ekspertyz oraz z Fundacji „Nasz Wybór” postanowili wypełnić tę lukę. Badanie, którego wyniki prezentuje niniejszy raport miało 3 główne cele:

1. Dostarczenie wiedzy o sytuacji na rynku pracy imigrantów posiadających wyższe wykształcenie, w szczególności zbadanie funkcjonowania w praktyce regulacji prawnych dających preferencje w dostępie do polskiego rynku pracy absolwentom polskich uczelni. Chcieliśmy dowiedzieć się, czy za tą prawną zachętą dla cudzoziemskich absolwentów do pozostania w Polsce idą inne

---

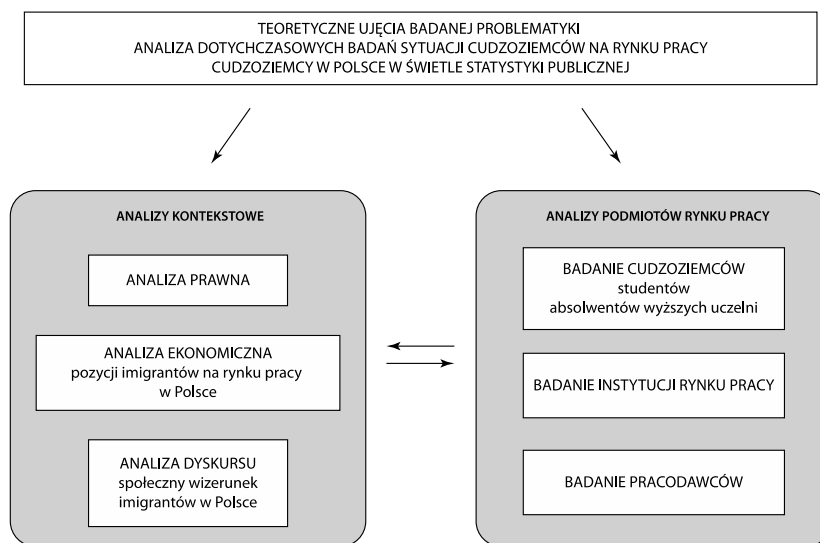
<sup>1</sup> Instytut Społeczno-Ekonomicznych Ekspertyz i Instytut Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego, e-mail: konieczna.salamatin@i-see.org.pl

<sup>2</sup> Badania wśród imigrantów w Polsce prowadziły dotychczas głównie: Ośrodek Badań nad Migracjami przy Uniwersytecie Warszawskim i Instytut Spraw Publicznych. Znacznie więcej instytucji i organizacji interesuje się sprawami imigrantów i warunkami ich pracy i pobytu w Polsce.

- działania instytucji państwowych, które rzeczywiście zachęcają tę grupę wykwalifikowanych osób do związania z Polską swoich planów zawodowych.
2. Ujawnienie barier utrudniających integrację imigrantów poprzez rynek pracy. W szczególności barier związanych ze społecznym wizerunkiem imigrantów jako pracowników i pracodawców. Naszym celem było przyjrzenie się społecznemu wizerunkowi imigrantów i temu, czy ten wizerunek stanowi istotną barierę dla pracujących w Polsce i poszukujących pracy specjalistów z niepolskim obywatelstwem.
  3. Wsparcie imigrantów będących absolwentami wyższych szkół (polskich i zagranicznych) w znalezieniu zatrudnienia odpowiadającego ich kwalifikacjom i ambicjom. Mamy nadzieję, że dostarczenie wiedzy o tym, że coś funkcjonuje nie tak, jak powinno skłoni odpowiednie osoby, instytucje i organizacje do podjęcia działań zmierzających do poprawy sytuacji.

Badanie było podzielone na analizę kontekstu społeczno-prawnego i ekonomicznego, w ramach którego funkcjonują w Polsce imigranci oraz analizę działania podmiotów rynku pracy. Podmiotami rynku pracy byli zarówno pracodawcy i sami cudzoziemcy, jak instytucje rynku pracy oraz potencjalni uczestnicy tego rynku, czyli zagraniczni studenci.

Rysunek 1. Schemat projektu badawczego



Zastosowano złożoną metodologię badania tak, by w każdym przypadku jak najlepiej dostosować ją do specyfiki badanej rzeczywistości.

## Charakterystyka podejścia badawczego

Jak widać na powyższym schemacie (Rys. 1), przedsięwzięcie było złożone i wymagało zastosowania zróżnicowanej metodologii. Kolejne rozdziały raportu opisują wyniki wszystkich badań i analiz, które podjęliśmy w ramach projektu.

W Rozdziale 1, który jest poświęcony wprowadzeniu w tematykę migracji w Polsce ze szczególnym uwzględnieniem migrantów o wysokich kwalifikacjach, znajdziemy prezentację ujęć teoretycznych dotyczących tego zjawiska oraz analizę przeprowadzonych już na ten temat badań. W rozdziale tym przedstawiona jest analiza literatury polskiej i zagranicznej z dziedziny nauk społecznych (socjologii, antropologii i ekonomii) dotyczącej interesującego nas zagadnienia. Bezpośrednim efektem tej analizy było wskazanie tych podejść teoretycznych, które uznaliśmy za przydatne do opisu badanej w ramach niniejszego projektu rzeczywistości. Zestawienie dotychczas przeprowadzonych badań dotyczących sytuacji imigrantów na polskim rynku pracy miało na celu zebranie sformułowanych w rezultacie tych badań wniosków oraz weryfikację przekładalności tych wniosków na sytuację cudzoziemskich absolwentów w Polsce. Zostały poddane analizie przede wszystkim raporty opracowane przez Instytut Spraw Publicznych, Ośrodek Badań nad Migracjami, Stowarzyszenie Wolnego Słowa i inne instytucje badające kwestię imigrantów i ich wkładu w rynek pracy w Polsce.

Analiza danych urzędowych dotyczących cudzoziemców, w szczególności osób legitymujących się dyplomami szkół wyższych, objęła przede wszystkim dane publikowane przez Urząd ds. Cudzoziemców oraz Główny Urząd Statystyczny. Dokonano także przeglądu danych zbieranych przez urzędy pracy (odnośnie cudzoziemców na rynku pracy) oraz Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego (odnośnie studentów cudzoziemskich w Polsce oraz naukowców zagranicznych pracujących w polskich wyższych uczelniach) i instytucje oferujące cudzoziemcom stypendia na naukę lub prowadzenie badań naukowych w Polsce. Wynikiem tej analizy jest prezentacja pozycji cudzoziemców w społeczeństwie polskim – z uwzględnieniem ich statusu wykształceniowego i zawodowego oraz dynamiki zmian tej sytuacji w okresie od przystąpienia Polski do Unii Europejskiej do roku 2013 lub 2014 (w zależności od dostępności danych).

Rozdział zamyka analiza stanu prawnego dotyczącego sytuacji cudzoziemców na rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień dotyczących absolwentów polskich wyższych uczelni oraz innych cudzoziemców posiadających wysokie kwalifikacje. Przedstawiono tu również najważniejsze projekty zmian istniejącego ustawodawstwa w tym zakresie oraz przeanalizowano ewentualne skutki wprowadzenia projektowanych zmian.



Analiza skupia się głównie na skutkach „starej” Ustawy o cudzoziemcach, która w maju 2014 r. została zastąpiona przez nową. Poprzednia ustawa o cudzoziemcach tworzyła właściwy kontekst dla funkcjonowania pracodawców zatrudniających cudzoziemców przed 2014 rokiem oraz tych cudzoziemców, którzy brali udział w naszych badaniach.

**Rozdział 2** opisuje „klimat społeczny” dla imigrantów w Polsce. Jest to badanie dyskursu medialnego wokół imigracji, imigrantów i cudzoziemców. Celem tego badania jest pokazanie, jak te grupy są przedstawiane w mediach. Wydaje nam się to istotne, gdyż obraz obcokrajowca w mediach (pozytywny lub negatywny) może w sposób znaczący wpłynąć na postrzeganie poszczególnych grup narodowych i dalej de facto wpłynąć na szanse przedstawiciela tej grupy na rynku pracy. W naszym przypadku, ze względu na dostępność danych, skupiliśmy się na analizie treści mediów pisanych tj. prasie codziennej oraz tygodnikach, natomiast nie obejmowaliśmy badaniem radia i telewizji. Analiza objęła artykuły i wypowiedzi pochodzące z II półrocza 2013 roku, które pojawiły się zarówno w periodykach uznawanych za prestiżowe, jak i w popularnych. O ich doborze zdecydowały dwa kryteria: nakład oraz orientacja polityczno-światopoglądowa. Chodziło nam tu o uwzględnienie możliwie szerokiego spektrum. Odrębnej analizie poddano popularne portale internetowe i fora dyskusyjne na stronach internetowych mediów elektronicznych, a także portale publikujące treści wizualne, tzw. memy.

Wybrane do analizy artykuły i materiały prasowe pochodziły z elektronicznych archiwów redakcyjnych i zostały wybrane na podstawie zestawów słów kluczowych: „cudzoziemcy”, „obcokrajowcy”, „imigranci”, „uchodźcy”, „nielegalni”, „inwestorzy zagraniczni” wraz z określeniem wybranych kategorii narodowych, etnicznych i rasowych. Podobny sposób doboru został zastosowany w badaniu treści mediów przeprowadzonym w 2009 roku przez Instytut Spraw Publicznych. Zastosowanie podobnej metodologii pozwoliło na dokonanie porównań i wyciągnięcie wniosków dotyczących zmian klimatu społecznego wokół udziału imigrantów na polskim rynku pracy.

Kolejne rozdziały raportu dotyczą już sytuacji cudzoziemców jako podmiotu na rynku pracy. W **Rozdziale 3** zajmujemy się studentami. Badanie studentów zagranicznych studiujących w Polsce przeprowadzono w województwach z najwyższą liczbą takich studentów – mazowieckim, małopolskim, dolnośląskim i lubelskim. Badanie było realizowane metodą CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) umożliwiającą dotarcie do respondentów bez ponoszenia dużych kosztów. Celem tego etapu badania było poznanie oczekiwań studentów zagranicznych związanych z przyszłą karierą zawodową. Interesowało nas również to, w jakim stopniu

kwestia przyszłego zatrudnienia w Polsce jest dla cudzoziemców motywacją do wyboru tych czy innych kierunków kształcenia oraz do ubiegania się o przyjęcie przez konkretną uczelnię.

Metoda CAWI zapewnia respondentom anonimowość i komfort w wypełnianiu ankiet. Rekrutacja do badania odbywała się za pośrednictwem Biur Rekrutacji, Biur Współpracy Międzynarodowej i Dziekanatów uczelni publicznych i prywatnych. Wspomagaliśmy się ogłoszeniami na portalach społecznościowych oraz współpracą z organizacjami studenckimi. Wyboru uczelni do badania dokonano z uwzględnieniem ich profilu, wielkości i stopnia umiędzynarodowienia (zgodnie z terminologią stosowaną w rankingu Perspektyw). Zaproszenie do uczestnictwa w badaniu otrzymało co najmniej 4000 studentów zagranicznych. Niestety duża popularność różnego rodzaju badań internetowych i „przeciążenie” respondentów spowodowały, że stopa zwrotów była znacznie niższa niż oczekiwano. Ostatecznie ankietę wypełniło około 320 studentów zagranicznych

Na etapie budowy narzędzia CAWI przeprowadzono także 10 wywiadów pogłębiających ze studiującymi cudzoziemcami.

**Rozdział 4** poświęcony jest ekonomicznemu kontekstowi imigracji do Polski. Analiza ekonomiczna obejmowała następujące aspekty:

- Opis pozycji zagranicznego absolwenta legitymującego się dyplomem polskiej wyższej uczelni na polskim rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem efektywności procesu jego dopasowania do panujących warunków (zarówno na poziomie kraju, jak i z uwzględnieniem zróżnicowania regionalnego). Analiza oparta na statystyce opisowej uwzględnia zarówno stronę popytową (miejsca pracy) jak i podażową (siłę roboczą). Wykorzystano dane z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (2008–2012) oraz Głównego Urzędu Statystycznego oraz odpowiednio zdezagregowane dane z Wojewódzkich Urzędów Pracy (zarówno zasobowe, jak i strumieniowe) głównie dotyczące bezrobocia;
- Empiryczna weryfikacja relacji między bezrobociem a imigracją na poziomie kraju oraz województw jako próba zobiektywizowanej konfrontacji z obiegowo wyrażanymi opiniami na temat „cudzoziemców zabierających Polakom pracę”. Zastosowano test przyczynowości Grangera oraz model wektorowej autoregresji (VAR), jak i analizę danych panelowych z różnymi efektami (stałe oraz zmienne).

Na koniec sformułowano rekomendacje (konkretne wytyczne) dla potrzeb budowania spójnej, kompleksowej bazy danych umożliwiającej ciągłe i odpowiednio szczegółowe analizowanie sytuacji obcokrajowców na polskim rynku pracy oraz ocenę ich znaczenie jako kapitału ludzkiego dla długofalowego rozwoju gospodarczego w Polsce. Sformułowane rekomendacje opierają się na obszernym

przeanalizie aktualnej, zagranicznej literatury tematu, w szczególności opracowań empirycznych wykonanych przez autorów korzystających z bardzo zaawansowanych, dobrze rozwiniętych baz danych krajów (Francja, Wielka Brytania, Niemcy), które posiadają od dawna dobrze funkcjonujące systemy archiwizacji.

Kolejny rozdział to kolejny podmiot rynku pracy – czyli pracodawcy, którzy zatrudniają lub potencjalnie mogliby zatrudniać cudzoziemców-imigrantów posiadających wysokie kwalifikacje. Badanie pracodawców miało na celu uzyskanie odpowiedzi na następujące pytania:

- Jakie cechy absolwentów są najbardziej cenione przez pracodawców i w jakim stopniu kończący polskie uczelnie cudzoziemcy spełniają oczekiwania pracodawców?
- Czy pracodawcy obawiają się zatrudniania cudzoziemców, z czego te ewentualne obawy wynikają i co można zrobić, aby je zredukować?

Badanie pracodawców zostało przeprowadzone dwoma metodami: metodą jakościową, opartą na wywiadach pogłębionych prowadzonych w województwach mazowieckim i dolnośląskim, oraz przy wykorzystaniu metody eksperymentu. Wybór wskazanych województw podyktowany był tym, że Wrocław i Warszawa są ośrodkami akademickimi przyciągającymi najwięcej cudzoziemskich studentów, ponadto w tych województwach wydaje się cudzoziemcom najwięcej zezwoleń na zamieszkanie i osiedlenie (zgodnie z danymi publikowanymi przez Urząd ds. Cudzoziemców).

Naturalną kolejną rzeczą absolwenci szukają zazwyczaj zatrudnienia w pobliżu miasta, w którym studiowali. Dzieje się tak m. in. dlatego, że – jak pokazują różne badania rynku pracy – wyższe uczelnie oprócz dostarczania wiedzy są także swego rodzaju sieciami ułatwiającymi znalezienie zatrudnienia: absolwenci nierzadko znajdują pracę dzięki swoim kolegom ze studiów.

### **Jakościowe badanie pracodawców.**

Pracodawcy byli rekrutowani spośród takich, którzy potencjalnie mogą zatrudniać absolwentów wyższych uczelni. Osobami badanymi byli szefowie działów Human Resources ewentualnie dyrektorzy lub właściciele (szczególnie w mniejszych firmach), czyli osoby podejmujące ostateczne decyzje o zatrudnieniu pracowników. Próbkę do badania dobrano w sposób celowy spośród firm należących do różnych branż, które mogą być potencjalnie zainteresowane zatrudnieniem absolwentów wyższych uczelni, w tym cudzoziemców. Uwzględnienie w próbie przedsiębiorstw różnej wielkości, różnych form własności i o różnej sile ekonomicznej pozwoliło na pokazanie obrazu rynku pracy i sformułowanie wniosków wykraczających poza mazowiecki i dolnośląski rynek pracy. Grupy branż, z których wybierano pracodawców do badania to:

- Biznes, w szczególności firmy konsultingowe lub przedsiębiorstwa wykorzystujące wysokie technologie, np. laboratoria diagnostyczne, firmy produkujące odczynniki chemiczne, albo serwisujące wysokiej klasy sprzęt medyczny lub aparaturę wykorzystywaną w przemyśle, itp.)
- Media – prasa i media elektroniczne oraz mniejsze i większe agencje reklamowe i informacyjne,
- Instytucje publiczne – np. ośrodki naukowe, instytucje kultury, przychodnie itp.
- Uczelnie prywatne i państwowe
- Sektor pozarządowy – stowarzyszenia i fundacje: zarówno ośrodki analityczne typu „think tank”, jak i zajmujące się działalnością na rzecz wspólnot lokalnych lub grup społecznych

W sumie przebadano 36 pracodawców.

### **Badanie eksperymentalne dyskryminacji kandydatów do pracy**

Celem tej części badania pracodawców była odpowiedź na pytanie, czy samo pochodzenie etniczne jest czynnikiem warunkującym prawdopodobieństwo znalezienia pracy przez absolwenta, a zatem – czy pracodawcy dyskryminują kandydatów do pracy ze względu na pochodzenie etniczne i/lub niepolskie obywatelstwo. Badanie to jest w części inspirowane podobnymi badaniami eksperymentalnymi przeprowadzanymi między innymi w Szwecji, Grecji, i Niemczech (por. np. L Kaas, Ch. Manger „Ethnic discrimination in German labour market: field experiment; M. Carlson, D. O. Rooth „Evidence of Ethnic Discrimination in Swedish Labour Market Using Experimental Data”, etc.), a ostatnio również w Polsce przez Instytut Spraw Publicznych (badania pod kierownictwem Kingi Wysieńskiej).

W eksperymencie badano reakcję firm zamieszczających ogłoszenia o wolnych miejscach pracy (zarówno w najbardziej popularnych portalach internetowych takich jak np. praca.gazeta.pl, jak i tych przeznaczonych głównie dla absolwentów, np. absolwent.pl) na aplikacje absolwentów o podobnych kwalifikacjach (adekwatnych do oferowanego stanowiska) różniących się pochodzeniem etnicznym (wskaźnikiem było tu polsko- lub obco brzmiące nazwisko). W trakcie badania wzięto pod uwagę około 800 ofert pracy dla absolwentów.

Raport zamyka rozdział poświęcony instytucjom rynku pracy i ich kontaktom z imigrantami o wysokich kwalifikacjach. Badanie to miało służyć głównie zorientowaniu się w praktyce stosowania przepisów dotyczących zatrudnienia cudzoziemców, w szczególności interesowało nas to, w jakim stopniu sytuacja cudzoziemców z polskimi dyplomami odbiega od sytuacji innych cudzoziemców na polskim rynku pracy oraz od innych absolwentów (tych z polskim obywatelstwem) poszukujących zatrudnienia. Chcieliśmy dowiedzieć się, czy cudzoziemcy poszukujący w Polsce

zatrudnienia korzystają z różnych form wsparcia, z których mogą korzystać obywatele polscy. Przeprowadzono kilkanaście wywiadów pogłębionych z instytucjami rynku pracy (urzędy pracy, organizacje pozarządowe wspierające osoby poszukujące zatrudnienia). Do „instytucji rynku pracy” zaliczono także biura karier prywatnych i publicznych uczelni, w których studiują cudzoziemcy. Przedmiotem zainteresowania w tej części badania była kwestia wsparcia udzielanego przez te biura cudzoziemcom oraz ocena zapotrzebowania na lokalnym rynku pracy na pracę cudzoziemskich absolwentów uczelni. Przeprowadzono także 5 wywiadów pogłębionych z przedstawicielami uczelnianych biur karier uczelni publicznych i prywatnych.

Rozdział kończy się obszernymi rekomendacjami sformułowanymi zarówno pod adresem cudzoziemców, jak zatrudniających ich pracodawców, organizacji międzynarodowych i wreszcie polityki państwa, które w dokumentach strategicznych deklaruje potrzebę otwarcia rynku pracy na pracowników wysokokwalifikowanych oraz absolwentów uczelni wyższych, ale z drugiej wprowadza niespójne przepisy, które wraz z rozbieżną praktyką rozmaitych instytucji państwowych idą niekiedy w poprzek zapisanym w strategii deklaracjom.

## Podziękowania

Zespół badaczy pracujących w ramach tego projektu składa serdeczne podziękowania osobom i instytucjom, które wspierały projekt w różnych fazach jego realizacji.

Dziękujemy przede wszystkim Europejskiemu Funduszowi na rzecz Integracji Obywateli Państw Trzecich, dzięki któremu projekt w ogóle mógł być realizowany oraz Instytutowi Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego, który udostępnił nam salę na konferencję kończącą projekt. Badania społeczne opierają się w dużej mierze na pracy osób wspomagających pracę badaczy. Dziękujemy zatem wszystkim ankieterom, moderatorom prowadzącym wywiady i osobom, które pomagały im docierać do respondentów – w tym raporcie jest też częśćka ich wysiłku, choć oczywiście za treść prezentowanych tekstów odpowiedzialność ponoszą wyłącznie ich Autorzy.

# Główne wnioski

W ramach projektu „Imigranci o wysokich kwalifikacjach na polskim rynku pracy” przeprowadzono szereg badań w oparciu o zróżnicowaną metodologię. Każdy z rozdziałów prezentujących wyniki poszczególnych analiz kończy się bardziej szczegółowymi wnioskami, a niekiedy również rekomendacjami. Warto jednak spojrzeć na przeprowadzone badania z bardziej ogólnej perspektywy kraju, który jeszcze nie stał się krajem imigracyjnym sensu stricto, a imigranci są ciągle zjawiskiem w pewnym sensie egzotycznym.

Wiele osób i instytucji zdaje sobie już sprawę, że bardziej znacząca obecność cudzoziemców w polskim społeczeństwie jest kwestią czasu, jednak świadomość nieuchronności tego procesu wciąż nie jest powszechna. Wyniki przeprowadzonych badań prowadzą do następujących generalnych wniosków:

- Rola Polski jako kraju przyjmującego (a nie tylko wysyłającego imigrantów) jest zjawiskiem nowym i w znacznej mierze zaskakującym zarówno dla instytucji publicznych (w szczególności dla publicznych służb zatrudnienia), jak i dla pracodawców oraz obywateli. Wielu pracodawców nie zdaje sobie sprawy, że w Polsce są cudzoziemcy (imigranci), którzy mogą poszukiwać pracy i którzy mogą posiadać unikalne i cenne kwalifikacje oraz doświadczenie.
- Brakuje systematycznego monitoringu sytuacji imigrantów na rynku pracy w skali całego kraju. Brakuje też powszechnie dostępnych danych o liczbie cudzoziemców aktualnie przebywających w Polsce. Instytucje państwowe (w szczególności statystyka publiczna) nie zbierają i nie przetwarzają danych o zatrudnieniu cudzoziemców, w szczególności o zatrudnieniu imigrantów posiadających wyższe wykształcenie. Informacjami o poziomie wykształcenia i miejscu pracy (branży) cudzoziemców posiadających polskie karty pobytu dysponują urzędy wojewódzkie i Urząd ds. Cudzoziemców. Nie przetwarzają oni jednak tych danych i nie udostępniają w sposób umożliwiający prowadzenie analiz<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Analizę dostępnych danych urzędowych prezentujemy w Rozdziale 1 raportu.

- Wiele instytucji publicznych, w szczególności na szczeblu lokalnym, ale nie tylko, nie jest w ogóle przygotowana do obsługi mieszkających w Polsce cudzoziemców (nie ma procedur lub pracownicy nie są przeszkoleni), którzy mogą chcieć zarejestrować się w urzędzie pracy (jeśli stracą pracę lub będą chcieli znaleźć inne zatrudnienie), mogą potrzebować wsparcia psychologicznego w przypadku jakiegoś nieszczęścia lub oczekiwać innego rodzaju zaangażowania od państwa, w którym mieszkają, pracują i płacą podatki. Problem braku odpowiedniego przygotowania i procedur dotyczy również przedstawicielstw dyplomatycznych RP za granicą<sup>2</sup>.
- Wśród przybywających do Polski imigrantów dominują obywatele krajów sąsiednich (głównie Ukrainy i Białorusi), którzy dzięki bliskości kulturowej stosunkowo łatwo adaptują się do polskiej rzeczywistości, szybko uczą się języka i wtapiają się w polskie społeczeństwo, które w związku z tym nie odczuwa problemów związanych z obecnością "obcych" w kraju.
- Bliskość kulturowa dominującej grupy imigrantów powoduje, że zarówno instytucje publiczne, jak np. pracodawcy nie widzą potrzeby specjalnego przygotowania się do współpracy z imigrantami i do podejmowania specjalnych działań zmierzających do wciągania ich w życie społeczne lub polityczne kraju.
- Niektóre instytucje zaczęły dostrzegać szanse związane z przyjazdem i osiedlaniem się cudzoziemców w Polsce (np. widząc w nich potencjalną możliwość uzupełnienia deficytów siły roboczej w niektórych branżach lub uratowania przed zamknięciem szkół i uczelni zmagających się ze skutkami zmian demograficznych).
- Odsetek imigrantów napływających do Polski z powodu chęci kształcenia się jest porównywalny z analogicznym odsetkiem imigrantów edukacyjnych napływających do całej Unii Europejskiej. Wydaje się, że mogła się do tego przyczynić udana transformacja polskiej gospodarki obejmująca między innymi boom prywatnego sektora szkolnictwa wyższego, a także skutkująca nową jakością w inicjowaniu kontaktów zagranicznych w nauce i szkolnictwie wyższym (w dużej mierze finansowanym przez unijne fundusze).

---

<sup>2</sup> Przedstawicielstwa dyplomatyczne RP za granicą nie mają procedur regulujących sposób zachowania się tych służb wobec obywateli innych państw, którzy mają zezwolenie na osiedlenie się w Polsce (tzw. karty stałego pobytu), a którym za granicą przytrafił się jakiś wypadek (np. kradzież dokumentów). W trakcie prowadzenia opisywanych tu badań usłyszeliśmy kilka niezależnych relacji dotyczących tego zagadnienia.

- Wyniki przeprowadzonej analizy ekonometrycznej, dotyczącej wpływu imigrantów na stopę bezrobocia, przeczą obiegowym sądom populistycznym o „zabieraniu pracy przez cudzoziemców”.
- Ważną strategicznie i bardzo specyficzną grupą imigrantów w Polsce są studenci. Potrzeba większego umiędzynarodowienia polskich uczelni wyższych jest obecnie stałym elementem debaty związanej z przemianami demograficznymi polskiego społeczeństwa. Jak wynika z przeprowadzonego badania, relatywnie dużą rolę w podejmowaniu przez młodzież decyzji o przyjeździe na studia do Polski odegrały „miękkie” czynniki, takie jak opinie o Polsce, o poziomie nauczania na wybranych uczelniach oraz przekonanie (poczucie), że ukończenie studiów w Polsce daje szansę na znalezienie dobrej pracy. Drugi „zestaw” czynników wpływających na decyzję o przyjeździe miał charakter nieco bardziej praktyczny – łatwość dostępu do studiów, bliska odległość do kraju rodzinnego, stosunkowo niskie koszty utrzymania. Relatywnie najmniej ważne okazały się czynniki związane z występującymi przed przyjazdem relacjami „student-Polska” – znajomość języka, wcześniejsze kontakty z Polakami lub Polską, polskie korzenie. Systematyczny spadek znaczenia tego ostatniego czynnika znalazł również potwierdzenie we wcześniejszych badaniach. Jednocześnie nie należy pomijać znaczenia czynnika „przypadku” w wyborze Polski, który dotyczy nawet co trzeciego studenta zagranicznego.
- Patrząc z perspektywy deklarowanych planów po studiach, istnieje duży potencjał do zatrudniania studiujących w Polsce studentów. Dotyczy to w szczególności studentów pochodzących z Białorusi i Ukrainy. Biorąc pod uwagę aktualną sytuację polityczną na Ukrainie, można oczekiwać, że jest to trwały trend. Jednocześnie warto pamiętać, że główne czynniki decydujące o pozostaniu w Polsce to możliwość znalezienia dobrze płatnej pracy, zgodnej z nabytymi kwalifikacjami. Studenci planujący opuścić Polskę po studiach robią to głównie ze względów finansowych lub w związku z lepszą, „bardziej prestiżową” ofertą edukacyjną w innych krajach. Naturalnie więc przyciąganiu studentów zagranicznych do Polski sprzyjać będzie poprawa sytuacji gospodarczej w Polsce.
- Na przestrzeni ostatnich 25 lat nie wypracowano spójnej strategii dotyczącej integracji cudzoziemców ze społeczeństwem polskim, co znalazło odzwierciedlenie w wydawanych aktach prawnych. Prawo dotyczące zatrudniania cudzoziemców stanowione było w odpowiedzi na doraźne potrzeby (np. polskich rolników i sadowników, instytucji naukowych czy



kulturalnych) lub wynikało z konieczności implementacji do krajowego porządku prawnego dyrektyw Unii Europejskiej. Wielokrotne nowelizacje przepisów spowodowały, że stały się one nieczytelne i trudne w interpretacji. Należałoby więc zapewnić przejrzystość regulacji prawnych w zakresie dostępu do polskiego rynku pracy, tak aby były one zrozumiałe dla cudzoziemców i ich pracodawców oraz upowszechnić w ramach systemu doradztwa zawodowego informacje na temat przysługujących migrantom praw pracowniczych.

- Dokument przygotowany przez zespół ekspertów Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej – „Polityka Migracyjna Polski – stan obecny i postulowane działania” przyjęty przez Radę Ministrów 31 lipca 2012r., mógłby określać politykę państwa w zakresie zatrudniania cudzoziemców w Polsce. Niestety, opracowujący go eksperci skupili się głównie na kwestii migracji powrotnych obywateli RP, a nie poświęcili dostatecznej uwagi zdefiniowaniu polityki państwa w odniesieniu do imigrantów (w tym zarobkowych) z krajów trzecich. Wydaje nam się to dziwne w obliczu tego, że polityka integracyjna Polski (szczególnie w kontekście problemów demograficznych Polski) coraz częściej pojawia się w dyskursie publicznym.

# 1.

## Imigranci na rynku pracy. Wprowadzenie w problematykę

Renata Włoch  
Instytut Socjologii UW

### Przegląd literatury przedmiotu i badań empirycznych

Celem niniejszego przeglądu literatury i badań empirycznych jest:

- analiza literatury polskiej i zagranicznej dziedziny nauk społecznych (socjologii, antropologii i ekonomii) i wskazanie adekwatnych podejść teoretycznych;
- zestawienie dotychczas przeprowadzonych w Polsce badań na temat sytuacji imigrantów na polskim rynku pracy dla weryfikacji aktualności sformułowanych w rezultacie tych badań wniosków oraz przekładalności tych wniosków na sytuację cudzoziemskich absolwentów;
- wskazanie zagranicznych badań na wskazany temat mogących stanowić adekwatny punkt odniesienia.

W pierwszej części rozdziału omówiono ogólne koncepcje migracji osób wysoko wykwalifikowanych i migracji edukacyjnych. W części drugiej przedstawiono najważniejsze teorie z obszaru badań nad migracjami i odniesiono je do głównego tematu projektowanych badań. W części trzeciej przedstawiono najważniejsze polskie badania dotyczące studentów i absolwentów-obcokrajowców; a w części czwartej - trzy najbardziej adekwatne z perspektywy celów projektu badania zagraniczne dotyczące losów absolwentów-obcokrajowców. Rozdział kończą wnioski i rekomendacje teoretyczne i metodologiczne oraz bibliografia wybranych pozycji.

## Migracje osób wysoko wykwalifikowanych w kontekście zglobalizowanych rynków pracy

Punktem wyjścia do analizy skutków migracji osób wysoko wykwalifikowanych jest stwierdzenie o zmianie charakteru migracji jako takich na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat. Intensyfikacja i nawarstwianie się globalnych procesów społecznych - przy czym globalizację będziemy definiować za A. McGrew i D. Heldem (2005) jako historyczny proces zmiany przestrzennej organizacji życia społecznego, wykraczającej poza granice państwa narodowego - skutkuje między innymi powstawaniem globalnego rynku pracy, powiązaną z "globalizacją kapitału ludzkiego" (Kaczmarczyk, Okólski 2005). Coraz większą część międzynarodowych przepływów migracyjnych stanowią **migranci wysoko wykwalifikowani**.

Zgodnie z ujęciem zaproponowanym w raportach OECD **wysoko wykwalifikowani migranci (WWM)** to osoby legitymujące się wykształceniem co najmniej wyższym lub jego ekwiwalentem. Do ich grona zalicza się profesjonalistów, menedżerów oraz specjalistów technicznych, przy czym w odniesieniu do tej ostatniej grupy kryterium wyższego wykształcenia nie jest stosowane rygorystycznie (Salt 1992: 484)

W literaturze przedmiotu zasadniczo panuje zgoda co do tego, że w wymiarze ekonomicznym migracje są korzystne dla krajów przyjmujących (Kahanec, Zaiceva & Zimmermann 2010). W jeszcze większym stopniu odnosi się to do migracji osób wysoko wykwalifikowanych. Podkreśla się, że ich obecność m.in.:

- przyczynia się do wzrostu efektywności pracy w strategicznych sektorach (poprzez wzrost innowacyjności powodowany zróżnicowanym środowiskiem pracy);
- zwiększa możliwości ekspansji na rynki międzynarodowe (pracownicy-migranci dysponują rzadką wiedzą na temat specyfiki rynku kraju pochodzenia, znają nie tylko język, ale i „reguły gry”);
- a przede wszystkim - umożliwia uzupełnienie krajowej podaży wykwalifikowanej siły roboczej (Martin 2005).

Badacze są mniej zgodni co do wpływu migracji osób wysoko wykwalifikowanych na gospodarkę krajów ich pochodzenia. Na początku lat 1960. popularność zyskało pojęcie "**drenażu mózgów**", określające sytuację wyjazdu osób wykształconych z kraju słabiej rozwiniętego do kraju lepiej rozwiniętego, w rezultacie czego to kraj wyżej rozwinięty rekapitulował zyski z inwestycji w edukację poniesione przez kraj słabiej rozwinięty. Rezultatem było pogłębianie gospodarczego i społecznego niedorozwoju krajów rozwijających się. W późniejszych badaniach zaczęto

wszakże wskazywać, że przepływ wysoko wykwalifikowanych migrantów, tudzież korzyści z ich decyzji migracyjnych, nie mają charakteru jednokierunkowego: wiele zależy od trzech czynników (3 R: *recruitment, remittances, returns*): sposobu rekrutacji; transferów (materialnych, głównie finansowych, i niematerialnych, np. wiedzy i technologii) dokonywanych na rzecz społeczeństwa wysyłającego; oraz skutków ich decyzji powrotnych. Istotne znaczenie ma również fakt nasilania się zjawiska migracji edukacyjnych, przede wszystkim w obrębie szkolnictwa wyższego. Obecnie mówi się raczej o "wymianie" lub "cyrkulacji mózgów" ("brain exchange/circulation") (Kaczmarczyk, Okólski 2005), lub też o "pozyskiwaniu talentów" (*Global Competitiveness* 2013).

Analiza sytuacji migrantów wysoko wykwalifikowanych musi również uwzględniać fakt **globalizacji rynków pracy**, skutkujący wyraźnie zwiększoną mobilnością pracowników, zwłaszcza migrantów, którzy w poszukiwaniu lepszych możliwości stosunkowo łatwo przenoszą się z jednego krajowego rynku pracy na drugi. W literaturze przedmiotu coraz częściej pojawia się teza o nasilaniu się nierównej "globalnej rywalizacji o utalentowanych pracowników", w której wygrana zależy od realizacji dobrze przemyślanej strategii. Państwo, któremu zależy na przyciąganiu wysoko wykwalifikowanych pracowników, musi dążyć do konsekwentnego zwiększania swojej atrakcyjności w ich oczach. Na marginesie warto dodać, że jest to jeden z sześciu kluczowych wyznaczników tożsamości konkurencyjnej państwa w najbardziej znanym rankingu marek państw (Anholt GfK Roper Nation Brand 2013).

Autorzy raportu *The Global Talent Competitiveness 2013* (2013) są zdania, że w ostatecznym rozrachunku dla poszczególnych gospodarek znaczenie mają dwa podstawowe zasoby pracy: *Labour and Vocational Skills* (wykształcenie zawodowe, odpowiednie dla zawodów technicznych; wpływ umiejętności tego typu na gospodarkę jest mierzony na podstawie produktywności oraz relacji między płacą a produktywnością) oraz *High-level Skills/Global Knowledge Skills* (wykształceni pracownicy pracujący jako specjaliści, menedżerowie i przywódcy; ich wkład w gospodarkę oceniany jest na podstawie wskaźników innowacyjności i przedsiębiorczości). Kluczem do przyciągania pracowników o umiejętnościach istotnych dla rozwoju nowoczesnej gospodarki jest m.in. reforma systemu edukacji w celu zachęcenia do przyjazdu studentów zagranicznych i zatrzymania ich na rynku pracy po uzyskaniu dyplomu. Zdaniem autorów raportu zwłaszcza mniej zamożne gospodarki powinny potraktować budowanie atrakcyjności w oczach utalentowanych pracowników jako rozsądną strategię średnio- i długoterminową. W tym kontekście kluczowe znaczenie zarówno dla sektora publicznego, jak i prywatnego mają: tworzenie narzędzi statystycznych i wskaźników, które umożliwią ewaluację działań odnoszących się do utalentowanych pracowników; zbieranie dobrych praktyk, które można zaadaptować do własnej sytuacji; tworzenie

instrumentów umożliwiających ewaluację postępów; oraz porównywanie z sąsiadami i gospodarkami znajdującymi się w podobnej sytuacji.

W przedstawionym w raporcie rankingu Polska została wyróżniona jako jeden z krajów - obok Hiszpanii, Japonii, Kanady, Korei Pd., Rosji, USA i Włoch - o największym prognozowanym zapotrzebowaniu na "utalentowanych pracowników" do 2020 r. Jednocześnie Polska, podobnie jak Hiszpania, Włochy i Japonia, będzie borykać się z wysokim bezrobociem, zwłaszcza wśród młodych ludzi. Ogólnie, pod względem atrakcyjności dla pracowników wysoko wykwalifikowanych Polska ulokowała się na 32 miejscu w rankingu GTCI na 103 ujęte państwa, za Czechami (22), Estonią (23), Słowenią (25), Czarnogórą (26), Słowacją (27) i Łotwą (30), ale wyżej niż np. Hiszpania (35), Włochy (36) czy Węgry (40)<sup>1</sup>.

Podstawowe dane na temat skali i dynamiki zjawiska migracji wysoko wykwalifikowanych migrantów można znaleźć w dorocznych raportach OECD (International Migration Outlook SOPEMI) i cyklicznych raportach agend ONZ, zwłaszcza UNESCO, UNDP i IOM. Na szczególną uwagę zasługują raporty:

- *Migration of Highly Skilled Persons from Developing Countries: Impact and Policy Response* (L. Lowell, A. Findley, 2002): omówienie zjawiska z perspektywy krajów wysyłających;
- *Highly Skilled Migration. International Centre for Migration Policy Development* (2006): ogólny opis zjawiska i trendów;
- *Managing Highly-Skilled Labour Migration: A Comparative Analysis of Migration Policies and Challenges* (J. Chaloff, G. Lemaitre, 2009): zawiera porównanie strategii stosowanych wobec wysoko wykwalifikowanych migrantów przez poszczególne państwa;
- *Global migration of the highly skilled: a tentative and quantitative approach* (T. Dunnewijk, 2008): analiza powiązań między zjawiskiem migracji edukacyjnych i migracji osób wysoko wykwalifikowanych.

## Migracje edukacyjne

W latach 1963-2006 liczba studentów pobierających naukę za granicą wzrosła dziewięciokrotnie; tylko w latach 2000-2010 - o 99%. Dziewięciu na dziesięciu studentów zagranicznych studiuje w krajach OECD (głównie w USA, Wielkiej Brytanii, Francji, Australii, Niemczech i Japonii). Ocenia się, że w ciągu kolejnej dekady liczba studentów zagranicznych przekroczy 7 mln. W krajach OECD studenci zagraniczni stanowią średnio 3.3% kohorty wiekowej 20-24 (Verbik, Lasanowski 2007).

---

<sup>1</sup> Wskaźnik zbudowano w oparciu o 48 zmiennych zgrupowanych w kategoriach: wspieranie talentów, przyciąganie, wzrost, zatrzymywanie oraz produktywność w kategorii umiejętności zawodowych oraz przydatnych w ramach zglobalizowanej gospodarki opartej na wiedzy.

Z perspektywy indywidualnej decyzja o podjęciu studiów w innym kraju ma przyczynić się do zwiększenia zwrotu z inwestycji w edukację. Uzyskanie wykształcenia za granicą może:

- zwiększać szanse zatrudnienia i spodziewane dochody w kraju pochodzenia;
- stanowić dogodną ścieżkę do znalezienia pracy i osiedlenia się w kraju przyjmującym: studia najczęściej wiążą się z nauką języka i oswojeniem ze specyfiką społeczną i kulturową; dyplom zdobyty w kraju przyjmującym uwiarygodnia potencjalnego kandydata do pracy w oczach pracodawcy - nie ma konieczności walidacji wykształcenia; w wielu krajach procedury związane z legalizacją pobytu są uproszczone dla absolwentów miejscowych uczelni – tak jest również w Polsce;
- stanowić dźwignię umożliwiającą szukanie pracy w innych państwach (Verbik, Lasanowski 2007).

Migracja w celu edukacyjnym może zatem stanowić element długoterminowej strategii migracyjnej.

Z perspektywy potencjalnego studenta kluczowe znaczenie przy podejmowaniu decyzji o wyborze kraju docelowego mają (Vaghrese 2008):

- polityka migracyjna kraju docelowego;
- łatwość uzyskania wizy;
- szanse na zdobycie zatrudnienia w kraju docelowym;
- wzrost szans na zdobycie zatrudnienia w kraju trzecim;
- wzrost szans na zdobycie (lepiej płatnego) zatrudnienia w kraju pochodzenia;
- koszt edukacji;
- koszty utrzymania w kraju docelowym;
- "pokrewieństwo ideologiczne"/powiązania historyczne z krajem docelowym;
- możliwość przyswojenia innego języka i kultury;
- znajomość języka;
- ocena jakości instytucji edukacyjnych, międzynarodowa reputacja danego kraju jako ośrodka akademickiego;
- oferta kształcenia;
- infrastruktura dla studentów i ułatwienia w studiowaniu;
- możliwość uzyskania stypendium; wsparcie socjalne;
- dostępność miejsc na studiach w kraju pochodzenia i w kraju docelowym;
- łatwy proces uznawania kwalifikacji w państwie docelowym;
- międzynarodowa uznawalność kwalifikacji i wykształcenia uzyskanego w państwie docelowym;
- istnienie sieci wsparcia w kraju docelowym (sieci migracyjnej, zorganizowanego środowiska etnicznego itp.).

Z perspektywy krajów wysyłających w literaturze przedmiotu migracje edukacyjne najczęściej są analizowane jako potencjalny element drenażu mózgów. Z drugiej strony, migracje edukacyjne mogą się przyczyniać do transferu pieniędzy, wiedzy i technologii, nawet przy założeniu, że większość migrantów nie powróci do kraju pochodzenia. Migracje edukacyjne mogą też przyczyniać się do tworzenia i stabilizowania sieci migracyjnych, zwłaszcza w odniesieniu do migracji osób wysoko wykwalifikowanych (Vertovec 2002).

Z perspektywy krajów przyjmujących obecność studentów zagranicznych przynosi **bezpośrednie korzyści finansowe** (czesne za studia, wydatki konsumpcyjne studiujących); są one na tyle duże, że według niektórych badaczy na przestrzeni ostatnich kilku lat utworzył się globalny, silnie konkurencyjny rynek usług edukacji wyższej.

Dla przykładu, w Wielkiej Brytanii zyski z obecności zagranicznych studentów kształtują się na poziomie 2.6 mld € rocznie (*European Migration Network* 2012); w Polsce są to zyski na poziomie 100 mln €.

**Pośrednie korzyści gospodarcze** przejawiają się przede wszystkim pod postacią zwiększenia podaży wykwalifikowanej siły roboczej, o ile absolwenci poszukiwani na lokalnym rynku pracy zdecydują się pozostać w kraju. Napływ migrantów edukacyjnych może wpływać na **kształt systemu edukacji** (poziom umiędzynarodowienia, jakość kształcenia, dostępność miejsc na studiach w przypadku, gdy nie istnieją kwoty dla studentów zagranicznych, inwestowanie w rozwój konkretnych kierunków). Znaczenie ma również fakt selektywności migracji edukacyjnych: państwo przyjmujące zachowuje daleko posuniętą kontrolę nad kierunkiem i nasileniem napływów oraz profilem migranta. Na tle pozostałych migrantów studenci i absolwenci rzadziej doświadczają problemów z integracją społeczno-ekonomiczną: najczęściej studia umożliwiają im zapoznanie się ze specyfiką życia społecznego i wymogami rynku pracy kraju przyjmującego oraz wymuszają naukę języka; z drugiej jednak strony, przyjmowanie założenia o szybszej i łatwiejszej integracji studentów i absolwentów może być błędne, lecz będzie skutkować brakiem odrębnych programów integracyjnych dla tej grupy migrantów.

Jak zauważył C. Żołądowski (2011: 25) "bilans korzyści i kosztów migracji edukacyjnych łatwiej jest rozpatrywać w perspektywie indywidualnej niż w wymiarze makroekonomicznym czy makrospołecznym. Należy jednak zaznaczyć, iż o ile w przypadku państw przyjmujących zdecydowanie przeważają konsekwencje pozytywne, o tyle w przypadku państw wysyłających ocena ta jest o wiele bardziej skomplikowana i należy raczej mówić o ponoszonych przez nie stratach".

## Przegląd teorii (socjologicznych i ekonomicznych) z zakresu studiów nad migracjami

Badania nad migracjami orientują się wokół czterech podstawowych pytań badawczych, dotyczących: genezy migracji; kierunku i ciągłości przepływów migrantów; wykorzystaniu imigranckiej siły roboczej; oraz społeczno-kulturowej adaptacji imigrantów (Portes& Bach 1999). Zasadniczo w literaturze przedmiotu podkreśla się niedostatek finezji teoretycznej w badaniach migracyjnych, zwłaszcza w zestawieniu z ilością badań empirycznych (Kurekova 2011). Z drugiej strony, liczba teorii stosowanych w badaniach nad migracjami jest imponująca; L. Kurekova w swoim przeglądowym referacie podkreśla, że należy je traktować jako propozycje komplementarne, niewykluczające się.

Najszerzej i najczęściej stosowana jest **neoklasyczna teoria migracji**, odwołująca się do teorii racjonalnego wyboru i zakładająca, że migrację determinują względy relatywnych korzyści i kosztów (w wymiarze materialnym i niematerialnym). Na poziomie makro znaczenie mają różnice w wynagrodzeniach występujące na rynkach pracy w poszczególnych krajach, na poziomie mikro uwaga skupia się na racjonalnej jednostce dążącej do maksymalizacji korzyści. Podstawową zaletą tej teorii jest prostota oraz możliwość stawiania i testowania hipotez dotyczących nie tylko przyczyn, ale i skutków migracji. Do jej mankamentów należą: przyjmowanie uproszczonych założeń na temat migrantów i rynków pracy i ignorowanie ich zróżnicowania; przecenianie racjonalności procesu podejmowania decyzji i migracji; oraz pomijanie znaczenia polityk i działań instytucjonalnych. Faktem jest, że debata teoretyczna w obrębie badań nad migracjami w niemałej mierze sprowadza się do dyskusji z założeniami neoklasycznej teorii migracji i przedstawianiu propozycji konkurencyjnych.

W rozmaitych podejściach teoretycznych w obrębie badań nad migracjami uwzględniane są również **elementy teorii instytucjonalnej**, zarówno w wersji klasycznej, jak i w postaci nowego instytucjonalizmu. Teoria instytucjonalna umożliwia uwypuklenie znaczenia instytucji w stymulowaniu i kontrolowaniu przepływów migracyjnych, jak też w procesie adaptacji migrantów.



Tabela 1. Przegląd głównych teorii/modeli migracyjnych i ich odniesienie do badań nad zagranicznymi studentami i absolwentami polskich uczelni

Teoria lub model	Podstawowe założenia	Mankamenty	Zastosowanie do badań nad imigrantami na rynku pracy - przykładowe pytania badawcze
<p>TEORIA NEOKLASYCZNA: PUSH AND PULL</p> <p>(Lee 1966)</p> <p>poziom analizy: makro</p>	<p>Zachowanie migranta jest racjonalne w wymiarze jednostkowym: o migracji decydują czynniki wypychające (np. niemożność znalezienia pracy w miejscu zamieszkania, niesatysfakcjonujące dochody, niemożność realizacji ambicji i planów życiowych) i przyciągające (możliwość znalezienia pracy, lepsze zarobki, poziom życia, możliwość podniesienia kwalifikacji). Położenie nacisku na indywidualny wybór migranta.</p> <p>Teoria uważana za archaiczną, ale nadal używana i poddawana wielokrotnym modyfikacjom; silnie opierająca się na teorii racjonalnego wyboru.</p>	<p>Nadmierne uproszczenie czynników migracji; brak hierarchizacji czynników</p>	<p>Jakie są czynniki wypychające po stronie państwa, z którego pochodzi student?</p> <p>Jakie są czynniki przyciągające po stronie państwa oferującego edukację wyższą, które determinują decyzję o podjęciu nauki w tym, a nie innym kraju?</p> <p>Jakie są czynniki wypychające i przyciągające po stronie państwa, w którym migrant pobiera naukę, z perspektywy rynku pracy? Które z nich mają największe znaczenie? Innymi słowy, co warunkuje skłonność studenta/absolwenta do podjęcia pracy w kraju pobierania edukacji?</p>
<p>TEORIA NEOKLASYCZNA: KAPITAŁU LUDZKIEGO</p> <p>(Sjaadstad 1962)</p> <p>poziom analizy: mikro</p>	<p>Migranci dążą do maksymalnego zwrotu z inwestycji; w przypadku migrantów edukacyjnych - do zwrotu inwestycji w edukację; umożliwia im to wysoki poziom kapitału ludzkiego (cech wrodzonych, wiedzy, umiejętności i doświadczenia);</p>	<p>przecenianie "racjonalności" i dobrovolności decyzji o migracji</p>	<p>W jaki sposób studenci cudzoziemscy/absolwenci próbują określić zwrot z inwestycji edukacyjnych?</p> <p>Jakie elementy kapitału ludzkiego ułatwiają uzyskanie maksymalnego zwrotu z inwestycji edukacyjnych?</p> <p>Jaką rolę w podejmowaniu decyzji o migracji edukacyjnej odgrywają oczekiwania i kalkulacje dotyczące przyszłej zatrudnialności na rynku pracy kraju pochodzenia/kraju pobierania edukacji/kraju trzeciego</p> <p>Jakie są koszty transakcyjne i alternatywne w przypadku podjęcia studiów w danym kraju? Ibidem, w przypadku podjęcia pracy w danym kraju.</p>

Teoria lub model	Podstawowe założenia	Mankamenty	Zastosowanie do badań nad imigrantami na rynku pracy - przykładowe pytania badawcze
<p><b>DUALNE-GO RYNKU PRACY</b></p> <p>(Reich, Gordon &amp; Edwards, 1973)</p> <p>poziom analiza: mezo</p>	<p>Kluczowe znaczenie mają czynniki przyciągające po stronie państwa przyjmującego, a zwłaszcza charakterystyka tamtejszego rynku pracy/ W ramach rynku pracy funkcjonują dwa segmenty: I) zapewniający pracę, relatywnie wysokie wynagrodzenia i możliwości awansu zawodowego osobom wysoko wykwalifikowanym; II) zatrudniający osoby niżej wykwalifikowane, oferujący niższe wynagrodzenia i mniejsze możliwości awansu zawodowego. W tym drugim sektorze częściej pracują imigranci.</p>	<p>arbitralny podział na I i II sektor nadmierne skupienie na kraju przyjmującym</p>	<p>Jaka część cudzoziemców-absolwentów znajduje pracę w I, a jaka w II sektorze? Jakie czynniki mogą utrudniać znajdowanie pracy w I sektorze dla cudzoziemców-absolwentów?</p>
<p><b>ETNICZNEJ ENKLAWY NA RYNKU PRACY</b></p> <p>(Portes&amp;Bach 1985)</p> <p>poziom analiza: mezo</p>	<p>W krajach przyjmujących imigrantów powstają etniczne enklawy zapewniające im pracę; często są one równoległe wobec rynku pracy i funkcjonują w dużej mierze w szarej strefie</p>	<p>przecenianie izolacji etnicznego rynku pracy</p>	<p>Czy absolwenci znajdują pracę w sektorze etnicznym rynku pracy? Czy występuje zjawisko "pułapki enklawy etnicznej" - podejmowania pracy suboptymalnej z perspektywy absolwenta, ale oferowanej w ramach danego środowiska etnicznego?</p>
<p><b>NOWEJ EKONOMII MIGRACJI</b></p> <p>(Stark, Bloom 1973)</p> <p>poziom analiza: mikro / mezo</p>	<p>Decyzje migracyjne podejmowane w grupach społecznych, zwłaszcza w ramach gospodarstwa domowego; determinowane przez kontekst rynku pracy, systemu zabezpieczeń społecznych itp. Istotne znaczenie ma poczucie relatywnej deprivacji gospodarstw domowych</p>	<p>skupienie na czynnikach po stronie kraju wysyłającego</p>	<p>Jaka jest rola kontekstu kulturowego/społecznego/rodzinnego w podejmowaniu decyzji o migracji edukacyjnej, a następnie decyzji o podjęciu pracy w kraju pobierania edukacji lub dalszej migracji?</p>

Teoria lub model	Podstawowe założenia	Mankamenty	Zastosowanie do badań nad imigrantami na rynku pracy - przykładowe pytania badawcze
<p><b>SYSTEMU ŚWIATOWEGO</b></p> <p>(Wallerstein 1974, Sassen 1988)</p> <p>poziom analizy: makro</p>	<p>Migracje należy rozpatrywać z perspektywy nierównych powiązań między krajami wysoko rozwiniętymi i krajami rozwijającymi się.</p> <p>W wersji teorii neokolonialnej podkreśla się również istnienie silnych więzi historycznych, gospodarczych i społecznych, co przejawia się napływem migrantów z byłych kolonii do państw kolonialnych.</p>	<p>niekiedy nadmierna ideologizacja; wyjaśnienia sformułowane z ogólnego poziomu teorii, często nie poddawane testom empirycznym</p>	<p>Czy migracje edukacyjne studentów oraz wchodzenie absolwentów na rynek pracy państwa, w którym pobierali edukację, można uznać za przejaw zjawiska "drenażu mózgow"? W jakim stopniu powiązania historyczne determinują wybór kraju studiowania?</p>
<p><b>SIECI MIGRACYJNYCH</b></p> <p>(Faist 2000, Vertovec 2002)</p> <p>poziom analizy: mezo (sieci, diaspora)</p>	<p>Migranci podążają ścieżkami wyznaczonymi przez poprzednich migrantów.</p>	<p>pomijanie faktu, że mogą istnieć równoległe sieci migracyjne (np. rodzinna i zawodowa), a ich skutki mogą się wykluczać.</p>	<p>Jakie znaczenie mają sieci migracyjne w przyciąganiu potencjalnych studentów? Jaką rolę odgrywają sieci migracyjne w procesie poszukiwania pracy przez studentów i absolwentów?</p>
<p><b>SIECI SPOŁECZNYCH/ KAPITAŁU SPOŁECZNEGO</b></p> <p>(Granovetter 1973, Harvey 2012)</p> <p>poziom analizy: mezo / mikro</p>	<p>Migranci korzystają z sieci społecznych w poszukiwaniu pracy za granicą; znaczenie ma nie tylko funkcjonowanie w danej sieci, ale również wartości w nią wpisane, strategiczne ułożenie i hierarchizacja. Słabe ułożenie w sieciach społecznych obniża szanse na znalezienie odpowiedniej pracy nawet w przypadku wysoko wykwalifikowanych migrantów.</p>	<p>przecenianie znaczenia kontaktów społecznych</p>	<p>Jaki jest związek między funkcjonowaniem studentów/ absolwentów obcokrajowców w sieciach społecznych zakotwiczonych w społeczeństwie przyjmującym oraz jakością utrzymywanych w ich ramach kontaktów a sukcesem na rynku pracy?</p>
<p><b>TEORIA MIGRACJI NIEPEŁNYCH</b></p> <p>(Okólski 2001)</p> <p>poziom analizy: mikro</p>	<p>Wielokrotne podejmowanie zatrudnienia czasowego w innym państwie i regularnych powrotów do państwa pochodzenia, co powoduje podwójną marginalizację migrantów (i w społeczeństwie wysyłającym i przyjmującym).</p>	<p>zasadniczo wyjaśnienia migrację osób o niskim i średnim poziomie wykształcenia i niewysokich aspiracjach zawodowych.</p>	<p>Czy wśród studentów/absolwentów-obcokrajowców występuje zjawisko migracji niepełnej?</p>

Źródło: opracowanie własne, m.in. na podstawie: Massey 1993, Kurekova 2011, Duszczyk 2012.

W ostatnich latach w badaniach migracyjnych zaczęto podkreślać konieczność (Massey 1993, Kurekova 2011):

- stosowania podejścia interdyscyplinarnego, np. czerpania z ekonomii politycznej; łączenia w ramach jednego badania rozmaitych (wymienionych powyżej) podejść teoretycznych;
- integracji badań migracyjnych z głównym nurtem teorii społecznej/socjologicznej, przede wszystkim z kwestiami struktury społecznej, zmiany społecznej, globalizacji;
- łączenia poziomów analizy mikro (jednostki), mezo (grupy i organizacje) i makro (instytucje i struktury);
- uwzględniania podejścia konstruktywistycznego jako ogólnego podejścia metodologicznego.
- Ariss et al. (2011) argumentują, że kariery migrantów muszą być ujmowane jako "relacyjny konstrukt na przecięciu zjawisk indywidualnych i instytucjonalnych, jako wielopoziomowe i wielokształtne zjawisko", które należy analizować w ujęciu czasowym i przestrzennym. Narzędzia badawcze powinny m.in. umożliwić migrantom definiowanie swojego statusu przez nich samych oraz ułatwić relacjonowanie historii życiowej i zawodowej w ich własnych kategoriach.

### Polskie badania dotyczące sytuacji imigrantów na polskim rynku pracy

Ogólne omówienie sytuacji imigrantów na polskim rynku pracy można znaleźć w następujących pozycjach:

- w rozdziale 3 pt. "Rynek pracy (gospodarka) jako siła napędzająca napływ imigrantów do Polski" w książce pod red. A. Górny, I. Grabowskiej-Lusińskiej, M. Lesińskiej i M. Okólskiego, *Transformacja nieoczywista. Polska jako kraj imigracji* (2010);
- w książce M. Duszczyka *Polska polityka imigracyjna a rynek pracy* (2012).

W drugiej z wymienionych pozycji można znaleźć przegląd wcześniejszych badań (z lat 2004-2011) w tymże temacie. Są to m.in.:

- H. Bojar, A. Gąsior-Niemiec, H. Bieniecki, M. Pawlak, *Migranci na rynku pracy w Polsce. Wyniki badań przeprowadzonych wśród migrantów ekonomicznych i pracowników polskich*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2006.
- W. Klaus (red.), *Warunki pracy cudzoziemców w Polsce*, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Warszawa 2006.
- P. Kaczmarczyk, M. Okólski, *Polityka migracyjna jako instrument promocji zatrudnienia i ograniczania bezrobocia*, OBM UW, Warszawa 2008.

- I. Grabowska-Lusińska, A. Żylicz (red.) *Czy polska gospodarka potrzebuje cudzoziemców?* Ośrodek Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2008.

Referowane przez M. Duszczyka badania na temat systemów imigracji różnych grup imigranckich oraz dopuszczenia ich do polskiego rynku pracy (przeprowadzone w Instytucie Polityki Społecznej w latach 2008-2010 na zlecenie Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich) swobodnie korzystały z materiału badawczego i wniosków przedstawionych w wymienionych projektach, dlatego też tu skupimy się na przedstawieniu płynących z nich wniosków.

Ramą teoretyczną organizującą badania była klasyczna teoria czynników przyciągających i wypychających (*push and pull*), uzupełniana teorią sieci migracyjnych. Badaniami ilościowymi i jakościowymi objęto cztery grupy imigrantów podejmujących zatrudnienie w Polsce:

- pracowników okresowych zatrudnianych na podstawie oświadczenia pracodawcy o zamiarze powierzenia cudzoziemcowi pracy w Polsce (200 ankiet wśród pracowników, 9 IDI wśród pracowników i 6 wśród pracodawców, 2 FGI wśród pracodawców i urzędników);
- studentów polskich uczelni (wyniki tej części badania zreferowano szczegółowo w dalszej części raportu);
- pracowników delegowanych (160 ankiet i 15 IDI, 2 mini-fokusy z urzędnikami i pracownikami działów personalnych);
- stażystów: 15 IDI, 2 fokusy z koordynatorami i pracodawcami.

Na podstawie przeprowadzonych badań i analizy badań dotychczasowych wysunięto następujące wnioski (s. 265-269):

- Polska przekształca się z kraju emigracyjnego w kraj emigracyjno-imigracyjny, co rodzi potrzebę stworzenia polityki imigracyjnej i integracyjnej.
- Ze względu na swą niewielką liczebność migranci, zwłaszcza wysoko wykwalifikowani, wywierają niewielki wpływ na funkcjonowanie polskiego rynku pracy.
- Polska jest krajem umiarkowanie atrakcyjnym dla cudzoziemców szukających zatrudnienia, głównie z powodu niewysokich wynagrodzeń i niewielkiej dostępności interesujących ich ofert pracy.
- Większość pracowników cudzoziemskich nie jest zainteresowana osiedleniem się na stałe, głównie ze względu na "dorobkowy" charakter zatrudnienia.
- Priorytetem polskiej polityki imigracyjnej powinni być studenci, głównie ze względu na potencjalną łatwość ich integracji społeczno-ekonomicznej. Zdaniem Duszczyka: "Polska - stojąc przed wyzwaniem demograficznymi i chcąc włączyć się do rywalizacji o imigrantów, którzy wnoszą istotny

- wkład w rozwój gospodarczy - powinna zrewidować swoją dotychczasową postawę bierności i starać się przyciągać jak największą liczbę studentów cudzoziemskich". W tym celu należałoby zlikwidować ograniczenia w dostępie do rynku pracy w czasie studiów oraz skoncentrować działania na:
- zapewnianiu absolwentom możliwości legalnego poszukiwania pracy
  - znoszeniu rozmaitych formalnych przeszkód związanych z przedłużeniem pobytu;
  - poszerzeniu systemu stypendiów dla najzdolniejszych;
  - oraz rozbudowaniu instrumentów integracyjnych, szczególnie w odniesieniu do studentów azjatyckich i afrykańskich (nauka języka).
- Pracownicy delegowani nie są zainteresowani dłuższym pobytem w Polsce, a przy tym "Polska nie powinna być zainteresowana zachęcaniem do pozostawania (...) pracowników najwyższego i średniego szczebla. Ograniczałoby to obejmowanie przez Polaków najbardziej atrakcyjnych miejsc pracy".
  - Z wniosków bardziej szczegółowych:
    - badania pozwoliły stwierdzić istotne znaczenie **sieci migracyjnych** w wyborze kraju docelowego i miejsca pracy, zwłaszcza w przypadku zatrudnienia w małych firmach (Kaczmarczyk, Okólski 2008);
    - rośnie popyt na pracowników cudzoziemskich, głównie ze względu na niedobór odpowiednich pracowników na lokalnym rynku pracy;
    - na polskim rynku pracy powoli wzrasta liczba migrantów wysoko wykwalifikowanych; ta grupa imigrantów częściej decyduje się na samozatrudnienie;
    - pracodawcy wśród **barier zatrudniania cudzoziemców** wymieniają: barierę językową, niewystarczające kwalifikacje cudzoziemców, komplikacje prawne i nadmierną biurokrację;
    - pracownicy cudzoziemscy wśród głównych problemów wymieniają: nieuczciwość pracodawcy (brak wypłaty należnego wynagrodzenia), nielegalny status zatrudnienia, słaby dostęp do służby zdrowia. Większość badanych miała dobry kontakt z Polakami; wspominano jednak o incydentach na tle rasowym i narodowościowym.

Opisywane badania stanowiły istotną podstawę dla tworzenia regulacji w zakresie polskiej polityki imigracyjnej.

Najbardziej wyczerpującym wprowadzeniem do analizy zjawiska migracji osób wykwalifikowanych w obrębie polskiej literatury przedmiotu jest opracowanie przygotowane przez Marka Okólskiego i Pawła Kaczmarczyka *Migracje specjalistów wysokiej klasy* (2005). Zawiera ono omówienie najważniejszych koncepcji

i definicji, skupia się jednakże niemal wyłącznie na emigracji osób z wysokimi kwalifikacjami z Polski i skutków tego zjawiska dla polskiego społeczeństwa i gospodarki. Poniżej przedstawiamy krótkie omówienie wybranych badań dotyczących tej grupy migrantów.

#### **Badania A. Piekut na temat strategii adaptacyjnych wysoko wykwalifikowanych migrantów z UE (2010-2013)**

Aneta Piekut w swoich badaniach podjęła dyskusję z wcześniejszymi badaniami Agnieszki Szwęder (2002) dotyczącymi migracji menedżerskich. Szwęder argumentowała, że wysoko wykwalifikowani migranci utożsamiają się z kosmopolityczną, dość ujednoliconą kulturą menedżerską, co wyznacza granice ich integracji ze społeczeństwem polskim, również w wymiarze rynku pracy. Tymczasem Piekut dowodzi, że strategie adaptacyjne wysoko wykwalifikowanych migrantów zależą od ich wcześniejszych doświadczeń na międzynarodowym rynku pracy oraz uprzednich powiązań z Polską. W późniejszych badaniach zwróciła również uwagę na społeczno-przestrzenny wymiar adaptacji tej grupy migrantów oraz na rolę w tym procesie migrantów wtórnych (żony, mężowie, partnerzy).

#### **Badania UNICORN EFI (2010)**

Badania miały charakter eksploracyjno-pilotażowy, mający na celu przetestowanie metodologii i narzędzi badawczych. Metodologia obejmowała: analizę umów zawartych między Chinami, Rosją, Turcją i Ukrainą a Polską/UE co do warunków wjazdu na terytorium RP, zebranie danych dotyczących aplikacji o wizę; wywiady z pracownikami konsulatów w Pekinie, Moskwie, Ankarze i Kijowie; badanie ankietowe w konsulatach RP w Ankarze i we Lwowie wśród cudzoziemców planujących podjąć pracę w Polsce; oraz badania ankietowe i wywiady indywidualne z przedstawicielami poszczególnych grup imigrantów w Warszawie, Gdańsku, Łodzi, Poznaniu i Wrocławiu. Grupę badaną stanowili wysoko wykwalifikowani i/ lub wykształceni obywatele grupy wybranych państw trzecich, znajdujących się w czołówce pod względem liczby imigrantów w Polsce (Chin, Rosji, Turcji i Ukrainy), przebywający legalnie w Polsce; oraz obywatele tychże państw trzecich przebywający na terytorium państwa trzeciego.

Badanie ankietowe przeprowadzono na jesieni 2009 r. (IX-XI) na próbie 133 imigrantów, obywateli Chin (19), Rosji (35), Turcji (29) i Ukrainy (50), w Warszawie, Poznaniu, Wrocławiu, Łodzi i Gdańsku; z wyższym wykształceniem (90%) i przebywających w Polsce od co najmniej roku.

**Główne wnioski z badania dotyczyły motywów przyjazdu do Polski, aktywności zawodowej, poziomu integracji społeczno-ekonomicznej oraz oceny kontaktów z instytucjami publicznymi, i przedstawiały się następująco:**

- Dla większości imigrantów Polska jest krajem docelowym.
- Rozwiązania systemowe w Polsce i w Unii Europejskiej nie sprzyjają rozwojowi przedsiębiorczości imigrantów.
- Dla większości badanych motywem przyjazdu do Polski było podjęcie studiów (42%) lub pracy zawodowej (29%).
- Większość badanych podjęło pracę po przyjeździe do Polski (65%); pracy szukano za pośrednictwem Internetu, prasy lub sieci rodziny i znajomych – do agencji pośrednictwa pracy zwrócił się tylko co 10 badany.
- Badani wykazywali stosunkowo wysoki poziom integracji społeczno-kulturowej, np. 3 na 4 zadeklarowało dobrą lub bardzo dobrą znajomość języka.
- Z krytyką badanych spotkał się sposób funkcjonowania polskich instytucji, skąd wnioski, że nie są one przygotowane na przyjęcie dużej fali migrantów;
- Monitoring procesów związanych z napływem i pobytom imigrantów w Polsce jest niewystarczający.

Dodatkowo w okresie od września do listopada 2009 roku przeprowadzono wywiady pogłębione z 23 imigrantami (5 z Chin, 4 z Turcji oraz po 7 z Rosji i Ukrainy). Główny wniosek płynący z tej części badań dotyczył znaczenia dystansu społeczno-kulturowego w procesie integracji/adaptacji, przejawiającego się w wolniejszej integracji migrantów z Chin i Turcji. W odniesieniu do rynku pracy wielu badanych deklaruowało chęć podjęcia własnej działalności gospodarczej, jednak pod warunkiem zniesienia lub obniżenia zniechęcających barier biurokratycznych.

Z perspektywy badania sytuacji zatrudnieniowej imigrantów o wysokich kwalifikacjach, największe znaczenie mają jednakże wnioski metodologiczne z opisywanego badania pilotażowego, dotyczące:

- konieczności starannego sprecyzowania przedmiotu i celu badania; w razie potrzeby zawężenia grupy badanej;
- redefinicji kryteriów "wysokich kwalifikacji" migrantów, zwłaszcza kryterium wyższego wykształcenia: chodzi głównie o uwzględnienie w próbie badawczej przedsiębiorców;
- sposobów docierania do niekompletnych danych statystycznych/zastanych w badanym obszarze i ich analizy;
- umiejętnego pokonywania barier w dotarciu do respondenta (techniki zdobywania dostępu, pokonywania nieufności itp.); w tym celu można wykorzystać wskazówki metodologiczne K. Wysieńskiej (2010);
- dołożenia starań, by wywiady z osobami niemówiącymi dobrze po polsku lub po angielsku były prowadzone przez osobę mówiącą w ich języku lub w obecności tłumacza;
- rozważenia zasadności przeprowadzenia wywiadów fokusowych;



- technik zyskiwania dostępu do respondentów (za pośrednictwem organizacji formalnych lub nieformalnych migrantów, a następnie metodą "kuli śnieżnej");
- konieczności uwzględnienia zjawiska pracy migrantów z tej grupy w szarej strefie.

### Badania ISP z wykorzystaniem testów dyskryminacji (2010)

Techniką szczególnie przydatną do badania dyskryminacji na rynku pracy jest technika testów dyskryminacyjnych, zastosowana w Polsce po raz pierwszy w ramach projektu *Sąsiedzi czy intruzi - badania dyskryminacji cudzoziemców w Polsce* przez badaczy Instytutu Spraw Publicznych. Jak podkreśla M. Kos-Goryszewska "zastosowanie testu dyskryminacyjnego umożliwia wykrycie dyskryminacji bezpośredniej, niezależnie od jej przyczyn – osoba dyskryminowana może być traktowana gorzej od innych ludzi pod różnymi pretekstami" (2010: 2). W badaniach ISP zastosowano test korespondencyjny, polegający na wysłaniu odpowiednio spreparowanych aplikacji fikcyjnych kandydatów w odpowiedzi na autentyczne oferty pracy, a następnie analizie liczby i rodzaju reakcji ze strony rekrutujących (Wysieńska 2010). Profile kandydatów były identyczne, poza jedną charakterystyką, która wg badacza jest podstawą nierównego traktowania - w tym przypadku był nią status cudzoziemca. Warto podkreślić, że **celem badań było przede wszystkim skrupulatne sprawdzenie skuteczności wybranej metodologii**. Zdaniem badaczy ISP ograniczona próba każe traktować wnioski z badania jako opisowe, jednak badania umożliwiły stwierdzenie faktu występowania zjawiska dyskryminacji cudzoziemców na polskim rynku pracy: "Spośród 167 pracodawców, do których zostały wysłane aplikacje w imieniu Polaka i cudzoziemca, 19 zaprosiło jednego lub obydwu z nich na rozmowę kwalifikacyjną albo w inny sposób wyraziło pozytywne zainteresowanie kandydatem. W przypadku kandydata z obywatelstwem polskim, aby uzyskać jedno zaproszenie, trzeba było wysłać 10 aplikacji. W przypadku cudzoziemca - 17" (s. 22).

Podobne co do idei badanie zostało przeprowadzone również w ramach badań prezentowanych w niniejszym raporcie i omówienie jego wyników znajduje się w dalszych rozdziałach raportu.

Z perspektywy projektowanego badania istotne znaczenie mają wnioski metodologiczne z przeprowadzonego badania pilotażowego dotyczące:

- zasadności powiększenia próby badawczej;
- zwiększenia liczby warunków eksperymentalnych, przynajmniej o zmienną płci;
- zapewnienia odpowiedniego czasu na przeprowadzenie badania: **co najmniej 18 miesięcy**;

- przeprowadzenia wieloetapowego testu narzędzia w celu zapewnienia jego wysokiej trafności;
- selekcji ogłoszeń/firm np. ze względu na typ oraz sektor działalności;
- poprzedzenia testu dyskryminacyjnego badaniem "testującym alternatywne hipotezy dotyczące procesów konstruowania nierównych oczekiwań co do kompetencji jednostek zróżnicowanych pod względem etnicznym i narodowym oraz hipotez dotyczących mechanizmu stosowania podwójnych standardów oceny kompetencji zadaniowej osób należących do różnych grup".

### **Badania J. Koniecznej na temat integracji imigrantów ukraińskich na polskim rynku pracy (2009)**

W ramach badania przeprowadzono cztery zogniskowane wywiady grupowe z obywatelami Ukrainy pracującymi w Polsce. W raporcie przedstawiono wnioski z wywiadów dotyczące przyczyn przyjazdów do Polski, sposobów uzyskiwania wiz, poszukiwania pracy i mieszkania; opinii na temat polskich pracodawców; oraz wzorów adaptacji ukraińskich migrantów. Istotne wydają się wnioski dotyczące motywów wyboru Polski jako kraju docelowego: bliskość kulturowa i językowa, wiążące się z tym poczucie bezpieczeństwa, bliskość geograficzna, istnienie sieci migracyjnych, stosunkowa łatwość uzyskania wizy. Autorka podkreśla, że ogólny wzór integracji ukraińskich migrantów w Polsce jest specyficzny: spotykają się na ogół z akceptacją ze strony społeczeństwa przyjmującego i są zadowoleni z pobytu, jednak poczucie tymczasowości nie skłania ich do "zakorzeniania się".

### **Badania dotyczące studentów zagranicznych w Polsce**

Oprócz zreferowanych powyżej badań dotyczących generalnie sytuacji imigrantów na rynku pracy, badano także sytuację zagranicznych studentów w Polsce. Pierwsze badania na ten temat podjęto w latach 1960. Poniżej zostaną omówione te badania, które wydają się istotne z perspektywy prezentowanej w niniejszym raporcie sytuacji wysoko wykwalifikowanych imigrantów na polskim rynku pracy.

### **Badania E. Nowickiej i S. Łodzińskiego (Instytut Socjologii UW) na temat adaptacji studentów z krajów Trzeciego Świata w Polsce (1988-1989)**

Pod koniec lat 1980. zespół badaczy pod kierunkiem Ewy Nowickiej i Sławomira Łodzińskiego przeprowadził badania dotyczące procesu adaptacji i integracji studentów zagranicznych w Polsce. Porównano dwie grupy studentów: studentów zagranicznych z Trzeciego Świata uczących się w Studium Języka Polskiego dla Cudzoziemców w Łodzi (188 osób) oraz studentów uczących się w Warszawie

(256 osób); łącznie 444 studentów z 53 krajów. Wyniki badania przedstawiono w książce *Gość w dom. Studenci z krajów Trzeciego Świata w Polsce* (1993). Warto podkreślić skrupulatny opis napotkanych w trakcie badania problemów metodologicznych, zwłaszcza z doborem próby (korzystano z kartoteki studentów obcokrajowców prowadzonej przez MEN, w której figurowało 500 osób, jednak z powodu dużej ruchliwości grupy wystąpiła konieczność dołosowania 150 osób). Badania wykazały, że wśród studentów-obcokrajowców dominowało poczucie dyskryminacji i wykluczenia, a ogólne doświadczenia studiowania i przebywania w Polsce były raczej negatywne. Skala i nasilenie problemów adaptacyjnych zależała od miejsca pochodzenia: największych problemów doświadczali studenci afrykańscy, dalej Arabowie, Azjaci i Latynoamerykanie; stąd wniosek badaczy, że kluczowe znaczenie miały dystans kulturowy/odrębność kulturowa. **Najważniejszy wniosek z badań dotyczył radykalnej zmiany hierarchii problemów adaptacyjnych po pierwszym roku pobytu w Polsce.** Problemy związane z komunikacją w języku polskim, przyzwyczajaniem się do klimatu i jedzenia oraz tęsknotą za domem ustępowały problemom związanym z warunkami finansowymi i mieszkaniowymi, trudnościami w dokonywaniu zakupów i załatwianiu formalności. Problemami adaptacyjnymi studentów obcokrajowców zajmował się w tym samym czasie Paulo de Carvalho (1990). Na podstawie 315 ankiet przeprowadzonych w tej grupie (dobór reprezentatywny) wysnuł on następujące wnioski:

- najmniej problemów z adaptacją doświadczali studenci z Europy i Ameryki Pn, najwięcej - studenci z Czarnej Afryki;
- problemów adaptacyjnych częściej doświadczali mężczyźni, osoby wierzące, pochodzące z klas niższych i w trakcie pierwszego roku studiów;
- niezadowolenie z pobytu w Polsce było warunkowane: niskim poziomem przystosowania do warunków życia i studiowania w Polsce; negatywnym obrazem Polaka; oraz faktem "bycia Afrykaninem lub Arabem": 70% respondentów uznało, że Polacy są uprzedzeni rasowo;
- 65% oceniło stosunki z Polakami jako raczej dobre (choć bardzo często respondenci podkreślali interesowność tych relacji ze strony Polaków), zaś, 19% - jako złe.

**Badania zespołu R. Wyszynskiego i M. Głowackiej-Grajper (IS UW) na temat sytuacji studentów i absolwentów z Litwy, Białorusi i Ukrainy (1997-2004)**

Kwestiami adaptacji kulturowo-społecznej studentów z Ukrainy, Białorusi i Litwy zajmował się również zespół pod kierownictwem Roberta Wyszynskiego; wyniki badań jakościowych i ilościowych opublikowano w książce *Mniejszość polska na rozdrożu. Studenci i absolwenci uczelni polskich pochodzący z Litwy, Białorusi i Ukrainy* (2005).

Z perspektywy niniejszych badań na uwagę zasługuje zwłaszcza rozdział autorstwa Małgorzaty Głowackiej-Grajper i Michała Babicza *“Wrócić czy zostać?” Absolwenci uczelni polskich z Białorusi, Litwy i Ukrainy. Charakterystyka grup i ich sytuacji*. Przedstawione w nim wnioski oparto na badaniach ilościowych (wywiad kwestionariuszowy) przeprowadzonych na grupie 175 osób: 68 absolwentach, którzy pozostali w Polsce, i 107 absolwentach, którzy powrócili do kraju pochodzenia.

Autorzy badania wysnuli następujące wnioski dotyczące absolwentów, którzy po uzyskaniu dyplomu zdecydowali się pozostać w Polsce:

- są to osoby bardziej otwarte na świat i mniej przywiązane do tradycji narodowej;
- wprawdzie rzadziej posługiwali się językiem polskim w kraju pochodzenia, ale mają mniej problemów z porozumiewaniem się z Polakami w Polsce;
- częściej pochodzili z biedniejszych środowisk;
- częściej pracowali w szarej strefie;
- rzadziej niż absolwenci, którzy zdecydowali się na powrót do kraju pochodzenia, wykonywali pracę zgodną z charakterem wykształcenia, i ogólnie mieli większe trudności ze znalezieniem pracy;

W rozdziale pt. *Wrócić-zostać-wyjechać. Dylematy absolwentów*, Katarzyna Pisarzewska rekapitułuje wyniki badań jakościowych opartych na 9 wywiadach pogłębionych (niewielka liczba wywiadów była spowodowana problemami z dotarciem do respondentów), przeprowadzonych z absolwentkami pochodzącymi z Białorusi (2), Ukrainy(2) i Litwy (5). Respondentki wskazywały zasadniczo, że migracje powrotne wynikają z *“idealizmu”* lub *“nieudanej próby osiedlenia się w Polsce”*; pozostają ci absolwenci, którzy dokonali *“racjonalnego wyboru, popartego umiejętnością znalezienia się na tutejszym rynku pracy”*

W rozdziale podsumowującym pt. *Postawy studentów i absolwentów* Robert Wyszynski podkreśla, że zapytani o przyczyny przyjazdu do Polski respondenci wskazywali na chęć kontaktu z językiem i kulturą, trudności z podjęciem studiów w kraju pochodzenia (brak możliwości uzyskania stypendium, korupcja na uczelniach) oraz lepsze perspektywy życiowe/zawodowe; istotnym czynnikiem motywującym były stypendia przyznawane przez rząd polski. Badacze zaobserwowali zjawisko zamykania się studentów z Białorusi i Ukrainy we własnych grupach i słabą integrację z polskimi studentami. Badania pokazały, że **czynnikami wpływającymi na chęć pozostania w Polsce po uzyskaniu dyplomu są:**

- identyfikacja narodowościowa (im silniejsza identyfikacja z polskością, tym silniejsza chęć pozostania);
- pochodzenie społeczne (chęć pozostania częściej deklarowali studenci pochodzący z rodzin inteligenckich);

- oraz siła więzów rodzinnych i identyfikacja z małą ojczyzną (najmniej chętni do pozostania byli studenci z Wileńszczyzny i Grodzieńszczyzny).

Z perspektywy badań prowadzonych w ramach projektu *Imigranci o wysokich kwalifikacjach na polskim rynku pracy* cenny jest szczegółowy opis problemów metodologicznych z dostępem do grupy badanej, wynikających m.in. z:

- nieufności respondentów, zwłaszcza tych, którzy pracowali w szarej strefie;
- problemów z dotarciem do tych absolwentów, którzy po uzyskaniu dyplomu powrócili do kraju pochodzenia lub wyjechali do kraju trzeciego.

Kwestie integracji społecznej studentów zagranicznych pochodzenia polskiego zostały poruszone również analizie Moniki Wójcik-Żołądek, *Obcy wśród swoich? Młodzież polskiego pochodzenia z Kazachstanu studiująca w Polsce* (2013).

### Badania J. Godlewskiej (Instytut Polityki Społecznej) na temat studentów zagranicznych na Uniwersytecie Warszawskim (2001-2002)

Celem badania było stworzenie charakterystyki zbiorowości studentów - obcokrajowców kształcących się na Uniwersytecie Warszawskim: motywacji, jakie nimi kierowały, gdy zdecydowali się na przyjazd do Polski; problemów, z jakimi się borykają w trakcie studiowania; a także ich planów na przyszłość. Przeprowadzono 113 wywiadów kwestionariuszowych i 7 ankiet; w badaniach wzięł udział co czwarty obcokrajowiec studiujący na UW. 27% badanych zadeklarowało, że po ukończeniu studiów zmierza wrócić do swego kraju, 12% - że zamierza zamieszkać na jakiś czas w Polsce, a 15% - chciało pozostać w Polsce na stałe; 14% zadeklarowało chęć wyjazdu do innego kraju. W przypadku pozostania w Polsce co piąty badany zamierzał podjąć pracę, a co dziesiąty - studia. Autorka badania podkreśliła znaczenie znajomości języka polskiego dla bezproblemowego przebiegu procesu adaptacji, podkreśliła też trudności z aklimatyzacją, jakich doświadczają studenci odróżniający się wyglądem, narażeni na "agresywne zachowanie Polaków", z którym zetknęła się niemal połowa badanych. Zauważyła też tworzenie się dwóch grup studentów: gorzej sytuowanych, pochodzących z biedniejszych krajów Europy Środkowo-Wschodniej, najczęściej o polskich korzeniach, i lepiej sytuowanych. Wreszcie, istotne znaczenie ma według niej fakt "niedostosowania potrzeb studentów i tego, co oferuje im uczelnia"; chodzi tu przede wszystkim o obsługę administracyjną, ale także opiekę zdrowotną. Godlewska podkreśliła też zmianę charakteru polityki stypendialnej rządu polskiego: stypendia zaczęto częściej przydzielać studentom pochodzenia polskiego niż studentom z krajów rozwijających się.

Warto dodać, że zbliżone w charakterze badania (cele badawcze, populacja, wnioski) w 1999 r. przeprowadzono w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych. Przeba-

dano wówczas 15% populacji obcokrajowców studiujących na UW; wyniki badań przedstawiono w ww. opracowaniu Emilii Jaroszewskiej „Studenci zagraniczni w Polsce z uwzględnieniem wyników badań przeprowadzonych na Uniwersytecie Warszawskim” (2000).

#### **Badania R. Stefańskiej (OBM) na temat zbiorowości studentów zagranicznych w Polsce (2002)**

Badania polegały na analizie danych zastanych, przede wszystkim pochodzących z Narodowego Spisu Powszechnego w celu scharakteryzowania zbiorowości studentów obcokrajowców. W trakcie spisu zidentyfikowano 4472 studiujących imigrantów (przebywających w Polsce czasowo) + 1930 cudzoziemców stale przebywających w Polsce, kształcących się w Polsce lub zagranicą. **Z perspektywy niniejszych badań warto przytoczyć rezultaty odnoszące się do zatrudnienia studentów obcokrajowców.** Ponad połowa studentów obcokrajowców jako główne źródło utrzymania podała “niezarobkowe źródła utrzymania” (w domniemaniu - stypendia rządu polskiego); ¼ - środki przekazywane przez rodzinę; 200 osób podjęło pracę najemną, z czego 261 osób pracowało na pełen etat, a 57 było samozatrudnionych.

#### **Badania Ośrodka Badań nad Migracjami i Instytutu Polityki Społecznej na temat studentów zagranicznych w Polsce (2009)**

Najobszerniejsze jak dotąd badania na temat studentów zagranicznych w Polsce przeprowadzono w latach 2009-2010 w ramach projektu *Migracje edukacyjne do Polski - konsekwencje społeczno-ekonomiczne* (grant na badania własne MNiSW, OBM we współpracy z ISP). Wyniki tych badań zrekapitulowano m.in. w raporcie ISP *Studenci zagraniczni w Polsce na tle migracji edukacyjnych na świecie* (Paweł Hut, Emilia Jaroszevska 2011), książce M. Duszczyka na temat polityki imigracyjnej Polski (2012), a w pełnym wymiarze w książce C. Żołędowskiego *Studenci zagraniczni w Polsce. Motywy przyjazdu, ocena pobytu, plany na przyszłość* (WUW, Warszawa 2010; książka przygotowana we współpracy z Maciejem Duszczykiem, Justyną Godlewską, Emilią Jaroszewską i Justyną Łukaszewską).

Badania zorientowano wokół pięciu podstawowych pytań badawczych:

1. Jaka jest dynamika i struktura migracji edukacyjnych do Polski oraz jakie są perspektywy zwiększenia rozmiarów i przekształceń strukturalnych napływu studentów zagranicznych?
2. Jaki charakter mają czynniki przyciągające studentów cudzoziemskich oraz w jaki sposób można zwiększyć atrakcyjność edukacyjną Polski?
3. Jakie są najważniejsze bariery ograniczające udział Polski w migracjach edukacyjnych i co determinuje istnienie tych barier?

4. Jakie są dominujące strategie życiowe cudzoziemców podejmujących studia w Polsce, od czego one zależą i jak można zintensyfikować ich związki z Polską?
5. Którzy absolwenci pozostają w Polsce; w jakim stopniu zjawisko podejmowania pracy w Polsce przez cudzoziemskich absolwentów oraz w jakim stopniu rekompensują one (lub mogą rekompensować w przyszłości) odpływ wykształconych Polaków za granicę?

W pierwszej części książki autor omawia zjawisko migracji edukacyjnych w perspektywie polityki migracyjnej. Skupia się przede wszystkim na społeczno-ekonomicznych konsekwencjach migracji edukacyjnych, powołując się na badania OECD (SOPEMI) oraz na opracowanie przygotowane przez P. Kaczmarczyka i M. Okólskiego *Migracje specjalistów wysokiej klasy w kontekście członkostwa Polski w Unii Europejskiej* (UKIE, Warszawa 2005). Na tej podstawie konstatuje, że napływ studentów zagranicznych jest zjawiskiem pozytywnym dla kraju przyjmującego, o ile podejmowane są działania integracyjne wobec społeczeństwa przyjmującego i samej grupy studentów "z odmiennych kulturowo społeczeństw"; jeśli studia nie są jedynie pretekstem do podjęcia pracy w kraju przyjmującym ("podejmowanie zatrudnienia, choć pożądane, nie powinno stawać się jednak głównym celem tego rodzaju imigracji") i istnieje system monitoringu pozwalający zapobiegać lub eliminować "przypadki podejmowania studiów tylko w celu wjazdu i czerpania dochodów z działalności niezgodnej z prawem lub systemu zabezpieczenia społecznego". Analizując przypadek Polski Żołędowski zauważa, że:

- napływ studentów zagranicznych może stanowić rozwiązanie dla polskiego systemu edukacji wyższej borykającego się ze skutkami niżu demograficznego;
- niesatysfakcjonujący rozwój studiów atrakcyjnych dla studentów zagranicznych sprawia, że Polska traci korzyści, jakie z przyciągania tej grupy migrantów odnoszą państwa wysoko rozwinięte. Zdaniem Żołędowskiego "Analiza korzyści z przyjmowania studentów zagranicznych wskazuje, iż działania w zakresie aktywnej rekrutacji są opłacalną inwestycją nie tylko społeczną, ale i ekonomiczną". Tymczasem "na poziomie państwa brak spójnej i konsekwentnie realizowanej wizji internacjonalizacji polskiego szkolnictwa wyższego" (s. 25-29).
- obecnie Polska stosuje dwojaką strategię wobec studentów zagranicznych:
  - wobec studentów polskiego pochodzenia (25%) – zmodyfikowana strategia „wzajemnego zrozumienia”, polegająca na intensyfikacji kontaktów z Polakami w kraju i za granicą; strategia ta jest dyktowana ogólnie zdefiniowanymi interesami geopolitycznymi;
  - wobec pozostałych: "strategia wytwarzania dochodów", głównie na poziomie poszczególnych uczelni; przejawia się to zwłaszcza w strategiach uczelni prywatnych, coraz silniej nastawiających się

na przyciąganie studentów z zagranicy, co jest traktowane jako remedium na malejący zasób potencjalnych polskich studentów

- ocena skutków podejmowania pracy przez zagranicznych absolwentów jest utrudniona ze względu na brak systematycznych badań w tym obszarze.

W drugiej części książki autor charakteryzuje populację studentów zagranicznych w Polsce. Poniżej przedstawiono najważniejsze konstatacje (dane na 2008 r.):

- w latach 1989-2008 nastąpił czterokrotny wzrost liczby studentów zagranicznych w Polsce;
- w latach 1990. zmieniła się struktura narodowościowa grupy studentów zagranicznych:
  - zdecydowaną większość studentów stanowią Europejczycy (2/3); ok. 17% to Azjaci;
  - co piąty student obcokrajowiec deklaruje pochodzenie polskie;
  - ok. 40% stanowią osoby pochodzące z krajów b. ZSRR, głównie z Ukrainy i Białorusi;
  - nastąpił wzrost zainteresowania studiami w Polsce ze strony studentów z krajów skandynawskich, Kanady, Indii i Chin; jednak w porównaniu do Europy Zachodniej Polska przyciąga niewielu studentów z Azji i Afryki;
  - występuje charakterystyczna koncentracja poszczególnych grup narodowych na konkretnych uczelniach (np. 3/4 studentów zagranicznych WUM to Koreańczycy, 60% studentów zagranicznych Uniwersytetu Medycznego w Katowicach to Tajwańczycy);
- zmieniły się też preferencje co do kierunku studiowania: jest mniejsze zainteresowanie kierunkami technicznymi, większe - humanistycznymi i ekonomicznymi; najpopularniejsze są kierunki: medyczne (ok. 1/3 studiujących), ekonomiczne (1/5), społeczne (14%) i humanistyczne (12%)
- wyrównała się struktura płci: około połowa to kobiety;
- jedną trzecią studentów stanowią osoby po 25 r.ż., zwłaszcza na uczelniach ekonomicznych i wśród mężczyzn; może to wskazywać na tendencję do przedłużania studiów w celu uzyskania zezwolenia na pobyt;
- większość (81%) studentów zagranicznych studiuje na studiach stacjonarnych; dwie trzecie na uczelniach publicznych, ale udział studentów szkół niepublicznych stale rośnie;
- co czwarty pobiera stypendium; najmniej stypendystów jest wśród studentów z Ameryki Południowej i Afryki, jednak ci ostatni są najczęściej zwalniani z opłat za studia;



Ogólnie, autor stwierdza, że polskie uczelnie nie należały i nadal nie należą do światowej czołówki instytucji akademickich przyciągających studentów zagranicznych; ich reputacja nie jest czynnikiem wpływającym pozytywnie na decyzję o przyjeździe do Polski

Część trzecia dotyczy prawnych regulacji podejmowania studiów zagranicznych w Polsce (kwestie te zostaną omówione w innej części raportu), natomiast część czwarta zawiera przegląd badań dotychczas przeprowadzonych w Polsce na temat studentów zagranicznych. Zdaniem Żołędowskiego były to badania: a) statystyczne; b) dotyczące kwestii adaptacji i integracji społecznej; c) dotyczące aktywności na rynku pracy; d) charakteryzujące populację studentów zagranicznych polskiego pochodzenia; e) charakteryzujące populację zagranicznych absolwentów polskich uczelni, zwłaszcza pod kątem decyzji życiowych i zawodowych po ukończeniu studiów.

C. Żołędowski podkreślił, że istnieją istotne luki w badaniach dotyczących studentów obcokrajowców w Polsce. Przede wszystkim brakuje badań kompleksowo obejmujących całą populację studentów zagranicznych.

Lukę tę, przynajmniej częściowo, miały uzupełniać badania przeprowadzone w Instytucie Polityki Społecznej UW, zreferowane w części piątej książki. Badania te miały służyć analizie ekonomicznych i społeczno-kulturowych aspektów przyjazdów cudzoziemców w celu podjęcia studiów w Polsce; opisaniu dominujących strategii życiowych (edukacyjnych i zawodowych) osób podejmujących studia w Polsce, zwłaszcza tych, którzy zostają w Polsce po ukończeniu studiów wyższych; oraz wskazaniu mechanizmów i uwarunkowań napływu zagranicznych studentów do Polski. Dla realizacji tych celów przeprowadzono badania ilościowe i jakościowe. Badania ilościowe (kwiecień-czerwiec 2009 r.) sprowadzały się do ankiety audytoryjnej przeprowadzonej na sześciu polskich uczelniach wyższych (łącznie 249 ankiet). Dobór do próby miał charakter celowy, o czym warto pamiętać przy interpretacji poniżej omawianych wyników: potencjalni respondenci - osoby nieposiadające polskiego obywatelstwa, mieszkające za granicą przed podjęciem studiów oraz przebywające w Polsce od co najmniej roku - byli wskazywani przez osoby zajmujące się na poszczególnych uczelniach kontaktami ze studentami zagranicznymi. Badacze starali się zachować proporcje między studentami o polskich korzeniach i pozostałymi.

Grupa badana w ramach badań ilościowych była wysoce zróżnicowana pod względem narodowościowym: wśród respondentów znaleźli się obywatele 37 państw, w tym najliczniej reprezentowani obywatele WNP, następnie Norwegii, Indii i Nigerii. Zdecydowana większość badanych znała język polski (72%); większość stanowili studenci studiów dziennych, zaś jeśli chodzi o kierunek studiów

– najliczniej reprezentowani byli studenci medycyny (18%). Większość stanowiły osoby poniżej 25 r.ż. (2/3), zaledwie 13% przekroczyło 30 r.ż.

Badania jakościowe miały ograniczony charakter: przeprowadzono 10 wywiadów wśród zagranicznych absolwentów (pochodzących z Albanii, Białorusi, Kazachstanu, Kirgistanu, Mołdawii, Serbii, Tunezji oraz Ukrainy).

Rezultaty przeprowadzonych badań przedstawiały się następująco (w skrócie, według obszarów):

- **Przyczyny przyjazdu do Polski:** łatwość wjazdu (31%), niskie koszty utrzymania/czesnego (31%), przypadek (30%), dobre opinie o Polsce i warunkach studiowania.
- **Warunki studiowania i pobytu:** 37% respondentów wskazało, że istnieje możliwość podjęcia pracy na studiach; najbardziej zadowoleni ze studiów studenci kierunków medycznych i społecznych, mniej humanistycznych i technicznych; najmniej zadowoleni ze studiów w Polsce - studenci z Afryki i Azji.
- **Możliwość pozostania w Polsce po studiach** rozważało 71% studentów polskiego pochodzenia i 37% pozostałych.
- **Podejmowanie zatrudnienia:** w momencie przeprowadzania badania pracował co trzeci student polskiego pochodzenia i co piąty z pozostałej grupy; najczęściej pracę podejmowali studenci z WNP. Najczęściej studenci zajmowali się dziećmi, pracowali jako kelnerzy, korepetytorzy i tłumacze. Pracę znajdowano dzięki kontaktom osobistym, bezpośrednio u pracodawcy lub przez internet. 40% studentów, którzy kiedykolwiek podjęli pracę w Polsce, zadeklarowało, iż była to praca "na umowę ustną" (w szarej strefie). Badani deklarowali, że spotkali się z dyskryminacją w procesie szukania pracy.
- **Motywy pozostania w Polsce po studiach:** większość studentów deklaruje chęć wyjazdu po uzyskaniu dyplomu; częściej pozostanie w Polsce rozważają obywatele WNP (73%) i studenci z Ameryki (67%), co trzeci student z Azji i Afryki; najrzadziej - Skandynawowie.
  - Motywy pozostania: możliwość znalezienia atrakcyjnej pracy (64%); możliwość dalszego studiowania (50%); ogólna sympatia do Polski.
  - Motywy wyjazdu: lepsze perspektywy w kraju ojczystym (48%)| brak możliwości znalezienia dobrej pracy w Polsce (38%); powody rodzinne (25%). 59% Afrykanów wskazało negatywny stosunek polskiego społeczeństwa do cudzoziemców.
  - Ogólnie rzecz biorąc, zdecydowanie największe znaczenie mają kwestie zawodowe.

Na ich podstawie wysnuto następujące wnioski:

- Reputacja polskich uczelni nie jest najważniejszym motywem przyjazdu studentów zagranicznych: na decyzję o podjęciu studiów w Polsce większy wpływ miały łatwość przyjazdu i przypadek (sic!). Ponadto, migracja edukacyjna stanowi element szerszej strategii migracyjnej (uzyskanie dyplomu umożliwia podjęcie pracy w kraju pobierania edukacji lub w kraju trzecim).
- Studenci zagraniczni na ogół są zadowoleni ze studiów w Polsce, choć negatywnie oceniają warunki pobytu i kontakty z administracją i innymi instytucjami. Najbardziej atrakcyjny i najlepiej oceniany kierunek studiów to medycyna, gorzej oceniane są kierunki humanistyczne i społeczne, być może z powodu postrzegania ich jako mniej przydatnych na rynku pracy.
- Badani oceniali relacje z Polakami jako pozytywne; w badaniach stosunkowo mniej uwagi poświęcono kwestiom adaptacji/integracji i dyskryminacji/wykluczenia, choć we wnioskach podkreślono, że największe problemy adaptacyjne mieli studenci spoza Europy i Ameryki Północnej.
- Kluczowe znaczenie przy podejmowaniu aktywności zawodowej miała znajomość języka polskiego; większość pracujących studentów pracowała nielegalnie.
- Decyzję o pozostaniu w Polsce determinowały kwestie rodzinne lub zawodowe (możliwość znalezienia pracy).

Zdaniem autora, na podstawie przeprowadzonych badań nie sposób stworzyć profilu studenta zagranicznego w Polsce - zróżnicowanie geograficzne warunkuje motywy przyjazdu, oczekiwania wobec pobytu i studiów oraz plany życiowe po ich zakończeniu. Rozwiązania mogące uatrakcyjnić studia w Polsce dla cudzoziemców to: poprawa obsługi administracyjnej na uczelniach oraz stworzenie specjalnej ścieżki dotyczącej legalizacji i przedłużania pobytu studentów cudzoziemskich w Polsce.

Wnioski z powyższego przeglądu obszernego korpusu badań dla naszego projektu przedstawiają się następująco:

- w badaniach socjologicznych główny akcent kładziono na kwestie adaptacji/integracji społecznej studentów i absolwentów zagranicznych.
- Płynące z nich wnioski mogą być przydatne przy rozpatrywaniu barier dotyczących wchodzenia zagranicznych absolwentów na polski rynek pracy.
- W badaniach prowadzonych przez badaczy OBM i Instytutu Polityki Społecznej starano się przeprowadzić całościowy przegląd wszystkich kwestii, które uznano za istotne w odniesieniu do sytuacji studentów i absolwentów zagranicznych w Polsce. Szeroko zakreślony kontekst i obszar tychże

badania pozwolił nakreślić równie szeroką i ogólną charakterystykę społeczności studentów i absolwentów zagranicznych; badania te miały wszakże w większym stopniu charakter opisowy niż wyjaśniający.

- Dla projektowanego badania powinny one stanowić podstawowy punkt wyjścia, pozwalający skupić się na analitycznym pogłębianiu wybranych wątków, przede wszystkim tych dotyczących trajektorii losów absolwentów zagranicznych w kontekście podejmowanych przez nich decyzji migracyjnych; w kontekście prawno-instytucjonalnym; gospodarczym (rynku pracy); oraz kulturowo-społecznym.

### Badania zagraniczne na temat studentów i absolwentów-obcokrajowców

Wbrew oczekiwaniom, liczba zagranicznych badań na temat studentów i absolwentów-obcokrajowców okazała się stosunkowo niewielka. Poniżej omówiono trzy badania, które wydają się najistotniejsze z perspektywy niniejszego projektu ze względu na możliwość zapożyczenia elementów ramy teoretycznej i metodologii badania.

#### **Drivers and Dynamics of High-Skilled Migration, DEMIG (2013)**

Istotnym punktem odniesienia dla niniejszego badania mogą być równoległe badania prowadzone na Oksfordzie w International Migration Institute pod kierownictwem Matthiasa Czaiki, dotyczące czynników i dynamiki migracji wysoko wykwalifikowanych migrantów (*Drivers and Dynamics of High-Skilled Migration*), stanowiące część projektu DEMIG (*Determinants of International Migration*). Celem badań jest m.in. próba określenia roli/efektywności działań politycznych w odniesieniu do migracji tego typu; projekt skupia się przede wszystkim na zjawisku mobilności studentów i pracowników naukowych w obrębie globalnego Południa i Północy, łącznie z rosnącą migracją do krajów rozwijających się. Wnioski mają być formułowane na podstawie analizy danych zastanych (dostępnych publicznie).

#### **Mobilność talentów? Badania porównawcze pięciu krajów europejskich (2012)**

W 2012 r. badania na temat motywacji absolwentów zagranicznych co do osiedlenia się w kraju, w którym pobierali edukację wyższą przeprowadził Research Unit of the Expert Council of German Foundation on Integration and Migration (SVR) we współpracy z Migration Policy Group.

Badanie dotyczyło trzech kwestii: 1) skłonności studentów zagranicznych do zostawiania w kraju pobierania edukacji wyższej po uzyskaniu dyplomu 2) czynników motywujących do pozostania lub do wyjazdu 3) wiedzy i oceny regulacji prawnych obowiązujących w kraju studiowania.

Metodologia badania obejmowała analizę porównawczą polityk dotyczących przyciągania i zatrzymywania zagranicznych absolwentów w pięciu wybranych krajach (Francji, Holandii, Niemczech, Szwecji i Wielkiej Brytanii) oraz kwestionariusz wypełniony przez 6200 studentów zagranicznych z 25 uczelni wyższych. Analiza porównawcza ujawniła istnienie dwóch głównych modeli polityki państwa: w Niemczech i w Holandii obowiązują większe restrykcje na wejściu (np. w zakresie polityki wjazdowej), ale kompensuje je hojniejsze wsparcie dla absolwentów, również w odniesieniu do rynku pracy; we Francji i Wielkiej Brytanii restrykcje na wejściu są znacznie niższe, ale też wsparcie dla absolwentów mniejsze; Szwecja nie wychodzi migrantom edukacyjnym na przeciw ani w zakresie polityki wjazdowej, ani w kwestii wsparcia po ukończeniu studiów.

Analiza odpowiedzi respondentów pozwoliła stwierdzić, że:

- Dwie trzecie studentów zagranicznych chciałoby pozostać w kraju, w którym studiowali, jednak nie dłużej niż na dwa-trzy lata; jedynie co dziesiąty zbadany student planuje pobyt dłuższy niż 5 lat.
- Główną motywacją do przedłużania pobytu są względy zawodowe (możliwość podjęcia pracy, chęć zdobycia międzynarodowego doświadczenia zawodowego) jakość i styl życia oraz względy finansowe, zaś główną motywacją do wyjazdu - względy rodzinne.
- Bardziej skłonni do pozostania są studenci kierunków ścisłych i technicznych.
- Chętniej przedłużenie pobytu deklarowali studenci z Azji (Chin, Indii, Iranu) i Europy Wschodniej i Południowej, niż studenci z Ameryki czy Afryki.
- Poza przypadkiem Niemiec nie zaobserwowano związku między znajomością języka kraju pobytu a prawdopodobieństwem pozostania (w Wielkiej Brytanii zaobserwowano zależność negatywną: studenci z krajów anglojęzycznych znacznie rzadziej wyrażają chęć pozostania).
- Nie zaobserwowano różnic co do skłonności do przedłużania pobytu między kobietami a mężczyznami; nie miało też znaczenia uzyskanie dyplomu w innym kraju.
- Studenci skłonni do pozostania byli bardziej zadowoleni ze studiów, lepiej poinformowani na temat rozmaitych procedur prawnych oraz przekonani, że społeczeństwo przyjmujące jest pozytywnie nastawione do studentów zagranicznych (raport nie zawierał wszakże wniosków co do kierunku tych zależności). Co istotne, wśród absolwentów rozważających dłuższy pobyt, możliwość pozostania była jednym z głównych czynników decyzji o podjęciu studiów w tym właśnie kraju.

Ogólnie, możliwość podjęcia pracy i osiedlenia się w kraju studiowania miała istotny wpływ na wybory dokonywane przez ponad połowę respondentów. Zaobserwowano też dużą rozbieżność między deklaracjami a rzeczywistymi przedłużeniami pobytu.

Badacze są przekonani, że czynniki mogące wpłynąć na zwiększenie motywacji do osiedlania się w kraju studiowania mają charakter prawno-instytucjonalny: *Zważywszy na fakt, że względy osobiste i rodzinne są najczęściej wskazywanymi przyczynami wyjazdu, a równie wielu studentów wyraziło obawy związane z niepewnym statusem w kraju przyjmującym, poprawa dostępu do długoterminowego osiedlenia oraz działania na rzecz łączenia rodzin mogłyby stanowić pozytywny sygnał dla obecnych lub przyszłych studentów. Jeśli państwa chcą zachęcać absolwentów zagranicznych do pozostania, muszą sprawić, by ich polityka w tej i innych kwestiach była bardziej włączająca i lepiej skrojona do ich potrzeb* (s. 7).

### Fińskie badania na temat „zatrudnialności” zagranicznych absolwentów (2011-2012)

Dobrym punktem odniesienia dla projektowanych badań - jako że pod względem jakości kształcenia uniwersyteckiego mierzonej pozycją w międzynarodowych rankingach kraj ten lokuje się blisko Polski - mogą być szeroko zakrojone badania dotyczące „zatrudnialności” (*employability*) zagranicznych absolwentów przeprowadzone w latach 2011-2012 w Finlandii (Shumilova, Cai i Pekkola, *Employability of international graduates educated in Finnish higher education institutions*). Fińskie władze planują zwiększenie liczby zagranicznych studentów o 85% między 2009 a 2015 r.. Towarzyszyć ma temu zwiększenie atrakcyjności fińskiego rynku pracy dla absolwentów, co jest istotne w kontekście starzejącego się fińskiego społeczeństwa. Założono, że zagraniczni absolwenci mogą stanowić rozwiązanie dla problemu braku profesjonalistów na fińskim rynku pracy; ponadto, mogą się oni przyczyniać do zwiększania „innovacyjności, designu i marketingu poszczególnych firm”, jako że wykazują się rzadkimi umiejętnościami językowymi, znajomością obcych rynków, zrozumieniem politycznej, biznesowej i kulturowej specyfiki zarówno Finlandii, jak i kraju pochodzenia. *Zatrudnianie zagranicznych absolwentów może być tanim, a efektywnym sposobem wchodzenia na rynki międzynarodowe dla fińskich firm*(s. 13).

Przeprowadzone badania miały stanowić empiryczną podstawę wprowadzanych zmian oraz wypełnić lukę w badaniach na temat poziomu zatrudnienia absolwentów-obcokrajowców poprzez zbadanie działań i doświadczeń ich samych oraz potencjalnych pracodawców. Punktem wyjścia były uprzednio przeprowadzone badania częściowe, które wykazały, że największym mankamentem fińskiego systemu edukacji z perspektywy studentów zagranicznych są trudności ze znalezieniem pracy po studiach i niski poziom usług doradczych w zakresie kariery zawodowej. Dodatkowo absolwenci narzekali na wysokie koszty życia, trudności w nauce „niełatwego” języka, niezbyt popularnego poza Finlandią, niewielki i konkurencyjny rynek pracy, nadmiar biurokracji związanej z legalizacją pobytu,

nienajlepszej jakości system informacji na temat możliwości podjęcia zatrudnienia. Z kolei badania pracodawców wykazały, że wprawdzie są oni przekonani, że podjęcie studiów za granicą świadczy o umiejętnościach radzenia sobie w trudnych sytuacjach, poszerza perspektywy i podnosi umiejętności językowe oraz umiejętność pracy w grupie, jednak w większości nie odczuwają potrzeby zatrudniania cudzoziemców, którzy ukończyli fińskie szkoły wyższe - w istocie zatrudniają ich tylko wówczas, gdy brakuje fińskich kandydatów o podobnym profilu, a w dodatku uzależniają zatrudnienie od dobrej znajomości języka fińskiego.

W ramach badania przeprowadzono badania ilościowe i jakościowe. W badaniach ilościowych wykorzystano ankietę, przy czym główną kategorią badawczą była kategoria "zatrudnialności" oraz kryteria sukcesu zawodowego odtworzone w oparciu o przegląd literatury. Ankietę rozesłano do 1803 absolwentów, zidentyfikowanych na podstawie list dostarczonych przez uczelnie; otrzymano 363 odpowiedzi od absolwentów 15 uczelni (*response rate* 21%). Dodatkowo przeprowadzono 22 wywiady uzupełniające z absolwentami i 10 wywiadów z pracodawcami.

"Zatrudnialność" ("employability") zdefiniowano jako zdolność/potencjał jednostki oraz posiadane przez nią umiejętności służące zdobywaniu, utrzymywaniu i (w razie potrzeby) znajdowaniu nowej satysfakcjonującej pracy; zasadniczo jest to koncepcja zbliżona do koncepcji "sukcesu zawodowego", mierzonego za pomocą wskaźników subiektywnych i obiektywnych, takich jak: bezproblemowe przejście z edukacji wyższej na rynek pracy: czas szukania pracy; dochód i status społeczno-ekonomiczny; stanowisko pracy odpowiednie do poziomu osiągnięć akademickich; pożądane warunki pracy (niezależna, wymagająca i odpowiedzialna praca); wysoki poziom zadowolenia z pracy.

Podstawowe kategorie przyjęte w badaniu wraz z przypisanymi do nich zmiennymi przedstawiono w Tabeli 2; mogą się one okazać przydatne przy projektowaniu badania zagranicznych absolwentów uczelni.

Jako główne motywy podjęcia studiów w Finlandii badani wymieniali: darmowy charakter edukacji wyższej, możliwość podjęcia studiów po angielsku, chęć poprawy własnej "zatrudnialności", możliwość poznania innego kraju/kultury oraz reputację danej uczelni. Badanie pozwoliło stwierdzić, że do podstawowych przeszkód w znajdowaniu przez cudzoziemskich absolwentów satysfakcjonującej pracy należały: brak zadowalającej znajomości języka fińskiego lub szwedzkiego; brak sieci (odpowiednich) kontaktów oraz brak doświadczenia zawodowego (staże w trakcie studiów). Badani podkreślali również słabe powiązanie między systemem kształcenia a rynkiem pracy oraz występowanie dyskryminacji etnicznej w procesie rekrutacyjnym. Ogólnie, pracę znalazło 72% absolwentów, którzy pozostali po studiach w Finlandii oraz 72% tych, którzy po ukończeniu studiów powrócili do kraju ojczystego; gorzej radzili sobie ci, którzy przenieśli się

do kraju trzeciego (co potwierdza wyniki wcześniejszych badań, pokazujących, że wykształcenie za granicą pomaga znaleźć pracę albo w kraju pochodzenia, albo w kraju kształcenia). Zatrudnieni absolwenci znaleźli pracę w ciągu 6 miesięcy od uzyskania dyplomu (90%), a 59% - znalazło pracę jeszcze na studiach.

Tabela 2. Zmienne wraz z kategoriami badawczymi przyjęte w badaniu zagranicznych absolwentów fińskich uczelni.

Kategoria badawcza	Zmienna
Kontekst społeczno-ekonomiczny	Płeć, wiek, narodowość (język ojczysty)
Kontekst edukacyjny	Powody do studiowania w danym kraju Typ instytucji Program studiów Czas potrzebny na ukończenie studiów Obszar studiów Język wykładowy
Aktywność zawodowa w trakcie studiów	Doświadczenie zawodowe Doświadczenie w zakresie studiów zagranicą Odbyte staże & ich związek ze studiami Umiejętności językowe w języku kraju pobytu & zadowolenie z dostępności kursów językowych
Mobilność po zakończeniu studiów	Osiedlenie po ukończeniu studiów
Sukces zawodowy	Obecny status zatrudnienia Czas i metody szukania pracy Typ umowy Obszar i sektor zatrudnienia Wynagrodzenie Dopasowanie zatrudnienia do wykształcenia (horyzontalne i wertykalne) Dopasowanie umiejętności (pozyskanych w trakcie studiów, wymaganych w pracy) Zadowolenie z pracy
Wyzwania	Mankamenty edukacji wyższej Wyzwania dotyczące uznawalności dyplomów Trudności w utrzymaniu pracy po uzyskaniu dyplomu
Rekomendacje	Rekomendacje dla szkół wyższych i innych kluczowych aktorów dotyczące wzmocnienia zatrudnialności międzynarodowych absolwentów.

Źródło: *Shumilova et al. 2012*



## Podsumowanie i wnioski

- Na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat doszło do **zmiany charakteru migracji międzynarodowych**: wzrosła i stabilnie rośnie liczba migrantów wysoko wykwalifikowanych.
- Sytuację studentów i absolwentów-obcokrajowców na rynku pracy należy ujmować w kontekście migracji wysoko wykwalifikowanych migrantów. **Studenci zagraniczni mogą być uważani za potencjalnie obiecujący zasób wykształconych migrantów**, zwłaszcza w kontekście starzejących się społeczeństw, spodziewanych braków siły roboczej i rosnącej rywalizacji w ramach zglobalizowanej gospodarki opartej na wiedzy.
- Jednym z przejawów globalizacji rynków pracy jest **zjawisko rywalizacji o talenty potrzebne do funkcjonowania rozwiniętej gospodarki** (w dużej części opartej na wiedzy); na przestrzeni ostatnich kilku lat wiele państw wprowadziło rozwiązania prawno-instytucjonalne mające zachęcić studentów zagranicznych do studiowania, a następnie wchodzenia na rynek pracy po uzyskaniu dyplomu (Giannoccolo 2005).
- Z perspektywy państwa przyjmującego zjawisko migracji edukacyjnych poddaje się stosunkowo łatwej kontroli: państwo może stosunkowo swobodnie decydować o skali migracji tego typu, charakterystyce migrantów i profilu absolwentów, których integracja z miejscowym rynkiem pracy wydaje się korzystna i pożądana.
- **Migranci dokonują wyborów edukacyjnych i zawodowych w kontekście zwiększonej swobody przepływów** - nie są na stałe przywiązani do konkretnego państwa; ich kariera zawodowa rzadko przyjmuje charakter linearny, opierający się na długoterminowym zatrudnieniu u danego pracodawcy.
- Z perspektywy rynku pracy studenci i absolwenci zagraniczni są grupą **nieliczną**. W krajach OECD stanowią średnio 3.3% kohorty wiekowej 20-24. Prowadzi to do oczywistego wniosku, że "Studenci zagraniczni nie są panaceum na brak wysoko wykwalifikowanych migrantów" (Hawthorne 2008:1).
- Z perspektywy migranta edukacyjnego **kluczowe znaczenie ma inwestycja w "zatrudnialność"**, czyli kształtowanie takich kompetencji i umiejętności zawodowych, które zwiększą prawdopodobieństwo znalezienia satysfakcjonującej pracy.
- Z perspektywy pracodawcy absolwenci-obcokrajowcy z jednej strony mogą stanowić wyjątkowo cenny zasób wykwalifikowanej siły roboczej, z drugiej jednak - ich zatrudnienie może wiązać się z ryzykiem (np. dotyczącym trudności w weryfikacji kwalifikacji).

- W literaturze przedmiotu panuje zgoda co do tego, że studenci i absolwenci-obcokrajowcy na ogół mają dodatni wkład w gospodarkę kraju przyjmującego: są zazwyczaj słabo zagrożeni bezrobociem i uzależnieniem od opieki społecznej, kompensują braki siły roboczej, zwłaszcza w kontekście starzejących się społeczeństw.
- Atutami studentów i absolwentów na tle innych migrantów ekonomicznych są: uznane kwalifikacje potwierdzone uznawanym w danym kraju dyplomem, wykształcenie dostosowane do lokalnego rynku pracy oraz znajomość kultury, języka, praktyk i regulacji kraju pobytu.
- Studenci zagraniczni są najczęściej uznawani za migrantów czasowych - w rezultacie rzadko bywają obiektem systematycznej polityki integracyjnej, co może wpływać na ich późniejsze szanse adaptacyjne w społeczeństwie przyjmującym.
- Jednym z kluczowych problemów wydaje się być problem braku spójności między zapotrzebowaniem na wysoko wykwalifikowanych migrantów, w tym absolwentów-obcokrajowców, i wcielaniem w życie instrumentami ich przyciągania stosowanymi przez rządy (poziom makro), a rzeczywistymi doświadczeniami tych grup migrantów na rynku pracy np. w kontekście zjawisk dyskryminacji/wykluczenia z powodu różnic językowych, etnicznych, narodowościowych i rasowych. Problem ten był rozważany jako jedno z głównych zagadnień przeprowadzonych badań.

#### Wnioski odnoszące się do studentów i absolwentów zagranicznych w polsce

- Przypadek Polski jest specyficzny: z jednej strony Polska jest jednym z krajów o najwyższym prognozowanym zapotrzebowaniu na wysoko wykwalifikowanych pracowników, z drugiej - krajem o wysokim wskaźniku bezrobocia wśród absolwentów uczelni wyższych.
- Na tle innych krajów europejskich Polska jawi się jako kraj mało atrakcyjny dla studentów zagranicznych: dane z 2010 r. pokazują, że na polskich uczelniach studiowało wówczas niewiele ponad 16 tys. studentów.
- Wśród studentów zagranicznych studiujących w Polsce większość stanowią osoby pochodzące z krajów b. ZSRR, głównie z Ukrainy i Białorusi, przy czym duża część z nich deklaruje posiadanie polskich korzeni, co stanowi istotny czynnik w procesie adaptacji/integracji społeczno-ekonomicznej.
- Większość studentów zagranicznych studiujących w Polsce deklaruje chęć pozostania po studiach; nie dotyczy to jednak studentów uczelni medycznych, zwłaszcza tych z krajów skandynawskich.
- Dotychczasowe badania dotyczące sytuacji studentów i absolwentów-obcokrajowców na polskim rynku pracy mają charakter cząstkowy, pilotażowy lub skupiają się na opisie zjawiska.

## Bibliografia

- Archer W., i Cheng J., *Tracking international graduate outcomes 2011, 2012*, BIS Research Paper, <http://dera.ioe.ac.uk/13633/1/12-540-tracking-international-graduate-outcomes-2011>.
- Ariss A. Al, Koall I., Özbilgin M., i Suutari V., *Careers of skilled migrants: towards a theoretical and methodological expansion*, „Journal of Management Development”, 2012, t.31, nr 2, s. 92–101.
- Bødker S., Jacobsen R.H., i Skaksen J.R., *Fiscal Costs and Benefits of High Skilled Immigration to a Generous Welfare State*, NORFACE MIGRATION Discussion Paper, 2012, vol. No. 2013–0, Norface Migration Discussion Paper, [www.norface-migration.org](http://www.norface-migration.org).
- Bojar H., Gąsior-Niemiec A., Bieniecki M., i Pawlak M., *Migranci na rynku pracy w Polsce. Wyniki badań przeprowadzonych wśród migrantów ekonomicznych i pracowników polskich*, Warszawa 2006.
- Carvalho P. de, *Studenci obcokrajowcy w Polsce*, Instytut Socjologii UW, Warszawa 1990.
- Cerna L., *International Migration Programme Policies and practices of highly skilled migration in times of the economic crisis*, 2010, International Migration Papers.
- Chaloff J., i Lemaitre G., *Managing highly-skilled labour migration: a comparative analysis of migration policies and challenges in OECD countries*, 2009, OECD Social, Employment and Migration Working Papers no. 79, <http://ideas.repec.org/p/oec/elsaab/79-en.html>.
- Cheng L., iYange P.Q., *Global Interaction , Global Inequality , and Migration of the Highly Trained to the United States*, „International Migration Review”, 1998, t.32, nr 3, s. 626–653.
- Chiswick B., *High-Skilled Immigration in a Global Labor Market*, AEI Press, Lanham 2011
- Chiswick B., *Immigration: high skilled vs. low skilled labor*, IZA Policy Paper, 2011, <http://repec.iza.org/pp28.pdf>.

- Comay Y., *The Migration of Professionals : An Empirical Analysis*, „The Canadian Journal of Economics”, 1972, t.5, nr 3, s. 419–429.
- Czaika M., *Drivers and Dynamics of High-Skilled Migration — Oxford IMI*, b.d., <http://www.imi.ox.ac.uk/projects/drivers-and-dynamics-of-high-skilled-migration>.
- Czaika M., i Haas H. De, *Working Papers The effectiveness of immigration policies. A conceptual review of empirical evidence*, 2011, vol. 33, DEMIG Project Paper no. 3, s. 1-26.
- Czaika M., i Vothknecht M., *Migration and aspirations – are migrants trapped on a hedonic treadmill?*, „IZA Journal of Migration”, 2014, t.3, nr 1, s. 1-21.
- Docquier F., i Rapoport H., *Globalization, brain drain and development*, “Journal of Economic Literature”, 2011, t. 50, nr 3, s. 681-730.
- Docquier F., i Rapoport H., *Skilled Migration: The Perspective of Developing Countries*, The World Bank 2004, Policy Research Working Papers, <http://elibrary.worldbank.org/doi/book/10.1596/1813-9450-3382>.
- Dunnewijk T., *Global migration of the highly skilled: a tentative and quantitative approach*, Working Paper Series Quantitative Approach, 2008, Working Paper Series Quantitative Approach, [http://www.researchgate.net/publication/23525367\\_Global\\_Migration\\_of\\_the\\_Highly\\_Skilled\\_A\\_Tentative\\_and\\_Quantitative\\_Approach/file/d912f5057838ebf576.pdf](http://www.researchgate.net/publication/23525367_Global_Migration_of_the_Highly_Skilled_A_Tentative_and_Quantitative_Approach/file/d912f5057838ebf576.pdf).
- Dustmann C., i Glitz A., *Migration and Education Migration and Education*, 2011, Norface Migration Discussion Paper.
- Duszczek M., *Polska polityka imigracyjna a rynek pracy*, Aspra, Warszawa 2012.
- Dwyer J., *What’s Wrong with the Global Migration of Health Care Professionals?: Individual Rights and International Justice*, „The Hastings Centre Report”, 2007, t.37, nr 5, s. 36–43.
- Dzvimbo P., *The International migration of skilled human capital from developing countries*, „Report to Regional Training Conference on Improving Tertiary Education in Africa”, 2003.

- European Migration Network, *Immigration of International Students to the EU European Migration Network Study 2012*, 2012, [http://www.emn.lv/wp-content/uploads/Immigration\\_of\\_International\\_Students\\_to\\_the\\_EU\\_SR\\_11April2013\\_FINAL.pdf](http://www.emn.lv/wp-content/uploads/Immigration_of_International_Students_to_the_EU_SR_11April2013_FINAL.pdf)
- Faist T., *The Volume and Dynamics of International Migration and Transnational Social Spaces*, 2000, <http://pub.uni-bielefeld.de/publication/2465734>.
- Findlay A.M., King R., Smith F.M., Geddes A., iSkeldon R., *World class? An investigation of globalisation, difference and international student mobility*, „Transactions of the Institute of British Geographers”, 2012, t.37, nr 1, s. 118–131.
- Fortney J., *International migration of professionals.*, „Population studies”, 1970, t.24, nr 2, s. 217–32.
- George A., Lalani M., Mason G., Rolfe H., i Bondibene C.R., *Skilled immigration and strategically important skills in the UK economy*, National Institute for Economic and Social Research 2012.
- Giannoccolo P., *“Brain Drain Competition” Policies in Europe: a Survey*, 2005, Università degli Studi di Milano-Bicocca, Dipartimento di Statistica, Working Papers, 20060201 1–26.
- Godlewska J., *Studenci obcokrajowcy w Polsce*, Instytut Polityki Społecznej UW, Warszawa 2003.
- González C., *The EU performance in the global competition for highly-skilled migrants*, „Think Global-Act European”, 2013, t.4, s. 1–8.
- Górny A., Grabowska-lusińska I., Lesińska M., i Okólski M., *Transformacja nieoczywista*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2010.
- Grabowska-Lusińska I., i Żylicz A., *Czy polska gospodarka potrzebuje cudzoziemców?*, red. I. Grabowska-Lusińska i A. Żylicz, Ośrodek Badań nad Migracjami, Warszawa 2008.
- Granovetter M., *The strength of weak ties*, „American Journal of Sociology”, 1973, t.78, nr 6, s. 1360–1380.

- Grossman M., *Diaspora knowledge flows in the global economy*, „E-Leader Budapest”, 2010.
- Grossmann V., i Stadelmann D., *Does High-skilled Migration Affect Publicly Financed Investments?*, *Review of International ...*, 2012, vol. 6610, Discussion Paper Series, <http://hdl.handle.net/10419/62361>.
- Grot K., i Frelak J., *W poszukiwaniu nowych wzorów integracji cudzoziemców. Wybór tekstów polskiego forum integracyjnego.*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2013.
- Grzymała-Kazłowska A., *Między jednością a wielością: integracja odmiennych grup i kategorii imigrantów w Polsce*, Warszawa 2008.
- Haas H. De, i Czaika M., *Measuring Migration Policies : Some Conceptual and Methodological Migration and Citizenship Summer 2013*, „Migration and Citizenship”, 2013, t.1, nr 2, s. 40–47.
- Hainmueller J., i Hiscox M., *Attitudes toward highly skilled and low-skilled immigration: Evidence from a survey experiment*, „American Political Science Review”, 2010, t.104, nr 1, s. 61–84.
- Harvey W.S., *Labour market experiences of skilled British migrants in Vancouver*, „Employee Relations”, 2012, t.34, nr 6, s. 658–669.
- Hawthorne L., *The growing global demand for students as skilled migrants*, Migration Policy Institute, New York 2008, <http://www.migrationpolicy.org/transatlantic/intlstudents.pdf>.
- Hercog B.M., i Siegel M., *Promoting return and circular migration of the highly skilled*, Maastricht 2011, UNU-MERIT Working Paper Series.
- Hercog M., *The Role of the State in Attracting Highly-skilled Migrants: The Case of the Netherlands*, EIPAScope, 2008, EIPASCOPE 2008/3, <http://aei.pitt.edu/11032/>.
- Hillage. J., i Pollard E., *Employability: Developing a framework for policy analysis*, Institute for Employment Studies, 1998, Research Brief.

- Hopkins L., i Levy C., *Simply the Best ? Highly-skilled migrants and the UK ' s knowledge economy*, 2012, Wthe Work Foundation, [http://theworkfoundation.com/DownloadPublication/Report/315\\_Simply the Best TWF format.pdf](http://theworkfoundation.com/DownloadPublication/Report/315_Simply%20the%20Best%20TWF%20format.pdf).
- INSEAD, *The Global Talent Competitiveness Index 2013*, 2013, <http://global-indices.insead.edu/gtci/documents/gcti-report.pdf>.
- Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones de la Universidad Pontificia Comillas, *Integration of highly skilled third country nationals in Europe: a new proposal for circular talent management*, Madrid 2013.
- International Centre for Migration Policy Development, *Highly Skilled Migration, UN/POP/MIG-FCM/2005/01*, 2005, [http://www.un.org/esa/population/meetings/fourthcoord2005/P01\\_ICMPD.pdf](http://www.un.org/esa/population/meetings/fourthcoord2005/P01_ICMPD.pdf)
- Jaroszewska E., i Hut P., *Studenci zagraniczni w Polsce na tle migracji edukacyjnych na świecie*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2011.
- Jaroszewska E., *Studenci zagraniczni w Polsce z uwzględnieniem wyników przeprowadzonych w Uniwersytecie Warszawskim*, [w:] *Zewnętrzne migracje zarobkowe we współczesnej Polsce*, red. A. Rajkiewicz, Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna we Włocławku, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Włocławek 2000.
- Jennissen R., *Causality Chains in the International Migration Systems Approach*, „Population Research and Policy Review”, 2007, t.26, nr 4, s. 411–436.
- Kaczmarczyk P., i Okólski M., *Polityka migracyjna jako instrument promocji zatrudnienia i ograniczania bezrobocia*, Ośrodek Badań nad Migracjami, Warszawa 2008.
- Kaczmarczyk P., i Tyrowicz J., *Migracje osób z wysokimi kwalifikacjami*, Warszawa 2008, <http://www.west-info.eu/files/Biuletyn1.pdf>.
- Kahanec M., i Zimmermann K., *High-skilled immigration policy in Europe*, Berlin 2011, DIW Berlin Discussion Papers, [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1733724](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1733724).

- Kaushal N., i Fix M., *The contributions of high-skilled immigrants*, „Migration Policy Institute”, 2006, nr 16.
- Klagge B., Fihel A., Kindler M., Okólski M., Matejko E., i Klein-Hitpas K., *High-skilled return migration and knowledge-based economic development in regional perspective. Conceptual considerations and the example of Poland*, 2007, CMR Working Papers.
- Klaus W. (red.), *Warunki pracy cudzoziemców w Polsce*, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Warszawa 2006.
- Klaus W., i Wencel K., *Dyskryminacja cudzoziemców w Polsce. Diagnoza sytuacji*, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Warszawa, Warszawa 2008.
- Klaus W., *Sąsiedzi czy intruzi. O dyskryminacji cudzoziemców w Polsce*, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2010.
- Konieczna-Sałamatin J., *Strategie przetrwania. Integracja imigrantów z Ukrainy na polskim rynku pracy., Adaptacja ukraińskich migrantów*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2009.
- Koss-Goryszewska M., *Testy dyskryminacyjne. Charakterystyka techniki i zastosowanie w wybranych krajach.*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2010.
- Kurekova L., *Theories of migration: Conceptual review and empirical testing in the context of the EU East-West flows*, „Paper prepared for Interdisciplinary conference on Migration, Economic Change, Social Challenge”, London 2011, s. 1–37, [https://cream.conference-services.net/resources/952/2371/pdf/MECSC2011\\_0139\\_paper.pdf](https://cream.conference-services.net/resources/952/2371/pdf/MECSC2011_0139_paper.pdf).
- Ladinsky J., *Sources of geographic mobility among professional workers: a multivariate analysis*, „Demography”, 1967, t.4, nr 1, s. 293–309.
- Lee E.S., *A Theory of Migration*, „Demography”, 1966, t.3, nr 1, s. 47–57.
- Lesińska M., i Okólski M., *Współczesne polskie migracje: strategie-skutki społeczne-reakcja państwa*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2013.



- Lowell L., i Findlay A., *Migration of highly skilled persons from developing countries: impact and policy responses: synthesis report*, 2002, International Migration Papers, <http://hdl.voced.edu.au/10707/72005>.
- Łotocki Ł., *Sąsiedzi czy intruzi? Punkt widzenia praktyków oraz ekspertów*, Warszawa 2009.
- Łotocki, Ł., *Na studia do Polski i co dalej?*, „Biuletyn Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy”, 2013, nr VI.
- Makulec A., *Konsekwencje migracji wysoko wykwalifikowanego kapitału ludzkiego dla krajów wysyłających i migrantów na przykładzie personelu medycznego*, „CMR Working Papers”, 2013, t.61/119, s. 1–46.
- Martin P., *Managing Labour Migration: Professionals, Guest Workers and Recruiters*, UN/POP/MIG/2005.
- Massey D., Arango J., i Hugo G., *Theories of international migration: a review and appraisal*, „Population and Development Review”, 1993, t.19, nr 3, s. 431–466.
- Matkowska M., *Współczesne problemy migracji w Polsce*, „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania”, 2011, t.115, nr 24, s. 89–102.
- McGrew A. i Held D., *Globalization Theory: Approaches and Controversies*, Cambridge University Press, Cambridge 2007.
- McLaughlan G., i Salt J., *Migration policies towards highly skilled foreign workers*, London 2002, [http://www3.geog.ucl.ac.uk/research/transnational-spaces/migration-research-unit/publications/pdfs/highly\\_skilled.pdf](http://www3.geog.ucl.ac.uk/research/transnational-spaces/migration-research-unit/publications/pdfs/highly_skilled.pdf).
- Mechtenberg L., i Strausz R., *Migration of the Highly Skilled: Can Europe catch up with the US?*, Berlin 2009, SFB 649 Discussion Paper 2009-048, <http://www.econstor.eu/handle/10419/39279>.
- Nathan M., *The wider economic impacts of high-skilled migrants: a survey of the literature*, NIESR Discussion Paper, London 2013, NIESR Discussion Paper.

- Nowicka E., i Łodziński S., *Gość w dom. Studenci z krajów Trzeciego Świata w Polsce*, Oficyna Naukowa, Warszawa 1993.
- Nowotny K., *Institutions and the Location Decisions of Highly Skilled Migrants to Europe*, „Working Papers in Economics and Finance”, 2013.
- OECD, *Education Indicators in Focus*, 2013, <http://www.oecd.org/edu/50495363.pdf>.
- Okólski M., i Kaczmarczyk P., *Migracje specjalistów wysokiej klasy*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Warszawa 2005.
- Peixoto J., *The International Mobility of Highly in Transnational Skilled Workers Corporations : The Macro and Micro Factors of the Organizational Migration of Cadres ' , „International Migration Review”*, 2001, t.35, nr 4, s. 1030–1053.
- Peng B., *Rent-seeking activities and the ' brain of migration effects*, „The Canadian Journal of Economics”, 2009, t.42, nr 4, s. 1561–1577.
- Piekut Aneta, *You've got Starbucks and Coffee Heaven... I Can Do This! Spaces of Social Adaptation of Highly Skilled Migrants in Warsaw*, „Central and Eastern European Migration Review”, 2013, t.2, nr 1, s. 113–134.
- Piekut, A. *Wysoko wykwalifikowani migranci w Warszawie – w przestrzeni społecznej czy w transnarodowej przestrzeni przepływów ?*, *CMR Working-Papers*, 2013, vol. 63/121, CMR Working Paper.
- Portes A., Guarnizo L.E., i Landolt P., *The study of transnationalism: pitfalls and promise of an emergent research field*, „Ethnic and Racial Studies”, 1999, t.22, nr 2, s. 217–237.
- Portes A., i Bach R., *Latin journey: Cuban and Mexican immigrants in the United States*, University of California Press 1985.
- Regets M., *Research issues in the international migration of highly skilled workers: A perspective with data from the United States*, 2007, <https://www.nsf.gov/statistics/srs07203/pdf/srs07203.pdf>.

- Reich M., Gordon D., i Edwards R., *Dual labor markets: A theory of labor market segmentation*, „American Economic Review”, 1973, t.63, nr 2, s. 359–365.
- Salt J., *International movements of the highly skilled*, „OECD Social, Employment and Migration Working Papers, OECD Publishing”, 1997, nr 3.
- Salt J., *Migration Processes among the Highly Skilled in Europe*, „International Migration Review”, 1992, t.26, nr 2, s. 484–505.
- Samborski J., *Potrzeby i problemy integracyjne wysoko wykwalifikowanych imigrantów. Raport z badania przeprowadzonego na grupie imigrantów z Chin, Rosji, Turcji, Ukrainy przez Europejską Unię Małych i Średnich Przedsiębiorstw oraz Klasy Średniej UNICORN współfinansowan, „ZE-SZYTY UNICORN (Europejska Unia Małych i Średnich Przedsiębiorstw oraz Klasy Średniej UNICORN)”*, 2010.
- Shachar A., *The race for talent: Highly Skilled Migrants and Competitive Immigration Regimes*, „New York University Law Review”, 2006, t.81, s. 148–206.
- Shumilova Y., Cai Y., i Pekkola E., *Employability of international graduates educated in Finnish higher education institutions*, Helsinki 2012, <http://www.helsinki.fi/urapalvelut/valoasurvey/pubData/source/VALOA9.pdf>.
- Skeldon R., *Globalization, skilled migration and poverty alleviation: brain drains in context*, Development Research Centre on Migration, Globalisation and Poverty, Brighton 2005, vol. T15, Working Paper T15, <http://r4d.dfid.gov.uk/PDF/Outputs/MigrationGlobPov/WP-T15.pdf>.
- Skeldon R., *International migration as a tool in development policy: a passing phase?*, „Population and development review”, 2008, t.34, nr 1, s. 1–18.
- Stark O., i Bloom D., *The new economics of labor migration*, „The American Economic Review”, 1985, t.75, nr 2, s. 173–178.
- Stefańska R., *Studenci obcokrajowcy*, CMR Working Papers 13/77, Warszawa 2002.
- Studenci zagraniczni w Polsce 2012, Study in Poland*, Warszawa 2013.

- Sykes B., i Chaoimh E.N., *Mobile talent? The staying intentions of international students in five EU countries*, 2013, <http://hdl.voced.edu.au/10707/259711>.
- Varghese N., *Globalization of higher education and cross-border student mobility*, UNESCO 2008, <http://unesco.atlasproject.eu/unesco/file/efee962c-24ce-408a-8e2c-f4e19ae1c717/c8c7fe00-c770-11e1-9b-21-0800200c9a66/157989e.pdf>.
- Vertovec S., *Transnational Networks and Skilled Labour Migration*, referat na konferencji LadenburgerDiskurs "Migration" Gottlieb Daimler- und Karl Benz-Stiftung, Ladenburg, 14-15 February 2002.
- Vickers P., i Bekhradnia B., *The economic costs and benefits of international students*, 2007, <http://www.hepi.ac.uk/files/32Economiceffectsofinternationalstudents.pdf>.
- Volker Grossmann V. i Stadelman D., *Wage effects of high-skilled migration: international evidence*, "The World Bank Economic Review", 2013, t. 27, nr 2, s. 297-319.
- Waldinger F., i Parey M., *Studying Abroad and the Effect on International Labor Market Mobility*, Centre for the Economics of Education, London 2007.
- Waldinger R., *The ethnic enclave debate revisited*, „International Journal of Urban and Regional Studies”, 1993, t.17, nr 3, s. 444–452.
- Walker R., Ellis M., i Barff R., *Linked migration systems: immigration and internal labor flows in the United States.*, „Economic geography”, 1992, t.68, nr 3, s. 234–48.
- Wallerstein I., *The Modern World-System I: Capitalist Agriculture and the Origins of the European World-Economy in the Sixteenth Century*, Academic Press, New York 1974.
- Wescott, C., i Brinkerhoff J., *Converting Migration Drains into Gains*, Asian Development Bank, Asian Development Bank 2006.
- Wickham J., *From high skill migration to cosmopolitan service class? Irish migration policy in a European context*, „IMDS Working Paper”, 2009, nr 15.

- Wójcik-Żołądek M., *Obcy wśród swoich? Młodzież polskiego pochodzenia z Kazachstanu studiująca w Polsce Wstęp*, „Studia Biura Analiz Sejmowych”, 2013, t.2, nr 2, s. 153–174.
- Wysieńska K., *Nguyen, Serhij, czy Piotr? Pilotażowe badanie audytowe dyskryminacji cudzoziemców w procesie rekrutacji*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2010.
- Wysieńska, K., *Rekrutacja respondentów wśród społeczności azjatyckiej*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2010.
- Wyszyński R., *Mniejszość polska na rozdrożu. Studenci i absolwenci uczelni polskich pochodzących z Litwy, Białorusi i Ukrainy*, Instytut Socjologii UW, Warszawa 2005.
- Żołędowski C. (współpraca: M. Duszczyk, J. Godlewska, E. Jaroszevska, J. Łukaszewska, *Studenci zagraniczni w Polsce: motywy przyjazdu, ocena pobytu, plany na przyszłość*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2010.
- Żołędowski C., *Najnowsze trendy w światowej mobilności studentów*, „Biuletyn Migracyjny”, 2010, t.26, s. 1–14.

## Imigracja do Polski w świetle danych urzędowych

Prezentacja wyników badań sytuacji imigrantów o wysokich kwalifikacjach i „imi-grantów edukacyjnych” na polskim rynku pracy wymaga znajomości szerszego kontekstu, w którym te osoby poszukują pracy. Częścią tego kontekstu jest m.in. konkurencja, z którą spotykają się cudzoziemcy – zarówno ze strony Polaków, jak i innych cudzoziemców.

Niniejszy rozdział prezentuje zmiany wielkości imigracji do Polski w świetle danych urzędowych zbieranych przez instytucje państwowe na co dzień zajmujące się osobami przybywającymi do Polski z zamiarem pozostania w niej przez okres co najmniej kilku miesięcy. Przedmiotem naszego zainteresowania są tzw. *obywatele państw trzecich*, czyli nienależących do Unii Europejskiej. Rodział ten był opracowywany w początkach roku 2014. W międzyczasie wydarzenia na Ukrainie spowodowały wzmożone zainteresowanie imigracją do Polski ze strony obywateli Ukrainy, którzy i wcześniej stanowili najliczniejszą grupę cudzoziemców obecnych w Polsce. Zmiany te bardzo powoli znajdują odzwierciedlenie w statystykach i są udostępniane po upływie pewnego czasu. W związku z tym dane zawarte w niniejszej analizie na ogół nie uwzględniają efektów ostatnich wydarzeń, zatem mogą nieadekwatnie opisywać obecną liczbę osiedlających się i pracujących w Polsce Ukraińców. Tam, gdzie było to możliwe, w początkach roku 2015 uzupełniliśmy analizę o dane dotyczące roku 2014.

Panująca obecnie w Europie relatywna otwartość granic oraz łatwość przemieszczania się sprawiają, że trudno o taką definicję imigranta, która będzie jednocześnie precyzyjna oraz obejmie wszelkie istotne z punktu widzenia rynku pracy formy pobytu cudzoziemców w Polsce.

Pobyt cudzoziemców, w szczególności obywateli państw trzecich<sup>1</sup>, na terytorium Polski reguluje wiele aktów prawnych, spośród których najważniejsza jest Ustawa z 30.12.2013 r. o cudzoziemcach (wcześniej kwestie te regulowała Ustawa z dn. 13 czerwca 2003). Szczegółową analizę sytuacji prawnej cudzoziemców w Polsce przedstawiamy w następnym rozdziale, jednak na potrzeby niniejszej prezentacji Czytelnik powinien wiedzieć, że zgodnie ze wspomnianą ustawą cudzoziemiec (obywatel państwa trzeciego) może przebywać w Polsce na podstawie następujących dokumentów:

<sup>1</sup> „obywatele państw trzecich” to termin stosowany w ustawodawstwie krajów Unii Europejskiej na określenie obywateli państw spoza UE.

- wizey
- zezwolenia na pobyt czasowy (związany z zatrudnieniem, prowadzeniem badań naukowych, prowadzeniem działalności gospodarczej lub studiami, ewentualnie z powodu bycia członkiem rodziny obywatela RP lub ze względu na inne okoliczności)
- zezwolenia na pobyt stały
- zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej.

Ze względu na to, że przedmiotem naszego zainteresowania badawczego są głównie zachowania imigrantów na rynku pracy oraz biorąc pod uwagę dostępność danych, w niniejszym rozdziale „imigrantami” będziemy nazywać osoby przebywające w Polsce na podstawie zezwoleń na pobyt (czasowy, stały lub rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej). Oddzielnie zaprezentujemy dane dotyczące oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi, które mogą stanowić podstawę do uzyskania przez cudzoziemca wizey w celu wykonywania pracy<sup>2</sup>, zaprezentujemy też dane dotyczące wiz wydanych cudzoziemcom przez polskie placówki konsularne.

Najwięcej dostępnych danych na temat imigracji do Polski dotyczy okresu 2005-2013, gdy Polska jest już członkiem Unii Europejskiej. Podstawowymi źródłami informacji są:

- Urząd ds. Cudzoziemców<sup>3</sup> (dane dotyczące statusu przebywających w Polsce cudzoziemców)
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej<sup>4</sup> (dane dotyczące zatrudnienia cudzoziemców)
- Główny Urząd Statystyczny
- Ministerstwo Spraw Zagranicznych

## Imigranci w Polsce – status prawny i pochodzenie

Zgodnie z danymi Urzędu ds. Cudzoziemców, według stanu na koniec 2013 r. zezwolenie na pobyt w Polsce miało 121 219 cudzoziemców, co stanowi 0,3% ludności Polski. Można zatem powiedzieć, że imigranci w Polsce są na razie zjawiskiem marginalnym. Warto jednak zwrócić uwagę na geografie procesu osie-

---

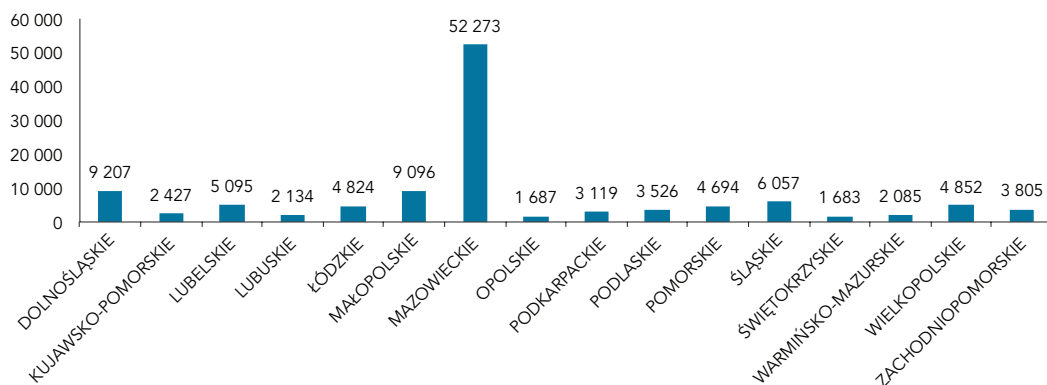
<sup>2</sup> Ustawa z dn. 13 czerwca 2003 o cudzoziemcach, art. 26 ust. 1 pkt. 5 (Dz. U. z 2011 r., Nr 264, poz. 1573 z późn. zm.). Możliwość wykonywania pracy bez konieczności uzyskiwania zezwolenia, a jedynie na podstawie zarejestrowanego oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi dotyczy jedynie obywateli następujących państw: Białoruś, Gruzja, Mołdowa, Rosja i Ukraina (art. 1 ust. 22 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 lipca 2011 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Nr 155, poz. 919 z późn. zm.))

<sup>3</sup> <http://www.udsc.gov.pl/Zestawienia,roczne,233.html>

<sup>4</sup> <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/>

dlania się w Polsce imigrantów (Rysunek 1): w województwie mazowieckim ich udział w ogólnej liczbie mieszkańców zbliża się do 1%, podczas gdy w większości województw nie przekracza 0,2%. W województwie mazowieckim mieszka 43% wszystkich cudzoziemców posiadających polskie karty pobytu. Wolno przypuszczać, że większość z nich mieszka w Warszawie.

Rysunek 1. Liczba cudzoziemców posiadających ważne karty pobytu w podziale według województwa, które wydało kartę (stan na koniec 2013 r.)

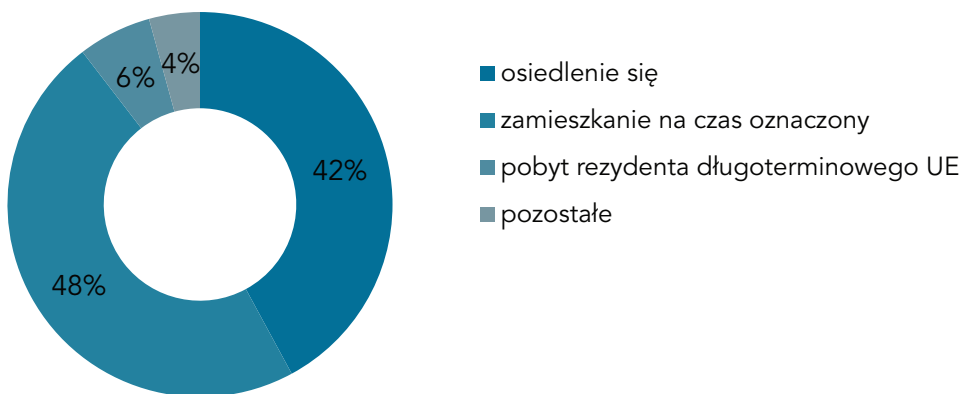


Źródło: Urząd ds. Cudzoziemców

Na wykresie nie uwzględniono 4 655 cudzoziemców, którym kartę pobytu wydał szef Urzędu ds. Cudzoziemców, a nie wojewoda.

Większość przebywających w Polsce cudzoziemców (48%) posiada zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony (Rysunek 2). Związane to jest zazwyczaj z pracą lub studiami. Zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony jest zazwyczaj tym statusem, od którego potencjalni imigranci zaczynają swoje związki z Polską. Po kilku latach nieprzerwanego pobytu na podstawie tego zezwolenia mogą ubiegać się o zmianę statusu na inny, oznaczający większą stabilizację.

Rysunek 2. Imigranci według statusu – stan na koniec 2013 r.



Źródło: Urząd ds. Cudzoziemców

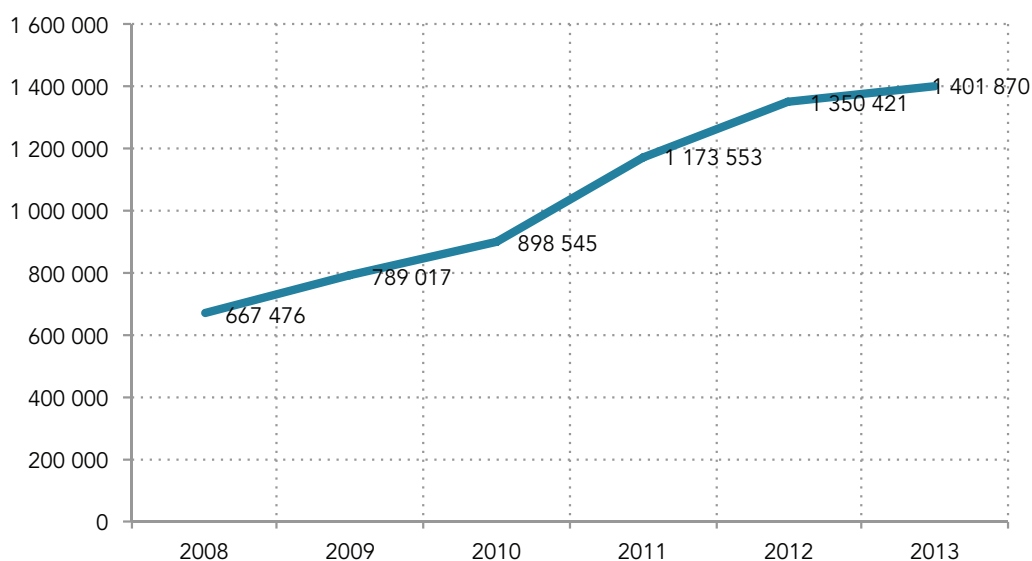
Kategoria „pozostałe” obejmuje: azyl. status uchodźcy, ochronę uzupełniającą i pobyt tolerowany



Należy również zdawać sobie sprawę z tego, że informacja o liczbie cudzoziemców posiadających zezwolenia na pobyt to niepełny obraz imigracji do Polski. Wielu cudzoziemców przebywa w Polsce na podstawie wiz, z których znaczna część to wize wydane w związku z wykonywaniem pracy. Niestety nie wiadomo dokładnie, ilu cudzoziemców mieszka i pracuje w Polsce na podstawie wiz – zarejestrowanie wspomnianego wyżej oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi nie jest równoznaczne z tym, że ten cudzoziemiec do Polski przyjechał i pracuje. Ponadto nie wszystkich posiadaczy wiz można zaliczyć do imigrantów – a nawet przeciwnie, znaczna większość z nich imigrantami nie zostaje.

Od 2008 r. (pierwszy pełny rok polskiego członkostwa w strefie Schengen) polskie konsulaty za granicą wydają systematycznie coraz więcej wiz (Rysunek 3), przy czym w roku 2012 i 2013 odpowiednio 34% i 35% z nich były to wize związane z pracą (14% wize w celu wykonywania pracy, zaś 20% i 21% odpowiednio to wize wydane w celu prowadzenia działalności gospodarczej)<sup>5</sup>.

Rysunek 3. Liczba wiz wydawanych przez polskie konsulaty w latach 2008-2013



Źródło: Raport polskiej służby konsularnej 2012 i 2013 (<http://www.msz.gov.pl/pl/ministerstwo/publikacje/> - dostęp 4.04.2014)

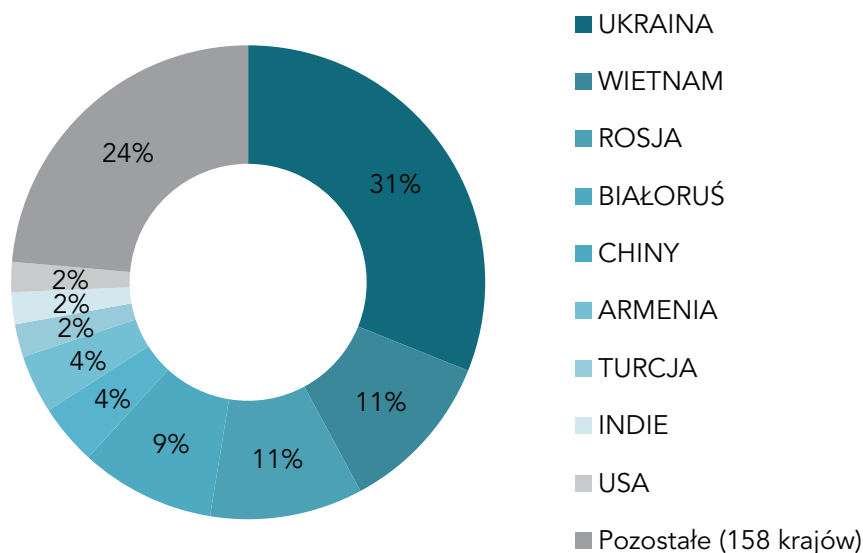
Najwięcej wiz wydaje się na Ukrainie (blisko połowa wydawanych wiz), Białorusi i w Rosji (szczególnie w obwodzie kaliningradzkim). Należy zatem oczekiwać, że obywatele tych trzech krajów stanowią większość wśród tych osób, które przebywają i pracują w Polsce na podstawie wiz. Przedstawione dane dotyczą nowych wiz wydawanych w kolejnych latach. Liczba posiadaczy wiz była w każdym z tych

<sup>5</sup> Raport polskiej służby konsularnej za 2013 r. (<http://www.msz.gov.pl/pl/ministerstwo/publikacje/> - dostęp 4.04.2014)

okresów nieco większa, gdyż niektóre wize – w szczególności te związane z prowadzeniem działalności gospodarczej – zachowują ważność przez kilka lat.

Ukraińcy, Rosjanie i Białorusini należą również – wraz z Wietnamczykami – do najliczniejszych posiadaczy zezwoleń na pobyt w Polsce (Rysunek 4). Te cztery grupy narodowe stanowią 62% wszystkich osób, które mają zezwolenia na pobyt w Polsce. Najliczniejsi są Ukraińcy (prawie jedna trzecia) – ta grupa wyróżnia się liczebnością spośród wszystkich pozostałych.

Rysunek 4. Imigranci według obywatelstwa (kraj pochodzenia) – stan na koniec 2013 r.



Źródło: Urząd ds. Cudzoziemców

Uwaga: na wykresie przedstawiono udział procentowy poszczególnych krajów pochodzenia w ogólnej liczbie imigrantów

Dane Urzędu ds. Cudzoziemców pozwalają na porównanie sytuacji prawnej przebywających w Polsce cudzoziemców pochodzących z różnych krajów. Rysunek 5 pokazuje strukturę statusu sześciu najliczniejszych grup narodowych.

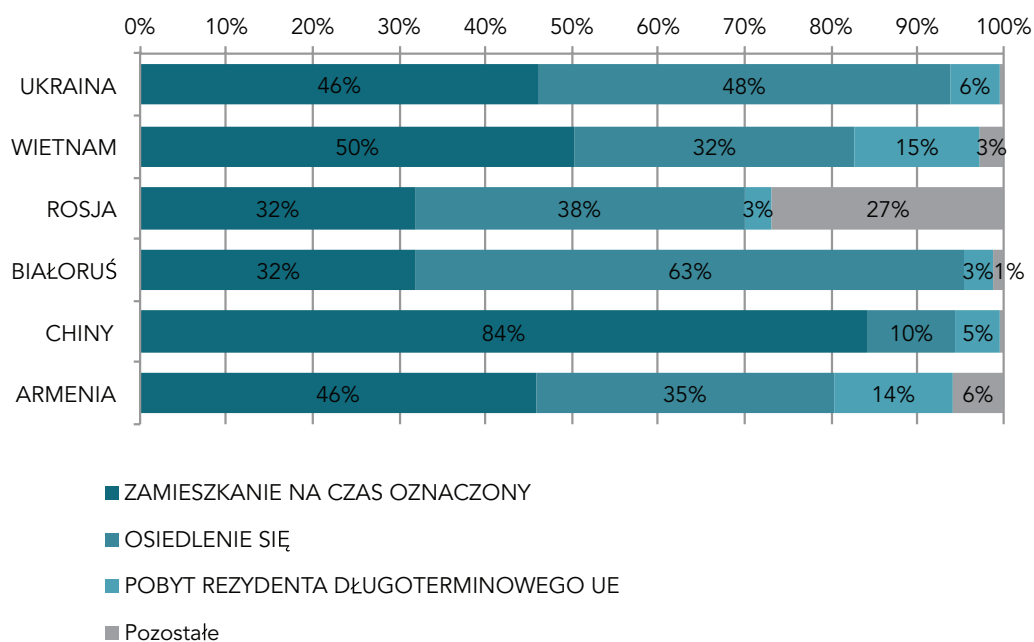
Najbardziej stabilną sytuację mają obywatele Białorusi, których prawie dwie trzecie ma zezwolenia na osiedlenie się (pobyt stały) lub pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej. Taka struktura statusu prawnego przebywających w Polsce Białorusinów sugeruje, że mamy tu do czynienia ze stosunkowo „dawną” imigracją, czyli, że w ostatnim czasie imigracja z Białorusi nie jest zbyt liczna. Jeśli Białorusini mają zezwolenia na osiedlenie się lub pobyt rezydenta długoterminowego UE, to oznacza, że musieli przyjechać przed pięcioma laty lub dawniej (5 lat to minimalny czas pobytu wymagany do tego, by ubiegać się o takie zezwolenie). Dominujący status prawny Białorusinów różni tę grupę od najliczniejszej

grupy narodowej, czyli Ukraińców, którzy są niemal równo podzieleni pomiędzy tych o „stabilnym” statusie (zezwolenie na osiedlenie się i pobyt rezydenta) i posiadających zezwolenie na zamieszkanie, czyli status znacznie mniej stabilny.

„Młodą” imigracją są Chińczycy. W tej grupie jedynie 15% ma status pozwalający na bezterminowe zamieszkiwanie w Polsce, pozostali posiadają zezwolenia czasowe. Podobnie jest z obywatelami Indii i Turcji (nie zamieszczonymi na wykresie ze względu na małą liczebność tych grup), spośród których 2/3 ma zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony.

Zwraca uwagę struktura statusu pobytowego obywateli Federacji Rosyjskiej. W tej grupie więcej niż co czwarty legitymuje się statusem oznaczonym na wykresie jako „pozostałe”. Do tej grupy należą: azyl, status uchodźcy, ochrona uzupełniająca lub pobyt tolerowany. Ta ostatnia kategoria (pobyt tolerowany) jest wśród nich najczęstsza. Znaczną część objętych tym statusem obywateli Rosji stanowią osoby narodowości czeczeńskiej.

Rysunek 5. Imigranci według statusu i kraju pochodzenia – stan na koniec 2013 r.



Źródło: Urząd ds. Cudzoziemców

Kategoria „pozostałe” obejmuje: azyl, status uchodźcy, ochronę uzupełniającą i pobyt tolerowany

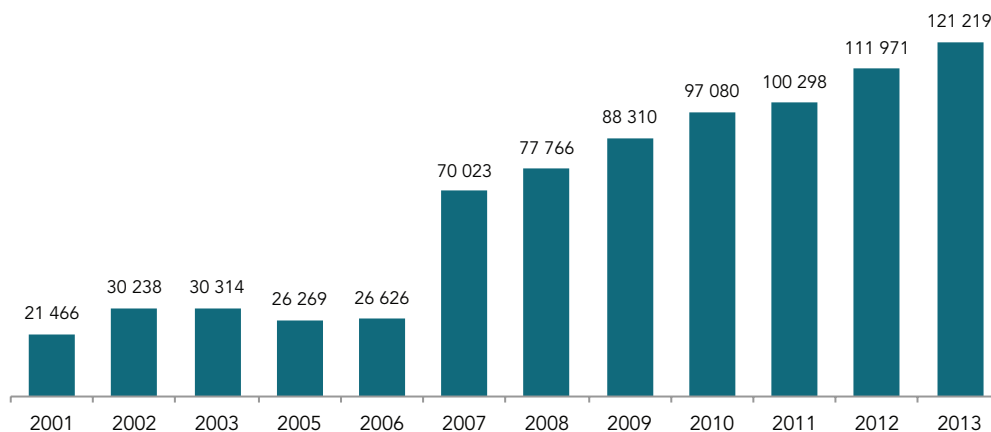
### Zmiany liczby i krajów pochodzenia imigrantów w latach 2001-2013

Dane dotyczące dynamiki zmian liczby posiadaczy kart pobytu sugerują, że momentem przełomowym dla wzrostu atrakcyjności Polski jako celu imigracji było

nie tyle wstąpienie Polski do Unii Europejskiej, ile przystąpienie do strefy Schengen (które miało miejsce w grudniu 2007 r.). Wzrost liczby imigrantów nie musi być – i zapewne nie był – spowodowany jedynie czynnikami „przyciągającymi” do Polski, znaczenie mają również czynniki „wypychające” imigrantów z ich krajów pochodzenia, np. niemożność znalezienia pracy w miejscu zamieszkania, niesatysfakcjonujące dochody, problemy z realizacją ambicji i planów życiowych itp.<sup>6</sup>. Samo spojrzenie na wykres przedstawiający liczbę posiadaczy kart pobytu w okresie ostatnich 6 lat (Rysunek 6) wystarczy, by zauważyć, że przyrost liczby imigrantów osiedlających się w Polsce jest w tym okresie I liniowy – współczynnik korelacji Persona wyniósł 0,99, co jest wynikiem zadziwiającymi. Wygląda tak, jakby przyrost ten był zapisany w jakichś aktach prawnych (jednak nie ma regulacji, która określałaby, ile można w danym roku wydać kart pobytu).

Współczynnik nachylenia prostej regresji liniowej wynosił w tym okresie 8356,6, co oznacza, że co roku przybywało przeciętnie ponad 8 tys. imigrantów. Warto zauważyć, że ten przyrost nie jest duży i gdyby taki trend utrzymał się w dalszym ciągu w kolejnych latach, to imigranci przebywający na podstawie kart pobytu nieprędko będą stanowić znaczącą część mieszkańców Polski<sup>7</sup>.

Rysunek 6. Liczba posiadaczy polskich kart pobytu w latach 2005-2013



Źródło: Urząd ds. Cudzoziemców

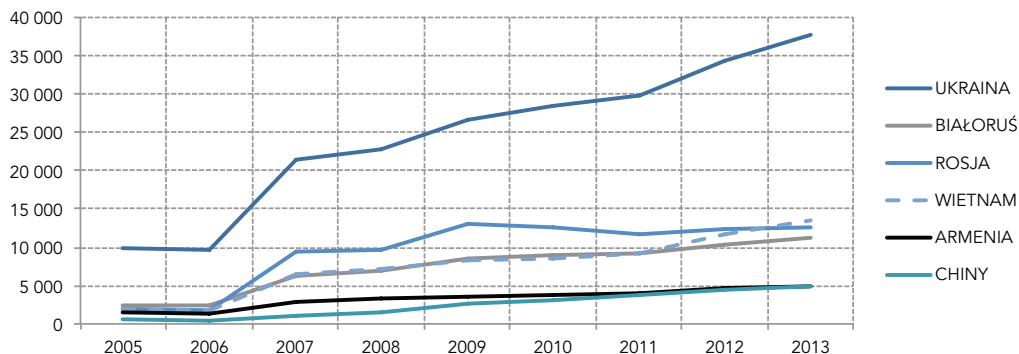
Tempo wzrostu liczby przybyszów z innych krajów jest zróżnicowane w zależności od kraju. Ilustruje to Rysunek 7. Najszybciej rośnie liczba Ukraińców (przeciętnie 2,7 tys. rocznie) i Wietnamczyków (przeciętnie 1,1 tys. osób rocznie), natomiast

<sup>6</sup> Więcej na temat czynników sprzyjających migracjom – w opracowaniu na temat teorii migracji, ze szczególnym uwzględnieniem migracji edukacyjnych, przygotowanym przez Renatę Włoch.

<sup>7</sup> Biorąc pod uwagę bardzo niski przyrost naturalny w Polsce, przy obecnym tempie przyrostu imigracji, przybysze mogliby stanowić około 1% mieszkańców kraju dopiero po 45 latach.

liczba obywateli Rosji od 2009 roku ustabilizowała się na niemal stałym poziomie (około 12,5 tys. osób). Dość szybki jest również przyrost liczby imigrantów z Białorusi i Chin.

Rysunek 7. Dynamika zmian liczby imigrantów z najliczniej reprezentowanych krajów (2005-2013)



Źródło: Urząd ds. Cudzoziemców

Zróznicowanie tempa przyrostu liczby imigrantów w zależności od kraju oznacza, że w przyszłości struktura etniczna osób posiadających polskie karty pobytu może się nieco zmienić, choć dominującą grupą będą pozostawać obywatele Ukrainy. W szczególności obywatele Rosji (w znacznej części narodowości czecheńskiej), którzy dziś stanowią grupę niewiele mniejszą od obywateli Wietnamu, wkrótce zapewne ustąpią trzecie miejsce Białorusinom. W dalszej perspektywie należy także oczekiwać znacniejszego udziału przybyszów z Chin. Chińczycy dziś zajmują piąte miejsce w rankingu, jednak ich liczba w okresie 2007-2013 systematycznie i dość szybko rosła (w tempie ponad 670 osób rocznie), przekraczając tempo wzrostu liczby Ormian i obywateli Rosji.

Tabela 1. Tempo przyrostu liczby migrantów z krajów, z których imigracja jest najliczniejsza (2007-2013)

Kraj	Tempo przyrostu* liczby migrantów (l. osób na rok)	Wartości współczynnika korelacji
Ukraina	2671,8	0,988
Wietnam	1110,9	0,988
Białoruś	780,3	0,964
Chiny	672,4	0,987
Armenia	323,7	0,997
Stany Zjednoczone Ameryki	295,9	0,961
Turcja	260,4	0,995
Indie	217,2	0,761

Kraj	Tempo przyrostu* liczby migrantów (l. osób na rok)	Wartości współczynnika korelacji
Kazachstan	68,6	0,771
Gruzja	51,1	0,978
Nigeria	42,8	0,970
Mołdowa	37,8	0,820
Rosja**	-81,9	-0,270

\*) Tabela przedstawia współczynniki nachylenia regresji liniowej, w której zmienną zależną była liczba migrantów z danego kraju, a zmienną niezależną – rok badania. Te same zmienne posłużyły do obliczenia współczynników korelacji (Pearsona).

\*\*) Współczynnik dla Rosji obliczono dla okresu 2009-2013, gdyż dopiero w 2009 zaczyna się w miarę stabilny trend (patrz Rysunek 7).

Źródło: Urząd ds. Cudzoziemców, obliczenia własne autorki

Do obliczenia przedstawionych w powyższej tabeli (Tabela 1) współczynników nachylenia wzięto pod uwagę okres 2007-2013. W przypadku większości badanych krajów był to okres ustabilizowania się trendu. Inaczej było w przypadku Rosji – stabilizacja nastąpiła w roku 2009, od którego liczba imigrantów z tego kraju praktycznie nie wzrasta.

## Imigranci na polskim rynku pracy

Zgodnie z porządkiem prawnym obowiązującym w Polsce momencie pisania niniejszej analizy (kwiecień 2014), zezwolenie na podjęcie pracy i zezwolenie na pobyt to odrębne zagadnienia. Jednocześnie jednak posiadanie zatrudnienia (lub obietnicy zatrudnienia) jest jedną z okoliczności umożliwiających ubieganie się o zezwolenie na pobyt w Polsce, zaś zezwolenie na pobyt umożliwia podpisanie umowy o pracę<sup>8</sup>.

W niniejszym rozdziale przedstawiamy aktywność cudzoziemców na rynku pracy w Polsce. Głównym źródłem omawianych tu danych są statystyki publikowane przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

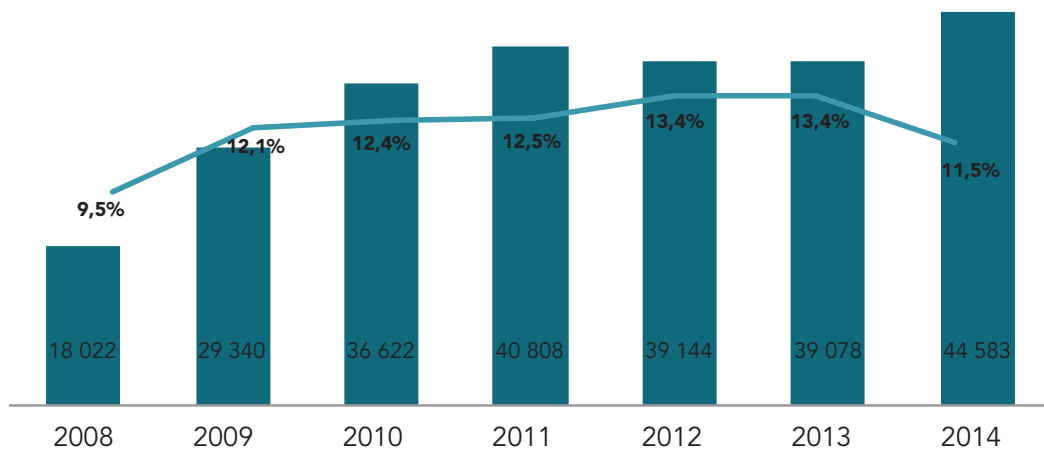
W roku 2013 wydano w Polsce niespełna 40 tys. zezwoleń na pracę, a rok później już więcej, bo ponad 44 tys. Dane statystyczne wyraźnie pokazują, że zainteresowanie cudzoziemców polskim rynkiem pracy ma związek z ogólną sytuacją na tym rynku. Lata 2011-2013 przyniosły stabilizację tego zainteresowania i jednocześnie był to okres z utrzymującą się dość wysoką stopą bezrobocia. W ciągu roku 2014 sytuacja na rynku pracy poprawiała się z miesiąca na miesiąc (stopa bezrobocia spadła z 14% na koniec stycznia 2014 do 11,5% na koniec grudnia

<sup>8</sup> Bardziej szczegółowo o prawnych regulacjach dotyczących pobytu i zatrudnienia cudzoziemców w Polsce – w analizie stanu prawnego przygotowanego przez Iwonę Trochimczyk-Sawczuk.

2014). Dane o liczbie wydawanych zezwoleń nałożone na wykres dynamiki stopy bezrobocia przedstawia Rysunek 8.

Należy przy tym pamiętać, że z konieczności ubiegania się o zezwolenie na pracę zwolnione są różne kategorie pracowników, o które wymienia m.in. przywoływane już Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej<sup>9</sup>. Należą do nich m.in. absolwenci polskich wyższych uczelni oraz studenci studiujący na terenie Unii Europejskiej pracujący w czasie wakacji, pracownicy naukowcy wyższych uczelni oraz inne kategorie pracowników, o których szerzej piszemy w kolejnym rozdziale. Ponadto bez zezwolenia mogą w Polsce pracować obywatele pięciu państw Partnerstwa Wschodniego (szerzej o tej kwestii w dalszej części tekstu). Wszystko to oznacza, że rzeczywista liczba pracujących w Polsce cudzoziemców jest większa niż liczba wydawanych zezwoleń.

Rysunek 8. Liczba zezwoleń na pracę wydanych cudzoziemcom w latach 2008-2014 (słupki) i stopa bezrobocia rejestrowanego na koniec roku (linia)



Źródło: Dane o zezwoleniach – Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, dane o stopie bezrobocia rejestrowanego (linia) – GUS

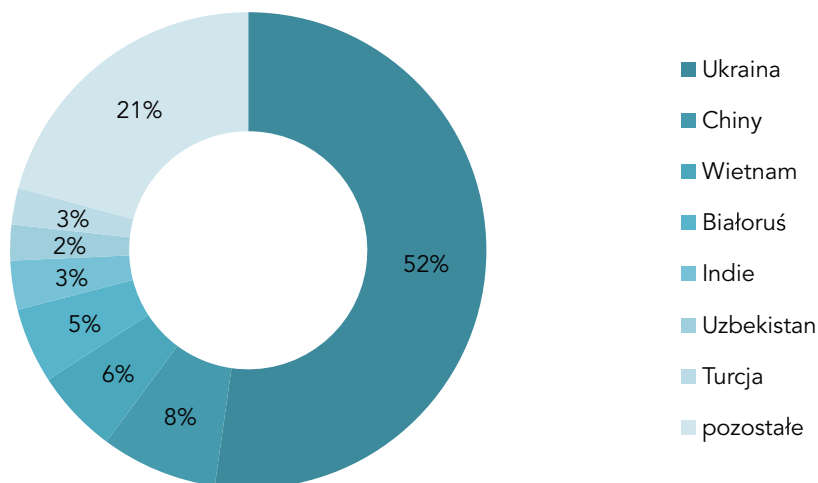
Wśród pracowników zagranicznych dominują obywatele Ukrainy, którzy w 2013 r. otrzymali ponad połowę wszystkich zezwoleń na pracę (Rysunek 9), a w 2014 r. ich udział wzrósł do 59%. Spośród pracowników z pozostałych krajów liczebnością wyróżniają się Chińczycy (8%), Wietnamczycy (6%) i Białorusini (5%).

Warto zwrócić uwagę, że te same grupy narodowe dominują wśród osób posiadających polskie karty pobytu. Wyjątek stanowią obywatele Rosji, których udział wśród posiadaczy kart pobytu (11%) jest kilku krotnie większy niż ich udział wśród osób, które otrzymały zezwolenie na pracę (2%). Jak wspominaliśmy, wśród obywateli Rosji znaczną część stanowią osoby narodowości czecheńskiej, którzy przybyli do Polski najczęściej nie ze względu na poszukiwanie zatrudnienia, lecz jako

<sup>9</sup> Rozporządzenie z dnia 20 lipca 2011 r. Nr 155, poz. 919 z późn. zm.

uchodźcy i mają kłopoty w odnalezieniu się na polskim rynku pracy (tej sprawie poświęcono już kilka projektów badawczych<sup>10</sup>).

Rysunek 9. Zezwolenia na pracę wydane w 2013 r. według obywatelstwa pracownika



kategoria „pozostałe” obejmuje 101 krajów

Źródło: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Zmiany liczby wydawanych zezwoleń na pracę kształtują się różnie w zależności od obywatelstwa pracownika. W ciągu ostatnich sześciu lat wciąż rośnie zainteresowanie polskim rynkiem pracy ze strony obywateli Ukrainy. Dzieje się tak pomimo tego, że wśród obywateli innych krajów zanotowano ostatnio spadek zainteresowania polskim rynkiem pracy w porównaniu do lat ubiegłych (patrz Rysunek 10, Tabela 2). W okresie 2013-2014 największy przyrost liczby zezwoleń na pracę zanotowano wśród obywateli Uzbekistanu (o 47%) oraz Ukrainy (o 29%). Poza wymienionymi wzrosła jeszcze liczba zezwoleń wydana obywatelom Indii (o 12%) i Wietnamu (o 6%). Obywatele pozostałych z wymienionych w tabeli krajów otrzymali w 2014 r. mniej zezwoleń niż rok wcześniej.

<sup>10</sup> patrz np. K. Wysińska, N. Ryabinska, Bezdomność uchodźców w Polsce – wyniki badania pilotażowego, Wyd. ISP, Warszawa 2010 (publikacja dostępna on-line na stronach [www.isp.org.pl](http://www.isp.org.pl) dostęp 14.04.2014)

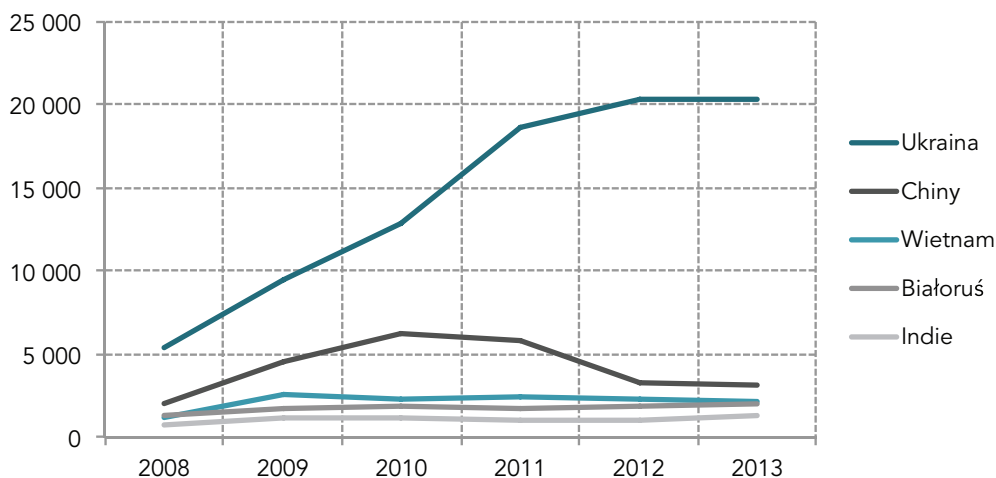


Tabela 2. Liczba zezwoleń na pracę wydawanych w latach 2008-2014 z podziałem według kraju pochodzenia pracowników (najliczniej reprezentowane kraje).

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Ukraina	5 400	9 504	12 894	18 669	20 295	20 416	26 315
Chiny	2 040	4 536	6 209	5 854	3 247	3 089	2 133
Wietnam	1 200	2 577	2 245	2 504	2 302	2 230	2 369
Białoruś	1 325	1 669	1 937	1 725	1 949	2 004	1 834
Uzbekistan	356	295	434	619	958	948	1 060
Mołdowa	1 218	601	675	1 017	616	699	1 027
Indie	733	1 164	1 189	1 055	1 090	1 300	1 025
Turcja	941	1 422	1 468	1 187	1 063	967	689
Rosja	420	540	491	549	719	822	654

Źródło: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Rysunek 10. Dynamika zmian liczby zezwoleń na pracę wydawanych w latach 2008-2013 z podziałem według kraju pochodzenia pracowników (najliczniej reprezentowane kraje).

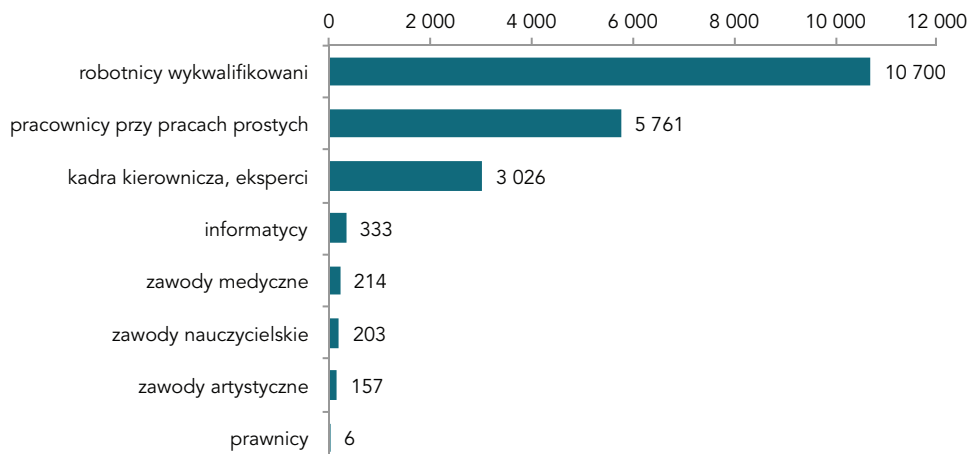


Źródło: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

### Zawody wykonywane przez cudzoziemców

Najczęstsza kategoria pracowników, którym udzielane są zezwolenia na pracę to robotnicy wykwalifikowani oraz pracownicy przy pracach prostych (w sumie 42% wszystkich wydanych zezwoleń). Blisko co dziesiąta osoba otrzymująca zezwolenie na pracę (8%) należy do kategorii „kadra kierownicza, doradcy, eksperci”. Ilustruje to Rysunek 11.

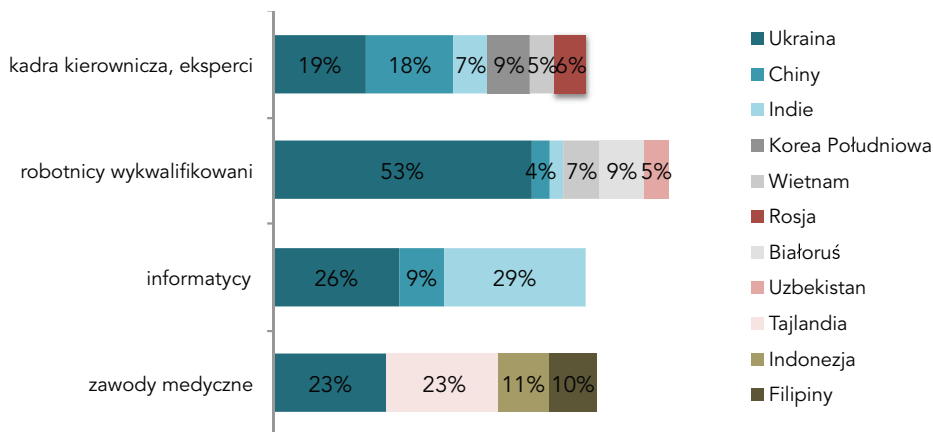
Rysunek 11. Liczba pracowników z wybranych grup zawodowych, którym wydano zezwolenia na pracę w 2013 r.



Źródło: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Dokładniejsza analiza danych o zezwoleniach na pracę wskazuje, że w różnych kategoriach zawodowych występują znaczące różnice struktury narodowościowej otrzymujących zezwolenia pracowników. Ze względu na swoją liczebność prawie we wszystkich kategoriach – za wyjątkiem informatyków – w roku 2013 dominowali Ukraińcy, jednak np. w kategorii „kadra kierownicza” tylko nieznacznie ustępowali miejsca obywatelom Chin, podobnie w zawodach medycznych, gdzie liczącą się w ujęciu procentowym grupę stanowili Tajlandczycy (Rysunek 12).

Rysunek 12. Najczęściej występujące obywatelstwa pracowników w czterech najważniejszych kategoriach zawodowych (dane za rok 2013)



Uwaga: odsetki nie sumują się do 100%, ponieważ pominięto obywateli krajów nie wymienionych na wykresie.

Źródło: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

## Praca sezonowa

Jak już wspomnieliśmy, obywatele pięciu krajów – Białorusi, Gruzji, Mołdowy, Rosji i Ukrainy mogą w Polsce wykonywać sezonowo pracę bez zezwolenia. Jedyną podstawą dla podjęcia takiej pracy jest zarejestrowane przez pracodawcę „Oświadczenie o zamiarze powierzenia cudzoziemcowi pracy”.

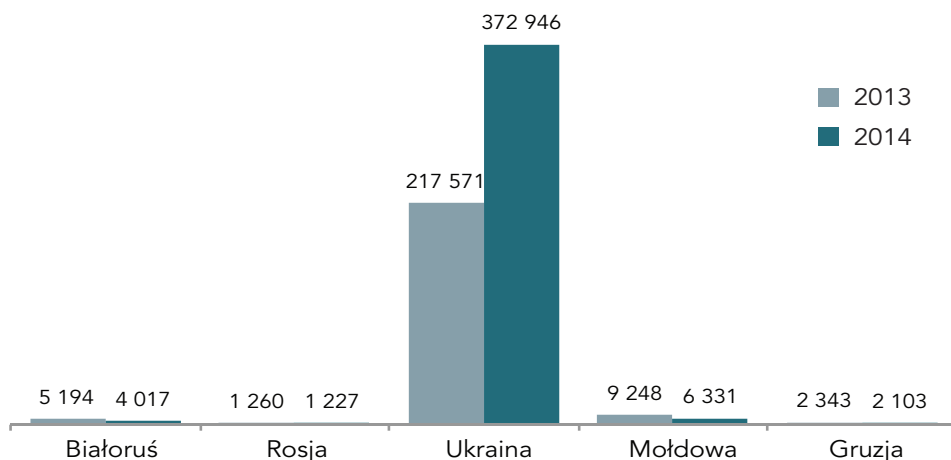
Praca sezonowa może trwać maksymalnie 6 miesięcy. Po upływie tego okresu cudzoziemiec musi uzyskać zezwolenie. W wydanym przez MPiPS pouczeniu dla pracodawców<sup>11</sup> czytamy: *Łączny okres, w którym cudzoziemiec może wykonywać pracę bez zezwolenia na pracę z uwagi na jedno lub kilka zarejestrowanych oświadczeń, nie może przekraczać 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy. W przypadku zamiaru powierzenia cudzoziemcowi pracy w okresie przekraczającym 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy podmiot powierzający pracę powinien uzyskać zezwolenie na pracę. W przypadku osób, które były zatrudnione w oparciu o oświadczenie przez okres powyżej 3 miesięcy przez podmiot składający wniosek o wydanie zezwolenia na pracę na tym samym stanowisku, zezwolenie takie może być wydane w trybie uproszczonym.*

Oświadczenia są rejestrowane przez Powiatowe Urzędy Pracy, a zarejestrowane oświadczenie może stanowić podstawę do ubiegania się przez cudzoziemca o wizę Schengen. Dysponujemy danymi o liczbie i rodzaju zarejestrowanych oświadczeń, nie wiemy jednak, czy cudzoziemcy, którym polscy pracodawcy zamierzali powierzyć pracę, rzeczywiście do Polski przyjechali oraz – jeśli przyjechali, czy zatrudnili się u tego pracodawcy i w takim zawodzie, jak zostało opisane w oświadczeniu. W niniejszym rozdziale prezentujemy dane zebrane przez Ministerstwo w Powiatowych Urzędach Pracy. Dane te należy traktować jako górne oszacowanie liczby cudzoziemców pracujących w ramach prac sezonowych.

W 2013 r. zarejestrowano 235 616 oświadczeń, przy czym 92% dotyczyło obywateli Ukrainy, a w 2014 r. liczba i udział oświadczeń wydanych obywatelom Ukrainy wzrosła (Rysunek 13). Instytucja oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi pojawiła się w 2007 r. Od początku jej funkcjonowania wśród osób korzystających z tej formy zatrudnienia w Polsce dominowali obywatele Ukrainy – ich udział nigdy nie spadł poniżej 91%, a w rekordowym roku 2009 wynosił 95,6%. Rysunek 14 prezentuje dynamikę liczby rejestrowanych oświadczeń. Ze względu na olbrzymie dysproporcje w liczebności oświadczeń dotyczących obywateli Ukrainy i pozostałych krajów i dla zwiększenia czytelności prezentacji, zostały sporządzone oddzielne wykresy dla Ukrainy i dla pozostałych krajów. Prosimy o zwrócenie uwagi na skalę przy czytaniu tych wykresów.

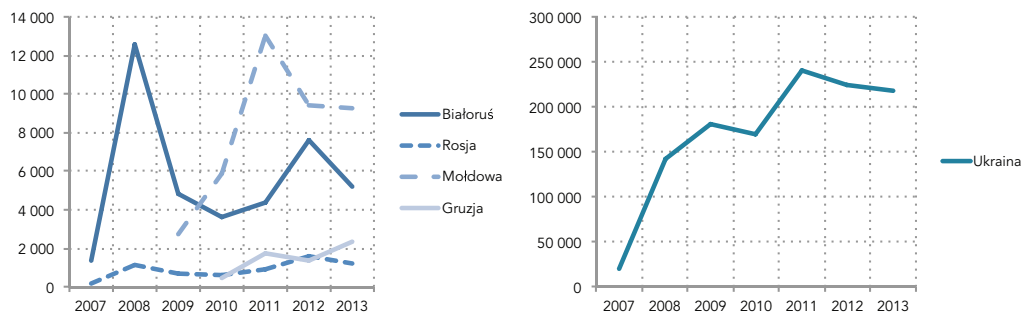
<sup>11</sup> Tekst pouczenia można znaleźć w wyszukiwarce Google po wpisaniu hasła „oświadczenie o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi” – dostęp 14.04.2014.

Rysunek 13. Liczba oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi według obywatelstwa pracownika (2013 i 2014 r.)



Źródło: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Rysunek 14. Zmiany liczby rejestrowanych oświadczeń w latach 2007-2013\*

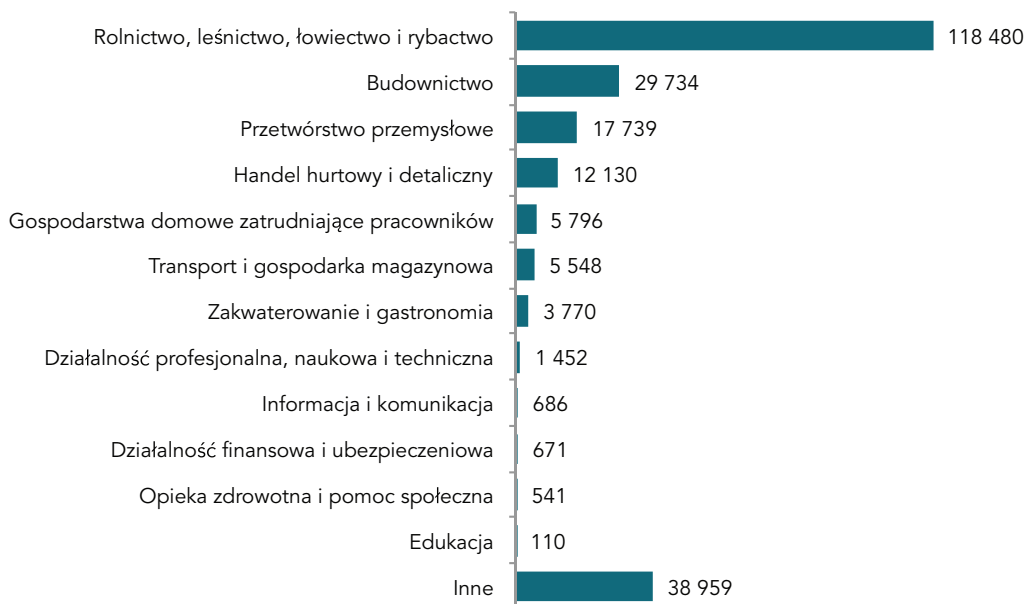


\* W latach 2007 i 2008 prawo sezonowej pracy bez zezwolenia mieli obywatele Białorusi, Rosji i Ukrainy. W roku 2009 dołączyła do nich Mołdowa, a w roku 2010 również Gruzja.

Źródło: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Rozporządzenie Ministra nie nakłada żadnych ograniczeń odnośnie branży, w której pracownik sezonowy może być zatrudniony. Co więcej, praca na podstawie oświadczenia może być wstępem do ubiegania się o zezwolenie na pracę (w takiej sytuacji odbywa się to na podstawie uproszczonej procedury). Rozkład branżowy liczby rejestrowanych oświadczeń sugeruje jednak że pracodawcy najczęściej traktują takich pracowników jako rzeczywiście sezonowych. Taki charakter ma zatrudnienie w rolnictwie i budownictwie, a w tych branżach zarejestrowano najwięcej oświadczeń (Rys. 15).

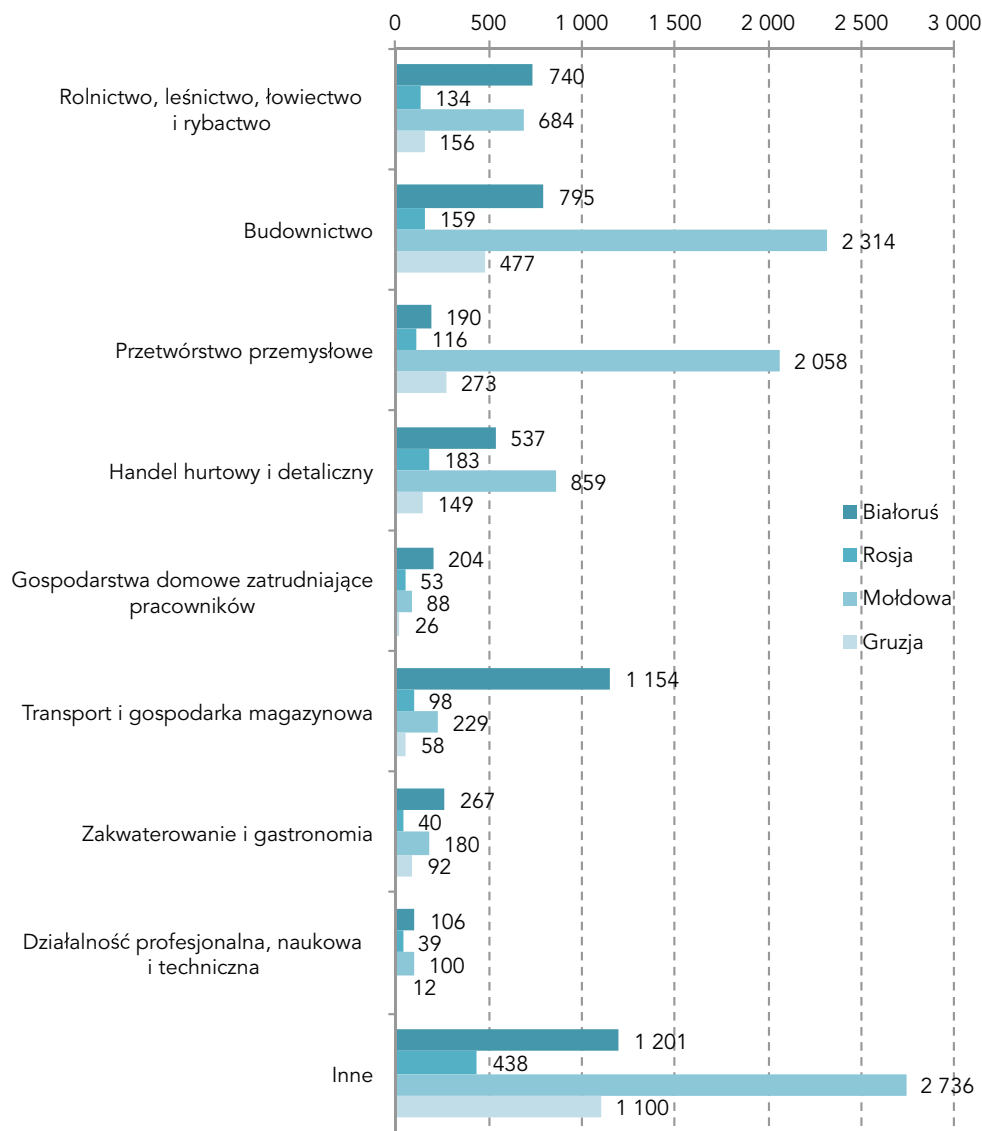
Rysunek 15. Rozkład branżowy liczby oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi zarejestrowanych w 2013 r.



Źródło: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Bardziej szczegółowa analiza zarejestrowanych oświadczeń wskazuje, że poszczególne grupy narodowe mają swoje „specjalności” – Ukraińcy najczęściej pracują w rolnictwie, Mołdawianie – szukają pracy sezonowej w budownictwie i przetwórstwie przemysłowym, podobnie zachowują się Gruzini. Białorusini pracują w transporcie, a wśród najmniej licznie reprezentowanych obywateli Rosji żadna kategoria branżowa nie wyróżnia się częstością wyboru – można wskazać trzy o podobnych liczebnościach: rolnictwo, budownictwo i handel. Liczebności oświadczeń dotyczących zatrudnienia cudzoziemców w poszczególnych sekcjach PKD prezentuje Rysunek 16. Na tym wykresie pominięto liczby oświadczeń wydanych obywatelom Ukrainy, co pozwoliło na dokładniejsze pokazanie różnic między pozostałymi krajami. Ze względu na to, że pracownicy z Ukrainy stanowią ponad 90% wszystkich pracowników sezonowych, rozkład branżowy oświadczeń wydanych obywatelom tego kraju wygląda prawie tak samo, jak rozkład w całym badanym zbiorze oświadczeń, który prezentuje Rys. 15.

Rysunek 16. Liczba zarejestrowanych oświadczeń w podziale według sekcji PKD i obywatelstwa pracowników (2013 r.)



Źródło: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

### Studenci zagraniczni w Polsce w świetle danych urzędowych

Z punktu widzenia tematyki projektu „Imigranci o wysokich kwalifikacjach na polskim rynku pracy”, jedną z najważniejszych kategorii imigrantów są osoby przyjeżdżające do Polski na studia. Dane o wielkości imigracji oszacowane na podstawie liczby kart pobytu nie pozwalają na dokładne ustalenie, ilu jest w danym

roku studentów zagranicznych, choć część posiadaczy kart pobytu uzyskuje je właśnie w związku z odbywaniem w Polsce studiów. Zgodnie z danymi zawartymi w Raporcie Konsularnym, 1% wiz wydanych w roku 2013 były to wizy w celu podjęcia lub kontynuacji studiów<sup>12</sup>. Wynika stąd zatem, że takich wiz wydano nieco ponad 14 tys.

Podstawowym źródłem informacji prezentowanych w tym rozdziale jest raport opracowany w ramach programu „Study in Poland”<sup>13</sup> przez Fundację Edukacyjną „Perspektywy” i Konferencję Rektorów Akademickich Szkół Polskiej. Raport ten opiera się głównie na danych zbieranych przez GUS.

Tabela 3. Studenci obcokrajowcy w ogólnej liczbie studentów w Polsce

	Liczba studentów ogółem	Liczba obcokrajowców	Wskaźnik umiędzynarodowienia
2005/06	1 939 898	10 089	0,52%
2006/07	1 927 699	11 743	0,61%
2007/08	1 922 716	13 681	0,71%
2008/09	1 911 520	15 862	0,83%
2009/10	1 880 239	17 000	0,90%
2010/11	1 817 533	20 934	1,15%
2011/12	1 736 612	24 253	1,40%
2012/13	1 675 815	29 172	1,74%

Źródło: GUS (cyt. za raportem „Study in Poland” 2013)

Jak widać z powyższego zestawienia (Tabela 3), studenci obcokrajowcy stanowią w Polsce bardzo niewielki odsetek osób zdobywających wykształcenie na poziomie wyższym. Odsetek ten jest niski nawet w porównaniu do sytuacji krajów znajdujących się na podobnym poziomie rozwoju ekonomiczno-społecznego: w 2010 r., gdy w Polsce obcokrajowcy stanowili 0,9% studentów, na Węgrzech wskaźnik ten wynosił 4%, a na Słowacji 3,4%. Wyprzedziły nas także takie niewielkie kraje, jak Estonia (1,8%) i Słowenia (1,7%).

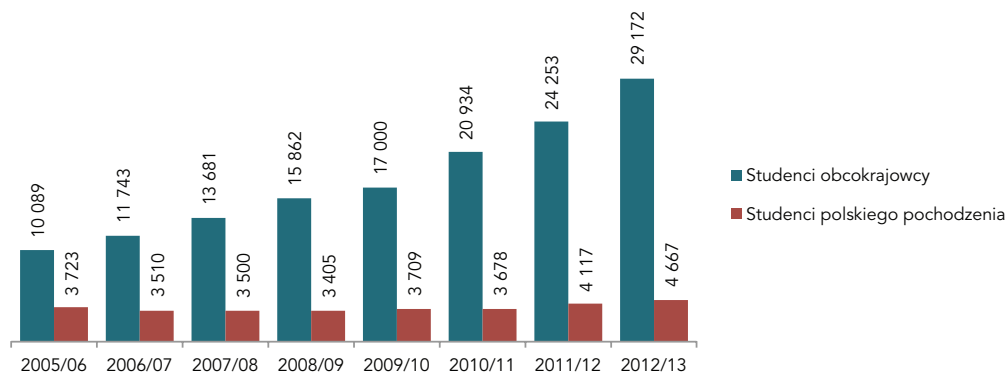
Wszystko wskazuje jednak na to, że w ostatnim czasie tempo przyrostu liczby studentów zagranicznych jest z roku na rok coraz większe, a uczelnie zaczęły wkładać znaczny wysiłek w przyciągnięcie kandydatów zza granicy.

<sup>12</sup> Raport polskiej służby konsularnej za 2013 r. (op. cit.)

<sup>13</sup> <http://www.studyinpoland.pl/> (dostęp 14 kwietnia 2014 r.). Pełny raport nie jest dostępny bezpłatnie dla wszystkich. Mogą z niego korzystać jedynie uczelnie, które należą do programu „Study in Poland”

Warto zauważyć, że zmienia się także przynależność etniczna studentów zagranicznych. Na początku okresu objętego analizą blisko 40% stanowili studenci polskiego pochodzenia. Obecnie (w roku akademickim 2012/13) odsetek ten spadł do 16%. Wynika to z tego, że, jak pokazuje Rysunek 17, liczba studentów z polskimi korzeniami przyrasta znacznie wolniej niż ogólna liczba studiujących w Polsce obcokrajowców.

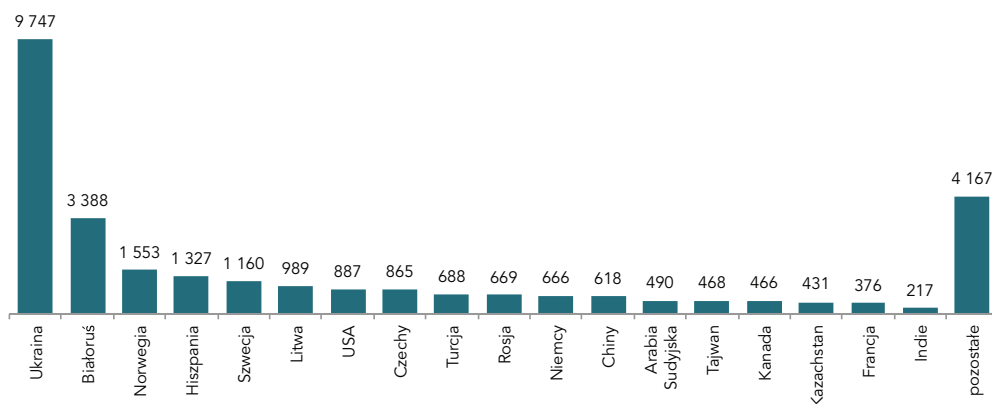
Rysunek 17. Zestawienie liczby studentów obcokrajowców z liczbą studentów polskiego pochodzenia.



Źródło: GUS (cyt. za raportem „Study in Poland” 2013)

Autorzy raportu „Study in Poland” zauważyli, że grupą narodową, która najchętniej podejmuje studia w Polsce są Ukraińcy. W ciągu badanego okresu liczba studentów z Ukrainy wzrosła niemal pięciokrotnie (z 1989 w roku akademickim 2005/06 do 9747 w roku 2012/13) i w ostatnim roku akademickim objętym niniejszą analizą co trzeci student zagraniczny w Polsce był Ukraińcem.

Rysunek 18. Liczba studentów zagranicznych według krajów pochodzenia w roku akad. 2012/13



Źródło: GUS (cyt. za raportem „Study in Poland” 2013)



Przyglądając się zmianom liczby studentów z poszczególnych krajów w ciągu ostatnich 8 lat (ilustruje to Tabela 4), warto zwrócić uwagę nie tylko na relatywną stabilność pierwszych miejsc w rankingu zajmowanych niezmiennie przez studentów z Ukrainy i Białorusi. Interesująca zmiana nastąpiła pomiędzy rokiem 2009 a 2010 w grupie studentów z Hiszpanii. Wygląda tak, jakby w roku akademickim 2010/11 polskie uczelnie zaoferowały Hiszpanom wyjątkowo atrakcyjne warunki studiowania. Ich liczba wzrosła w ciągu tego jednego roku ponad siedmiokrotnie. W innych grupach narodowościowych takich spektakularnych zmian nie zanotowano. Możliwe, że hiszpańska młodzież wybrała tańsze studia w Polsce z powodu kryzysu ekonomicznego, który w roku 2008 i 2009 wyjątkowo silnie dotknął Hiszpanię.

Tabela 4. Zmiany liczby studentów-obcokrajowców w latach 2005-2012 z podziałem według krajów pochodzenia

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ukraina	1 989	2 223	2 467	2 831	3 499	4 879	6 321	9 747
Białoruś	1 305	1 543	1 673	1 902	2 329	2 605	2 937	3 388
Norwegia	739	911	1 012	1 169	1 311	1 406	1 514	1 553
Hiszpania	30	54	84	136	152	1 076	1 177	1 327
Szwecja	318	511	722	830	940	1 089	1 162	1 160
Litwa	415	349	462	528	663	798	963	989
USA	749	804	942	987	972	1 004	970	887
Czechy	243	362	515	900	326	537	671	865
Turcja	41	61	85	125	150	302	411	688
Rosja	393	427	388	420	464	529	612	669
Niemcy	323	376	441	500	585	664	731	666
Chiny	128	110	181	310	392	515	565	618
Arabia Saudyjska	9	24	41	63	143	266	387	490
Tajwan	168	300	449	612	657	631	533	468
Kanada	256	314	369	404	456	456	470	466
Kazachstan	436	431	405	378	375	382	381	431
Francja	64	84	82	97	114	334	362	376
Indie	167	267	360	347	324	263	215	217

Źródło: Raport „Study in Poland” 2013

Nie dysponujemy danymi dotyczącymi popularności poszczególnych kierunków studiów wśród studentów-obcokrajowców. Przeprowadzenie takiego badania byłoby zresztą dość trudno ze względu na znaczną różnorodność nazw oferowanych przez uczelnie kierunków.

Pewne wyobrażenie na ten temat dają informacje dotyczące poziomu umiędzynarodowienia poszczególnych uczelni.

Tabela 5. Stopień umiędzynarodowienia polskich uczelni

Typ uczelni	Studenci ogółem	Cudzoziemcy	Stopień umiędzynarodowienia
Uniwersytety	492 939	7 392	1,50%
Medyczne	60 595	5 201	8,58%
Techniczne	346 491	2 770	0,80%
Ekonomiczne	69 191	1 440	2,08%
Morskie	10 398	266	2,56%
AWF	26 459	171	0,65%
Resortowe	29 198	18	0,06%
Niepubliczne	458 795	9 513	2,07%
Pozostałe publiczne w tym PWSZ	181 749	2 401	1,32%
Łącznie w Polsce	1 675 815	29 172	1,74%

Źródło: Raport „Study in Poland” 2013

### Podsumowanie

Przeanalizowane dane urzędowe pozwalają całościowo spojrzeć na zjawisko imigracji do Polski i opisać jej najważniejsze cechy. Przede wszystkim zwraca uwagę wciąż bardzo niewielka liczba cudzoziemców osiedlających się w Polsce na dłuższy czas. Mimo dziesięciu lat, które upłynęły od przystąpienia Polski do Unii Europejskiej, imigranci stanowią ułamek procenta stałych mieszkańców Polski. Znaczna ich większość osiedla się w województwie mazowieckim (najczęściej w stolicy).

wśród imigrantów dominują obywatele krajów sąsiadujących z Polską. Szczególnie miejsce zajmują Ukraińcy, którzy są najliczniejsi zarówno wśród osób uzyskujących prawo pobytu w Polsce, jak i wśród pracujących i studiujących. Warto zwrócić uwagę, że ta sytuacja utrzymuje się już od dłuższego czasu i wydarzenia z przełomu 2013 i 2014 roku, choć wpłynęły na pewne zwiększenie zainteresowania Ukraińców przyjazdami do Polski, w ujęciu procentowym nie spowodowały znaczących zmian. Na zainteresowanie obywateli Ukrainy Polską i jej rynkiem pracy ma wpływ co najmniej kilka czynników, spośród których najważniejszym jest stan gospodarki Ukrainy, która jest krajem trzykrotnie biedniejszym od Polski (z punktu widzenia wielkości PKB w przeliczeniu na mieszkańca) w połączeniu z dużą liczbą ludności tego kraju, przekraczającą liczbę mieszkańców Polski. Imigracji Ukraińców do Polski sprzyjają także regulacje prawne ułatwiające im podejmowanie pracy w Polsce oraz bliskość kultury i języka. Nie bez znaczenia są zapewne również postawy

Polaków, które w ciągu ostatnich 10 lat zmieniły się z chłodnej obojętności do wyrażanej na różne sposoby sympatii<sup>14</sup>.

Wraz z rozwojem gospodarczym, Polska staje się krajem rozpatrywanym jako potencjalne miejsce zamieszkania i pracy nie tylko przez bezpośrednich sąsiadów. Wzrasta liczba imigrantów z Wietnamu, Chin i Turcji. Ich liczby jednak wciąż są bardzo niewielkie.

Ważnym źródłem potencjalnych imigrantów, którzy mogliby osiedlić się i pracować w Polsce są osoby zdobywające tu wykształcenie na poziomie wyższym. Dane urzędowe wskazują, że liczba „imigrantów edukacyjnych” systematycznie rośnie, przy czym przyrost ten jest coraz szybszy. O czynnikach, które decydują o wyborze Polski jako miejsca studiowania, a później – ewentualnie – pracy zgodnej ze zdobytym wykształceniem, piszemy w Rozdziale 3 niniejszego opracowania.

---

<sup>14</sup> Badanie współzależności między postawami sympatii a częstotliwością kontaktów napotyka na problem, co jest przyczyną a co skutkiem. Niewątpliwie jednak w ciągu ostatnich 10 lat jesteśmy świadkami zarówno wzrastającej liczby różnego rodzaju kontaktów polsko-ukraińskich, jak również rejestrowanego przez badania opinii publicznej wzrostu sympatii w stosunku do Ukraińców. Patrz np. J. Fomina, J. Konieczna-Sałamatin, J. Kucharczyk, Ł. Wenerski, *Polska-Ukraina, Polacy-Ukraińcy, spojrzenie przez granicę*. Wyd. ISP, Warszawa 2013.

## Sytuacja prawna imigrantów na polskim rynku pracy

Osiedlanie się cudzoziemców w Polsce nie jest zjawiskiem nowym, ale dotychczas, z uwagi na stosunkowo niewielką liczbę osób, które decydowały się związać swoje losy z Polską, nie stanowiło ono szczególnego zainteresowania prawodawcy.

Imigracja i imigranci są kategoriami socjologicznymi, w związku z czym w polskim systemie prawnym nie znajdziemy definicji legalnej obu pojęć. W stosunku do imigrantów, ustawodawca używa pojęcia „cudzoziemiec” - osoba nieposiadająca polskiego obywatelstwa. Przepisy dotyczące cudzoziemców znajdują się w aktach prawnych regulujących niemal wszystkie sfery życia: zdrowie, edukację, naukę, zabezpieczenie społeczne, itd. Najistotniejsze z punktu widzenia cudzoziemca na polskim rynku pracy, dotyczą legalizacji pobytu i zatrudnienia. Warto zauważyć, że cudzoziemcy o wysokich kwalifikacjach nie stanowią odrębnej kategorii w przepisach prawa polskiego (może z wyjątkiem omówionych w raporcie regulacji dotyczących tzw. Niebieskiej Karty UE). Wydaje się to potwierdzać, że ustawodawca nie widzi potrzeby szczególnego traktowania tej grupy cudzoziemców. W raporcie omówione zostały najważniejsze regulacje dotyczące pracowników cudzoziemskich, obowiązujące do 1 maja 2014 roku, a więc do wejścia w życie przepisów nowej ustawy o cudzoziemcach.

Przemiany ustrojowe, które zaszły w latach 90. oraz proeuropejskie dążenia Rzeczypospolitej Polskiej wymusiły na ustawodawcy konieczność dostosowanie przepisów prawa do nowej rzeczywistości społeczno-gospodarczej. Perspektywa akcesji ze Wspólnotą Europejską powodowała, że tworząc nowe prawo, starano się uwzględnić i adaptować do polskich warunków rozwiązania już funkcjonujące w prawodawstwie europejskim. Punktem zwrotnym w zbliżaniu do siebie obu porządków prawnych, było przystąpienie Rzeczypospolitej Polskiej do Wspólnoty Europejskiej 1 maja 2004 roku. Począwszy od tego momentu, nastąpił proces scalania prawa unijnego z prawem krajowym, przy uwzględnieniu zasady pierwszeństwa prawa wspólnotowego przed prawem krajowym.

Zmiana sytuacji politycznej i gospodarczej znalazła odzwierciedlenie również na polskim rynku pracy. Reformy rozpoczęte w latach 90. doprowadziły do stopniowej poprawy sytuacji ekonomicznej obywateli RP oraz spadku poziomu bezrobocia<sup>1</sup>. Otwarcie granic po 1989 roku oraz wejście do Strefy Schengen w 2007 roku, przyczyniło się do migracji ludności do i z Polski. Znaczący wpływ na sytuację na

---

<sup>1</sup> Poziom bezrobocia na początku 2004 roku wynosił 20%, a w styczniu 2008 roku spadł do poziomu 11,8%. Podają za: M. Rudzińska, *Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce – nowe potrzeby i rozwiązania*, Służba pracownicza, Nr 2/2008, s. 1.

wspólnotowym rynku pracy miała zawarta w art. 21 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej zasada swobodnego przepływu osób. Zasada ta gwarantowała swobodę przemieszczania się i przebywania obywateli UE w innych krajach Unii, a także równe traktowanie na lokalnych rynkach pracy, co oznaczało otwarcie europejskich rynków pracy na pracowników z Polski. Perspektywa legalnego zatrudnienia w krajach Unii, spowodowała, że w roku 2007 liczba Polaków przebywających czasowo za granicą osiągnęła wartość szacowaną na 2270 tys. osób.<sup>2</sup> Odptyw tak dużej liczby obywateli RP spowodował również lukę na polskim rynku pracy. Podnoszony przez pracodawców problem niedoboru siły roboczej stał się przyczynkiem do dyskusji na temat szerszego otwarcia polskiego rynku pracy na cudzoziemców z krajów trzecich, a w konsekwencji przyczynił się do zmian ustawodawstwa w tym zakresie. Warto zauważyć, że zbiegło się to w czasie ze znacznym wzrostem liczby cudzoziemców w Polsce.<sup>3</sup>

### Legalizacja pobytu

Cudzoziemcy, którzy chcą zamieszkać i podjąć pracę (w dowolnym charakterze) na terytorium RP, mają obowiązek zalegalizować (lub zarejestrować) swój pobyt. Jest to warunek konieczny, który muszą spełnić zarówno obywatele Unii Europejskiej jak i obywatele państw trzecich. Nie ma znaczenia forma zatrudnienia, okres, ani konieczność posiadania (bądź nie) zezwolenia na pracę. Obowiązek posiadania odpowiedniego dokumentu potwierdzającego prawo do legalnego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej dotyczy wszystkich cudzoziemców, o ile nie zostali oni z mocy ustawy zwolnieni z tego obowiązku. Przepisy art. 2 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o cudzoziemcach (Dz. U. 2003 nr 128 poz. 1175), definiują cudzoziemca jako *każdego, kto nie posiada obywatelstwa polskiego*<sup>4</sup>.

Cudzoziemców na polskim rynku pracy dzielimy na dwie kategorie. Pierwszą, stanowią obywatele Unii Europejskiej, obywatele krajów Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, obywatele Konfederacji Szwajcarskiej oraz członkowie rodzin obywateli wymienionych powyżej krajów, którzy korzystają ze swobody przepływu osób i mają możliwość niemal nieograniczonego zatrudnienia<sup>5</sup> na polskim rynku pracy. Drugą grupę tworzą obywatele państw trzecich (pozostałych krajów), którzy aby

<sup>2</sup> Informacja o rozmiarach i kierunkach emigracji z Polski w latach 2004 – 2010, Główny Urząd Statystyczny, Departament Badań Demograficznych, Warszawa 2011. [http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/lud\\_infor\\_o\\_rozm\\_i\\_kierunk\\_emigra\\_z\\_polski\\_w\\_latach\\_2004\\_2010.pdf](http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/lud_infor_o_rozm_i_kierunk_emigra_z_polski_w_latach_2004_2010.pdf)

<sup>3</sup> Liczba cudzoziemców przebywających w Polsce na podstawie karty czasowego pobytu, w roku 2006 wyniosła ponad 26 tys. osób, a w roku 2008 było to już ponad 88 tys.

<sup>4</sup> Zasady przyznawania obywatelstwa reguluje Ustawa z dnia 2 kwietnia 2009 r. o obywatelstwie polskim (Dz. U. z 2012 poz. 161).

<sup>5</sup> Zasada swobodnego przepływu osób nie ma zastosowania wobec pracowników zatrudnionych w organach administracji publicznej, sędziów, organów porządkowych i skarbowych oraz dyplomacji.

wjechać, przebywać i pracować na terenie Rzeczypospolitej Polskiej, muszą dopełnić szeregu formalności. Wszyscy cudzoziemcy, niezależnie od tego, do której grupy należą, aby legalnie podjąć pracę w Polsce, zobowiązani są zalegalizować (lub zarejestrować) swój pobyt.

### Legalizacja pobytu obywateli tzw. państw trzecich

Obywatele państw trzecich mogą przekroczyć granicę oraz przebywać na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli posiadają ważny dokument podróży (paszport) oraz wizę lub kartę pobytu.<sup>6</sup> Możliwość legalnego przekroczenia granicy nie determinuje możliwości legalnego podjęcia pracy. Cudzoziemiec, który zamierza przyjechać do Polski w celu wykonywania pracy, powinien w kraju pochodzenia uzyskać wizę z prawem do pracy. Wniosek o wydanie wizy z prawem do pracy, cudzoziemiec składa w konsulacie Rzeczypospolitej Polskiej w kraju pochodzenia. Podstawę wydania wizy stanowi pisemne oświadczenie pracodawcy o zamiarze powierzenia cudzoziemcowi wykonywania pracy lub zezwolenie na pracę. Dopiero te dokumenty upoważniają do wystąpienia o wizę z prawem do pracy. Cudzoziemiec, który wykonuje pracę w Polsce na podstawie wizy, a po upływie okresu na jaki została przyznana, zamierza kontynuować współpracę z dotychczasowym pracodawcą (lub innym pracodawcą) powinien uzyskać zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony (kartę czasowego pobytu).

O zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony cudzoziemiec ubiega się już po przyjeździe do Polski. W tym celu składa wniosek do wojewody właściwego ze względu na miejsce zamieszkania. Zgodę na pobyt może otrzymać ten cudzoziemiec, który posiada już zezwolenie na pracę, pisemne oświadczenie pracodawcy o zamiarze powierzenia cudzoziemcowi wykonywania pracy (jeżeli zezwolenie na pracę nie jest wymagane) lub też prowadzi działalność gospodarczą na podstawie przepisów obowiązujących w tym zakresie w Rzeczypospolitej Polskiej, (korzystną dla gospodarki narodowej), a w szczególności przyczyniającą się do wzrostu inwestycji, transferu technologii, wprowadzania korzystnych innowacji lub tworzenia nowych miejsc pracy.

Należy zauważyć, że uzyskanie zezwolenia na pracę nie oznacza automatycznego wydania zgody na pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Są to osobne procedury i możliwa jest sytuacja, gdy pomimo uzyskania zezwolenia na pracę, cudzoziemiec nie otrzymuje pozwolenia na pobyt.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Karta pobytu – dokument potwierdzający posiadanie zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony, zezwolenia na osiedlenie się, zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE, status uchodźcy, zgodę na pobyt tolerowany, ochronę uzupełniającą (art. 72 ust. 1 ustawy o cudzoziemcach).

<sup>7</sup> Jest to problem wielokrotnie podnoszony zarówno przez pracodawców jak i pracowników cudzoziemskich. Możliwa jest bowiem sytuacja, że terminy ważności karty czasowego pobytu i zezwolenia na pracę będą różne i może się zdarzyć, że pomimo ważności zezwolenia cudzoziemiec

## Niebieska Karta - zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji.

Cudzoziemiec, który posiada wysokie kwalifikacje zawodowe, zawarł z pracodawcą co najmniej roczną umowę na pracę w zawodzie wymagających wysokich kwalifikacji za odpowiednio wysokim wynagrodzeniem, może ubiegać się o wydanie zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony z adnotacją „Niebieska Karta UE”. Jest to odrębna procedura wydawania zezwoleń na zamieszkanie na czas oznaczony w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji przewidziana w Rozdziale 4a ustawy o cudzoziemcach. Przepisy tego rozdziału weszły w życie w czerwcu 2012 r. i były następstwem implementowania do polskiego porządku prawnego Dyrektywy o Niebieskiej Karcie<sup>8</sup>. Wprowadziły one uproszczoną procedurę ubiegania się o kartę pobytu przez cudzoziemców, zamierzających wykonywać w Polsce pracę wymagającą wysokich kwalifikacji. W art. 4 ust. 17 ustawy o cudzoziemcach wyższe kwalifikacje zawodowe zostały zdefiniowane jako *kwalifikacje uzyskane w ramach kształcenia na poziomie studiów wyższych albo co najmniej pięcioletnie doświadczenie zawodowe na poziomie porównywalnym do kwalifikacji uzyskanych w ramach kształcenia na poziomie studiów wyższych, niezbędne do wykonywania pracy określonej w umowie o pracę lub w ofercie pracy*. Wykonywanie pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji to: świadczenie pracy, w ramach zatrudnienia, przez cudzoziemca posiadającego kompetencje potwierdzone wyższymi kwalifikacjami zawodowymi, który, niezależnie od zachodzącego między stronami stosunku prawnego, wykonuje pracę na rzecz lub pod kierownictwem innej osoby za wynagrodzeniem. Jak wynika z przytoczonego przepisu, wyższe kwalifikacje zawodowe można wykazać przedstawiając dyplom potwierdzający ukończenie programu studiów wyższych pierwszego stopnia (licencjat) lub dokumenty potwierdzające uzyskanie wymaganego, co najmniej 5-letniego okresu doświadczenia zawodowego. Kolejnym warunkiem jest zawarcie z pracodawcą (na okres co najmniej 1 roku), umowy o pracę lub przedwstępnej umowy o pracę w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji. Należy podkreślić, że osoba zainteresowana podjęciem pracy w jednym z zawodów regulowanych, powinna posiadać zgodę właściwego organu na zajmowanie określonego stanowiska, wykonywanie zawodu lub prowadzenie innej działalności, gdy obowiązek jej uzyskania wynika z odrębnych przepisów.

---

nie będzie mógł wykonywać pracy z uwagi na upływ terminu zezwolenia na pobyt. I odwrotnie, cudzoziemiec może przebywać w Polsce legalnie, ale utraci prawo do pracy, np. w wyniku uchynienia zezwolenia. Wyjściem z tej sytuacji było wprowadzenie od 1.05.2014 r. wspólnej procedury ubiegania się o zgodę na pobyt i pracę.

<sup>8</sup> Dyrektywa Rady 2009/50/WE z dnia 25 maja 2009 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu podjęcia pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji (tzw. Dyrektywa o Niebieskiej Karcie) O.J. L 155/17.

Ponadto, cudzoziemiec musi posiadać ubezpieczenie zdrowotne w rozumieniu ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych lub potwierdzenie, że koszty opieki zdrowotnej na terytorium RP zostaną pokryte przez ubezpieczyciela.

Natomiast podmiot powierzający zatrudnienie musi wykazać, że nie miał możliwości zaspokojenia swoich potrzeb kadrowych na lokalnym rynku pracy. W tym celu pracodawca występuje do starosty właściwego dla siedziby pracodawcy lub miejsca jego zamieszkania, o wydanie informacji na temat rezultatów tzw. testu rynku pracy. W ramach tego testu bada się możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy na podstawie rejestrów bezrobotnych i poszukujących pracy lub w wyniku rekrutacji prowadzonej przez powiatowy urząd pracy na dane stanowisko. Informację otrzymaną od starosty cudzoziemiec dołącza do wniosku o zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony. Ustawodawca, w art. 63d, przewidział możliwości odstąpienia od konieczności przeprowadzania testu rynku pracy. Dotyczy to sytuacji, gdy odrębne przepisy nie przewidują takiego obowiązku oraz gdy cudzoziemiec posiadał zezwolenie na pracę u tego samego podmiotu powierzającego mu wykonywanie pracy na tym samym stanowisku lub ubiega się o przedłużenie dotychczasowego zezwolenia u tego samego podmiotu i na tym samym stanowisku. A także, gdy cudzoziemiec był już legalnie zatrudniony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres 2 lat na podstawie zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony, w związku z wykonywaniem pracy wymagającej wyższych kwalifikacji zawodowych.

Ponadto, podmiot powierzający wykonywanie pracy musi zagwarantować, że wynagrodzenie cudzoziemca nie będzie niższe, niż 150% średniego rocznego wynagrodzenia brutto w RP ustalanego na podstawie komunikatów Prezesa GUS.<sup>9</sup> Należy podkreślić, że również ten typ zezwolenia na zamieszkanie sztywno określa związaną podmiotu powierzającego pracę i cudzoziemca. Ustawodawca przewidział, że w okresie pierwszych 2 lat pobytu (czyli maksymalnym okresie, który może objąć jedno zezwolenie), cudzoziemiec nie może podjąć pracy u innego podmiotu, zmienić stanowiska ani otrzymywać niższego wynagrodzenia bez zmiany zezwolenia. Ponadto, na cudzoziemcu ciąży obowiązek powiadomienia właściwego wojewody o każdej zmianie warunków zatrudnienia określonych w zezwoleniu. Wojewoda odmawia udzielenia kolejnego zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony, jeżeli nie otrzymał powiadomienia, o utracie pracy przez cudzoziemca, zmianie stanowiska, wynagrodzenia lub innych warunków zatrudnienia, określonych w zezwoleniu, chyba że cudzoziemiec wykaże,

<sup>9</sup> Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 29 czerwca 2012 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia dla cudzoziemca wymaganego do udzielenia zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji (Dz. U. 2012 poz. 779) kwota rocznego wynagrodzenia wynosi 61191 zł brutto.



że powiadomienie to nie zostało doręczone z powodów niezależnych od niego. Ustawodawca określił, że w przypadku zmiany nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi oraz w przypadku przejęcia całości lub części zakładu przez nowego pracodawcę, nie zachodzi konieczność zmiany zezwolenia na zamieszkanie.

### Konsekwencje zatrudnienia cudzoziemca przebywającego w RP bez zezwolenia na pobyt

Legalny pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest pierwszym i podstawowym warunkiem legalnego zatrudnienia. To na pracodawcy spoczywa obowiązek sprawdzania czy zatrudniony pracownik przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej legalnie czy też nielegalnie. Regulują to przepisy ustawy z 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. 2012 poz. 769)<sup>10</sup>. Przed rozpoczęciem pracy pracodawca ma obowiązek żądania od zatrudnianego cudzoziemca, przedstawienia ważnego dokumentu uprawniającego do legalnego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz ma obowiązek przechowywania kopii tego dokumentu (ważnej wizy, karty pobytu) w aktach osobowych pracownika (umowa o pracę), na zasadach i przez okres obowiązkowego przechowywania tych akt lub przez cały okres zatrudnienia (umowy cywilnoprawne). Ponadto, jest zobowiązany w terminie 7 dni zgłosić cudzoziemca do ubezpieczeń społecznych, o ile obowiązek taki wynika z obowiązujących przepisów. Regulacje zawarte w ustawie przewidują dotkliwe sankcje za nieprzestrzeganie wymogów dotyczących legalizacji pobytu.<sup>11</sup> Dotyczy to zarówno konkretnych osób odpowiedzialnych za zatrudnienie nielegalnie przebywającego cudzoziemca jak i firmy jako całości. Wydalenie cudzoziemca nielegalnie przebywającego w RP odbywa się na koszt pracodawcy. Na pracodawcy spoczywa obowiązek wypłacenia wydalonemu z kraju pracownikowi należnego wynagrodzenia (za okres co najmniej 3 miesięcy w przypadku umowy o pracę oraz w wysokości trzykrotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę – w przypadku umów cywilnoprawnych), wypłaty należnych świadczeń dodatkowych oraz przesłania ich na koszt pracodawcy do kraju pochodzenia cudzoziemca.

Możliwe jest także nałożenie na pracodawcę kary grzywny, kary ograniczenia wolności oraz kary pozbawienia wolności.

---

<sup>10</sup> Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia postanowień Dyrektywy 2009/52/WE z dnia 18 czerwca 2009 r. przewidującej minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich (O.J. L 168 z 30.06.2009).

<sup>11</sup> Ustawodawca przewidział również sankcje za nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemca (praca bez wymaganego zezwolenia). Reguluje to ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Kwestia ta omówiona jest w 3 części niniejszej analizy.

Powierzenie pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP stanowi wykroczenie zagrożone karą grzywny od 3.000 do 5.000 zł., a w przypadku gdy jest uporczywe, a powierzona praca nie ma związku z prowadzoną przez pracodawcę działalnością gospodarczą - grzywną do 10.000 zł. lub karą ograniczenia wolności.

Ograniczenie wolności przewidziane zostało również za:

- powierzanie pracy, w tym samym czasie, wielu cudzoziemcom nie posiadającym stosownych dokumentów pobytowych (np. zatrudnienie wielu obcokrajowców przy zbiorce owoców czy na budowie);
- powierzanie wykonywania pracy małoletniemu cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP lub też uporczywie powierzanie wykonywania pracy imigrantom nielegalnie przebywającym w Polsce.

Karę pozbawienie wolności do lat 3 przewidziano za przestępstwa w postaci:

- powierzania wykonywania pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP w warunkach szczególnego wykorzystania (a więc którym powierzono pracę z naruszeniem prawa, w warunkach uchybiających godności człowieka i rażąco odmiennych, (w szczególności ze względu na płeć), w porównaniu z warunkami pracy osób, którym powierzono wykonywanie pracy zgodnie z prawem, wpływające zwłaszcza na zdrowie lub bezpieczeństwo osób wykonujących pracę);
- powierzania wykonywania pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP, będącemu pokrzywdzonym przestępstwem handlu ludźmi.

Ponadto, w przypadku skazania za którekolwiek z wymienionych powyżej przestępstw, sąd ma prawo orzec:

- zakaz dostępu podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi do środków pochodzących z funduszy strukturalnych, Funduszu Spójności i Europejskiego Funduszu Rybackiego lub środków na realizację Wspólnej Polityki Rolnej - na okres od roku do 5 lat;
- zasądzić na rzecz Skarbu Państwa kwotę stanowiącą równowartość powyższych środków publicznych, otrzymanych w okresie 12 miesięcy poprzedzających wydanie wyroku. Ponadto firma podlega wykluczeniu z postępowania o udzielenie zamówienia publicznego - przez rok od dnia uprawomocnienia się wyroku skazującego za przestępstwo.

Natomiast, nie podlega karze za wykroczenia i przestępstwa związane z powierzaniem wykonywania pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Polski, kto powierzając wykonywanie pracy cudzoziemcowi, spełnił łącznie następujące warunki:

1. wypełnił obowiązki polegające na:
  - żądaniu od cudzoziemca przedstawienia przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP;
  - przechowywaniu kopii tego dokumentu przez cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemca (chyba że wiedział, że przedstawiony dokument został sfałszowany);
2. zgłosił cudzoziemca do ubezpieczeń społecznych, jeśli obowiązek taki wynika z obowiązujących przepisów.

### Legalizacja pobytu obywateli UE

Obywatele Unii Europejskiej mają prawo wjazdu i pobytu do 3 miesięcy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, na podstawie ważnego dokumentu podróży lub innego ważnego dokumentu potwierdzającego tożsamość i obywatelstwo. Po upływie tego okresu, istnieje ustawowy obowiązek rejestracji pobytu w odpowiednim urzędzie wojewódzkim. (Rejestracji - nie legalizacji!). Reguluje to ustawa z dnia 14 lipca 2006r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin (Dz. U. Nr 144, poz. 1043 z późn. zm.).

Natomiast, nie ma konieczności dopełniania żadnych formalności związanych z legalizacją zatrudnienia. Oznacza to, że obywatele UE mogą podejmować pracę na takich samych zasadach jak obywatele polscy i nie potrzebują do tego celu dodatkowych certyfikatów czy zezwoleń, o ile nie są one wymagane od obywateli RP. Przykładem tego jest wykonywanie pracy w tzw. zawodach regulowanych (reglamentowanych). Do ich wykonywania niezbędne jest spełnienie wymogów określonych przepisami prawa, np. posiadanie odpowiedniego wykształcenia, odbycie stażu czy zdanie egzaminu dopuszczającego do wykonywania pracy. Dotyczy to m.in. zawodów prawniczych (adwokat, radca prawny, notariusz), architektów, ale również taksówkarzy czy detektywów. Ograniczenie to w równym stopniu dotyczy wszystkich zainteresowanych osób. Wyjątek od tej zasady stanowią pracownicy zatrudnieni w organach administracji publicznej, sędziowie, pracownicy organów porządkowych i skarbowych oraz dyplomacji, do których nie mają zastosowania przepisy o swobodzie przepływu osób.

## Ewolucja prawodawstwa dotyczącego zatrudniania pracowników z krajów trzecich

Analizując zmiany w ustawodawstwie wprowadzane na przestrzeni ostatnich lat można stwierdzić, że zmierzały one w kierunku ich stopniowej liberalizacji w dostępie do polskiego rynku pracy i otwierania się na pracowników z krajów trzecich. Miały na to wpływ różne czynniki, m.in.: migracje, spadek bezrobocia, brak zainteresowania rodzimych pracowników wykonywaniem pewnych prac. W działaniach ustawodawcy widać próbę reagowania na pojawiające się problemy, czego przykładem mogą być rozporządzenia wydawane w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę czy wielokrotnie nowelizowane przepisy ustaw o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawy o cudzoziemcach. Łatwo też zauważyć, że cudzoziemcy stają się podmiotem zainteresowania prawodawcy wraz ze wzrostem ich liczby na terytorium RP.

Po raz pierwszy, kwestia zatrudniania cudzoziemców na terytorium RP uregulowana została w ustawie z dnia 16 października 1991 r. o zatrudnieniu i bezrobociu (Dz. U. Nr 106, poz. 457 z późn. zm.). Przepisy tej ustawy miały bardzo ogólny charakter. Zawarta w nich procedura ubiegania się o zezwolenie, była uciążliwa dla pracodawcy oraz niepewna dla pracownika, gdyż zezwolenie można było cofnąć, gdy sytuacja na rynku pracy ulegała zmianie. W 1995 roku zastąpiła ją ustawa z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz. U. 1995 Nr 1 poz. 1 z późn. zm.), a tę ustawa z dnia 22 czerwca 2001 r. o zmianie ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz ustawy o pomocy społecznej (Dz. U. Nr 89, poz. 973). Przepisy tej ostatniej weszły w życie 1 stycznia 2002 r. Ustawa wprowadziła dwie kategorie pracowników cudzoziemskich na polskim rynku pracy. Do pierwszej należały osoby, które posiadały kartę stałego pobytu lub status uchodźcy w RP i były traktowane na polskim rynku pracy na równi z obywatelami polskimi. Drugą kategorię stanowili cudzoziemcy, powierzenie pracy którym, wymagało spełnienia określonych warunków. Zgodnie z nowelizacją, cudzoziemiec mógł wykonywać pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli posiadał zezwolenie na pracę wydane przez wojewodę właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy. Warunkiem wydania zezwolenia było wcześniejsze uzyskanie przez pracodawcę przyrzeczenia wydania cudzoziemcowi zezwolenia na pracę oraz uzyskanie przez cudzoziemca odpowiedniej wizy lub zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony na terytorium RP. Przyrzeczenie i zezwolenie na pracę były wydawane na czas oznaczony, dla konkretnego cudzoziemca i pracodawcy, na konkretne stanowisko lub rodzaj pracy. Decyzja o wydaniu bądź odmowie wydania przyrzeczenia miała charakter uznaniowy, a kryterium decydującym była ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy. Ponadto, w sytuacji,

gdy odrębne przepisy uzależniały możliwość zajmowania określonego stanowiska, wykonywania zawodu lub innej działalności od uzyskania zgody właściwego organu na ich wykonywanie, pracodawca zobowiązany był (przed wystąpieniem do wojewody o wydanie przyrzeczenia) uzyskać taką zgodę.<sup>12</sup> System wydawania zezwoleń był dwustopniowy - najpierw wydawane było przyrzeczenie dla pracodawcy, a następnie zezwolenie dla cudzoziemca. Była to procedura czasochłonna i relatywnie droga. Opłata za uzyskanie zezwolenia na zatrudnienie cudzoziemca wynosiła równowartość minimalnego wynagrodzenia za każdą z zatrudnianych osób. Opłata za przedłużenie zezwolenia wynosiła połowę tej kwoty.

Jednakże zauważalne uproszczenia w procedurze ubiegania się o zezwolenia na zatrudnienia cudzoziemca, przyniosła dopiero ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004r. (Dz. U. 2004 nr 99 poz. 1001 z późn. zm.), a konkretnie nowelizacja jej przepisów z roku 2008<sup>13</sup>. Wprowadzały one jednostopniową procedurę ubiegania się o wydanie zezwolenia, znacząco obniżały koszty wydania zezwolenia, wydłużały okres na jaki można było wydać zezwolenie (do 3 i do 5 lat), powierzały wojewodom sporządzanie list zawodów deficytowych oraz wprowadzały podział zezwoleń ze względu na typy.

Pierwsze istotne zmiany w prawodawstwie związane z otwieraniem się polskiego rynku pracy na pracowników z państw trzecich ujęte zostały w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2001 r. w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz. U. z 2001 r., Nr 153, poz. 1765 z późn. zm.)<sup>14</sup>. W rozporządzeniu zostały wymienione grupy cudzoziemców, które mogły podejmować pracę bez konieczności ubiegania się o zezwolenie. Dotyczyło to m.in.: stałych korespondentów mediów zagranicznych akredytowanych w Polsce; nauczycieli języków obcych wykonujących pracę na podstawie umów i porozumień międzynarodowych; cudzoziemców wykonujących usługi artystyczne (do 30 dni w roku); duchownych; cudzoziemców pełniących funkcje w zarządach osób prawnych prowadzących działalność gospodarczą (do 30 dni w roku); cudzoziemców wygłaszających okazjonalne wykłady, referaty lub prezentacje o szczególnej wartości naukowej lub artystycznej; studentów studiów dziennych odbywanych w Polsce zatrudnionych w okresie wakacji.

W kolejnym rozporządzeniu, z dnia 9 lutego 2004 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania

<sup>12</sup> Zbigniew Góral (red.), Edyta Bielak-Jomaa, Agata Drabek, Magdalena Paluszkiewicz, Ewa Staszewska, Mirosław Włodarczyk, Tatiana Wrocławska, Komentarz do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Wolters Kluwer 2011, s. 511-513. Chodziło o zatrudnienie w tzw. zawodach reglamentowanych (regulowanych).

<sup>13</sup> Zmiany wprowadzono ustawą z dnia 18 marca 2008 r. o zmianie ustawy o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 70, poz. 416). Ustawa weszła w życie 29 maja 2008 r.

<sup>14</sup> Uchylone Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 sierpnia 2006 r. (Dz.U. z 2006 r., Nr 156, poz. 1116 z późn. zm.)

zezwolenia na pracę (Dz. U. z 2004, Nr 27, poz. 238) lista grup uprzywilejowanych została poszerzona o cudzoziemców będących małżonkami obywateli polskich, przebywających na terytorium RP na podstawie zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony udzielonego w związku z zawarciem związku małżeńskiego oraz sportowców sporadycznie reprezentujących polskie podmioty (kluby) w trakcie zawodów sportowych.

Dalsze zmiany wprowadzone zostały w latach 2006 – 2011 również w drodze rozporządzeń Ministra Pracy i Polityki Społecznej (w sumie sześć rozporządzeń). Na ich przykładzie możemy zaobserwować jak z roku na rok następowało powolne poszerzanie dostępu do rynku pracy dla pracowników cudzoziemskich. Wiele przepisów z lat poprzednich utrzymano w mocy, niektóre doprecyzowano i uaktualniono, pojawiły się też nowe ułatwienia. Niewątpliwie należało do nich dopuszczenie (od lutego 2009 roku), możliwości zatrudnienia bez konieczności ubiegania się o zezwolenie, absolwentów polskich szkół ponadgimnazjalnych, stacjonarnych studiów wyższych lub stacjonarnych studiów doktoranckich na polskich uczelniach. Od połowy czerwca 2010 r. grupę tę poszerzono o absolwentów studiów doktoranckich w instytutach naukowych Polskiej Akademii Nauk lub instytucjach naukowo-badawczych. Zwolnienia objęły również pracowników naukowych w podmiotach działających na podstawie przepisów o jednostkach badawczo-rozwojowych. Przepisy te miały kluczowe znaczenie dla absolwentów polskich uczelni wyższych i instytucji naukowych planujących pozostanie w Polsce po zakończeniu nauki.

Innym, również istotnym rozwiązaniem prawnym przyjętym w wyżej wspomnianych rozporządzeniach, było umożliwienie zatrudnienia cudzoziemców na podstawie tzw. oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy, a więc bez konieczności przechodzenia standardowej procedury ubiegania się o zezwolenie na pracę. Początkowo, zatrudnianie na podstawie oświadczenia dotyczyło wyłącznie cudzoziemców z krajów graniczących z RP zatrudnionych w sektorze rolnictwa. Okres zatrudnienia takiego cudzoziemca mógł wynosić nie więcej niż 3 miesiące w ciągu kolejnych 6 miesięcy. Rok później przepisy te rozszerzono na inne branże, a okres zatrudnienia został wydłużony z 3 do 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy.<sup>15</sup> W 2010 roku z możliwości zatrudnienia na podstawie oświadczenia mogli korzystać obywatele Białorusi, Rosji, Ukrainy, Mołdowy i Gruzji, a od stycznia 2014 r., dołączyli do nich obywatele Armenii.

Istotnym uzupełnieniem przywołanych powyżej przepisów, było wprowadzenie od 2009 r. możliwości wydawania rozporządzeń przez wojewodów, które określały zawody i rodzaje prac, dla których nie było konieczne przeprowadzenie tzw.

---

<sup>15</sup> Analogicznie wydłużany był okres zatrudnienia bez zezwolenia obywateli państw trzecich (tj. niebędących obywatelami UE, EOG i Konfederacji Szwajcarskiej), pełniących funkcje w zarządach osób prawnych.

testu rynku pracy.<sup>16</sup> W praktyce oznaczało to zatrudnienie cudzoziemca według mniej zbiurokratyzowanej procedury.

### Formalności związane z zatrudnianiem cudzoziemców

Co do zasady, zatrudnianie cudzoziemca, dla którego nie jest wymagane uzyskanie zezwolenia na pracę lub oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy, w niczym nie odbiega od zatrudnienia obywatela RP. Pracodawca może skorzystać z tych samych form zatrudnienia (umowa o pracę, zlecenia, dzieło, uaktywniająca, mianowanie), dopełnić tych samych formalności wobec Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i urzędu skarbowego. Podobnie jak w przypadku rodzimych pracowników, różnice będą wynikały z faktu zatrudnienia pracownika na podstawie umowy cywilnoprawnej lub umowy o pracę.

Podstawowym aktem normatywnym regulującym kwestie związane z zatrudnieniem pracowników jest Kodeks pracy (k.p.) (Dz.U. 1998 Nr 21, poz. 94 z późn. zm.), który określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Zgodnie z definicją ujętą w art. 2 k.p., pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę zaś pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia pracowników (art. 3 k.p.). W ramach nawiązywanego między stronami stosunku pracy, pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 §1 k.p.). Przepisy Kodeksu nie rozróżniają pracowników ze względu na kraj pochodzenia i obywatelstwo. Osoby zatrudnione na podstawie przepisów Kodeksu pracy mają te same prawa i obowiązki.

Cudzoziemcy korzystają również z możliwości zatrudnienia na umowę zlecenia, umowę o dzieło czy umowę uaktywniającą, które regulowane są przepisami Kodeksu cywilnego (k.c.) (Dz.U. z 2014, poz. 121 – t.j.). Z uwagi na fakt, że strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego (art. 353<sup>1</sup> k.c.), te formy zatrudnienia są często stosowane. Niestety z punktu widzenia osoby świadczącej pracę, są one znacznie mniej korzystne niż umowy zawarte na podstawie przepisów Kodeksu pracy. Umowy cywilnoprawne, nie gwarantują uprawnień pracowniczych, tj. prawa do urlopu wypoczynkowego czy ochrony przed rozwiązaniem umowy. Okres

---

<sup>16</sup> Polega on na sprawdzeniu czy w danym zawodzie, na którym pracodawca zamierza zatrudnić cudzoziemca, nie można zatrudnić bezrobotnego obywatela RP, który figuruje w lokalnym urzędzie pracy jako osoba bezrobotna.

ich trwania nie jest wliczany do stażu pracy niezbędnego do uzyskania świadczeń emerytalno-rentowych. Z uwagi na fakt, że kwota netto (w przypadku umów, od których nie ma obowiązku odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne ZUS), jest wyższa od analogicznego wynagrodzenia wypłacanego na podstawie umowy o pracę, stanowią one atrakcyjną formę zatrudnienia dla pracowników cudzoziemskich.

Warto podkreślić, że zgodnie z przepisami art. 22 §1<sup>2</sup> Kodeksu pracy, zatrudnienie pracownika na warunkach przypisanych stosunkowi pracy, jest w istocie zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Oznacza to, że niezgodne z prawem będzie np.: zawarcie umowy zlecenia zamiast umowy o pracę. A w myśl przywołanej regulacji, umowa zlecenia powinna być traktowana tak jak umowa o pracę ze wszystkimi konsekwencjami prawnymi tego faktu.

Aktem normatywnym, którego przepisy odnoszą się wprost do kwestii zatrudniania cudzoziemców, jest wielokrotnie przywoływana ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (upzrip) oraz wydane na jej podstawie przepisy wykonawcze. Definiuje ona m.in. czym jest wykonywanie pracy przez cudzoziemca oraz kto może być pomiotem powierzającym wykonywanie pracy cudzoziemcowi. Wykonywanie pracy przez cudzoziemca (art. 2 ust. 40 ustawy) jest to:

- zatrudnienie (wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego oraz umowy o pracę nakładczą),
- wykonywanie innej pracy zarobkowej (wykonywanie pracy lub świadczenie usług na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym umowy agencyjnej, umowy zlecenia, umowy o dzieło albo w okresie członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych lub spółdzielni usług rolniczych) lub
- pełnienie funkcji w zarządach osób prawnych, które uzyskały wpis do rejestru przedsiębiorców na podstawie przepisów o Krajowym Rejestrze Sądowym lub są spółkami kapitałowymi w organizacji. Podmiotem powierzającym wykonywanie pracy przez cudzoziemca (również pracodawcą) jest jednostka organizacyjna, chociażby nie posiadała osobowości prawnej lub osoba fizyczna, która na podstawie umowy lub innego stosunku prawnego powierza wykonywanie pracy cudzoziemcowi (art. 2 ust.1 pkt. 21b i 25 upzrip).

### Zatrudnianie cudzoziemców bez zezwolenia na pracę

Pracodawca zainteresowany zatrudnieniem cudzoziemca bez konieczności ubiegania się o zezwolenie na pracę, musi dopełnić tych samych formalności co przy zatrudnianiu obywatela RP. Istotne jest, aby cudzoziemiec znajdował się w jednej z kategorii osób zwolnionych z tego obowiązku.



Przepisy umożliwiające zatrudnienie cudzoziemców bez zezwolenia, zostały zawarte w art. 87 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 lipca 2011 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz. U. Nr 155, poz. 919 ze zm.).

Zgodnie z regulacjami zawartymi w art. 87 ust. 2 wspomnianej ustawy, z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę zwolniony jest cudzoziemiec, który:

1. Jest małżonkiem obywatela polskiego lub cudzoziemca i posiada zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej udzielone w związku z zawarciem związku małżeńskiego;
2. Posiada w Rzeczypospolitej Polskiej zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony wydane w celu połączenia z rodziną lub małżeństwa z obywatelem polskim, udzielone w przypadku owdowienia, rozwodu, separacji lub śmierci wstępnego lub zstępnego pierwszego stopnia;
3. Posiada zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jako członek rodziny cudzoziemca;
4. Posiada w Rzeczypospolitej Polskiej zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony w związku z posiadaniem statusu rezydenta długoterminowego UE, udzielonego przez inne państwo członkowskie Unii Europejskiej, który zamierza wykonywać pracę lub prowadzić działalność gospodarczą, a także zamierza podjąć lub kontynuować studia lub szkolenie zawodowe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
5. Jest ofiarą handlu ludźmi;
6. Posiada w Rzeczypospolitej Polskiej zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony udzielone w celu podjęcia lub kontynuacji stacjonarnych studiów wyższych lub stacjonarnych studiów doktoranckich, a także, w przypadku cudzoziemca, który podjął studia na terytorium innego państwa członkowskiego Unii Europejskiej, a zamierza je kontynuować lub uzupełnić na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
7. Jest naukowcem, który przybywa lub przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu prowadzenia badań naukowych na podstawie umowy o przyjęciu w celu realizacji projektu badawczego, zawartej z placówką naukową zatwierdzoną przez ministra właściwego do spraw nauki;
8. Posiada dokument pobytowy, z adnotacją „naukowiec”, wydany przez inne państwo członkowskie Unii Europejskiej, jeżeli umowa o przyjęciu w celu realizacji projektu badawczego, zawarta z właściwą placówką naukową tego państwa, przewiduje przeprowadzenie badań naukowych także na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;

9. Jest zstępnym obywatela polskiego lub cudzoziemca (wiek - do 21 lat lub pozostający na jego utrzymaniu), który posiada status uchodźcy, któremu udzielono ochrony uzupełniającej w Rzeczypospolitej Polskiej, posiada zezwolenie na osiedlenie się, zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE, zgodę na pobyt tolerowany lub korzysta z ochrony czasowej w Rzeczypospolitej Polskiej;
10. Jest członkiem rodziny cudzoziemca posiadającego status rezydenta długoterminowego UE, przyznany przez inne państwo członkowskie Unii Europejskiej, z którym to cudzoziemcem przebywał na terytorium innego państwa członkowskiego Unii Europejskiej;
11. Złożył w terminie wnioski o wydanie zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony, pobyt rezydenta długoterminowego UE lub osiedlenie się i bezpośrednio przed złożeniem wniosku był zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę;
12. Posiada ważną Kartę Polaka<sup>17</sup>;
13. Ubiega się o nadanie statusu uchodźcy lub jest małżonkiem, w imieniu którego został złożony wniosek o nadanie statusu uchodźcy;
14. Jest uprawniony do przebywania i wykonywania pracy na terytorium państwa członkowskiego UE lub państwa EOG nienależącego do Unii Europejskiej lub Konfederacji Szwajcarskiej, który jest zatrudniony przez pracodawcę mającego siedzibę na terytorium tego państwa i jest czasowo delegowany do pracy w Polsce;
15. W stosunku do którego umowy międzynarodowe lub odrębne przepisy dopuszczają wykonywanie pracy bez konieczności posiadania zezwolenia.

Treść tego artykułu, w jego brzemieniu zawartym w ustawie jest bogata w liczne i wielokrotne odesłania do innych przepisów, a przez to z całą pewnością nieprzejrzysta i nastrożająca trudności interpretacyjnych. Prawodawca wydaje się zapominać, że przepisy te mają istotne znaczenie również dla cudzoziemców, którzy mogą mieć problemy ze zrozumieniem treści w niej zawartych.

W art. 90 ust. 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zawarta jest delegacja ustawowa do wydania przepisów wykonawczych określających przypadki, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę. Dotyczy to sytuacji określonych w umowach i porozumieniach międzynarodowych, programach szkoleniowych lub doradczych realizowanych w ramach działań Unii Europejskiej lub innych międzynarodowych programów pomocowych, polską politykę zagraniczną, specyfikę wykonywanego zawodu,

---

<sup>17</sup> Jest to dokument wydawany na podstawie ustawy z 7 września 2007 r. o Karcie Polaka (Dz. U. Nr 180, poz. 1280 z późn. zm.). Potwierdza on przynależność do narodu polskiego. Wydaje go konsul właściwy ze względu na miejsce zamieszkania wnioskodawcy.

charakter pracy, okres pracy, wymogi dotyczące podmiotu powierzającego wykonywanie pracy, a także szczególny status, który był podstawą udzielenia cudzoziemcowi zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Na mocy tej delegacji Minister Pracy i Polityki Społecznej w § 1 rozporządzenia z 20 lipca 2011 r. określił kategorie osób, które można zatrudnić bez zezwolenia na pracę. Dotyczy to cudzoziemców, którzy:

1. Prowadzą szkolenia, biorą udział w stażach zawodowych, pełnią funkcję doradcą, nadzorcą lub wymagającą szczególnych kwalifikacji i umiejętności w programach realizowanych w ramach działań UE lub innych międzynarodowych programach pomocowych, także w oparciu o pożyczki zaciągnięte przez Rząd RP;
2. Nauczycieli języków obcych, którzy wykonują pracę w przedszkolach, szkołach, placówkach, ośrodkach, zakładach kształcenia nauczycieli lub kolegiach, o których mowa w przepisach o systemie oświaty, lub w Ochotniczych Hufcach Pracy;
3. Członków sił zbrojnych lub personelu cywilnego, którzy wykonują pracę w międzynarodowych strukturach wojskowych znajdujących się na terytorium RP, lub są cudzoziemcami delegowanymi do wdrażania programów zbrojeniowych realizowanych na podstawie umów, których Rzeczpospolita Polska jest stroną;
4. W stosunku do których umowy międzynarodowe, których RP jest stroną, dopuszczają wykonywanie pracy bez zezwolenia na pracę;
5. Stałych korespondentów zagranicznych środków masowego przekazu, którym została przyznana, na wniosek redaktora naczelnego zagranicznej redakcji lub agencji, akredytacja ministra właściwego do spraw zagranicznych, jednak tylko w zakresie zawodowej działalności dziennikarskiej wykonywanej na rzecz tej redakcji lub agencji;
6. Wykonujących indywidualnie lub w zespołach, trwające do 30 dni w roku kalendarzowym, usługi artystyczne;
7. Wygłaszających, do 30 dni w roku kalendarzowym, okazjonalne wykłady, referaty lub prezentacje o szczególnej wartości naukowej lub artystycznej, jeżeli zachowują miejsce stałego pobytu za granicą;
8. Sportowców wykonujących, do 30 dni w roku kalendarzowym, pracę dla podmiotu mającego siedzibę na terytorium RP w związku z zawodami sportowymi;
9. Wykonujących pracę w związku z wydarzeniami sportowymi rangi międzynarodowej, skierowanych przez odpowiednią międzynarodową organizację sportową;
10. Duchownych, członków zakonów lub innych osób, którzy wykonują pracę w związku z pełnioną funkcją religijną, w kościołach i związkach wyznaniowych oraz krajowych organizacjach międzykościelnych, których status uregulowany jest umową międzynarodową, przepisami o stosunku Państwa do kościoła lub

- innego związku wyznaniowego (...), na podstawie skierowania przez właściwy organ kościoła lub innego związku wyznaniowego albo jego osoby prawnej;
11. Studentów studiów stacjonarnych odbywanych w RP - w miesiącach: lipiec, sierpień i wrzesień;
  12. Studentów, którzy wykonują pracę w ramach odbywania staży zawodowych, do których odbywania kierują organizacje będące członkami międzynarodowych zrzeszeń studentów;
  13. Studentów, którzy wykonują pracę w ramach współpracy publicznych służb zatrudnienia i ich zagranicznych partnerów, jeżeli potrzeba powierzenia cudzoziemcowi wykonywania pracy jest potwierdzona przez właściwy organ zatrudnienia;
  14. Studentów szkół wyższych lub uczniów szkół zawodowych, skierowanych do odbycia, w okresie nieprzekraczającym sześciu miesięcy w roku kalendarzowym, praktyk zawodowych przewidzianych regulaminem studiów lub programem nauczania, zorganizowanych w ramach umowy pomiędzy zagraniczną szkołą wyższą lub zawodową a pracodawcą, zarejestrowanej w powiatowym urzędzie pracy właściwym ze względu na miejsce zamieszkania lub siedzibę pracodawcy;
  15. Studentów szkół wyższych lub uczniów szkół zawodowych w państwach członkowskich UE lub państwach EOG nienależących do Unii lub Konfederacji Szwajcarskiej, którzy wykonują pracę w ramach praktyk zawodowych przewidzianych regulaminem studiów lub programem nauczania, pod warunkiem uzyskania skierowania na taką praktykę ze szkoły wyższej lub zawodowej;
  16. Uczestniczących w programach wymiany kulturalnej lub edukacyjnej, programach pomocy humanitarnej lub rozwojowej lub programach wakacyjnej pracy studentów, zorganizowanych w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy;
  17. Absolwentów polskich szkół ponadgimnazjalnych, stacjonarnych studiów wyższych lub stacjonarnych studiów doktoranckich na polskich uczelniach, w instytutach naukowych Polskiej Akademii Nauk lub instytutach badawczych działających na podstawie przepisów o instytutach badawczych;
  18. Wykonujących pracę jako pracownicy naukowcy w podmiotach, o których mowa w przepisach o instytutach badawczych;
  19. Delegowanych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracodawcę zagranicznego, jeżeli zachowują oni miejsce stałego pobytu za granicą, na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, w celu:
    - wykonywania prac montażowych, konserwacyjnych lub naprawy, dostarczonych kompletnych technologicznie urządzeń, konstrukcji, maszyn lub innego sprzętu, jeżeli pracodawca zagraniczny jest ich producentem,

- dokonania odbioru zamówionych urządzeń, maszyn, innego sprzętu lub części, wykonanych przez przedsiębiorcę polskiego,
  - przeszkolenia pracowników pracodawcy polskiego będącego odbiorcą urządzeń, konstrukcji, maszyn lub innego sprzętu, o których mowa w lit. a, w zakresie jego obsługi lub użytkowania,
  - montażu i demontażu stoisk targowych, jak i opieki nad nimi, jeżeli wystawcą jest pracodawca zagraniczny, który deleguje ich w tym celu;
20. Wykonujących pracę na rzecz posłów do Parlamentu Europejskiego w związku z pełnioną funkcją;
21. Uprawnionych na zasadach określonych w aktach prawnych wydanych przez organy powołane na mocy Układu ustanawiającego stowarzyszenie między Europejską Wspólnotą Gospodarczą a Turcją;
22. Obywateli Republiki Armenii, Republiki Białoruś, Republiki Gruzji, Republiki Mołdowy, Federacji Rosyjskiej lub Ukrainy, wykonującymi pracę przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, niezależnie od liczby podmiotów powierzających im wykonywanie pracy, na podstawie umowy zawartej w formie pisemnej, jeżeli przed podjęciem przez cudzoziemca pracy powiatowy urząd pracy, właściwy ze względu na miejsce pobytu stałego lub siedzibę podmiotu powierzającego wykonywanie pracy, zarejestrował pisemne oświadczenie tego podmiotu o zamiarze powierzenia wykonywania pracy temu cudzoziemcowi, określające nazwę zawodu, miejsce wykonywania pracy, datę rozpoczęcia i okres wykonywania pracy, rodzaj umowy stanowiącej podstawę wykonywania pracy oraz wysokość wynagrodzenia brutto za pracę, informujące o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych w oparciu o lokalny rynek pracy oraz o zapoznaniu się z przepisami związanymi z pobytem i pracą cudzoziemców.

Zatrudnienie cudzoziemca, dla którego ustawodawca nie przewidział żadnych dodatkowych formalności związanych z ubieganiem się o zezwolenie na pracę, w niczym nie odbiega od zatrudniania obywatela RP. Pracodawca zobowiązany jest zawrzeć z pracownikiem umowę o pracę<sup>18</sup>, zgłosić pracownika do ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych (jeżeli forma zatrudnienia tego wymaga) oraz regularnie odprowadzać za niego należne składki, a także odprowadzać zaliczki na podatek od osób fizycznych. Ponadto, powinien wysłać pracownika na obowiązkowe badania lekarskie oraz przeszkolić w zakresie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

---

<sup>18</sup> Umowa powinna mieć formę pisemną oraz powinna być sporządzona w języku zrozumiałym dla cudzoziemca. Na wniosek cudzoziemca, pracodawca powinien przedłożyć umowę w języku obcym. Obowiązek ten wynika z ustawy z dnia 7 października 1999 r. o języku polskim (Dz. U. Nr 90, poz. 999 ze zm.) oraz art. 88h ust. 1 pkt. 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Podmiot powierzający wykonywanie pracy musi też pamiętać o sprawdzeniu (oraz przechowywaniu) dokumentu, potwierdzającego legalność pobytu cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

### Zatrudnianie cudzoziemca na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi

Wprowadzenie przez ustawodawcę procedury zatrudnienia na podstawie oświadczenia, miało na celu umożliwienie pracodawcy szybkiego reagowania na bieżące potrzeby kadrowe. W początkowym okresie, zatrudnianie na tej podstawie zarezerwowane było dla branży rolniczej. Krótki okres zatrudnienia na tej podstawie (wcześniej 3, a obecnie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy) stworzony został z myślą o pracownikach sezonowych. Formalności związane z uzyskaniem oświadczenia zostały ograniczone do minimum, co znacznie upraszcza procedurę otrzymania dokumentu. Niestety łatwość uzyskania oświadczenia jest też okazją do licznych nadużyć polegających na wykorzystaniu oświadczeń w celu wyłudzenia wiz<sup>19</sup>.

Regulacje związane z procedurą uzyskania oświadczenia zostały zawarte w pkt. 22 przytoczonego w poprzednim podrozdziale rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 2011 r. Przepis rozporządzenia wymienia 6 krajów, obywateli których zwolnieni są z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę. Dotyczy to obywateli Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdowy, Federacji Rosyjskiej i Ukrainy. Pracodawca może zatrudnić obywatela wymienionych państw trzecich jedynie przez 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy. Po upływie 6 miesięcznego okresu zatrudnienia, cudzoziemiec, wraca do kraju pochodzenia albo może przedłużyć współpracę z dotychczasowym pracodawcą, ale już na podstawie zezwolenia na pracę.

### Procedura ubiegania się o wydanie oświadczenia

Pracodawca, który chciałby zatrudnić cudzoziemca, powinien, osobiście lub przez pełnomocnika, zgłosić się do starostwa powiatowego właściwego ze względu na miejsce rejestracji pracodawcy) i zarejestrować oświadczenie o zamiarze powierzenia pracy. Pracodawcą może być zarówno osoba fizyczna, jak prawna. Pracodawca wypełnia i podpisuje druk oświadczenia wraz z pouczeniem oraz załącza dodatkowe dokumenty. Lista dodatkowych dokumentów zależy od formy prawnej pracodawcy.

---

<sup>19</sup> M. Bieniecki, M. Pawlak, *Strategie ukraińskich migrantów zarobkowych wobec polskiej rzeczywistości instytucjonalnej*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2010, s. 13.

Pracodawca będący osobą prawną zarejestrowaną w Krajowym Rejestrze Sądowym składa dodatkowo aktualny odpis z KRS; osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą – wpis do EDG, a osoba fizyczna nie będąca przedsiębiorcą – dowód osobisty oraz dowód posiadania gospodarstwa rolnego (jeżeli pracownik ma być zatrudniony do prac w rolnictwie).

Rejestracja oświadczenia jest bezpłatna, a sama procedura rejestracji trwa od jednego do kilku dni, w zależności od powiatowego urzędu pracy.

W oświadczeniu zawarte są następujące informacje: dane teleadresowe i rejestrowe pracodawcy (NIP, REGON, PESEL) oraz dane zatrudnianego cudzoziemca (imię, nazwisko, zawód jaki ma być wykonywany, okres zatrudnienia, miejsce wykonywania pracy, rodzaj umowy oraz wysokość wynagrodzenia brutto).

Pracodawca składając oświadczenie potwierdza, że nie ma możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych na lokalnym rynku pracy. Oświadczenie składane jest w dwóch egzemplarzach. Oryginał stanowi podstawę do ubiegania się o wizę z prawem do pracy lub kartę czasowego pobytu (jeśli cudzoziemiec przebywa już w Polsce) i jest przekazywane przyszłemu pracownikowi. Drugi egzemplarz zostaje w aktach powiatowego urzędu pracy.

Oświadczenie to może stanowić podstawę do ubiegania się przez cudzoziemca o wydanie wizy z prawem do pracy lub karty czasowego pobytu.

Cudzoziemiec, który otrzyma zezwolenie na pobyt w celu wykonywania pracy, zobowiązany jest podjąć pracę u konkretnego pracodawcy, na którego dane oświadczenie zostało zarejestrowane. Gdyby jednak, cudzoziemiec zdecydował się na zmianę pracodawcy, to każdy kolejny zatrudniający będzie zobowiązany zarejestrować nowe oświadczenie. Należy pamiętać, że w przypadku zatrudnienia cudzoziemca przez kilka podmiotów, okresy zatrudnienia sumują się i nie mogą przekroczyć 6 miesięcy w skali roku. Jeśli pracodawca chciałby przedłużyć okres zatrudnienia cudzoziemca – musi złożyć wniosek o wydanie zezwolenie na pracę. Będzie się to odbywało według procedury uproszczonej, która zostanie omówiona poniżej.

Istotną kwestią jest również zawarcie z cudzoziemcem umowy na piśmie (sama rejestracja oświadczenia nie wystarczy). Niedopełnienie tego obowiązku traktowane jest jak nielegalne zatrudnianie i wiąże się z sankcjami prawnymi dla pracodawcy łamiącego przepisy.

### Przedłużanie stosunku pracy z cudzoziemcem zatrudnionym na podstawie oświadczenia - zatrudnienie na podstawie tzw. procedury uproszczonej

Po upływie 6 miesięcy zatrudnienia na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy, nie ma możliwości przedłużenia zatrudnienia na tej samej podstawie. Cudzoziemiec, który chce kontynuować współpracę z dotychczasowym

pracodawcą może to zrobić wyłącznie na podstawie zezwolenia na pracę. W tym celu, pracodawca składa wniosek o wydanie zezwolenia. Jednakże pracodawca przewidział w tej sytuacji uproszczenie procedury ubiegania się o zezwolenie, tj. zwolnienie z konieczności przeprowadzania tzw. testu rynku pracy.<sup>20</sup> Przedłużenie zatrudnienia na podstawie uproszczonej procedury możliwe jest w stosunku do obywateli wspomnianych powyżej 6 krajów, którzy:

- w okresie poprzedzającym złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę wykonywali pracę (przez okres nie krótszy niż 3 miesiące) dla tego samego podmiotu
- na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy, i
- dalej będą wykonywali pracę na tym samym stanowisku, a pracodawca zawarł z nimi umowę w formie pisemnej.

Pracodawca, przy składaniu wniosku o wydanie zezwolenia jest zobowiązany przedłożyć do wglądu oryginał umowy o pracę z cudzoziemcem (nie będzie możliwe przedłożenie kopii umowy ani zaświadczenia o zatrudnieniu), a także przedstawić oryginały dokumentów potwierdzających opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne (jeżeli były obowiązkowe).<sup>21</sup>

Uproszczona procedura zatrudniania ma również zastosowanie w stosunku do cudzoziemców w zawodach deficytowych<sup>22</sup>. Listy takich zawodów ogłaszane są przez wojewodów i mogą się różnić w zależności od województwa.

Warto podkreślić, że zatrudnianie cudzoziemca na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy jest procedurą prostą, nieobciążoną nadmierną biurokracją oraz bezpłatną. Pozwala też pracodawcom elastycznie kształtować politykę zatrudnienia.

### Zatrudnianie cudzoziemców na podstawie zezwolenia na pracę.

Co do zasady, o zezwolenie na pracę musi ubiegać się każdy cudzoziemiec, który na podstawie obowiązujących przepisów nie został z tego obowiązku zwolniony. Zezwolenie jest wydawane dla konkretnego pracodawcy, w celu zatrudnienia konkretnego cudzoziemca, na określonym stanowisku, w określonym czasie i za określonym wynagrodzeniem. Zmiana warunków zatrudnienia (np. awans na inne stanowisko) wymaga uzyskania kolejnego zezwolenia.

Wydawanie zezwoleń na prace cudzoziemców zostało uregulowane w art. 88 do art. 88k ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz Rozporząd-

<sup>20</sup> Szerzej o teście rynku pracy w par. 3.3.3.

<sup>21</sup> M. Ciara, K. Klimek, A. Korkus, M. Kozłowska, B. Lenart, Z. Wafflard, *Praktyka zatrudniania cudzoziemców w Polsce*, C.H.Beck 2013, s. 82-84.

<sup>22</sup> Poprzez zawód deficytowy należy rozumieć zawód, na który występuje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie. Zob.: *Zawody deficytowe i nadwyżkowe w I półroczu 2013 r.*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy, Warszawa 2013, s. 13.



dzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2009 r. w sprawie wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemca (Dz. U. Nr 16, poz. 84).

### Typy zezwoleń na pracę

W obowiązujących przepisach wyodrębniono 5 typów zezwoleń na pracę.

- A - dotyczy cudzoziemca wykonującego pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba lub miejsce zamieszkania albo oddział, zakład lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej; Jest to typ najczęściej wydawany typ zezwolenia na pracę.
- B - dotyczy cudzoziemca wykonującego pracę polegającą na pełnieniu funkcji w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców lub będącej spółką kapitałową w organizacji przez okres przekraczający 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy;
- C - dotyczy cudzoziemca, który wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 30 dni w roku kalendarzowym do oddziału lub zakładu podmiotu zagranicznego albo podmiotu powiązanego, w rozumieniu ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych z pracodawcą zagranicznym;
- D - dotyczy cudzoziemca, który wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego nieposiadającego oddziału, zakładu lub innej formy zorganizowanej działalności na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu realizacji usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym (usługa eksportowa);
- E - dotyczy cudzoziemca, który wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 3 miesiące w ciągu kolejnych 6 miesięcy w innym celu niż wskazany w pkt 2-4.

Zezwolenie wydaje wojewoda właściwy ze względu na (art. 88b upzrip):

- siedzibę lub miejsce zamieszkania pracodawcy, który ma zamiar zatrudnić cudzoziemca (typ A, typ B),
- siedzibę podmiotu, do którego cudzoziemiec jest delegowany (typ C),
- siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu, na rzecz którego świadczona jest usługa, a jeżeli podmiot ten ma siedzibę lub miejsce zamieszkania za granicą – ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (typ D),
- główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (typ E).

**W przypadku zezwolenia typu A**, wojewoda wydaje zezwolenie jeżeli:

- wysokość wynagrodzenia, która będzie określona w umowie z cudzoziemcem nie będzie niższa od wynagrodzenia pracowników, wykonujących pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku oraz
- w wyniku przeprowadzonego testu rynku pracy uzyska informację od właściwego starosty, że na proponowane miejsce pracy nie ma chętnych Polaków lub rekrutacja przeprowadzona na to stanowisko pracy wśród Polaków dała wynik negatywny (art. 88c ust. 1 upzrip).

**W przypadku zezwolenia typu B**, wojewoda wydaje zezwolenie, jeżeli podmiot którego członkiem zarządu ma być cudzoziemiec:

- w roku podatkowym poprzedzającym złożenie wniosku osiągnął dochód nie niższy niż 12-krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w województwie, w trzecim kwartale roku poprzedzającego złożenie wniosku, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie art. 90 ust. 7 oraz
- zatrudnia na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy przez okres co najmniej roku poprzedzającego złożenie wniosku co najmniej dwóch pracowników, którzy nie podlegają obowiązkowi posiadania zezwolenia na pracę lub
- wykaże posiadanie środków, lub prowadzenie działań pozwalających na spełnienie w przyszłości warunków wyżej określonych, w szczególności przez prowadzenie działalności przyczyniającej się do wzrostu inwestycji, transferu technologii, wprowadzania korzystnych innowacji lub tworzenia miejsc pracy (art. 88c ust 2 upzrip).

**W przypadku zezwoleń typu C, D i E**, wojewoda wydaje zezwolenie, jeżeli wykonywanie pracy przez cudzoziemca będzie odbywało się na warunkach zgodnych z Kodeksem pracy oraz jeżeli wysokość wynagrodzenia, która będzie przysługiwała cudzoziemcowi nie będzie niższa o więcej niż 30% od wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w województwie ogłaszanego corocznie przez Prezesa GUS a także, jeżeli pracodawca wskaże na podstawie pełnomocnictwa osobę przebywającą na terytorium RP, którą upoważni do reprezentowania swoich interesów oraz dysponowania wszystkimi niezbędnymi dokumentami (art. 88c ust. 6 upzrip).

### Procedura uzyskania zezwolenia

Zezwolenie na pracę jest wydawane na wniosek podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi. Pracodawca, przed przystąpieniem do procedury ubiegania się o zezwolenie powinien sprawdzić we właściwym urzędzie wojewódzkim, jakich formalności należy dopełnić, jakie niezbędne dokumenty należy złożyć (ich lista może się różnić w zależności od województwa) oraz czy konieczne

będzie uzyskanie opinii starosty o możliwościach zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy przez osoby poszukujące pracy na terenie danego powiatu (testu rynku pracy). Kryteria wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców ustala Wojewoda, po zasięgnięciu opinii marszałka województwa oraz wojewódzkiej rady zatrudnienia (art. 10 ust. 3 upzrip). Oświadczenie starosty nie będzie wymagane, jeżeli pracodawca zamierza powierzyć wykonywanie pracy w zawodzie, który znajduje się na liście zawodów deficytowych.

Lista dokumentów, które należy złożyć, aby uzyskać zezwolenie różni się w zależności od typu zezwolenia. Aby uzyskać najczęściej<sup>23</sup> wydawane w Polsce, zezwolenie na pracę typu A należy złożyć m.in.:

- ważny dokument potwierdzający tożsamość (jeżeli podmiotem powierzającym pracę jest osoba fizyczna);
- odpis z KRS lub innego właściwego rejestru albo wyciąg z ewidencji działalności gospodarczej, zawierający aktualne dane na dzień składania wniosku (jeżeli podmiotem powierzającym pracę jest spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w organizacji należy dołączyć kopię umowy spółki lub kopię aktów notarialnych o zawiązaniu spółki, w przypadku spółki akcyjnej);
- opinię starosty o możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy na lokalnym rynku pracy;
- kopie dokumentów niezbędnych do wykonywania zawodów regulowanych, działalności koncesjonowanych lub stanowisk wymagających zgody danych stowarzyszeń;
- PKD pracodawcy oraz dane na temat aktualnego stanu zatrudnienia;
- kopię paszportu cudzoziemca
- oryginał pełnomocnictwa (jeśli pracodawca nie składa dokumentów osobiście)
- dowód wpłaty wnoszonej w związku ze złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca.

Termin rozpatrzenia wniosku o wydanie zezwolenia na pracę wynosi 30 dni, a w sprawach wymagających postępowania wyjaśniającego – dwa miesiące. Zezwolenie na pracę jest wydawane na czas określony, nie dłuższy niż 3 lata i może być przedłużane. W przypadku zawodów deficytowych, których listy publikowane są przez wojewodów, zezwolenie na prace może być wydane na okres nie przekraczający 2 lat. Jeżeli cudzoziemiec pełni funkcję w zarządzie osoby prawnej, która na dzień złożenia wniosku zatrudnia powyżej 25 osób, wojewoda może wydać zezwolenie na pracę na okres nie dłuższy niż 5 lat. Natomiast w przypadku delegowania cudzoziemca przez pracodawcę zagranicznego w celu realizacji usługi eksportowej, wojewoda wydaje zezwolenie na pracę na okres delegowania (art. 88e ust. 1-3).

<sup>23</sup> W roku 2013 wydanych zostało 37411 zezwoleń typu A, 927 – typu B, 1969 – typu C, 370 – typu D i 150 – typu E. Na podst. danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej za rok 2013.

## Test rynku pracy

Test rynku pracy to najtrudniejszy etap procedury ubiegania się o zezwolenie. Polega on na sprawdzeniu przez starostę, czy na lokalnym rynku pracy nie ma bezrobotnych obywateli polskich, którzy mogliby podjąć pracę w zawodzie oferowanym cudzoziemcowi. Procedura ta jest szczególnie wymagająca w przypadku prób zatrudniania cudzoziemców na stanowiska, na których nie występują braki kadrowe na rynku lokalnym. Od wyniku testu rynku pracy zależy czy pracodawca może w ogóle ubiegać się o zezwolenie na pracę. Jeżeli w wyniku przeprowadzonego przeglądu rejestrów, na dane stanowisko, znajdzie się polski kandydat, powiatowy urząd pracy kieruje go na spotkanie z pracodawcą.

Oczywiście to pracodawca podejmuje ostateczną decyzję o zamiarze powierzenia pracy lub nie. Jeżeli zgadza się zatrudnić kandydata, w skierowaniu z PUP wpisuje datę rozpoczęcia pracy, jeżeli nie – na skierowaniu pisemnie uzasadnia swoją decyzję. Jeżeli pracodawca odmówi zatrudnienia kandydata i nie przedstawi uzasadnienia odmowy, cała procedura ubiegania się o zezwolenie na pracę kończy się na tym etapie. W tej sytuacji starosta nie ma podstaw do wydania opinii o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy na lokalnym rynku pracy, a bez opinii (negatywnej) pracodawca nie może rozpocząć procedury ubiegania się o zezwolenie.

Procedura przeglądu rejestrów i wydania opinii może trwać nie dłużej niż 7 dni, natomiast, gdy istnieje konieczność przeprowadzenia rekrutacji – nie dłużej niż 14 dni. Pracodawca przewidział wyjątki od zasady przeprowadzania testu rynku pracy. W art. 88c ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zostały enumeratywnie wymienione sytuacje, w których wojewoda wydaje zezwolenie bez konieczności przeprowadzania testu rynku pracy. Jest to możliwe, gdy:

- zawód, w którym cudzoziemiec ma wykonywać pracę lub rodzaj pracy, która ma być mu powierzona, znajduje się w wykazie zawodów deficytowych;
- wydaje przedłużenie zezwolenia na pracę dla tego samego cudzoziemca i na tym samym stanowisku;
- brak takiej konieczności wynika z odrębnych przepisów.

## Przedłużenie zezwolenia na pracę

Do przedłużenia zezwolenia na pracę stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące wydawania zezwolenia na pracę. Przedłużenie zezwolenia następuje na pisemny wniosek podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi,

złożony nie wcześniej niż w terminie 90 dni i nie później niż 30 dni przed upływem okresu ważności zezwolenia. Procedura przedłużenia zezwolenia na pracę wymaga, by pracodawca wraz z wnioskiem o przedłużenie zezwolenia, złożył komplet dokumentów wymaganych przy ubieganiu się o zezwolenie po raz pierwszy. Ponadto, powinien dołączyć umowę pomiędzy podmiotem powierzającym wykonywanie pracy a cudzoziemcem, będącą podstawą wykonywania pracy zgodnie z zezwoleniem na pracę oraz dokumenty potwierdzające opłacenie składek na ubezpieczenie społeczne, jeżeli były wymagane w związku z wykonywaniem pracy przez cudzoziemca.

Pracodawca zwolniony jest z obowiązku dołączania opinii starosty, jeżeli cudzoziemiec będzie zatrudniony na dotychczasowym stanowisku na dotychczasowych warunkach. W przypadku zmiany warunków zatrudnienia, obowiązkowe będzie przeprowadzenie testu rynku pracy. Terminy rozpatrzenia wniosku są takie jak przy rozpatrzeniu wniosku po raz pierwszy. Jest to odpowiednio miesiąc, gdy sprawa nie wymaga postępowania wyjaśniającego oraz dwa miesiące, gdy konieczne jest wyjaśnienie kwestii budzących wątpliwości.

### Opłaty związane z wydaniem zezwolenia

Wydanie zezwolenia na pracę wynosi:

- 50 zł, gdy podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi zamierza powierzyć wykonywanie pracy na okres nieprzekraczający 3 miesięcy;
- 100 zł – w przypadku gdy podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi zamierza powierzyć cudzoziemcowi wykonywanie pracy na okres dłuższy niż 3 miesiące;
- 200 zł – w przypadku gdy podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi zamierza delegować cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu realizacji usługi eksportowej (typ D zezwolenia).

Opłata za przedłużenie zezwolenia wynosi połowę stawki podstawowej.

### Uchylenie zezwolenia

Zgodnie z art. 88k ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, wojewoda uchyli zezwolenie wydane cudzoziemcowi, jeżeli:

1. uległy zmianie okoliczności lub dowody, odnoszące się do wydanej decyzji;
2. ustała przyczyna, dla której zostało udzielone zezwolenie na pracę;
3. otrzymał zawiadomienie od organu kontrolnego lub pracodawcy, że cudzoziemiec nie podjął pracy w ciągu 3 miesięcy od dnia wydania zezwolenia;
4. podmiot powierzający wykonywanie pracy nie poinformował wojewody o zmianie warunków zatrudnienia;

5. cudzoziemiec przestał spełniać wymagania, od spełnienia których uzależnione jest wykonywanie zawodów regulowanych lub działalności;
6. cudzoziemiec przerwał wykonywanie pracy na okres przekraczający 3 miesiące;
7. otrzymał informację, że dane cudzoziemca znajdują się w wykazie cudzoziemców, których pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest niepożądany.

### Odmowa wydania zezwolenia

Wojewoda może w pewnych sytuacjach odmówić wydania zezwolenia. Okoliczności, te zostały określone w art. 88j ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Przesłanki będące podstawą do odmowy wydania zezwolenia to:

1. Udzielanie przez pracodawcę (w toku postępowania o zezwolenia) nieprawdziwych informacji, przedstawianie fałszywych danych osobowych, podrobionych lub przerobionych dokumentów;
2. Skazanie pracodawcy za przestępstwa przeciwko wiarygodności dokumentów;
3. Popętnienie w przeszłości wykroczenia dotyczącego zatrudniania cudzoziemca
  - doprowadzenie cudzoziemca do nielegalnego wykonywania pracy,
  - żądanie od cudzoziemca korzyści majątkowej w zamian za uzyskanie zezwolenia na pracę lub innego dokumentu uprawniającego do wykonywania pracy,
  - zmuszenie innej osoby do nielegalnego zatrudnienia cudzoziemca;
4. Ukazanie pracodawcy za złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracownika wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego;
5. Ukazanie pracodawcy za uprawianie handlu ludźmi;
6. Wnioskowanie o wydanie zezwolenia w stosunku do cudzoziemca, który nie spełnia wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy w zawodzie regulowanym.
7. Pracodawca (w ciągu dwóch lat od uznania za winnego powierzenia cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy) został ponownie uznany za winnego podobnego wykroczenia;
8. Ze względu na niespełnienie przesłanek ustawowych do otrzymania zezwolenia.

Wojewoda wydaje decyzję o odmowie wydania zezwolenia na pracę również w przypadku, gdy dane osoby, której dotyczy wnioski, zostały umieszczone w wykazie cudzoziemców, których pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest niepożądany.

## Konsekwencje powierzenia pracy cudzoziemcowi bez zezwolenia

Stwierdzenie w toku kontroli, wykroczenia, polegającego na powierzeniu cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy lub na nielegalnym wykonywaniu pracy przez cudzoziemca - inspektor pracy występuje z wnioskiem do sądu o ukaranie osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości, a także zawiadamia właściwe organy (Straż Graniczną, Policję, wojewodę), o stwierdzonych naruszeniach. Artykuł 120 ust. 1-3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, stanowi, że zarówno powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy, doprowadzenie poprzez bezprawne działanie do nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemca jak i samo nielegalne wykonywanie pracy, stanowią wykroczenia zagrożone karą grzywny. Czyn popełniony przez osobę działającą w imieniu pracodawcy polegający na powierzeniu cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy podlega karze grzywny nie niższej niż 3.000 zł. Nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemca, podlega karze grzywny nie niższej niż 1.000 zł. Natomiast wprowadzenia cudzoziemca w błąd, wyzyskania błędu, wykorzystania zależności służbowej lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania doprowadza cudzoziemca do nielegalnego wykonywania pracy, podlega karze grzywny do 10.000 zł.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt. 14 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemca, to:

- wykonywanie pracy przez cudzoziemca, który nie posiada ważnej wizy lub innego dokumentu uprawniającego go do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lub
- którego podstawa pobytu na terytorium RP nie uprawnia do wykonywania pracy, lub
- który wykonuje pracę bez zezwolenia, w przypadkach gdy jest ono wymagane, lub
- na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę, z zastrzeżeniem art. 88i ww. ustawy, lub
- bez zawarcia wymaganych umów o pracę albo umów cywilnoprawnych.

## Działalność gospodarcza prowadzona przez cudzoziemców

Możliwość podjęcia przez cudzoziemca działalności gospodarczej w Polsce uregulowana została w art. 13 ustawy z 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2010 r. Nr 220, poz. 1447, z późn. zm.).

Na takich samych zasadach jak obywatele polscy mogą podejmować działalność gospodarczą osoby zagraniczne z państw członkowskich Unii Europejskiej, państw członkowskich EFTA - stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym oraz osoby zagraniczne z państw niebędących stronami umowy o Europejskim Ob-

szarze Gospodarczym, które mogą korzystać ze swobody przedsiębiorczości na podstawie umów zawartych przez te państwa ze Wspólnotą Europejską i jej państwami członkowskimi.<sup>24</sup> Przepis ten obejmuje osoby zagraniczne ze wszystkich państw członkowskich UE, a także osoby zagraniczne z Islandii, Lichtensteinu, Norwegii i Konfederacji Szwajcarskiej

Swoboda podejmowania działalności gospodarczej przez cudzoziemców z krajów trzecich uzależniona jest od statusu i formy pobytu cudzoziemca w Polsce. W art. 13 ust. 2-2a oraz ust. 4-5 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej. Obywatele innych państw niż wymienione powyżej, mogą podejmować i wykonywać działalność gospodarczą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na takich samych zasadach jak obywatele polscy o ile zostaną w ich przypadku spełnione dodatkowe warunki:

1. osoby te posiadają w Rzeczypospolitej Polskiej:

- zezwolenie na osiedlenie się,
- zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Wspólnot Europejskich,
- zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony udzielone w związku z okolicznością, o której mowa w art. 53 ust. 1 pkt 7, 13, 14 lub 16 ustawy o cudzoziemcach,
- zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony udzielone, przybywającemu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub przebywającemu na tym terytorium w celu połączenia z rodziną, członkowi rodziny w rozumieniu art. 53 ust. 2 i 3 ustawy o cudzoziemcach, osób, o których mowa w lit. a, b, e i f,
- status uchodźcy,
- ochronę uzupełniającą,
- zgodę na pobyt tolerowany,
- zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony i pozostają w związku małżeńskim, zawartym z obywatelem polskim zamieszkałym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,

2. osoby te korzystają w Rzeczypospolitej Polskiej z ochrony czasowej,

3. osoby te posiadają ważną Kartę Polaka,

4. osoby te są członkami rodziny, w rozumieniu art. 2 pkt 4 ustawy z dnia 14 lipca 2006 roku o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin (Dz.U. nr 144, poz. 1043 ze zm.), dołączającymi do obywateli państw, o których mowa w art. 13 ust. 1 ustawy, lub przebywającymi z nimi.

Osoby zagraniczne inne niż wymienione powyżej mają prawo do podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej wyłącznie w formie następujących spółek, o ile umowy międzynarodowe nie stanowią inaczej (art. 13 ust. 3 ustawy):

<sup>24</sup> Art. 13 ust. 1 Ustawy o swobodzie działalności gospodarczej



1. komandytowej,
2. komandytowo-akcyjnej,
3. z ograniczoną odpowiedzialnością
4. akcyjnej.

Osoby te mogą też przystępować do takich spółek oraz obejmować bądź nabywać ich udziały lub akcje. W przypadku tej kategorii osób zagranicznych wyłączona została więc możliwość prowadzenia przez nie działalności gospodarczej na podstawie wpisu w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej oraz w formie spółki jawnej i partnerskiej. W ust. 3 art. 13 ustawy jest przewidziane odstępstwo od tej zasady, jeżeli umowy międzynarodowe zawierają w tym zakresie szczególne regulacje.

### Zezwolenie na pracę i zezwolenie na pobyt – wspólna procedura

Wprowadzenie wspólnej procedury uzyskania zezwolenia na pracę i pobyt jest krokiem w kierunku uproszczenia formalności z tym związanych, a także pozwoli uniknąć sytuacji, gdy cudzoziemiec posiada ważne zezwolenie na pracę, ale wygasło mu zezwolenie na pobyt.

Przepisy nowej ustawy o cudzoziemcach z dnia 12 grudnia 2013 r. (Dz. U. z 2013 poz. 1650) (u.o.c.), które weszły w życie 1 maja 2014 roku wprowadziły wspólną procedurę ubiegania się o zezwolenie na pobyt czasowy i pracę.

Zezwolenia udziela się, gdy celem pobytu cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest wykonywanie pracy. Ponadto, cudzoziemiec zobowiązany jest spełnić łącznie następujące warunki: posiadać ubezpieczenie zdrowotne, posiadać źródło stabilnego i regularnego dochodu wystarczającego na pokrycie kosztów utrzymania siebie i członków rodziny pozostających na jego utrzymaniu oraz mieć zapewnione na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej miejsce zamieszkania.

Wysokość miesięcznego dochodu, powinna być wyższa niż wysokość dochodu uprawniającego do świadczeń pieniężnych z pomocy społecznej (obecnie 456 zł. na osobę), zarówno w odniesieniu do cudzoziemca oraz każdego członka rodziny pozostającego na jego utrzymaniu.

Wysokość wynagrodzenia określona w pisemnej umowie, będącej podstawą wykonywania pracy, zawartej między cudzoziemcem, a podmiotem powierzającym wykonywanie pracy, nie może być niższa niż wysokość wynagrodzenia pracowników wykonujących w tym samym wymiarze czasu pracy pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku.

Podmiot powierzający wykonywanie pracy zobowiązany jest uzyskać opinię starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych na lokalnym rynku pracy, o ile odrębne przepisy nie zwalniają go z tego obowiązku.

Uzyskanie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę nie zwalnia od spełnienia określonych odrębnymi przepisami wymogów dotyczących wykonywania zawodów regulowanych lub działalności (art. 115 u.o.c.).

## Wnioski

Analiza prawodawstwa związanego z zatrudnianiem cudzoziemców w Rzeczypospolitej Polskiej skłania do następujących wniosków.

1. Na przestrzeni ostatnich 25 lat nie wypracowano spójnej strategii dotyczącej integracji cudzoziemców ze społeczeństwem polskim, co znalazło odzwierciedlenie w wydawanych aktach prawnych. Prawo dotyczące zatrudniania cudzoziemców stanowione było w odpowiedzi na doraźne potrzeby (np. polskich rolników i sadowników, instytucji naukowych czy kulturalnych) lub wynikało z konieczności implementacji do krajowego porządku prawnego dyrektyw Unii Europejskiej. Wielokrotne nowelizacje przepisów spowodowały, że stały się one nieczytelne i trudne w interpretacji. Należałoby więc zapewnić przejrzystość regulacji prawnych w zakresie dostępu do polskiego rynku pracy, tak aby były one zrozumiałe dla cudzoziemców i ich pracodawców oraz upowszechniać w ramach systemu doradztwa zawodowego informacje na temat przysługujących migrantom praw pracowniczych.
2. Procedura uzyskiwania zezwolenia na pracę do jest sformalizowana i niespójna z przepisami dotyczącymi legalizacji pobytu. Uzyskanie przyrzeczenia wydania zezwolenia na pracę, nie oznaczało automatycznego przyznania wizy czy karty pobytu. Prawnie możliwe były sytuacje, w których zezwolenie na pracę było ważne, a upłynął termin dokumentu upoważniającego do legalnego pobytu. Sytuacja ta ma się zmienić wraz z wprowadzeniem 1 maja 2014r. przepisów nowej ustawy o cudzoziemcach.

Niestety przepisy nowej ustawy nie zlikwidują konieczności przeprowadzania jednej z najczęściej krytykowanych procedur jaką jest test rynku pracy. Pracodawcy, zdeterminowani, aby zatrudnić konkretnego cudzoziemca, próbując obejść nieżyciowe i ograniczające swobodę wyboru pracownika przepisy, tak formułują wymagania stawiane przyszłym pracownikom, by dla potencjalnych polskich kandydatów były one nie do spełnienia.<sup>25</sup> Praca wymagająca wysokich kwalifikacji lub znajomości mało popularnych języków za minimalne wynagrodzenie to powszechna praktyka obejścia konieczności przeprowadzania rekrutacji spośród polskich kandydatów. Test rynku pracy w obecnej formie nie spełnia funkcji założonych w ustawie i niewątpliwie wymaga rewizji.

3. Zatrudnianie cudzoziemców na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy jest krokiem w dobrym kierunku, ale również wy-

---

<sup>25</sup> K. Topolska, Test rynku pracy to czysta fikcja, *Dziennik Gazeta Prawna* z 8 maja 2014r, <http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/795290,test-rynku-pracy-to-czysta-fikcja.html>.

- maga przemyslenia. Z założenia ta procedura miała umożliwić pracodawcom (szczególnie takich branż jak rolnicza, sadownicza czy budowlana) prowadzić elastyczną politykę zatrudnienia. I można powiedzieć, że z punktu widzenia pracodawcy przepisy ustawy spełniają swoje zadanie. Gdy spojrzymy na te same regulacje z punktu widzenia pracownika, sytuacja nie rysuje się w tak jasnych barwach. Zarówno zatrudnianie cudzoziemca na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy jak i na podstawie zezwolenia na pracę, ściśle wiąże pracownika z pracodawcą. Dla przypomnienia: zezwolenie na pracę wydawane jest dla konkretnego pracodawcy, na zatrudnienie konkretnego pracownika, za określonym wynagrodzeniem, na określony czas i na określonych warunkach. Każda zmiana w tym zakresie (np. przeniesienie na inne stanowisko na okres dłuższy niż ustawowo dopuszczalny) powoduje, że procedurę ubiegania się o pozwolenie należy przeprowadzić jeszcze raz. Z analogiczną sytuacją mamy do czynienia w przypadku pracowników zatrudnianych na podstawie oświadczenia. Nawet, gdy pracodawca okaże się nieuczciwy lub pracownik zmuszany jest do pracy w warunkach naruszających jego prawa pracownicze, nie może dowolnie zmienić pracodawcy. Jeżeli cudzoziemiec podejmie tę samą pracę na tych samych warunkach, ale u innego podmiotu, nowy pracodawca musi uzyskać nowe oświadczenie.
4. Kwestią wymagającą pilnego uregulowania jest wprowadzenie przepisów, które jednakowo traktowałyby na rynku pracy studentów pochodzących z krajów trzecich. W chwili obecnej, studenci przebywający w Polsce na podstawie karty czasowego pobytu mogą swobodnie podejmować pracę, natomiast studenci, którzy przebywają w Polsce na podstawie wizy, mają prawo do pracy bez konieczności ubiegania się o zezwolenie, wyłącznie w okresie wakacyjnym. Przepisy te wymagają ujednoczenia.
  5. Podobnie niezrozumiałe są regulacje dotyczące podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez studentów z krajów trzecich. Mogą oni prowadzić działalność gospodarczą na takich samych zasadach jak obywatele polscy o ile posiadają zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony udzielone w celu podjęcia lub kontynuacji stacjonarnych studiów wyższych lub stacjonarnych studiów doktoranckich, także w przypadku gdy studia zostały podjęte na terytorium innego państwa członkowskiego Unii Europejskiej i są kontynuowane w Polsce. Studenci tracą to prawo wraz z ukończeniem studiów i uzyskaniem statusu absolwenta. Warto zauważyć, że ułatwienia dla tych grup osób mogłyby, oprócz generowania przychodu, ułatwić start najbardziej kreatywnym i przedsiębiorczym absolwentom polskich uczelni. Inną, nie mniej istotną kwestią byłoby stworzenie przesłanki do udzielenia cudzoziemcowi zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony. Zgodnie z art. 53 ust. 1 pkt 2 ustawy o cudzoziemcach zezwolenia

takiego udziela się osobie, która prowadzi działalność gospodarczą na podstawie przepisów obowiązujących w tym zakresie w Rzeczypospolitej Polskiej, korzystną dla gospodarki narodowej, a w szczególności przyczyniającą się do wzrostu inwestycji, transferu technologii, wprowadzania korzystnych innowacji lub tworzenia nowych miejsc pracy.

6. I na koniec kwestia zatrudniania cudzoziemców o wysokich kwalifikacjach na podstawie tzw. Niebieskiej Karty. O pracownikach o wysokich kwalifikacjach mowa jest jedynie w ustawie o cudzoziemcach i to w kontekście legalizacji pobytu. Zważywszy, że wysokie kwalifikacje posiada osoba, która ukończyła studia pierwszego stopnia lub posiada pięcioletnie doświadczenie zawodowe, krąg osób spełniających powyższe kryteria jest szeroki. Nowelizacja przepisów ustawy o cudzoziemcach (wymuszona zresztą koniecznością implementacji Dyrektywy o Niebieskiej Karcie) wprowadzona w 2012r. ma za zadanie ułatwić wyłącznie legalizację pobytu wysoko wykwalifikowanych cudzoziemców. Legalizacja pobytu na tej podstawie jest możliwa przy spełnieniu jeszcze jednego warunku, tj. zagwarantowania w umowie o pracę wynagrodzenia na poziomie nie niższym niż 150% średniego rocznego wynagrodzenia brutto w Rzeczypospolitej Polskiej (obecnie ok. 5100 brutto miesięcznie). O ile jest to warunek w pewnych branżach i regionach Polski możliwy do spełnienia, o tyle są regiony, gdzie jest to wynagrodzenie pozostające w sferze marzeń, szczególnie przy tak szeroko interpretowanej definicji wysokich kwalifikacji. Pracownicy o wysokich kwalifikacjach, którzy spełniają kryteria legalizacji pobytu na podstawie przywołanego przepisu Rozdziału 4a ustawy o cudzoziemcach, nie są zwolnieni z procedury ubiegania się o zezwolenie na pracę, o ile nie należą do kategorii cudzoziemców zwolnionych z tego obowiązku. Również w stosunku do nich mają zastosowanie standardowe procedury związane z uzyskaniem pozwolenia na pracę (np. test rynku pracy). Nawet wysoko wykwalifikowani pracownicy nie mają możliwości zmiany pracodawcy, stanowiska czy innych warunków zatrudnienia bez ponoszenia konsekwencji z tym związanych. Nie ma też dostępnych statystyk, które wskazywałyby ilu cudzoziemców zalegalizowało pobyt w Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie tego przepisu. Możemy przypuszczać, że jest to przepis martwy, a wprowadzony do krajowego porządku prawnego tylko dlatego, że była taka konieczność.

Reasumując można powiedzieć, że zatrudnienie cudzoziemców w Polsce nie jest przedmiotem szczególnego zainteresowania prawodawcy. Obowiązujące procedury ubiegania się o zezwolenie są rygorystyczne i sformalizowane, wielokrotnie nowelizowane przepisy są niespójne i trudne do interpretacji. Nie ma też dokumentów strategicznych, które określałyby politykę państwa w zakresie zatrudnie-

nia cudzoziemców: jakiego rodzaju pracownicy są najbardziej pożądani, o jakich kwalifikacjach, w jakich branżach powinni zostać zatrudnieni.

Dokument przygotowany przez zespół ekspertów Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej - „Polityka Migracyjna Polski – stan obecny i postulowane działania” przyjęty przez Radę Ministrów 31 lipca 2012r., mógłby określać politykę państwa w tym zakresie. Niestety eksperci skupili się w nim głównie na kwestii migracji powrotnych obywateli RP, a nie zdefiniowaniu polityki państwa w odniesieniu do imigrantów (w tym zarobkowych) z krajów trzecich. Jest to o tyle zastanawiające, że polityka integracyjna Polski (szczególnie w kontekście problemów demograficznych Polski) co raz częściej podnoszona w dyskursie publicznym.

## Bibliografia

- M. Bieniecki, M. Pawlak, *Strategie ukraińskich migrantów zarobkowych wobec polskiej rzeczywistości instytucjonalnej*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2010.
- Ciara M., Klimek K., Korkus A., Kozłowska M., Lenart B., Wafflard Z., *Praktyka zatrudniania cudzoziemców w Polsce*, C.H. Beck 2013.
- Góral Z. (red.), Bielak-Jomaa E., Drabek A., Paluszkiewicz M., Staszewska E., Włodarczyk M., Wrocławska T., *Komentarz do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, Wolters Kluwer 2011.
- Polityka Migracyjna Polski – stan obecny i postulowane działania*, przyjęty przez Radę Ministrów 31 lipca 2012r .
- Rudzińska M., *Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce – nowe potrzeby i rozwiązania*, Służba pracownicza, Nr 2/2008.
- Topolska K., *Test rynku pracy to czysta fikcja*, Dziennik Gazeta Prawna z 8 maja 2014r., <http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/795290,test-ryнку-pracy-to-czysta-fikcja.html>.
- Zawody deficytowe i nadwyżkowe w I półroczu 2013 r.*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy, Warszawa 2013.
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz.U. z 2014, poz. 121).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. 1998 Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o cudzoziemcach (Dz. U. 2003 nr 128 poz. 1175).

Ustaw z dnia 12 grudnia 2013r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 2013 poz. 1650).

Ustawa z dnia 18 marca 2008 r. o zmianie ustawy o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 70, poz. 416).

Ustawa z dnia 14 lipca 2006r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin (Dz. U. Nr 144, poz. 1043 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 7 września 2007 r. o Karcie Polaka (Dz. U. Nr 180, poz. 1280 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 7 października 1999 r. o języku polskim (Dz. U. Nr 90, poz. 999 ze zm.).

Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. 2012 poz. 769).

Ustawa z dnia 16 października 1991 r. o zatrudnieniu i bezrobociu (Dz. U. Nr 106, poz. 457 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz. U. 1995 Nr 1 poz. 1 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 22 czerwca 2001 r. o zmianie ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz ustawy o pomocy społecznej (Dz. U. Nr 89, poz. 973).

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001).

Ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2010 r. Nr 220, poz. 1447, z późn. zm.).

Rozporządzenie z dnia 9 lutego 2004 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz.U. z 2004, Nr 27, poz. 238).

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2001 r. w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz. U. z 2001 r., Nr 153, poz. 1765 z późn. zm.).

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2009 r. w sprawie wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemca (Dz. U. Nr 16, poz. 84).

Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 29 czerwca 2012 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia dla cudzoziemca wymaganego do udzielenia zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji (Dz. U. 2012 poz. 779).

# 2.

## Klimat dla imigrantów

Jarosław Jura  
Instytut Społeczno-Ekonomicznych Ekspertyz

Kaja Kałużyńska  
National Chengchi University (Taiwan)

### Obraz obcokrajowców i imigrantów w polskich mediach tradycyjnych i internetowych

#### 1. Wstęp

Sytuacja mieszkających w Polsce i przybywających imigrantów o wysokich kwalifikacjach w kontekście ich szans na polskim rynku pracy zależy nie tylko od uregulowań prawnych, istniejących w naszym kraju. Niezwykle istotne są również różnego rodzaju czynniki społeczne, które mogą w mniejszym lub większym stopniu wpływać na status obcokrajowców z wyższym wykształceniem (także tych, którzy ukończyli studia w Polsce). Jednym z takich czynników jest sposób, w jaki poszczególne grupy etniczne<sup>1</sup> migrujące na terytorium Polski są przedstawiane w dyskursie publicznym. Warto tu zaznaczyć, że istotne nie tylko to, jak określone grupy migrantów są postrzegane w Polsce, ale również to, jak postrzegana jest przez Polaków dana grupa etniczna również w innych kontekstach, w tym międzynarodowym. Badacze tej problematyki zauważają, że wizerunki różnych narodów, grup etnicznych i państw są silnie związane z rozpowszechnionymi poglądami na

<sup>1</sup> W raporcie tym zdecydowaliśmy się, ze względu na szeroki zakres denotacji, na używanie terminu grupa etniczna. Warto przy tym jednak zaznaczyć, że w kategoriach wiedzy potocznej, którymi posługują się internauci oraz, w dużej mierze, dziennikarze, nie ma zwykle jasno wyodrębnionych definicji. W tych kategoriach autorzy poszczególnych treści posługują się najczęściej pewnym zbiorem, niekoniecznie spójnych logicznie, pojęć, skojarzeń, przykładów. Sama baza danych została stworzona właśnie na bazie takiego zbioru pojęć. *De facto* badamy zatem obraz uogólnionego Ukraińca, Wietnamczyka, czy Białorusina starając się wyodrębnić i analizować wszelkie sytuacje, gdzie pojawiają się odniesienia do nich, pojęcia które mogą wpływać na ich obraz (włączając w to pojęcia Wietnam, Białoruś, czy Ukraina).



temat bliskości kulturowej z jednej strony oraz poziomu życia i siły ekonomicznej państwa – z drugiej (Jasińska-Kania, 1992).

Możemy sobie bowiem wyobrazić sytuację, w której w dyskursie publicznym nie będą w ogóle pojawiały się wątki dotyczące zachowań określonej grupy migrantów w danym kraju, a jednocześnie pojawi się szereg artykułów przedstawiający daną grupę etniczną w negatywnym świetle w zupełnie innym kontekście, nie związanym z migracją. W myśl przyjętych w niniejszym tekście założeń teoretycznych, taka sytuacja również będzie kształtowała negatywny obraz (bądź wpływała na umocnienie stereotypu) danej grupy etnicznej i będzie w ten czy inny sposób kształtowała jej pozycję, czyli, de facto, obniżała szanse przedstawiciela takiej grupy na lokalnym rynku pracy. Oczywiście nie jesteśmy w stanie precyzyjnie określić jaki dokładnie będzie ten wpływ (nie zostały wypracowane żadne zobiektywizowane wskaźniki), ale może być zauważalny i istotny.

Niniejszy raport poświęcony jest zatem analizie obrazu wybranych grup etnicznych oraz imigrantów pochodzących z tych grup w polskim dyskursie publicznym. Skupiamy się tu na analizie dwóch typów danych. Pierwszym z nich są artykuły, które pojawiły się w drugiej połowie 2013 roku w wydaniach internetowych najważniejszych polskich periodyków, gazet i czasopism (takich jak *Polityka*, *Gazeta Wyborcza*, *Nasz Dziennik*, *Fakt*, *Wprost*, *Do Rzeczy*, etc.) oraz internetowych portalach informacyjnych (*Interia*, *Onet*, *Wirtualna Polska*), a które przynajmniej w minimalnym stopniu były związane z problematyką migracji lub w ten czy inny sposób nawiązują do grup etnicznych których przedstawiciele są obecni w tej chwili w Polsce<sup>2</sup>.

Drugą grupą analizowanych danych będą treści wizualne, w tym tzw. „memy” – jedna z najpopularniejszych obecnie form własnych publikacji internautów, zamieszczone w popularnych portalach takich jak: *demotywatory.pl*, *kwejk.pl*, *wiocha.pl*<sup>3</sup>.

Wydaje nam się, że zestawienie obrazu imigrantów i wybranych grup etnicznych prezentowanego w szerokim spektrum dyskursu oficjalnego z wizerunkiem tych samych grup w publikacjach własnych internautów dostarcza interesujących danych do analizy porównawczej. Ponadto objęcie analizą nowego medium jest też okazją do przyjrzenia się temu, jak odbierane są przez internautów, stanowiących coraz bardziej znaczącą część społeczeństwa, interesujące nas grupy etniczne.

## 2. Wprowadzenie teoretyczne

Ogólny wzrost dostępnej dla indywidualnego odbiorcy ilości informacji, związany z popularyzacją poszczególnych mediów – prasy, radia, telewizji i w koń-

---

<sup>2</sup> Selekcja artykułów do analizy nastąpiła za pośrednictwem zastosowania określonego zbioru słów kluczowych – będzie o tym mowa w części metodologicznej raportu.

<sup>3</sup> Szerzej o doborze periodyków i portalach w rozdziale poświęconym metodologii.

cu Internetu, sprawia, że coraz bardziej istotną rolę w kształtowaniu społecznego obrazu świata odgrywa instytucja tzw. „odźwiernych”, jak określił ich Hjord (Jensen, 2002), czyli instytucji społecznych, prasowych czy rządowych, selekcjonujących poszczególne informacje i decydujących, która z nich i w jakim kształcie zostanie przekazana do odbiorcy końcowego. Taka selekcja informacji nie jest równoznaczna z cenzurą, jednak nie można ukryć, że dobór i właściwe przedstawienie poszczególnych „newsów” i mniej „gorących” treści, czy to w postaci tekstowej, czy graficznej, jest rozwiązaniem pozwalającym na sprawowanie kontroli społecznego odbioru rzeczywistości. Co prawda uznaje się, że w większości krajów postrzeganych jako demokratyczne nie dochodzi do drastycznych manipulacji przekazem, jednak każdy, nawet deklarujący pełną niezależność wydawca, musi brać pod uwagę gusta odbiorców (lub reklamodawców), a co za tym idzie – dokonywać selekcji konkretnych treści, ograniczając ilość (ze względów praktycznych) oraz zakres przedstawianych informacji. Zagadnienie wpływu przekazu medialnego na odbiorców może być rozpatrywane z wielu perspektyw. Dla potrzeb niniejszej pracy najbardziej istotna jest perspektywa polityczna i perspektywa ogólnego odbiorcy przekazu. Obie wymieniane są przez Jensena w cytowanej już pracy (2002) .

Niniejszy raport ma na celu zrekonstruowanie obrazu poszczególnych grup narodowościowych i etnicznych prezentowanego przez polskie media oraz internautów. Przed przystąpieniem do badań wspomnianego „obrazu” i późniejszą jego prezentacją należy zdefiniować to pojęcie lub przynajmniej określić jego cechy konstytutywne. Samo słowo „obraz” w rozumieniu potocznym ma wiele znaczeń; Słownik Języka Polskiego PWN podaje sześć podstawowych definicji, z których jedna - „wyobrażenie, jakie ktoś ma o czymś, lub czyjaś opinia na jakiś temat” oddaje znaczenie tego słowa używanego w kontekście niniejszej pracy.

Większość prac badawczych analizujących różnego rodzaju treści – teksty publikowane w mediach, programy telewizyjne, filmy etc. w celu uzyskania obrazu konkretnej grupy czy zjawiska nie definiuje w żaden sposób pojęcia obrazu. Odstępstwem od tej reguły są głównie prace naukowców polskich, m. in. Bogdana Zemanka i, przytaczanego przez niego, Andrzeja Kapiszewskiego (Zemaneck, 2009). Opracowane przez nich definicje „obrazu” bazują na pojęciu „stereotypu” zdefiniowanym przez Lippmanna w wydanej w 1922 r. książce „Opinia publiczna” jako „obrazy w naszych głowach” (s.1). Obrazy takie, w formie gotowych recept na nadmiar informacji, są niezbędne do życia w społeczeństwie informacyjnym. Warto tu przytoczyć dalsze słowa Lippmanna z tej właśnie książki: „Świat [...] musi zostać zbadany, opisany i wyobrażony. Człowiek nie jest arystotelejskim bogiem, ogarniającym rzeczywistość jednym rzutem oka. [...] Stopniowo tworzy w swojej głowie godny zaufania obraz świata będącego poza jego bezpośrednim zasięgiem” (Lippmann, 1922, s. 1, tu i dalej tłum. K. Kałużyńska).

Świat, o którym wspomina Lippmann, powiększa się w miarę rozwoju mediów informacyjnych i ich zasięgu. Obecnie każdego dnia możliwe jest zapoznanie się z informacjami z najdalszych zakątków świata, zarówno takimi, które w jakiś sposób są powiązane z życiem codziennym odbiorcy lub mogą mieć na niego wpływ, jak też tymi, które nie mają żadnego związku z jego własną rzeczywistością społeczną, polityczną czy ekonomiczną. Jeśli już w latach 1920. twórca pojęcia stereotypu uważał, że schematyczne obrazy są nieodłącznym elementem funkcjonowania w „[...] wielkim, kwitnącym i pełnym gwaru świecie” (Lippmann, 1922, s. 1), to jego założenia w dobie zalewu informacjami są tym bardziej słuszne.

Pierwsze badania empiryczne nad stereotypami dotyczyły m. in. postrzegania poszczególnych grup etnicznych w Stanach Zjednoczonych jako całości i cech charakteryzujących te grupy (Lee i in. 1995, s. 31). W miarę wzrostu częstotliwości stosowania tego pojęcia do opisu rzeczywistości, sama nazwa „stereotyp” w ujęciu potocznym została nacechowana negatywnie, stąd też nacisk niniejszego raportu na stosowanie zamiennie pojęcia „obraz”. Podstawową funkcją samego stereotypu, poza uproszczeniem rzeczywistości do poziomu pozwalającego na jej szybką analizę, jest, jak podaje Fiske (2006, s. 753) na podstawie opracowanego przez siebie Modelu Zawartości Stereotypu (Stereotype Content Model – SCM), dostarczenie odpowiedzi na dwa pytania: czy intencje grupy zewnętrznej w stosunku do mnie i mojej własnej grupy są dobre, czy złe (przyjaciel czy wróg) oraz – czy członkowie grupy zewnętrznej mogą maskować swoje prawdziwe intencje (tak lub nie).

Ze względu na „nośność” tematyki związanej ze stereotypizacją, a także jej popularność i wielość zastosowań (badanie stereotypów narodowych, mniejszościowych, etc.), samo pojęcie stereotypu zaczęło zyskiwać wiele nowych definicji, zależnych od perspektywy badawczej, punktu odniesienia czy też typu samej definicji (Zemanek, 2009). Jedną z definicji, a właściwie jej część, określa stereotyp jako „strukturę pragmatyczną, z której można wyróżnić trzy aspekty: kognitywny, emocjonalny i pragmatyczny. Ten ostatni pełni cztery funkcje: integrującą, defensywną, ideologiczno-kreatywną oraz polityczną” (Berting, Villain-Gandossi, s. 14). Definicja ta, a zwłaszcza postrzeganie stereotypu z punktu widzenia jego funkcji ideologiczno-kreatywnej, mogłaby służyć jako punkt wyjściowy badań przeprowadzanych w ramach tej pracy. Jednak ci sami autorzy podają również jedną z cech stereotypizacji, która zdecydowała o tym, że w niniejszej pracy przeprowadzono analizę tekstów pod kątem uzyskania obrazu obcokrajowców, a nie ich stereotypu. Jest to określenie stereotypu jako konstruktów mentalnego „pozostającego w pełni niezmiennym przez długi okres” (Berting, Villain-Gandossi, 1995, s. 15). Polska jako kraj (od zakończenia II Wojny Światowej) stosunkowo jednorodny etnicznie, w dużym stopniu korzystała z obrazów i stereotypów poszczególnych nacji zaadaptowanych z innych krajów. Zachodzące w naszym kraju przemiany po-

lityczne, ekonomiczne i społeczne, jak również upowszechnienie dostępu do informacji, prowadzą do powstawania nowych konstruktów społecznych, służących do szybkiej klasyfikacji przedstawicieli poszczególnych nacji, zarówno obecnych tutaj jak i znanych polskiemu odbiorcy jedynie dzięki informacjom dostarczonym przez media lub znajomych. Trudno więc mówić o niezmienności obrazów przez dłuższy okres czasu i stąd decyzja o skupieniu się na „obrazie”, a nie stereotypie poszczególnych grup etnicznych.

## 2.1 Badania obrazu obcokrajowców w Polsce

Badania obrazu cudzoziemców w mediach nie są w Polsce zbyt szeroko rozpowszechnione. Spośród przeprowadzonych do tej pory, na uwagę zasługują jedynie badania Macieja Mrozowskiego z 1996 i 2003 roku oraz badania Józwiaka, Koniecznej-Safamatin i Tudorowskiego z 2010 roku, będące właściwie kontynuacją badań Mrozowskiego.

Wszystkie te publikacje próbują łączyć ilościową i jakościową analizę danych. Charakteryzują się również pewnym usystematyzowaniem metodologicznym. Przyjęta jest w nich spójna metoda badawcza, a sam proces analizy danych jest uporządkowany. Chociaż metoda przyjęta w niniejszym raporcie różni się znacznie (zarówno jeśli chodzi o dobór próby, ilość danych, metody kategoryzowania i podejście analityczne) od wyżej wspomnianych badań, a co za tym idzie, nie można ich bezpośrednio porównywać, to warto pokrótce przedstawić główne wnioski z tych badań, aby móc odnieść się do nich w dalszej części pracy.

Badania Mrozowskiego z 1996 roku zawierają dwie ciekawe naszym zdaniem obserwacje. Wskazuje on, że w analizowanych artykułach dotyczących obcokrajowców (było ich 1007) opis ich osobistej sytuacji nie stanowi głównej myśli przewodniej artykułu (Mrozowski, 1997, s. 36) – postać obcokrajowca pojawia się zwykle w kontekście opisu określonych zdarzeń. Może to naszym zdaniem świadczyć o tym, że ani osoba migranta, ani tematyka migracyjna nie jest w naszym mediach uważana za szczególnie istotną. Ponadto, obraz imigranta i cudzoziemca jest generalnie obrazem negatywnym: cudzoziemcy są sprawcami negatywnych zjawisk pojawiających się w Polsce w okresie objętym analizą, takich jak przemyt, nielegalna praca, nieuczciwy handel, etc. Pewnym wyjątkiem są tu przybysze z szeroko pojętego Zachodu, którzy są przedstawiani zdecydowanie bardziej pozytywnie. Autor wspomina też o relatywnie pozytywnym obrazie Wietnamczyków. W kolejnych badaniach, z 2002 r., ten sam autor zauważa znaczący spadek zainteresowania dziennikarzy tematyką dotyczącą obcokrajowców i imigrantów, przy jednoczesnym zwiększeniu się ilości pozytywnych odniesień do tychże. W mediach pojawia się też – zdaniem Autora – znacznie większa różnorodność tema-

tyczna w ramach artykułów, w których występuje postać obcokrajowca lub migranta (Mrozowski 2003).

Podobny proces zauważają Józwiak, Konieczna-Sałamatin i Tudorowski (2010). Według autorów badania, obcokrajowcy są postrzegani zdecydowanie bardziej pozytywnie niż w 1996 roku – choć na ocenę może wpływać fakt, iż około 40% analizowanych artykułów ma odniesienie do sportu<sup>4</sup>. Oczywiście nie zmienia to faktu, iż popularni sportowcy obcokrajowcy mogą budować pozytywny obraz konkretnych nacji, czy też obcokrajowca w ogóle. Z drugiej jednak strony, nadreprezentacja artykułów nawiązujących do sportu może w istotny sposób wpływać na ogólne wnioski z analizy (trudno w 100% stwierdzić, czy waga pozytywnego obrazu obcokrajowca-sportowca, zarówno występującego w polskich barwach, jak i nie, będzie równoznaczna z wagą obcokrajowca złodzieja<sup>5</sup>). Podsumowując, medialny wizerunek obcokrajowca, w myśl rezultatów badań z 2003 i 2010 r. jest raczej pozytywny, przy czym pozostaje on takim nawet w świetle napływu do Polski nowej siły roboczej. Jednocześnie w opozycji do tego ogólnie pozytywnego wizerunku pozostają przykłady negatywnych zachowań obcokrajowców w Polsce – przedstawianych najczęściej w kontekście popełnianych przez nich przestępstw.

Oprócz wyżej wymienionych publikacji pojawiło się w Polsce kilka artykułów nawiązujących do tematyki obrazu obcokrajowców w polskich mediach. Część z nich, jak na przykład Jedlicki (2007), Nijakowski (2007), Mrozowski (2007), Dynowski (2013) ma jednak charakter głównie teoretyczny, nie oparty na własnych badaniach i w związku z tym nie będziemy ich tu szerzej omawiać.

Warto natomiast wspomnieć o pracach, które są oparte na badaniach obrazu obcokrajowców w mediach i w pewien sposób ich wizerunek przedstawiają. Dobrym przykładem mogą być tu teksty dotyczące zjawiska tzw. „mowy nienawiści”, czyli pojawiania się treści rasistowskich, ksenofobicznych i antysemickich w polskich mediach. Sztandarowym przykładem takiej pozycji może być książka Sergiusza Kowalskiego i Magdaleny Tulli (2003) w której analizowane są artykuły, które ukazały się w 2001 roku w pięciu pismach o jednoznacznie prawicowym charakterze („Nasza Polska”, „Nasz Dziennik”, „Głos”, „Najwyższy Czas” i „Tygodnik Solidarność”). Autorzy jednoznacznie konstatują antysemicki charakter mowy nienawiści w tych periodykach. Podobny w charakterze i wymiarze metodologicznym jest raport „Monitorowanie treści rasistowskich, ksenofobicznych i antysemickich w polskiej prasie” (2007). Warto jednak dodać, że publikacje te były skupione na śledzeniu treści dyskryminacyjnych w określonej grupie periodyków, co powoduje, że przedstawiona charakterystyka sytuacji w polskich mediach jest niepełna i jednostronna.

---

<sup>4</sup> Wydaje się, że ten czynnik wpłynął także na nadreprezentacja odniesień do Chińczyków, którzy *de facto* nie stanowią bardzo licznej grupy obcokrajowców mieszkających w Polsce.

<sup>5</sup> Z tym niezwykle skomplikowanym metodologicznym problemem nadania rang poszczególnym kategoriom emocjonalnym autorzy zmagali się również (choć w innym kontekście) w tym badaniu.

Wzbudzającym znaczne wątpliwości metodologiczne jest tekst Ewy Zamoyskiej (2013), będący swego rodzaju zbitką swobodnych wizji autorki popartą dowolnie dobranymi przykładami. Podobnie dziwnym wydaje się tekst Tomasza Sieniowa (2013) pt. „Medialny obraz sytuacji w ośrodkach strzeżonych”, którego tytuł sugerowałby przedstawienie w sposób analityczny tego, w jaki sposób w media ukazują sytuację w ośrodkach strzeżonych. Natomiast tekst ten jest, przede wszystkim, opisem doświadczeń autora i jego komentarzem do kilku artykułów prasowych, które pojawiły się w prasie w październiku 2012 roku w związku z protestem imigrantów przebywających wtedy w ośrodkach zamkniętych. Z uwagi na cierpliwość Czytelnika oraz ograniczenia ilościowe niniejszego raportu, głębszą analizę powyższych tekstów zostawiamy pasjonatom gatunku, odsyłając ich do tekstów źródłowych.

Kilka nowszych artykułów podejmuje próbę nieco bardziej usystematyzowanej analizy obrazu obcokrajowców w Polskich mediach. Szegda (2013) analizuje teksty odnoszące się do kultur obcych publikowane w informacyjnym portalu obywatelskim „Wiadomosci24.pl”. Autorka koduje tu teksty pod względem kilku kryteriów takich, jak kraj, wartości, produkty kultury, święta i obrzędy etc. Niestety, wyodrębnia zbyt dużą ilość kodów związanych z poszczególnymi kategoriami analitycznymi. Ponadto dysponowała niewielką bazą, składającą się jedynie z 50 tekstów. W związku z tym, pomimo ciekawych założeń i interesującej próby analizy, same wnioski przybrały formę swego rodzaju wyliczanki. Biorąc pod uwagę fakt, że pracę pisała młoda badaczka, należy docenić ciekawy zamysł, choć wyniki nie mogą niestety być użyteczne dla potrzeb naszej analizy.

Nieco odmienny jest raport z monitoringu polskich mediów pod kątem tekstów odnoszących się do Afryki i Afrykanów. Monitoring był zaplanowany w sposób metodyczny, zorganizowany i, z akademickiego punktu widzenia, nowoczesny. Obejmował on okres od 1 sierpnia 2010 roku do 31 lipca 2011. Analizą objęto „931 tytułów prasy drukowanej, 3045 serwisów i portali internetowych, 13 rozgłośni radiowych oraz 16 kanałów telewizyjnych”. Monitoring odbywał się z uwzględnieniem następujących słów kluczowych: „Afryka”, „Murzyn”, „Murzynka”, „Murzyń”, „Bambo”, „Afrykanin”, „Afrykanka”, „Afrykańczyk”, „Afrykanie” (Średziński 2011, s. 6). Badanie zostało przygotowane przez Instytut Monitorowania Mediów. Niestety, sposób prezentowania wyników ma charakter bardziej popularyzatorski niż analityczny, gdyż taka jest funkcja publikowanego tekstu. Mamy więc do czynienia z badaniem bardzo nowoczesnym jeśli chodzi o sposób pozyskiwania danych, jednak jego warstwa analityczna nie jest dostatecznie wyrafinowana.

Powyższe zestawienie pokazuje, że brakuje dziś tekstów prezentujących przykłady bardziej zaawansowanej analizy obrazu obcokrajowców w polskich mediach. Ostatnie poważniejsze opracowanie pochodzi z 2010 roku. Ciekawe inicjatywy badawcze, które pojawiły się później to badania na poziomie studenckim

(Szegda 2013) lub opracowania o charakterze popularyzatorskim, przygotowywanym przez środowisko związane z organizacją pozarządową (Średziński 2011). Nie wykorzystują one możliwości, jakie daje współczesna technika informatyczna. Niniejszy raport zatem stanowi z jednej strony kontynuację badań (bardziej rozbudowaną) Mrozowskiego oraz Józwiaka, Koniecznej-Sałamatin i Tudorowskiego. Z drugiej strony, jak mamy nadzieję, przynajmniej do pewnego stopnia wyznacza kierunek dalszych analiz obrazu obcokrajowców w polskich mediach (zarówno tych tradycyjnych, jak i zawartości Internetu) przy wykorzystaniu nowoczesnych technik analitycznych<sup>6</sup>.

### 3. Metodologia

Badanie obrazu medialnego zostało przeprowadzone na dwóch podstawowych typach danych: tekstowych i wizualnych. Dla potrzeb badania wybrane zostały treści artykułów pobranych z archiwów internetowych następujących gazet, periodyków oraz portali: Fakt, Super Ekspres, Gazeta Wyborcza, Gazeta Polska Codziennie, Rzeczpospolita, Nasz Dziennik, Dziennik Gazeta Prawna, Gość Niedzielny, Newsweek Polska, Polityka, Tygodnik Do Rzeczy, Wprost, Gazeta Polska, Onet.pl, Interia.pl, Gazeta.pl, Wirtualna Polska. O wyborze powyższych archiwów decydowały dwa kryteria: popularność danych gazet, periodyków i portali oraz szerokość spektrum politycznego analizowanych źródeł.

---

<sup>6</sup> Ciekawe, że sektor biznesu w dużej mierze wyprzedza tu akademię (na przykład oferując coraz bardziej zaawansowane, choć wciąż niedoskonałe, usługi polegające na monitoringu i analizie wizerunku firm w Internecie).

Tabela 1. Charakterystyka tytułów prasowych wykorzystanych w analizie

Tytuł	Częstotliwość publikacji	Średni nakład <sup>1</sup>	Charakterystyka (orientacja ideowa)
Fakt	dziennik	474 418	Tabloid, brak wyraźnie zarysowanej ideologii <sup>2</sup>
Super Ekspres	dziennik	260 743	Tabloid, brak wyraźnie zarysowanej ideologii
Gazeta Wyborcza	dziennik	278 300	Centrowy, lekko lewicujący, liberalny
Gazeta Polska Codziennie	dziennik	86 416	Prawicowy konserwatywny, tabloidyzujący
Rzeczpospolita	dziennik	69 256	Centrowy, konserwatywny
Nasz Dziennik	dziennik	Brak danych	Prawicowy, konserwatywny, ultrakatolicki
Dziennik Gazeta Prawna	dziennik	102 238	Centrowy, konserwatywny
Gość Niedzielny	tygodnik	200 113	Konserwatywny, katolicki
Newsweek Polska	tygodnik	168 990	Centrowy
Polityka	tygodnik	175 400	Centrowy, liberalny, lekko lewicujący
Tygodnik Do Rzeczy	tygodnik	154 382	Prawicowy konserwatywny
Wprost	tygodnik	122 984	Centrowy
Gazeta Polska	tygodnik	135 255	Prawicowy, konserwatywny

<sup>1)</sup> Dane o nakładzie dotyczą średniego nakładu jednorazowego w styczniu 2014 r. i zostały podane podstawie informacji udostępnianych przez Związek Kontroli Dystrybucji Prasy: <http://www.teleskop.org.pl/zkdp/>

<sup>2)</sup> Wobec braku profesjonalnych opracowań dotyczących aktualnej orientacji światopoglądowej polskich gazet i czasopism powyższa charakterystyka oparta jest na czytelniczej wiedzy autorów opracowania oraz deklaracjach dostępnych na stronach internetowych powyższych gazet i czasopism

Ze względu na to, że w Internecie znaleźć można dużą liczbę portali (w tym informacyjne) o niemal dowolnej orientacji ideologicznej, postanowiliśmy dokonać wyboru jedynie na podstawie ich popularności, bez uwzględniania preferencji społeczno-politycznych ich użytkowników. W lutym 2013 roku najczęściej odwiedzanymi serwisami informacyjnymi w polskim Internecie były wp.pl (5 994 541 unikalnych użytkowników), onet.pl (5 205 141), gazeta.pl (4 453 316), interia.pl (2 239 893) (Wojtas 2013), w związku z czym właśnie ich archiwa zostały użyte w badaniu. Drugim typem analizowanych danych są te pochodzące z tzw. nowych mediów. Zdecydowaliśmy się włączyć do analizy „memy” i treści tekstowe pojawiające się w następujących portalach: wiocha.pl, kwejk.pl, demotywatory.pl. Portale te stanowią źródła memów popularnych wśród polskich użytkowników i poruszających bieżącą tematykę społeczno-polityczną. Ponadto do bazy danych włączone zostały treści tekstowe publikowane na piekielni.pl – popularnym portalu, służącym do zamieszczania tzw. „autentyków”, z których każdy jest szeroko komentowany przez użytkowników. Stosunkowo często pojawiają się tam historie z udziałem obcokrajowców.



### 3.1 Baza danych i słowa kluczowe

Baza danych, przeznaczona do wykorzystania w programie QDA Data Miner została przygotowana w dwóch formach, ze względu na różnice w podstawowym rodzaju przeznaczonych do analizy danych. W skład bazy wchodzi artykuły opublikowane w Internecie, na stronach poszczególnych gazet oraz portali (lista źródeł zamieszczona jest na końcu tego podrozdziału), w drugiej połowie roku 2013, zawierające nawiązania do wcześniej ustalonych słów kluczowych:

1. Określenia ogólne: obcokrajowiec, cudzoziemiec, imigrant, uchodźca, inwestor zagraniczny
2. Określenia szczegółowe
  - Neutralne: Francuz, Niemiec, Belg, Holender, Hiszpan, Portugalczyk, Szwajcar, Austriak, Węgier, Czech, Słowak, Ukraińiec, Białorusin, Rosjanin, Litwin, Łotysz, Estończyk, Duńczyk, Norweg, Szwed, Fin, Bośniak, Słoweńiec, Serb, Albańczyk, Grek, Bułgar, Rumun, Bułgar, Turek, Kazach, Gruzin, Czechen, Mongoł, Chińczyk, Wietnamczyk, Egipcjanin, Afrykanin, Arab.
  - Określenia pejoratywne/slangowe (przewidywane występowanie: treści nieformalne, tworzone i publikowane przez internautów): żabojad, Italianiec, makaroniarz, adolf, fryc, helmut, niemiaszek, prusak, szkop, Szwab, kozojebca, ciapaty, owcojebca, beżowy, turas, muslim, mahomet, mohamad, brudas, arab, żółty, żółtek, skośny, mao, chinol, mongoł, kitajec, japonec, kacap, moskal, Rus, Rusek, Ruski, sowiet, wania, wańka, bandera, banderowiec, kacap, Cygan, Rumun, Pepik, pepiczek, czarny, bambus, czarnuch, bambo, murzyn, murzynek, habibi.

Pierwotnie baza, przeznaczona do importu do oprogramowania QDA, składała się z 8096 artykułów; w trakcie wstępnej analizy pod kątem występowania słów oraz fraz kluczowych, ilość analizowanych przypadków została ograniczona.

Ze względu na specyfikę języka polskiego oraz sposób wyszukiwania i pozyskiwania materiałów, w bazie znajdowały się artykuły, które nie poruszają bezpośrednio kwestii dotyczących obcokrajowców. W trakcie wyszukiwania słów kluczowych typu "Niemiec", "Czech" itp., pozyskiwane były również teksty zawierające frazy takie jak: "prezydent Czech", "kanclerz Niemiec" itp. Ponadto pozyskane zostały również artykuły ze stron, na których pojawiały się odnośniki do innych treści, zawierających słowa kluczowe. Artykuły te zostaną odfiltrowane w trakcie analizy. W trakcie tworzenia bazy pominięte zostały artykuły opublikowane na podstronach dotyczących sportu.

Druga część bazy pierwotnie składała się z 918 plików graficznych (w formacie jpg), z których część (dotyczy to treści z portalu wiocha.pl) została pobrana razem z zawartością strony www, zawierającej oceny użytkowników oraz ich komentarze, importowanych do oprogramowania QDA w ramach odrębnych pro-

jektów. Pliki te zostały pobrane z portali internetowych demotywatory.pl, kwejk.pl oraz wiocha.pl, ze stron, na których dowolny sposób pojawiało się którekolwiek ze słów kluczowych (czy to w treści komentarzy użytkowników, jako tzw. "tag", czyli oznaczenie danej treści jako odnoszącej się do zadanego słowa, ale również jako odnośnik do innej strony albo reklama), opublikowanych w okresie lipiec-grudzień 2013 roku. Ze względu na sposób wyszukiwania, wiele treści mogło nie mieć bezpośredniego związku z analizowaną tematyką. W związku z tym, w trakcie procesu analizy, ich ilość została znacznie ograniczona, zarówno na etapie selekcji wstępnej, jak również po zaimportowaniu do projektu QDA. Szczegóły związane z selekcją poszczególnych treści graficznych oraz powodami wykluczenia ich z analizy, znajdują się w dalszej części raportu.

### 3.2 Kodowanie i analiza – artykuły

Baza tekstowa została wczytana do programu Provalis QDA Miner v. 3.2.6 (dalej: QDA), służącego, razem z oprogramowaniem dodatkowym QDA Wordstat v. 6.1.1 (dalej: Wordstat), do przeprowadzania analizy jakościowej oraz ilościowej.

W badaniach przeprowadzonych na potrzeby niniejszej pracy zostały wykorzystane m. in. następujące funkcje tego oprogramowania: tworzenie słownika (funkcje i cechy słownika zostaną omówione w następnej części pracy), uzyskiwanie listy słów występujących w całej analizowanej bazie, implementacja słownika jako książki kodów, automatyczne kodowanie, obliczanie frekwencji poszczególnych kodów, podstawowa analiza klastrowa (skupień), analiza zależności pomiędzy występowaniem i współwystępowaniem poszczególnych kodów i ich kategorii w odniesieniu do dodatkowych zmiennych (w tym wypadku głównie źródła danych). Dzięki możliwości zautomatyzowanej analizy danych na etapie analizy ilościowej, nie było potrzeby ograniczenia wielkości bazy, co pozwoliło na przeanalizowanie całej populacji odnoszących się do wyselekcjonowanych słów kluczowych artykułów dla wybranych tytułów z drugiej połowy 2013 roku.

#### 3.2.1 Stworzenie słownika do analizy

Użycie oprogramowania do analizy tekstów umożliwiło stworzenie rozbudowanego słownika, który z kolei w dalszej części niniejszych badań został wykorzystany jako książka kodów, przypisywanych poszczególnym zdaniom analizowanych tekstów. Słownik taki ma strukturę drzewa kategorii głównych i podkategorii, do których przypisywane są frazy oraz słowa, mające związek z analizowaną tematyką. W dalszej części pracy zarówno te frazy jak i słowa będą określane zbiorczo jako „słowa kluczowe”. Słownik wykorzystywany w tym badaniu został

stworzony od podstaw, był jednak inspirowany słownikiem tworzonym dla języków angielskiego i portugalskiego, które były wykorzystywane we wcześniejszych badaniach obrazu medialnego.

Budowa słownika przebiegała w kilku etapach. Pierwszym było predefiniowanie podstawowych kategorii, szczególnie interesujących z punktu widzenia badania. W przypadku niniejszego raportu postanowiliśmy skoncentrować się na analizie tego, czy poszczególne grupy etniczne są odbierane w pozytywny czy negatywny sposób. W tym celu wyodrębniliśmy dwie podstawowe kategorie – odniesienie pozytywne i negatywne. Ponadto dla potrzeb analizy musieliśmy wyodrębnić kategorie słów kluczowych, do których będą się odnosiły określone pozytywne lub negatywne sowa kluczowe. W naszym przypadku wyodrębniliśmy następujące kategorie: grupy etniczne, kategorię imigranci i kategorię islam (ze względu na bardzo duże znaczenia jaką ta kategoria miała dla analizy memów.<sup>7</sup>

Następnie baza artykułów została przeanalizowana pod kątem częstości występowania wszystkich pojawiających się tam słów (z wyłączeniem predefiniowanych w programie występujących w języku polskim spójników itp.) oraz fraz. W procesie kategoryzacji najczęściej występujących słów (o częstości występowania większej niż 50), predefiniowane kategorie główne były rozbudowane i rozwijane do kilkustopniowego drzewa kategorii. Ponadto w ten sam sposób skategoryzowano najczęściej występujące frazy (przy założeniu 10 występowania danej frazy, jako minimalnej liczebności branej pod uwagę). Następnym krokiem była intersubiektywna weryfikacja pierwotnej wersji słownika. Wszystkie kategorie, subkategorie i słowa kluczowe w nich występujące były analizowane i weryfikowane pod kątem ich spójności logicznej i semantycznej. W przypadku słów kluczowych, które mogły posiadać wieloznaczne znaczenie, sprawdzano w jakim kontekście występują one w bazie. W przypadku, gdy nie występowała wyraźna (ponad 80%) przewaga określonego kontekstu, takie słowa były całkowicie eliminowane ze słownika.

Ostatnim etapem procesu budowy słownika była jego ostateczna weryfikacja - wszystkie kategorie i słowa kluczowe były jeszcze raz analizowane i w przypadku zaistnienia wątpliwości kategorie, czy też przynależność słów kluczowych do kategorii była sprawdzana i zmieniana. Wszystkie słowa kluczowe potencjalnie istotne z punktu widzenia analizy treści zostały przypisane do kategorii podstawowych.

---

<sup>7</sup> Warto tu dodać, że całe badania poza sprecyzowaniem ogólnych problemów badawczych czerpią w istotny sposób z założeń teorii ugruntowanej. Dotyczy to kwestii nie wychodzenia od predefiniowanych założeń i hipotez, określonej procedury kategoryzacji i weryfikowalności danych, etc.

### 3.3. Kodowanie i analiza – treści graficzne

Pełna baza pobranych z Internetu, z portali tzw. „memowych”, treści graficznych i powiązanych z nimi tekstów, składała się pierwotnie z niemal tysiąca plików graficznych. Baza ta została w znacznym stopniu zmniejszona w trakcie wstępnej analizy treści, zarówno graficznych jak i towarzyszących im tekstów.

Wykluczanie poszczególnych przypadków z bazy przebiegało w kilku etapach. Jako pierwszy zastosowano oczyszczenie plików z odnośników oraz reklam, których wiele zawierało wyszukiwane wstępnie słowa kluczowe. Tak ograniczona baza została następnie przejrzana pod kątem przedstawianych treści i ich faktycznego związku z zadaniem. Niektóre słowa kluczowe pojawiały się w treściach pozostawionych w bazie, jednak w znaczeniu lub kontekście zupełnie innym niż przez nas poszukiwane. Przykłady takich słów to: „czarny” (czarny kot, czarny koń, czarny humor etc.), „bambus” (nawiązania do pand), „żółty” (odniesienia do koloru ogólnie). Ponadto wyeliminowane zostały treści z takimi odniesieniami do poszczególnych grup, które nie miały związku z obrazem ich przedstawicieli (najczęściej pojawiająca się fraza tego typu to „Niemiec płakał jak sprzedawca”).

Treści graficzne oraz graficzno-tekstowe były analizowane osobno dla każdego źródła, ze względu na różnice w typie danych. Treści publikowane na stronie internetowej demotywatory.pl zawierają jedynie plik graficzny, na którym obraz i tekst tworzą jednolitą (w zamierzeniu autora) całość; kwejk.pl z kolei to źródło „śmiesznych obrazków”, publikowanych razem z tytułem, który jednak nie jest integralną częścią pliku graficznego. Ostatnie źródło analizowanych w niniejszej pracy danych, wiocha.pl, to strona „przeznaczona jest dla osób, które mają dosyć absurdu jaki szerzy się w Internecie.” (<http://www.wiocha.pl/regulamin>). Ze względu na dużą popularność tej strony oraz stosunkowo wysoką aktywność jej użytkowników (zarówno oceniających, jak i komentujących poszczególne obrazki, publikowane w formie takiej, jak na kwejk.pl), analizie poddane zostały nie tylko treści główne (obrazek i tytuł), ale również teksty publikowane jako komentarze do nich.

#### 3.3.1 Tworzenie kategorii i poszczególnych kodów

Poszczególne kody, przypisywane do memów i obrazków w trakcie analizy, zostały podzielone na pięć podstawowych kategorii<sup>8</sup>, a te z kolei na podkategorie. Każdy przypadek otrzymał co najmniej jeden kod należący do czterech z pięciu z kategorii głównych. Nazwy niektórych z nich i przypisanie ich do poszczególnych kategorii wymagają objaśnienia.

Kategoria pierwsza, obejmująca nawiązania do poszczególnych grup etnicznych to Obcokrajowcy. Nazwy większości kodów z tej kategorii są jedno-

<sup>8</sup> Kategorie te zostały opracowane, podobnie jak w przypadku analizy tekstów, w dużej mierze na bazie założeń teorii ugruntowanej.

znaczne – Niemiec, Anglik, Węgier etc. W ramach tej kategorii pojawia się jednak podkategoria Muzułmanie, mogąca na pierwszy rzut oka wydawać się nielogiczna. Kody, które zostały do niej przypisane, to m. in. Arab, Turek i Irańczyk, ale również Muslim (słowo angielskie, używane jednak przez polskich internautów w znaczeniu pejoratywnym), Islamista czy Ahmed. Taki sposób kategoryzacji poddyktowany jest treścią obrazków oraz podejściem ich autorów, traktujących te wyrażenia jako synonimy słowa „islamista” (rozwińcie tego tematu w części poświęconej analizie).

Kolejna kategoria, utworzona ze względu na założenia badawcze, to ogólny Stosunek Emocjonalny do przedstawianej grupy, na który składają się dwie podkategorie - odniesienia pozytywne i negatywne. Pierwsza, stosunkowo nieliczna, podgrupa kodów jest jednoznaczna, natomiast w ramach odniesień Negatywnych sklasyfikowane zostały m. in. Poprawność Polityczna z jej poszczególnymi odmianami. Klasyfikacja ta nie oznacza, rzecz jasna, przyjęcia przez nas negatywnego stosunku do tego zjawiska; zakodowane tak przypadki to memy, których autorzy uważają takie czy inne działania, związane z szeroko pojętą poprawnością polityczną, za niewłaściwe.

Ponadto zostały wyodrębnione jeszcze trzy grupy – Kontekst, w jakim można interpretować dany przypadek (jedną z możliwości jest po prostu interesująca, wg osoby publikującej daną treść, grafika, czyli Śmieszny/Dziwny Obrazek), Odniesienia do Polski oraz Stereotypy Kody należące do tej ostatniej grupy, które bazują na wcześniejszej analizie większej populacji memów, publikowanych również przed i po okresie uwzględnionym w niniejszym raporcie i nie były przypisywane do wszystkich przypadków. Do analizy wszystkich trzech źródeł danych (kwejk.pl, wiocha.pl oraz demotywatory.pl) została użyta ta sama książka kodów.

#### 4. Obraz wybranych grup etnicznych w mediach i Internecie

Niniejszy rozdział ma na celu pokazanie, w jaki sposób wybrane grupy etniczne są przedstawiane w polskich mediach i Internecie. Zajmiemy się w nim głównie analizą obrazu następujących grup etnicznych: Ukraińców, Białorusinów, Rosjan, Wietnamczyków, Chińczyków oraz Czeczenów. Ponadto, jako dane kontekstowe będziemy włączać również przedstawicieli innych grup etnicznych (Arabowie, Romowie), religijnych (muzułmanie), czy rasowych (Murzyni).

Nie ograniczamy się jedynie do analizy tych grup etnicznych, które stanowią główne grupy imigrantów<sup>9</sup> na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej – czyli Białorusinów, Ukraińców, Rosjan i Wietnamczyków, czy też Chińczyków. Ma to związek z dwoma czynnikami. Po pierwsze, dane oficjalne nie zawsze dobrze oddają stan rzeczywistości: np. Czeczeni, którzy są ważną grupą imigrantów są *de facto* oby-

<sup>9</sup> Wg. danych urzędowych. Szersze odniesienie do oficjalnych danych można znaleźć we wcześniejszych rozdziałach raportu.

watelami Rosji i w danych urzędowych ujęci są łącznie z innymi jej obywatelami. Dane urzędowe dotyczące posiadaczy kart pobytu nie obejmują osób przebywających w Polsce na podstawie wiz oraz imigracji nielegalnej. Drugi czynnik związany jest z tym, że interesuje nas analiza bazująca na kategoriach myślenia potocznego, które nie zawsze jest spójne i logiczne.

W kontekście sytuacji imigrantów z wyższym wykształceniem będą nas interesowały takie grupy, jak Ukraińcy i Białorusini, jednak częścią medialnego wizerunku „uogólnionego imigranta” jest też obraz żebrzącego na ulicy Roma z Rumunii. Nie jesteśmy w stanie stwierdzić, w jakim stopniu taki wizerunek obniżyłby szanse wykształconego Ukraińca, Białorusina, czy też Rumuna na polskim rynku pracy. Nie ulega wątpliwości, że zarówno w artykułach prasowych, jak memach prezentowany jest dość jednoznacznie negatywny obraz Romów jako grupy etnicznej. Należy jednak podkreślić, że odniesienia do Romów, Arabów, muzułmanów, czy też Amerykanów tworzą jedynie kontekst (mogący jednak znacząco wpływać na uogólniony wizerunek obcego, czy imigranta), gdyż wspomniane grupy nie stanowią najistotniejszych grup imigrantów w Polsce.

#### 4.1 Obraz wybranych grup etnicznych w polskich mediach

W pierwszej części tego rozdziału postaramy się pokazać, jak poszczególne wybrane grupy etniczne są przedstawiane w artykułach w polskich mediach. Jak już wspominaliśmy, zgodnie z podstawowym założeniem przyjętym w tym badaniu, na sytuację imigrantów (w tym tych z wysokimi kwalifikacjami) na polskim rynku pracy ma wpływ sposób, w jaki są oni prezentowani w środkach masowego przekazu. Ważny przy tym jest nie tylko obraz imigrantów w naszym kraju, ale także ogólny wizerunek grupy etnicznej i państwa, z którego pochodzą. Z tego powodu przedmiotem badania jest obraz wybranych grup etnicznych i państw, bez odniesienia go do kwestii migracji do Polski<sup>10</sup>. Analiza ma charakter ilościowy, co ma bezpośredni związek z dużą liczbą analizowanych artykułów (w sumie baza zawiera 8104 teksty). Przedmiotem analizy są zarówno częstość pojawiania się problematyki związanej z wybranymi narodami i państwami i kontekst tematyczny, w jakim się pojawiają, jak również emocjonalne zabarwienie prezentowanych treści.

##### 4.1.1. Częstość występowania odniesień do wybranych grup etnicznych

Najprostszym, a jednocześnie znaczącym wskaźnikiem roli i istotności wybranych grup etnicznych dla dyskursu publicznego jest częstość występowania w mediach odniesień do tych grup, co przedstawia Tabela 3.

---

<sup>10</sup> W drugiej części niniejszego rozdziału przedstawiamy też analizę tego, w jaki sposób przedstawia się obraz wybranych grup etnicznych w ściśle imigracyjnym kontekście.

Tabela 3. Częstość występowania odniesień do wybranych grup etnicznych

	Częstość występowania	Liczba przypadków	% przypadków
Rosja	8755	1608	21,70%
Niemcy	6677	1716	23,20%
Ukraina	5067	775	10,50%
USA	3367	1104	14,90%
Francja	1806	708	9,60%
Węgry	1389	412	5,60%
Czechy	1114	439	5,90%
Wielka Brytania	1058	503	6,80%
Hiszpania	972	412	5,60%
Egipt	860	200	2,70%
Syria	637	181	2,40%
Włochy	518	346	4,70%
Chiny	500	220	3,00%
Bułgaria	494	233	3,10%
Norwegia	486	234	3,20%
Litwa	483	230	3,10%
Białoruś	440	169	2,30%
Szwajcaria	403	237	3,20%
Żydzi	368	142	1,90%
Gruzja	331	102	1,40%
Belgia	315	208	2,80%
Turcja	238	136	1,80%
Rumunia	226	132	1,80%
Grecja	220	121	1,60%
Holandia	216	139	1,90%
Czeczenia	200	103	1,40%
Romowie	189	61	0,80%
Austria	188	130	1,80%
Słowacja	180	117	1,60%

W powyższej tabeli można obserwować wyraźną dominację odniesień do naszych sąsiadów: Rosji, Ukrainy i Niemiec. Relatywnie dużo jest odniesień do Stanów Zjednoczonych. Zdumiewająco mało jest nawiązań do Białorusi, a także do innych grup etnicznych, których przedstawiciele zamieszkują w Polsce, takich, jak na przykład Czeczeni. Już na wstępnym etapie analizy wskazuje to, że kontekst migracyjny nie jest istotnym tematem dla mediów w Polsce, w odróżnieniu od kwestii politycznych, w dodatku widzianych w stosunkowo wąskim obszarze geograficznym (pewnym wyjątkiem są Stany Zjednoczone). Warto podkreślić, że nawet wysoka częstość odniesień do Ukrainy jest związana (co pokażemy w dalszej części tej analizy) głównie z wydarzeniami politycznymi, a nie z działalnością Ukraińców jako mniejszości narodowej lub jako najliczniejszej grupy imigranckiej w Polsce.

Tabela 4. Udział procentowy częstości występowania odniesień do wybranych grup etnicznych dla poszczególnych źródeł danych.

	Rosja	Niemcy	Ukraina	USA	Chiny	Białoruś	Czeczenia	Romowie	Wietnam
Do Rzeczy	23,8%	21,2%	3,6%	10,9%	0,4%	0,3%	0,1%	0,0%	0,1%
Dziennik	21,3%	8,4%	18,1%	8,6%	1,9%	0,5%	0,3%	0,3%	0,2%
Fakt	18,5%	19,2%	15,7%	7,1%	1,0%	0,6%	0,4%	0,4%	0,1%
Gość Niedzielny	15,1%	17,3%	16,7%	4,3%	0,3%	1,1%	0,4%	0,2%	0,4%
Gazeta Polska Codziennie	35,6%	14,0%	15,7%	7,8%	1,0%	1,1%	0,6%	0,0%	0,2%
Interia	15,4%	8,4%	2,5%	8,8%	1,5%	2,6%	2,4%	0,7%	
Nasz Dziennik	17,1%	16,9%	19,2%	4,1%	0,5%	0,9%	0,1%		0,5%
Newsweek	28,2%	13,2%	5,2%	15,1%	0,4%	0,4%	0,1%		0,1%
Onet	16,6%	14,9%	9,6%	7,8%	1,7%	1,5%	0,6%	0,6%	0,4%
Piekielni.pl	4,8%	34,4%	1,1%	6,5%	1,6%	0,5%		3,8%	2,7%
Polityka	35,6%	14,0%	15,7%	7,8%	1,0%	1,1%	0,6%	0,0%	0,2%
Rzeczpospolita	14,8%	15,8%	9,7%	8,7%	1,5%	0,6%	0,6%		0,2%
Super Ekspres	18,9%	10,3%	20,7%	2,1%	2,8%	0,3%		1,2%	
Wirtualna Polska	17,8%	15,4%	5,4%	10,2%	1,1%	1,0%	1,2%	1,2%	1,0%
Wprost	18,9%	18,1%	16,5%	9,4%	0,7%	0,8%	0,0%	0,3%	0,6%
Gazeta Wyborcza	13,0%	23,8%	9,6%	10,1%	0,7%	0,3%	0,5%	0,5%	0,5%

Uwaga: Nasylenie koloru wypełnienia kratek tabeli jest proporcjonalne do częstości zawartej w kratkach.

Kolejną kwestią, którą można uznać za interesującą w kontekście przedmiotu analizy jest związek źródła danych i jego profilu polityczno-światopoglądowego z częstością odniesień do poszczególnych grup etnicznych. Powyższa tabela dostarcza kilku interesujących spostrzeżeń. Po pierwsze periodyki typowo katolickie takie jak Gość Niedzielny i Nasz Dziennik charakteryzują się bardzo wysokim stopniem koncentracji na kontekście odnoszącym się do najbliższego otoczenia: Rosji, Niemiec i Ukrainy. Dobrym wskaźnikiem może być tu niska frekwencja odniesień do USA – wynosi w obydwóch przypadkach około 4% wszystkich odniesień wyodrębnionych grup etnicznych dla danego źródła. Podobnie przedstawia się to również w przypadku Super Ekspresu (ale już odmiennie jest z Faktem, który też można zaliczyć do tabloidów). Nasuwa to hipotezę, iż tytuły nastawione na konserwatywnego i mniej wykształconego odbiorcę koncentrują się na bliższym otoczeniu. Z trudnych do wytłumaczenia powodów widać, że na portalach internetowych nieco częściej niż w innych mediach, choć wciąż sporadycznie, przywoływano Czeczenie: przede wszystkim na Interii (2.4 %) i do pewnego stopnia w Wirtualnej Polsce (1.2%).



Stopień koncentracji mediów na kwestiach politycznych, nie dotyczących *de facto* obecności różnych grup etnicznych w Polsce widać też dosyć dobrze, gdy zestawimy je z portalem piekielni.pl. Na portalu tym internauci opisują pozytywne lub negatywne doświadczenia z ich własnego życia. Jest on właściwie jedynym miejscem, gdzie można zaobserwować nieco zwiększoną frekwencję odniesień do Romów i Wietnamczyków, a więc grup etnicznych dosyć silnie zaznaczających swoją obecność w Polsce (odpowiednio 3.8% i 2.7% odniesień dla danego tytułu - w przypadku innych tytułów udział ten kształtuje się poniżej 1%).

#### 4.1.2 Wybrane grupy etniczne i słowa kluczowe

Obraz wybranych grup etnicznych można też zilustrować analizując kategorie słów-kluczy, które identyfikują daną grupę, w kontekście występowania kategorii, które same w sobie mogą kreować nacechowany wizerunek danej grupy. W tej części analizy uwzględniliśmy cztery nacje, które charakteryzowały się relatywnie wysoką częstością pojawiania się i znaczną różnorodnością odniesień, trzy z nich - Rosja, Ukraina i Niemcy - to nasi sąsiedzi, których przedstawiciele często bywają w Polsce (Ukraińcy stanowią najliczniejszą grupę imigrantów), zaś czwartą kategorią były Stany Zjednoczone, które wzięliśmy pod uwagę jako punkt odniesienia do porównań.

Tabela 5. Częstość występowania słów kluczowych w kategorii Rosja

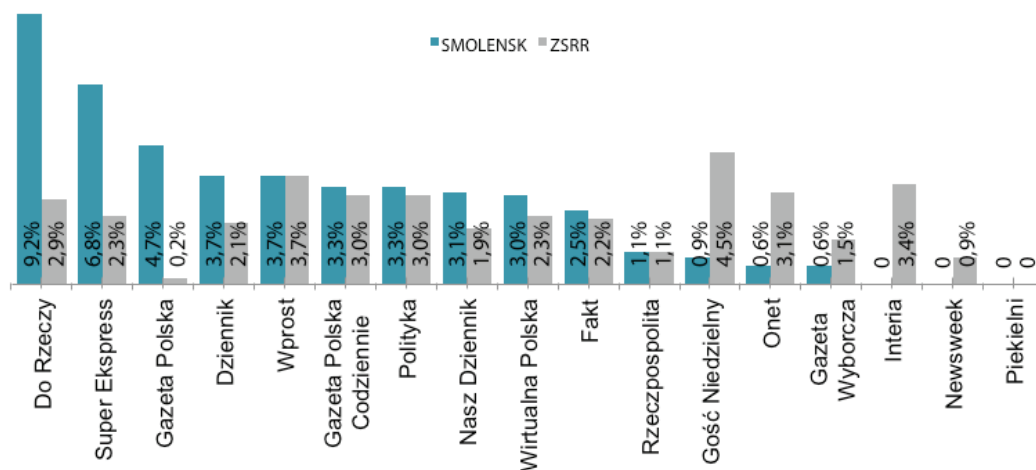
	Częstość występowania	Liczba przypadków	% przypadków
Nazwa państwa („Rosja”) i jej formy gramatyczne	2771	1405	18%
Przymiotnik „rosyjski” i jego formy gramatyczne	1578	1193	15%
Nazwa narodu („Rosjanie”) i jej formy gramatyczne	1028	665	8%
Nazwy miast rosyjskich	910	582	7%
Władimir Putin	682	369	5%
Smoleńsk	246	137	2%
ZSRR	263	143	2%

Jak widać w powyższej tabeli, dominują neutralne słowa kluczowe odnoszące się do Rosji. Jako jedyne wywołujące potencjalnie negatywne skojarzenia identyfikatory można uznać kategorie odwołujące się do ZSRR (w tym takie słowa kluczowe, jak ZSRR, Związek Sowiecki, Armia Czerwona, etc.) Drugą kategorię słów kluczowych mogących kreować potencjalnie negatywny wizerunek są nawiązania do Smoleńska<sup>11</sup>. Obydwie te kategorie nie dominują jednak w grupie odniesień o Rosji.

<sup>11</sup> Oczywiście nie można wykluczyć, że relatywnie niska ilość odniesień do Smoleńska ma związek z faktem, że analizowaliśmy jedynie drugie półrocze 2013 roku.

Postanowiliśmy też sprawdzić, czy częstość występowania dwóch wyżej wspomnianych kategorii mogących kreować potencjalnie negatywny wizerunek Rosji jest w jakiś sposób związana ze źródłem samego tekstu<sup>12</sup>. Okazało się, że odniesienia do Smoleńska zdecydowanie dominują w prawniczym piśmie *Do Rzeczy*, z drugiej jednak strony w katolickich pismach takich jak *Nasz Dziennik*, a zwłaszcza w *Gościu Niedzielnym*, temat Smoleńska nie wydaje się być aż tak bardzo istotny. Jeśli chodzi o odniesienia do ZSRR, największa ich proporcja (wewnątrz kategorii odniesień do Rosji) pojawia się w *Gościu Niedzielnym*, *Wprost* (a więc pismach o orientacji bardziej prawniczej) oraz na *Interii*.

Rysunek 1. Częstość pojawiania się kategorii „Smoleńsk” i ZSRR w różnych źródłach



Źródło: własna analiza autorów

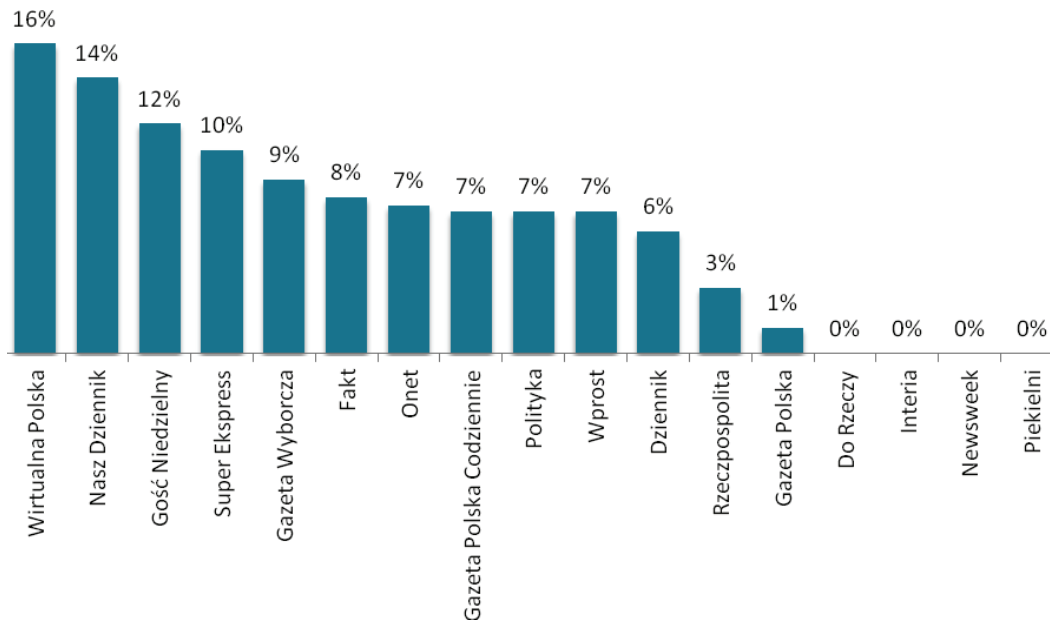
W przypadku Ukrainy na uwagę zasługuje wysoki odsetek odniesień nawiązujących do określenia „ukraińscy nacjonałści”. Można powiedzieć, że z czterech analizowanych grup narodowych, jedynie w przypadku Ukraińców mamy do czynienia z rzeczywistością istotną rolę odniesień do danej nacji, które mają jednoznacznie negatywny kontekst. Warto też podkreślić wysoki odsetek odniesień do UPA (wewnątrz samej kategorii „ukraińscy nacjonałści”).

<sup>12</sup> Zdecydowaliśmy się tu przyjąć pewne uproszczenie i nie budować odrębnych kategorii dla Rosji i Rosjan – uznając je za tożsame, aby nie multiplikować nadmiernie zmiennych kategorii badawczych.

Tabela 6. Częstość występowania słów kluczowych w kategorii Ukraina

	Częstość występowania	Liczba przypadków	% przypadków
Nazwa państwa („Ukraina”) i jej formy gramatyczne	2206	1183	15%
Nazwa narodu („Ukraińcy”) i jej formy	848	503	6%
Nazwy miast (głównie Kijów, Łuck)	639	357	5%
Przymiotnik „ukraiński” i jego formy gramatyczne	628	482	6%
Ukraińscy nacjonaści	514	140	2%
„Majdan” i jego odmiana	183	93	1%
Politycy (głównie Wiktor Janukowycz)	124	72	1%

Rysunek 2. Częstość pojawiania się kategorii „ukraińscy nacjonaści” w różnych źródłach



Źródło: własna analiza autorów

Zgodne z oczekiwaniami, odniesienia do nacjonalizmu ukraińskiego dominują w Gościu Niedzielnym i Naszym Dzienniku, co po raz kolejny pokazuje koncentrację pism konserwatywnych na kwestiach historyczno-rozliczeniowych. Zaskakujący jest natomiast relatywnie wysoki udział tej kategorii w Wirtualnej Polsce.

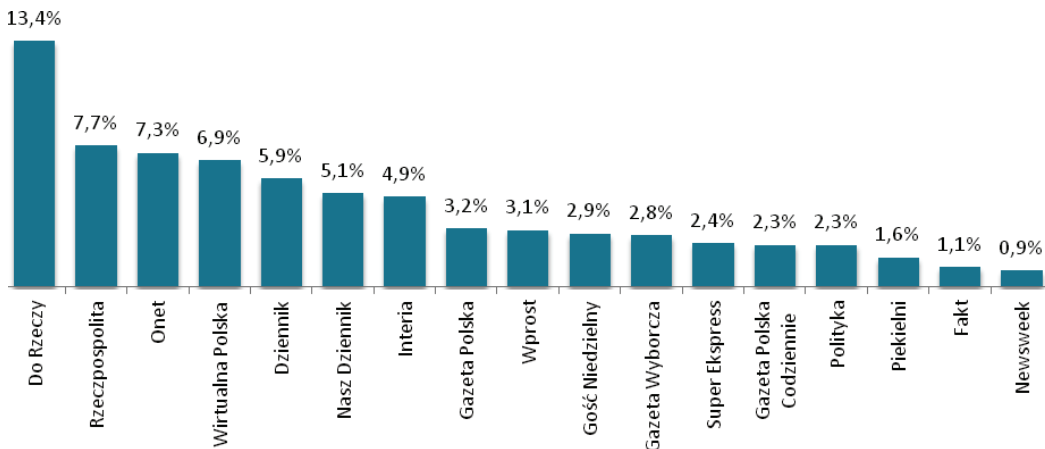
Tabela 7. Częstość występowania słów kluczowych w kategorii „Niemcy”

	Częstość występowania	Liczba przypadków	% przypadków
Nazwa państwa i narodu („Niemcy”) i jej formy gramatyczne*	3631	2171	28%
Przymiotnik „niemiecki” i jego formy gramatyczne	1872	1482	19%
Angela Merkel	452	204	3%
Hitler	387	142	2%
Nazwy miast (głównie Berlin)	206	149	2%

\*) W przypadku słowa „Niemcy” nie dało się odróżnić nazwy państwa od nazwy narodu, więc kategorie te zostały potraktowane łącznie

W przypadku odwołań do Niemiec, podobnie jak w odniesieniach do Rosji, dominują neutralne słowa kluczowe. Pewnym odstępstwem od tego jest kategoria „Hitler” obejmująca słowa kluczowe nawiązujące do hitlerowskich Niemiec. Co jest ciekawe nie stanowią one aż tak licznej grupy jak ukraińscy nacjonaliści<sup>13</sup>

Rysunek 3. Częstość pojawiania się kategorii „Hitler” w różnych źródłach



Źródło: własna analiza autorów

Analiza częstości przywoływania kategorii „Hitler” pokazuje podobną tendencję jak ta opisana przy okazji „ZSRR”. Odwołania tego rodzaju najczęściej znajdujemy w prawicowym piśmie Do Rzeczy. Zaskakująco rzadko natomiast pojawiają się tego rodzaju odniesienia w Gościu Niedzielnym i relatywnie rzadko w Naszym Dzienniku. Można zauważyć za to dosyć dużo odniesień w portalach internetowych - w Onecie i Wirtualnej Polsce.

<sup>13</sup> Warto tu dodać, że okres badań obejmował 1 września, a więc datę potencjalnie mogącą stymulować wzrost występowania słów kluczowych nawiązujących do Hitlera i III Rzeszy.

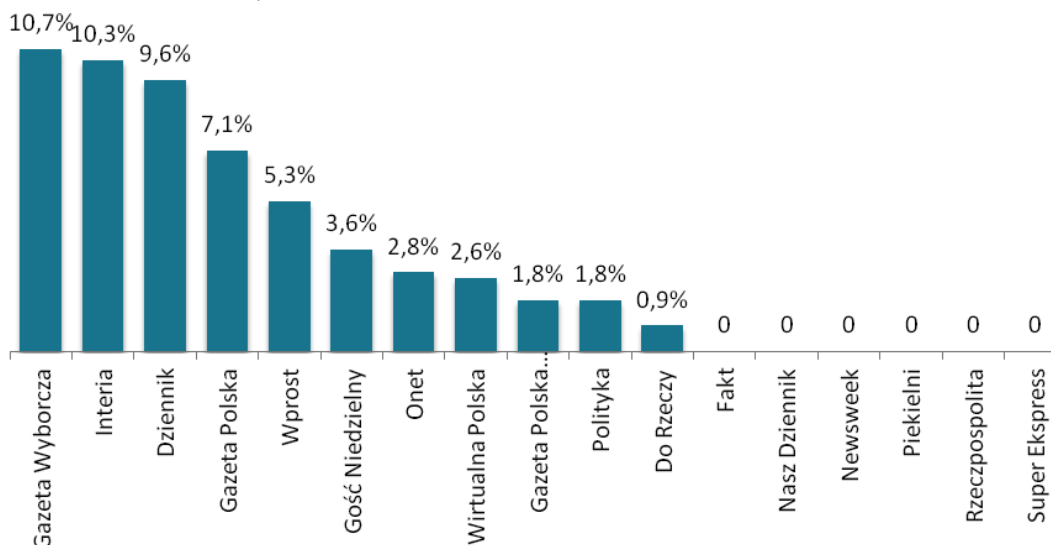
W obrazie USA i Amerykanów, podobnie jak w poprzednio opisanych, przeważają określenia neutralne. Ciekawa jest wysoka pozycja słowa kluczowego dolar, co na pewno jest wskaźnikiem istotnej roli jaką wciąż pełni waluta amerykańska. Jedyna kategoria mogąca kreować potencjalnie negatywny obiór to grupa słów kluczowych odnosząca się do Edwarda Snowdena.

Tabela 8. Częstość występowania słów kluczowych w kategorii „USA”

	Częstość występowania	Liczba przypadków	% przypadków
Nazwa państwa („USA”, „Stany Zjednoczone”)	1462	783	10%
Przymiotnik „amerykański” i jego formy gramatyczne	632	520	7%
Kategoria „dolar” i jej formy gramatyczne	354	204	3%
Nazwa narodu „Amerykanie” i jej formy	254	187	2%
Nazwy miast (głównie Boston)	120	43	1%
Snowden	173	50	1%

Co jest ciekawe, cała afery związana z ujawnieniem przez Edwarda Snowdena danych na temat metod stosowanych przez Amerykanów (i jego dalsze perypetie) zdają się w ogóle nie interesować przynajmniej w badanym okresie) mediów pracowniczych takich jak Do Rzeczy, Nasz Dziennik i Gość Niedzielny. Ten temat nie interesuje też w ogóle tabloidów (może dlatego, że bardziej spektakularne działania związane z całą aferą miały miejsce w pierwszej połowie 2013 roku, a może tematy takie jak wolność słowa nie są interesujące dla czytelników tabloidów.

Rysunek 4. Częstość pojawiania się kategorii „Snowden” w różnych źródłach



Źródło: własna analiza autorów

Podsumowując, wstępna analiza prasy i Internetu pokazała, że w analizowanych przez nas źródłach większa część odniesień do innych grup etnicznych dotyczy naszych bezpośrednich „ważnych politycznie” sąsiadów - Rosji, Niemiec i Ukrainy. Zarówno w przypadku Niemiec, Rosji, jak i Ukrainy dominują neutralne identyfikatory danej nacji. Warto tu jednak pokreślić, że w tym ostatnim przypadku odniesienia do nacjonalizmu ukraińskiego stanowią istotną część słów lub fraz identyfikujących Ukrainę, co zdaje się sugerować istotną rolę tego tematu w polskim dyskursie publicznym.

Publikatory o charakterze konserwatywnym i katolickim takie jak *Nasz Dziennik* i *Gość Niedzielny* wydają się być skoncentrowane głównie na najbliższym otoczeniu. Te pisma oraz prawicowe *Do Rzeczy* wydają się też być najbardziej skupione na odniesieniach do historii Niemiec (hitleryzm), Rosji (ZSRR i Smoleńsk) oraz Ukrainy (UPA). Przy czym kwestie Smoleńska i nawiązań do hitleryzmu najczęściej pojawiają się w tygodniu *Do Rzeczy*. Dla odmiany nacjonalizm ukraiński najczęściej odnotowywany jest w innych publikatorach konserwatywno-katolickich (*Nasz Dziennik* i *Gość Niedzielny*).

#### 4.1.3 Ładunek emocjonalny odniesień do poszczególnych krajów i narodów

Kolejną metodą mającą na celu przedstawienie obrazu wybranych grup etnicznych w polskich mediach będzie pokazanie, w kontekście jakich kategorii słów kluczowych (posiadających pozytywne lub negatywne konotacje emocjonalne) najczęściej występują. Wychodzimy przy tym z założenia, że ich wzajemne współwystępowanie będzie budowało odpowiednio pozytywny lub negatywny obraz danej grupy etnicznej.

Zadanie to zostało zrealizowane dwiema metodami.

- Pierwsza z nich polegała na porównaniu ogólnej częstości występowania kategorii posiadających pozytywne i negatywne konotacje emocjonalne w artykułach, w których pojawiają się słowa kluczowe odnoszące się do wybranych kategorii grup etnicznych (krajów)<sup>14</sup>. Zakładamy tu, że sam fakt, iż w artykule, w którym występuje odniesienie do danej grupy etnicznej (kraju, obszaru) np. Czeczenii, występuje zdecydowanie większa liczba odniesień negatywnych, można traktować, jako wskaźnik występowania negatywnego obrazu Czeczenii i Czeczenów w polskich mediach.
- W drugim podejściu przeanalizowano współwystępowanie kategorii odnoszących się do wybranych nacji i określonych kategorii posiadających pozytywne lub negatywne konotacje emocjonalne (w ramach jednego zdania). W tym przypadku za wskaźnik prezentowania pozytywnego lub negatywnego

---

<sup>14</sup> Jak wspominaliśmy na potrzeby naszej analizy nie rozróżniamy tu kategorii grupa etniczna i kraj uznając, że na przykład obraz Ukrainy wpływa na obraz Ukraińców i odwrotnie.

go obrazu określonej grupy etnicznej (kraju) przyjmujemy to, z jakiego typu kategoriami emocjonalnymi najczęściej ona współwystępuje.

Warto tu podkreślić, że żadna z wymienionych metod nie jest wolna od potencjalnych obciążeń badawczych. Dla przykładu można sobie wyobrazić sytuację, że w określonym artykule pojawi się znacząca przewaga odniesień negatywnych nawiązujących do wojny, przemocy etc., ale dany kraj lub naród np. USA, będzie w nim opisany jako potencjalny zbawca. Oczywiście trudno wtedy zgodzić się z tezą, że w artykule tym prezentowany będzie jednoznacznie negatywny obraz Stanów Zjednoczonych. Podobnie fakt, że na przykład kategoria „Chiny” będzie bardzo często współwystępowała z kategorią korupcja, nie musi od razu oznaczać, że Chiny korumpują, może też oznaczać, że Chiny pomagają walczyć z korupcją.

Podstawową wadą mierników, których używamy, jest ich zdekontekstualizowanie. De facto, żeby mieć pewność, czy w danym fragmencie tekstu (zdaniu, paragrafie, etc.) czy też całym artykule prezentowany jest pozytywny lub negatywny obraz danej nacji, należałoby indywidualnie kodować każdy fragment (artykuł), w którym pojawia się odniesienie do tej nacji. Jest to jednak metoda niezwykle czasochłonna i właściwie nie do zrealizowania w przypadku tej konkretnej analizy (ze względu na ilość danych i kategorii analitycznych).

Wydaje się jednak, że w przypadku analizy dużej ilości danych wyżej opisane wady użytych przez nas mierników nie będą w istotny sposób obciążały wyników badań. Po pierwsze, nawet jeśli Chiny będą występowały głównie w roli przeciwnika korupcji, to sam fakt tego, że w wielu artykułach, fragmentach, zdaniach, etc., pojawia się duża liczba odniesień do korupcji, będzie prawdopodobnie kreowała obraz pewnego napięcia, niepokoju – nie będzie to idylla. Po drugie (i chyba najważniejsze), w badaniach prowadzonych przez nas, które dotyczyły obrazu Chin w zambijskich i angolskich mediach, udało nam się zakodować manualnie (jakościowo) wszelkie te zdania, w których Chiny współwystępowały z poszczególnymi pozytywnymi i negatywnymi kategoriami. Okazało się, że wyniki badań przeprowadzonych na podstawie analizy stricte ilościowej (opartej oczywiście uprzednim stworzeniem słownika) oraz jakościowej (opartej na zliczaniu jakościowo zakodowanych fragmentów tekstu) wykazywały daleko idącą zbieżność (Jura, Kałużyńska, de Carvalho, 2015 – w druku).

#### 4.1.3.1 Wyniki badania liczby odniesień negatywnych.

Badanie zabarwienia emocjonalnego odniesień pojawiających się w analizowanych tekstach pozwala nam wnioskować, że występuje tam dosyć znaczna przewaga odniesień negatywnych nad pozytywnymi. Jest to o tyle ciekawe, iż w innych prowadzonych przez nasz zespół badaniach dotyczących obrazu Chin w mediach w Zambii i Angoli, występowała niewielka przewaga odniesień pozytywnych nad

negatywnymi. Może to sugerować, że polskie media są bardziej nastawione na sensację lub szokowanie niż media zambijskie czy angolskie (tym bardziej, że słowa kluczowe o negatywnych konotacjach przeważają również w powiązaniu z Chinami).

Powyższa analiza wskazuje także na relatywnie mały stopień dywersyfikacji pomiędzy udziałem odniesień negatywnych dotyczących poszczególnych krajów i grup etnicznych. Właściwie jedyną grupą, która jednoznacznie wyróżnia się większym odsetkiem negatywnych odniesień jest Czeczenia i Czeczeni, dla których udział odniesień negatywnych przekracza 70% (dla pozostałych badanych grup narodowych wskaźnik ten waha się w granicach 55%-65%). Interesującym wydaje się też fakt, iż najmniejszy udział odniesień negatywnych pojawia się w kontekście Chin i Białorusi. Jest to o tyle ciekawe, że obydwie kraje są uznawane za rządzone przez niedemokratyczne reżimy. Prawdopodobnie decydujące było jednak to, że państwa te starają się nie angażować w żadne konflikty zbrojne. Ponadto nie ma żadnych historycznych animozji, do których można byłoby się notorycznie odnosić, pomiędzy nimi a Polską (jak to było w przypadku Ukrainy). Postanowiliśmy też zbadać, czy udział odniesień negatywnych jest uzależniony od źródła danych. W przypadku takich grup etnicznych i krajów, jak Rosjanie, Amerykanie i Niemcy nie ma wyraźnych różnic pomiędzy ilością pozytywnych i negatywnych konotacji. Relatywnie największe zróżnicowanie można zauważyć w przypadku Czeczenii (Czeczenów), gdzie szczególnie widoczne jest ekstremalnie negatywne nastawienie Naszego Dziennika, co prawdopodobnie ma kontekst religijny. Jedyne pismo w którym przeważają odniesienia pozytywne to Newsweek. Należy jednak pamiętać, że jest to tygodnik, w którym wszystkich odniesień do Czeczenii było bardzo mało, więc na tej ocenie mógł zaważyć jeden artykuł.

Dosyć duże zróżnicowanie obserwowano także w przypadku Białorusi. Zdecydowanie najwięcej negatywnych odwołań do tego kraju miała Gazeta Wyborcza (co prawdopodobnie ma związek z pro-demokratycznym wizerunkiem pisma) oraz Super Ekspres (z niewiadomych dla nas przyczyn). Na drugim końcu kontinuum znalazła się Rzeczpospolita – co jest już wynikiem co najmniej zaskakującym.

#### 4.1.3.2 Wyniki badania opartego na analizie współwystępowaniu nazw krajów i narodów z innymi kategoriami.

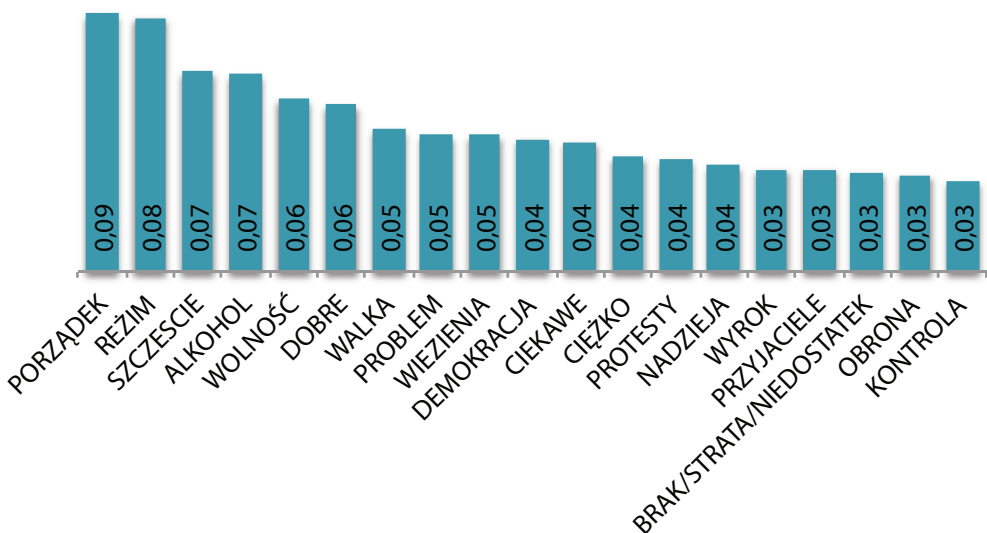
Temperaturę emocjonalną obrazu wybranych państw i narodów badaliśmy także poprzez ujawnienie, z jakiego typu kategoriami najczęściej współwystępują nazwy tych krajów i narodów. Badanie dotyczyło współwystępowania w obrębie tego samego zdania, a miara bliskości była oparta na wskaźniku podobieństwa Jaccarda<sup>15</sup>, który pokazywał stopień bliskości wybranych kategorii narodowości-

<sup>15</sup> Współczynnik podobieństwa Jaccard's mierzy podobieństwo między zbiorami i jest definiowany jako iloraz części wspólnej zbiorów przez moc sumy tych zbiorów. Przyjmuje on wartości od 0 do 1. W przypadku wartości 0 zbiory te są rozłączne, a dla wartości 1 zawierają się w sobie. Im większa wartość wskaźnika tym większy stopień podobieństwa badanych zbiorów (kategorii).



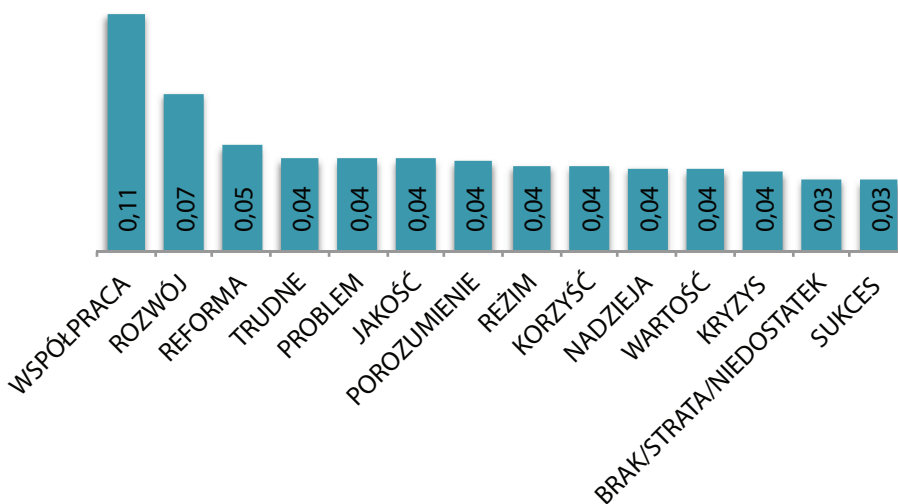
wych z kategoriami posiadającymi pozytywne lub negatywne konotacje. Pomimo iż sama analiza od strony statystycznej jest zdekontekstualizowana, to dokonując interpretacji danych braliśmy też pod uwagę to, w jakim kontekście istotne dla wniosków kategorie współwystępują ze sobą (jednakże nie kwantyfikując go). Dosyć zaskakujące są wyniki analiz współwystępowania kategorii „Białoruś”. Otóż najczęściej współwystępowała ona z kategorią „porządek”, która była przez nas interpretowana jako jednoznacznie pozytywna. Relatywnie często pojawia się tam też inna pozytywna kategoria, mianowicie „szczęście”. Pomimo dekontekstualizacji samego procesu analitycznego spodziewaliśmy się znacznie większej liczby negatywnych kategorii współwystępujących z nazwą „Białoruś”. Podejrzewamy, co prawda, że pozytywna kategoria „wolność” pojawia się często w tekstach, w którym mowa o braku wolności, ale niskie natężenie występowania jednocześnie słów określających brak lub niedostatek sugeruje, że w badanych tekstach nie chodziło na ogół o „nieporządek”, czy też „brak szczęścia”. Tezę tę potwierdziła weryfikacja jakościowa, dzięki której stwierdziliśmy, że żadna z sytuacji współwystępowania „wolności” i „Białorusi” w jednym zdaniu nie miała konotacji z ograniczeniem wolności.

Rysunek 5. Współwystępowanie (proximity plot) pojęć z kategorią „Białoruś”, „Białorusini”



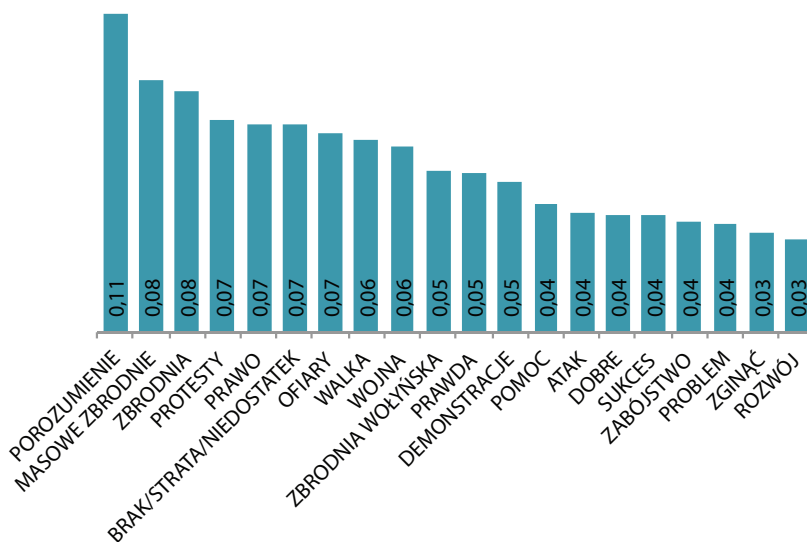
Jeszcze większym zaskoczeniem był dla nas wynik analizy współwystępowania kategorii „Chiny” (i „Chińczycy”). Zdecydowanie najczęściej współwystępowała ona z kategoriami mówiącymi o współpracy, rozwoju, reformach i porozumieniu. Dominowały tu jednoznacznie pozytywne odniesienia (choć oczywiście na przykład „jakość” w pewnych sytuacjach pojawiała się w kontekście „złej jakości”).

Rysunek 6. Współwystępowanie (proximity plot) pojęć z kategorią „Chiny”, „Chińczycy”



Z największą liczbą kategorii o konotacjach negatywnych<sup>16</sup> współwystępowała Ukraina (i Ukraińcy). Analizowane materiały pochodziły z czasów sprzed rozpoczęcia działań wojennych na Ukrainie, tymczasem zdecydowana większość współwystępujących ze słowem „Ukraina” kategorii odnosiła się do zbrodni (w tym masowych) i innych form przemocy. Warto zwrócić uwagę, że pojawiają się tu też „masowe zbrodnie” i „zbrodnie wołyńska”, co wyraźnie świadczy o silnej negatywnej konotacji Ukrainy w kontekście problemów historycznych.

Rysunek 7. Współwystępowanie (proximity plot) pojęć z kategorią „Ukraina” i „Ukraińcy”



<sup>16</sup> Kategoria porozumienie nie ma tu większego znaczenia bo występuje głównie w kontekście wszelkiego rodzaju rozmów politycznych, w które Ukraina była uwikłana, natomiast rzadko pojawia się tam kontekst podpisanych porozumień.

Jeśli chodzi o pozostałe kraje i grupy narodowe będące przedmiotem analizy, wspomnimy tylko o najciekawszych elementach związanych z ich medialnym wizerunkiem. Przypadek Wietnamu pokazuje wyraźnie, że jest on przedstawiany w polskich mediach głównie z perspektywy międzynarodowej, niezwiązanej z lokalną diasporą - kategorią najczęściej współwystępującą z „Wietnamiem” jest „reżim”<sup>17</sup>. Z kolei analiza wskaźników współwystępowania różnych kategorii z nazwami „Niemcy” i „Rosja” przyciąga uwagę znacznym podobieństwem obrazów obu krajów – ich nazwy pojawiają się najczęściej w towarzystwie takich kategorii jak „wojna”, „prawo” i „sukces”.

Analiza współwystępowania różnych kategorii z nazwą „Romowie”, w dosyć dokładny sposób oddaje stereotyp tej grupy etnicznej. „Romowie” współwystępują głównie z pojęciami odnoszącymi się do przestępstw (porwań, broni, narkotyków, itp.), bezrobocia, pomocy finansowej itp., co pokazuje, że ta grupa etniczna wciąż w dużej mierze może się przyczyniać do generalnie negatywnego obrazu „obcego”, w tym imigranta.

Podsumowując wnioski z tej części analizy warto przede wszystkim zwrócić uwagę na zaskakująco pozytywny obraz Chin i Białorusi. W wypadku Chin jest to mniej zaskakujące, gdyż wydaje się, że wizerunek Państwa Środka jako bezwzględnej komunistycznej dyktatury powoli odchodzi w niepamięć (co jest ciekawe przy braku zmiany ustroju politycznego w Chinach) i jest zastępowany obrazem szybko rozwijającego się ekonomicznego giganta, z którym warto współpracować. Proces ten zauważamy sami, jako osoby śledzące (z racji naszych zainteresowań badawczych) informacje na temat Chin w polskich mediach. Widać je również do pewnego stopnia w naszym danych<sup>18</sup>. Przewagę odniesień odnoszących się do ogólnych kwestii politycznych i rozwoju społeczno ekonomicznego nad nawiązaniami do komunizmu w Chinach zauważa też Bukowski (2014) w artykule analizującym obraz Chin w polskich mediach (w latach 2009-10). Zaskakujący jest jednak relatywnie pozytywny wizerunek Białorusi. Jak sądzimy, decyduje o tym fakt, że w przypadku Białorusi nie mamy tak silnych, jak na przykład Rosja, Niemcy, czy Ukraina, zaszczości historycznych. Ponadto Białoruś podobnie jak Chiny nie prowadzi aktualnie żadnych działań wojennych. Relatywnie najgorszy wizerunek wydaje się być kreowany w przypadku Czeczenów, Romów, a także Ukraińców. W przypadku Ukraińców ewidentnie czynnikiem decydującym są tu negatywne doświadczenia historyczne silnie obecne w polskim dyskursie publicznym, zwłaszcza w mediach prawicowych<sup>19</sup>.

<sup>17</sup> W kontekście niskiej ogólnej liczby odniesień do Wietnamu decydująca była tu informacja o tym, że nowo powołana ambasador RP w Wietnamie wyraziła opinie o możliwości współpracy z „reżimowymi” służbami specjalnymi Socjalistycznej Republiki Wietnamu.

<sup>18</sup> Należy jednak wziąć pod uwagę krótki zakres czasowy analizowanych przez nas artykułów.

<sup>19</sup> Do pewnego stopnia na taki wynik analizy współwystępowania miała wpływ 70 rocznica rzezi wołyńskiej. Nie zmienia to jednak istoty sytuacji, że w analizowanym okresie obraz Ukrainy i Ukra-

#### 4.1.4 Imigranci w Polsce

Obraz imigrantów przebywających w Polsce rysujący się w materiałach prasowych i internetowych można było zbadać jedynie metodami jakościowymi. Wyboru tekstów do analizy dokonano metodą kilkietapowego filtrowania bazy zebranych materiałów tak, by znalazło się w nich odniesienie do kodu (zmiennej) „imigranci” w połączeniu z odniesieniem do Polski<sup>20</sup>. W rezultacie lista artykułów poddanych analizie skurczyła się z kilku tysięcy do 270, co było już liczbą możliwą do objęcia badaniem jakościowym. Analiza objęła 462 jednostki analizy (zdania), które były kodowane manualnie z uwzględnieniem czterech najliczniejszych w Polsce grup imigrantów (Ukraińcy, Rosjanie, Białorusini i Wietnamczycy), do których dołączyliśmy Czeczenów i Romów<sup>21</sup>.

To, co zwróciło na pierwszy rzut oka uwagę to bardzo niewielka ilość odniesień do działań, zachowań imigrantów w Polsce (udało się znaleźć ich jedynie 38). Pokazuje to, że ta tematyka odgrywa marginalną rolę w polskich mediach (przynajmniej w tych analizowanych). Pomimo skąpych wyników zdecydowaliśmy się pokrótce do nich odnieść, gdyż dosyć dobrze akcentują postawiona powyżej tezę.

W wyselekcjonowanym materiale nie było żadnego, który odnosiłby się bezpośrednio do problemów białoruskich i chińskich migrantów, co może być pozytywnym wskaźnikiem (może to pokazywać, że imigranci ci nie stwarzają istotnych problemów). Liczba wyselekcjonowanych zdań odnoszących się do Chin była w ogóle bardzo niewielka. W przypadku Białorusi z kolei, większość zdań dotyczyła kwestii historycznych lub problemów polskiej mniejszości na Białorusi. Podobnie bardzo mało było (jedynie 4 w 3 artykułach) odniesień do imigrantów z Wietnamu. Przy czym dwa z nich to ogólne informacje statystyczne o liczbie imigrantów w Polsce, a trzeci artykuł dotyczy potencjalnych możliwości ściągnięcia do Polski wietnamskich studentów.

Fragmenty tekstów dotyczące obecności Romów w Polsce pochodzą właściwie z jednego artykułu z 19 września 2013 roku (opublikowanego na portalu Wirtualna Polska) i dotyczą problemu likwidacji romskiego koczowiska we Wrocławiu. Podobnie było z Czeczenami. Spośród 11 odnoszących się do nich kodów, 4 artykuły (5 kodów) są kopią tej samej wiadomości agencyjnej mówiącej o wzroście liczby imigrantów próbujących dostać się do Polski, 5 kodów (w 3 artykułach) odnosi się do sytuacji Czeczena próbującego przemycać ładunki wybuchowe, który został zatrzymany w Polsce i postawiony w stan oskarżenia. Dla odmiany jeden artykuł dotyczył procesu polskiego pracownika straży granicznej, który w Internecie publikował treści obrażające Czeczenów.

ićców prezentowany w mediach skupiał się wokół zaszłości historycznych.

20 Wydaje się, że ta metoda pozwoliła na wychwycenie większej ilości artykułów interesujących nas niż próba losowa z populacji.

21 W tym wypadku chodziło nam głównie o tych Romów, którzy są w naszym kraju imigrantami (najczęściej z Rumunii), a nie o Romów z polskim obywatelstwem.

W rezultacie, spośród 462 wybranych do analizy fragmentów większość dotyczyła dwóch krajów: Rosji i Ukrainy. Nie oznacza to jednak, że jest dużo informacji o sytuacji Rosjan i Ukraińców w Polsce. Okazało się, że wybrane teksty dotyczyły – podobnie jak w przypadku odniesień do Białorusinów – głównie zagadnień związanych z historią.

Analizując dokładniej materiały dotyczące Rosji natknęliśmy się na jeszcze jeden problem: na 11 fragmentów odnoszących się do tego kraju, 6 de facto dotyczy Czechenów, którzy są w nich przedstawiani, jako obywatele Federacji Rosyjskiej. Spośród pozostałych dwa pojawiają się w artykułach stricte informacyjnych, które relacjonują liczbę migrantów w Polsce. Jedynie w dwóch artykułach (identycznych) poruszany jest temat sprzeciwu wobec stanowiska MEN, które miało propagować ideę wprowadzenia języka rosyjskiego w szkołach, gdzie uczą się przedstawiciele mniejszości rosyjskiej (co było generalnie negatywnie przedstawiane, jako swego rodzaju niepotrzebne wychodzenie przed szereg).

Jeśli chodzi o treści dotyczące Ukraińców, tylko jeden z wyselekcjonowanych fragmentów jest w pewnym sensie związany z tematem, lecz dotyczy nie imigrantów z Ukrainy, ale mniejszości ukraińskiej, czyli obywateli polskiej narodowości ukraińskiej. Artykuł ten porusza problem z przekazaniem kościoła dla mniejszości polskiej na Ukrainie, w kontekście podobnej sytuacji, która miała miejsce w Polsce (przekazania cerkwi dla mniejszości ukraińskiej). Akcentowana jest tu dysproporcja we wzajemnych traktowaniu mniejszości – Polacy mieli wywiązać się ze swoich zobowiązań szybko i w terminie, w przeciwieństwie do strony ukraińskiej. Jest to o tyle ciekawe, że podobna kwestia jest poruszana w kontekście nauczania języka rosyjskiego w polskich szkołach (my chcemy prowadzić zajęcia, a Rosjanie nie). Zastrzeżenia dotyczące traktowania polskiej mniejszości pojawiają się też w analizowanych zdaniach dotyczących Białorusi. Warto zwrócić uwagę na te teksty, gdyż okazuje się, że ich autorzy nie zawsze rozróżniają pojęcia „mniejszość narodowa” i „imigranci” i często je mieszają. Ponadto, nawet w sytuacjach, gdy mówi się o imigrantach w Polsce, to nie są oni głównym tematem przekazu, lecz wprowadzenie tego kontekstu służy pokazaniu polskiej „krzywdy”. Oczywiście powyższe spostrzeżenie ze względu na małą ilość danych możemy traktować jedynie jako hipotezę.

## 4.2 Analiza memów przedstawiających obcokrajowców w polskim Internecie

W niniejszym rozdziale przedstawimy analizę treści graficznych, określanych zbiorczo<sup>22</sup> jako „memy”, opublikowanych przez internautów na stronach internetowych kwejk.pl, demotywatory.pl oraz wiocha.pl. Wszystkie treści anali-

<sup>22</sup> W Polsce słowo „mem”, podobnie jak „demotywator” stosowane jest przez internautów na określenie dowolnego rodzaju treści graficznych, często prezentowanych razem z tekstem lub podpisem, niekoniecznie zgodnych z „klasycznym” rozumieniem tych pojęć.

zowane w tej części zostały opublikowane w drugiej połowie 2013 roku i w bezpośredni sposób odnoszą się do różnych grup narodowościowych, etnicznych lub religijnych.

#### 4.2.1 Grupy etniczne ogólnie

Po dokładnej analizie wszystkich pobranych treści, baza memów, na których sportretowani zostali przedstawiciele różnych grup „obcych” (obcych grup etnicznych, religijnych, czy też rasowych), została ograniczona do tych przypadków, które bezpośrednio odnosiły się do poszczególnych grup, ulegając w ten sposób znacznemu zmniejszeniu. W dalszej części raportu analizowane są treści z kwejk.pl (34 przypadki), demotywatory.pl (101 przypadków) oraz wiocha.pl (96).

Tabela 9. Częstość poszczególnych słów kluczowych, definiujących przedstawicieli grup etnicznych w analizowanych portalach

Kod	kwejk.pl			demotywatory.pl			wiocha.pl		
	N (kod)	N (przyp.)	%	N (kod)	N (przyp.)	%	N (kod)	N (przyp.)	%
Rosjanin	6	6	18%	21	21	21%	51	31	32%
Muzułmanie	6	6	18%	20	20	20%	24	15	16%
Niemiec	5	5	15%	15	15	15%	9	9	9%
Norweg	3	3	9%				2	2	2%
Azjaci	3	3	9%				2	2	2%
Murzyn	3	3	9%	15	15	15%	6	3	3%
Romowie	2	2	6%	14	13	13%	8	8	8%
Chińczyk	2	2	6%	6	6	6%	3	3	3%
Ukraińiec				3	3	3%	2	2	2%
Szwedzi				2	2	2%	2	2	2%
Łotysz				1	1	1%			
Litwin				1	1	1%	1	1	1%
Czeczen				1	1	1%			
Rumun				1	1	1%	1	1	1%
Żyd	2	2	6%						
Francuz	1	1	3%				2	2	2%
Czech	1	1	3%				2	2	2%
Anglik							3	3	3%
Ciapaci							3	3	3%
Australijczyk	1	1	3%				2	2	2%
Japończyk							2	2	2%
Węgier							1	1	1%
Serbowie							1	1	1%
Włosi							1	1	1%
Słoweńcy							1	1	1%

W pierwszym kroku analizy ilościowej zostały ustalone frekwencje poszczególnych kodów opisujących przedstawicieli grup etnicznych dla wszystkich źródeł (Tabela 9). Powyższe zestawienie może być nieco zaskakujące ze względu na wysoką pozycję kategorii „Muzułmanie” we wszystkich analizowanych źródłach. Jak

już wspomniano w rozdziale dotyczącym metodologii badania, w kategorii Muzułmanie zebrane zostały różne słowa, używane przez internautów do określenia osób pochodzących z krajów Bliskiego Wschodu, Pakistanu i Północnej Afryki, wliczając w to nazwy pejoratywne, takie jak *Arabus, mohammad, muslim, islami-sta* etc. Wysoka pozycja Rosjan i Niemców w tym zestawieniu jest dość naturalna, ze względu na dużą ilość kontaktów z tymi nacjami, jednak tak zauważalna obecność „Arabów”, przy jednoczesnej ich nieobecności w Polsce, sugeruje, że dla polskiego internauty kwestie społeczne, związane z imigrantami we Francji czy Niemczech, są tematem niezwykle bliskim i interesującym.

Na kolejnych pozycjach znajdują się murzyni<sup>23</sup> oraz Romowie. Wysoka popularność osób pochodzenia afrykańskiego jest równie zaskakująca, jak w przypadku muzułmanów. Są to grupy, które w Polsce łatwo oddzielić od grupy własnej, jednak ich przedstawiciele nie są tutaj szczególnie liczni.

#### 4.2.2 Obcokrajowcy w kontekście pozytywnym i negatywnym

Po ustaleniu tego, które grupy przedstawiane są najczęściej, zdecydowaliśmy się na zbadanie ogólnego kontekstu emocjonalnego, w jakim pojawiają się one w analizowanych przez nas treściach. Chodziło przede wszystkim o ustalenie, czy obraz będzie bardziej pozytywny czy negatywny.

Tabela 10. Obraz przedstawicieli grup obcych (etnicznych, religijnych i rasowych) – kontekst emocjonalny

		Liczba ko- dów	Liczba przy- padków	% przypad- ków
kwejk.pl	zabarwienie negatywne	34	27	79,4%
	zabarwienie pozytywne	6	5	14,7%
demotywatory.pl	zabarwienie negatywne	99	77	76,2%
	zabarwienie pozytywne	23	17	16,8%
wiocha.pl	zabarwienie negatywne	132	87	90,6%
	zabarwienie pozytywne	20	10	10,4%

Powyższe zestawienie pokazuje jasno, że przedstawiciele grup obcych (etnicznych, religijnych, czy też rasowych) przedstawiani są przez internautów w zdecydowanie negatywnym świetle. Stosunkowo najbardziej pozytywnie podchodzą do nich użytkownicy portalu demotywatory.pl – niemal 17% kodów pozytywnych, przy niewiele ponad 10% w przypadku wiocha.pl. Nawet przy uwzględnieniu tego, że wiocha.pl z założenia prezentuje treści „irytujące” użytkowników, nie da się ukryć, że jeśli polscy internauci „zauważają” przedstawicieli innych grup, to są skupieni na ich cechach negatywnych.

<sup>23</sup> Zdecydowaliśmy się na stosowanie formy „murzyn” jako zbiorczego kodu dla określeń takich jak czarny, czarnuch, murzyn, Afrykanin.

Warto dokładniej prześledzić, które z cech sprawiają, że polscy internauci postrzegają zewnętrzne grupy w określony sposób. W tym celu zestawione zostały cechy najczęściej przypisywane przedstawicielom grup etnicznych (w przypadku cech negatywnych uwzględniane były takie, które pojawiały się częściej niż 1 raz). Istotnym wydaje się fakt, że „Imigracja z Afryki” – kod, przypisywany memom ilustrującym zmiany i problemy społeczne w krajach Europy Zachodniej, pojawia się 2 razy, podobnie jak „dyskryminacja kulturowa”<sup>24</sup>.

Tabela 11. Obraz przedstawicieli grup „obcych”

**kwejk.pl**

Pozytywne	Negatywne
Piękno (3), Mądry (1), Spryt (1), Wyniki sportowe (1)	Zacofanie (4), Brzydota (4), Agresja (3), Głupota (3), Imigracja z Afryki (2), Dyskryminacja kulturowa (2), Oszustwo (2), Dziwne zachowania/działania (2),

**demotywatory.pl**

Pozytywne	Negatywne
Rozwój (5), Wyniki sportowe (4), Odwaga (3), Spryt (2), Bogactwo (2), Wsparcie (2), Anty-stereotyp (2), Przyjaźń (1), Antyislamskie działania (1), Uczciwość (1)	Głupota (15), Kradzież (8), Rasa (7), Dyskryminacja kulturowa (7), Agresja (5), Brak gustu (5), Dziwny (4), Brzydota (4), Alkohol (4), Dyskryminacja płci (3), Dziwne zachowania i działania (3), II wojna światowa (3), Zacofanie (3), Gwałt (2), Islamizacja (2), Banderka (2), Narkotyki (2), Oszustwo (2), Antypolskość (2), Fundamentalizm religijny (2), Imigracja z Afryki (2)

**wiocha.pl**

Pozytywne	Negatywne
Antyislamskie działania (4), Bogactwo (2), Stanowczość (2), Oszczędność (1), Piękno (1), Wolność (1), Rozwój (1), Czystość (1),	Agresja (7), Islamizacja (7), Gwałt (7), Zacofanie (6), Brud (5), Dyskryminacja płci (5), Brzydota (4), Nieuczciwość (4), Szariat (3), Faszyzm (3), Kara śmierci (2), Dziwne zachowania i działania (2), Ciapaci (2), Dziwny (2), Broń (2), Okrucieństwo - zwierzęta (2), Antypolskość (2), Terrorysta (2), Wykorzystywanie Europy (2)

Uwaga: W nawiasach podano liczbę przypadków

Warto zwrócić uwagę na cechy, które zapewniają przedstawicielom grup etnicznych pozytywne postrzeżenie przez polskich internautów. Są to: wysoki stopień

<sup>24</sup> Przez dyskryminację kulturową, na potrzeby opisu niniejszego badania, rozumiemy sytuację, w której (odwrotnie niż zazwyczaj!), mniejszościowa grupa imigrantów narzuca swoje zwyczaje większości etnicznej i/lub kulturowej danego obszaru. Przykładem takich działań może być dążenie do ograniczenia obecności dekoracji bożonarodzeniowych w przestrzeni publicznej ze względu na wrażliwość religijną grup muzułmańskich (Wielka Brytania) czy tradycji tzw. Czarnego Piotrusia (Holandia) jako „rasistowskiej”. Takie ujęcie tego pojęcia jest po prostu odzwierciedleniem analizowanego materiału.



rozwoju kraju pochodzenia, sportowe wyniki i odwaga. Istotne też jest bogactwo i przeciwstawianie się stereotypom rasowym, narodowościowym bądź też związanym z płcią. Wyniki analizy treści wiocha.pl pokazują, że są również działania powiązane z grupami muzułmańskimi, które internauci odbierają jako pozytywne. W tym wypadku – działania na rzecz „anty-islamizacji” uzyskały największą frekwencję spośród kodów pozytywnych. Warto tu zaznaczyć, że kod został zaklasyfikowany jako pozytywny w trakcie tworzenia poszczególnych kategorii, na podstawie całego kontekstu treści graficznych, w których się pojawia. Dopiero na kolejnych miejscach znajdują się bogactwo i stanowczość. Pozostałe kody pozytywne występują tylko jednokrotnie w całym zakodowanym materiale.

Obraz negatywny jest znacznie bardziej różnorodny, choć w analizach uwzględniono jedynie kody o frekwencji wyższej niż 1. Jako składowe tego negatywnego obrazu przedstawiciele grup etnicznych wskazywano głupotę, skłonności do kradzieży, „nadpoprawności” politycznej w kontekście rasowym, dyskryminację kultury państwa-gospodarza, a także agresję i brak gustu. Warto również zwrócić uwagę na fundamentalizm religijny, dyskryminację płciową, islamizację oraz imigrację z Afryki – kody te przypisywane były jedynie tym memom, które jednocześnie zakodowane są jako przedstawiające muzułmanów.

Brak gustu czy głupota to czynniki, które niejako w naturalny sposób mogą wywoływać niechęć różnego stopnia. Warto zwrócić uwagę na fakt, że „dyskryminacja kulturowa”, „imigracja z Afryki”, „rasa” oraz „agresja” odnoszą się nie do przedstawicieli różnych grup etnicznych ogólnie, ale do wszelkiego rodzaju imigrantów lub grup mniejszościowych. Ogólnie rzecz biorąc, w publikacjach internautów występuje szeroki wachlarz cech negatywnych przypisywanych obcym grupom etnicznym, przy czym najczęściej pojawiają się nawiązania do szeroko pojmowanej agresji – czy to w znaczeniu ogólnym, czy bardziej szczegółowym, jak próby islamizacji czy gwałt.

#### 4.2.3 Najczęściej występujące obrazy

Kolejną kwestią, wartą bliższego przedstawienia jest kwestia stereotypizacji postrzegania poszczególnych grup. Samo określenie „stereotypy” jako nazwa kategorii jest oczywiście uproszczeniem. W trakcie analizy do tej kategorii przypisaliliśmy konkretne, powtarzające się i często występujące w treściach graficznych (zarówno w badanym przez nas okresie, jak i wcześniej) obrazy poszczególnych grup.

Tabela 12. Stereotypy grup „obcych”

kwejk.pl	demotywatory.pl	wiocha.pl
Rosjanin-dziwny (2), Rumun-cygan (1), Arab-zoofil (1), Muzułmanin-terrorysta (1), Rosjanin-alkohol (1)	Rosjanin-dziwny (12), Cygan-złodziej (8), Chińczyk potrafi (4), Rosjanin-alkohol (4), Murzyn-przestępca (3), Kupując kebaba (2), Arab-zoofil (2), Murzyn-narkotyki (1), Muzułmanin-terrorysta (1), Hidżab (1), Cygan-żebak (1)	Rosjanin-dziwny (7), Muzułmanie-święta wojna (3), Hidżab (3), Muzułmanin-terrorysta (2), Cygan-brudas (1), Rumun-cygan (1), Cygan-żebak (1), Kupując kebaba (1), Arab-zoofil (1), Chińczyk potrafi (1)

Coraz częściej pojawiające się w polskim Internecie hasło „Rosja to nie kraj, to stan umysłu” znalazło swoje odbicie również w treściach we wszystkich trzech analizowanych portalach, w których jest najpopularniejszy stereotyp („Dziwny Rosjanin”). Kategoria ta będzie dokładniej opisana w części poświęconej analizie jakościowej. W portalu demotywatory.pl na drugim miejscu znajduje się stereotyp dotyczący obecnej w naszym kraju mniejszości, tj. Romów. Przedstawiani są oni w niemal 8% wszystkich memów jako złodzieje. Nawiązania do Chin, z cyklu „Chińczyk potrafi” nie są aż tak popularne, jednak wszystkie przypadki, w których Chińczycy pojawiali się na demotywatory.pl, były równocześnie przedstawieniem stereotypizującym.

Interesujące jest też pojawienie się (na kwejk.pl) stereotypu Araba-zoofila – grupa ta (bardzo szeroko definiowana), określana bywa jako kozo- lub owcojebcy. W tym samym portalu po raz pierwszy widzimy kod „Kupując kebaba”. Jest to skrót od anty-muzułmańskiego (muzułmańskiego wg definicji przyjętej na potrzeby tej analizy, wyjaśnionej w rozdziale dotyczącym metodologii) hasła „kupując kebaba, osiedlasz Araba”. Jego pojawianie się jest nieco zaskakujące w kontekście braku problemów z imigrantami z krajów arabskich w Polsce, jednak podobnie jak muzułmanin-terrorysta czy nawiązania do hidżabu, jest ilustracją globalizacji i przejmowania postaw od internautów z Europy Zachodniej. Za kolejny przejaw globalizacji można uznać także stereotyp murzyna-przestępcy, ukształtowany w dużym stopniu przez kino amerykańskie XX wieku.

W całej analizowanej przez nas populacji treści graficznych, wiele przypadków odnosi się do utrwalania przedstawionych wyżej obrazów. O ile „dziwny Rosjanin” raczej nie będzie mieć problemów ze względu na przypisanie go do tej grupy, o tyle coraz bardziej powszechna niechęć do muzułmanów, przedstawianie ich jedynie jako terrorystów, może wpływać na ich szanse społeczne w Polsce.

W ostatnim kroku analizy ilościowej sprawdziliśmy czy w analizowanych przez nas memach występują odniesienia do Polski i, jeśli tak, to jakie. Pośród treści z kwejk.pl na 34 przypadki w 31 nie było ich w ogóle, można zatem przyjąć, że

o ile tematyka związana z obcokrajowcami pojawia się w memach publikowanych na stronie reklamującej się jako „najlepszy zbiór obrazków z Internetu”, o tyle bardzo rzadko dotyczą one obcokrajowców w związku z Polską. Inaczej wygląda to w przypadku portalu demotywatory.pl. Autorzy publikowanych tam treści aż w 35 przypadkach na 101 nawiązywali w jakiś sposób do Polski. Z tych 35, 28 przypadków to obrazy o negatywnych konotacjach, a 7 (czyli 20%) - pozytywnych. Tych 7 przypadków z demotywatorów.pl zasługuje na dokładniejszą analizę. Dwa z nich [1378926107\_by\_tomusxxx, 1385766716\_se3p2z\_600] opisują Węgrów i odnoszą się do wydarzeń związanych z II Wojną Światową. Podkreślana jest w nich odwaga oraz honor, w jednym przypadku – premiera Węgier, Pała Telekiego, który odmówił współpracy z Niemcami przy ataku na Polskę, a w drugim – korpusu węgierskiego wojska, który z kolei odmówił pomocy w tłumieniu Powstania Warszawskiego. Do tego wydarzenia historycznego nawiązuje też demotywator poświęcony Augustowi Agbola O’Brownowi. To czarnoskóry muzyk jazzowy, który walczył po stronie polskiej. Podpis tego demotywatora podkreśla jego zasługi oraz przypomina, że „dla lewaków z ONR” to człowiek gorszy niż dowolny biały. Również dwa przypadki [1373455226\_nqbdmo\_600, 1375992800\_xmir4b\_600] odnoszą się do Czeczenów, a konkretnie do występującego w polskich barwach czeczeńskiego „wojownika”, Mameda Khalidova. Pozostałe dwa to przypomnienie, że Łódź została założona przez Niemca [1374485500\_8byj1k\_600] oraz podkreślenie wspólnoty polsko-rosyjskiej [1375996339\_x4lful\_600], jednak w niezbyt pozytywnym, bo alkoholowym, kontekście.

Z kolei w wypadku treści pobranych z wiocha.pl, 69 memów nie odnosi się w bezpośredni sposób do Polski, a spośród pozostałych żaden nie został zakodowany jako pozytywny.

#### 4.2.4 Studia przypadku – najbardziej popularne memy

Jednym ze źródeł analizowanych memów był portal wiocha.pl, przeznaczony dla osób, które „mają już dość wiochy obecnej w Internecie”. Wiele z zamieszczanych tam treści wywołuje żywe dyskusje z udziałem użytkowników. Portal oferuje też możliwość przyznawania punktów poszczególnym memom, co również zostało poddane analizie. Do zmiennych wykorzystanych w poprzednich analizach została wprowadzona jeszcze jedna – punktacja.

Najwyżej ocenione przez użytkowników memy, a także towarzyszące im dyskusje przedstawiamy bardziej dokładnie i analizujemy pod względem jakościowym. Do analizy jakościowej zarówno treści graficznych, jak i powiązanych z nimi komentarzy użytkowników portalu wybrano 19 przypadków, które uzyskały ponad 500 punktów (przy średniej ocenie 300,6).

Zacznijmy od zestawienia grup obcokrajowców, które zostały przedstawione na tych najpopularniejszych obrazkach. Istotne jest wyróżnienie tych właśnie treści ze względu na ich duże znaczenie dla internautów. Prześledzenie tego, w jakich kontekstach i jakie grupy etniczne są przez nich przedstawiane najczęściej może pomóc w wyróżnieniu potencjalnych problemów i wyzwań, przed jakimi staną przedstawiciele tychże grup w przypadku osiedlania się w Polsce i prób odnalezienia się na naszym rynku pracy.

Tabela 13. Przedstawiciele grup etnicznych w najpopularniejszych memach, wiocha.pl

Kod	Liczba kodów	Liczba przypadków	% Przypadków
Muzułmanie	6	6	31,6%
Niemiec	4	4	21,1%
Romowie	3	3	15,8%
Litwin	1	1	5,3%
Anglik	1	1	5,3%
Ukraińiec	1	1	5,3%
Norweg	1	1	5,3%
Australijczyk	1	1	5,3%
Azjaci	1	1	5,3%

Pierwsze miejsce pod względem częstości pojawiania się w memach zajmują muzulmanie, zaraz po nich – Niemcy i Romowie, natomiast pozostałe grupy występują jedynie pojedynczo. Wyraźnie widać, że temat muzulmańskiej ekspansji w Europie budzi najwięcej kontrowersji wśród internautów korzystających z portalu wiocha.pl. Warto jednak przyrzeć się dokładnie wszystkim tym treściom.

962925,Kupili-chłopca-zeby-go.html – treść graficzna to zrzut ekranu, z wiadomością („newsem”) zatytułowaną „Geje kupili chłopca, żeby go gwałcić”. W treści wymieniona jest narodowość – Australijczycy, jednak spośród 215 komentarzy, tylko jeden się do niej odnosi, a i to w sposób, który nie może zostać odebrany jako ocena nacji, ze względu na wstawkę „a tak serio”: „*Wszyscy Australijczycy to pedofile. A tak serio, wszystkie pedały to pedofile.*” [numa]

1016364,Wiele-mozna-zarzucac-Rosji-ale-potrąfi-dbac-o-swoje.html] – na obrazku przedstawione jest zdjęcie Putina i „antyislamski” cytat. Podpis chwali jego stanowczość w dbaniu o ochronę rosyjskiej kultury przez islamistycznymi wpływami. Treść ta została pozytywnie oceniona przez 683 użytkowników. W komentarzach (w sumie 117) pojawiają się zarówno ogólne głosy poparcia dla Putina (a co za tym idzie - Rosji), jak na przykład:

„foytaz- bardzo mi się podoba styl Twojej wypowiedzi. Nie lubię Putina jako Polak bo to dla nas skywialy kurdupel ale gdybym był kacapem -należy przyznac uczciwie -to chciałbym mieć silnego wodza. Gosciu ma jaja i potrafi zagrywać asami z reki i z rekawa.” [archiequatro],

Jak również treści popierające jego działania w tym kontekście, jak na przykład: „Akurat tu ma rację, mniejszości nie mogłyby państwo dostosowywać się do nich, to oni muszą się dostosować do prawa obowiązującego na danym terenie. Choć z drugiej strony należy też uszanować religie, przekonania, preferencje seksualne nie naruszające zasad etyki i moralności. W Rosji poszło to trochę za daleko, bo rząd sam podburza ludzi do nienawiści, promuje nacjonalizm i faszyzm, ale to akurat pokazuje, że Ruski mają jakieś kłopoty.” [sebkop]

1016398,NIE-dajmy-sie.html – to z kolei mem wzywający do obrony Polski i/lub polskości przed islamizacją. Jest on na tyle ciekawy, że zdecydowaliśmy się go zaprezentować w raporcie.



Treść ta uzyskała aż 958 pozytywnych ocen od użytkowników, a 128 osób postanowiło ją skomentować. Użytkownicy w większości popierają „walkę”, jednocześnie potępiając islam:

**ISLAM:** 1. Pedofilia, gwałty, małżeństwa tymczasowe z dziećmi + gwałt = tydzień wykorzystywania seksualnego dzieci i rozwód w literze prawa (religii) 2. Oblewanie kwasem kobiet 3. Zabijanie wszystkich, którzy nie są islamistami 4. Nawoływanie do niewolnictwa 5. Terroryzm i strach [shogun13]  
Nie powinienem tak mówić ale powinien znaleźć się taki dzisiejszy „Hitler”, który zapewnił by holokaust dla islamistów i dociągnął go do samego końca. [Zenuss].

Co warte uwagi, w dyskusji dotyczącej tej grafiki, głos zabrały również osoby, które uważają antyislamską nagonkę na tym portalu za, co najmniej, mocno przesadzoną:

*Juz prawie codziennie pojawiaja sie na Wiocha informacje o islamizacji jako ogromnym zagrozeniu Polski. Dlatego ciekaw jestem czy jest na tym forum osoba ktora ma osobiste doswiadczenie, swiadczace o faktycznym zagrozeniu? Czy jest ktos kto byl nawolywany do przyjecia islamu? Czy ktos doznal ataku ze strony „islamistow? Czy stracil prace lub mieszkanie na rzecz „islamistow”, albo w jakikolwiek ucierpial? [caleanka]*

*Ta.... zwłaszcza, że Muzułmanie napierają z każdej strony... Przez Bug, Tatry, od strony Bałtyku i jeszcze do tego przez Bogatynię..[Californiagirl]*

*Dalej to samo. Ludzie przestancie siac nienawisc religijna. W kazdym kraju są tez dobrzy ludzie ktorzy chca tylko s wietego spokoju. [kacu1980]*

O ile sama grafika może sugerować, że Polska jest zagrożona przez najazd ze strony kultur arabskich czy też muzułmańskich, o tyle przytoczone powyżej 3 najciekawsze stonowane wypowiedzi świadczą o tym, że nie jest to przekonanie podzielane przez wszystkich czytelników portalu.

**1022138,Osiedle-Romow-w-Koszycach.html** – tutaj przedstawiony jest blok z wielkiej płyty, 4-piętrowy, otoczony stosami śmieci; grafika zatytułowana jest „osiedle Romów w Koszycach”. Dużo, bo 630 osób oceniło tę treść pozytywnie, natomiast dyskusja składa się ze 130 komentarzy. Nieliczne z nich dotyczą lokalizacji tego bloku (łącznie z podaniem nazwy ulicy, przy której się znajduje), natomiast zdecydowana większość dotyczy Romów jako zbiorowości i ma niezwykle negatywny wydźwięk. Na przykład:

*„podlozyc ladunki wybuchodze i wysadzić to kurestwo w powietrze, i nie patrzec czy ktos jest jeszcze w srodku” [marcin13134]*

*„To nie ludzie, to bydło.” [vernalisadonis]*

*„Patrząc na to zdjęcie, dochodzę do wniosku że Hitler miał rację. To podludzie!” [miodzjo]*

Użytkownicy przejawiają tutaj bardzo wysoki poziom niechęci do „Cyganów”. Można mieć tylko nadzieję, że korzystają ze złudnej anonimowości Internetu i w świecie pozawirtualnym przejawiają nieco mniejszy stopień agresji, zarówno werbalnej jak i fizycznej.

*,CYGANOW a nie zadnych romow. Nazywac to po imieniu. Rom to moze byc pamiec. Ten kretynizm poprawny politycznie tworzy mylne powiazanie cyganow z obywatelami Rumunii. Rownie dobrze mogloby to tez byc podczepianie pod Rzym - i rownie duzo byloby w tym prawdy (czyli 0)” [Asteroth]*

To z kolei jedna ze stosunkowo licznych wypowiedzi protestujących przeciwko „poprawnemu politycznie” określeniu „Romowie”.

**1025824,UWAGA-szykuja-sie-masowe-zwolnienia.html** – to kolejny przykład treści graficznej, będącej zrzutem ekranu „newsa”, dotyczącego tym razem zwol-

nienia z pracy norweskiej prezenterki telewizyjnej za to, że w trakcie nagrania miała na szyi łańcuszek z krzyżykiem, obrażający uczucia religijne muzułmanów. Treść ta uzyskała ocenę 570 i została skomentowana 175 razy. Jak przy każdym antymuzułmańskim memie pojawiają się głosy osób postulujących rozwiązania „skuteczne”, choć czasem ekstremalne:

*islam to nie religia to PATOLOGIA powinno się ją tępić i zniszczyć islamistów.*  
[anubisgd]

*Trzeba ich tłuc w Polsce.* [Lothers]

Jednak ciekawa jest również duża aktywność jednego z użytkowników, prostującego i dementującego podaną informację, sugerującego jednocześnie, że antyislamska paranoja to wynik spisku bliżej nieokreślonych sił:

*„dostaliśmy sztuczna wojne z najmniej rozgarnięta czescia swiata ale i liczebna zeby wojna byla wielka. a wszystko po to zeby nie patrzec na rece wladzom które nas robia w konia na kazdym kroku bo jestesmy zbyt zajeci nasza wojenka z glupimi muslimami:) i kto tu ma szmaciany leb?”* [bezpieczna123]

W dyskusji pojawiały się też głosy nawołujące do opanowania agresji, jednak były nieliczne.

1027983,Jestem-za.html – prezentowana poniżej grafika uzyskała aż 1159 głosów i 86 komentarzy.



Sama grafika nie zawiera żadnych kontrowersyjnych treści, jednak dyskusja, którą wywołała, skupiła się, po raz kolejny, na niechęci do „islamistów”. Ciekawe jest przywoływanie przez użytkowników stereotypu Araba-zoofila:

*„Przecież każdy normalny człowiek nie może patrzeć na tałatajstwo. Najczęściej arab występuje zawsze z kozą. DUZE NIE ISLAMOWI.”* [kazu]

Również i tutaj dyskurs nie jest ograniczony tylko do wypowiedzi antyislamista-mystycznych. Przykładem głosu z drugiej strony barykady (a raczej: spoza niej) jest następujący komentarz:

*„Faktycznie nie mamy poważniejszym problemów, tylu talibów pcha się do naszego pięknego, bogatego kraju, ludzi miłujących pokój i bliźniego.”* [sebkop]

963638,Meczet-budowany-w-Warszawie.html – ten z kolei mem, przedstawiający, według autora, poszczególne stadia budowy meczetu w Warszawie, uzyskał 918 głosów, a dyskusja na jego temat składa się z 245 komentarzy. Oczywiście, wśród wypowiedzi przeważają głosy dotyczące zagrożenia ze strony islamu, muzułmanów czy Arabów, takie jak:

*„Dziś pozwolisz im wybudować meczet, a jutro oni zabronią ci jeść kanapki z szynką.”* [vegaa].

Jednak nie jest to jedyna tematyka. Przykładami bardziej oryginalnych argumentów są następująca dwa komentarze:

*„za twoje pieniądze, czy co? dales na mleko, a oni meczet zbudowali, to cie rozumiem, ale tak poza tym, to czym sie przejmowac, i tak zydzi to wysadza w powietrze! kiedys. martw sie lepiej tym drugim ...kolego-kolezanko.”* [skorpion1969]

*„Ale skoro już chrześcijaństwo jest powszechnie tolerowane, to dlaczego budowa jednej świątyni dla mniejszości religijnej budzi taki powszechny sprzeciw?”* [Tajniak15]

Zwłaszcza ten ostatni, zrównujący dwie religie – chrześcijaństwo i islam, jest nietypowy pośród zalewu treści pełnych agresji i nawoływania do nienawiści i przemocy wobec muzułmanów. Niejako w tym samym kontekście pada jeszcze jedna wypowiedź:

*„jak już jeden będzie to reszta już pójdzie, dziwi mnie tylko że wioskowi „ateiści” nie ujadają przeciwko temu, wg nich istnieje tylko katolicyzm który tępią od rana do nocy, a to może byćnie „ateiści”? to jest ok.”* [benex]

Jest ona jednak bardziej zgodna ze stosunkowo rozpowszechnionym argumentem „a spróbowałbyś tak u nich zrobić”, odnoszącym się do jednostronnego poprawnego traktowania muzułmanów i brania pod uwagę tylko ich uczuć religijnych.



971059,Niemka.html – Mem, który zebrał 518 głosów i 46 komentarzy.



Zdecydowaliśmy się na załączenie grafiki, ze względu na jej odmienny charakter. Mem zawiera odniesienia jednocześnie do dwóch analizowanych grup – Niemców oraz Arabów (w ramach niniejszego badania: muzułmanów). Z jednej strony nawiązuje do „wątpliwej urody” Niemek, o czym opinie pojawiają się również w komentarzach, w drugiej zaś do fatalnego gustu (bądź też: braku jakiegokolwiek gustu) Arabów. Najciekawsze wypowiedzi dotyczące tej treści to:

„Arab szuka tylko dziury, koza, krowa, niemka. żadna różnica.” [PaniKitsune]

„Z taką kozą albo osiołkiem może się pomylić więc jak najbardziej zagrożenie istnieje” [gerwazy192]

Warto zwrócić uwagę na powyższe wypowiedzi, potwierdzające, po raz kolejny, istnienie wśród internautów stereotypu „Araba-kozo/owcojebcy”.

Kolejne dwa analizowane przypadki – 973859,Islamska-sprawiedliwosc.html oraz 990008,Islam-islam-islam.html są niemal identyczne (różnica występuje tylko w ostatnim zdaniu podpisu). Przedstawiają zdjęcie kobiety, Iranki w hidżabie oraz informację, że została skazana na karę śmierci za złożenie zawiadomienia o tym, że została zgwałcona, a także informację o tym, że wyrok wykonano, kiedy była w drugim miesiącu ciąży. Treści te zebrały, odpowiednio, 1414 i 1126 głosów oraz 158 i 97 komentarzy.

W ramach dyskusji prowadzonych pod obydwoma grafikami pojawiają się liczne antyislamskie głosy, podobne do wcześniej już przytaczanych, jednak warto zwró-

cić uwagę na „głosy rozsądku” (które zresztą są aktywnie tłumione przez wielu innych dyskutantów):

*„łykajcie ten kit tak dalej bezmózgie lemingi. Po pierwsze Irańczycy to nie araby tylko persowie. Po drugie niech autor tego gówna poda linka do oryginalnego tekstu. Do pięt polaczki Iranowi nie dorastacie...”* [willager666]

W jednej wypowiedzi zwracają uwagę przede wszystkim dwie rzeczy. Po pierwsze, autor nie dość, że nie stosuje określenia ogólnego „muzułmanie”, to jeszcze zna różnicę pomiędzy Arabami a Persami (co, jak się wydaje, jest niezwykle rzadkie wśród internautów). Po drugie zaś – prezentuje postawę pro-irańską, broniąc tego kraju w sposób tyle niekulturalny, co gorący.

Poniżej zaś kolejna próba przedstawienia obiektywnej oceny rzeczywistości:

*„To już było na głównej. Zdjęcie przedstawia kobietę, która zabiła żonę swojego kochanka. Nazywała się Shala Jahed. Przestańcie manipulować, bo mimo, że uważam islam za zarazę, to należy z nią walczyć prawdą, nie kłamstwem. Inaczej będziemy tacy sami jak oni.”* [Nick-T\_00]

Choć wypowiedź stanowczo nie może zostać określona jako pozytywna opinia dotycząca muzułmanów, to jednak wyróżnia się rozsądkiem.

74957,[Masakryczna-zabawa-sponsorowana-przez-Royal-Canin.html](#) – ten przypadek to niezbyt czytelna grafika, opatrzona informacją o fakcie sponsorowania przez Royal Canin, firmę, produkującą m.in. karmę dla zwierząt, odbywającej się na Ukrainie imprezy, której częścią było tzw. „szczucie niedźwiedzia”, czyli dręczenie zwierzęcia przykutego łańcuchem w miejscu. Większość komentarzy dotyczy samej polityki firmy, jednak pojawiły się też opinie na temat Ukraińców i Ukrainy: „A mówili ,ze Ukraina lepsza od Polski .. Widac nie do końca ..” [szulciki] „Ukraina to nie kraj.. to BURDEL.” [damianeko20] „Ależ to są miłośnicy piesków, a nie misiów. A po ukraińcach się czego spodziewaliście?” [numa]

*„Ukraina = dziki kraj, dzicy ludzie, dzikie imprezy, dzikie zachowania, dzika mentalność....”* [faille]

Ukraina i jej obywatele przedstawieni są przez autorów komentarzy jako dzicy, niecywilizowani. Jest to ciekawe głównie ze względu na niską pozycję Ukraińców we frekwencjach występowania w treści grafiki we wszystkich analizowanych źródłach. Mogłoby się wydawać, że „dzicy” ludzie będą wdzięcznym tematem do przedstawiania w formie graficznej.

980650,[swiat-w-swoim-okrucienstwie-siega-dna.html](#) – Mem, składający się ze zdjęcia żebraczki z dzieckiem oraz podpisu informującego, że dzieci wykorzystywane przez „Cyganki” jako asysta przy żebraniu są m.in. faszzerowane narkotykami, zebrał 508 głosów oraz 68 komentarzy. Nie będziemy tu przytaczać „standar-

dowych” wypowiedzi, zawierających napalm, getta etc., jednak warto spojrzeć na następujące treści, opublikowane przez internautów:

*„Cygany to ścierwo, oszukują jak tylko mogą. Nie daje takim pieniędzy bo dobrze wiem ze kase to oni mają tylko sie robic na sobie niechce i tyle.”* [wdowa20.6]

*„sam widziałem jak taka cyganka wysiadając z autobusu 4 letniego chłopca kopnęła w plecy (może to jej dziecko). Później znajomy mi tłumaczył, że taki zdeformowany i połamany lepiej żebra... to trochę... no nic...”* [rantime].

Zwłaszcza ten drugi komentarz jest szczególnie ciekawy – kreowanie rzeczywistości, przywoływanie własnego doświadczenia oraz informacji z „pierwszej ręki” na potwierdzenie swojej tezy - „Cyganie są źli i okrutni dla dzieci”.

I po raz kolejny próbuje się tutaj przebić głos osoby, która stara się skłonić ogół do stosowania rozróżnienia pomiędzy Romami a Rumunami:

*„Spokojnie z tymi Rumunami. Znam paru przedstawicielei tej nacji i nijak mają się oni do Romów, których masz na myśli. W Polsce utarł się stereotyp Rumuna-żebraka, a to jest przejaw kiepskiej edukacji. Faktem jest natomiast, że wielu z nich ma rumuński paszport.”* [szczeryham]

981134,Oficjalnie-to-sa-Slowacy-poprawnosc-polityczna.html – to kolejny przypadek, który najlepiej zilustrować treścią oryginalnej grafiki. Ta publikacja zebrała 511 głosów oraz 64 komentarze.



Zdjęcie, zatytułowane „Podobno to Słowacy” ma przywoływać na myśl brak gustu, brud, brzydotę etc. Odbiorca powinien się domyślić na podstawie atrybutów poszczególnych postaci, że absolutnie nie mogą one należeć do innej grupy narodowościowej niż „Cyganie”. Dowolne zaś nawiązanie do Romów na portalu wiocha.pl automatycznie przywołuje komentatorów, którym nie podoba się ich obecność w przestrzeni publicznej. Na przykład:

*„Romowie, Rumuni, Cyganie i wszelkiej maści żebracy to zakała wszystkich państw nie tylko Polski, Słowacji, Niemiec. Taki mają styl życia...należy im się zasiłek a jak do pracy to nie bardzo...”* [ROBI00000000]

Jednak, znów, pojawiają się osoby, które rozumieją rozróżnienie pomiędzy Rumunami i szeroko definiowanymi Cyganami (choć jednocześnie nie mają najlepszego zdania o tych ostatnich):

*„Co Ty mieszasz Rumunów z Romami/Cyganami? Cyganie pochodzą z Indii, nie z Rumuni. Rumuni tak samo jak Polacy jeżdżą do Niemiec pracować- wiem, bo moja dziewczyna pracowała z nimi w Niemczech. To tacy sami ludzie jak my, tylko biedniejsi. A Cyganie to banda oszustów, chamów i nierobów.”* [miken1200]

981724,Kiedy-to-Litwini-wyzywali-Polskich-kibicow.html Ten przypadek, będący graficzno-tekstowym komentarzem do głośnej w Polsce sprawy, kiedy to na trybunach piłkarskich pojawił się transparent o treści „Litewski chamie, klęknij przed polskim panem” i krytykującym wypowiedzi opisujące Polaków jako nację ksenofobiczną, zebrał aż 1414 głosów oraz 120 wypowiedzi. Choć większość z nich odnosiła się do konkretnej sytuacji, pojawiły się też takie, które odnosiły się do szerszego kontekstu:

*„też jestem ZA tym banerem, „Litewski chamie, klęknij przed Polskim panem”, bo te kur.y gnębią naszych na litwie, ten kraj powinien należeć do nas”* [bboy135]  
*„STO PROCENT POPARCIA DLA BANERU!!! od dawna wiadomo że litweskie ścierwo nas nienawidzi i robi wszystko żeby nam do kopaa. Po cichu nawet liczyłem że im ten stadion rozwalą nasi albo chociaż kilku krew przetoczą ale jednak się skończyło tylko na pyskówce. Szkoda bo to gówno a nie naród ci litwini’* [ReniferuCzerwony]

*„Litwini to zwierzęta ,wyszli z puszczy żmudzini .Połowa rusków i zlepek różnych cyganów i innych śmieci . Na prawdę znałem kilku litwinów i powiem szczerze nienawidzę jak psów banda sprzedawczyków jeb.a.nych !!! Zawsze są przeciwko Polakom a powinni nam buty szorować!!!”* [cyb155]

Zacytowane powyżej komentarze, które odnoszą się do Litwinów, są pełne agresji i nienawiści, których obecność autorzy przypisują złemu traktowaniu Polaków na Litwie oraz temu, że kiedyś tworzyły jedną całość polityczną.

986386,Tymczasem-na-bazarze.html - prezentowane zdjęcie z podpisem „Tymczasem na bazarze” może być odebrane jako kontrowersyjne, ponieważ przedstawia zwierzęta (prawdopodobnie koty), zawinięte w foliowe worki i ułożone w kartonowym pudełku i ocenione pozytywnie zostało przez 554 osoby. Większość z 68 komentujących wypowiada się ogólnie na temat praw zwierząt i okrucieństwa wobec nich, jednak kilka osób przypisuje to zdjęcie do konkretnego kontekstu geograficzno-społecznego, mianowicie do Chin.

„No trzeba trzeba :D Chińczykom najlepiej dać:) Oni uwielbiają kotki :)” [Eric\_Cartman]

„Każdego dnia w Chinach, Korei i na Filipinach zabija się tysiące psów i kotów. Zwierzęta te zabija się dla mięsa oraz dla ich skóry (w przypadku psów). Dla nich to taki sam towar jak dla nas kury czy kaczki, które też sprzedaje się w „niehumanicznych” warunkach.” [bodziu8]

Co ciekawe, wypowiedzi te nie przedstawiają Chińczyków, mimo ich (mniemanych) preferencji żywieniowych w złym świetle. Konsumpcja kociego mięsa jest traktowana albo anegdotycznie, albo usprawiedliwiana czynnikami kulturowymi.

992112,FrancjaBelgiaLondynNIESaska-Kepaul-Alzacka.html



Powyższa grafika, zestawiająca zdjęcia z różnych miejsc, w tym – z Polski, uzyskała 629 głosów internautów i zamieszczono pod nią 206 komentarzy. Po raz kolejny – przeważają tam wypowiedzi antyislamskie/antymuzułmańskie, których ponowne przytaczanie nie wydaje się sensowne, jednak można znaleźć też bardziej umiarkowane sformułowania, broniące islamu, jak na przykład:

*„Widze ze boicie sie islamu i macie racje. Za kradziez ucinaja rece a za zdrade kamionuja kobiety. To by bylo straszne dla Polek i Polakow.” [caleanka]*

Ciekawa jest również wypowiedź stosunkowo stonowana:

*„Jeżeli tolerują nas i szanują nasze zwyczaje to owszem, zgadzam się... ale jeżeli zachowują się tak, jak zachowują to musimy bronić siebie i swojego kraju przed takimi ludźmi. Nie możemy pozwolić na to żeby, każdy obcokrajowiec który przyjeżdża do naszego kraju włożył nam na głowę i robił tu co mu się rzewnie podoba...” [Szajba19]*

Użytkownik co prawda nie zgadza się na „niekontrolowaną” imigrację i naruszanie rodzimych zwyczajów, jednak z jego wypowiedzi można wnioskować, że imigranci jako tacy nie byłiby dla niego problemem.

p994662, Antypolski.html to już ostatni z najwyższej ocenionych memów. Przedstawia plakat wyborczy niemieckiej partii nacjonalistycznej, wzywającej do zatrzymania polskiej inwazji na Niemcy. Mimo dużej ilości „polubień” (522) i komentarzy (183), stosunkowo niewiele jest opinii odnoszących się do Niemców.

Pośród nich występują co prawda takie jak:

*„Szwab wróg każdego Polaka.” [lukewawa6],*

jednak większość z nich skupia się na sytuacji Polaków w Niemczech, piłce nożnej oraz, co w sumie nie powinno być niespodzianką, w kontekście najbardziej popularnej tematyki na wiocha.pl - na muzułmańskiej inwazji na Europę.

#### 4.2.4 Analiza memów – wnioski

Analiza całej bazy, składającej się z ponad 200 plików graficznych, a także wypowiedzi internautów, publikowanych w odniesieniu do tych najbardziej popularnych, pozwoliła na wyciągnięcie wielu interesujących wniosków związanych z obrazem cudzoziemców prezentowanym przez polskich internautów. Chcielibyśmy podkreślić fakt, że rezultaty analizy trzech źródeł danych – kwejk.pl, demotywatory.pl oraz wiocha.pl, przeprowadzanej w ramach odrębnych projektów, są ze sobą zgodne, co może wskazywać na wysoki stopień spójności w treści memów w polskim Internecie w ogóle.

Po pierwsze, niezależnie od źródła analizowanych treści, muzułmanie stanowią grupę, która jest najczęściej przedstawiana przez autorów memów. Muzułmanie, jak już wspominaliśmy, traktowani są jako zbiorowość nie przez nas, ale przez autorów tych treści. Zarówno ci autorzy, jak i większość osób komentujących poszczególne obrazki, traktują słowa „Arab”, „islamista” „muslim”, „muzułmanin” etc. jako synonimy, opisujące przedstawiciela jednorodnej grupy, która planuje inwazję na wszystkie kraje europejskie, w tym oczywiście Polskę, narzucenie im swojej kultury, religii oraz prawa. Mimo pomijalnej ilości bezpośrednich odnie-

się do Polski w większości wykorzystywanych oryginalnych zdjęć, owi wyimaginowani muzułmanie przedstawiani są jako zagrożenie dla „naszej kultury”.

Przyczyn tak wysokiej popularności tej konkretnej grupy można szukać w kilku miejscach. Po pierwsze, obecność dużych grup imigrantów z byłych kolonii, głównie we Francji, Holandii i Wielkiej Brytanii, stanowi dla niektórych krajów problem społeczny. Część z ich przedstawicieli żyje w zamkniętych środowiskach, rządzących się własnymi prawami (w tym szariatem) i domaga się nie tylko poszanowania swoich praw, lecz także przedłożenia ich ponad dotychczas obowiązujące prawa (zjawisko to określiliśmy, na potrzeby kodowania poszczególnych przypadków w niniejszym raporcie jako „dyskryminację kulturową”). Jest to tematyka nośna medialnie i można by zakładać, że publikacje internautów powstają niejako w odpowiedzi na relacje mediów. Wytłumaczenie to nie może zostać przez nas przyjęte ze względu na wyniki analizy oficjalnego dyskursu medialnego. Różnice pomiędzy frekwencjami występowania kodów związanych z bardzo szeroko pojętym islamem w publikacjach „oficjalnych” (internetowe wydania gazet, portale informacyjne) i treściach tworzonych przez samych internautów są ogromne. O ile na podstawie wiocha.pl czy demotywatory.pl można dojść do wniosku, że Polska jest krajem o niezwykle dużej populacji imigrantów muzułmańskich/afrykańskich, o tyle prasa niemal marginalizuje tę grupę. Kolejnym powodem mogłaby być zwiększająca się ekspozycja Polaków na kontakty z „muzułmanami” w Wielkiej Brytanii czy Francji, do których wyemigrowało wielu z naszych rodaków. Jednak, o ile w przypadku komentarzy dotyczących Romów pojawiają się sformułowania typu „sam widziałem jak”, to (nieliczne) pytania typu „a widziałeś kiedyś muzułmanina?” pozostają bez odpowiedzi, co pozwala przypuszczać, że dany internauta czerpie swoją wiedzę ze źródeł innych niż bezpośredni kontakt.

Za najbardziej prawdopodobne czynniki sprawiające, że tematyka związana z muzułmanami oraz imigracją z Afryki (w większości przypadków afrykańscy imigranci byli prezentowani jako „podgrupa” muzułmanów) jest tak popularna, uważamy rozpowszechnienie wszelkiego rodzaju treści wizualnych w Internecie i łatwy do nich dostęp, a także swoistą widowiskowość newsów traktujących o problemach związanych z muzułmanami we Francji czy Niemczech. Zdjęcia przewracanych i podpalanych samochodów, zestawienia zdjęć reprezentacji Francji z lat 1970 i obecnie i rasowy kontrast pomiędzy nimi, kobiety w hidżabach – wszystko to może zwracać uwagę i zapadać w pamięć. Po dodaniu do tych czynników efektu wirusowego rozprzestrzeniania informacji (jak np. rzekoma wypowiedź premier Australii dotycząca polityki wobec muzułmanów) w różnych językach, możemy częściowo znaleźć wyjaśnienie tego fenomenu. Być może wpływa na niego również poczucie zagrożenia obcą kulturą, która wydawała się odległa, ale ze względu na zwiększoną od czasu przystąpienia Polski do UE, mobilność społeczną, zaczyna zyskiwać możliwość inwazji na Polskę (stąd chwytliwe „kupując kebaba osiedlasz Araba”)?

Z kolei duży udział memów poświęconych Romom, nie jest zaskakujący. Jest to grupa w Polsce zauważalna, mocno stereotypizowana i odróżniająca się od „normalnych Polaków”. Jednakże, uzyskany przez nas obraz, choć nie zaskakujący jako całość, jest jednak mocno niepokojący. Samo przedstawianie Romów jako złodziei, żebraków i osobników brudnych, o fatalnym guście, mogące prowadzić do umacniania negatywnych stereotypów, było wynikiem, którego się spodziewaliśmy. Jednak ilość komentarzy negatywnych pod każdym memem dotyczącym tej grupy etnicznej, również nawołujących do przemocy, przerosła nasze oczekiwania. Jak już wspomnieliśmy wcześniej, można mieć nadzieję, że taki stopień agresji pozostanie jedynie w sferze werbalnej, chociaż sam fakt występowania jej w takich ilościach świadczy o niskiej tolerancji internautów (a przynajmniej użytkowników portalu wiocha.pl) dla inności i cudzoziemców w ogóle.

Kolejną mocno obecną w nieoficjalnym dyskursie grupą są Rosjanie. Prawdopodobnie wyniki analizy przeprowadzonej na materiałach z późniejszego okresu byłyby inne, ale memy publikowane w drugiej połowie 2013 roku przedstawiają ich głównie jako „dziwnych”, ze skłonnościami do alkoholu. Stereotyp Rosjanina pijącego na umór jest w Polsce obecny od dawna, natomiast Rosja jako miejsce dziwne, pełne dywanów na ścianach i nietypowych rozwiązań technologicznych jest konstruktem raczej nowym.

Z kolei Niemcy w kontekście negatywnym przedstawiani są najczęściej w relacji do wydarzeń historycznych, a dokładnie II Wojny Światowej. Jest to nieco zaskakujące, ponieważ można by oczekiwać, że najliczniejsze grupy wiekowe użytkowników Internetu w Polsce nie miały kontaktu z klasykami polskiego kina i telewizji, jak np. „Czterej Pancerni”. Jednak same odniesienia do II WŚ, zaklasyfikowane przez nas jako negatywne, niekoniecznie są przez młodszych internautów postrzegane jednoznacznie jako takie. Występowanie Hitlera jako postaci popkulturowej (takie memy nie zostały włączone do analizy) może sugerować, że w najbliższych latach obraz Niemiec i Niemców w Polsce może się coraz bardziej pozbywać piętna wojen światowych.

Ostatnią rzeczą, na jaką chcielibyśmy zwrócić uwagę, jest kod „imigracja z Afryki”, który został przez nas wyróżniony i zaklasyfikowany negatywnie. Wszystkie przypadki, które zostały w ten sposób zakodowane, przedstawiały albo zmiany etniczne w ramach danego kraju (np. wspomniana już wcześniej reprezentacja Francji), albo negatywne skutki takiej emigracji. Oczywiście, na chwilę obecną ciężko spodziewać się gwałtownego napływu dowolnej dużej grupy imigrantów w granice naszego kraju, ale przedstawianie imigracji jako zjawiska negatywnego może utrudnić sytuację obcokrajowcom migrującym do Polski z dowolnego rejonu świata, nie tylko tym opisywanym przez użyte w badaniu obrazy.



## 5. Podsumowanie

Analiza bardzo szerokiego zakresu danych, zarówno tych pojawiających się w internetowych wydaniach popularnych gazet i periodyków oraz na portalach informacyjnych, jak i publikowanych przez samych internautów w wybranych portalach z grupy tzw. „nowych mediów”, dostarczyła wielu interesujących i spójnych wniosków.

Po pierwsze, zarówno analiza prasy, jak publikacji internetowych (w tym memów i komentarzy internautów) pokazuje, że kwestie związane z imigrantami mieszkającymi w Polsce są w polskim dyskursie medialnym tematami marginalnymi. W artykułach prasowych można napotkać, co prawda, dużo nawiązań do grup etnicznych, których przedstawiciele migrują relatywnie licznie do Polski, jednak wypowiedzi te nie dotyczą bezpośrednio zagadnienia migracji. Niektóre grupy imigrantów, takie jak Wietnamczycy, Chińczycy czy Białorusini są w badanym materiale niemal nieobecni. Analiza memów natomiast ujawniła pewne treści, które teoretycznie można by uznać za anty-imigranckie, jednakże dotyczą one zwykle tych grup (etnicznych, religijnych, czy rasowych), które nie są szeroko obecne w Polsce (głównie muzułmanie i Afrykanie). Opisują zatem zarówno problemy jak i zagrożenie raczej potencjalne (czy nawet: urojone) niż rzeczywiste.

Co jest ciekawe, w tych bardzo nielicznych wypadkach, gdy udało nam się znaleźć fragmenty odnoszące się do sytuacji migrantów w Polsce z szeroko pojętego Wschodu, występowali oni bardziej jako element porównawczy dla sytuacji polskiej mniejszości w tych krajach (w Rosji czy na Ukrainie), czyli stanowili do pewnego stopnia tło (pretekst) do prezentacji szerszej i nie dotyczącej bezpośrednio samych imigrantów tezy (w tym przypadku niekorzystnej sytuacji polskiej mniejszości na Wschodzie). Spostrzeżenie to wydaje się być zbliżone do uwag Mrozowskiego (1997), który przekonuje, że w analizowanym przez niego okresie imigranci w Polsce prezentowani są w sposób zdepersonalizowany, głównie przez pryzmat pokazania zagrożenia, jakie stanowią i akcentowania tezy o konieczności skrupulatnej ochrony naszych granic (s. 9-10). Niestety ze względu na bardzo małą ilość wyodrębnionych przykładów jest to słabo umocowane w danych.

Zatem obraz większości grup etnicznych, w tym tych które migrują do Polski, jest w dużej mierze kreowany przez informacje nie powiązane z kontekstem migracyjnym *sensu stricte*. Zdecydowanie przeważają odniesienia polityczne oraz historyczne. Wydają się one szczególnie istotne jeśli chodzi o Ukraińców, w związku z którymi przeważają nawiązania do bolesnej historii relacji polsko-ukraińskich z okresu drugiej wojny światowej.

To wszystko sugeruje, że społeczna rola imigranta jest w polskim społeczeństwie jeszcze słabo ugruntowana, a klimat społeczny wokół mieszkających i pracujących w Polsce cudzoziemców kształtuje się niemal w całkowitym oderwaniu od

kontekstu imigracyjnego. Obraz wspomnianych cudzoziemców powstaje pod wpływem kwestii politycznych lub historycznych, czyli przeszłych i obecnych stosunków Polski z państwami, z których pochodzą ci cudzoziemcy.

Niezależnie od niewielkiej liczby odwołań do problematyki etnicznej, czy międzynarodowej w analizowanych mediach, należy zwrócić uwagę na to, że ujawniony obraz cudzoziemców, zarówno w artykułach, memach, jak i wypowiedziach internautów (na forum wiocha.pl) jest negatywny. Pomimo tego, że charakter analizowanych portali oraz specyfika Internetu jako medium, połączona z pewnego rodzaju anonimowością osoby wypowiadającej się mogą wpływać na zwiększoną frekwencję odniesień negatywnych, to jednak nieco szokująca jest tak znaczna przewaga opinii i postaw negatywnych nad odniesieniami pozytywnymi. Nie pojawia się ani jedna nacja bądź grupa, która, przyjmując stosowane przez nas wskaźniki, byłaby przedstawiana w sposób pozytywny. Nawet jeśli jest to związane z ogólnym nastawieniem polskich mediów na szokowanie i skandal, nie zmienia to faktu, że taki sposób komunikowania treści tworzy raczej zniechęcający klimat dla wspomnianych grup etnicznych.

Wydaje się, że ramach dyskursu oficjalnego, a do pewnego stopnia również nieoficjalnego, najbardziej pozytywnie odbierani są Chińczycy i Chiny. W memach akcentowana była ich zaradność, zaś w artykułach prasowych i newsowych kategoria Chiny najczęściej współwystępowała z odniesieniami do współpracy i rozwoju. Prawdopodobnie niebagatelne znaczenie miał tu brak zaszłości historycznych oraz nie angażowanie się Chin w konflikty zbrojne.

Relatywnie pozytywnie prezentowana w analizowanych artykułach była też Białoruś. Wydaje się to o tyle zaskakujące, że w kraju tym wciąż niepodzielną władzę sprawuje prezydent Łukaszenka, a sam kraj jest uważany za niedemokratyczny. Możliwe, że podobnie jak w przypadku Chin, decyduje o tym brak negatywnych doświadczeń z przeszłości oraz fakt nieangażowania się Białorusi w konflikty zbrojne. Pomimo tego, że Białorusini są jedną z liczniejszych grup imigranckich w Polsce, jest ona słabo reprezentowana w prasie, a także właściwie nie istnieje w nowych mediach. Podobnie kształtuje się obecność w mediach Wietnamu i Wietnamczyków.

Obraz Czechenów i Romów jest silnie negatywny, pomimo relatywnie małej liczby artykułów, w których są w jakikolwiek sposób wspomniani. W przypadku Czechenów można mówić o wręcz wrogim stosunku do nich wyrażanym w artykułach publikowanych przez Nasz Dziennik. Romowie natomiast są najbardziej negatywnie prezentowani w tabloidach (głównie w kontekście kategorii związanych z przestępczością) oraz, a może przede wszystkim, w memach i komentarzach internautów. Obraz Czeczena może też być skorelowany ze skrajnie negatywnym ogólnym wizerunkiem muzułmanina. Co jest ciekawe, kategoria „muzułmanin”, tak silnie negatywnie nacechowana emocjonalnie w memach i w wypowiedziach

internautów komentujących te memy, jest w dużej mierze zdekontekstualizowana narodowo (częściej używa się tylko terminu Arab). Warto także zwrócić uwagę na to, że Polacy mają bardzo niewiele okazji, by osobiście zetknąć się z muzułmanami, gdyż stanowią oni stosunkowo nieliczną grupę imigrantów. Silnie negatywny obraz muzułmanina ze wszystkimi odniesieniami do agresji, nietolerancji i terroru jest zatem „importowany” do polskiego dyskursu z krajów zachodnich.

Biorąc pod uwagę wyniki badania można zaryzykować tezę, że obraz Roma i Czeczena (zwłaszcza jeśli włączymy do kontekstu fakt, że Czeczeni są na ogół muzułmanami) może zmniejszyć ich szanse na rynku pracy, w tym także pochodzących z tych grup osób z wysokimi kwalifikacjami. Rom wciąż może być bardziej traktowany jako co najmniej potencjalny złodziej, a Czeczen jako maskujący się terrorysta. Co więcej, opisany obraz tych grup etnicznych może powodować, że każda osoba (imigrant) o nieco ciemniejszej karnacji będzie odbierana jako potencjalny złodziej, bądź terrorysta.

Na końcu warto zwrócić uwagę na negatywny obraz Ukrainy i Ukraińców prezentowany w analizowanych artykułach. Wyraźnie zaciążyły na nim zaszczości historyczne – głównie związane z ukraińskim nacjonalizmem, UPA i kwestią zbrodni wołyńskiej. Co prawda duża ilość takich odniesień mogła być spowodowana wydarzeniami bieżącymi (analizowano prasę z okresu obejmującego 70 rocznicę zbrodni wołyńskiej), jednak sama ich obecność wydaje się znacząca.

Można zadać sobie pytanie, na ile taki wizerunek poszczególnych grup etnicznych może wpłynąć na szanse imigrantów wywodzących się z tych grup (choć nie tylko) na polskim rynku pracy. Oczywiście, nie jesteśmy w stanie dokładnie tego zmierzyć. Zestawienie zdominowanego przez negatywne emocje obrazu Ukrainy i Ukraińców z danymi o dynamice postaw społecznych w stosunku do Ukraińców, które notują systematyczny wzrost sympatii do tego narodu w ciągu ostatnich 10 lat, oraz z faktem rosnącej imigracji z Ukrainy daje nadzieję na to, że wpływ dyskursu medialnego na rzeczywisty klimat społeczny wokół cudzoziemców jest ograniczony – szczególnie, jeśli chodzi o grupy narodowe relatywnie dobrze znane z racji częstych kontaktów osobistych. Dzisiejszy medialny obraz Ukrainy i Ukraińców wygląda prawdopodobnie nieco inaczej (jak podejrzewamy - jest bardziej spolaryzowany), nie mamy jednak danych które byłyby w stanie potwierdzić ta hipotezę. Podobnie nie wiemy, czy relatywnie neutralny obraz Rosjanina – zarówno w artykułach, jak i memach („Rosja to stan umysłu”) nie zmieniał się pod wpływem wydarzeń ostatniego roku.

## Bibliografia

- Berting J, Villain-Gandossi C., *Rola i znaczenie stereotypów narodowych w stosunkach międzynarodowych. Podejście interdyscyplinarne*, [w:] „Narody i stereotypy”, red. T. Walas, Wyd. Międzynarodowe Centrum Kultury, Kraków 1995.
- Bukowski M.M., *The Image of China in Polish Media*, [w:] „Media in China. China in the Media” red. A. Zemanek, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2014 .
- Dyczewski L., *Obcy w przestrzeni prywatnej i publicznej*, [w:] „Integracja w globalnej wiosce Media o cudzoziemcach W Polsce i Unii Europejskiej ”, red. W. Wcisłowski, M. Wyrostkiewicz, Stowarzyszenie Solidarności Globalnej, Lublin 2013.
- Fiske, S. T., Lee, T. S., *Not an outgroup, not yet an ingroup: Immigrants in the Stereotype Content Model*, *International Journal of Intercultural Relations*, 30, 751–768, 2006 pobrano z: <http://www.sciencedirect.com/science/journal/01471767/30>, dostęp: 03.05.2012.
- Jasińska-Kania A., *Zmiany postaw Polaków wobec różnych narodów i państw*, w: A. Jasińska-Kania (red.), *Bliscy i dalecy. Studia nad postawami wobec innych narodów, ras i grup etnicznych*, t.2, Instytut Socjologii UW, Warszawa 1992.
- Jedlicki J., *Mowa nienawiści w mediach*, [w:] „Media lokalne w przeciwdziałaniu dyskryminacji rasowej i etnicznej ”, red. S. Zgliczyński, Instytut Wydawniczy „Książka i Prasa”, Warszawa 2007.
- Jensen, K., *Handbook of Media and Communication Research: Qualitative and Quantitative Methodologies*. Wyd Routledge, London 2002.
- Jóźwiak I., Konieczna-Sałamatin J., Tudorowski M., *Bez cudzoziemców byłibyśmy ubożsi. Wizerunek obcokrajowców na łamach polskiej prasy.*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa, 2010.
- Jura J., Kałużyńska K, de Carvalho P., *Events over Endeavours: Image of the Chinese in Zambia and Angola*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2015 (w druku).

- Kowalski S., Tulli M., *Zamiast procesu. Raport o mowie nienawiści*, WAB, Warszawa 2003.
- Lee, Y, Jussim, L. J., McCauley, C. R., *Stereotype Accuracy: Toward Appreciating Group Differences*. Wyd. American Psychological Association, Washington DC 1995.
- Lippmann w., *Public Opinion*, University of Virginia, <http://xroads.virginia.edu/~Hyper/lippman/contents.html>, dostęp: 17.05.2012.
- Mrozowski M., *Media masowe w społeczeństwie demokratycznym – stosunek do obcych a wolności słowa*, [w:] „Media lokalne w przeciwdziałaniu dyskryminacji rasowej i etnicznej”, red. S. Zgliczyński, Instytut Wydawniczy „Książka i Prasa”, Warszawa 2007.
- Mrozowski M., *Obraz Imigranta na łamach prasy polskiej*, „Prace migracyjne Nr 1”, Warszawa 1997.
- Mrozowski M., *Obrazy cudzoziemców i imigrantów w Polsce*, [w:] „Integracja czy dyskryminacja? Polskie wyzwania i dylematy u progu wielokulturowości”, red. K. Iglicka, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003.
- Nijakowski L. M., *Analiza dyskursu na temat mniejszości narodowych i etnicznych w polskich mediach*, [w:] „Media lokalne w przeciwdziałaniu dyskryminacji rasowej i etnicznej”, red. S. Zgliczyński, Instytut Wydawniczy „Książka i Prasa”, Warszawa 2007.
- Sieniow T. *Medialny obraz sytuacji w ośrodkach strzeżonych dla cudzoziemców na przełomie roku 2012/2013*, [w:] „Integracja w globalnej wiosce. Media o cudzoziemcach W Polsce i Unii Europejskiej”, red. W. Wcisęł, M. Wyrostkiewicz, Lublin 2013.
- Szegda J., *Obraz kultury „innych” w publikacjach dziennikarzy obywatelskich. Raport z badań*, [w:] „Integracja w globalnej wiosce. Media o cudzoziemcach W Polsce i Unii Europejskiej”, red. W. Wcisęł, M. Wyrostkiewicz, Lublin 2013.
- Średziński P., *Afryka i jej mieszkańcy w polskich mediach. Raport z monitoringu polskich mediów*, Fundacja „Afryka Inaczej”, Warszawa 2011.

Wojtas, T., „Portalowe informacje: na czele WP i Onet, ale tracą użytkowników”, wirtualnemedi.pl, [albo: #] 2013-04-23, dostęp: 22 marca 2013.

Zamojska E., *Inny jako obcy. Imigranci w polskim dyskursie publicznym i edukacyjnym*, Studia edukacyjne, 2013, nr 28/2013, s. 191-208.

Zemanek, B. S., *Tajwańska tożsamość narodowa w publicystyce politycznej*, Księgarnia Akademicka, Kraków 2009.



# 3.

## Zagraniczni studenci w Polsce

Rafał Trzeciński  
Instytut Społeczno-Ekonomicznych Ekspertyz

### Zagraniczni studenci – czy potencjalni uczestnicy polskiego rynku pracy?

#### 1. Wprowadzenie

Niniejszy rozdział przedstawia wyniki badania sondażowego, przeprowadzonego pod koniec 2014 roku w grupie studentów zagranicznych studiujących w Polsce<sup>1</sup>. Badanie objęło swym zasięgiem obszar czterech województw (mazowieckie, małopolskie, dolnośląskie i lubelskie), w których udział studentów, obcokrajowców jest największy (GUS, 2014).

Głównym zadaniem tego komponentu badania było ustalenie, na ile cudzoziemcy studiujący w Polsce, mogą być postrzegani jako przyszli, wykwalifikowani pracownicy na polskim rynku pracy. Dokonano przekrojowej analizy motywów stojących za ich przyjazdem do Polski oraz przybliżono ich ocenę sytuacji zastanej w Polsce (biorąc pod uwagę zadowolenie ze studiów, pobytu itp.). Ustalono również, na ile studenci zagraniczni widzą siebie w roli przyszłych pracowników zatrudnionych w Polsce. Przedstawiony został profil tych osób, ich kwalifikacje oraz oczekiwania w wybranych wymiarach.

Niniejszy projekt wpisuje się w serię przedsięwzięć badawczych poświęconych studentom zagranicznym podejmującym studia w Polsce. Zarówno to, jak i inne badania realizowane w tym obszarze są odpowiedzią na coraz częściej podnoszoną, w debacie publicznej oraz na poziomie strategicznych dokumentów

<sup>1</sup> Z badania wyłączeni byli studenci programu Erasmus.



rządowych, potrzebą większego umiędzynarodowienia polskiej edukacji wyższej. Zgłaszane postulaty wynikają wprost z niekorzystnych przemian demograficznych polskiego społeczeństwa, dalszych prognoz w tym zakresie oraz ich konsekwencji dla rozwoju kraju.

W rezultacie trwającego w Polsce niżu demograficznego systematycznie maleje liczba studentów krajowych uczelni. Wystarczy wspomnieć, że w ciągu 8 lat (tj. między rokiem akademickim 2013/2014, a 2005/2006), liczba studentów szkół wyższych w Polsce spadła o około 400 tys. osób, co stanowi około 20% liczby studentów z roku 2005/2006 (GUS, 2014). Przewiduje się, że trend ten utrzyma się w najbliższych latach – do 2020 r. Polska ma odnotować najsilniejszy spadek liczby studentów spośród wszystkich krajów OECD. Spadek ten szacuje się na około 25-30%, w porównaniu do liczby studentów z roku 2013 (Łukaszczyk, 2013). Opisanym przemianom obserwowanym na poziomie uczelni towarzyszą problemy na rynku pracy objawiające się malejącą liczbą osób pracujących przypadających na jednego emeryta<sup>2</sup>. Wynika to m.in. ze struktury populacji Polski, niekorzystnych przemian demograficznych (wspomniany niż), ale również wydłużania przeciętnego życia Polaków. Powyższe czynniki miały wpływ na sposób postrzegania cudzoziemców przybywających do Polski na studia – zaczęto myśleć o nich w sposób strategiczny, jako o zasobie, który może przysłużyć się do zmniejszenia negatywnych skutków procesów demograficznych w Polsce (Łukaszczyk, 2013). Tego typu postrzeżenie studentów zagranicznych znalazło odzwierciedlenie w rozmaitych dokumentach rządowych, w których wskazuje się na potrzebę ich przyciągania do Polski i zachęcania ich do pozostania po studiach w kraju (MSW, 2012).

W tym kontekście warto zauważyć, że statystyki publiczne wskazują na stale rosnącą liczbę obcokrajowców przybywających na studia do Polski (por. Rozdz. 1.2.). Na przestrzeni lat akademickich 2005/2006 oraz 2014/2015 liczba studentów zagranicznych na polskich uczelniach wzrosła ponad czterokrotnie (z około 10 do 46 tys.). Co więcej, widoczna jest dosyć znacząca dynamika tego zjawiska – w roku 2014/2015 nastąpił wzrost liczby studentów zagranicznych w porównaniu do roku wcześniejszego o 28% (10 tys. osób).

Jak podaje portal [studyinpoland.pl](http://studyinpoland.pl), polskie uniwersytety nigdy dotychczas nie zanotowały takiego wzrostu<sup>3</sup>. W wyniku obu opisanych powyżej procesów (rosnącej liczby studentów obcokrajowców i spadku ogólnej liczby studentów) stale rośnie pożądaný tzw. poziom umiędzynarodowienia polskich uczelni, który w roku 2014/2015 wyniósł 3,1% (dla porównania 2007/2008 było to tylko 0,6%)<sup>4</sup>. Poziom ten jest jednak wciąż daleki od 5%, zaplanowanych w Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020 (MPiPS, 2013). Jest również niższy niż od obserwowanego

<sup>2</sup> Tzw. obciążenie demograficzne.

<sup>3</sup> por. <http://www.studyinpoland.pl/en/index.php/news/40-over-46-000-international-students-in-poland> [Dostęp: 27.03.2015].

<sup>4</sup> Tamże.

w innych krajach naszego regionu – Czech, Węgier, czy Słowacji (OECD, 2014). Z tego powodu pojawia się potrzeba lepszego zrozumienia mechanizmów warunkujących przyjazd studentów zagranicznych do Polski. Pogłębionej analizy wymaga również kwestia czynników związanych z decyzjami o podejmowaniu przez tę grupę zatrudnienia w Polsce oraz ewentualnych planach pozostania tu na stałe. Na obecnym etapie ważnym ograniczeniem pozostaje brak jakichkolwiek informacji zwłaszcza w obszarze tej ostatniej kwestii. Nie ma bowiem w Polsce podmiotu, który zbierałby informacje na temat obecności studentów zagranicznych na polskim rynku pracy. Dotyczy to również aktywności zawodowej zagranicznych absolwentów polskich uczelni (Żołądowski, 2010). Dlatego też, jak wskazuje Sabina Kubiciel-Lubińska – *Coraz potrzebniejsze wydaje się więc prowadzenie analiz dotyczących nie tylko napływu obcokrajowców, ale także czynników mogących zatrzymać ich w Polsce po skończeniu nauki.* (Kubiciel-Lodzińska, 2013). Prezentowane badanie wpisuje się w ten właśnie nurt.

Przed przejściem do prezentacji szczegółowych wyników badań warto zrobić jedno zastrzeżenie metodologiczne. Badanie realizowane było w trakcie trwającego kryzysu na Ukrainie. Studenci z Ukrainy stanowią aktualnie niemal połowę wszystkich studentów zagranicznych studiujących w Polsce, jednocześnie jest to grupa o największej dynamice wzrostu. Jak się wydaje te uwarunkowania nie pozostały bez wpływu na wyniki niniejszego badania, zwłaszcza biorąc pod uwagę takie kwestie jak motywy przyjazdu do Polski oraz dalsze plany po zakończeniu studiów. Fakt ten powinien być brany pod uwagę w przypadku ewentualnych porównań z wynikami innych badań, realizowanych w innym czasie.

Niniejszy rozdział składa się z trzech części. W pierwszej z nich przybliżono metodykę badania, w tym postawione pytania badawcze, dobór próby oraz strukturę przebadanej grupy studentów. Część druga zawiera szczegółowe wyniki analiz zebranych w ramach przeprowadzonego badania sondażowego studentów. Wyniki prezentowane są w rozbiciu na cztery aspekty – motywy przyjazdu do Polski, ocena pobytu, plany na przyszłość oraz ocena polskiego rynku pracy. Koniec rozdziału wieńczy wnioski i rekomendacje dotyczące zagadnień związanych z przyciąganiem studentów zagranicznych do Polski.

## 2. Metodyka badania

### Pytania badawcze

W ramach badania postawiono dwa główne pytania badawcze ogniskujące wokół motywacji studentów przyjeżdżających do Polski oraz ich dalszych planów zawodowych. Dwa pytania ogólne zostały następnie doprecyzowane przy pomocy dziewięciu pytań szczegółowych, które na poziomie kwestionariusza zostały zoperacjonalizowane z wykorzystaniem 45 pytań zadawanych respondentom.

#### *Główne pytania badawcze:*

1. Jakie są główne motywacje studentów zagranicznych studiujących w Polsce?
2. Jakie są plany zawodowe studentów zagranicznych po zakończeniu edukacji na uczelni?

#### *Szczegółowe pytania badawcze:*

1. Jaki jest „profil demograficzny” przeciętnego studenta zagranicznego uczącego się w Polsce?
2. Jakie aspekty przeważały o wyborze Polski na miejsce do studiowania?
3. Jak różnicują się motywacje do studiowania w Polsce, w zależności od narodowości studenta, kierunku oraz miejsca studiów?
4. Czy studenci zagraniczni mają plany osiedlenia się w Polsce na stałe?
5. Jak studenci zagraniczni postrzegają polski rynek pracy oraz własne szanse na znalezienie zatrudnienia w Polsce?
6. W jakich „branżach” studenci zagraniczni planują szukać zatrudnienia?
7. Jak studenci postrzegają poszczególne uwarunkowania prawne, regulujące pracę obcokrajowców w Polsce?
8. W jaki sposób studenci radzą sobie z barierą językową? Czy podejmują działania w celu ich eliminacji, tj. czy podejmują się nauki języka polskiego?
9. Jaka jest sytuacja ekonomiczna studentów zagranicznych?

Badanie swoim zakresem nawiązuje do prac zrealizowanych przez Ośrodek Badań nad Migracjami, zaprezentowanymi w publikacji pt. „Studenci Zagraniczni w Polsce. Motywy przyjazdu, ocena pobytu, plany na przyszłość”, opracowanej pod redakcją Cezarego Żołędowskiego w 2010 roku. W niniejszym badaniu, starano się – w przypadku części z badanych obszarów – zachować spójność brzmienia wybranych pytań kwestionariuszowych, tak by możliwe było dokonywanie ewentualnych porównań w czasie.

## Wykorzystane metody i techniki badawcze

Badanie ilościowe zostało poprzedzone fazą eksploracyjną. Składało się na nią przeprowadzenie dziesięciu wywiadów pogłębionych z aktualnymi studentami zagranicznymi studiującymi w Polsce. Celem wywiadów było umożliwienie lepszego zrozumienia zagadnień, które precyzowane były na poziomie kwestionariusza konstruowanego na potrzeby badania ilościowego. Jednocześnie jednym z elementów wywiadu był pilotaż pierwszego projektu kwestionariusza ankiety. Sam sondaż zrealizowany został w wykorzystaniem ankiety internetowej CAWI (ang. *Computer Assisted Web Interview*) zbudowanej na platformie *limesurvey*. Kwestionariusz dostępny był równocześnie w trzech językach (polskim, angielskim oraz rosyjskim). Wybór języka był dokonywany indywidualnie przez respondentów – zgodnie z ich indywidualnymi preferencjami<sup>5</sup>.

## Dobór próby

Badanie zostało zrealizowane we współpracy z wybranymi uczelniami z czterech województw – mazowieckiego, małopolskiego, dolnośląskiego i lubelskiego. O wyborze tych województw zdecydował fakt, iż w ich stolicach, studiuje najwięcej zagranicznych studentów. Zgodnie z danymi GUS za rok 2013 (GUS, 2014), najwięcej studentów cudzoziemców studiowało w Warszawie (10,8 tys.), Krakowie (4,3 tys.), w Lublinie (3,1 tys.) oraz Wrocławiu (2,9 tys.). Do udziału w badaniu zostało zaproszonych łącznie ponad 30 uczelni wyższych (ze wskazanych województw).

Finalnie w badaniu wzięło udział 301 studentów z ponad 30 uczelni, przy czym najwięcej studentów pochodziło z Uniwersytetu Warszawskiego (80), Politechniki Wrocławskiej (58), Uczelni Łazarskiego w Warszawie (40), Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie (26), Politechniki Lubelskiej (16), Akademii Finansów i Biznesu Vistula w Warszawie (11) oraz Krakowskiej Akademii im. A. Frycza Modrzewskiego (11).

Oprócz realizacji badania za pośrednictwem uczelni, badaniu towarzyszyły szeroko zakrojone działania promocyjne informujące o badaniu. W tym celu uruchomiono portal internetowy na stronie [www.poland4students.pl](http://www.poland4students.pl). Przygotowano również plakaty papierowe oraz uruchomiono kampanię w mediach społecznościach. Oprócz tego uruchomiono konkurs, który miał zachęcić studentów do poświęcenia czasu na wypełnienie ankiety. Konkurs przewidywał gratyfikatory w postaci voucherów do kina, dla pierwszych 250 studentów, którzy w całości wypełnili ankietę.

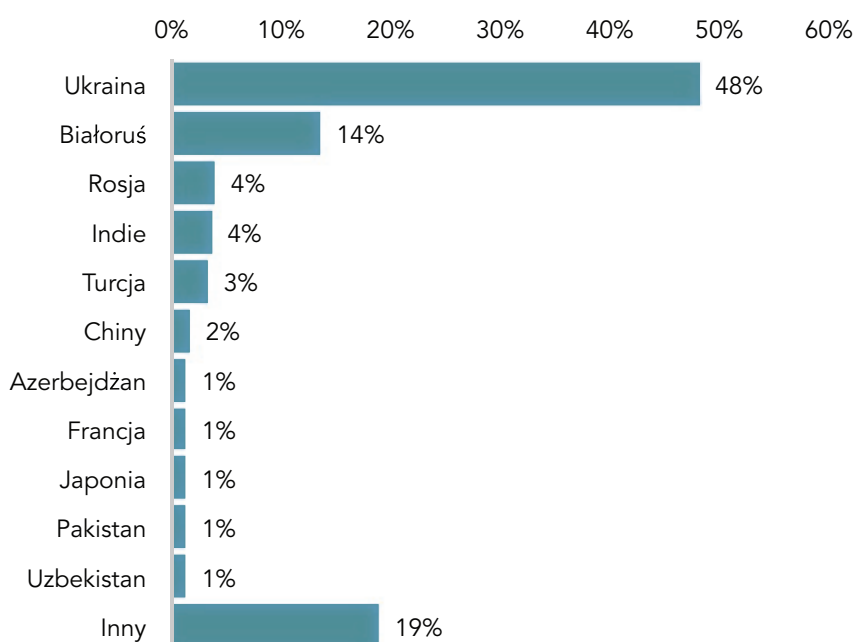
---

<sup>5</sup> Mniej więcej 46,5% studentów wypełniło ankietę w jęz. angielskim, kolejne 34,2% wypełniło ją w jęz. rosyjskim. Jedynie 19,3% zdecydowało się na wypełnienie ankiety w jęz. polskim.

## Profil studentów zagranicznych uczestniczących w badaniu

W badanej grupie udział kobiet (54,5%) był nieznacznie większy od mężczyzn (45,5%). Średni wiek badanych wyniósł 22 lata. W badaniu wzięli udział studenci pochodzący łącznie z 49 krajów, przy czym zdecydowaną większość stanowili studenci z Ukrainy (48,2%) oraz Białorusi (13,6%). Taki rozkład narodowości studentów bliski jest sytuacji obserwowanej w populacji generalnej, przy czym – zgodnie z aktualnymi na rok 2013 danymi GUS – obie wymienione narodowości są w niniejszym badaniu nieco nadreprezentowane<sup>6</sup>.

Wykres 1. Pochodzenie studentów studiujących w Polsce



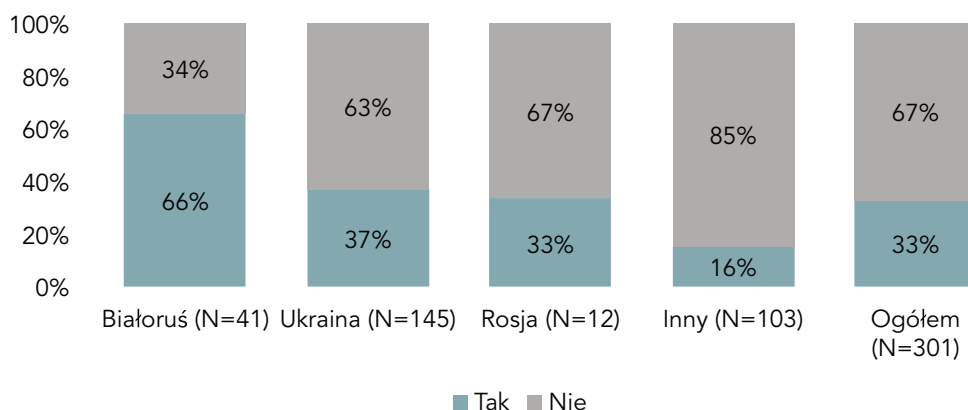
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego CAWI, N=301

Co trzeci student zadeklarował, że posiada polskie korzenie. Sytuacja ta dotyczy przede wszystkim obywateli Białorusi (dwie trzecie studentów deklaruje posiadanie polskich korzeni), w nieco mniejszym stopniu obywateli Ukrainy (36,6% studentów posiada polskie korzenie) oraz Rosji (co trzeci student). W przypadku studentów spoza tych krajów, fakt ten deklaruje mniej więcej co szósty student

<sup>6</sup> Por. Szkoły wyższe i ich finanse w roku 2013. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2014 – zgodnie z przedstawionymi danymi, studenci narodowości ukraińskiej stanowili około 42% wszystkich studentów zagranicznych studiujących w Polsce, podczas gdy mniej więcej 10% było narodowości białoruskiej. Przy czym liczba studentów z Ukrainy charakteryzuje się znaczącą dynamiką – ich relatywny udział w całości studentów zagranicznych rośnie w związku z aktualnymi wydarzeniami na Ukrainie.

(15,5%). W tym kontekście warto zauważyć, że w populacji generalnej udział studentów o polskim pochodzeniu systematycznie maleje. Wg danych za rok 2013/2014 studenci o polskim pochodzeniu stanowili około 15,6% ogółu populacji studiujących w Polsce cudzoziemców, podczas gdy w roku 1995/1996 ich udział wynosił aż 47,2% (GUS 2014).

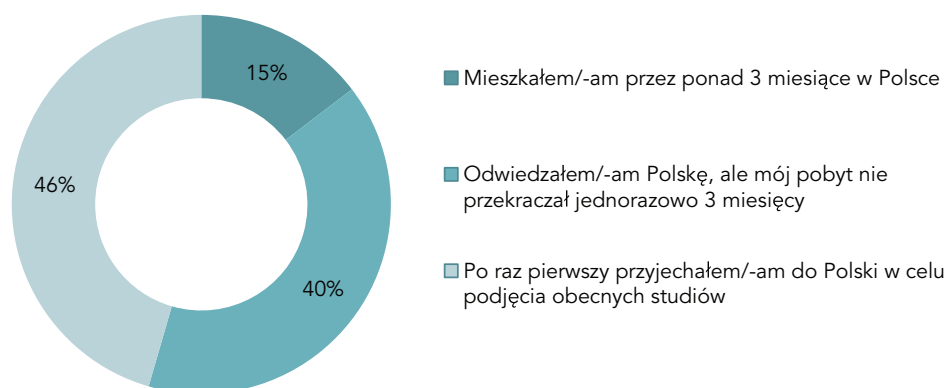
Wykres 2. Polskie korzenie wśród studentów zagranicznych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego CAWI

Znaczna część studentów przed podjęciem studiów odwiedzała Polskę. W dużej mierze (dla 40% studentów) były to krótkie pobyty, nieprzekraczające trzech miesięcy. Około 15% studentów, zadeklarowała, że mieszkała wcześniej w Polsce przez okres przekraczający wskazane trzy miesiące. W przypadku 46% studentów studia były jednocześnie pierwszym kontaktem z Polską. Studenci z Białorusi częściej niż inne narodowości odwiedzali Polskę przed studiami na krótkie pobyty – przez okres krótszy niż trzy miesiące mieszkało w Polsce nieco ponad 2/3 z nich. Dla osób o narodowości innej niż białoruska, ukraińska, czy rosyjska studia stanowiły przeciętnie częściej pierwszą okazję do kontaktu z Polską (58,3%).

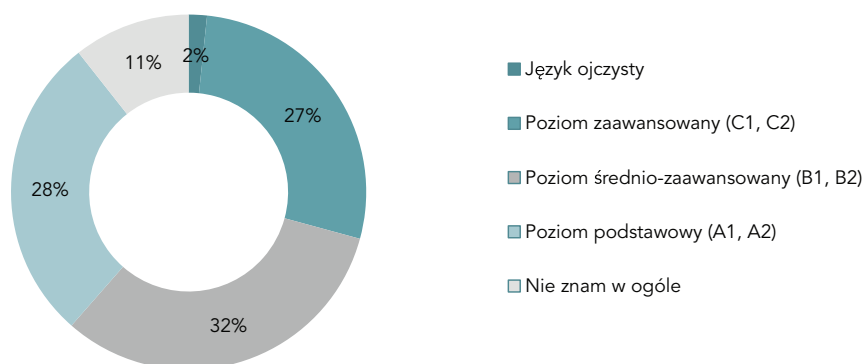
Wykres 3. Wcześniejsze kontakty z Polską



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego CAWI, N=301

Zdecydowana większość studentów (około 89%) deklaruje znajomość języka polskiego, w tym około 27% na poziomie zaawansowanym oraz 32% na poziomie średnio zaawansowanym. Pięć osób (niecałe 2%) przyznało, że polski jest ich językiem ojczystym (oprócz tego osoby te deklarowały znajomość na podobnym poziomie innych języków). Podstawową znajomość języka polskiego zadeklarowało 28% studentów, 11% przyznało, że nie zna go w ogóle.

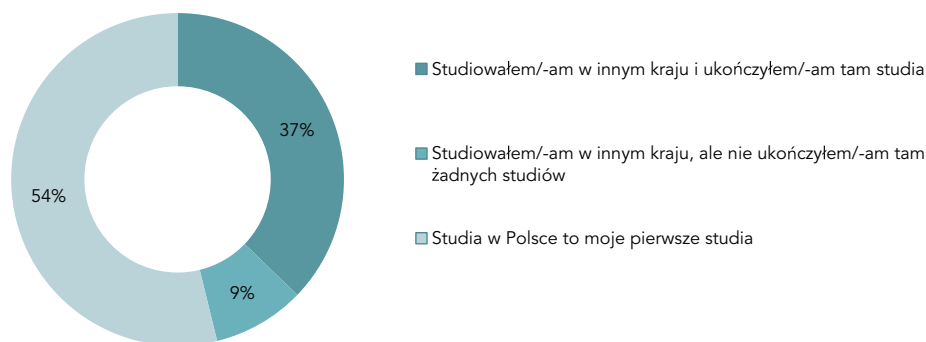
Wykres 4. Deklarowana znajomość języka polskiego



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego CAWI, N=301

Przed podjęciem studiów w Polsce około 46% osób podejmowała studia wyższe, w tym aż 37% wskazało, że studiowało w innym kraju (w tym we własnym), i że podjęte studia ukończyli. Dla 54% osób, studia w Polsce to jednocześnie pierwsze studia, jakie zdecydowali się rozpocząć.

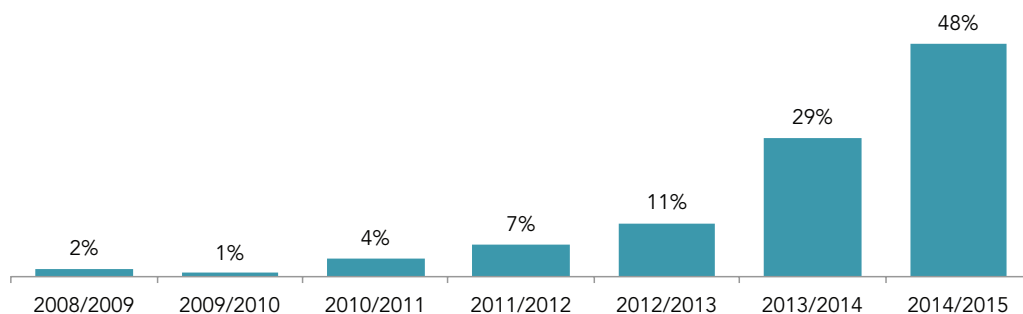
Wykres 5. Wcześniejsza edukacja



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego CAWI, N=301

Analizowana grupa studentów, to w większości reprezentanci ostatnich trzech „roczników”. Około 47,8% studentów rozpoczęła studia w roku akademickim 2014/2015, nieco ponad 28,6% rozpoczęła we wcześniejszym roku akademickim (2013/2014). Około 11% studentów, rozpoczęła studia w roku 2012/2013. Reprezentanci wcześniejszych roczników (od 2008/2009 do 2010/2011) stanowią około 12,6% analizowanej próby.

Wykres 6. Udział studentów wg roku rozpoczęcia studiów



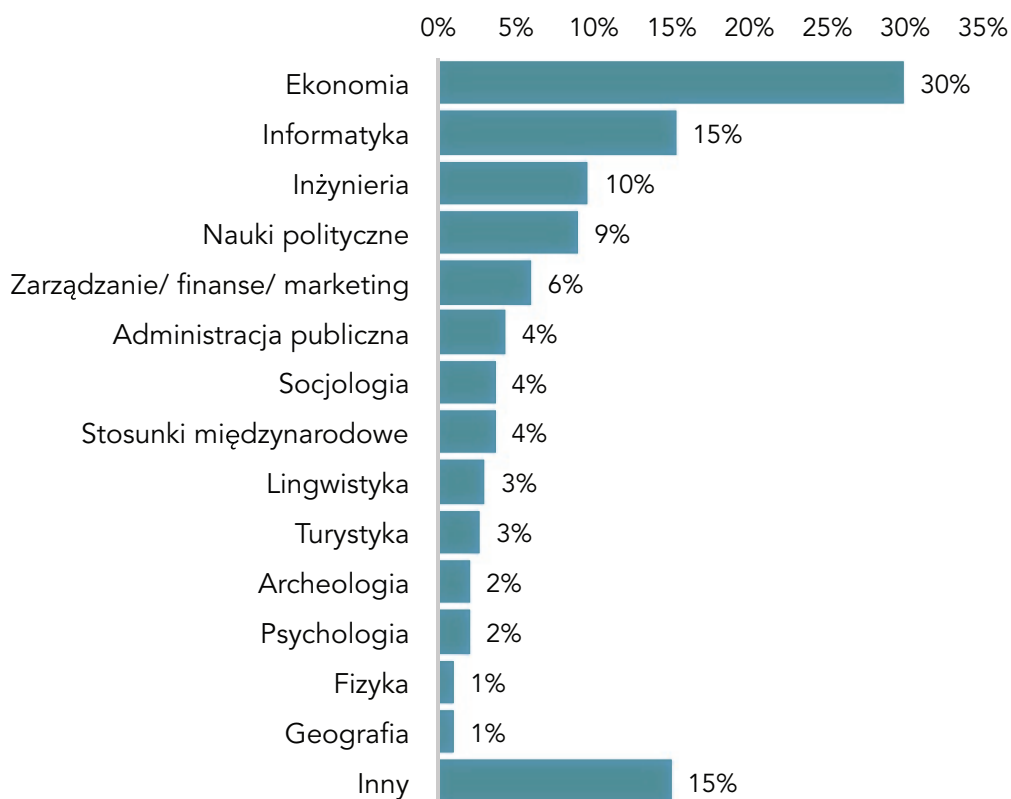
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego CAWI, N=301

Mniej więcej 30% cudzoziemców studiuje na kierunku ekonomicznym, 15% na informatycznym, 10% na inżynieryjnym. Studia w kierunku nauk politycznych podjęto około 9% badanych studentów. Studia w innych kierunkach deklaruje około 36% studentów, zgodnie z rozkładem przedstawionym na kolejnym wykresie. Taki, a nie inny rozkład kierunków studiów wynika oczywiście w dużej mierze profilu uczelni, jakie wzięły udział w badaniu. Warto jednak zauważyć, że rozkład



kierunków (za wyjątkiem braku w badaniu reprezentantów kierunków medycznych), nie odbiega znacząco od trendów obserwowanych na poziomie populacji generalnej. Zgodnie z danymi GUS, w roku akademickim 2012/2013 najliczniejszą grupę absolwentów cudzoziemców odnotowano na kierunkach ekonomiczno-administracyjnych (27,0%), następnie na kierunkach medycznych (20,8%), społecznych (15,5%) i humanistycznych (9,2%) – (GUS 2014).

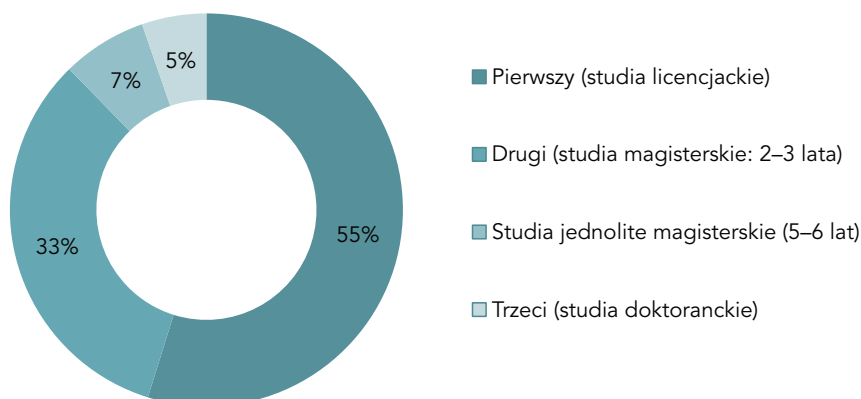
Wykres 7. Studiowane kierunki



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego CAWI, N=301

Ponad połowa (55%) studentów jest na studiach pierwszego stopnia (licencjackich), około 33% to studenci studiów drugiego stopnia (2-3 studiów magisterskich), natomiast 7% jest na studiach jednolitych magisterskich. Studia na trzeciego stopnia (doktoranckie), podjęło 5% osób w analizowanej grupie studentów zagranicznych.

Wykres 8. Poziom studiów

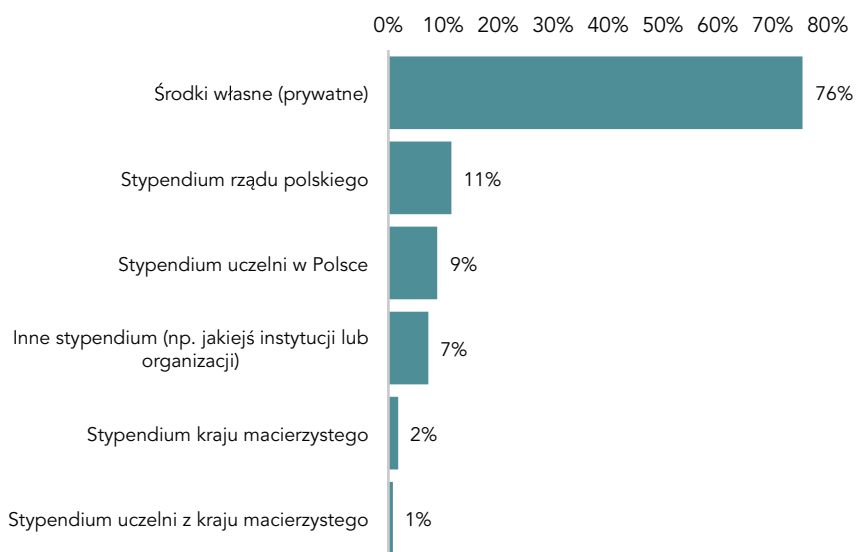


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego CAWI, N=301

Powyższy rozkład udziału studentów według poziomu studiów, jest zbliżony do rozkładu obserwowanego w populacji w roku akademickim 2011/2012

W zdecydowanej większości studenci finansują swoje studia i pobyt w Polsce ze środków własnych (około 75,5%). Nieco ponad 11% studentów zadeklarowało otrzymywanie stypendium rządu polskiego, 9% wskazało, że posiada stypendium uczelni w Polsce. Otrzymywanie innych stypendiów wymieniło blisko 10% studentów, w tym 1,7% studentów otrzymuje stypendium kraju macierzystego zaś niecały 1% (dwie osoby) stypendium uczelni z kraju macierzystego.

Wykres 9. Źródła finansowania studiów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego CAWI, N=301

Procenty nie sumują się do 100% z uwagi na możliwość zaznaczenia równocześnie kilku odpowiedzi.

### 3. Prezentacja szczegółowych wyników badania

W kolejnych częściach przedstawiono szczegółowe wyniki badania. Prezentację rozpoczyna przedstawienie powodów, dla których badani studenci wybrali Polskę na miejsce do nauki. Dalej zaprezentowano subiektywną ocenę warunków studiowania i pobytu w Polsce. W ostatnich dwóch częściach przybliżono plany studentów zagranicznych po zakończeniu studiów, w tym potencjalną możliwość pozostania na polskim rynku pracy.

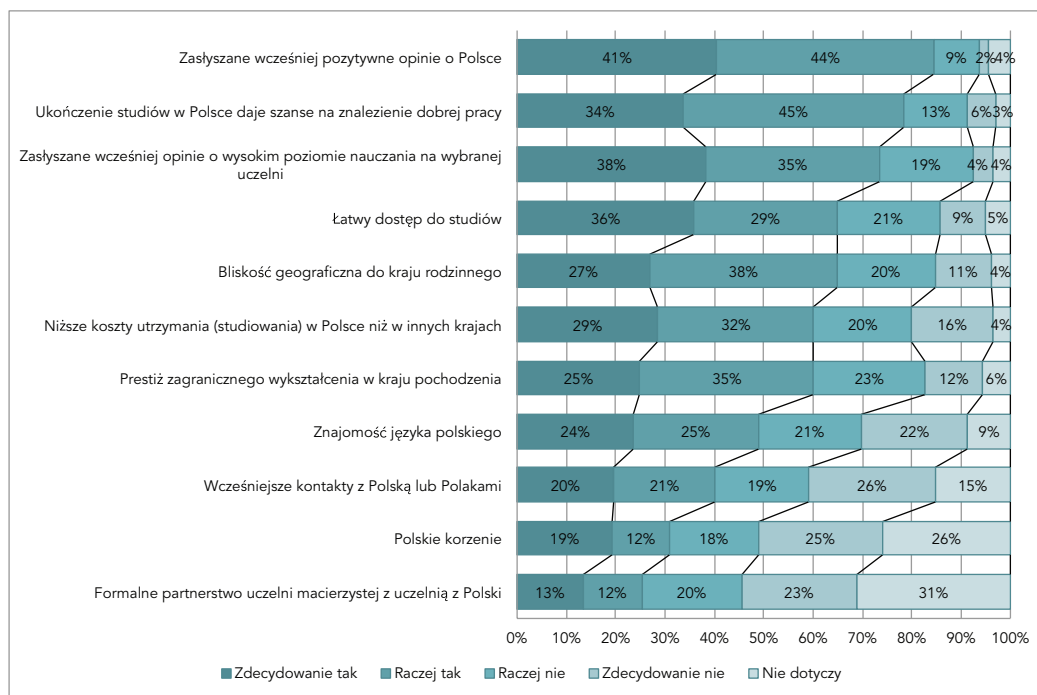
#### Przyczyny wyboru Polski na miejsce do studiowania

Wśród deklarowanych czynników, które studenci zagraniczni brali pod uwagę decydując się na studia w Polsce, na pierwszym miejscu znajdują się zasłyszane wcześniej pozytywne opinie o Polsce. Czynnik ten wymieniło 85% studentów, z czego 41% wskazało go w sposób zdecydowany. Podobnie wysoki odsetek wskazań pozytywnych dotyczy takich czynników jak przekonanie, że ukończenie studiów w Polsce daje szansę na znalezienie dobrej pracy (79%), zasłyszane opinie o wysokim poziomie nauczania na wybranej uczelni (73%), łatwy dostęp do studiów (65%), bliskość geograficzna do kraju rodzinnego (65%), niższe koszty utrzymania (studiowania) w Polsce niż w innych krajach (61%), prestiż zagranicznego wykształcenia w kraju pochodzenia (60%) oraz znajomość języka polskiego (49%). Rzadziej wskazywano na takie czynniki jak wcześniejsze kontakty z Polską lub Polakami (41%), polskie korzenie (31%), czy też partnerstwo uczelni macierzystej z uczelnią z Polski (25%).

Warto zwrócić uwagę, że analizowane przyczyny – uporządkowane od najrzadziej do najczęściej wskazywanych – pozwalają wyodrębnić trzy grupy czynników stojących za decyzjami o przyjeździe na studia do Polski. Pierwsze trzy wskazują, że relatywnie dużą rolę w podejmowaniu tej decyzji, odegrały tzw. „miękkie” czynniki, takie jak opinie o Polsce, poziomie nauczania na wybranych uczelniach oraz przekonanie, że ukończenie studiów w Polsce daje szansę na znalezienie dobrej pracy. Druga grupa czynników wpływających na decyzję o przyjeździe, odwołuje się mniej do opinii i przekonań, a bardziej do obiektywnych i praktycznych kwestii. Chodzi tu o łatwość dostępu do studiów, odległość do kraju rodzinnego i niższe koszty utrzymania (studiowania) w Polsce. Wreszcie trzecia grupa czynników, zdecydowanie najmniej istotna z punktu widzenia podejmowanych decyzji, dotyczy czynników związanych z relacjami łączącymi studentów z Polską przed przyjazdem na studia – znajomość polskiego języka, wcześniejsze kontakty z Polakami lub Polską, polskie korzenie. W dużej mierze te trzy czynniki nie dotyczyły analizowanej grupy (tj. studenci nie mieli wcześniejszych kontaktów z Polakami,

nie mają polskich korzeni, zaś ich uczelnie nie miały partnerstwa z uczelniami w Polsce, czy też po prostu wcześniej nie podejmowali żadnych studiów). Wyniki te potwierdzają wnioski z wcześniejszych badań, że polskie pochodzenie i wcześniejsze kontakty z Polską nie są obecnie główną przesłanką przyjazdu na studia do Polski (Żołądowski, 2010)<sup>7</sup>.

Wykres 10. Czynniki brane pod uwagę, podczas decyzji o wyborze studiów w Polsce

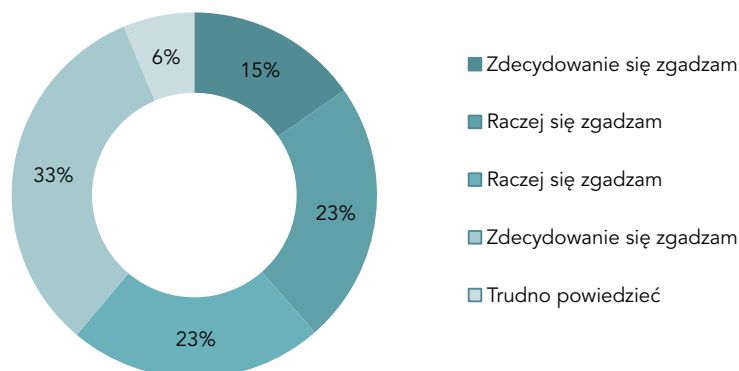


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego CAWI, N=301

W kontekście powyższych deklaracji warto równocześnie zauważyć, że relatywnie duża grupa studentów (38%) przyznała, że wybór studiów w Polsce był tak na prawdę przypadkowy. Głównym motywem podjęcia nauki w Polsce była w ich przypadku raczej chęć podjęcia po prostu studiów za granicą. Wg deklaracji analizowanej grupy studentów, wybór Polski nie był przypadkowy w odniesieniu do około 56% z nich.

<sup>7</sup> Badanie ilościowe, na próbie 256 studentów, przeprowadzono w ramach projektu *Migracje edukacyjne do Polski – konsekwencje społeczno-ekonomiczne*, w roku 2009.

Wykres 11. Rozkład odpowiedzi na pytanie: *W jakim stopniu zgadza się Pan/i z następującym stwierdzeniem: Przed studiami w Polsce chciałem/-am wyjechać na studia za granicę, a wybór Polski był wyborem przypadkowym*



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego CAWI, N=301

Powyższe wyniki są ponownie spójne z badaniami przeprowadzonymi w ramach projektu Migracje edukacyjne do Polski – konsekwencje społeczno-ekonomiczne. W badaniu przeprowadzonym w roku 2009 około 30% studentów wskazało, iż to przypadek zdecydował o ich przyjeździe do Polski. Jak zauważają autorzy badania, można z tego wyciągać pewien pozytywny wniosek, iż „Polska nie jest, co do zasady, wykluczana jako miejsce studiowania. W przeciwnym razie „przypadek” nie byłby decydujący dla tak znaczącej liczby respondentów” (Żołędowski, 2010).

Kwestia motywów stojących za przyjazdem na studia do Polski, została dodatkowo pogłębiona z wykorzystaniem analizy skupień metodą k-średnich<sup>8</sup>. Dzięki niej dokonano wyodrębnienia trzech wewnętrznie jednorodnych podgrup studentów zagranicznych, różniących się między sobą „kompozycją” najczęściej wskazywanych czynników. W analizach uwzględniono deklaracje dotyczące motywów przyjazdu oraz deklaracji dotyczących udziału przypadku w wyborze Polski na miejsce do studiowania. Pierwsza z wyodrębnionych grup, stanowiąca około 31% analizowanej próby, to studenci, u których znaczącą rolę w podjęciu decyzji podjęły tak naprawdę dwa czynniki – wcześniej usłyszane pozytywne opinie o Polsce oraz niższe koszty utrzymania. Są to studenci niemający raczej wcześniejszych kontaktów z Polską lub Polakami, nieznający najczęściej przed przyjazdem języka i tym bardziej nieposiadający polskich korzeni. Jak sami w większości deklarują, wybór Polski miał charakter przypadkowy. Druga grupa, relatywnie najmniej liczna (22%), to studenci z drugiego bieguna względem opisanej wyżej grupy. To w przeważającej większości osoby z polskimi korzeniami, posługujące się przed przyjazdem na studia językiem polskim, mające wcześniejsze kontakty z Polską

<sup>8</sup> Jest to jedna z metod segmentacyjnych, służąca do identyfikacji względnie jednorodnych grup obserwacji (skupień) w oparciu o wybrane charakterystyki.

lub Polakami – co więcej wszystkie te czynniki odegrały istotną rolę w decyzji o studiach w Polsce. Osoby te relatywnie częściej wskazują również, że nie bez znaczenia dla ich decyzji o wyborze Polski miały wcześniejsze opinie o poziomie kształcenia na wybranej uczelni oraz poczucie, że wykształcenie zdobyte w Polsce podnosi szanse na znalezienie dobrze płatnej pracy. Osoby te w przeważającej większości w sposób zdecydowany odrzucają opinię, jakoby dokonany przez nich wybór Polski był przypadkowy. Trzecia, najliczniejsza grupa studentów (47%), to osoby, dla których również wybór Polski nie był przypadkiem. Dla osób z tej grupy istotne, nawet bardziej niż w przypadku pozostałych grup okazały się zasłyszane wcześniej opinie o Polsce. Ważne były również opinie o wysokim poziomie nauczania na wybranej uczelni. Dla osób z tej grupy nie bez znaczenia był również łatwy dostęp do studiów, a także bliskość geograficzna do kraju rodzinnego. Dla części studentów z tej grupy, istotna okazała się również znajomość języka polskiego, przy czym w większości przypadków nie była ona związana z posiadaniem polskich korzeni (jak się wydaje jest to główna różnica między grupą drugą i trzecią). Ważne dla tej grupy były również niższe koszty utrzymania (studiowania) w Polsce niż w innych krajach oraz poczucie, że ukończenie studiów w Polsce daje szanse na znalezienie dobrze płatnej pracy.

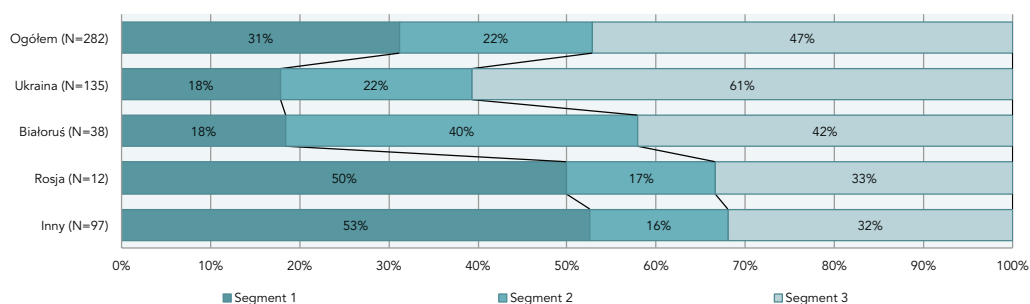
Tabela 1. Segmentacja studentów ze względu na motywy wyboru Polski

	Segment		
	1 (31%)	2 (22%)	3 (47%)
Zasłyszane wcześniej pozytywne opinie o Polsce	+	+	++
Zasłyszane wcześniej opinie o wysokim poziomie nauczania na wybranej uczelni	-	+	+
Łatwy dostęp do studiów	-	-	+
Znajomość języka polskiego	--	+	+
Polskie korzenie	--	+	-
Wcześniejsze kontakty z Polską lub Polakami	-	+	-
Prestiż zagranicznego wykształcenia w kraju pochodzenia	-	+	+
Bliskość geograficzna do kraju rodzinnego	-	-	+
Niższe koszty utrzymania (studiowania) w Polsce niż w innych krajach	+	-	+
Ukończenie studiów w Polsce daje szanse na znalezienie dobrej pracy	-	+	+
Wybór Polski był wyborem przypadkowym	+	--	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego CAWI, N=282 – z analiz wyłączone obserwacje, w których padła odpowiedź trudno powiedzieć, w pytaniu dot. przypadkowości wyboru Polski.

Wyodrębnione segmenty są z różną intensywnością reprezentowane w poszczególnych grupach narodowych. Pierwszy segment najrzadziej występuje w przypadku studentów z Ukrainy i Białorusi – specyficzne dla tej grupy motywy przyjazdu do Polski wyraził rzadziej, niż co piąty student. W innych krajach, w tym Rosji, motywy przyjazdu charakterystyczne dla segmentu pierwszego wyraża co drugi student. Wśród studentów pochodzących z Ukrainy, najlichniesza jest reprezentacja segmentu trzeciego (ponad 60%), z kolei w przypadku studentów z Białorusi, bardzo licznie reprezentowany jest segment drugi (blisko 40%) i trzeci (około 42%).

Wykres 12. Wyodrębnione podgrupy studentów, wg krajów



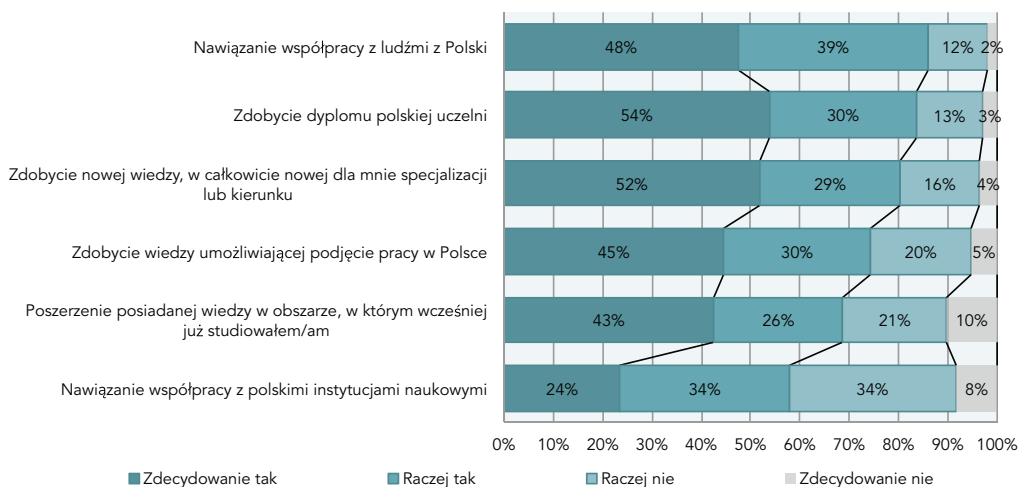
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego CAWI

Dodatkowe analizy poszczególnych podgrup studentów, wyróżnionych ze względu na zestaw czynników decydujących o motywie przyjazdu do Polski, wskazują, że reprezentanci pierwszego z segmentów to osoby, które mają za sobą już doświadczenie studiowania – 60% z nich posiada wykształcenie wyższe (licencjackie lub magisterskie), podczas gdy w grupie studentów należących do segmentu drugiego i trzeciego udział takich osób wynosi odpowiednio 27% i 45%. Z tego też powodu studenci przynależący do segmentu pierwszego częściej podejmują studia na wyższych stopniach, rzadziej na studiach licencjackich. Udział studentów tego stopnia (licencjat) wynosi odpowiednio 35% w przypadku segmentu pierwszego i aż 75% w przypadku segmentu drugiego oraz 63% w przypadku segmentu trzeciego. Dodatkowo specyfiką segmentu drugiego, jest znaczący udział osób otrzymujących stypendium polskiego rządu lub polskiej uczelni (około 40%). W pozostałych grupach udział takich osób nie przekracza 15%. Powyższe obserwacje wskazują na duże zróżnicowanie motywów przyjazdu studentów zagranicznych do Polski oraz ich potencjalnie odmienne potrzeby.

Biorąc pod uwagę tą ostatnią kwestię, warto przyjrzeć się wyrażanym wprost oczekiwaniom studentów, względem podjętych studiów w Polsce. Około 87% z nich zadeklarowało po prostu chęć nawiązania współpracy z Polakami, 84%

chciało zdobyć dyplom polskiej uczelni, 81% osób decydując się na studia w Polsce chciało zdobyć nową wiedzę, w całkowicie nowym obszarze (specjalizacji lub kierunku). Około 75% osób wskazało, że oczekiwali zdobyć wiedzę, która umożliwi im podjęcie pracy w Polsce – co drugi student wyraził ten pogląd w sposób zdecydowany. Wreszcie około 69% studentów przyznało, że jednym z ich oczekiwań było poszerzenie dotychczas posiadanej wiedzy. Relatywnie najrzadziej, studenci wskazywali, że oczekiwali nawiązać współpracę z polskimi instytucjami naukowymi. Taki pogląd wyraziło około 58% z nich (24% w sposób zdecydowany).

Wykres 13. Oczekiwania względem studiów w Polsce

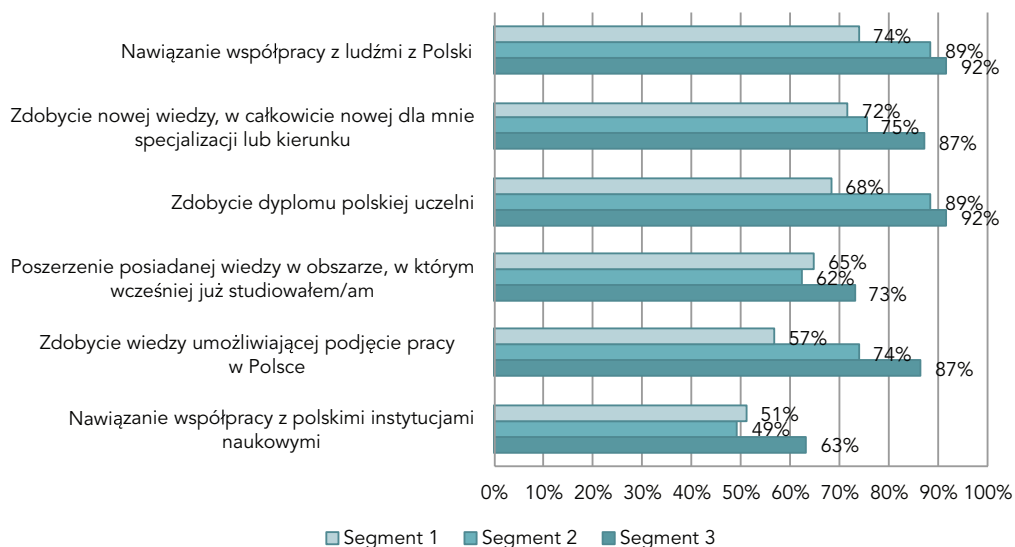


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego CAWI, N=301

Analiza według wydzielonych wcześniej segmentów dostarcza dodatkowych, ciekawych obserwacji na temat zróżnicowania oczekiwań studentów. Przede wszystkim, co do zasady studenci reprezentujący segment pierwszy rzadziej od pozostałych decydowali się na wskazanie konkretnych oczekiwań związanych ze studiami w Polsce. Może to mieć swoje źródła w tym, że przedstawiciele tej grupy najczęściej wskazywali również, że przyjazd do Polski miał charakter przypadkowy. W tej sytuacji nie dziwi więc częstszy brak wcześniejszych oczekiwań. Po drugie warto zwrócić uwagę na wyróżniającą się grupę studentów reprezentujących segment trzeci. W ich przypadku zdecydowanie częściej wśród wymienianych oczekiwań pojawiała się chęć „zdobycia wiedzy umożliwiającej podjęcie pracy w Polsce” (87% w porównaniu do 57% i 74% odpowiednio w segmencie pierwszym i drugim).



Wykres 14. Oczekiwania względem studiów w Polsce, według wyróżnionych segmentów

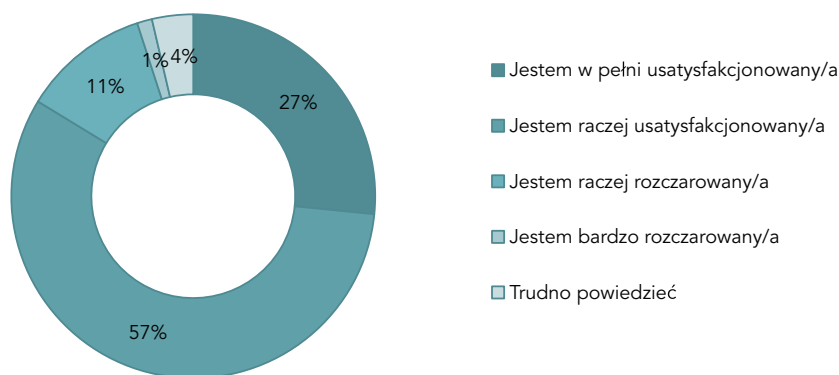


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego CAWI, N=282. Przedstawiono rozkłady zsumowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”

## Ocena warunków studiowania i pobytu w Polsce

Studenci zagraniczni studiujący na wybranych polskich uczelniach, deklarują ogólną satysfakcję z poziomu nauczania. Nieco ponad co czwarty student przyznał, że jest w pełni usatysfakcjonowany z poziomu nauczania, natomiast 57% przyznało, że jest w tym względzie raczej usatysfakcjonowany. Około 12% procent studentów wskazało, że są rozczarowani, z czego 1% wskazał, że poziom nauczania bardzo ich rozczarował.

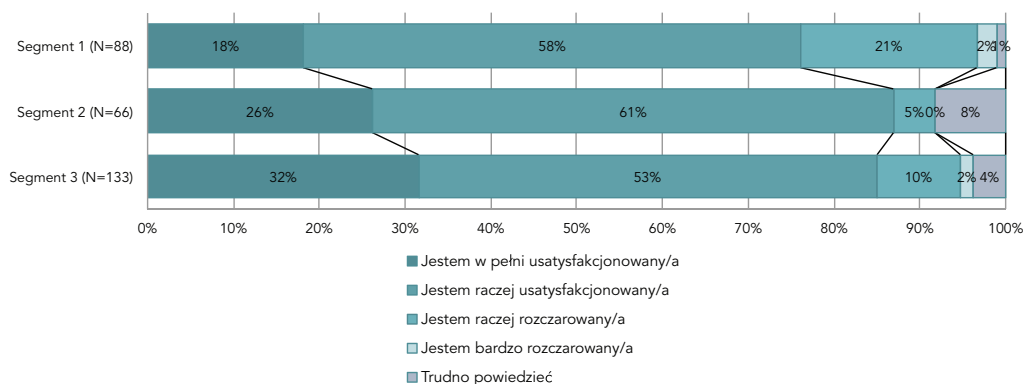
Wykres 15. Ocena poziomu nauczania na podjętym kierunku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego CAWI, N=301

Warto zwrócić uwagę, że ocena ta jest zróżnicowana w wyróżnionych ze względu na motywy przyjazdu do Polski segmentach. Najbardziej usatysfakcjonowani z poziomu nauczania są przedstawiciele segmentu trzeciego i drugiego. Z kolei w przypadku przedstawicieli segmentu pierwszego nieusatysfakcjonowany z tego tytułu jest blisko co czwarty student. Warto w tym kontekście przypomnieć, że studenci tego segmentu w większości mają już za sobą doświadczenie studiowania, a więc ich oceny częściej pewnie bazują na porównaniu polskich uczelni z innymi zagranicznymi ośrodkami. Można przypuszczać, że porównania te nie zawsze wypadają na korzyść placówek działających w naszym kraju.

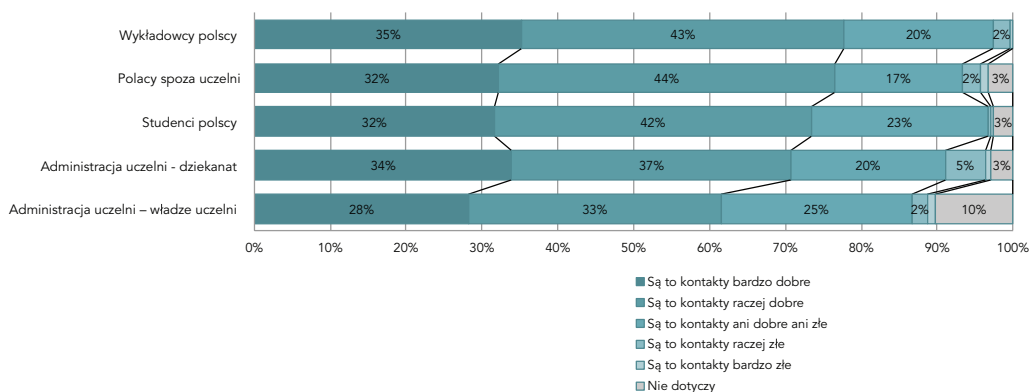
Wykres 16. Ocena poziomu nauczania na podjętym kierunku w ramach wyróżnionych segmentów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego CAWI

Studenci zagraniczni deklarują, że udaje im się utrzymać raczej dobre lub bardzo dobre kontakty z innymi osobami, niezależnie od analizowanej grupy. Łącznie od 86% do 98% studentów deklaruje bardzo dobre, dobre lub przynajmniej neutralne (ani dobre ani złe) kontakty zarówno z innymi studentami, dziekanatem, wykładowcami oraz Polakami spoza uczelni. Nieco mniej wskazań pozytywnych w przypadku ocenianych władz uczelni wynika z braku bezpośredniego kontaktu studentów z reprezentantami tej grupy osób. Jeśli spojrzeć na kontakty negatywne, to nieco częściej pojawiają się one na relacji student-diekanat. Około 5% studentów zagranicznych przyznało, że są to kontakty raczej złe, kolejny 1% przyznał, że są one bardzo złe.

Wykres 17. Ocena kontaktów studentów zagranicznych z innymi grupami



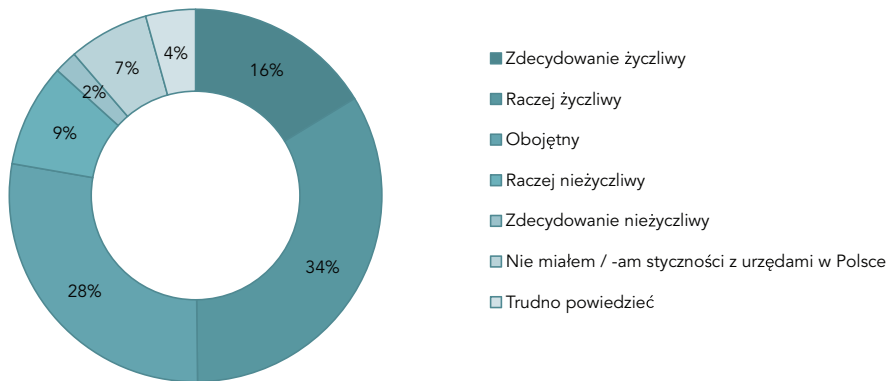
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego CAWI, N=301

Dodatkowo studenci zostali poproszeni o opisanie ogólnego stopnia swojego zadowolenia ze studiów i pobytu w Polsce. Ocena była dokonywana na skali od 1 do 8, gdzie 1 oznaczało całkowite niezadowolenie, zaś 8 całkowite zadowolenie. Ogólna ocena w obu wymiarach była pozytywna i bardzo zbliżona do wyników przywoływanego już raportu Ośrodka Badań na Migracjami (Żołądowski, 2010). Ocena w pierwszym z ocenianych wymiarów (zadowolenie ze studiów) wyniosła średnio 6,1 (5,9 w badaniu z 2009 r.) i była nieznacznie niższa od oceny w drugim wymiarze (zadowolenie z pobytu), który studenci średnio ocenili na 6,3 (5,7 w badaniu z 2009 r.). Ponownie przedstawiciele segmentu pierwszego wystawili nieco gorszą ocenę (odpowiednio 5,5 i 5,8), niż przedstawiciele segmentu drugiego (6,4 i 6,6) oraz trzeciego (6,3 i 6,5).

Nieco gorzej wypada subiektywna ocena polskich urzędów (np. legalizujących pobyt), biorąc pod uwagę ich stosunek do cudzoziemców. Co prawda przeważają oceny pozytywne – 16% studentów przyznało, że w ich opinii ten stosunek jest zdecydowanie życzliwy, 34% oceniło, że jest on raczej życzliwy. Jednak około 28% studentów przyznało, że w ich opinii to stosunek obojętny, zaś mniej więcej co dziesiąta oceniła go jako raczej (9%) lub zdecydowanie (2%) nieżyczliwy. Około 11% nie ustosunkowało się w powyższej kwestii, przede wszystkim z powodu braku bezpośrednich kontaktów z tymi instytucjami.

Warto jednocześnie zauważyć, że badaniu z 2009 r. negatywnie o stosunku polskich urzędów do cudzoziemców wyrażało się 29% badanych, liczba ocen pozytywnych nie zmieniła się istotnie, wzrósł natomiast udział wskazań mówiących o obojętnym stosunku urzędów – z 19% do 28% (Żołądowski, 2010).

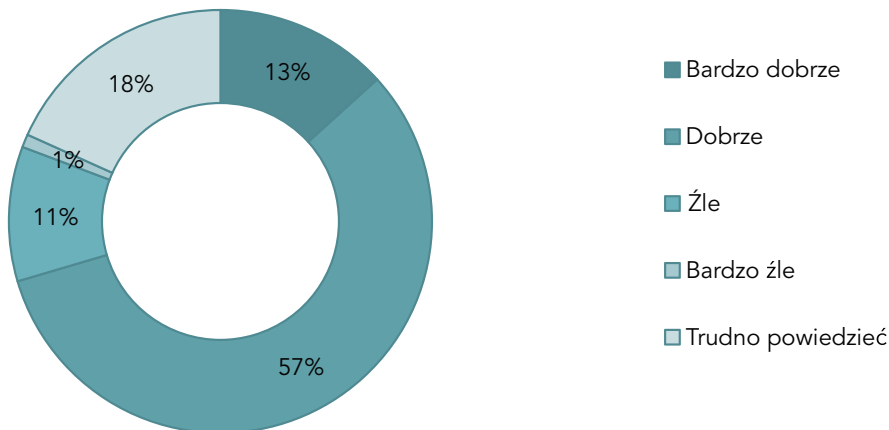
Wykres 18. Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Jaki jest – w świetle Pana/Pani doświadczeń – ogólny stosunek polskich urzędów (np. legalizujących pobyt) do cudzoziemców?*



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego CAWI, N=301

Jednocześnie studenci zagraniczni w większości bardzo dobrze (13%) lub dobrze (57%) oceniają prawo, które reguluje ich pobyt w Polsce. Niezadowolenie w tym wymiarze, podobnie jak wcześniej, wyraziła mniej więcej co dziesiąta osoba. Bliżko co piąty respondent nie potrafił się ustosunkować w powyższej kwestii.

Wykres 19. Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Jak ocenia Pan/i prawo regulujące Pana/Pani pobyt w Polsce?*



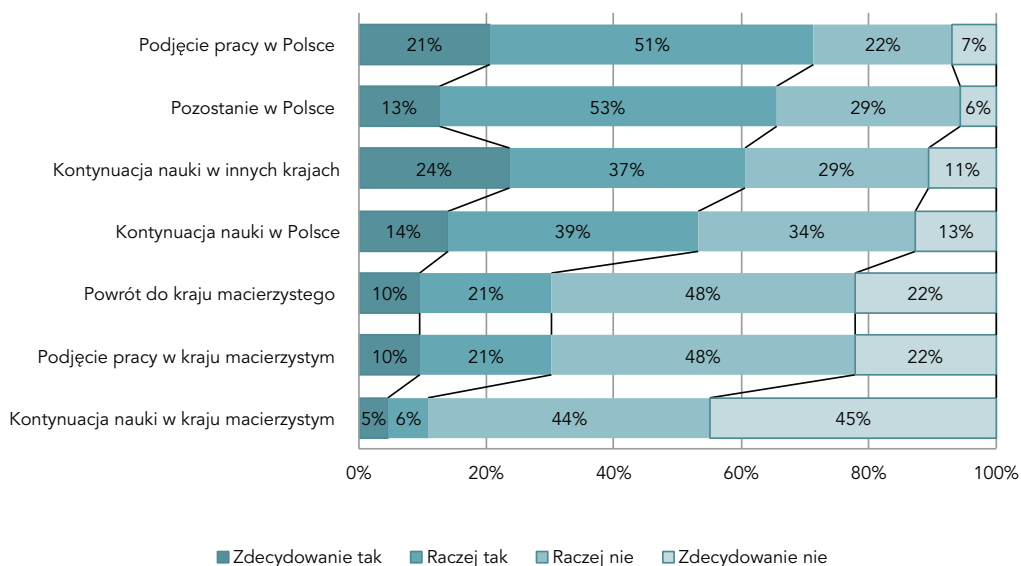
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego CAWI, N=301

## Dalsze plany studentów zagranicznych

Zebrane w badaniu deklaracje cudzoziemców studiujących w Polsce wskazują, że zdecydowana większość z nich nie zamierza po studiach wracać do kraju rodzinnego. Przeciwnie duża część z nich planuje pozostać i podjąć pracę w Polsce. Zamiar ten deklaruje mniej 72% badanych studentów – co piąty wyraził ten pogląd w sposób zdecydowany. Dla kontrastu, chęć powrotu do kraju macierzystego i podjęcie w nim pracy planuje 31% studentów zagranicznych, przy czym jedynie co dziesiąty student przedstawił ten pogląd w sposób zdecydowany.

Pewna część studentów po zakończeniu obecnych studiów w Polsce planuje je kontynuować, przy czym okazuje się, że w większym stopniu skłaniają się oni, ku innym krajom. Kontynuować kształcenie poza Polską chciałoby 59% studentów, niemal co czwarty student wyraził ten pogląd w sposób zdecydowany. Możliwość nauki w Polsce nie jest jednocześnie całkowicie przez te osoby wykluczana, bowiem około 52% studentów rozważa takie rozwiązanie, przy czym przekonanych do niego w sposób zdecydowany jest już tylko 15%. Studenci raczej nie planują kontynuować studiów w kraju macierzystym – negatywnie o takiej możliwości wyraziło się 94% z nich, z czego 48% w sposób zdecydowany.

Wykres 20. Plany studentów zagranicznych po zakończeniu podjętych studiów w Polsce



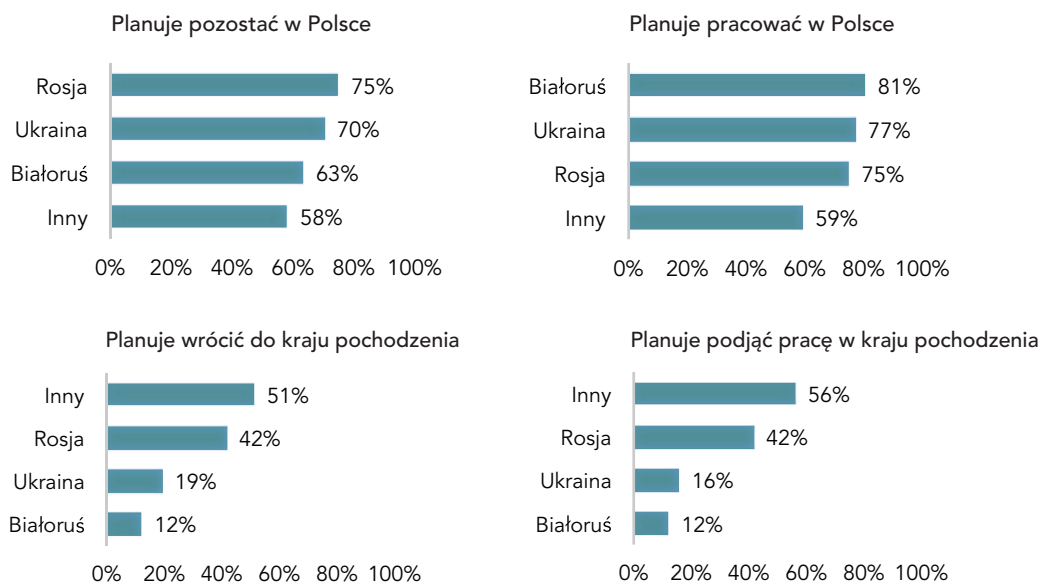
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego CAWI, N=301

Warto zauważyć, że w badaniu z 2009 r. plany pozostania w Polsce wyrażało 46% studentów (Żołędowski, 2010). Plany dotyczące pozostania i podjęcia pracy

w Polsce mogą świadczyć o rosnącej atrakcyjności polskiego rynku pracy i generalnie naszego kraju. Jak zaznaczono na wstępie plany dotyczące pozostania w Polsce zapewne pozostają w silnym związku z tym, że ponad połowa badanej próby to studenci z Ukrainy. Aktualna, niepewna sytuacja polityczna w tym kraju, ma zapewne istotny wpływ na przyszłe plany studentów. Potwierdzają to również wyniki badań jakościowych. Analiza dokonana według kraju pochodzenia wskazuje, że po studiach najczęściej plany pozostania lub pracy w Polsce w istocie mają studenci ze wschodu – w szczególności obywatele Ukrainy, Białorusi i Rosji. Przy czym w przypadku studentów z dwóch pierwszych krajów, planom pozostania i podjęcia pracy w Polsce towarzyszy wyraźna niechęć do powrotu do własnego kraju. W przypadku studentów z Rosji, widoczne jest pewna niespójność odpowiedzi – z jednej strony dopuszczają pozostanie w Polsce, z drugiej, nie rezygnują z planów powrotu do kraju. Może mieć to oczywiście związek z perspektywą czasową, w jakiej planują podjąć te działania (mogą np. planować w Polsce przez krótki okres tuż studiach).

Plany czasowego pobytu w Polsce zdają się znajdować wyraz również w różnicy między odsetkiem osób planujących pozostać i pracować w Polsce po studiach. Jak się okazuje udział studentów, którzy planują pozostać w Polsce, jest za każdym razem mniejszy (niezależnie od grupy narodowościowej), niż udział studentów planujących pozostać w Polsce. Szczególnie widoczne jest to w przypadku studentów z Białorusi – po studiach pracę w Polsce planuje podjąć 81% z nich, natomiast pozostać w Polsce 63%. Biorąc dodatkowo pod uwagę, że jedynie 12% Białorusinów planuje powrót do kraju macierzystego, to można przypuszczać, że część z nich traktuje Polskę, swego rodzaju „przystanek”, a nie punkt docelowy (mimo to można przypuszczać, że około 60% z nich planuje pozostać i pracować w Polsce przez długi okres). Podobnie wyglądają plany studentów z Ukrainy. Obywatele z innych krajów są podzieleni mniej więcej po równo – na tych którzy chcą po studiach w Polsce pozostać i pracować oraz na tych, którzy skłaniają się w tym celu do powrotu do kraju macierzystego.

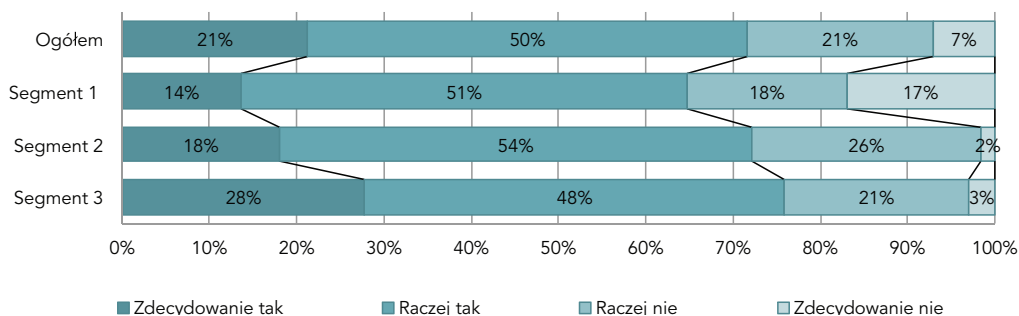
Wykres 21. Plany studentów zagranicznych po zakończeniu podjętych studiów w Polsce wg kraju pochodzenia



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego CAWI

Analiza deklaracji studentów wg segmentów wskazuje, że najbardziej skłonni do pozostania i pracy w Polsce są reprezentanci segmentu trzeciego (28% wyraża takie plany w sposób zdecydowany), najmniej reprezentanci segmentu pierwszego (14% wyraża te plany w sposób zdecydowany).

Wykres 22. Plany studentów zagranicznych w zakresie pracy w Polsce po zakończeniu podjętych studiów, wg segmentów

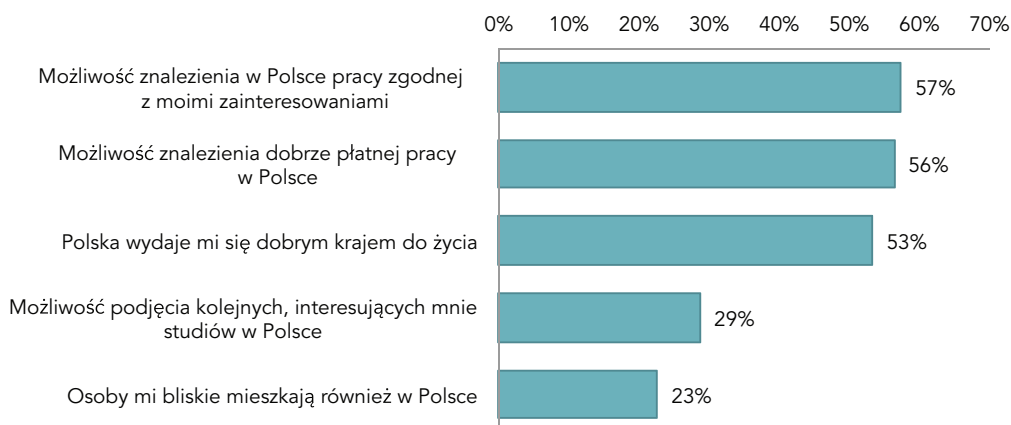


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego CAWI

Studenci, którzy zadeklarowali chęć pozostania w Polsce, uzasadniają swoje plany po pierwsze możliwościami znalezienia pracy – z jednej strony dobrze płatnej, a z drugiej zgodnej z ich zainteresowaniami (pogląd ten wyraziło 56-57% badanej

podgrupy). Po drugie około 53% przyznało, że Polska po prostu wydaje im się dobrym krajem do życia. Nieco rzadziej osoby wskazywały na możliwość podjęcia kolejnych studiów w Polsce (29%), czy też obecność w Polsce bliskich osób (23%).

Wykres 23. Uzasadnienie planów pozostania w Polsce po zakończeniu studiów

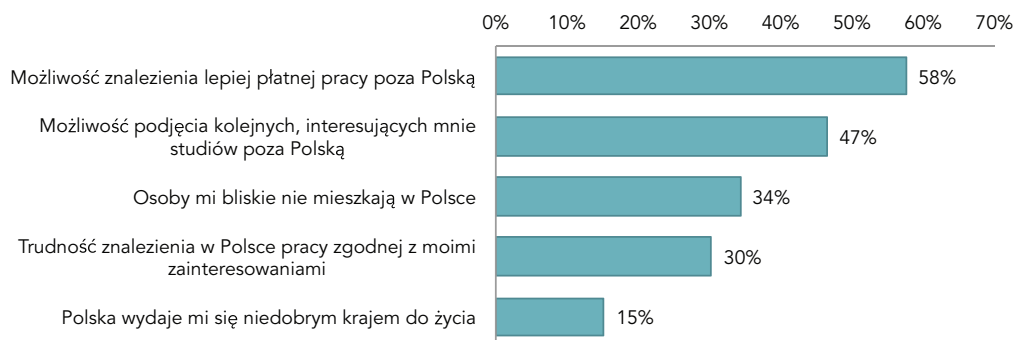


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego CAWI, N=155

Osoby, które planują opuścić po studiach Polskę, argumentują to w nieco odmienny sposób. Co prawda nie zmienia się główny powód, dla którego podejmowana jest decyzja na temat kolejnych planów życiowych – jest nim ponownie chęć znalezienia dobrze płatnej pracy (lepiej płatnej niż w Polsce). Ten powód wskazało blisko 58% studentów, deklarujących plan wyjazdu z Polski. Drugim z kolei powodem planowanego opuszczenia Polski jest chęć podjęcia kolejnych studiów (46,5%). W powiązaniu z wcześniejszymi obserwacjami (wysoki udział osób planujących kontynuować studia w innych krajach), może prowadzić do wniosku, że dla części studentów, Polska jest krajem pośrednim, w którym mogą zdobyć edukację na określonym poziomie, jednak nie jest to ich poziom docelowy – ten zamierzają uzupełnić w innych krajach – można przypuszczać, że w innych krajach Europy zachodniej, co znajduje zarówno potwierdzenie w badaniach jakościowych, jak również, we wcześniejszych deklaracjach dotyczących chęci powrotu do kraju ojczystego.



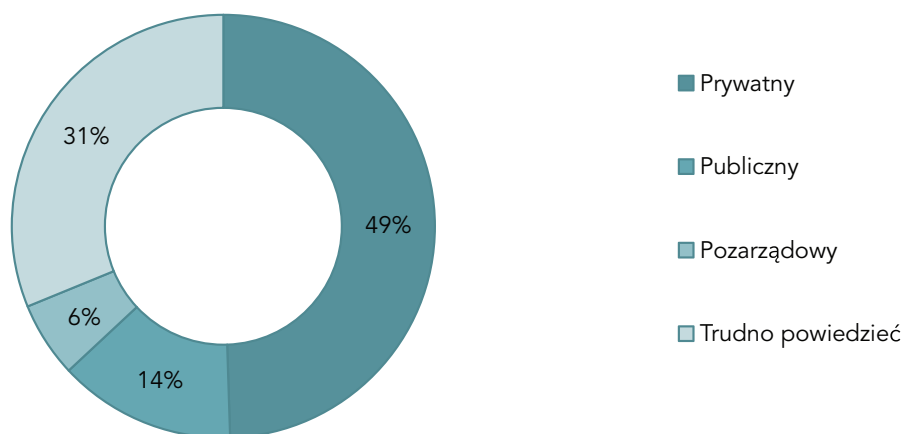
Wykres 24. Uzasadnienie planów wyjazdu z Polski po zakończeniu studiów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego CAWI, N=51

Blisko co drugi student planuje w przyszłości podjąć pracę w sektorze prywatnym. Około 14% wskazało, że chciałoby pracować z sektorze publicznym, kolejne 6% wymieniło w tym kontekście sektor pozarządowy. Mniej więcej co trzeci student nie potrafił się jeszcze zadeklarować, gdzie chciałoby pracować po zakończeniu studiów.

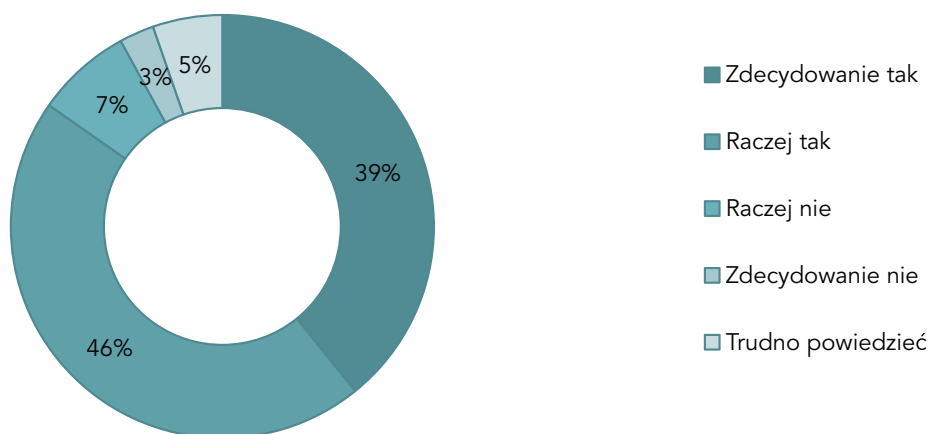
Wykres 25. Sektor, w jakim studenci planują podjąć zatrudnienie



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego CAWI, N=301

Zdecydowana większość studentów zagranicznych (85%) planuje po studiach podjąć zatrudnienie zgodne z kierunkiem ich obecnych studiów w Polsce. Jedynie 10% ma inne plany. Wskazuje to, że wybór kierunku studiów w Polsce nie miał charakteru przypadkowego.

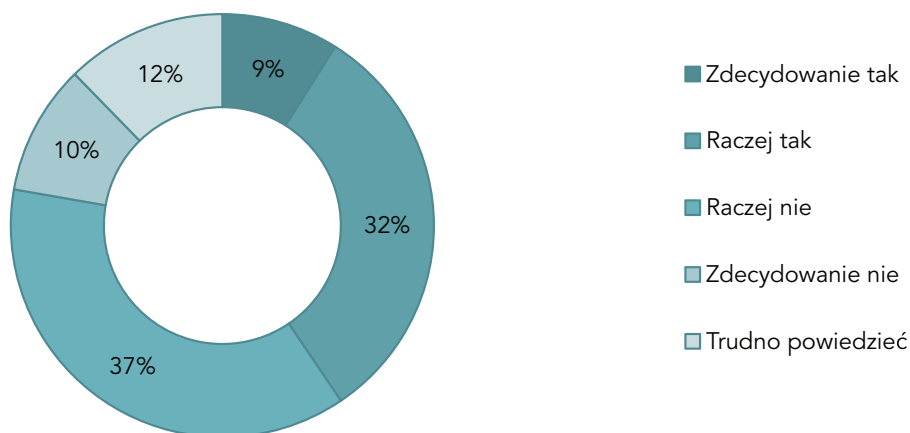
Wykres 26. Plany podjęcia zatrudnienia zgodnego z kierunkiem studiów w Polsce



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego CAWI, N=301

Studenci zostali poproszeni o to by – czysto hipotetycznie – wskazali, czy zdecydowaliby się podjąć pracę poniżej swoich kwalifikacji. Jak się okazuje mniej więcej 41% studentów byłaby gotowa to zrobić, przynajmniej patrząc z ich obecnej perspektywy. Blisko co drugi student (47%) przyznał, że nie zdecydowałby się podjąć pracy poniżej własnych kwalifikacji. Około 12% respondentów była w tym względzie niezdecydowana.

Wykres 27. Możliwość podjęcia pracy poniżej kwalifikacji

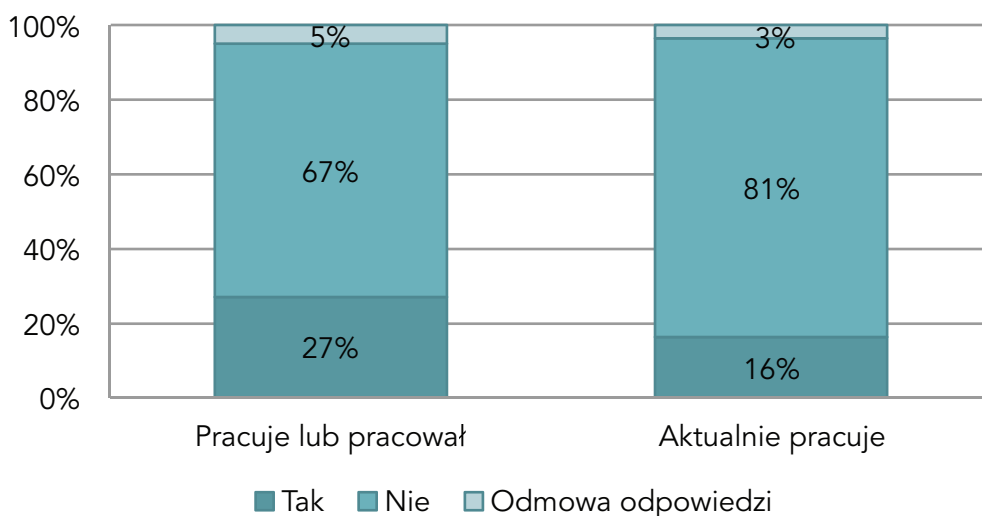


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego CAWI, N=301

## Postrzeganie polskiego rynku pracy przez studentów zagranicznych, w kontekście oceny własnych szans na znalezienie zatrudnienia w Polsce

Większość studentów zagranicznych nie miała jeszcze okazji pracować w Polsce, jednocześnie, części z nich nie jest to sytuacja zupełnie obca. Fakt pracy w Polsce zadeklarowało około 27% studentów (w czasie wakacji lub roku akademickiego). Około 16% studentów przyznało, że posiadali pracę w Polsce w momencie badania.

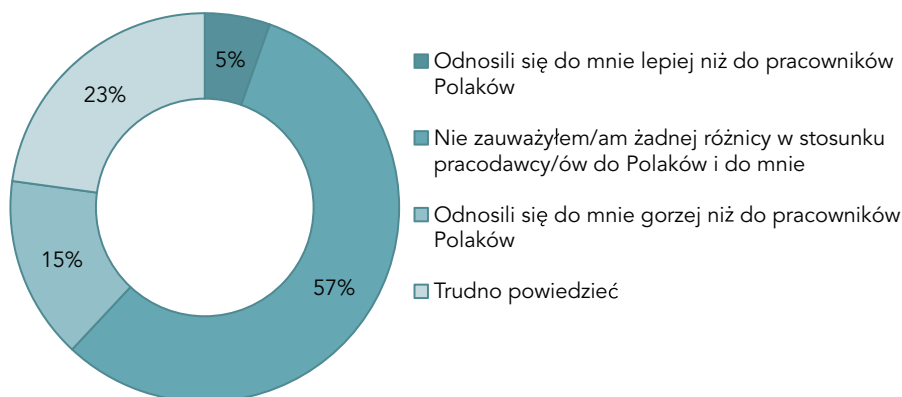
Wykres 28. Dotychczasowe doświadczenia pracy w Polsce



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego CAWI, N=301

Ci studenci, którzy mieli jakąkolwiek styczność z polskimi pracodawcami wskazali w większości przypadków (57%), że nie zauważyli żadnej różnicy z traktowaniem ich w porównaniu do tego jak odnosili się do Polaków. Jednak w sumie aż 15% przyznało, że pracodawcy odnosili się do nich gorzej niż do pracowników Polaków. 23% studentów z doświadczeniem pracy, miało trudność z dokonaniu takiego porównania. Mniej więcej co dwudziesty przyznał, że pracodawcy odnosili się do niego lepiej, niż do pracowników Polaków.

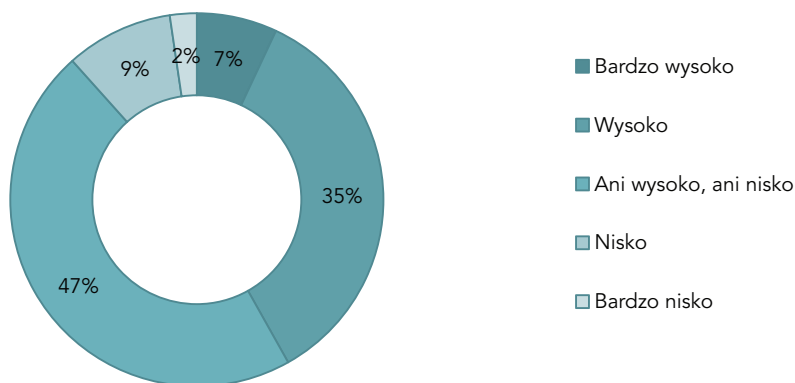
Wykres 29. Ocena stosunku pracodawców do obcokrajowców



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego CAWI, N=92

Uczestniczący w badaniu studenci, którzy mają plany podjęcia pracy w Polsce po zakończeniu studiów, umiarkowanie optymistycznie oceniają swoje szanse na znalezienie pracy. Wysoko lub bardzo wysoko ocenia swoje szanse mniej więcej 42% studentów. Około 47% nie ocenia tych szans ani wysoko ani nisko. Pesymistycznie w tym względzie wypowiedział się mniej więcej co dziesiąty student.

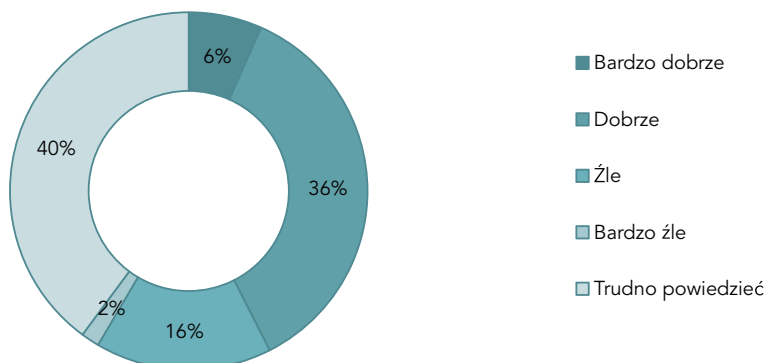
Wykres 30. Ocena szans na znalezienie zatrudnienia w Polsce



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego CAWI, N=155

W tym kontekście warto zauważyć, że około 42% studentów dobrze lub bardzo dobrze ocenia polskie prawo, które reguluje pracę obcokrajowców w Polsce. Przeciwnego zdania jest około 18% studentów. Aż 40% nie potrafiło odnieść się do powyższej kwestii, co wskazuje, że studenci nie mają jeszcze wiedzy w tym obszarze (co znalazło wcześniej wyraz w udziale studentów, którzy podejmowali w Polsce jakąkolwiek pracę).

Wykres 31. Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Jak ocenia Pan/i prawo regulujące pracę obcokrajowców w Polsce?*



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego CAWI, N=301

Wszyscy studenci – niezależnie od dalszych planów zawodowych – zostali poproszeni o podanie minimalnych zarobków, jakie by ich satysfakcjonowały w rok po zakończeniu studiów. Średnia kwota netto, wyrażona w złotych wyniosła około 4 155, przy niższej medianie wynoszącej około 3 513 zł. Co ciekawe oczekiwana wartość zarobków jest istotnie niższa<sup>9</sup> w grupie osób planujących pozostać w Polsce niż wśród osób, które nie mają takich planów. Różnica między grupami wyniosła około 840 zł (500 zł w przypadku mediany). Zróznicowanie (zwłaszcza na poziomie mediany) widać w grupach wyróżnionych ze względu na motywy przyjazdu (segmenty od 1 do 3). Reprezentanci segmentu 1, a więc również osoby rzadziej wyrażające chęć podjęcia po studiach pracy w Polsce, jak można byłoby przewidywać, mają wyższe oczekiwania zarobkowe. Przedstawiciele dwóch pozostałych segmentów, mają w tym względzie podobne oczekiwania.

Tabela 1. Satysfakcjonujące zarobki po zakończeniu studiów w Polsce

	Wszyscy studenci	Osoby planujące podjąć pracę w Polsce	Osoby planujące opuścić Polskę po studiach	Segment 1	Segment 2	Segment 3
N	301	197	104	88	61	133
Średnia	4 155	3 865	4 706	4 248	4 013	4 133
Mediana	3 513	3 500	4 000	4 000	3 500	3 500

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego CAWI

<sup>9</sup>  $p < 0,05$ .

#### 4. Wnioski i rekomendacje z badania

Potrzeba większego umiędzynarodowienia polskich uczelni wyższych jest obecnie stałym elementem debaty związanej z przemianami demograficznymi polskiego społeczeństwa. Jak zaznaczono na wstępie, studenci obcokrajowcy mają być przynajmniej częściowym remedium na stale spadającą liczbę studentów polskich uczelni. W dłuższej perspektywie oczekuje się również, że stanowiąc będą oni ważny element polskiego rynku pracy.

Możliwość spełnienia powyższych oczekiwań warunkowana jest skutecznością podejmowanych działań na gruncie prowadzonych polityk publicznych, w tym stwarzaniem odpowiednich zachęt do przyjazdu i pozostania w naszym kraju. Z tego punktu widzenia poznanie oczekiwań studentów oraz motywów stojących za decyzjami o przyjeździe na studia do Polski ma kluczowe znaczenie. Podobnie poznanie dalszych planów zawodowych studentów oraz czynników, które je warunkują może pozwolić z jednej strony zweryfikować na ile strategia przyciągania absolwentów polskich uczelni, ma szansę przynieść oczekiwane skutki. Z drugiej strony może być pomocna w ustaleniu, w której grupie studentów drzemie w tym względzie największy potencjał.

Jak wynika z przeprowadzonego badania, relatywnie dużą rolę w podejmowaniu decyzji o przyjeździe na studia do Polski, odegrały „miękkie” czynniki, takie jak opinie o Polsce, poziomie nauczania na wybranych uczelniach oraz przekonanie (poczucie), że ukończenie studiów w Polsce daje szansę na znalezienie dobrej pracy. Drugi „zestaw” czynników wpływających na decyzję o przyjeździe miał charakter nieco bardziej praktyczny – łatwość dostępu do studiów, bliska odległość do kraju rodzinnego, niższe koszty utrzymania. Relatywnie najmniej ważne okazały się czynniki związane z występującymi przed przyjazdem relacjami „student-Polska” – znajomość języka, wcześniejsze kontakty z Polakami lub Polską, polskie korzenie. Systematyczny spadek znaczenia tego ostatniego czynnika znalazł również potwierdzenie w innych badaniach (Żołądowski, 2010). Jednocześnie nie należy pomijać znaczenia czynnika „przypadku” w wyborze Polski, który dotyczy nawet co trzeciego studenta zagranicznego.

Bardziej pogłębione analizy pokazały, że możemy mówić o trzech typach studentów przyjeżdżających na studia do Polski. Pierwsza z wyodrębnionych grup, stanowiąca blisko jedną trzecią badanej próby, to studenci, u których znaczącą rolę w podjęciu decyzji o przyjeździe do Polski odegrały tak naprawdę dwa czynniki – wcześniej usłyszane pozytywne opinie o Polsce oraz niższe koszty utrzymania. Poza tym reprezentanci tej grupy w większości deklarują, wybór Polski miał charakter przypadkowy – po prostu chcieli podjąć studia zagranicą. Najczęściej stu-

dentów z tej grupy nie łączyły z Polską ani wcześniejsze kontakty, ani znajomość języka. Dalsza analiza tej grupy wskazała również, że są to osoby często mające już doświadczenia studiów wyższych, i które mają z tego powodu wyższe wymagania, jeśli chodzi o poziom jakości kształcenia. W skład tej grupy relatywnie częściej wchodzi mieszkańcy krajów Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Azji, choć znajdują się w niej również obywatele Ukrainy. Jak pokazały dalsze analizy grupa tych osób jest potencjalnie najmniej skłonna pozostać w Polsce po studiach w celu podjęcia pracy. Jedynie 18% zadeklarowało w sposób zdecydowany takie właśnie plany. Osoby te mają przeciętnie wyższe oczekiwania finansowe, jeśli chodzi o wysokość wynagrodzenia z pracy po studiach i może to być jeden z głównych powodów, stojący za planami wyjazdu z Polski.

O tej grupie badanych można więc myśleć bardziej w kategoriach studentów, którzy wychodzą naprzeciw problemom malejącej liczby studentów w Polsce, a niekoniecznie pracowników zasilających w przyszłości polski rynek pracy. Nie mniej jest to grupa bardzo ważna, o której przyjazd do Polski należy zabiegać. Ich udział może podlegać wahaniom, biorąc pod uwagę, że ich wybór Polski był w jakiejś części dziełem przypadku, zaś w swoich wyborach kierowali się przede wszystkim pozytywnymi opiniami i niższymi kosztami studiowania. Skala ich obecności w Polsce będzie więc w przyszłości zależała od tego, jaki będzie wizerunek polski oraz poziomu dostępnych studiów. Chcąc zwiększyć udział tej grupy studentów, konieczne mogą się okazać dodatkowe działania promocyjne, ukierunkowane na wzmacnianie polskiego wizerunku na arenie międzynarodowej. W punktu widzenia tej grupy ważne jest również utrzymanie konkurencyjnej cenowo oferty studiów. Jeśli zaś chce myśleć o tej grupie jako o potencjalnych pracownikach, należałoby przede wszystkim starać się zapewnić im korzystne finansowo warunki zatrudnienia. Na podobną kwestię zwracają uwagę Jaroszewska i Hut odnosząc się ogólnie do kwestii studentów zagranicznych w Polsce: „Nie ulega wątpliwości, że kluczowe znaczenie dla studentów zagranicznych ma rynek pracy [...] na wzrost zainteresowania studentów obcokrajowców pozostaniem w Polsce najbardziej wpłynęłyby dwa elementy: możliwość znalezienia dobrej pracy i szanse na rozwój zawodowy. Przeszkody w tym obszarze wydają się stanowić główny czynnik wypychający dla osób studiujących w Polsce, a być może również istotny czynnik obniżający zainteresowanie studiami na polskiej uczelni w wypadku studentów ze Wspólnoty Niepodległych Państw oraz z Europy Wschodniej, Azji i Afryki”. (Hut i Jaroszewska, 2011)

Druga grupa studentów – relatywnie najmniej liczna (22% w przypadku badanej próby) – to w przeważającej większości osoby z polskimi korzeniami, posługujące się przed przyjazdem na studia językiem polskim, mające wcześniejsze kontakty z Polską lub Polakami. Osoby te relatywnie częściej wskazują również, że nie bez

znaczenia dla ich decyzji o wyborze Polski miały wcześniejsze opinie o poziomie kształcenia na wybranej uczelni oraz poczucie, że wykształcenie zdobyte w Polsce podnosi szanse na znalezienie dobrze płatnej pracy. W ich przypadku wybór Polski na miejsce do studiowania zdecydowanie nie był przypadkowy. Dodatkowo znaczna część z tych studentów posiada stypendium rządu polskiego lub polskiej uczelni. Co istotne, są to głównie osoby przyjeżdżający do Polski na swoje pierwsze studia (głównie studia licencjackie). W tej grupie znajduje się znaczny udział obywateli Białorusi i Ukrainy, relatywnie częściej występują również studenci z Ameryki (choć globalnie jest to grupa niewielka). Analizy w zakresie dalszych planów zawodowych wskazują, że znaczna część z nich może pozostać w Polsce i rozpocząć tu pracę. Warto w tym miejscu dodać, że reprezentanci tej grupy mają względnie najniższe oczekiwania finansowe, w odniesieniu do pierwszej pracy po studiach.

Wydaje się, że w tym przypadku reprezentantów tej grupy, wybór Polski był najbardziej świadomy i wynikał z obiektywnych przesłanek (polskie korzenie, znajomość języka, stypendium). W pewnym sensie miał też charakter deterministyczny. Można przypuszczać, że studenci z tej grupy stanowią stały element składu studentów zagranicznych obecnych w Polsce. Warto jednak pamiętać, że grupa ta jest stosunkowo niewielka, a dodatkowo obserwowany jest od wielu lat spadek studentów przybywających do polski z polskimi korzeniami. Z tego powodu udział reprezentantów tej grupy będzie się najprawdopodobniej w przyszłości kurczył. Zapewne realny wpływ na liczbę studentów z tej grupy mogłaby mieć ewentualna zmiana polityki przyznawania stypendiów cudzoziemcom.

Wreszcie trzecia, najliczniejsza grupa studentów (47%), to osoby, dla których również wybór Polski nie był przypadkiem. Dla osób z tej grupy istotne – nawet bardziej niż w przypadku pozostałych grup – okazały się zasłyszane wcześniej opinie o Polsce. Ważne były również opinie o wysokim poziomie nauczania na wybranej uczelni. Oprócz tego nie bez znaczenia był również łatwy dostęp do studiów, a także bliskość geograficzna do kraju rodzinnego. Dla części studentów z tej grupy, istotna okazała się również znajomość języka polskiego, przy czym w większości przypadków nie była ona związana z posiadaniem polskich korzeni (jak się wydaje jest to główna różnica między grupą drugą i trzecią). Ważne dla tej grupy były również niższe koszty utrzymania (studiowania) w Polsce niż w innych krajach oraz poczucie, że ukończenie studiów w Polsce daje szansę na znalezienie dobrze płatnej pracy.

Co istotne, osoby te przyjeżdżają do Polski zdobyć wykształcenie, które pozwoli im znaleźć tu pracę. Studenci ci są najczęściej zadowoleni z poziomu odbywa-



nych studiów. Blisko co trzeci reprezentant tej grupy zadeklarował w sposób zdecydowany, że po studiach chce pracować w Polsce (kolejne 53% raczej skłania się do takiej decyzji). Osoby te nie mają wygórowanych oczekiwań płacowych. Skład grupy wskazuje, że decyzja o ich studiach w Polsce oraz plany ewentualnego pozostania w niej, to tak naprawdę pochodna jej składu. Grupę tę tworzą bowiem przede wszystkim obywatele Ukrainy (ponad 60%) oraz występujący w podobnych proporcjach Białorusi i reprezentanci krajów azjatyckich (po około 12%). Aktualna sytuacja na Ukrainie oraz niespotykany przyrost studentów z Ukrainy w roku akademickim 2014/2015 (o ponad 50% w porównaniu do roku wcześniejszego<sup>10</sup>) wskazują, że będzie to w najbliższych latach trwały trend. Można się również spodziewać, że znaczna część z tych studentów pozostanie w Polsce zgodnie z głoszonymi deklaracjami. Biorąc pod uwagę ten trend wydaje się, że konieczne będzie w najbliższych latach podjęcie dodatkowych działań służących asymilacji studentów z Ukrainy, ale również z Białorusi, ze społeczeństwem polskim.

Podsumowując należy podkreślić, że grupa studentów zagranicznych przyjeżdżających do Polski nie jest grupą homogeniczną. Motywy przyjazdu na studia do naszego kraju są bardzo zróżnicowane. Badania pokazały, że najczęściej pozostają one również w związku z późniejszymi planami podjęcia w Polsce pracy. Fakt ten powinien znaleźć odzwierciedlenie w działaniach służących zachęcaniu studentów zagranicznych do przyjazdu do Polski. Szczególnie ważne mogą się okazać z pozoru „miękkie” działania promocyjne potwierdzające korzyści wynikające ze studiowania w Polsce oraz utralające pozytywny wizerunek Polski zagranicą. W parze z nimi powinna iść atrakcyjna pod względem jakości i kosztów oferta edukacyjna. Przekaz promocyjny powinien być sprofilowany ze względu na potrzeby i indywidualne cechy jego potencjalnych odbiorców – tak by maksymalizować skuteczność wykorzystywanych komunikatów. Wysiłki promocyjne powinny iść szczególnie w kierunku cudzoziemców niemających Polskiego pochodzenia. W przypadku osób z polskimi korzeniami, wybór Polski jest najbardziej świadomy i praktyczny. Pozostałe grupy, w większym stopniu wybierają Polskę w wyniku przypadku i to one mogą być najbardziej podatne ewentualny wpływ działań promocyjnych.

Patrząc z perspektywy deklarowanych planów po studiach, istnieje duży potencjał do zatrudniania studiujących w Polsce studentów. Dotyczy to w szczególności studentów pochodzących z Białorusi i Ukrainy. Biorąc pod uwagę aktualną sytuacją polityczną na Ukrainie, można oczekiwać, że jest to trwały trend. Jednocześnie warto pamiętać, że główne czynniki decydujące o pozostaniu w Polsce, to możliwość znalezienia dobrze płatnej pracy, zgodnej z nabytymi kwalifikacjami.

<sup>10</sup> Por. <http://www.studyinpoland.pl/en/index.php/news/40-over-46-000-international-students-in-poland> [Dostęp: 27.03.2015].

Studenci planujący opuścić Polskę po studiach robią to głównie ze względów finansowych lub w związku z lepszą, „bardziej prestiżową” ofertą edukacyjną w innych krajach. Naturalnie więc przyciąganiu studentów zagranicznych do Polski sprzyjać będzie poprawa sytuacji gospodarczej w Polsce.

## 5. Bibliografia

GUS. (2014). *Szkoły wyższe i ich finanse w 2013 r.* Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.

Hut, P. i Jaroszewska, E. (2011). *Studenci zagraniczni w Polsce na tle migracji edukacyjnych na świecie, Badania. Ekspertyzy. Rekomendacje.* Warszawa: Fundacja Instytut Spraw Publicznych.

Kubiciel-Lodzińska, S. (2013). *Studenci zagraniczni w Polsce – ich obecność na rynku pracy oraz wydatki (na podstawie badań z województwa opolskiego).* Opole: Politechnika Opolska.

Łukaszczyk, K. (2013). *Imigracja studentów zagranicznych do Polski.* Warszawa: Ministerstwo Spraw Wewnętrznych, Krajowy Punkt Kontaktowy Europejskiej Sieci Migracyjnej w Polsce.

MPiPS. (2013). *Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020.* Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

MSW. (2012). *POLITYKA MIGRACYJNA POLSKI – stan obecny i postulowane działania, Dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 31 lipca 2012 r.* Warszawa: Ministerstwo Spraw Wewnętrznych.

OECD. (2014). *Education at a Glance 2014: OECD Indicators.* OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2014-en>.

Żołędowski, C. (2010). *Studenci zagraniczni w Polsce, motywy przyjazdu, ocena pobytu, plany na przyszłość.* Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.



# 4.

## Polski rynek pracy a imigracja

Krzysztof Beck<sup>1</sup>

Bogna Gawrońska-Nowak<sup>2</sup>

Tomasz Schabek<sup>3</sup>

### Ekonomiczna analiza sytuacji imigrantów w Polsce

Celem niniejszego opracowania jest przeanalizowanie sytuacji imigrantów na polskim rynku pracy (głównie w okresie 2009 – 2012). Opracowanie składa się z trzech części. W pierwszej części na podstawie dostępnych danych statystycznych podjęto próbę scharakteryzowania podstawowych tendencji dotyczących dopasowania pomiędzy podażą siły roboczej imigrantów a krajowym popytem na pracę. W drugiej części poddano weryfikacji empirycznej hipotezę (wyrażanego dość często obiegowo poglądu: „imigranci zabierają prace Polakom”) o wpływie imigrantów na bezrobocie w Polsce. Zastosowano tutaj analizę danych panelowych z wykorzystaniem metod ekonometrycznych. W części trzeciej sformułowano wnioski i rekomendacje dotyczące sposobu tworzenia baz danych na temat imigrantów w Polsce, tak by ich dostępność i ciągłość była wystarczająca do prowadzenia rzetelnych i regularnych analiz ekonomicznych.

#### 1. Imigranci na polskim rynku pracy

Dość obszerną i zarazem szczegółową charakterystykę imigrantów w Polsce zawiera analiza danych urzędowych autorstwa Joanny Koniecznej-Sałamatin. Tytułem niewielkiego uzupełnienia do wymienionej części naszego raportu i zarazem wstępu do opisu pozycji imigranta na polskim rynku może stanowić spojrzenie na ekonomiczne decyzje imigrantów napływających do Polski w nieco szerszym, europejskim kontekście.

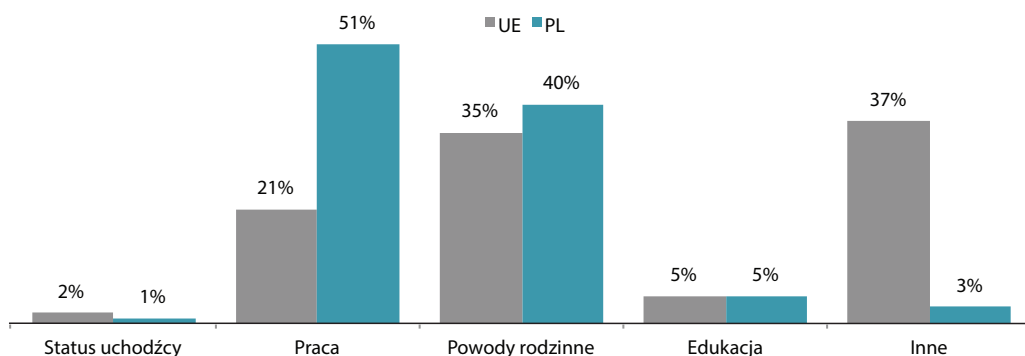
---

<sup>1</sup> Uczelnia Łazarskiego

<sup>2</sup> Instytut Społeczno-Ekomicznych Ekspertyz, Uczelnia Łazarskiego

<sup>3</sup> Uczelnia Łazarskiego

Wykres 1. Przyczyny imigracji w Polsce i w UE (2012)



Źródło: Eurostat

Jak wynika z wykresu 1, ponad połowa imigrantów w Polsce w 2012 zdecydowała się na przyjazd z powodów zawodowych, podczas gdy w Unii Europejskiej odsetek takich osób w całej populacji imigrantów stanowił 21%. Na drugim miejscu wśród przyczyn imigracji w Polsce znalazły się tzw. „względy rodzinne” (40%), podczas gdy w UE były one najważniejsze (35%). Ciekawe że Polska ma identyczny odsetek cudzoziemców przebywających w Polsce z powodów edukacyjnych, co cała UE (5%). Dynamiczną skalę zjawiska imigracji zarobkowej w Polsce ilustruje tabela 1.

Tabela 1. Dynamika zjawiska imigracji zarobkowej w Polsce

		Łączna liczba imigrantów	Zezwolenia na pracę	Liczba zezwoleń do liczby imigrantów (%)
2010	Polska	55 141	6 344	12%
	UE	15 652 575	2 737 708	17%
2011	Polska	6 192	1 410	23%
	UE	15 926 267	2 997 838	19%
2012	Polska	107 053	54 502	51%
	UE	18 582 751	3 903 864	21%

Źródło: Eurostat

Na przestrzeni prezentowanych 3 lat widoczny jest istotny wzrost tego rodzaju imigracji – zarówno w kategoriach względnych jak i absolutnych. W UE również obserwowana jest tendencja wzrostowa, jednak znacznie łagodniejsza. Trudno chyba tutaj abstrahować od kwestii rozwoju gospodarczego.

Tabela 2. Tempo wzrostu PKB

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
UE(28)	1,5	-5,2	1,7	1,9	-0,2	0,4
Strefa EURO(18)	0,4	-4,5	1,9	1,6	-0,7	-0,4
Polska	5,1	1,6	3,9	4,5	2,0	1,6
Reszta UE(10)	2,5	-5,9	1,6	2,3	0,3	1,2

Źródło: Eurostat

Polska rozwijała się (i nadal rozwija) szybciej od wielu krajów unijnych (zob. tabela 2), co zwiększa prawdopodobieństwo znalezienia pracy, stwarza przestrzeń do rozkwitu przedsiębiorczości i w konsekwencji przyciąga imigrantów. Dodatkowo brak kolonizacyjnej przeszłości oraz relatywnie krótki okres otwartości polskiej gospodarki może wzmocnić siłę czynników ekonomicznych – tzw. inne przyczyny imigracji należy bowiem w dużej mierze łączyć z dłuższymi więziami łączącymi imigranta z krajem przyjmującym. Ponadto ogólnie rosnąca fala imigracji zarobkowej zarówno do Polski jak i do UE koresponduje z bardziej powszechną tendencją poprawy koniunktury, przełamania kryzysu – który przecież dotknął szczególnie ostro kraje strefy EURO – poprawy nastrojów i oczekiwań co do stanu gospodarek europejskich.

Odsetek imigrantów kształtujących się w Polsce na podobnym, co w UE poziomie wpisuje się również jakoś w fenomen gospodarki transformowanej obejmujący boom prywatnego sektora szkolnictwa wyższego (321 uczelni niepublicznych w 2012 roku), a także nową jakość w inicjowaniu kontaktów zagranicznych w nauce i szkolnictwie wyższym w ogóle, także dzięki funduszom unijnym.

Tabela 3. Udział wydanych pozwoleń na pracę w łącznej liczbie wydanych kart pobytu (2012)

Obywatelstwo	Liczba zezwoleń na pracę	Karty pobytu	Zezwolenia na pracę jako odsetek liczby kart pobytu
Ukraina	15 980	34 303	47%
Rosja	4 306	12 363	35%
Wietnam	6 085	11 696	52%
Białoruś	3 576	10 310	35%
Chiny (z Hongkongiem)	3 829	4 507	85%
Turcja	1 715	2 482	69%
Indie	1 633	2 389	68%
Korea Południowa	1 603	1 736	92%
Kazachstan	341	1 161	29%
Japonia	753	940	80%
Mongolia	431	923	47%
Nigeria	574	851	67%
Mołdowa	472	840	56%
Egipt	623	838	74%
Brazylia	222	310	72%
Filipiny	238	308	77%
Azerbejdżan	141	277	51%
Albania	116	177	66%
Peru	54	146	37%
Angola	87	115	76%

Jeśli przyjrzeć się grupom imigrantów – biorąc pod uwagę kraje ich pochodzenia – którzy uzyskali pozwolenie na pobyt w Polsce, to jak widać (zob. tabela 3) jest wiele takich grup, w których motyw „za pracą” (określony na podstawie uzyskanego pozwolenia na pracę) jest dominujący i przekracza średnią dla całej populacji. Aż 92% Koreańczyków (z Południowej Korei) posiadających pozwolenie na pobyt przebywa w Polsce z powodów zawodowych, ponad 80% analogicznego udziału przypada na Chińczyków i Japończyków, ponad 70% stanowią pracujący imigranci z Filipin, Angoli, Egiptu oraz Brazylii, ponad 60% osoby z Indii, Turcji, Nigerii i Albanii oraz powyżej 50% z Wietnamu, Mołdawii oraz Azerbejdżanu. W najbardziej

licznych grupach imigrantów przybywających do Polski z Ukrainy, Rosji i Białorusi pozwolenie na pracę posiada mniej niż połowa populacji. Na pewno ze względu na pokrewność językową oraz bliskość geograficzną wiele z osób pochodzących z tych krajów decyduje się na studiowanie w Polsce, co przyporządkowuje przesłanki ich decyzji o przyjeździe do Polski do innej kategorii motywów. Należy jednak liczyć się z opóźnionym w czasie (po skończeniu studiów) efektami dla polskiego rynku pracy, kiedy część z tych wykształconych już osób zacznie poszukiwać pracy. Można zaryzykować hipotezę, że liczniejsze populacje imigrantów, wywodzące się z krajów nie tak odległych i geograficznie i kulturowo mają mniejsze problemy w asymilacji, dlatego też mogą chętniej i częściej korzystać z różnych form aktywności życiowych dostępnych w kraju przyjmującym, stąd spodziewana i obserwowana większa różnorodność w ich przyczynach migrowania do Polski. Warto podkreślić, że wśród tych grup imigrantów, u których odsetek uzyskanych pozwoleń na pracę jest najwyższy w stosunku do liczby pozwoleń na pobyt, rodzaj ich zaangażowania zawodowego jest zróżnicowany, co ilustruje tabela 4.

Tabela 4. Zezwolenia na pracę według grup pracowniczych (2012)

Obywatelstwo	Ogółem	kadra kierownicza, eksperci		robotnicy wykwalifikowani		pracownicy przy pracach prostych	
		N	%	N	%	N	%
Ukraina	12 984	489	3,8%	7 830	60,3%	4 665	35,9%
Chiny (bez Tajwanu)	1 214	750	5,8%	370	2,8%	94	0,7%
Białoruś	1 162	120	0,9%	951	7,3%	91	0,7%
Wietnam	802	157	1,2%	549	4,2%	96	0,7%
Turcja	574	144	1,1%	410	3,2%	20	0,2%
Indie	461	235	1,8%	213	1,6%	13	0,1%
Korea Południowa	357	294	2,3%	58	0,4%	5	0,0%
Rosja	331	194	1,5%	96	0,7%	41	0,3%
Japonia	154	135	1,0%	18	0,1%	1	0,0%

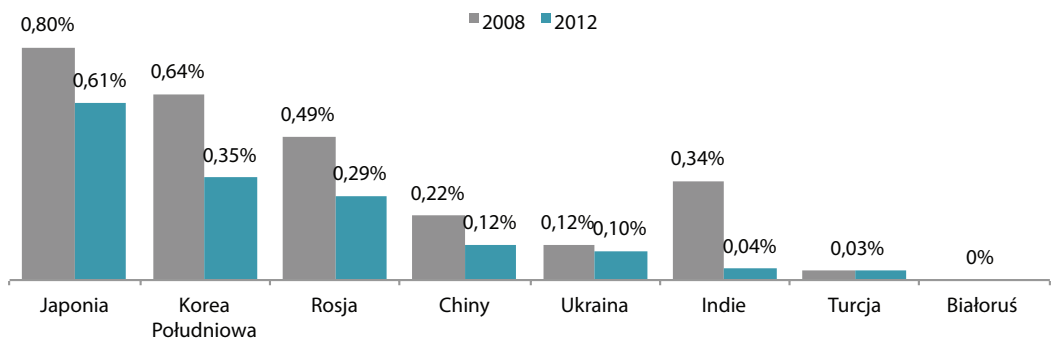
Wydaje się, że struktura zaangażowania zawodowego imigrantów w Polsce dla poszczególnych krajów pochodzenia odzwierciedla także charakter gospodarki, z której imigranci przybywają oraz w pewnym stopniu ujawnia rodzaj więzi gospodarczych łączących gospodarkę Polski z ich krajami pochodzenia. Wysokorozwi-



nięta Japonia „wysłała” do Polski przede wszystkim kadrę kierowniczą i ekspertów, podobnie Południowa Korea. Z Chin najwięcej w Polsce pracuje robotników wykwalifikowanych. W najliczniej reprezentowanych grupach imigracyjnych ze względu na ilość uzyskanych pozwoleń na pracę czyli w przypadku Ukrainy, Wietnamu, Białorusi i Turcji – z wyjątkiem Rosji i Indii – dominują osoby wykonujące pracę robotników wysoko-wykwalifikowanych. Rosja ma dominujący udział kadry kierowniczej i ekspertów, a Indie dość zrównoważoną liczbę kadry kierowniczej i ekspertów w stosunku do robotników wysoko-wykwalifikowanych.

Próbując identyfikować czynniki popytu na pracę imigrantów leżące poza granicami Polski można przyrzeć się bezpośrednim inwestycjom zagranicznym, zwracając szczególną uwagę na kraje „eksportujące” do nas najwięcej pracującej siły roboczej (zob. wykres 2).

Wykres 2. Stan zobowiązań Polski z tytułu zagranicznych inwestycji bezpośrednich na koniec 2008 i 2012 r.



Mimo, że ogółem poziom bezpośrednich inwestycji zagranicznych wzrósł w odniesieniu do roku 2008, to udziały poszczególnych krajów w tym całkowitym agregacie zmniejszyły się (z wyjątkiem Indii). Żaden z krajów nie inwestuje więcej niż 8% całkowitych inwestycji bezpośrednich i te maksymalne pułapy należą do krajów wysoko rozwiniętych (Japonia i Korea Południowa). Ale ich obecność jako inwestorów jest oczywiście mało znacząca w porównaniu do krajów europejskich.

Zestawiając branżowo podaż pracy imigrantów z polskim popytem na pracę definiowanym jako wolne miejsca pracy, można zaobserwować najbardziej konkurencyjne i najmniej konkurencyjne dla imigrantów branżowe rynki pracy (zob. tabela 5).

Tabela 5. Liczba wolnych miejsc pracy i relacja liczby pozwoleń na pracę do wolnych miejsc pracy w Polsce według sekcji PKD.

	Wolne miejsca pracy				Relacja liczby pozwoleń na pracę do wolnych miejsc pracy			
	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
OGÓŁEM	51 600	58 900	45 500	35 500	0,57	0,62	0,90	1,10
Przetwórstwo przemysłowe	11 000	15 900	11 200	8 700	0,46	0,25	0,35	0,28
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	9 500	9 000	7 500	5 500	0,73	0,64	0,91	1,27
Budownictwo	5 600	7 500	5 300	2 600	0,55	0,79	1,69	2,98
Transport i gospodarka magazynowa	x	5 100	3 100	3 300	x	0,39	0,84	0,93
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	x	2 600	2 400	2 000	x	1,26	1,38	1,08
Informacja i komunikacja	x	2 400	2 300	2 500	x	0,06	0,16	0,28
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3 000	2 400	2 100	1 700	0,15	0,13	0,18	0,23
Zakwaterowanie i gastronomia	1 800	1 900	1 400	1 000	1,56	1,31	2,15	2,88
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1 400	1 300	1 400	1 800	2,95	0,14	0,09	0,12
Edukacja	1 100	1 000	600	700	0,32	0,21	0,54	0,45
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	x	600	400	400	x	4,37	10,91	11,21

Wszystkie wskaźniki relacji liczby wydanych pozwoleń na pracę do liczby wolnych miejsc pracy przekraczające wartość jedynki informują o wysokiej konkurencji pomiędzy imigrantami (a także lokalną siłą roboczą wprawdzie nie uwzględnioną w tych obliczeniach ale potencjalnie jeszcze zwiększającą wartość licznika tejże relacji) i o dominacji pracodawcy na branżowym rynku pracy. Branże silnie obciążone

wysoką konkurencją stanowią: zakwaterowanie i gastronomia oraz budownictwo. Należy także odnotować, że sekcja, w której kreacja wolnych miejsc pracy kształtuje się na najniższym ze wszystkich innych kategorii poziomie – kultura, rozrywka i rekreacja – charakteryzuje się najwyższym stopniem nasycenia siłą roboczą imigrantów. Tabela 6 pozwala na dodatkową ocenę zdolności absorpcyjnych poszczególnych branż z punktu widzenia popytu na pracę. Jak widać, w większości sekcji współczynnik przyjęć kształtuje się powyżej współczynnika zwolnień. Jedynie w obszarze obsługi nieruchomości mamy do czynienia z konsekwentnie wykazywaną przewagą współczynnika zwolnień nad współczynnikiem przyjęć.

Tabela 6. Różnica\* między współczynnikiem przyjęć a współczynnikiem zwolnień według sekcji PKD

SEKCJE	2008	2009	2010	2011
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1,8	2,3	0,6	1,4
Górnictwo i wydobywanie	-1,9	1,3	1,9	-1,5
Przetwórstwo przemysłowe	1,6	5,7	-1,3	-1
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę	0,4	0,9	1,8	2,9
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja	-2,2	-1,6	-1,3	-0,9
Budownictwo	-2,6	2,9	-0,9	-2
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	-5,5	0,3	-0,2	-1,1
Transport i gospodarka magazynowa	-1,3	3,4	0,4	-0,6
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	-5,7	3,0	2,0	1,1
Informacja i komunikacja	-4,3	1,6	1,3	-3,8
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	-6,3	2,8	-1,8	-2,2
Obsługa rynku nieruchomości	2,1	1,1	0,9	0,4
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	-5,9	-0,9	-2,9	-5,3
Administrowanie i działalność wspierająca	1,1	-1,8	-7,4	1,6
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	-3,1	-2,8	-1,6	0,9
Edukacja	0,1	-1,2	-0,2	-0,3
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	-1,5	-1,7	0,1	0,3
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	-3,8	-2,9	-0,6	-1,4
Pozostała działalność usługowa	-5,6	-1,4	-0,2	-8,7

parametry statystyczne:

min	-6,3	-2,9	-7,4	-8,7
max	2,1	5,7	2,0	2,9
sum	-42,6	11,0	-9,4	-20,2
średnia	-2,2	0,6	-0,5	-1,1
zakres	8,4	8,6	9,4	11,6

\*) Wartość ujemna oznacza, że przyjęcia są powyżej zwolnień, a wartość dodatnia – odwrotnie.

Analiza podstawowych danych dostępnych dla polskich województw pozwala na charakterystykę popytowej strony regionalnych rynków pracy i podaży siły roboczej napływającej z zagranicy (zob. tabela 7).

Wydaje się, że charakterystyka jest zbieżna z intuicyjnym rozumowaniem – imigranci lokują się w lepiej rozwiniętych gospodarczo województwach z silnymi ośrodkami miejskimi, gdzie zasób popytu na pracę jest relatywnie dynamiczny (wyrównane, oscylujące wokół 30% współczynniki przyjęć i zwolnień). W województwach tych stopy bezrobocia są relatywnie niskie. Największa liczba wydanych pozwoleń na pracę przypada na województwo mazowieckie, a dokładniej samą Warszawę – to oczywiste, że zachodzi tutaj typowy dla stolicy efekt przyciągania.

Dokładniejsza analiza omówionych tendencji, poszukiwanie korelacji między nimi wymaga już analizy ekonometrycznej, która pozwoli formułować wnioski w oparciu o kryterium statystycznej istotności.

Tabela 7 Stopa bezrobocia

	2008				2009				2010				2011			
	Stopa bezrobocia (do aktywnych zawodowo) w %	Współczynnik przyjęć	Współczynnik zwolnień	wydane pozwolenia na pracę	Stopa bezrobocia (do aktywnych zawodowo) w %	Współczynnik przyjęć	Współczynnik zwolnień	wydane pozwolenia na pracę	Stopa bezrobocia (do aktywnych zawodowo) w %	Współczynnik przyjęć	Współczynnik zwolnień	wydane pozwolenia na pracę	Stopa bezrobocia (do aktywnych zawodowo) w %	Współczynnik przyjęć	Współczynnik zwolnień	wydane pozwolenia na pracę
Polska ogółem	9,5	26,5	25,2	18 022	12,1	18,8	20,4	29 340	12,4	20,3	19,5	36 622	12,5	19,5	22,7	40 808
dolnośląskie	10	31	30,3	1 139	12,8	23,2	25	1 674	13,1	24,7	22,7	1 719	12,4	22,7	27,2	2 135
k u j a w s k o - pomorskie	13,3	27	25,9	367	16,2	20,2	22	557	18,5	22	21,1	700	17	21,1	22,3	548
lubelskie	11,2	20,2	19,2	381	12,9	16,7	16,2	553	17,3	15,7	15,5	619	13,2	15,5	16,6	837
lubuskie	12,5	30,5	29,5	1 102	16,2	21,8	21,1	1 528	22,9	23,9	22,3	1 305	15,4	22,3	26,5	1 497
łódzkie	9,2	27	26,1	846	11,9	19,4	21	1 265	14	20,2	20	972	12,9	20	25,8	821
małopolskie	7,5	25,4	22,9	838	9,7	18,7	20	2 000	27,9	20,9	18,7	2 599	10,5	18,7	20,4	2 069
mazowieckie	7,3	29,9	27,5	7 760	9	19	21	13 979	17,4	20,3	19,9	19 301	9,8	19,9	22,6	22 846
opolskie	9,8	26	24,7	977	12,9	20,2	20	677	15,1	19,6	19,2	650	13,3	19,2	21,7	891
podkarpackie	13	20,4	21,2	348	15,9	15,9	17,6	450	20,6	17,9	16,4	389	15,5	16,4	20,8	493
podlaskie	9,7	22,9	21,4	287	12,8	16	17,1	326	8,9	17,1	16	350	14,1	16	19,3	311
pomorskie	8,4	25,3	24,4	1 067	11,9	18,2	19,8	2 326	16,8	18,5	18,6	2 391	12,5	18,6	20,8	2 483
śląskie	6,9	24	22,6	813	9,4	16,9	18	1 345	14,7	19,5	19,2	2 259	10,2	19,2	24,7	1 915
świętokrzyskie	13,7	23,6	23,6	182	15,1	18,6	20	386	13,5	22,3	20,2	458	15,2	20,2	20,9	512
w a r m i ń s k o - mazurskie	16,8	24	25	195	20,7	19,5	20,5	267	8,2	20,9	20,3	507	20,2	20,3	24	329
wielkopolskie	6,4	26,6	24,7	1 157	9,2	18,5	21,2	1 387	21,5	19,4	18,9	1 732	9,1	18,9	22	2 234
zachodniopomorskie	13,3	27	26,2	563	17,1	19,6	23	620	16,6	21,3	20,4	671	17,6	20,4	21,8	887

## 2. Analiza ekonometryczna

### Metodologia

Wybrana do celów badania metodologia była w znaczącej części zdeterminowana przez dostępność danych. Szeregi czasowe obejmujące zezwolenia na pracę dla obcokrajowców są bardzo krótkie (jedynie cztery konsekwentne obserwacje), co uniemożliwia przeprowadzenie badania z wykorzystaniem analizy szeregu czasowego. Dodatkowo dane na temat zezwoleń na pracę na poziomie regionalnym na najniższym poziomie dezagregacji obejmują województwa, co nie pozwala na zastosowanie analizy danych przekrojowych (jedynie szesnaście obserwacji). Z tego względu w niniejszym badaniu zastosowano analizę rocznych danych panelowych obejmujących okres 2009-2012 dla wszystkich szesnastu województw (co daje w sumie 64 obserwacje). Wszystkie wykorzystane w modelu dane pochodzą z bazy Eurostatu oraz strony internetowej Ministerstwa Pracy oraz Polityki Społecznej.

Analiza danych panelowych pozwoli na ustalenie w jakim stopniu wahania w napływie pracowników z zagranicy wpływają na zmiany stopy bezrobocia w polskich województwach. Jednak ze względu na krótkie szeregi czasowe, pojawia się problem z oceną stacjonarności. Z tego względu wykorzystane w modelu zmienne mają charakter odfiltrowanych komponentów (lub zmiennych binarnych), co gwarantuje stacjonarność wszystkich wykorzystywanych zmiennych<sup>4</sup>. Oczywiście autorzy zauważają, że jakość filtracji mogła być w tym przypadku niższa ze względu na krótkość szeregów czasowych.

### Wykorzystane miary

Model ma na celu wyjaśnienie wpływu zmian w napływie pracowników zza granicy na zmiany w poziomie bezrobocia w poszczególnych województwach. W celu zdefiniowania zmiennej objaśnianej wykorzystano szereg czasowy rejestrowanej stopy bezrobocia i poddano go filtracji z wykorzystaniem filtru Hodricka-Prescotta przy standardowej oraz rekomendowanej przez autorów wartości parametru penalizującego  $\lambda=100$  dla danych rocznych<sup>5</sup>. Wykorzystane szeregi czasowe pochodzą z bazy Eurostatu. Dzięki temu otrzymano komponent cykliczny bezrobocia ( $cu_t$ ) oraz komponent związany z trendem ( $Tru_t$ ), który bezpośrednio korresponduje z koncepcją naturalnej stopy bezrobocia<sup>6</sup>. W badaniu jako zmienną

<sup>4</sup> M. Baxter, R. King, Measuring Business Cycles: Approximate Band-Pass Filters for Economic Time Series, *Review of Economics and Statistics*, Vol. 81, 1999, str. 585- 593.

<sup>5</sup> R. Hodrick, E. Prescott, Post-war U.S. Business Cycles: An Empirical investigation, *Journal of Money, Credit and Banking*, Vol. 29, No. 1, 1997, str. 1-16.

<sup>6</sup> M. Friedman, The Role of Monetary Policy, *The American Economic Review*, Vol. 58, No. 1, 1968, str. 1-17 oraz E. Phelps, Phillips Curves, Expectations of Inflation and

objaśnianą wykorzystano cykliczny komponent bezrobocia, oraz odchylenie rzeczywistej stopy bezrobocia od naturalnego poziomu wyrażone jako:

$$devu_t = \frac{cu_t}{Tru_t}. \quad (1)$$

Najważniejszą zmienną objaśniającą w wykorzystanym modelu jest miara napływu pracowników zza granicy. W celu jej obliczenia wykorzystano szeregi pozwoleń na pracę wydawanych cudzoziemcom, pochodzące ze strony internetowej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej<sup>7</sup>. Szeregi czasowe zostały przekształcone z wykorzystaniem filtra Hodricka-Prescotta w komponent cykliczny ( $cz_t$ ) oraz komponent związany z trendem ( $Trz_t$ ). W badaniu jako zmienną objaśniającą wykorzystano cykliczny komponent wydawanych pozwoleń na pracę, oraz odchylenie rzeczywistej stopy wydawanych pozwoleń na pracę od poziomu wyznaczonego przez trend wyrażone jako:

$$devz_t = \frac{cz_t}{Trz_t}. \quad (2)$$

W celu uchwycenia pozostałych czynników mogących wpływać na stopę bezrobocia w danym województwie zastosowano dwie standardowe makroekonomiczne zmienne kontrolne: jedną opartą o zmiany tempa wzrostu realnego PKB – mającą aproksymować ogólną koniunkturę w całym kraju – oraz drugą opartą o inflację – mającą aproksymować wpływ krajowych czynników pieniężnych na krótkookresową stopę bezrobocia.

Zmienna kontrolna mająca wychwytywać wpływ ogólnej koniunktury na krótkookresowe bezrobocie w poszczególnych województwach została stworzona w oparciu o szeregi czasowe stóp wzrostu realnego PKB pochodzące z bazy danych Eurostat. Szeregi czasowe zostały przekształcone z wykorzystaniem filtra Hodricka-Prescotta w komponent cykliczny ( $cg_t$ ) oraz komponent związany z trendem ( $Trg_t$ ). W badaniu jako zmienną objaśniającą wykorzystano cykliczny komponent tempa wzrostu PKB, oraz odchylenie rzeczywistej stopy wzrostu PKB od poziomu naturalnego (tożsamego z trendem) wyrażone jako:

$$devg_t = \frac{cg_t}{Trg_t}. \quad (3)$$

Zmienna kontrolna mająca wychwytywać wpływ czynników pieniężnych na krótkookresowe bezrobocie w poszczególnych województwach została stworzo-

Optimal Unemployment over Time, *Economica*, Vol. 34. No. 135, 1967, str. 254-281.

<sup>7</sup> <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> (stan na 29.06.2014)

na w oparciu o szeregi czasowe stóp inflacji pochodzące z bazy danych Eurostat. Szeregi czasowe zostały przekształcone z wykorzystaniem filtra Hodricka-Prescotta w komponent cykliczny ( $ci_t$ ) oraz komponent związany z trendem ( $Tri_t$ ). W badaniu jako zmienną objaśniającą wykorzystano cykliczny komponent inflacji, oraz odchylenie rzeczywistej stopy inflacji od poziomu wyznaczanego przez trend wyrażone jako:

$$devi_t = \frac{ci_t}{Tri_t}. \quad (4)$$

Niestety szeregi czasowe wykorzystywane w niniejszym badaniu są bardzo krótkie, dlatego też niemożliwym jest zastosowanie efektów stałych przy estymacji. Biorąc więc to ograniczenie pod uwagę wprowadzono dwie dodatkowe zmienne kontrolne, pozwalające uchwycić różnicę między analizowanymi województwami. Obie zmienne mają charakter binarny. Pierwszą z nich jest zmienna *Warszawa* przyjmująca wartość „1” dla województwa Mazowieckiego oraz wartość „0” dla pozostałych. Druga zmienna binarna *Ponad500* przyjmuje wartość „1” dla województw, w których znajdują się miasta cechujące się liczbą mieszkańców powyżej pięciuset tysięcy<sup>8</sup> (mazowieckie, małopolskie, łódzkie, dolnośląskie, wielkopolskie) oraz wartość „0” dla pozostałych województw.

## Estymacja

W pierwszej kolejności z wykorzystaniem klasycznej metody najmniejszych kwadratów dokonana zostanie estymacja następującego równania:

$$devu = \alpha_0 + \alpha_1 devz + \alpha_2 devg + \alpha_0 devi + Warszawa + Ponad500 + \varepsilon, \quad (5)$$

z uwzględnieniem efektów losowych dla sekcji oraz okresów. Ze względu na krótkość szeregów czasowych niemożliwym było wprowadzenie efektów stałych. W drugiej kolejności analogiczna procedura zostanie zastosowana w celu estymacji równania o postaci:

$$cu = \alpha_0 + \alpha_1 cz + \alpha_2 cg + \alpha_0 ci + Warszawa + Ponad500 + \varepsilon, \quad (6)$$

w tym przypadku również z uwzględnieniem efektów losowych sekcji i czasu oraz bez efektów stałych. Dodatkowo w przypadku zarówno równania (5), jak i równania (6) zostaną nałożone restrykcje na macierz wariancji-kowariancji w celu eliminacji potencjalnej heteroskedastyczności zgodnie z procedurą H. White'a (1980) dla sekcji – dla okresów było to niemożliwe, ze względu na zbyt małą ilość obserwacji.

<sup>8</sup> <http://stat.gov.pl/statystyka-regionalna/rankingi-statystyczne/miasta-o-najwiekszej-liczbie-ludnosci-3018/> (stan na 29.06.2014)



Wyniki estymacji równania (5) zostały przedstawione w tabeli 8.

Tabela 8. Wyniki estymacji równania (5) – zmienna objaśniana devu.

Równanie	1		2		3		4		5	
$\alpha_0$	0,00		0,00		0,00		0,00		0,00	
Devz	0,18	***	0,14	**	0,14	*	0,14	***	0,14	***
Devg			0,04	**	0,04	*	0,04	***	0,04	***
Devi			-0,01		-0,01		-0,01	***	-0,01	***
Warszawa			0,00		0,00		0,00		0,00	
Ponad500			0,00		0,00		0,00		0,00	
Efekty losowe sekcji	nie		nie		tak		tak		nie	
Estymator White'a	nie		nie		nie		tak		tak	

Źródło: opracowanie własne

Wyniki wszystkich estymacji wskazują jednoznacznie o bardzo niewielkim pozytywnym wpływie pracowników z zagranicy na krótkookresową stopę bezrobocia. Na szczególną uwagę zasługuje stabilność wartości parametru niezależnie od zastosowanej metody estymacji. Wartość parametru dla zmiennej *devz* w przypadku kontrolowanych modeli jest istotna statystycznie i wynosi 0,14. Oznacza to, że wzrost odchylenia zatrudnienia obcokrajowców o jeden punkt procentowy prowadzi do wzrostu odchylenia bezrobocia od naturalnego poziomu o 0,14 punktu procentowego. Świadczy to o bardzo słabym wpływie napływu obcokrajowców na krótkookresowe bezrobocie.

Wpływ odchylen inflacji jest zgodny z przewidywaniami teorii ekonomii, bardzo niewielki (-0,01) i istotny tylko w modelach estymowanych z restrykcjami w macierzy wariancji i kowariancji. Można to wytłumaczyć faktem, że dla pracowników ważne są zmiany cen na poziomie województwa bardziej niż na poziomie kraju, a inflację na wojewódzkim poziomie cechuje znacząca zmienność. Wpływ luki PKB (*devg*) jest istotny statystycznie i odwrotny do przewidywanego przez teorię ekonomii. W takiej sytuacji wyjaśnienie można znaleźć odwołując się do warunkującego zestawu informacji<sup>9</sup>. Tutaj wytłumaczenie można znaleźć w potencjalnej endogeniczności między luką PKB a napływem pracowników. W okresach ponadprzeciętnego wzrostu PKB w Polsce (ergo okresach dobrej koniunktury) pracownicy z zagranicy są zachęceni do przybywania do Polski co powoduje znak odwrotny do oczekiwanego przez teorię. Zmienne zerowyjedynekowe *Warszawa* oraz

<sup>9</sup> E. Leamer, H. Leonard, Reporting the fragility of regression estimates, *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 65, No. 2, 1981, str. 306-317 oraz E. Leamer, Let's Take the Con out of Econometrics, *American Economic Review*, Vol. 73, No. 1, 1983, str. 31-43 oraz E. Leamer, Sensitivity Analyses Would Help, *American Economic Review*, Vol. 75, No. 3, 1985, str. 308-313.

Ponad500 są nieistotne statystycznie we wszystkich równaniach. Ten oczekiwany wynik wskazuje, że wpływ dużych miast będzie uwidaczniał się w długookresowych trendach a nie krótkookresowych wahaniami.

W celach sprawdzenia odporności modelu analogiczne estymacje przeprowadzono dla komponentów cyklicznych. Wyniki estymacji równania (6) zostały zaprezentowane w tabeli 9.

Tabela 9. Wyniki estymacji równania (6) – zmienna objaśniana  $cu$ .

Równanie	1		2		3		4		5	
$\alpha_0$	0,00		0,00		0,00		0,00		0,00	
cz	0,00	***	0,00	**	0,00	**	0,00	***	0,00	***
cg			0,30	*	0,30		0,30	***	0,30	***
ci			-0,02		-0,02		-0,02	***	-0,02	***
Warszawa			0,00		0,00		0,00		0,00	
Ponad500			0,00		0,00		0,00		0,00	
Efekty losowe sekcji	nie		nie		tak		tak		nie	
Estymator White'a	nie		nie		nie		tak		tak	

Źródło: opracowanie własne

Uzyskane wyniki są identyczne jak w przypadku estymacji równania (5). Wartości parametru dla cyklicznego komponentu zezwoleń na pracę dobitnie świadczy o niewielkim w liczbach absolutnych wpływie pracowników z zagranicy na krótkookresową stopę bezrobocia.

### 3. Analiza i rekomendacje dotyczące baz danych

Tabela 10 zawiera przegląd (pod kątem użytych danych statystycznych) empirycznych prac badaczy analizujących zjawisko imigracji na rynkach rozwiniętych. Dominującym tematem badawczym tych badań jest analiza wpływu imigracji na zatrudnienie oraz zarobki rdzennych mieszkańców. Innym poruszonym tematem jest zależność między imigracją a wzrostem gospodarczym w krajach do których przybywają imigranci (Boubtane, Coulibaly, Rault, (2013)), problem świadczeń społecznych jako potencjalnej przyczyny imigracji (Lipsmeyer, Zhu (2011), Kahanec, Zimmermann (2008)), aspekty fiskalne imigracji (Fenelly, Huart (2010)), wpływ imigracji na efektywność rynku pracy (Borjas (2001) i zależność stopa bezrobocia – inflacja (Bentolila, Dolado, Jimeno (2008)).

Większość badań empirycznych koncentruje się na regionalnym aspekcie relacji imigracja – rynek pracy. Jest to całkowicie naturalne, gdyż imigracja nie jest zjawiskiem dotyczącym obszar całego kraju w równym stopniu. Imigranci tworzą zazwyczaj „klastry” w sensie rozmieszczenia geograficznego, dlatego

więc należy analizować zagadnienie imigracji w kontekście regionalnych rynków pracy. Inną przesłanką zbierania danych regionalnych o napływie, odpływie i stanie imigrantów w przekroju terytorialnym jest możliwość użycia tych danych w badaniach ekonomicznych, nawet w przypadku dysponowania tylko krótkimi szeregami czasowymi. Głównym źródłem danych używanym w badaniach zagranicznych są bazy danych OECD, Eurostat oraz krajowe ankiety rynku pracy.

**Tabela 10. Przegląd literatury obcojęzycznej pod kątem danych użytych w badaniach empirycznych**

Badanie	Rezultaty / wnioski	Użyte dane (w kontekście imigracji i rynku pracy)	Źródło danych
Pischke J-S, Velling J., (1997), <i>Employment Effects of Immigration to Germany An Analysis Based on Local Labour Market</i> ,	Imigracja nie wpływa na zmniejszenie zatrudnienia wśród rdzennych mieszkańców.	Zatrudnienie i bezrobocie wśród krajowców i imigrantów w podziale przestrzennym	Statistisches Bundesamt
Borjas, G.J., (2001), <i>Does Immigration Grease the Wheels of the Labor Market?</i> , <i>Brookings Papers on Economic Activity</i> , Vol. 1, pp. 69-119.	Imigranci podejmują inne niż krajowcy decyzje dotyczące miejsca wykonywanej pracy – są bardziej elastyczni i lokują się na rynku pracy tam gdzie oferowane są im wysokie wynagrodzenia, zwiększając w ten sposób efektywność całego rynku pracy.	Wynagrodzenia, wiek, płeć, edukacja, stosunek imigrantów do krajowców, pochodzenie – w podziale na miejsce zamieszkania	Public Use Microdata Sample (PUMS), U.S. Census Bureau
Venturini A. Villosio C., (2002), <i>Are Immigrants Competing with Natives in the Italian Labour Market? The Employment Effect</i> , IZA Discussion Paper No. 467 April 2002	Wyniki badania wskazują, że w północnej części Włoch, gdzie znajduje się większość imigrantów, udział imigrantów nie ma wpływu na prawdopodobieństwo znalezienia pracy dla pracowników poszukujących nowej pracy.	Udział imigrantów w populacji, bezrobocie wśród imigrantów (obcokrajowców), w podziale regionalnym, w zależności od wynagrodzenia, aktywności na rynku pracy	Italian Labour Force Survey

Badanie	Rezultaty / wnioski	Użyte dane (w kontekście imigracji i rynku pracy)	Źródło danych
Dustmann Ch., Fabbri F., Preston I., Wadsworth J., (2003), The local labour market effects of immigration in the UK, Home Office Online Report 06/03	Wyniki analizy empirycznej sugerują, że nie ma dowodów dużych negatywnego wpływu imigracji na zatrudnienie lub wynagrodzenia pracowników krajowych. Przekonanie, że imigranci „zabierają pracę” lub że napływ imigrantów wywiera presję na obniżki płac istniejących pracowników, nie znajduje potwierdzenia w analizie danych użytych w badaniu.	Udział imigrantów w populacji, bezrobocie wśród imigrantów (obcokrajowców), w podziale między innymi na: wiek, poziom wykształcenia, wynagrodzenia, kraj pochodzenia, płeć	The Labour Force Survey (LFS) Office for National Statistics (ONS); The New Earnings Survey (NES); The Census of Population
Longhi S., Nijkamp P., Poot J., (2006), The Impact of Immigration on the Employment of Natives in Regional Labour Markets A Meta-Analysis, IZA Discussion Paper No. 2044	Wzrost liczby imigrantów prowadzi do spadku zatrudnienia wśród rdzennych mieszkańców jednak efekt ten jest nieznaczący (wzrost liczby imigrantów o 1% powoduje przeciętny spadek zatrudnienia o 0,024%).	Badanie oparte na kalkulacjach innych autorów; zmiana zatrudnienia rdzennych mieszkańców danego regionu z okresu na okres, zmiana zasobu imigrantów w danym regionie z okresu na okres	Źródła z innych publikacji
Bentolila S., Dolado J.J., Jimeno J.F., (2008), Does immigration affect the Phillips curve? Some evidence for Spain, European Economic Review, 52, 1398–1423	Względne bezrobocie wśród imigrantów w stosunku do krajowców powoduje zmiany nachylenia oraz położenia krzywej Phillipsa.	Zatrudnienie i bezrobocie wśród krajowców i imigrantów	INE – Instituto Nacional de Estadística

Badanie	Rezultaty / wnioski	Użyte dane (w kontekście imigracji i rynku pracy)	Źródło danych
Hatton T., Williamson J.G., (2008), The Impact of Immigration Comparing Two Global Eras, World Development Vol. 36, No. 3, pp. 345–361	Na imigrację netto do danego regionu negatywnie wpływa imigracja netto do całego kraju z okresu poprzedniego oraz logarytm poziom cen nieruchomości w tym regionie a pozytywnie: logarytm stopy wzrostu ofert pracy w regionie, logarytm zarobków pracowników w tym regionie z okresu poprzedniego.	Imigracja netto do danego regionu, imigracja netto do całego kraju, poziom cen nieruchomości w regionie, oferty pracy w regionie, poziom zarobków w regionie	Źródła z innych publikacji
Kahanec M., Zimmermann K.F. (2008), Migration in an Enlarged EU: A Challenging Solution?, IZA DP No. 3913	Imigracja po przyłączeniu nowych członków do Unii Europejskiej w latach 2004 i 2007 nie spowodowała negatywnych efektów płacowych w krajach do których napływali imigranci. Migracja ta pozytywnie wpływa na perspektywy wzrostu gospodarczego w UE. Imigranci z wysokim prawdopodobieństwem nie są beneficjentami pomocy społecznej w krajach do których emigrują.	Ogólne dane dotyczące rynku pracy	Źródła z innych publikacji
Kifle T., (2009), The effect of immigration on the earnings of native-born workers Evidence from Australia, The Journal of Socio-Economics 38, 350–356	Wyniki wskazują, że imigracja ma znaczący pozytywny wpływ na zarobki tubylców. Ogólne wyniki wskazują, że wzrost podaży pracy z powodu imigracji jest równoważone przez wzrost popytu na pracę, a tym samym ma pozytywny wpływ na zarobki krajowców.	Liczba, wiek, dochody, poziom wykształcenia, płeć, zawód, znajomość języków oraz stan cywilny imigrantów	2001 Census of Population and Housing in Australia; Australian Bureau of Statistics (ABS)

Badanie	Rezultaty / wnioski	Użyte dane (w kontekście imigracji i rynku pracy)	Źródło danych
Fenelly K., Huart A., (2010), The Economic Impact of Immigrants in Minnesota, Report to the Minnesota Business Immigration Reform Coalition	Pozytywny wpływ imigrantów na zwiększenie dochodów netto państwa po uwzględnieniu kosztów polityki socjalnej i zdrowotnej.	Zatrudnienie i bezrobocie wśród krajowców i imigrantów w podziale na sektory	American Community Survey
Giulietti C., Guzi M., Kahanec M., Zimmermann K. F., (2011), Unemployment Benefits and Immigration Evidence from the EU, IZA DP No. 6075	Wynik badania sugerują, że imigracja wewnątrz UE nie jest zależna od warunków pomocy socjalnej / zasiłków dla bezrobotnych.	Napływ imigrantów, zasób (stan) obcokrajowców,	OECD Syst`eme d'observation permanente des migrations
Jean S., Jimenez M., (2011), The Unemployment Impact of Immigration in OECD Countries, European Journal of Political Economy, 27, 241–256	Nie stwierdzono wpływu imigracji na stopę bezrobocia w długim okresie. Stwierdzono tymczasowy wzrost bezrobocia wśród krajowców wskutek zwiększenia udziału imigrantów w zasobie siły roboczej w ciągu 5 do 10 lat. Jednak napływ imigrantów zakładając brak zmian udziału imigrantów w rynku pracy nie ma wpływu na bezrobocie nawet w krótkim okresie.	Udział imigrantów w populacji, bezrobocie wśród imigrantów (obcokrajowców) w podziale na nisko i wysoko wykwalifikowaną populację zasobu pracy	EUROSTAT, European Labour Force Survey (ELFS)
Lipsmeyer Ch.S., Zhu L., (2011), Immigration, Globalization, and Unemployment Benefits in Developed EU States, American Journal of Political Science, Vol. 55, No. 3	Zmiana poziomu imigracji nie wpływa na wzrost świadczeń państwowych na rzecz bezrobotnych.	Zmiana stanu imigrantów na 1000 mieszkańców	OECD's International Migration Statistics

Badanie	Rezultaty / wnioski	Użyte dane (w kontekście imigracji i rynku pracy)	Źródło danych
Boubtane E., Coulibaly D., Rault Ch., (2013), Immigration, unemployment and GDP in the host country. Bootstrap panel Granger causality analysis on OECD countries, Economic Modelling 33	W badaniu nie stwierdzono wpływu imigracji na stopę bezrobocia. W czterech krajach (Francja, Islandia, Norwegia i Wielka Brytania) wzrost gospodarczy powoduje wzrost imigracji, natomiast w żadnym z badanych krajów nie stwierdzono że imigracja powoduje wzrost gospodarczy.	Imigracja netto, PKB, stopa bezrobocia	OECD Databases
Fromentin V., (2013), The Relationship Between Immigration and Unemployment The Case of France, Economic Analysis & Policy, Vol. 43 No. 1,	Nie zaobserwowano wzrostu bezrobocia wskutek imigracji w perspektywie długoterminowej. Co więcej migracja na słaby ale pozytywny wpływ na zatrudnienie w dłuższej perspektywie	Imigracja netto, stopa bezrobocia	OECD International Migration Statistics

Źródło: opracowanie własne

Przegląd literatury zagranicznej wskazuje na pewne braki w danych dotyczących imigrantów w Polsce. Badania dla rynków zagranicznych opierają się głównie na dwóch rodzajach zmiennych: w mniejszym stopniu na danych zagregowanych oraz w większym na danych regionalnych. Zmienne używane w omawianych badaniach to najczęściej:

#### 1. Dane zagregowane (w skali kraju):

- Napływ imigrantów – dane te dostępne są dla Polski od roku 1998 (interwał roczny),
  - Eurostat: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database?\\_piref458\\_1209540\\_458\\_211810\\_211810.node\\_code=migr\\_imm1ctz](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database?_piref458_1209540_458_211810_211810.node_code=migr_imm1ctz)
  - OECD:
  - <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=MIG>
- Zasób imigrantów (stan, populacja obcokrajowców, interwał roczny) – dane dostępne dla Polski od 2001 roku:

- [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database?piref458\\_1209540\\_458\\_211810\\_211810.node\\_code=migr\\_pop1ctz](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database?piref458_1209540_458_211810_211810.node_code=migr_pop1ctz)
  - OECD – dane dla Polski niekompletne
  - <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=MIG>
2. Odpływ imigrantów – brak danych dla Polski
  3. Stopa bezrobocia i stopa zatrudnienia emigrantów i rdzennych mieszkańców – dane dostępne dla Polski od 2007 do 2012 (interwał roczny):
    - Eurostat:
    - [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database?piref458\\_1209540\\_458\\_211810\\_211810.node\\_code=lfsa\\_ar\\_gacob](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database?piref458_1209540_458_211810_211810.node_code=lfsa_ar_gacob)
    - OECD:
    - <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=MIG>
  4. Dochód imigrantów – dane dostępne dla Polski od 2005 do 2012 (interwał roczny):
    - Eurostat:
    - [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database?piref458\\_1209540\\_458\\_211810\\_211810.node\\_code=ilc\\_di16](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database?piref458_1209540_458_211810_211810.node_code=ilc_di16)

Krótkie szeregi czasowe danych zagregowanych nie pozwalają na przeprowadzenie analiz (konstrukcje modeli) mających na celu oszacowanie wpływu zjawiska imigracji na takie zmienne makroekonomiczne jak stopa bezrobocia czy płace na rynku polskim.

Dane zagregowane dotyczące rynku polskiego są także uboższe w porównaniu do danych z krajów rozwiniętych ze względu na brak takich informacji o imigrantach jak: sektor zatrudnienia, wykonywany zawód, stan cywilny, znajomość języków. Niemniej jednak tak bogate dane dostępne są jedynie w krajach z długą tradycją archiwizowania danych statystycznych i dużym znaczeniem imigracji (Wielka Brytania, Australia).

1. Dane zdezagregowane (regionalne, lokalne):
  - Napływ cudzoziemców; w kontekście danych z rynku polskiego do dyspozycji mamy:
    - Cudzoziemcy pracujący w Polsce (nie są to bezpośrednie dane mierzące napływ cudzoziemców a jedynie zezwolenia na pracę dla cudzoziemców) – dane te dostępne są dla Polski od roku 2008, interwał roczny i półroczny, podział na województwa.
  - <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/>



- Bogate źródło danych z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z podziałem liczby wydanych zezwoleń na: obywatelstwo, grupę zawodową, typu zezwolenia, sekcję PKD, okres ważności.
    - Liczba oświadczeń pracodawców o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi.
  - Dane dostępne za okres 2007 – 2013, podział ze względu na płeć, wiek, sekcje PKD, rodzaj umowy, okres na jaki wystawiono oświadczenie, województwo, obywatelstwo. Dane pochodzą z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej<sup>10</sup>
    - Liczba wydanych wiz, liczba osób które złożyły wniosek o zezwolenie na zamieszkanie (brak podziału na województwa)
  - [http://www.udsc.gov.pl/Dane\\_do\\_sciagniecia,232.html](http://www.udsc.gov.pl/Dane_do_sciagniecia,232.html)
  - Dane z Urzędu do Spraw Cudzoziemców, interwał roczny
    - Zameldowania na pobyt stały z zagranicy wg kontynentów (imigracja)
  - [http://stat.gov.pl/bdl/app/dane\\_podgrup.dims?p\\_id=613595&p\\_token=0.8072219202126307](http://stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup.dims?p_id=613595&p_token=0.8072219202126307)
  - Bank Danych Lokalnych, GUS. Dane o interwale rocznym.
2. Zasób imigrantów
    - Niestety, w przypadku rynku polskiego, nie jest to populacja obcokrajowców a jedynie liczba osób, posiadających ważne karty pobytu<sup>11</sup>
    - [http://www.udsc.gov.pl/Zestawienia\\_roczne,233.html](http://www.udsc.gov.pl/Zestawienia_roczne,233.html)
  3. Odpływ imigrantów – brak danych dostępnych publicznie dla Polski
  4. Stopa bezrobocia i stopa zatrudnienia emigrantów i rdzennych mieszkańców – dane niedostępne dla Polski
  5. Dochód imigrantów – brak danych dostępnych publicznie dla Polski

Dane dotyczące imigrantów w podziale na województwa lub inne jednostki terytorialne mogłyby, nawet mimo dość krótkich szeregów czasowych zostać wykorzystane do skonstruowania modelu, opartego o dane panelowe, opisującego oddziaływanie imigrantów na ważne zmienne makroekonomiczne takie jak bezrobocie lub poziom wynagrodzeń w danym regionie. Niestety brak szczegółowych danych regionalnych dotyczących zasobu imigrantów z dodatkowym podziałem na kategorie wiekowe, płeć, wykonywany zawód, znajomość języków, poziom wykształcenia oraz otrzymywane zarobki uniemożliwia przeprowadzenie takich badań.

Regionalne dane o imigrantach pochodzą z różnych źródeł i cechują się brakiem spójności. Nie istnieją podstawowe i jednoznaczne, publicznie dostępne

<sup>10</sup> <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/>

<sup>11</sup> Interesujące dane o liczbie cudzoziemców w poszczególnych miastach dla niektórych krajów rozwiniętych (Niemcy, Szwajcaria) zawiera baza Eurostat: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database?\\_piref458\\_1209540\\_458\\_211810\\_211810.node\\_code=urb\\_lpopcb](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database?_piref458_1209540_458_211810_211810.node_code=urb_lpopcb)

dane regionalne dotyczące napływu, stanu i odpływu imigrantów. Brak jest także publicznie dostępnych regionalnych danych socjoekonomicznych o imigrantach takich jak: wiek, płeć, wykształcenie, dochody, znajomość języka polskiego, pochodzenie, zatrudnienie.

Przykład danych regionalnych dostępnych dla rynku polskiego, dotyczących imigrantów w województwie mazowieckim w roku 2013 zawiera tab.2. Dane te cechują się dużą rozbieżnością i najprawdopodobniej nie oddają dokładnie stanu faktycznego.

**Tabela 11. Dane dotyczące imigracji dostępne na rynku polskim (za rok 2013)**

Zmienna	Wartość	Źródło
Liczba osób, które posiadają ważne karty pobytu (stan na 9.12.2013 r.)	52 273	Urząd do Spraw Cudzoziemców <sup>1</sup>
Liczba osób, które posiadają ważne karty pobytu (stan na 31.12.2012 r.)	42 533	
Liczba oświadczeń pracodawców o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi zarejestrowanych przez powiatowe urzędy pracy	130 959	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej <sup>2</sup>
Liczba wydanych zezwoleń na pracę	22 519	
Zameldowania	1 220	Bank Danych Lokalnych, GUS <sup>3</sup>

<sup>1</sup>) <http://www.udsc.gov.pl/Zestawienia,roczne,233.html>

<sup>2</sup>) <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/>

<sup>3</sup>) [http://stat.gov.pl/bdl/app/dane\\_podgrup.dims?p\\_id=613595&p\\_token=0.8072219202126307](http://stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup.dims?p_id=613595&p_token=0.8072219202126307)

Rekomendacje odnośnie budowy spójnej i kompletnej bazy danych, która miałyby posłużyć analizie sytuacji obcokrajowców dotyczą głównie danych regionalnych. O ile w przypadku informacji zagregowanych zrozumiałą jest brak długich szeregów czasowych spowodowany zaniedbaniami ery poprzedniego ustroju politycznego, o tyle wydaje się, że dane dotyczące województw mogły być kolekcjonowane już od końca lat 90-tych.

#### 4. Wnioski i rekomendacje

1. Wśród przyczyn imigracji do Polski dominuje motyw zarobkowy. Jest on ważniejszy niż dla imigrantów napływających do Unii Europejskiej. Dla tej drugiej, większej populacji względy rodzinne mają bowiem pierwszorzędne znaczenie. Prawdopodobnie relatywnie wysokie tempo wzrostu gospodarczego w Polsce (mimo globalnego kryzysu) oraz brak kolonialnej przeszłości połączony z dość krótkim okresem otwartości wzmocniły rolę czynników ekonomicznych.

2. Warto odnotować, że odsetek imigrantów napływających do Polski z powodu chęci kształcenia się jest porównywalny z analogicznym odsetkiem imigrantów edukacyjnych napływających do całej UE. Wydaje się, że mogła się do tego przyczynić udana transformacja polskiej gospodarki obejmująca między innymi boom prywatnego sektora szkolnictwa wyższego, a także skutkująca nową jakością w inicjowaniu kontaktów zagranicznych w nauce i szkolnictwie wyższym (w dużej mierze finansowanym przez unijne fundusze).
3. W najliczniejszych grupach imigrantów przybywających do Polski – czyli wśród Ukraińców, Rosjan i Białorusinów – pozwolenia na pracę posiada mniej niż połowa populacji. Wiele z tych osób decyduje się na studiowanie w Polsce, dlatego należy liczyć się z opóźnionymi w czasie (po ukończeniu studiów) efektami dla polskiego rynku pracy, kiedy część z zagranicznych absolwentów zacznie poszukiwać pracy.
4. Struktura zaangażowania zawodowego imigrantów w Polsce w rozbiciu na poszczególne kraje pochodzenia odzwierciedla charakter gospodarki, z której imigranci przybywają oraz w pewnym stopniu ujawnia rodzaj więzi gospodarczych łączących gospodarkę Polski z ich krajami pochodzenia.
5. Branżami silnie obciążonymi wysoką konkurencją wśród imigrantów w Polsce są: zakwaterowanie i gastronomia oraz budownictwo. Jednocześnie branża „kultura, rozrywka i rekreacja” (z najniższym poziomem kreacji wolnych miejsc pracy) charakteryzuje się najwyższym stopniem nasycenia siłą roboczą imigrantów.
6. Imigranci lokują się w lepiej rozwiniętych gospodarczo województwach z silnymi ośrodkami miejskimi. Największa liczba wydanych pozwoleń na pracę przypada na województwo mazowieckie, a dokładniej samą Warszawę – to oczywiście, że zachodzi tutaj typowy dla stolicy efekt przyciągania.
7. Wyniki przeprowadzonej analizy ekonometrycznej dotyczącej wpływu imigrantów na stopę bezrobocia przeczą obiegowym sądom populistycznym o „zabieraniu pracy przez cudzoziemców”. We wszystkich estymowanych postaciach modelu uzyskano rezultaty wskazujące na bardzo słabe oddziaływanie imigrantów na krajowe bezrobocie.
8. Jak już wiadomo, imigracja nie jest zjawiskiem dotyczącym obszar całego kraju w równym stopniu. Imigranci tworzą zazwyczaj „klastry” w sensie rozmieszczenia geograficznego, dlatego więc należy analizować zagadnienie imigracji w kontekście regionalnych rynków pracy, co stwarza konieczny wymóg do gromadzenia danych o imigracji w ujęciu regionalnym. W praktyce układ dezagregacji danych z pewnością będzie podlegał dyktatowi podziału administracyjnego kraju na województwa, powiaty i gminy. Nie stanowi to jednak żadnej przeszkody dla skutecznego użytkowania danych dla potrzeb analizy.
9. Aktualnie istniejące źródła danych o imigracji w Polsce nie tworzą wystarczająco długich (historycznie) szeregów, by móc kompleksowo i zarazem szczegółowo opisywać i badać zjawisko imigracji. Dane te są również zdecydowanie

uboższe w porównaniu do danych z krajów rozwiniętych, choćby ze względu na brak takich informacji o imigrantach jak: sektor zatrudnienia, wykonywany zawód, stan cywilny, znajomość języków.

10. Aby możliwe stało się monitorowanie sytuacji obcokrajowców i wpływie imigracji na zatrudnienie i dochody rdzennych mieszkańców, sugerowane jest:
- utworzenie wspólnej jednostki łączącej informacje o imigracji z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Urzędu do Spraw Cudzoziemców, Głównego Urzędu Statystycznego, Ministerstwa Spraw Zagranicznych oraz innych Ministerstw;
  - gromadzenie danych dotyczących napływu, odpływu i zasobu (liczby) obcokrajowców w danym województwie, powiecie oraz mieście;
  - uwzględnianie takich kategorii danych jak obywatelstwo, płeć, wiek, zatrudnienie, wykształcenie, dochód bieżący, znajomość języka polskiego oraz innych języków obcych oraz rok przybycia do Polski;
  - dane powinny być zbierane z możliwie jak najwyższą częstotliwością (miesięczną, kwartalną w ostateczności roczną).

## Bibliografia

- White A. *A Heteroskedasticity-Consistent Covariance Matrix Estimator and a Direct Test for Heteroskedasticity*, "Econometrica", Vol. 48, No. 4, 1980, str. 817–838.
- Leamer E., H. Leonard, *Reporting the fragility of regression estimates*, "The Review of Economics and Statistics", Vol. 65, No. 2, 1981, str. 306–317
- Leamer E., *Let's Take the Con out of Econometrics*, "American Economic Review", Vol. 73, No. 1, 1983, str. 31–43
- Leamer E., *Sensitivity Analyses Would Help*, "American Economic Review", Vol. 75, No. 3, 1985, str. 308–313.



# 5.

## Bariery i szanse dla imigrantów z perspektywy pracodawców

Elżbieta Świdrowska  
Niezależna badaczka, ewaluatorka

### Imigranci-absolwenci w oczach pracodawców

Integracja imigrantów w społeczeństwie polskim i na polskim rynku pracy jest procesem wielowymiarowym, któremu towarzyszy występowanie różnych barier i trudności. Bariery te bywają „sztywne” – wynikające głównie z regulacji prawnych, oraz „miękkie” – będące wynikiem relacji międzyludzkich, panujących negatywnych stereotypów dotyczących zarówno samych cudzoziemców, jak i ich roli na rynku pracy. Celem prezentowanego tu badania było ukazanie postaw pracodawców wobec zatrudniania obcokrajowców z wyższym wykształceniem, ze szczególnym uwzględnieniem obcokrajowców – absolwentów polskich uczelni, a więc tych osób, które na mocy prawa (od 2011 roku) mogą w Polsce pracować bez pozwolenia na pracę, niezależnie od tego, z jakiego kraju pochodzą. U podstaw tej części badań leżała obserwacja, że choć regulacje ułatwiające zatrudnianie obcokrajowców, którzy ukończyli polską uczelnię, weszły w życie kilka lat temu (2011), to nie obserwuje się znaczącego wzrostu liczby obcokrajowców z wyższym wykształceniem na polskim rynku pracy. W badaniu poszukiwaliśmy odpowiedzi na pytanie, w jakim stopniu wynika to z postaw samych pracodawców.

Podstawowe pytania badawcze, które leżały u podstaw prezentowanych w niniejszym opracowaniu badań jakościowych to:

- Jak z perspektywy pracodawców wygląda sytuacja obcokrajowców o wyższym wykształceniu na polskim rynku pracy?
- Jakie są bariery utrudniające zatrudnianie imigrantów przez pracodawców na polskim rynku pracy – szczególnie te związane ze społecznym

wizerunkiem imigrantów jako pracowników oraz bariery związane z istniejącymi regulacjami i procedurami prawnymi. Określenie, z czego te bariery wynikają i jak je można zredukować.

- Jakie cechy absolwentów są najbardziej cenione przez pracodawców? Na ile istotny jest fakt, że cudzoziemiec ukończył polską uczelnię? Czy jest to czynnikiem sprzyjającym zatrudnieniu?

Badania pokazały, że zjawisko obecności obcokrajowców na polskim rynku pracy jest tak bardzo nierozpoznane i nieświadomione przez pracodawców, że trudno jest mówić o doświadczeniach zatrudniania takich pracowników na szeroką skalę, a tym samym trudno o jednoznaczną ocenę tego zjawiska przez pracodawców. Kwestia obecności obcokrajowców na polskich uczelniach, a co za tym idzie istnienia absolwentów – cudzoziemców na polskim rynku pracy jest przez większość pracodawców zupełnie niezauważalna. Jedyną grupą pracodawców, która zdaje sobie sprawę z tych zasobów są międzynarodowe korporacje oraz, czasami, firmy IT, które z powodu ogromnych luk na polskim rynku pracy szukają pracowników poza granicami Polski. Z racji marginalności zjawiska, pracodawcy mają bardzo znikomą wiedzę zarówno o uwarunkowaniach prawnych w zatrudnianiu obcokrajowców, jak i o źródłach, gdzie szukać takich pracowników. Oprócz obaw o kwestie formalne oraz językowe, badania nie wykazały istnienia silnych stereotypów pracodawców wobec zatrudniania obcokrajowców. Raczej jest to sfera nieznaną niż negowaną. Dlatego też jedną z rekomendacji jest większe wsparcie dla pracodawców ze strony organizacji pozarządowych, które w szerszym stopniu powinny wziąć na siebie zadanie pośredniczenia między zainteresowanymi pracą obcokrajowcami a pracodawcami m.in. poprzez przekazywanie informacji o zasadach zatrudniania obcokrajowców-absolwentów polskich uczelni oraz poprzez pośredniczenie w przekazywaniu kontaktów między absolwentami a pracodawcami. Z drugiej strony niezbędna jest ogólnokrajowa, długotrwała kampania społeczna i informacyjna na rzecz zatrudniania obcokrajowców na polskim rynku pracy. Tylko synergia tych działań może w przyszłości przynieść jakieś wymierne rezultaty.

## 1. Metodologia badań

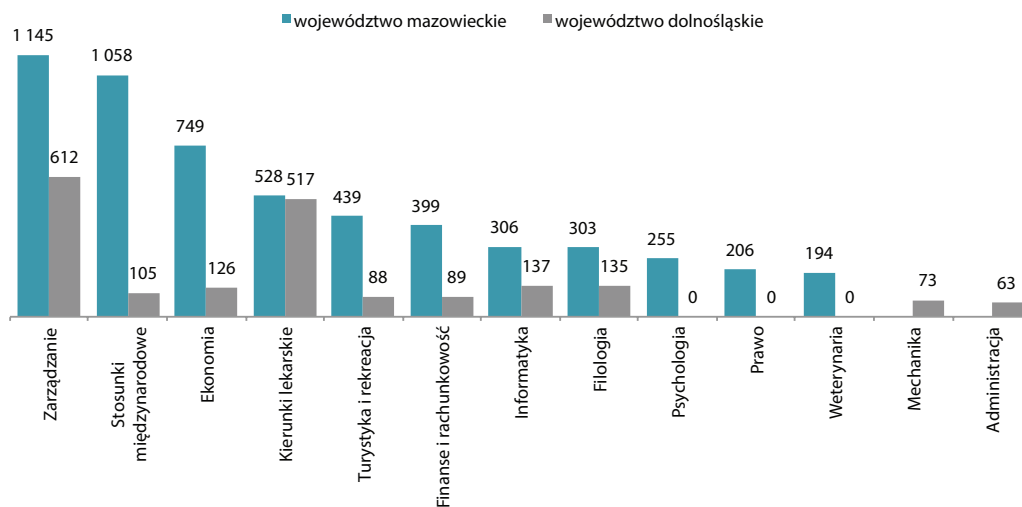
Badanie było oparte na 36 pogłębionych wywiadach indywidualnych z pracodawcami (podmiotami zarejestrowanymi i działającymi w Polsce) z Warszawy i okolic oraz Wrocławia i okolic. Wywiady prowadzone były w siedzibach pracodawców lub w miejscach publicznych (np. park, kawiarnia). Wywiady opierały się na przygotowanym wcześniej scenariuszu.

Wybór dwóch lokalizacji podyktowany był faktem, że oba województwa – mazowieckie i dolnośląskie to województwa o relatywnie największej liczbie studen-

tów zagranicznych<sup>1</sup> oraz o największej liczbie cudzoziemców posiadających ważne karty pobytu. Oba miasta będąc prężnymi ośrodkami akademickimi stanowią źródło absolwentów o niepolskim obywatelstwie, którzy w kolejnym etapie życia starają się odnaleźć na lokalnym rynku pracy. Co więcej we Wrocławiu funkcjonuje program *Study in Wrocław*, finansowany ze środków miejskich, którego celem jest ułatwienie młodzieży z Europy Wschodniej dostanie się na polskie uczelnie<sup>2</sup>. Istnienie programu wynika z założenia władz samorządowych, które w ten sposób chcą przyciągnąć obcokrajowców do Wrocławia. W badaniu uwzględniono więc zagadnienie, czy obecność programu wpływa w jakiś sposób na obecność obcokrajowców na lokalnym rynku pracy.

W doborze pracodawców starano się uwzględnić zarówno rozkład kierunków studiowanych przez większość obcokrajowców w obu badanych województwach, jak i potencjalne możliwości zatrudnienia obcokrajowców przez określonych pracodawców. Co prawda, dane co do liczebności studentów zagranicznych na poszczególnych kierunkach, w poszczególnych województwach uwzględniają wszystkich studentów studiujących w 2013 roku, to jednak jest to jedyne źródło informacji o rozkładzie tej liczebności<sup>3</sup>. Wygląda ono następująco:

Wykres 1. Studenci cudzoziemscy w 2013 r.



Źródło danych: Raport „Study in Poland”

<sup>1</sup> Dane z raportu *Study in Poland. Studenci zagraniczni w Polsce 2013*, październik 2013, Fundacja Edukacyjna Perspektywa.

<sup>2</sup> Program *Study in Wrocław* – <http://study-in-wroclaw.pl/> ok. 100 najlepszych studentów bezpłatnie przyjmuje na studia w różnych uczelniach we Wrocławiu, pomagając im w załatwieniu wszystkich formalności, innym umożliwia dostanie się na studia płatne z rabatami, organizuje kursy adaptacyjne oraz językowe dla studentów.

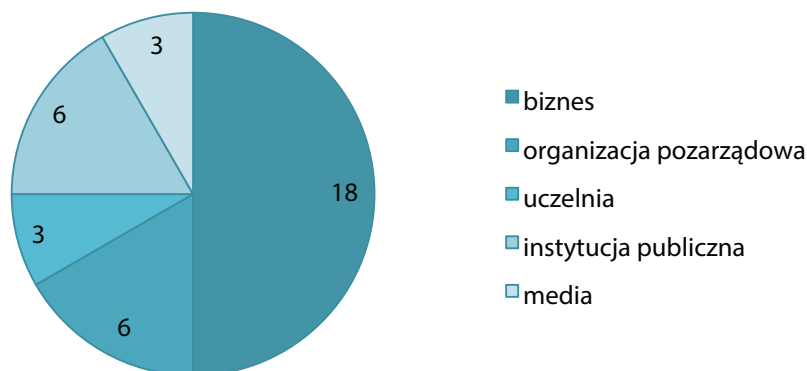
<sup>3</sup> Dane z raportu „Study in Poland. Studenci zagraniczni w Polsce 2013”, utworzone na podstawie danych GUS.



Ze względu na fakt, że najbardziej popularne wśród obcokrajowców kierunki stanowią obok medycyny i informatyki, dziedziny stosunkowo mało jednoznaczne, jeśli chodzi o potencjalny profil późniejszej działalności zawodowej (m.in. zarządzanie, stosunki międzynarodowe, ekonomia, finanse i rachunkowość) to w doborze respondentów w większym stopniu starano się uwzględnić różnorodne sektory rynku pracy aniżeli konkretne branże. Trudno bowiem określić jednoznacznie, w których branżach będą pracować absolwenci wydziałów zarządzania, ekonomii czy stosunków międzynarodowych. Dlatego też, dobór respondentów podyktowany był głównie dwoma kryteriami:

- **Podział na sektory gospodarki** – specyfika zatrudnienia i pracy we wszystkich 4 sektorach jest na tyle różna, że dla pełnej diagnozy istniejących barier w zatrudnieniu obcokrajowców za niezbędne uznaliśmy uwzględnienie wszystkich 4 sektorów państwa: administracji publicznej, biznesu, trzeciego sektora wraz z placówkami naukowo-akademickimi oraz mediami.
- **Zatrudnianie obcokrajowców** z racji tego, że na postawy wobec zatrudniania obcokrajowców bezpośredni wpływ może mieć fakt wcześniejszego doświadczenia w tym zakresie, to za niezbędny uznaliśmy **dobór pracodawców zarówno tych zatrudniających, jak i tych niezatrudniających obcokrajowców**. W założeniu planowano, zbadanie równej liczby pracodawców zatrudniających i niezatrudniających obcokrajowców, jednak ze względu na trudności w rekrutacji pracodawców – ich częste odmowy wzięcia udziału w badaniu z powodu braku czasu, braku zainteresowania tematem (o tym pod koniec rozdz. metodologicznego) – ostatecznie 2/3 badanych stanowili pracodawcy niezatrudniający obcokrajowców a 1/3 ci, zatrudniający.

Wykres 2. Liczba respondentów wg. sektora gospodarki

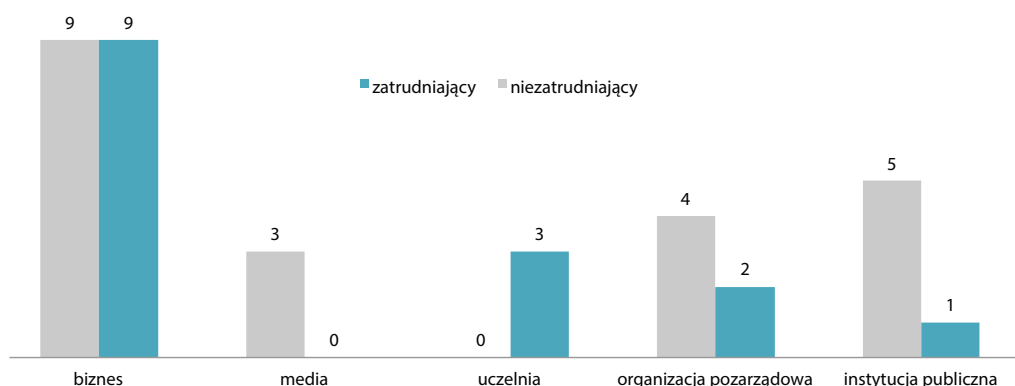


Pośród 14 pracodawców zatrudniających obcokrajowców:

- 6 stanowili pracodawcy zatrudniający dużą liczbę obcokrajowców – od parunastu do kilkudziesięciu – 5 stanowiły duże firmy (4 korporacje i jedna duża polska firma), których sposób pracy ma z zasady zasięg i charakter międzynarodowy. Te podmioty miały wypracowaną strategię rekrutacji i dbałości o pracownika-obcokrajowca. Należy jednak pamiętać, że z racji olbrzymich rozmiarów samych firm obcokrajowcy stanowią w nich około 10%. Jeden z pracodawców to uczelnia, która zatrudnia w większości obcokrajowców – swoich absolwentów.
- 3 stanowili pracodawcy zatrudniający kilku obcokrajowców – przy czym 1 to korporacja bankowa, która nie zabiega specjalnie o pracowników – obcokrajowców, druga to duża polska firma, która mimo najszczerzych chęci nie zatrudnia większej liczby obcokrajowców, a trzecia to jednostka naukowa.
- 5 stanowili pracodawcy zatrudniający jednego lub dwóch obcokrajowców – przy czym 2 pracodawców było firmami polskimi o niedużym zespole pracowników, 1 był organizacją pozarządową, a 2 to placówki edukacyjne – szkoła publiczna oraz prywatna uczelnia. We wszystkich czterech przypadkach (prócz uczelni) zatrudnienie obcokrajowca było efektem zupełnych przypadków i zbiegów okoliczności.

Podział badanych pracodawców zatrudniających obcokrajowców ze względu na reprezentowany sektor przedstawia wykres 3.

Wykres 3. Respondenci według sektorów i doświadczeń w zatrudnianiu obcokrajowców



O ile równowagę pracodawców zatrudniających i niezatrudniających obcokrajowców można było zachować w przypadku biznesu, o tyle, zarówno w przypadku instytucji publicznych, jak i organizacji pozarządowych istniały trudności ze znalezieniem pracodawców zatrudniających cudzoziemców. Warto tutaj podkreślić,

że z zasady nie rekrutowano instytucji, które z racji swego profilu działalności są bardziej otwarte na obcokrajowców (np. organizacje działające na rzecz rozwoju krajów byłego Związku Radzieckiego albo na rzecz cudzoziemców). We wszystkich badanych instytucjach naukowych (2 uczelnie i 1 ośrodek naukowy) zatrudnieni byli obcokrajowcy, podczas gdy w mediach (1 ogólnopolskie, 2 regionalne) nie było żadnego cudzoziemca. Taki rozkład badanych pracodawców zatrudniających obcokrajowców pod względem reprezentowanego sektora jest zgodny z powszechnie istniejącym poczuciem, że obcokrajowcy nie są nadto obecni na polskim rynku pracy, a jeśli można ich gdzieś spotkać to w biznesie – szczególnie w dużych korporacjach oraz w nauce. Wydaje się, że jest to temat niezwykle ciekawy do rozwinięcia w pogłębionych badaniach ilościowych, które mogłyby pokazać pewne szersze tendencje zatrudnieniowe.

Dodatkowo przyjęto, że proporcje między liczbą badanych pracodawców w woj. mazowieckim i dolnośląskim będą na poziomie 2/3, co odpowiada proporcjom liczbowym ogólnej liczby studentów zagranicznych w obu województwach. W rezultacie otrzymano następujący rozkład pracodawców uczestniczących w badaniach:

Tabela 1. Zestawienie liczby respondentów w zależności od sektora i miejsca funkcjonowania

Sektor	Warszawa	Wrocław	Razem
Instytucje publiczne	4	2	6
Biznes	10	8	18
Trzeci sektor i nauka	7	2	9
Media	1	2	3

Istotnym problemem w realizacji badania była bardzo utrudniona rekrutacja badanych – niska ich dostępność oraz wysoka liczba odmów w udziale w badaniu. Podejmowane próby rekrutacji zewnętrznej – „z ulicy” kończyły się prawie zawsze niepowodzeniem, dlatego też szeroko stosowano metodę kuli śnieżnej – rekrutacji badanych poprzez polecenia i znajomości osób ze środka firmy.

Pracodawcy, niemający doświadczeń w zatrudnianiu obcokrajowców – zarówno biznesowi, jak i organizacje pozarządowe czy instytucje publiczne – nie widzieli często sensu udziału w badaniach z racji braku zdania i orientacji w zakresie zatrudniania obcokrajowców. Ci zaś, którzy zatrudniali obcokrajowców odmawiali udziału z racji braku czasu, ale i ogólnej niechęci do udzielania wywiadów. Podawano argument braku korzyści własnych z udziału w badaniu lub argument niskiej przydatności ich jako respondentów z racji na fakt, że zatrudnienie obcokrajowca było przypadkowe i nie leży w misji firmy.

Mimo zapewnień badaczy o pełnej anonimowości pojawiały się również obawy o dzielenie się tajemnicami firmy – z zakresu rekrutacji, polityki rekrutacji etc.

W dwóch przypadkach (obie to instytucje publiczne – szpital i instytucja badawcza) nie zgodzono się na nagrywanie rozmowy, nie podając konkretnych argumentów. Stosowanie metody kuli śnieżnej, jak i duży odsetek odmów udziału w badaniu powodowały długi okres rekrutacji, co spowodowało istotne opóźnienie realizacji badań.

Autorka serdecznie dziękuje wszystkim badanym, którzy wzięli udział w badaniu – za poświęcony czas, zaufanie oraz otwartość na rozmowę z badaczami. Wdzięczność należy się również wszystkim badaczom, którzy nieustraszenie rekrutowali respondentów, a potem dbali o ich poczucie komfortu i bezpieczeństwa w trakcie prowadzonych wywiadów – Monice Stec, Agacie Stasik i Jędrzejowi Stasiowskiemu oraz ekspertce OBM, dr Marcie Kindler, która podzieliła się cennymi uwagami i komentarzami podczas prezentacji wstępnej wersji nieniejszego raportu.

## 2. Wyniki badań

Prowadzone od wielu lat badania i analizy zjawisk migracyjnych w Polsce do tej pory omijały kwestię obecności na polskim rynku obcokrajowców, którzy skończyli polskie uczelnie, a którzy wchodzi na polski rynek pracy. Jest to o tyle zrozumiałe, że dopiero od niedawna obserwowalny jest istotny przyrost liczby studentów zagranicznych a przewidywania mówią, że liczba ta będzie rosła w kolejnych latach. W związku z tym, poniższe badania mają charakter ściśle pionierski – w działalności badawczo-analitycznej nie podejmowano wcześniej badań nad postrzeganiem kwestii zatrudniania imigrantów – absolwentów polskich uczelni przez pracodawców działających na polskim rynku z pracy. Poniższy raport i cały projekt wpisują się w tendencje i dążenia do maksymalnie głębokiego opisywania sytuacji migrantów na polskim rynku pracy, jednak poniższy raport jako nie-liczny porusza kwestię zatrudniania przez pracodawców migrantów na stanowiskach wymagających wyższego wykształcenia, ze szczególnym uwzględnieniem cudzoziemców – absolwentów polskich uczelni. W ostatnich latach powstało kilka raportów uwzględniających perspektywę pracodawców wobec zatrudniania cudzoziemców, jednak w większości dotyczą one branż niewymagających wyższego wykształcenia (budownictwo, usługi domowe, rolnictwo, sadownictwo etc). W 2014 roku powstał m.in. raport z zakresu wykonywalności dyrektywy europejskiej dotyczącej kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie obcokrajowców<sup>4</sup>. W raporcie mówi się o przyczynach zatrudniania obcokrajowców, jednak dotyczy to zawodów wymagających niższych kwalifikacji. Podobnie badania z woj. opolskiego z 2010 roku przeprowadzone przez Sabinę Kubiciel-Łodzińską<sup>5</sup> wskazują na czynniki sprzyjające zatrudnianiu obcokrajow-

<sup>4</sup> Badanie prowadzone przez Stowarzyszenie Interwencji Prawnej – <http://interwencjaprawna.pl/ebb/files/pracownicy-bez-granic.pdf>

<sup>5</sup> Dlaczego opolscy pracodawcy zatrudniają cudzoziemców, raport z 2010 r. – <https://sites.google.com/site/biuletynmigracyjny/archiwum-html/biuletyn-migracyjny-28/bm28art2>

ców, ale są to analizy oparte o wywiady z pracodawcami z branż robotniczych i usługowych – spośród 91 wywiadów zaledwie 6 było z branż wymagających wyższego wykształcenia. Ważnym materiałem pokazującym kwestię zatrudniania obcokrajowców przez pracodawców jest raport agencji East Link, która w 2011 roku przeprowadziła reprezentatywne badania na próbie ok. 150 pracodawców<sup>6</sup>. W raporcie zobrazowane są czynniki decydujące o zatrudnieniu obcokrajowców, trudności i zalety zatrudniania obcokrajowców, podział liczbowy pracodawców w zależności od narodowości zatrudnianych obcokrajowców itp. – natomiast badania te nie uwzględniają kwestii zatrudniania obcokrajowców o wyższym wykształceniu. Nieco starsze badania i raport Katarzyny Gmaj z 2005 roku<sup>7</sup> poruszają co prawda kwestię pracodawców zatrudniających migrantów o wyższych kwalifikacjach, jednak są to obcokrajowcy z krajów zachodnich, natomiast pracodawcy zatrudniający obcokrajowców z krajów trzecich należą do branż niewymagających wysokich kwalifikacji. W raporcie z 2005 roku mówi się również o tym, że spodziewać się można większego zapotrzebowania na osoby z wyższym wykształceniem politechnicznym i że te potrzeby polskiego rynku mogą być zaspokojone przez migrantów ze Wschodu. Wydaje się, że jest to zapowiedź sytuacji istniejącej obecnie w 2014-2015 roku, a analizowanej w niniejszym raporcie. Ten krótki przegląd badań pokazuje, jak bardzo temat niniejszych badań jest niszowy, wcześniej praktycznie nie badany i jak specyficznej grupy migrantów dotyczy. W lekturze poniższego raportu warto pamiętać, że cały czas mówimy o obcokrajowcach o wyższym wykształceniu, pracujących na stanowiskach wymagających wyższych kwalifikacji.

## 2.1. Jacy pracodawcy zatrudniają obcokrajowców?

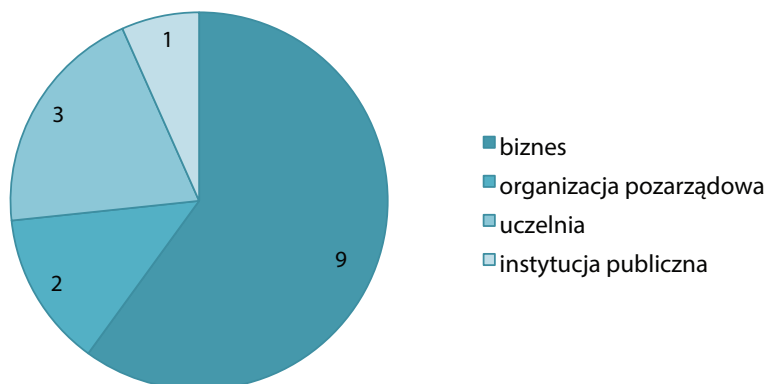
Jak już wspomniano, spośród 36 zrealizowanych wywiadów, 15 przeprowadzono z pracodawcami zatrudniającymi, a 21 z pracodawcami niezatrudniającymi obcokrajowców. **Wśród pracodawców zatrudniających obcokrajowców dominującą grupę stanowili pracodawcy biznesowi (9 firm), z czego aż 5 to międzynarodowe korporacje (wszystkie biorące udział w badaniu), 2 to duże polskie firmy zatrudniające ok. 800 osób, a 2 firmy to małe i średnie podmioty o niedużych zespołach pracowników (30 i 12 osób). Pozostali badani to dwie organizacje pozarządowe, trzy uczelnie oraz jedna instytucja publiczna – szkoła.**

---

<sup>6</sup> Badania prowadzone przez Agencję East Link – <http://www.ewl.com.pl/files/7-11-2011-Raport-EWL-Badanie-rynku-pracy-cudzoziemcow.pdf>

<sup>7</sup> Badania „Imigranci na polskim rynku pracy” – Katarzyna Gmaj, <http://prohumanum.org/wp-content/uploads/2008/03/imigranci-na-polskim-rynku-pracy.pdf>

Wykres 4. Rozkład respondentów zatrudniających obcokrajowców według sektorów



Z przeprowadzonych badań wynika, że największe prawdopodobieństwo zatrudnienia pracowników – obcokrajowców jest w dużych firmach, a szczególnie w korporacjach, które w swoich założeniach mają tworzenie międzynarodowego, otwartego środowiska. W korporacjach zatrudnianie obcokrajowców jest powszechne, firmy posiadają wypracowane programy integracji obywateli innych krajów.. W jednej z badanych korporacji istnieje system wprowadzania nowego pracownika-obcokrajowca w życie w Polsce, w danym mieście i w określonej firmie – obcokrajowiec przechodzi szkolenia wdrażające zarówno do pracy w firmie, jak i do poruszania się, korzystania z życia w danym mieście. Obcokrajowcy są wtedy wyposażeni w pakiet informacji o różnych urządach, instytucjach, istniejących zasadach życia publicznego, ale też o miejscach rozrywki kulturalnej. Obcokrajowcom służą pomocą inni pracownicy, którzy jako wolontariusze uczestniczą w tym programie integracyjnym spędzając swój pozapracowy czas na wdrażaniu obcokrajowca w codzienne życie w mieście. W ramach programu pracownicy-obcokrajowcy otrzymują również broszury ułatwiające funkcjonowanie w życiu publicznym (omawiające m.in. sposób załatwiania spraw zdrowotnych, podatkowych etc.), jak również uczestniczą w inicjatywach integracyjnych – popracowych spotkaniach, wyjazdach itp.

Korporacje niejednokrotnie wypracowują sposoby docierania do niepolskich obywateli – w Polsce lub zagranicą. Jest to m.in. umieszczanie ogłoszeń rekrutacyjnych na portalach, stronach fb dla obcokrajowców lub dla określonych narodowości, korzystanie z międzynarodowej bazy kontaktów całej firmie na świecie (korzystanie z tzw. programów relokacji – czyli informacji kto i w jakim kraju, z jakimi kompetencjami jest gotowy przenieść się do pracy w innym kraju).

Korporacje, z racji swojego międzynarodowego charakteru, potrzebują obcokrajowców zwykle do obsługi klientów z konkretnych części świata, dlatego najczęściej

pracują oni w działach call center, w centrach administracyjnych lub w obsłudze logistyki eksportowej. Jest to wyjątkowo powszechne we Wrocławiu, który określany jest jako stolica centrów obsługi klienta największych korporacji i holdingów – stąd swoich klientów na całym świecie obsługują takie firmy jak Capgemini, Credit Suisse, Dolby, Ernst&Young, Google, HP, IBM, Google, Nokia Siemens Networks, Opera Software, Quatar Airlines czy Tieto<sup>8</sup>.

Badania pokazały, że poza korporacjami zatrudnienie obcokrajowca jest raczej sytuacją wyjątkową, jest splotem pewnych nieoczekiwanych okoliczności i raczej nie wynika z wewnętrznej strategii firmy. Jedynie jedna spośród 4 nie-korporacyjnych firm świadomie prowadzi rekrutację osób o niepolskim obywatelstwie. Pozostałe zaś zatrudniają głównie z racji przypadku, a inicjatywa leży zwykle po stronie obcokrajowca lub znajomego, który polecił cudzoziemca. Podobnie dzieje się w przypadku pozostałych pracodawców – organizacji pozarządowych, instytucji publicznych czy uczelni. Obecność cudzoziemców jest wynikiem ich osobistych zabiegów i usilnych starań, a nie polityki zatrudnieniowej i zapotrzebowania pracodawcy (temat ten został rozwinięty w następnym rozdziale).

Wśród najczęściej pojawiających się narodowości zatrudnionych przez badanych pracodawców są obywatele krajów byłego ZSRR – przede wszystkim Ukrainy i Białorusi, sporadycznie Gruzji, ale też obywatele Europy Środkowo-Wschodniej: Słowacy, Serbowie, Chorwaci etc. Wynika to najczęściej z niższych kosztów utrzymania pracownika z tych krajów niż z krajów zachodnich. Przypadki, gdy badani pracodawcy zatrudniają obcokrajowców zachodnich są zupełnie sporadyczne i jeśli się zdarzają, to dotyczą kierowniczych stanowisk, wynikających z międzynarodowego charakteru pracodawcy.

Analizując miejsca pracy obcokrajowców trudno mówić o jakiejś specyfice branżowej. Oprócz korporacji badani pracodawcy sami z siebie praktycznie nie szukali obcokrajowców, trudno więc mówić o jakiejś szczególnej otwartości na cudzoziemców określonych branż. Jedyne, co jednoznacznie wynika z badań to wniossek, że zapotrzebowanie na obcokrajowców jest w sektorach, które cierpią na stały brak pracowników na polskim rynku pracy jak na przykład sektor IT czy medycyna (szczególnie medycyna rodzinna)<sup>9</sup>. To zapotrzebowanie jednak zostaje niezaspokojone ze względu na brak zgłoszeń ze strony cudzoziemców.

<sup>8</sup> [http://wroclaw.gazeta.pl/wroclaw/1,36743,14696654,Wielki\\_biznes\\_stawia\\_na\\_Wroclaw\\_i\\_zatrudnia\\_tu\\_pracownikow.html](http://wroclaw.gazeta.pl/wroclaw/1,36743,14696654,Wielki_biznes_stawia_na_Wroclaw_i_zatrudnia_tu_pracownikow.html)

<sup>9</sup> Jest to zgodne z badaniami ogólnopolskimi, które wskazują, że specjaliści ds. zdrowia oraz specjaliści ds. technologii i komunikacji należą do grup pracowników najbardziej poszukiwanych przez pracodawców szukających osób z wyższym wykształceniem (patrz: *Zapotrzebowanie na pracowników. Na podstawie badań pracodawców i ofert pracy zrealizowanych w 2013 roku ramach IV edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*, Marcin Kocór, Anna Strzebońska, PARP, Warszawa 2014, <http://www.parp.gov.pl/files/74/81/713/20013.pdf>).

Choć w badaniach brało udział aż 5 różnych pracodawców związanych z kierunkami lekarskimi (2 przychodnie rodzinne, 1 rehabilitacyjna, szpital publiczny, weterynarz), to jedynie w 2 przypadkach byli zatrudnieni obcokrajowcy (obecnie lub w przeszłości), przy czym w obu przypadkach były to pojedyncze sytuacje a nie powszechna praktyka.

Jeśli chodzi o zajmowane przez obcokrajowców stanowiska, to badania pokazały, że dominują raczej pozycje niższe – związane z początkowym etapem kariery zawodowej. Można je podzielić na dwie grupy:

- **Niższe pozycje administracyjne** – sekretarka, kierownik biura, osoba administracyjna, logistyka, asystenci projektu, pracownicy call center,
- **Niezależni, indywidualni specjaliści** – informatycy, wykładowcy, nauczyciele, niezależni badacze/naukowcy, a w jednym przypadku – kierownicy projektu.

Wśród badanych pracodawców sytuacje zatrudniania obcokrajowców w roli niezależnych specjalistów jest znacznie rzadsze i wynika z indywidualnej sytuacji określonego pracodawcy. Z przeprowadzonych badań wynika, że stanowiska kierownicze są niemal niedostępne dla obcokrajowców z krajów rozwijających się. Jeśli na wyższych stanowiskach zatrudnieni są obcokrajowcy to są to obywatele krajów zachodnich (Europa Zachodnia, USA). Można więc śmiało twierdzić, że mimo iż zatrudnianie obcokrajowców nie jest powszechne wśród badanych pracodawców, to niewątpliwie łatwiej dostępne dla obcokrajowców są niższe stanowiska administracyjne, które stanowią dobry start w rozwoju kariery zawodowej osób młodych.. Jest to zatem sytuacja sprzyjająca zatrudnianiu obcokrajowców – absolwentów polskich uczelni.

Reasumując, obecność obcokrajowców na rynku pracy jest bardzo trudnym do uchwycenia zjawiskiem i wymaga obszernych badań (raczej ilościowych) obejmujących wszystkie branże gospodarki i typy pracodawców. Zatrudnianie obcokrajowców jest niepopularne wśród pracodawców, którzy nawet będąc w potrzebie zatrudnieniowej bardzo rzadko myślą o poszukiwaniu obcokrajowców. W związku z powyższym obcokrajowcy pracują głównie w korporacjach lub na niższych stanowiskach administracyjno-logistycznych, co często nie jest spójne z ich wykształceniem, ale jest okazją do zdobycia doświadczenia międzynarodowego i potencjalnego awansu w drabinie stanowisk korporacyjnych. Praktycznie tylko pracodawcy korporacyjni prowadzą spójną politykę zatrudniania i dbałości o pracowników – obcokrajowców (od zapotrzebowania na konkretne narodowości, szukania ich w sprecyzowanych miejscach w mieście lub w Internecie, przez prowadzenie programów integracyjnych, pomagających w akulturacji obcokrajowców w nowej rzeczywistości, przez bezpośrednią pomoc obcokrajowcowi w załatwianiu formalności w Polsce).



## 2.2. Jak pracodawcy postrzegają zatrudnianie obcokrajowców na polskim rynku pracy?

Badania jakościowe, choć dotyczyły niedużego wycinka polskiego rynku pracy (36 pracodawców) i służyły raczej zdiagnozowaniu stosunku pracodawców do zatrudniania obcokrajowców, to jednak potwierdziły one obserwację leżącą u podstaw całego projektu badawczego, że mimo wzrastającej liczby cudzoziemców na polskich uczelniach, ich obecność na rynku pracy, szczególnie na stanowiskach wymagających wyższego wykształcenia jest znikoma. Badani pracodawcy podkreślali, że jeśli nie szukają specjalnie obcokrajowca do określonych zadań w firmie, to spośród przychodzących zgłoszeń, bardzo rzadko i trudno trafić na aplikacje obcokrajowców.

Jak już zostało powiedziane, przedmiotem poniższych badań byli pracodawcy zarówno zatrudniający, jak i niezatrudniający obcokrajowców, przy czym wzajemna proporcja była 2/3 (14 zatrudniających wobec 22 nie zatrudniających). Spośród pracodawców zatrudniających obcokrajowców zaledwie 6 było takich, którzy zatrudniają większą liczbę obcokrajowców (od 10 do kilkuset), reszta zaś to pracodawcy zatrudniający po kilku cudzoziemców. Jeśli zaś chodzi o **22 pracodawców niezatrudniających obcokrajowców**, to aż połowa nigdy nie zetknęła się z obcokrajowcami – jako współpracownikami lub kandydatami do pracy, a tylko 2 miało kontakt, ale tylko na etapie rekrutacji (1 ngo i 1 media). Pięciu pracodawców zetknęło się z obcokrajowcami, ale w roli stażystów, praktykantów lub wolontariuszy (były to 2 organizacje, 1 media i 1 firma medyczna). Z drugiej strony warto podkreślić, że aż 6 osób z tej grupy zatrudniało w przeszłości obcokrajowca, jednak były to również przypadkowe sytuacje, mające miejsce dawno temu. Choć dobór pracodawców w ramach niniejszych badań jakościowych był celowy i oczywiście w żadnej mierze nie był on reprezentatywny, to jednak powyższy rozkład sytuacji kontaktu pracodawców z obcokrajowcami pokazuje, jak bardzo obecność obcokrajowców na rynku pracy jest znikoma. De facto – wśród 36 badanych pracodawców zaledwie 6-7 dbało i zabiegało o zatrudnianie obcokrajowców, a aż 20 nie miało żadnego kontaktu z obcokrajowcami przy okazji ostatnich rekrutacji. Wyniki badań pokazują, że w przypadku badanej grupy pracodawców niezatrudnianie obcokrajowców nie było efektem istniejących uprzedzeń czy stereotypów, ale wynikało z braku kontaktu z obcokrajowcami – potencjalnymi pracownikami.

Badania pokazały, że pracodawcy nie rozważają zatrudnienia obcokrajowców nawet tam, gdzie brakuje polskich specjalistów. Typowym przykładem jest obszar IT oraz medycyny. Choć w wywiadach często pojawia się kwestia niedoboru na rynku pracy dobrych programistów, informatyków, to jednak firmy z własnej

inicjatywy nie szukają pracowników na rynkach wschodnich bądź w środowiskach obcokrajowców. Częściowo wynika to z **bezradności pracodawców – braku wiedzy i informacji, gdzie takich osób szukać, ale w dużej mierze wynika to z pewnych utartych schematów myślenia** – pracodawcom nie przychodzi do głowy, że istniejące zapotrzebowanie mogliby pokryć pracownikami zza wschodniej granicy. Co ciekawe wśród badanych pracodawców, oprócz korporacji mających swój wewnętrzny system i politykę zatrudniania obcokrajowców, mimo że wielu narzeka na problemy z zatrudnieniem informatyków, to tylko dwie firmy – z obszaru stricte IT podejmowały konkretne próby docierania do pracowników zagranicznych, przy czym tylko jedna szukała pracowników wśród zagranicznych studentów polskich uczelni. Warto przy tym zauważyć, że w obu badanych województwach – cudzoziemscy studenci informatyki są jedną z liczniejszych grup studentów zagranicznych (w 2013 roku, w woj. mazowieckim było ich ponad 300 a w woj. dolnośląskim blisko 140<sup>10</sup>). Podobnie dzieje się z obszarem medycyny i innych kierunków lekarskich. Choć pracodawcy-badani z tej branży wskazywali na trudności w zatrudnieniu lekarzy czy rehabilitantów, to jednak żaden z nich nie podejmował prób szukania pracowników w środowiskach obcokrajowców. A jak pokazują statystyki na polskich uczelniach nie brakuje obcokrajowców-studentów medycyny czy innych kierunków lekarskich<sup>11</sup>.

Pracodawcy pytani, czy szukali w tym zakresie pomocy organizacji pozarządowych lub innych instytucji pośredniczących wskazują, że nie wiedzą, do kogo mieliby się zgłosić, a sami nie mają na tyle czasu by przeszukiwać Internet w tym celu.

*Nie wiem jak mielibyśmy to robić. Myślę, że to jest może nawet dobry pomysł, natomiast nie wiem jak byśmy mieli się za to zabrać. Bo do osób, które są na naszych uczelniach dostępne, to my tak czy inaczej docieramy, to jest obcokrajowiec, czy nie, to są informacje na uczelniach, uczestniczymy w różnych dniach kariery, w targach pracy, więc z tym nie ma specjalnie problemu, natomiast nie myśleliśmy o tym, żeby gdzieś poszukiwać aktywnie. [P3, biznes, korporacja]*

Pracodawcy często pozostają na poziomie deklaracji, że nikt się nie zgłasza, natomiast sami nie podejmują inicjatyw, by do pożądaných pracowników dotrzeć. Wydaje się, że taka sytuacja jest wynikiem obu splatających się czynników – **braku realnej wiedzy, jak i gdzie szukać potencjalnych pracowników-obcokrajowców oraz schematu myślenia**, który powoduje, że nie myśli się o pracownikach-obcokrajowcach. Zwykle zatrudnienie obcokrajowca traktowane jest nadal jako element egzotyki – sytuacja zupełnie wyjątkowa.

---

<sup>10</sup> Study in Poland. Studenci zagraniczni w Polsce 2013, październik 2013, Fundacja Edukacyjna na Perspektywa

<sup>11</sup> J.w.

Badania nie pokazały, by wśród pracodawców istniał jednoznaczny opór przed zatrudnianiem obcokrajowców. Fakt, iż tacy pracownicy nie są liczni i wielu pracodawców nawet nie miało okazji rozważyć ich zatrudnienia powoduje, że ciężko mówić jednoznacznie o istniejących barierach w postawach pracodawców, bo rozmowy toczą się wokół zupełnie hipotetycznych sytuacji zatrudnienia. Choć generalnie można powiedzieć, że deklaracje badanych pracodawców nie wskazują na istnienie jednoznacznych barier i obaw przed zatrudnieniem obcokrajowców, to na podstawie badań, można mówić o kilku typach potencjalnych trudności, jakie dla pracodawców wiążą się z zatrudnieniem obcokrajowców:

1. Brak wiedzy i niejasność przepisów formalnych

Pracodawcy zarówno ci, którzy zatrudniają, jak i ci, którzy nie zatrudniają obcokrajowców największy problem upatrują w konieczności wdrażania się w kwestie formalne i urzędnicze. Pracodawcy zatrudniający obcokrajowców dzielą się na tych, którzy dobrze opanowali panujące uwarunkowania prawne i na obecnym etapie nie są one dużym problemem oraz na tych, którzy widzą problemy formalne. Większość badanych pracodawców stanowią ci, którzy ciężko wspominają całą procedurę zatrudnienia obcokrajowca – różne sytuacje życiowe, w jakich znajdują się obcokrajowcy powodują, że to pracodawca podejmuje trud wyjaśniania zasad jego zatrudnienia i przez to bardzo często wystawiony jest na nieprzyjemny i mało profesjonalny kontakt z urzędem. To zaś często powoduje, że procedury formalne i ustalanie sytuacji prawnej przyszłego pracownika bardzo się przeciąga w czasie i męczy pracodawcę.

*Teraz już spokojnie, natomiast za pierwszym razem, pewnie, żeby przetrzeć szlaki, nie było to tak zwykłe i proste jak w przypadku zatrudniania Polaków, więc trzeba przebrnąć przez te wszystkie papiery, procedury, a potem mając już doświadczenie i znajomości jest zdecydowanie łatwiej. [P8, uczelnia, zatrudniająca osoby na stanowiskach administracyjnych]*

*Doświadczenie pokazuje, że niestety jest jeszcze ogromne zamieszanie z tym wszystkim. Jest bardzo duża dezinformacja ze strony Urzędu Mazowieckiego. Ciężko tam o jakąś konkretną informację i mamy parę takich przypadków nie... jednego dnia, kontakt z jedną osobą, czy skutkiem tego dostałam jedną informację, następnego dnia kontaktowałam się z inną osobą, powiedziano mi zupełnie coś innego. Na pewno przydałoby się pisemna informacja, pisemna interpretacja takich najbardziej użytecznych przepisów tej ustawy, czyli takich najbardziej sytuacji, które są najbardziej powszechne, czyli małżeństwo z obywatelem polskim, studia stacjonarne i tak dalej. Przydałoby się to wszystko gdzieś zebrać i napisać, zwłaszcza, że najczęściej zdobywanie tej informacji przebiega tak, że po prostu do urzędu się*

idzie, czeka się w ogromnych kolejkach albo do urzędu próbuje się dodzwonić i to jest też koszmar, ponieważ tam się dodzwonić nie da. To bardzo też opóźnia procedury zatrudnienia. Zniechęca też pewnie pracodawców do tego, żeby się starać, bo piętrzenie tych wszystkich formalności, tak jak mówię, nie zachęca, zniechęca wręcz do jakiegś tam chęci podjęcia i wyjaśniania, czy możemy zatrudnić, czy nie możemy zatrudnić, na jak długo. Póki co się nie poddajemy i próbujemy dostawać takie informacje, ale zrażające jest to. [P17, biznes, korporacja]

Ci pracodawcy, którzy mieli okazję do zatrudnienia absolwentów doceniają wprowadzone prawo likwidujące procedury prawne w odniesieniu do absolwentów polskich uczelni, ale z drugiej strony wielu pracodawców nie ma świadomości, że takie prawo zostało wprowadzone. Elementem utrudniającym zatrudnienie obcokrajowców jest fakt, że sami zainteresowani – przyszli pracownicy nie zawsze mają jasność, co do swojej sytuacji prawno-formalnej.

Wśród pracodawców niezatrudniających obcokrajowców widoczna jest postawa nieuzasadnionego strachu przed formalnościami – choć w większości przypadków nie mają wiedzy na temat obowiązującego prawa, bo nigdy się tym nie interesowali, to perspektywa zatrudnienia obcokrajowca łączy się z obawą przed pokonywaniem trudności prawnych:

*Kwestii związanych z formalnościami zawsze się obawiam, bo formalności same w sobie są przerażające. Nie miałam żadnych doświadczeń jak to jest w zatrudnianiu obcokrajowców, ale pewnie domyślam się, że to może być problem, bo często jak mamy kontakty z zagranicą, to pojawiają się kwestie związane z finansowaniem. Tu wydaje mi się, że mógłby być problem związany z ubezpieczeniem, tymi wszystkimi kwestiami, ZUS-ów. [P10, ngo]*

*Bałabym się, znaczy na pewno są jakieś takie papierologiczne, prawne i tym podobne, których ja nie znam, a sądzę, że są. [P28, biznes]*

Strach przed trudnościami formalnymi wiązany jest też z nakładami pracy, jakich wymaga rozwiązywanie trudności proceduralnych związanych z zatrudnieniem obcokrajowców – małych firm polskich nie stać na ponoszenie takich kosztów:

*[procedury, formalności] To duża bariera. My nie mamy czasu, ani pieniędzy, ani takich rzeczy i nie mamy osoby, która mogłaby chodzić i się tym zajmować. Bardzo by nas odstraszało, wiesz, jak nie daliśmy rady z dofinansowaniem z urzędu pracy, to co dopiero... Słyszałam, że są różne strasznie trudne przejścia z tymi urzędami wszystkimi. [P27, biznes]*

Równocześnie niektórzy pracodawcy – głównie młodzi właściciele firm – nie obawiają się tych problemów formalnych, ufając, że są to procedury, które można pokonać:

*Nie widzę obaw, nie bałbym się zatrudnienia takiej osoby, bo też rozumiem, że kwestie formalno-prawne zatrudnienia takiej osoby, rozumiem, że nie ma żadnych kłopotów formalno-prawnych z zatrudnieniem. [P19, biznes]  
Z resztą byśmy sobie poradzili, dalibyśmy sobie rade z procedurami. [P35, media]*

*Znaczy ja nie wiem jak to załatwić, trzeba pewnie do urzędu miasta pójść, trzeba mu wyrobić jakiś PESEL by coś tam zrobić, to tego nie wiem jak to zrobić, ale podejrzewam, że to jest do zrobienia. Podejrzewam, że tutaj urzędy raczej pomagają, niż przeszkadzają, mam nadzieję. [P20, biznes]*

Badani pracodawcy nie wiedzą, o istnieniu wsparcia w postaci informatorów, portali informacyjnych, które wyjaśniają zasady zatrudniania studentów-obcokrajowców. Warto zauważyć, że istnieje sporo takich materiałów: m.in. broszura „Praca w Polsce bez zezwolenia” przygotowana w ramach projektu Centrum Informacyjne dla Cudzoziemców, w partnerstwie ze Stowarzyszeniem Interwencji Prawnej oraz Wydziałem Spraw Cudzoziemców Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego- <http://www.forummigracyjne.org/pl/aktualnosci.php?news=224&wid=34&wai=&year=> informacje zamieszczane na stronach organizacji pracujących na rzecz migrantów – m.in. portal migrant info:

- [http://www.migrant.info.pl/Prawo\\_do\\_pracy\\_dla\\_student%C3%B3w.html](http://www.migrant.info.pl/Prawo_do_pracy_dla_student%C3%B3w.html)
- [http://www.migrant.info.pl/Zezwolenie\\_na\\_prac%C4%99.html](http://www.migrant.info.pl/Zezwolenie_na_prac%C4%99.html)
- [http://www.pah.org.pl/nasze-dzialania/103/informacje\\_prawne](http://www.pah.org.pl/nasze-dzialania/103/informacje_prawne)
- informacje zawierane na portalach dotyczących rynku pracy, zatrudniania itp. – np. [http://kadry.infor.pl/kadry/inne\\_formy\\_zatrudnienia/cudzoziemcy/87097,Zatrudnianie-obcokrajowcow-w-Polsce.html](http://kadry.infor.pl/kadry/inne_formy_zatrudnienia/cudzoziemcy/87097,Zatrudnianie-obcokrajowcow-w-Polsce.html)

Takie materiały nigdy do nich nie trafili, a sami pracodawcy (nawet Ci zatrudniający obcokrajowców) nie podejmowali prób szukania tych materiałów w Internecie. Świadczy to o dość biernej postawie pracodawców wobec kwestii zatrudniania obcokrajowców – nawet wtedy, gdy pojawia się perspektywa zatrudniania obcokrajowca pracodawcy nie myślą o szukaniu wsparcia w postaci materiałów i organizacji działających w tym zakresie. Wynika to z ich zupełnej braku wiedzy, że takie wsparcie istnieje.

## 2. Płynność w posługiwaniu się językiem polskim

Najczęściej powtarzaną barierą, obok trudności formalnych są kwestie językowe. Pracodawcy z międzynarodowych korporacji, gdzie podstawowym językiem komunikacji jest angielski, a obcokrajowcy stanowią niekiedy 10% całego składu firmy są jedyną grupą, która podkreśla, że niezbyt dokładna znajomość języka polskiego nie jest problemem w zatrudnieniu obcokrajowca. Pozostali praco-

dawcy widzą w tym raczej kłopot i trudność wskazując na różne konsekwencje gorszego opanowania języka polskiego. Są to między innymi:

- Utrudniona komunikacja z klientem, beneficjentem – trudność ta jest najczęściej przywoływaną przez pracodawców barierą przed zatrudnieniem obcokrajowca, przy czym pracodawcy nie zawsze racjonalnie potrafili wyjaśnić jej znaczenie. Niektórzy pracodawcy wskazują, że o ile w biurze brak płynności w posługiwaniu się językiem polskim nie musi być kłopotem, o tyle gorsza komunikacja w języku polskim może być trudnością w komunikacją z klientem, który nie włada ani rosyjskim ani angielskim:

*Jest, dlatego że bez polskiego nie może u nas pracować, dlatego że nam tu by nie przeszkadzało, ale jeżeli by była sprawa taka, że musi pojechać do zakładu, który jest w jakiejś małej miejscowości na krańcach Polski i tam z ludźmi rozmawiać. Jeżeli człowiek będzie miał kłopoty z językiem, będzie miał kłopot, żeby w ogóle, żeby pracować. [P6,biznes]*

Zwracają na to uwagę również pracodawcy ze sfery edukacji (szkoły, przedszkola, organizacje edukacyjne), wskazując, że gorsze posługiwanie się językiem polskim mogłoby źle wpływać na dzieci:

*Ewentualnie, co może przychodzić do głowy to jest bariera językowa i to też jest jedyna rzecz, na którą ja bym zwracała uwagę, bo tu jednak umiejętność posługiwania się językiem, zwłaszcza biorąc pod uwagę, że pracujemy z dziećmi, też mi zależy na tym, żeby oni dostawali od nas taki komunikat językowy rzeczywiście na dobrym poziomie, to jest to jedyna rzecz jaką widzę jako ewentualny problem. [P10, ngo]*

Pracodawca prowadzący przedszkole wskazuje się, że mniejsza płynność w posługiwaniu się językiem polskim może budzić sprzeciw rodziców, czyli niejako klientów przedszkola:

*Nie wykluczam, że wśród rodziców mogłyby być takie opory – w sensie takim czysto językowym. [P30, instytucja publiczna]*

Dla sporej części pracodawców argument kończenia polskiej uczelni nie jest wystarczającym gwarantem znajomości języka polskiego – pracodawcy mają bowiem przeświadczenie, że istnieje możliwość zakończenia edukacji wyższej bez płynnej znajomości języka polskiego (np. przez studiowanie po angielsku, ciągłe posługiwanie się pomocą tłumaczeniową itd.), która w pracy jest często niezbędna. Dlatego też badani pracodawcy bardzo silnie podkreślali warunek, że obcokrajowiec musi naprawdę dobrze władać językiem polskim. Kwestia ta powracała w wywiadach, kiedy próbowano określić sposób postrzegania różnych akcentów.

- **Wschodni akcent – tzw. zaśpiew.** Pracodawcy pytani, czy przy płynności wypowiedzi, wschodni zaśpiew mógłby być jakąś trudnością odpowiadali dwojako – jedni zaprzeczali twierdząc, że to tylko może zaciekać bardziej klienta bądź też, że jest to normalnym zjawiskiem różnorodności regionalnej Polski, jednak dominowała obawa przed stereotypowym postrzeganiem pracownika wschodniego przez klientów (na schematycznej zasadzie – wschodnie = gorsze jakościowo). Warto zauważyć, że pierwsza postawa istotnie dominowała wśród pracodawców wrocławskich, którzy czasami niemal z zaskoczeniem reagowali na podobne argumenty, twierdząc, że we Wrocławiu wszyscy mówią z akcentem, więc nie robi to zupełnie różnicy. Pracodawcy warszawscy znacznie częściej obawiali się, że wschodni zaśpiew będzie powodował plasowanie firmy na niższym szczeblu. Zwracali uwagę na stereotypy istniejące w polskim społeczeństwie powodujące, że obcokrajowiec z krajów rozwijających się obsługujący klienta może budzić brak zaufania do firmy lub podejrzenie o kiepską sytuację finansową firmy (ze względu na niższe koszty utrzymania takiego pracownika).

*Że słyszy akcent ukraiński przez telefon, czy rosyjski, czy w kontakcie bezpośrednim, to kategoryzuje sobie firmę na niższym poziomie niż realnie. Sądzę, że jest takie zagrożenie.... że w Polsce... znaczy tak, my nie jesteśmy do końca przyzwyczajeni do mnóstwa różnych akcentów, tak jak w Stanach każdy będzie mówił inaczej, czy w Wielkiej Brytanii, więc ktoś mógłby nas posądzić, że zatrudniamy Ukraińców, bo jest taniej, nie wiem, może tak być, może. [P28,biznes]*

Jeden z pracodawców wskazywał również na obawy związane z ocenianiem pracownika przez pryzmat obecnej międzynarodowej sytuacji politycznej:

*Ja bym się mogła bać, znaczy bać się w takim sensie, że na przykład ktoś będzie chciał się odegrać na moim handlowcu za konflikt ukraińsko-rosyjski. [P28, biznes]*

- **Utrudniona komunikacja z zespołem** – część pracodawców twierdziła, że zmniejszona płynność w posługiwaniu się językiem polskim byłaby pewną przeszkodą w zatrudnieniu ze względu na trudności w komunikacji z pozostałymi pracownikami firmy, organizacji czy instytucji. Co prawda argument ten pojawiał się raczej rzadko i zwykle wtedy, gdy zespół pracowników nie władał żadnym innym językiem niż polskim.

- Utrudniona dokumentacja pisemna – stosunkowo nieliczna część pracodawców zwracała uwagę na utrudnioną komunikację mailowo-dokumentacyjną osoby, która nie do końca płynnie włada językiem polskim w piśmie. Argument ten jest wyjątkowo silny w przypadku gazet, których redakcje wskazywały, że rzadko kiedy obcokrajowiec będzie w stanie tak dobrze pisać po polsku jak Polak, więc jego teksty będą wymagały pełnej, czasochłonnej korekty całościowej. W przypadku dwóch gazet kwestia poziomu posługiwania się językiem polskim była powodem zwolnienia po pewnym czasie pracowników – obcokrajowców.

### 3. Względy kulturowe – zbyt niska orientacja w polskiej rzeczywistości

- Sporadycznie wśród trudności w zatrudnieniu obcokrajowca pracodawcy wskazywali na trudności z akulturacją i orientacją w polskiej rzeczywistości, w polskim społeczeństwie. Jeden z badanych pracodawców tak opisuje swoje obawy, wynikające ze specyfiki samego pracodawcy – grupy zarządzającej firmą:

*Bałabym się różnic międzykulturowych, których mogę nie doceniać. Może na etapie rozmowy rekrutacyjnej by to wyszło, ale wyobrażam sobie (...), że statystyczny Turek, którego poznałam podczas tych wakacji, by się mi nie podporządkował jako kobiecie, która mu wydaje polecenia na przykład. On by nie mógł tego zrozumieć, że nagle tu są faceci, którymi rządzi kobieta. Tego bym się na przykład obawiała. Na przykład, jeżeli ktoś byłby prawosławnym, to miałby w innym momencie święta (...) to urlop w innym momencie jest świetny, bo on mógłby nie chcieć urlopu wtedy, kiedy wszyscy chcą na nasze święta. Jeżeli ktoś byłby muzułmaninem, to byłby problem.*

- Dlaczego?

*Bo mamy wielu nawracających katolików na wysokich stanowiskach. I sądzę, że tutaj mógłby być problem jakichś takich dysput. Mogłabym się bać, że tutaj będzie problem i na zasadzie, że po co ja mam wkładać w kogoś pracę na szkoleniu albo na przykład dlaczego on ma swój czas inwestować w to wszystko, kiedy na przykład, jeżeli się okaże, że on będzie bronił jakichś zasad, to wyjdzie jedna wielka kłótnia i się będziemy musieli rozstać. Wydaje mi się, że to wszystko naprawdę zależy, bo jeżeli byśmy przyjęli taki model, na zasadzie, że ten ktoś byłby w pracy i by jasno mówił, że to jest moje życie prywatne, kwestia religijna to jest moje życie prywatne, ale jestem w pracy, zero jakichś symboli religijnych, nie mówimy o tym po prostu i ktoś świetnie pracuje – to sądzę, że nie byłoby*



*problemu. Ale ten ktoś musiałby się bardzo pilnować, żeby się nie dać się wciągnąć w te tematy.*

*- Ale rozumiem, że już praktykujący muzułmanin, czyli modlitwy...*

*W czasie pracy?*

*- Tak, na przykład 10 minut?*

*Nie, to by nie przeszło, nie. Nie, nie. 10 minut na papierosa tak, na dywanik nie. [P28, biznes]*

- Powyższy cytat pokazuje różnorodność problemów związanych z kulturową odmiennością obcokrajowców, które potencjalnie mogą być kłopotem dla pracodawcy – od kwestii genderowych, po religijne. Warto jednak zauważyć, że wśród badanych pracodawców była to jedyny taki przypadek.
- Problem z akulturacją i znajomością polskiej kultury pojawiał się w wypowiedziach pracodawców zarówno w formie oczekiwania wobec obcokrajowca, jak i pewnego wyzwania wobec pracodawcy, który musi uwzględnić te trudności we współpracy z obcokrajowcem. W zależności od tego, czym obcokrajowiec chce się zajmować pracodawcy wymagają pewnej znajomości polskiej kultury i obyczajów, z drugiej strony zdają sobie sprawę, że jest to kwestia obycia i nauczania się.

*Ja myślę, że jednak takim podstawowym oczekiwaniem jest, przynajmniej w takiej organizacji jak nasza, która zajmuje się Polską, polskimi sprawami, polskimi problemami, jest oczekiwanie, że będzie to osoba, która już te problemy polskie zna, tak, czyli z takim imigrantem, który trochę ma, jest obeznany z jakimś takim ogólnym otoczeniem prawnym, czy sytuacją, którą miałby tam się zajmować w Polsce, to myślę, że to jest taka pewnie jakaś główna rzecz. [P16, ngo]*

*Codzienne życie, tłumaczenie, na czym polega codzienne życie, co jest, co znajdzie się, z czym musi się liczyć. I pomoc w przełamaniu bariery językowej. Na przykład organizujemy, czy też zapewniamy naszym obcokrajowcom uczestnictwo w kursach języka polskiego, takich intensywnych po to, żeby łatwiej mogli zacząć w pełni funkcjonować. Chociażby w takich codziennych sytuacjach pójścia do sklepu. [P15, biznes, korporacja]*

#### 4. Potrzeba zapewniania pracy Polakom

Zupełnie marginalnym, ale jednak pojawiającym się parokrotnie argumentem przeciwko zatrudnianiu obcokrajowców była kwestia wysokiego bezrobocia w Polsce i pierwszeństwa na rynku pracy dla Polaków. Niektórzy pracodawcy wskazywali na konieczność w pierwszej kolejności zapewnienia pracy dla Polaków, a potem dbania o zatrudnianie obcokrajowców.

*Jeśli nie ma pracy dla naszych lekarzy, to nie widzę powodu zatrudniania cudzoziemców. Najpierw Polacy – to my ich wykształciliśmy i tu mieszkają. A my kształcimy na Zachód – to beznadziejna sytuacja. [P31, instytucja publiczna]*

Pojawiło się też stwierdzenie wskazujące na osobistą blokadę wobec cudzoziemców osoby odpowiedzialnej za rekrutację w firmie, co może mieć istotny wpływ na decyzje podejmowane w trakcie procesu rekrutacji:

*Jakbym miała tak sobie o tym pomyśleć, a to tylko moja prywatna opinia, to gdybym miała do wyboru studenta Polaka i studenta obcokrajowca, i oni mieliby ten sam poziom wiedzy, wykształcenia, nie wiem, podobny typ osobowości, to bym wybrała Polaka z prostej przyczyny, to znaczy – że "Moje jest mojsze" – tak bym to określiła. Nie wiem, może już za daleko w tym idę, ale mam takie poczucie, że ci młodzi ludzie wchodzący na rynek pracy pracują na moją emeryturę i to może być syn mojej sąsiadki, który będzie ją utrzymywał, a ta sąsiadka to jest z mojego osiedla, więc bardziej tak trochę zaściankowo, na zasadzie, że ta osoba na rynku pracy, Polak na rynku naszym pracy też może mieć jakiś dobry wpływ na moje życie, takie szeroko rozumiane, natomiast obcokrajowiec już mniej, dlatego że on jest obcy dla mnie. Tak się dzielę tym jak ja bym sobie o tym myślała, chociaż generalnie nie mam nic przeciwko cudzoziemcom, ale tak jak mówię. [P1, media]*

Oprócz powyższych obaw pracodawcy zwracali też uwagę na **zalety obecności obcokrajowców na polskim rynku pracy i w ich firmie**. Pracodawcy zdawali sobie sprawę, że w Polsce nie jest powszechne zatrudnianie cudzoziemców, ale raczej wiązało to z panującą do niedawna ideologią jednorodności kulturowej oraz z warunkami ekonomicznymi i sytuacją na rynku pracy, które powodują, że gospodarczo Polska nie jest krajem bardzo otwartym i atrakcyjnym. Taka sytuacja powoduje również, że pracodawcy skłonni byli podkreślać niektóre **zalety zatrudniania obcokrajowca, które warto byłoby wykorzystać i uwzględnić, przy rekrutacji takiej osoby**:

- Naturalna otwartość na świat – fakt podejmowania studiów i pracy za granicą jest dla pracodawców świadectwem ciekawości świata, otwartości na nowe wyzwania i sytuacje, a cecha ta jest pozytywnie oceniana z perspektywy przyszłej pracy

*Każdy kto pochodzi z jakiejś innej kultury, z innego środowiska, z innej części świata to jest dla nas bardzo ciekawy, bo tak jak mówię, u nas są ludzie wszyscy otwarci na świat i ja uważam, że to tylko może procentować w ten sposób, że wzbogacać będzie firmę osoba z zewnątrz, zresztą w naszej firmie w innych biurach też są ludzie z innych krajów. [P6, biznes]*

- Siła, niezależność i odwaga w podejmowaniu nowych kroków – tak istotna zmiana swojego życia, jak przejazd do innego kraju i próba zakorzenienia się w nim pokazują pracodawcom pewne trwałe cechy potencjalnego kandydata do pracy, co stawia go w bardzo pozytywnym świetle.
- Obszerna sieć kontaktów – pochodzenie z innego kraju wiąże się z szerszą liczbą kontaktów, która może wykraczać poza możliwości Polaków. Ta sieć kontaktów może być pomocna przy rozwijaniu firmy – PR, rozwijaniu rynku zbytu na inne kraje.

*Miałbym takie poczucie, że to jest osoba, która już wykonała w swoim życiu dosyć odważne kroki, więc ma w sobie taką umiejętność takiego robienia takich trudniejszych kroków. Kontakty, szerokie kontakty, którym na pewno raz przez swoją ojczyznę zostawioną, kontakty, ale też wiadomo, że taka osoba, która pojawia się tak naprawdę w innym kraju na ogół jest osobą, która ma, dosyć szeroko buduje sobie kontakty, takie przynajmniej mam doświadczenie i taki ogląd, że to są osoby też ciekawe tego, gdzie przyjechały i mało mają ograniczeń – w związku z tym, że dużo jeżdżą, dużo podróżują, dużo osób poznają i znajomość języków. [P19, biznes]*

- Znajomość rynku lokalnego w kraju pochodzenia i inna perspektywa patrzenia na rozwój firmy – jest to dla wielu pracodawców niezwykle atut obcokrajowca, który zarówno warto wykorzystywać w rozwoju firmy, ale też który pozwala na odświeżenie myślenia w firmie – nabrania innej perspektywy patrzenia na procesy i działania zachodzące w polskiej firmie.

*Myślę, że to tak odświeży stosunki międzyludzkie, wniesie takiego urozmaicenia wśród personelu, ale też wśród pacjentów, popatrzą z innej strony na świat. [P19, biznes]*

*Na przykład to, że będzie w stanie eksportować nasze urządzenia. [P28, biznes]*

Powyższa lista pokazuje, że choć trudno mówić o jednoznacznie negatywnym stosunku pracodawców do zatrudniania obcokrajowców i istnieniu ostrych barier w zatrudnianiu obcokrajowców, to równocześnie kilka przykładów wypowiedzi świadczy o tym, że choć problem nie jest rozpoznawalny przez badanych pracodawców, to niektórzy pracodawcy odnoszą się do tematu dość sceptycznie, wyjawiając pewne obawy, co do funkcjonowania takich obcokrajowców w realiach polskiego rynku pracy. Jest to istotna obserwacja, którą warto uwzględnić przy planowaniu działań w przyszłości (np. w prowadzeniu kampanii społecznej), tak by u przeciwdziałać szerzeniu się postaw niesprzyjających zatrudnianiu obcokrajowców (typu „Moje jest mojsze” czy obaw przed negatywnym ocenianiem prestiżu firmy zatrudniającej osobę ze wschodnim zaśpiewem).

### 2.3. Jak pracodawcy szukają pracowników – Polaków i obcokrajowców? Dominujące systemy rekrutacji.

Jak zostało już wspomniane, badani pracodawcy dzielili się na tych, zatrudniających obcokrajowców (spośród których korporacje czyniły to świadomie, a inne podmioty raczej przypadkowo) oraz tych, niezatrudniających obcokrajowców. Dodatkowo, w tej drugiej grupie badanych dominowali pracodawcy, którzy nigdy w rekrutacji, prowadzeniu staży, praktyk nie zetknęli się z żadnym obcokrajowcem. Obie grupy badanych pracodawców nie widzą potrzeby różnicowania sposobu prowadzonej rekrutacji na pracowników – Polaków i pracowników-obcokrajowców. Pracodawcy, którzy nie mają doświadczeń w zatrudnianiu obcokrajowców, ale też ich specjalnie nie potrzebują (ich branża tego nie wymaga) twierdzili, że narzędzia rekrutacji, źródła pozyskiwania pracowników powinny być takie same, jak przy poszukiwaniu pracowników – Polaków. Pracodawcy zaś, którzy szukają pracowników-obcokrajowców podkreślają, że choć narzędzia i mechanizmy rekrutacji są podobne, to jednak przez duże rozproszenie obcokrajowców w polskim społeczeństwie, istnieje konieczność precyzyjnego docierania do specyficznych społeczności obcokrajowców. Dla części pracodawców jest to zbyt uciążliwe, ale większość po prostu nie wie, gdzie szukać takich obcokrajowców. W efekcie badani pracodawcy często poszukują pracowników-obcokrajowców w krajach ich pochodzenia.

Zastanawiając się, jak i gdzie pracodawcy szukają pracowników, a tym samym, w jaki sposób i potencjalni pracownicy-obcokrajowcy powinni szukać pracy, należy przyrzeć się powszechnie istniejącym mechanizmom rekrutacyjnym. Badania pokazują, że systemy rekrutacji pracowników nie są bardzo różnorodne i można je podzielić na cztery główne typy:

1. Rekrutacja poprzez system znajomości i poleceń
2. Rekrutacja otwarta

3. Rekrutacja indywidualna
4. Rekrutacja poprzez program staży i praktyk

Często zdarza się, że pracodawcy – szczególnie biznesowi – równolegle stosują kilka z powyższych systemów, ponieważ każdy daje trochę inne możliwości i tafia do innych grup potencjalnych pracowników. Poniżej – krótka charakterystyka tych systemów. Każdy z nich w równej mierze odnosi się do rekrutacji Polaków, jak i obcokrajowców.

### System znajomości i poleceń

Z punktu widzenia pracodawców jest to najbardziej efektywny sposób rekrutacji nowych pracowników. Pracodawcy nie ukrywają, że oszczędzają w ten sposób czas i energię na rekrutację otwartą, a tym samym skraca się droga dochodzenia do rozsądnych i adekwatnych pracowników. Co więcej, system ten nie jest uznawany przez pracodawców jako coś, co należy ukrywać, czy coś co nie świadczy dobrze o firmie – nie nosi on bowiem znamion nepotyzmu czy korupcji, ale jest otwarcie głoszoną metodą zyskiwania dobrych pracowników.

*Główne źródło pozyskiwania naszych pracowników jest tak zwany marketing szeptany i rekomendacje naszych pracowników. [P1, biznes]*

Jest to tendencja zbieżna z wynikami wcześniejszych badań dotyczących strategii przyjmowanych przez osoby szukające pracy. Jak wynika z Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń przeprowadzonego w 2012 roku przez firmę Sedlak & Sedlak<sup>12</sup> – 23% respondentów o stażu pracy nieprzekraczającym 1 roku, w poszukiwaniu pracy korzystało z polecenia znajomych. Na podobne tendencje wskazują badania, które w czerwcu 2014 roku Millward Brown zrealizował na zlecenie Work Service S.A.<sup>13</sup>. Badania te wskazują, że blisko 2/3 respondentów zamierza poszukiwać pracy przez znajomych. Podobnie wyniki badania przeprowadzonego w styczniu 2014 r. przez Zieloną Linie – Centrum Informacyjno-Konsultacyjne Służb Zatrudnienia<sup>14</sup>, wskazują, że budowa sieci wartościowych kontaktów jest jednym z najskuteczniejszych narzędzi w procesie poszukiwania pracy.

---

<sup>12</sup> Skuteczne metody poszukiwania pracy – streszczenie wyników badań [Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń 2014](http://wynagrodzenia.pl/obw.phphttp://rynekpracy.pl/dla_mediow_1.php/wpis.236) [http://wynagrodzenia.pl/obw.phphttp://rynekpracy.pl/dla\\_mediow\\_1.php/wpis.236](http://wynagrodzenia.pl/obw.phphttp://rynekpracy.pl/dla_mediow_1.php/wpis.236)

<sup>13</sup> Badania są częścią *Barometru Rynku Pracy 2, przygotowanego i opracowanego na zlecenie Work Service S.A. przez Instytut Millward Brown S.A. Badanie zrealizowano na próbie osób pracujących (N=522) dobranej z ogólnopolskiej reprezentatywnej próby dorosłych Polaków N=1004 w czerwcu 2014 r. źródło: <http://www.egospodarka.pl/115856,Poszukiwanie-pracy-po-polsku,1,39,1.html>*

<sup>14</sup> „Networking a poszukiwanie pracy” – Zielona Linia, Centrum Informacyjno-Konsultacyjne Służb Zatrudnienia <http://ecam.ohp.pl/Raport-miesiaca-Networking-a-poszukiwanie-pracy-34149,53470,122>

Badania pokazały, że użytkownicy Zielonej Linii w 91% uważają networking za dobrą metodę poszukiwania pracy, a aż 72% korzystało z tej metody, informując znajomych o poszukiwaniu przez siebie pracy.

Z perspektywy badanych przez nas pracodawców zastosowanie systemu znajomości i poleceń w większości przypadków powoduje zmniejszenie ryzyka trafienia na osoby niekompetentne, nielojalne, którym nie można zaufać. W wyniku szukania pracowników wśród sieci bliższych i dalszych znajomych, a także osób znanych z danego środowiska – w krótszym czasie dociera się do osób zaufanych, rozumiejących specyfikę pracy i specyfikę relacji panujących w firmie czy instytucji. System rekrutowania pośród znajomych i podług poleceń jest **szczególnie rozpowszechniony wśród organizacji pozarządowych oraz małych polskich firm**. Jeśli chodzi o organizacje pozarządowe, to choć korzystają one z branżowego portalu ngo.pl, to z 6 organizacji uczestniczących w badaniu, tylko 2 wskazywały rekrutację otwartą jako główne źródło pracowników. Z drugiej strony nawet te organizacje, które z zasady prowadzą rekrutację otwartą, nie ukrywają, że bardzo mocnym narzędziem jest poczta pantoflowa:

*Tak, szukamy najczęściej pocztą pantoflową, bo to jest bardzo skuteczna metoda, znajomi znajomym mówią słuchajcie, właśnie tutaj szukamy koordynatora do programu Edukacji Ekologicznej, a ktoś u nas pracuje i działa też w stowarzyszeniu. [P7, ngo]*

Wśród większości organizacji i małych firm dominuje poszukiwanie pracowników poprzez nieformalne sieci prywatnych kontaktów, jak i poprzez sieci osób wcześniej współpracujących z daną instytucją. Jest kilka powodów, na które pracodawcy wskazują wyjaśniając, dlaczego decydują się na taki system zyskiwania pracowników:

- **Brak zasobów oraz czasu na długotrwałą procedurę rekrutacji otwartej**, która często nie przynosi pożądanych efektów. Zarówno organizacje, jak i małe firmy nie mając osób oddzielnie zajmujących się sprawami rekrutacji i kadr nie są w stanie poświęcić swojego czasu pracy lub czasu prywatnego na prowadzenie długotrwałej procedury. Cały ten proces istotnie obciąża czasowo pracownika prowadzącego taką rekrutację, mając tym samym wpływ na efektywność jego pracy merytorycznej. Z drugiej strony istnieje przeświadczenie, że osoba z rekrutacji otwartej wymaga znacznie więcej uwagi niż osoba zaufana, polecona – więcej energii i nakładów czasowych wymaga wdrożenie jej w system pracy danej organizacji czy firmy, a to również obciąża nowymi obowiązkami określonego pracownika.

- **Złe doświadczenia prowadzenia rekrutacji otwartej – niska jej skuteczność** – wśród badanych pracodawców szeroko rozpowszechnione jest przeświadczenie, które często wynika z realnych doświadczeń, że rekrutacje otwarte są bardzo mało skuteczne – w ich wyniku otrzymuje się masę zgłoszeń, z których bardzo niewiele nadaje się do dalszego rozpatrzenia (bowiem nie realizują podstawowych oczekiwań z ogłoszenia), a kolejne etapy rekrutacji przynoszą coraz gorsze efekty. Jedna z organizacji wspominała o otwartej rekrutacji, gdzie spośród 160 otrzymanych zgłoszeń mogła zaprosić na rozmowę jedynie 5 osób:

*Widać ogromne rozbieżności między liczbą odpowiedzi na nasze ogłoszenie, a liczbą osób, które nam się wydały rzeczywiście interesujące, to było bardzo dużo zgłoszeń nieciekawych z naszego punktu widzenia. Mam wrażenie, że przypadkowych. Takich osób, które rozsyłają swoje CV absolutnie wszędzie i w reakcji na każde ogłoszenie. [P10, ngo]*

Podobnie w przypadku niedużej, polskiej firmy:

*Szukając osoby, zrobiliśmy formalną... uznałem, że okej, wiem, że tu jest człowiek, ale zaryzykuję i publicznie ogłoszę, że robimy rekrutację, na portalu branżowym, nie na portalach pracowych, tylko branżowych bardziej. Aplikacji było około 10, powiedzmy, że z 5 czy 6 osobami żeśmy się spotkali. Zgłosiły się właśnie głównie młode osoby, które były świeżo po studiach, zaczęły pracę gdzieś w bibliotekach i były zainteresowane, natomiast muszę przyznać, że to było duże rozczarowanie. Bo właśnie nie zaprezentowały nic, co by nas mogło przekonać, że warto, żeby je zatrudnić do naszego zespołu. [P19, biznes]*

*Nawet jak jest duży oddźwięk, to ludzie są dość często niepoważni, bo na przykład umawiają się, a nie przychodzą na rozmowę...[efekty otwartej rekrutacji]. Raczej pojawiają się tylko rodzyнки, raczej słabo jest. Te słowa innowacyjność, rodzinność i ta młodość są takie trzy, ludzie po prostu czasem zupełnie czegoś innego szukają i my kogo innego szukamy. Jakoś takie otwarte rekrutacje nie są super owocne. [P27, biznes]*

- **Powszechność wśród pracodawców poczucia, że otwarta rekrutacja wiąże się z ogromną liczbą aplikacji nieadekwatnych do proponowanego stanowiska i stawianych wymagań** wskazuje, że jest to istotny problem rynku pracy. Równocześnie zastanawia fakt, czy tak masowe problemy z adekwatną odpowiedzią na ogłoszenie są nie tylko wynikiem postawy osób

szukających pracy, którzy niedokładnie czytają ogłoszenia, wysyłając je masowo, ale także czy nie wynika to z mało precyzyjnego sposobu formułowania ogłoszenia przez pracodawców? Niestety nie dało się tego określić w niniejszym badaniu – określenie tego wymagałoby innych, pogłębianych badań, w większym stopniu analizujących proces samej rekrutacji.

- **Chęć współpracy z pasjonatami, pasującymi do zespołu** – jest to cecha charakteryzująca głównie organizacje pozarządowe, chociaż małe firmy również zwracają na to uwagę. W nielicznym zespole pracowników dużą bowiem rolę gra, na ile nowy pracownik będzie pasował do zespołu, czy podziela podobne podstawowe wartości, zasady współpracy. Ponieważ są to na tyle miękkie cechy, że trudno ocenić je podczas rekrutacji, to zaproszenie kogoś ze środowiska lub kogoś zaufanego istotnie zmniejsza lub niweluje ten czynnik ryzyka. Równocześnie wśród pracodawców – organizacji pozarządowych istnieje nadzieja, że pasjonaci danej dziedziny, tematyki będą sami odnajdywać organizację i sami zgłaszać swoje propozycje działania, projektów. W rzeczywistości często tak się dzieje, dlatego też prężne organizacje stosunkowo rzadko decydują się na rekrutację otwartą.
- **Poszukiwanie osób zaufanych, sprawdzonych** – zarówno w przypadku organizacji, które mają dosyć szybki tryb reagowania na potrzeby zatrudnieniowe (możliwość zatrudnienia pojawia się wraz z informacją o otrzymaniu grantu), jak też w przypadku małych firm, których sukces utrzymania się na rynku zależy od bardzo bezpośrednich, często niemal rodzinnych relacji z klientem – dla tych pracodawców kluczowe jest szybkie uzyskanie osób zaufanych, które szybko mogą być wdrożone w pracę. Często pracodawcy Ci nie mogą sobie pozwolić na okresy próbne, realizację stażów, które pozwoliłyby lepiej poznać i przystosować nowego pracownika do istniejących wymogów. Dlatego pozyskanie osoby zaufanej jest tak istotnym elementem prowadzonej rekrutacji.
- **Brak ciągłości i projektowy charakter pracy** – specyfika organizacji pozarządowych powoduje, że często nie mają one pewnej ciągłości działań, a pracują od projektu do projektu i w takim też trybie są w stanie zatrudniać pracowników. To zaś powoduje, że powstaje pewien krąg zaufanych osób – dawnych współpracowników czy pracowników organizacji, którzy są sprawdzeni, znani i zaufani, i którzy w pierwszej kolejności stanowią bazę potencjalnych przyszłych pracowników. W bazie tej widnieją też zwykle sprawdzeni w działaniu wolontariusze czy stażysci.



*Jeśli nam się zwalnia miejsce, bo ktoś zrezygnował to szukamy wśród tych osób, które są wokół nas, które już coś robiły przy projektach edukacyjnych, założymy, że prowadziły zajęcia, a teraz możemy takiej osobie, której zaufaliśmy, której widzimy, że fajnie się prowadziło zajęcia i tak dalej, zaproponować większą współpracę, jakąś tam kontynuację części działań na przykład. [P23, ngo]*

Jak bardzo system znajomości i poleceń jest efektywny świadczy również fakt, że prawie wszystkie korporacje posiadają **wewnętrzny program rekomendacji i poleceń**, który polega na tym, że pracownik polecając konkretną osobę (i wpisując ją do systemu według określonych kategorii) zyskuje szanse na wsparcie finansowe w przypadku zatrudnienia znajomego. Jak wyjaśniają pracodawcy działa to motywująco na pracowników, którzy intensywniej szukają wśród znajomych potencjalnych pracowników. Pracodawca zaś zyskuje w ten sposób dostęp do stosunkowo obszernej bazy danych, która daje większe szanse na skuteczność rekrutacji.

O roli stopnia zsięciowania absolwenta w skuteczności poszukiwania pracy i zdobywania pierwszych doświadczeń zawodowych wspomina się też w raporcie z badań „Monitorowanie losów absolwentów wyższych uczelni z wykorzystaniem danych administracyjnych ZUS”<sup>15</sup>, realizowanych przez Pracownię Ewaluacji Jakości Kształcenia UW. Badania te pokazują, że uniwersytet pełni rolę środowiskotwórczą, dzięki czemu pomaga swoim studentom w odnalezieniu się na rynku pracy. Badani pracodawcy często wskazywali na współpracę z uczelniami w zakresie poszukiwania pracowników (piszemy o tym dalej).

## Rekrutacje otwarte

Przekonanie o efektywności systemu rekomendacji i poleceń nie powoduje wyparcia rekrutacji otwartej. Jest ona szeroko stosowanym mechanizmem, któremu często towarzyszy system rekomendacji i poleceń. Pracodawcy często wskazywali, iż prowadzą rekrutację otwartą, co podyktowane jest zarówno potrzebami firmy daleko wychodzącymi poza możliwości systemu poleceń, jak i generalnym założeniem firmy, co do przestrzegania przejrzystości procedur. Rekrutacje zwykle składają się z 2 etapów:

1. Analizy aplikacji składających się z CV i listu motywacyjnego
2. Rozmowy indywidualnej

---

<sup>15</sup> Monitorowanie losów absolwentów uczelni wyższych z wykorzystaniem danych administracyjnych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Pracownia Ewaluacji Jakości Kształcenia UW Warszawa, styczeń 2014, <http://eduentuzjasci.pl/badania/186-publikacje/raport/raport-z-badania/monitorowanie-losow-absolwentow-uczelni-wyzszych/979-monitorowanie-losow-absolwentow-uczelni-wyzszych.html>

W większych firmach między tymi etapami występuje często etap pośredni, czyli rozmowa telefoniczna z rekruterem, który w ten sposób robi wstępną selekcję wybranych na podstawie aplikacji kandydatów. Rozmowy indywidualne mają różny charakter, w zależności od struktury pracodawcy, jest to rozmowa jedno-stopniowa lub dwustopniowa – bezpośrednio z właścicielem i szefem firmy lub ze specjalistą od HR, PR, a następnie z zespołem danego działu – managerem, członkiem zespołu etc. Czasami rozmowie towarzyszy wykonywanie określanych zadań i testów, choć nie jest to bardzo rozpowszechnioną praktyką i raczej dotyczy korporacji i wielkich firm.

Często jednak pozytywny wynik rozmowy nie oznacza sukcesu przyjęcia do pracy, bowiem decydujący się szeroko stosowany **okres próbny**, który też stanowi istotny element rekrutacji ostatecznej. Wielu pracodawców podkreśla, iż dla przyszłej pracy na tyle liczą się miękkie cechy kandydata, których nie sposób ocenić w rekrutacji formalnej, że obserwacja podczas okresu próbnego daje kluczowe informacje, czy osoba nadaje się na stanowisko i do danego zespołu.

*Od lat mamy taką strategię, że zatrudniamy ludzi na okres próbny, bo nawet jeśli ktoś wypada fantastycznie w czasie rozmów rekrutacyjnych i nawet, jeśli świetnie robi jakieś zadania, to kilka razy już nam się tak zdarzyło, że ta osoba zupełnie nie pasowała. [P7,ngo]*

Okresy te mają różną długość – do dwóch tygodni do około pół roku. Ciekawą praktyką jednego z badanych pracodawców jest zastosowanie krótkiego okresu próbnego, jako etapu rekrutacji, po którym to zespół podejmuje decyzje, czy osoba się nadaje do pracy:

*Wszyscy pracownicy, którzy chcą u nas pracować przychodzą na dwu-trzydniowy taki interview z pracownikami. Muszą po 2-3 godziny tutaj być, zobaczyć jak praca wygląda, czy im to pasuje, ale muszą się też pokazać, czy pracownicy będą z nimi chcieli pracować. Zespół wybiera pracowników. My podejmujemy decyzję w oparciu o decyzję personelu, dlatego że oni pracują, ja nie pracuję z nimi, nie mam bezpośredniego kontaktu. [P2, biznes]*

Jeśli chodzi o **metody szukania pracowników** to można wyodrębnić kilka źródeł, z których korzystają pracodawcy:

- **Portale ogłoszeniowe** – najczęstszym i najbardziej popularnym, wskazywanym niemal przez wszystkich pracodawców, którzy korzystają z ogłoszeń masowych to portal PRACUJ.PL. Portal ten jest najbardziej szanowany również ze względu na fakt, że mając dostęp do innych ogłoszeniodawców ustala z pracodawcą, gdzie ogłoszenie ma trafić. Inne portale stosowane przez pracodawców to gazeta praca, praca.pl, infopraca. Sporadycznie pojawia się też Gumtree. Co ciekawe tylko nieliczni, w obawie

przed konkurencją wieszają zamknięte ogłoszenia, nie wskazując, kto jest firmą poszukującą. Jest to zwykle metoda zabezpieczenia się przed osobami podstawionymi z konkurencji.

- **Własne strony internetowe** – jest to bardzo popularne narzędzie naboru nowych pracowników – niektóre firmy ograniczają ogłaszanie tylko do swojej strony internetowej, zakładając, że chcą mieć pracowników, którzy interesują się firmą i wiedzą, czym firma się zajmuje. Ograniczenie do tego narzędzia jest możliwe zwykle w przypadku dużych, powszechnie znanych firm, chociaż również i te średnie czasami ograniczają się tego kanału.  
*Tylko nasza strona i Facebook – brak pośredników, portali ogłoszeniowych – bo chcemy takich pracowników, którzy wiedzą gdzie nas szukać* [P35, media]
- W przypadku stanowisk medycznych, z racji na duże zapotrzebowanie na lekarzy informacje są umieszczane przede wszystkim na podstronach szpitali i innych placówek medycznych.
- **System aplikacji online** – własne strony internetowe to również metoda na prowadzenie ciągłej rekrutacji, bez ogłaszania zapotrzebowania na konkretne osoby czy stanowiska. Mechanizm ten stosują duże firmy i co ważniejsze – często z niego korzystają, gdy pojawia się konkretna potrzeba zatrudnienia – jest bowiem stały zespół ludzi, który zajmuje się selekcją i oceną napływających zgłoszeń. Takie aplikacje dostają się do bazy danych (często dostępnej dla działów HR w innych krajach), z której korzysta się w pierwszej kolejności przy zapotrzebowaniu na konkretnego pracownika.

*Jesteśmy znaną firmą, cały czas żyjemy z tego, że kandydaci wchodzą na naszą stronę, sprawdzają oferty pracy i aplikują.* [P12, biznes, korporacja]

- **Portale branżowe** – pracodawcy wieszają czasami ogłoszenia na portalach branżowych, przy czym jest to rzadsze w przypadku firm, a bardziej popularne w przypadku organizacji, instytucji publicznych czy specyficznych branż jak edukacja czy medycyna. W przypadku organizacji pozarządowych czołowym portalem jest ngo.pl, instytucje naukowe korzystają zaś z bazy ministerstwa nauki i szkolnictwa wyższego (portal dedykowany osobom poszukującym pracy w szkolnictwie wyższym), instytucje edukacyjne w lokalnych podstronach biur urzędów miasta (np. Bank ofert pracy dla nauczycieli i rezerw kadrowych przy Biurze Edukacji Urzędu M.St. Warszawa) czy z portali europejskich dla młodych naukowców. W przypadku

pracodawców medycznych są to ogłoszenia w Naczelnej Izbie Lekarskiej (nil.org.pl), czy na innych portalach medycznych. W przypadku instytucji publicznych, zgodnie z prawem ogłoszenia są umieszczane na stronach BIPów oraz na własnych stronach internetowych instytucji.

- **Sieci społecznościowe** – z racji tego, że system poleceń i znajomości jest systemem szeroko cenionym przez pracodawców, to często pracodawcy wykorzystują sieci społecznościowe jako narzędzie upowszechniania informacji o prowadzonych rekrutacjach. W przeważającej większości są to profile i podstrony Facebooka – zarówno te prywatne, jak i profile samych pracodawców. Trudno tu mówić o specyfice pracodawców korzystających z tego narzędzia, choć z niniejszych badań wynika, że najbardziej jest on rozpowszechniony w przypadku mniejszych firm i organizacji pozarządowych, przy czym zdarza się, że korporacje również korzystają z tego narzędzia.

Co istotne, praktycznie żaden z badanych pracodawców (prócz pracodawców lokalnych gazet) nie korzysta z papierowych form ogłoszeń, twierdząc, że jest to narzędzie przestarzałe i mało efektywne. W przypadku bardzo lokalnych ogłoszeń i chęci zyskania pracowników z tej samej, mniejszej miejscowości pracodawcy korzystają ze słupów ogłoszeniowych, natomiast jest to raczej mechanizm poszukiwania kadr o niższych kwalifikacjach.

### Rekrutacja indywidualna

Jest to metoda stosowana stosunkowo rzadko, związana z poszukiwaniem osób na wysokie stanowiska bądź w branżach, które cierpią na niedobory pracowników. Przykładami takich pożądanych zawodów są **programiści i specjaliści IT**. Metoda polega na bezpośrednim znajdowaniu konkretnych osób odpowiadających potrzebom pracodawcy i proponowanie im konkretnego stanowiska. Z systemu bezpośredniej rekrutacji indywidualnej korzystają z jednej strony duże firmy, które mają zasoby kadrowe umożliwiające wyszukiwanie konkretnych osób – wtedy pożytecznymi narzędziami są sieci LinkedIn, Golden Line, ale także wszystkie inne portale, fora internetowe, które są analizowane pod kątem poszukiwania konkretnej osoby. Przy takiej indywidualnej rekrutacji pracodawcy korzystają również z **usług head hunterów**, przy czym jest to mechanizm niezbyt popularny i dotyczący rekrutacji wyższej klasy kierowniczej. W przypadku zaś określonych grup pracowników, mocno sprofilowanych tak jak programiści, czy specjaliści IT, ale też właśnie obcokrajowców, tłumaczy – pracodawcy korzystają czasami ze stron i forów gromadzących tego typu profesjonalistów. Jednym z przykładów jest korzystanie z portalu korepetycje.pl (w poszukiwaniu tłumaczy) czy też analiza,

ale i prośby do administratorów forów skupiających obcokrajowców. W przypadku specjalistów IT, z racji ogromnego zapotrzebowania na rynku, niektóre firmy (szczególnie te mniejsze) poprzez osobiste kontakty z kadrą akademicką same wyszukują konkretne osoby na uczelniach i wydarzeniach branżowych. Jest to bowiem jedyny sposób, by zawczasu wyłowić doskonalszych studentów – potencjalnych przyszłych pracowników. Choć w rekrutacji indywidualnej ciężar rekrutacji i inicjatywność jej prowadzenia leży w pełni po stronie pracodawcy, to jednak świadomość gdzie i w jaki sposób pracodawcy szukają takich osób może być pomocna w adekwatnym promowaniu swojego doświadczenia.

### Rekrutacja poprzez program staży i praktyk

Szeroko rozpowszechnioną praktyką zdobywania pracowników jest prowadzenie programu staży i praktyk. Bardzo wielu pracodawców podkreśla, że jest to najskuteczniejszy sposób rekrutowania nowych pracowników, bowiem dłuższy okres wzajemnej obserwacji podczas realizacji praktyk/staży daje możliwość pełnej orientacji w zaletach i wadach przyszłego pracownika, a zatem daje pracodawcy możliwość oceny stopnia ryzyka w zatrudnieniu danej osoby. Staże i praktyki są szeroko rozwiniętą praktyką wszystkich typów pracodawców. W najmniejszym stopniu dotyczy to organizacji pozarządowych, które często potrzebują pracownika „od zaraz”. Przy czym, co istotne pracodawcy, którzy traktują praktyki i staże jako metodę rekrutowania pracownika nie pozwolą sobie, by praktykant był od przysłowiowej kawy, ale dbają by miał możliwość realnej pracy:

*Mamy też program praktyk, który jest powiązany, znaczy na programach praktyk rekrutujemy pracowników, znaczy studentów, przy czym praktyki to są po pierwsze takie, gdzie ktoś ma pewien zakres zadań, dbamy o to, żeby jak ktoś do nas przyjdzie, żeby miał określone miejsce, żeby to nie było tak, że ktoś przyjdzie do robienia kawy. I my płacimy też za praktyki. Nie więcej niż kilkadziesiąt osób rocznie. [P3, biznes, korporacja]*

Czasami staże i praktyki są jedyną stosowaną przez pracodawcę formą rekrutacji. Dzieje się to głównie w wolnych zawodach typu nauczyciel, lekarz – wtedy często osoby po stażach zawodowych czy rezydenturach otrzymują stałą pracę w danej placówce. W przypadku tych dwóch zawodów jest to ściśle powiązane z istniejącymi warunkami wykonywania zawodu tych dwóch profesji – nauczyciela i lekarza (m.in. specyficzny system awansu zawodowego i zdobywania uprawnień). Wielu pracodawców wskazywało, że ponieważ duży odsetek osób pochodzi z programu staży i praktyk (np. ok. 80%) to rekrutacja otwarta lub indywidualna realizowana jest już tylko w odniesieniu do wyspecjalizowanych stanowisk.

Mechanizm rekrutacji poprzez staże i praktyki jest w głównej mierze przeznaczony dla osób młodych, szukających swojego miejsca na rynku pracy. Staże i praktyki, zwykle prowadzone są w ścisłej współpracy z uczelniami i wynikają z obowiązku odbycia przez studenta danego wydziału praktyk w instytucji adekwatnej kierunkowi wykształcenia. Często jednak staże czy praktyki wynikają z inicjatywy samych studentów, którzy proponują, że chcieliby odbyć praktyki w danej firmie. Takie zachowanie jest szczególnie cenione przez pracodawców, bo wskazuje na aktywną postawę młodej osoby oraz dobieranie miejsca pracy do swoich zainteresowań. W przypadku dużych korporacji programy staży i praktyk są tworzone i realizowane przez samych pracodawców – istnieją zespoły osób zajmujące się prowadzeniem takiego programu – od prowadzenia rekrutacji, poprzez znajdowanie stażysty mentora czy opiekuna, zapewnianie integracji z innymi stażystami lub pracownikami, po obserwację i ocenę pracy i zaangażowania młodego stażysty. Praca w ramach tych programów często jest opłacana i towarzyszy jej poznawanie filozofii funkcjonowania firmy. Pracodawcy podkreślali, że staże czy praktyki dają pracodawcy dodatkowy czas (poza czasem okresu próbnego) wypróbowania określonego stażysty – jego zalet i ograniczeń w potencjalnej pracy w firmie, natomiast dla młodych osób jest to okres służący określeniu swoich potrzeb i zainteresowań na rynku pracy. Warto zauważyć, że zarówno w przypadku korporacji, jak i dużych polskich firm znacząca większość stażystów czy praktykantów znajduje później pracę u danego pracodawcy.

### Korzystanie z pośrednictwa w poszukiwaniu pracowników – współpraca z podmiotami zewnętrznymi

Większość badanych pracodawców w ramach strategii rekrutacyjnej prowadzi współpracę z podmiotami wobec siebie zewnętrznymi, jednak wbrew obiegowej opinii rzadko są to agencje pośrednictwa pracy, agencje headhunterskie, a znacznie częściej uczelnie i organizacje pozarządowe. Znacząca większość badanych wskazywała na współpracę z uczelniami, jako metodę znajdowania potencjalnych pracowników. Dzieje się to zarówno poprzez współpracę w zakresie organizowania staży i praktyk, ale również coraz więcej firm organizuje na uczelniach spotkania promujące ich działalność, uczestniczą w targach pracy, a te największe organizują specjalne wydarzenia firmowe dla studentów – np. konkursy, gry orientacyjne etc. Zwykle bezpośrednim partnerem pracodawców ze strony uczelni są Biura Karier i Centra Rozwoju Zawodowego. Często też metodą poszukiwania pracowników są osobiste kontakty z wykładowcami i profesorami, którzy rekomendują konkretnych studentów (dzieje się to zwykle w przypadku zawodów szczególnie pożądanym np. informatycy, programiści).

Stosunkowo rzadkim partnerem w rekrutacji jest urząd pracy – pracodawcy, co prawda wspominali, że korzystali z jego usług, ale często wiąże się to z niską jako-

ścią pracownika, a dużymi trudnościami formalnymi. Obserwacja ta potwierdzenia wyniki badań realizowanych już w 2009 przez Instytut Millward Brown SMG/KRC na zlecenie Urzędu Pracy m.st. Warszawa<sup>16</sup>. Badania te wskazują, że zarówno pracodawcy, jak i osoby poszukujący pracy bardzo nisko oceniają skuteczność Urzędów Pracy w poszukiwaniu pracy. Podobnie jak w niniejszym badaniu – *wielu pracodawców, zwłaszcza z większych firm, wyrażało negatywne przekonanie, co do poziomu kandydatów zgłaszających się z urzędów pracy. Uważają ich za osoby gorzej wykształcone, starsze, mniej samodzielne, bardziej zależne od pomocy z zewnątrz*<sup>17</sup>. Pośrednictwo zaś agencji rekruterskich dotyczy stanowisk wyspecjalizowanych i kierowniczych, które praktycznie nigdy nie obejmują ludzi młodych i niedoświadczonych.

### Rekrutacja a obcokrajowcy

Z uwagi na fakt, że pracodawcy nie rozpoznają zjawiska obecności obcokrajowców na rynku pracy, a z drugiej strony niewielu z badanych pracodawców wyrażało bezpośrednio zapotrzebowanie na zatrudnianie obcokrajowców (nie dotyczy to dziedziny IT i medycyny), to trudno mówić o specyficznym podejściu do rekrutacji obcokrajowców. Wszystkie powyżej opisane metody i narzędzia w równej mierze stosowane są zatem w rekrutacji samych obcokrajowców. Badani pracodawcy nie wskazywali na szczególne metody, które podejmują (lub podejmowaliby) szukając pracownika-obcokrajowca. Nieco inaczej wygląda kwestia cech branych pod uwagę przy wyborze pracownika, co zostało opisane w kolejnym rozdziale.

Z przeprowadzonych badań wynika, że obcokrajowcy zupełnie sporadycznie pojawiają się w prowadzonych rekrutacjach – zarówno tych szeptanych, nieformalnych, jak i otwartych, publicznych. Pracodawcy wskazują, że choć w ramach rekrutacji otwartych często są zalewani aplikacjami, to bardzo, ale to bardzo rzadko zdarza się, by pojawiły się wśród nich aplikacje obcokrajowców. Podobnie dzieje się ze stażami i praktykami – do zupełnych rzadkości należą sytuacje, że obcokrajowcy zgłoszą się na staż czy praktykę. Zatrudnienie pracownika obcokrajowca wynika w większości sytuacji z zupełnego przypadku – przekazania sobie wzajemnie informacji o takim obcokrajowcu, które jest odpowiedzią na chwilowe zapotrzebowanie pracodawcy na pracownika. Z przeprowadzonych badań z pracodawcami wynika, że taka sytuacja jest efektem wzajemnego braku informacji – z jednej strony pracodawcy nie wiedzą, gdzie szukać pracowników – obcokrajowców, z drugiej strony obcokrajowcy w niewielkim stopniu uczestniczą w prowadzonych rekrutacjach, stażach czy praktykach.

<sup>16</sup> *Kompleksowa i prognostyczna informacja o warszawskim rynku pracy*, red. Marta Filipek, Instytut Millward Brown SMG/KRC na zlecenie Urzędu Pracy m.st. Warszawa, Warszawa 2009, [http://www.up.warszawa.pl/statystyka/analiza/raport\\_kompleksowa.pdf](http://www.up.warszawa.pl/statystyka/analiza/raport_kompleksowa.pdf)

<sup>17</sup> J.w, str. 142

Z niniejszych badań jednoznacznie wynika, że wśród pracodawców istnieje niska świadomość, gdzie można szukać obcokrajowców. Co znaczące, wśród 36 badanych pracodawców żaden z nich w szukaniu pracowników-cudzoziemców nie korzystał z pomocy organizacji pozarządowych, wspierających obcokrajowców w poszukiwaniu pracy. Pracodawcy w większości nie wiedzą, że takie organizacje istnieją, że istnieją środowiska obcokrajowców określonych narodowości, do których można się zgłosić z zapotrzebowaniem na określonego pracownika.

W tym kontekście szczególnie zastanawiający jest przypadek Wrocławia, gdzie od 2006 roku funkcjonuje program stypendialny „Study in Wrocław” przeznaczony dla obywateli krajów byłego ZSRR (Ukraina, Białoruś, Rosja, Mołdawia, Gruzja, Uzbekistan, Kazachstan, Azerbejdżan), nieposiadających Karty Polaka. Program powstał z inicjatywy władz miejskich Wrocławia i pięciu wrocławskich uczelni i ma na celu promowanie wrocławskich uczelni wśród studentów obcokrajowców. Program pomaga przyszłym studentom w dotarciu do wrocławskich uczelni, pomaga w formalnościach, a najlepszym kandydatom finansuje opłaty za studia. Badania pokazały, że żaden z badanych pracodawców nie słyszał o tym programie – pracodawcy nie mają ani pojęcia o istnieniu tak licznej grupy studentów zza wschodniej granicy ani o tym, że ich miasto tak wspiera przyjmowanie studentów wschodnich. Niestety w ramach badań nie udało się spotkać z przedstawicielem programu, a dostępne o programie informacje są dosyć ubogie, przez co trudno jednoznacznie oceniać wpływ istnienia programu na sytuację studentów na wrocławskim rynku pracy. Niepokojący jest jednak fakt, że pracodawcy (w tym przedstawiciele lokalnych redakcji) zupełnie nie wiedzą o istnieniu takiego programu, a z drugiej strony administracja programu nie posiada informacji o losie swoich absolwentów – czy pracują we Wrocławiu, czy w swoich zawodach etc. (informacja uzyskana drogą mailową, w trakcie prób umawiania się na spotkanie). Wydaje się, że tak sprofilowany program, skoncentrowany na specyficzną grupę studentów wschodnich mógłby być dobrym źródłem informacji zarówno dla pracodawców, jak i absolwentów-cudzoziemców, którzy szukają pracy. I choć program w założeniu został stworzony by promować miasto Wrocław i przyciągać studentów do wrocławskich uczelni to jednak rozmówców często dziwił fakt, że taki program istnieje wiele lat, przyjmuje wielu studentów (w latach 2006 – 2012 – ok. 450 studentów<sup>18</sup>), a nigdy o nim nie słyszeli.

W efekcie, pracodawcy nawet jeśli szukają obcokrajowców to robią to swoimi, mało efektywnymi ścieżkami albo sprowadzają osoby z zagranicy. Ta ostatnia metoda – tj. rekrutowanie osób znajdujących się w kraju rodzinnym jest szczególnie rozwinięta w korporacjach i dużych firmach. I choć taka metoda rekrutacji wiąże się ze wzrostem kosztów, trudności formalnych etc., to nie mając wiedzy o innych możliwych źródłach kontaktów z obcokrajowcami pracodawcy decydują się na rekrutację w kraju rodzinnym i podejmują trud sprowadzenia pracownika do Polski.

<sup>18</sup> <http://study-in-wroclaw.pl/o-nas/media/teraz-wroclaw/>



## 2.4. Absolwent czy pracownik z doświadczeniem? Jakie cechy pracowników są istotne dla pracodawców?

W trakcie wywiadów, pracodawcy proszeni byli o uszeregowanie podług ważności różnorodnych cel potencjalnych pracowników, które są dla nich jako pracodawców ważne i na które zwracają największą uwagę. Następnie pracodawcy pytani byli czy ta hierarchia cech zmienia się jakoś, gdy myślą o zatrudnieniu absolwenta oraz obcokrajowca, w tym absolwenta-obcokrajowca.

Wśród badanych pracodawców powszechny był **pozytywny stosunek do zatrudniania absolwentów**. Dla jednych wynika to z ogólnego założenia wielkiej firmy, która chce sobie wychowywać lojalnego pracownika od samego początku, dla drugich zatrudnianie absolwentów daje firmie możliwość elastycznego reagowania na zmieniające się warunki na rynku (wpływ nowych technologii i innych nowinek) – doceniane są cechy młodych osób umożliwiające firmie bycie aktywnym podmiotem rynku pracy. I choć często zatrudnienie dobrego absolwenta nie jest rzeczą prostą, to jednak pracodawcy cenią sobie tą grupę potencjalnych pracowników.

Podczas rekrutacji typowe jest to, że pracodawcy w znacznie większej mierze zwracają uwagę na umiejętności miękkie niż twarde. I dotyczy to w równej mierze pracowników z doświadczeniem, absolwentów, jak i obcokrajowców. Badania pokazały, że w przypadku absolwentów, w tym absolwentów-obcokrajowców, pracodawcy nie oczekują od nich „na wejściu” twardych kompetencji, ale umiejętności miękkich zdobywanych w ramach doświadczenia życiowego. Niemal wszyscy badani pracodawcy podkreślali, że dopiero doświadczenie zawodowe zdobywane w kolejnych pracach uczy absolwenta i studenta jak w praktyce stosować zdobywaną na uczelni wiedzę. Mając świadomość, że uczelnie nie wyposażają młodego człowieka w narzędzia praktyczne, a jedynie wiedzę teoretyczną, pracodawcy czasami nawet nie silą się by sprawdzać wiedzę praktyczną, ale podczas rekrutacji zwracają uwagę na kwestie miękkie – osobowościowe, sposób komunikacji, sposób reagowania na trudniejsze sytuacje itp. Nawet w przypadku zawodu lekarzy pracodawcy wskazywali, że choć pewnym gwarantem poziomu kandydata jest egzamin państwowy, a to czy lekarz rodzinny się sprawdzi zależy przede wszystkim od jego osobowościowych możliwości i kontaktu z pacjentem:

*Można być tylko doskonałym fachowcem, bo to jest jedno tylko, co pozwala pracować z pacjentem, ale musi też umieć nawiązać kontakty, to jest taka praca, bez tego też ani rusz. Doświadczenie zawodowe – ważne, nie najważniejsze. Te trzy cechy wyszłyby na prowadzenie: umiejętność dostrzegania/rozwiązywania problemów, umiejętność nawiązywania kontaktów i analityczne myślenie [P24, biznes]*

Wśród miękkich cech, branych najczęściej pod uwagę przez pracodawców, pojawiają się m.in.

1. Sposób komunikacji z innymi i umiejętność nawiązywania kontaktów
2. Przyjazna osobowość
3. Samodzielność, ale wraz z umiejętnością współpracy
4. Gotowość do samokształcenia się
5. Umiejętność diagnozowania i rozwiązywania problemów

Cechy te są tak samo ważne w przypadku absolwenta, pracownika starszego, jak i obcokrajowca – doświadczonego i obcokrajowca-absolwenta.

Z umiejętności twardych niepodważalną cechą musi być **obsługa komputera** oraz bardzo często – **znajomość języków obcych**, szczególnie angielskiego. Te obie cechy są równocześnie często powodem zatrudniania absolwenta, bowiem wskaźnik i zakres znajomości tak komputera, jak i języków obcych jest znacznie wyższy u osób młodszych, niż osób starszych -bardziej doświadczonych. W przypadku zatrudniania obcokrajowców pracodawcy podkreślają też poziom znajomości języka polskiego (pisaliśmy o tym już wcześniej).

Jeśli zaś chodzi o uposażenie zawodowe to badani pracodawcy podkreślali, iż powszechnie wiadomo, że uczelnie nie nauczą studenta konkretnej praktyki, nawet jeśli to jest tak konkretny zawód jak zawód lekarza czy nauczyciela. Pracodawcy zwracali uwagę, że na polskich uczelniach wciąż jest za mało praktyki i znajomości realiów życia. W efekcie pracodawcy **nie przykładają dużej wagi do kierunku wykształcenia**, bowiem zdają sobie sprawę, że wykonywania zawodu absolwent będzie musiał się nauczyć w praktyce. Oczywiście nie dotyczy to zawodów, które wymagają centralnej zestandaryzowanej certyfikacji (jak nauczyciel czy lekarz).

Dla absolwenta jest to o tyle dobra sytuacja, że oznacza to, że wybrany kierunek studiów niewielkim stopniu determinuje obszar, w jakim absolwent może później znaleźć pracę. Oczywiście pracodawcy mają pewne preferencje ogólne – np. co do kierunków politechnicznych w przypadku firm sprzedających produkty i usługi IT, po kierunki humanistyczne w przypadku mediów – jednak są to kwestie bardzo ogólne i umowne.

*Wykształcenie kierunkowe, cokolwiek miałoby to oznaczać nie jest kluczowe w gruncie rzeczy. [P7, ngo]*

*Kierunki studiów? Raczej drugorzędne, raczej nas interesuje co ten człowiek potrafi i jakie jest jego nastawienie. Doświadczenie zawodowe powiedziałabym, że jakieś dwa i pół. Wiedza ogólna tak, to jest dla mnie ważne. Nawet powiedziałabym, że pięć. [P10, ngo]*

Podobnie dzieje się z kategorią ukończonej uczelni. Choć dosyć powszechne jest przekonanie, że skończenie uczelni państwowej daje większe nadzieje na dobrze wykształconego absolwenta i badani pracodawcy często potwierdzali takie podejście, to równocześnie podkreślali, że prawie nigdy nie jest to kluczowa kwestia brana pod uwagę przy rekrutacji. Niektórzy pracodawcy przyznawali, że czasami stosują pewien wewnętrznie ustalony ranking uczelni, świadczący o ich poziomie i renomie, jednak zawsze jest to to dodatkowa a nie kluczowa cecha uwzględniana podczas rekrutacji.

*Rodzaj uczelni. Kierunek wykształcenia jest dla mnie nieistotny. Trochę bardziej rzeczywiście mam ostrożny stosunek do absolwentów uczelni prywatnych. [P10, ngo]*

*A doświadczenie zawodowe nie jest chyba najbardziej potrzebne w momencie, kiedy masz kilka osób, które mogą cię wesprzeć. Raczej chodzi o to, ile masz motywacji do tego, żeby w daną pracę wejść i w niej się odnaleźć. [P21, ngo]*

Niewielkie przywiązywanie pracodawców do kierunku wykształcenia oraz rodzaju uczelni dotyczy również kandydatów – obcokrajowców. Podobnie jak w przypadku polskich uczelni pracodawcy mają wycucie, co do jakości pewnych uczelni zagranicznych, jednak nie jest to kluczowe i sprowadza się do lepszego oceniania większych ośrodków akademickich. Badani pracodawcy nie różnicują jednak potencjalnych kandydatów (Polaków i obcokrajowców) pod kątem ukończonej uczelni – badania nie pokazały, by pracodawcy myśleli, że np. informatyk z politechniki wrocławskiej lub warszawskiej będzie zawsze lepiej przygotowany do pracy niż jego kolega z Kijowa, Lwowa, czy Moskwy. Jest to o tyle ważne, że podług badanych pracodawców, to że potencjalny kandydat skończył polską czy ukraińską uczelnię nie determinuje jego umiejętności pracy i potencjału bycia zatrudnionym w Polsce. Walor, który pracodawcy widzieli w obcokrajowcach kończących polskie uczelnie sprowadzał się raczej do kwestii kulturowych – lepszej znajomości Polski i Polaków, większej znajomości rynku itd. – niż do kwestii jakości otrzymanego przez nich wykształcenia.

Porównując wartość absolwenta i pracownika z doświadczeniem pracodawcy podkreślali, że na rzecz tego pierwszego przemawia przede wszystkim jego otwartość i chłonność w przyjmowaniu informacji – rozwoju, zmiany postaw i podejścia do sposobu rozwiązywania spraw. O ile pracownik z doświadczeniem może merytorycznie bardziej wesprzeć firmę, czy organizację, to jednak młodzieńcza otwartość na zmiany, podejmowanie nowych wyzwań, szukanie rozwiązań innowacyjnych – wszystko to skłania pracodawców do otwartości wobec zatrudniania absolwentów. Pracodawcy podkreślali, że absolwent wnosi często do firmy nowe myślenie, nową perspektywę patrzenia na pewne sprawy, a ich

ciągły dopływ umożliwił bardziej dynamiczny rozwój firmy. Jest to postawa zarówno dużych firm, jak i średnich i małych aczkolwiek w przypadku MŚP istnieje więcej obaw, co do zatrudniania absolwenta i dlatego m.in. szeroko korzysta się z rekrutacji przez znajomości i rekomendacje.

Docenianie przez pracodawców elastyczności, otwartości, kreatywności myślenia młodych ludzi – absolwentów jest jeszcze silniejsze w przypadku absolwentów-obcokrajowców. Pracodawcy podkreślali, że sam fakt, że obcokrajowiec zdecydował się zostawić swój kraj, by od zera zacząć karierę studencką a potem zawodową w Polsce świadczy o jego otwartości, kreatywności i samodzielności, co daje jeszcze lepsze perspektywy do zatrudnienia. Pracodawcy wskazywali czasem, że w przypadku obcokrajowców jest co prawda większe ryzyko, że traktuje on bycie w Polsce jedynie przejściowo, jednak równocześnie pracodawcy wskazywali, że skoro już absolwent – obcokrajowiec, który teoretycznie może pracować w całej UE, szuka po studiach pracy w Polsce, to istnieje duże prawdopodobieństwo, że ma inne powody by zostać w naszym kraju.

Pracodawcy też często cenią sobie ogólną wiedzę absolwentów o świecie, a także pozazawodowe zainteresowania, które pokazują horyzonty absolwenta oraz jego ogólne podejście do świata – na ile jest aktywnym, kreatywnym twórcą swego życia, a na ile biernym konsumentem podjętych studiów. Niezwykle ważna dla pracodawców jest aktywność absolwentów podczas studiów – zarówno ta społeczna czy kulturalna, jak i zawodowa.

Dla niemal wszystkich pracodawców kluczowa jest też informacja o przebytych stażach, praktykach czy zaangażowaniu w jakieś inicjatywy społeczne, bo to pokazuje stopień zorientowania absolwenta w świecie – jego gotowość do podejmowania wyzwań. Zdaniem pracodawców w przypadku absolwentów – obcokrajowców już sam fakt ich pochodzenia i tego, że podjęli się studiowania w Polsce daje szerszą wiedzę o świecie i różnorodność ich doświadczeń, przez co stają się bardziej atrakcyjnymi kandydatami do zatrudnienia.

Obok doceniania wielu pozytywnych cech absolwentów, pracodawcy równocześnie narzekają na cechy współczesnych absolwentów – tzw. „pokolenia Z”<sup>19</sup>, które bardzo utrudniają proces ich rekrutacji. Po pierwsze absolwenci często nie czytają dokładnie ogłoszeń, tylko wysyłają masowo swoje aplikacje, nie uwzględniając ani oczekiwań pracodawców, ani różnic między zgłoszeniami wysyłanymi do różnych pracodawców. W efekcie wysyłane aplikacje są mało atrakcyjne, nie pokazują specyfiki danej osoby, a pracodawcy często są znużeni analizą stosów nieadekwatnych aplikacji, co działa na niekorzyść samych absolwentów.

---

<sup>19</sup> Mianem „pokolenia Z” określa się osoby urodzone na przełomie XX i XXI wieku (urodzone w latach 90.), dorastające w świecie nowoczesnych technologii i ogólnego dobrobytu, którzy obecnie powoli wchodzą na rynek pracy

Większość tych zgłoszeń to były zgłoszenia osób, które świeżo kończyły studia albo wręcz jeszcze studiowały na ostatnich latach i to były zgłoszenia „od czapy”. Nie znalazłam wśród tych młodych osób, z którymi miałam do czynienia takiego nastawienia właśnie na realizację jakiegoś dobra wspólnego. I jeśli jest jakaś bariera w zatrudnianiu absolwentów, to raczej na tym etapie, niż na etapie jakichś ich kompetencji, czy wiedzy, tylko raczej chodzi o nastawienie. [P10, ngo]

Tak naprawdę absolwenci często sobie strzelają w stopę, po pierwsze nie zamieszczając informacji w CV o tych dodatkowych swoich różnych działaniach i przedsięwzięciach, które z naszego punktu widzenia są kluczowe. Albo nie załączają listu motywacyjnego, którego wymagamy. [P7, ngo]

Nieadekwatne i masowe aplikacje powodują, że pracodawcy wolą sięgać po system znajomości czy poleceń niż otwartych rekrutacji. Bardzo często pojawiającym się argumentem przeciw absolwentom jest bardzo powszechna postawa roszczeniowa i ogromne oczekiwania finansowe, nieadekwatne zupełnie do ich braku doświadczenia zawodowego.

Raczej szukamy już z doświadczeniem, bo „świeżaki” są strasznie roszczeniowi, nie mają umiejętności sprzedawania siebie. [P28, biznes]

Trudności we współpracy z absolwentami, wynikające z przynależności do „pokolenia Z” pracodawcy w równej mierze widzą w Polakach, jak i obcokrajowcach. Są to bowiem cechy pokolenia, aniżeli określonych narodowości. Mimo tych trudności coraz więcej pracodawców dochodzi jednak do wniosku, że lepiej wróży na przyszłość zatrudnienie absolwentów aniżeli próba zmiany przyzwyczajień osób dorosłych, doświadczonych.

Jest zielone światło, żeby zatrudniać osoby bez doświadczenia i kształcić te osoby i one wtedy u nas stają się specjalistami, są bardziej też związane z tym mieszcem. Kształcimy ich na tych specjalistów. [P28, biznes]

Co prawda jest to zwykle cecha większych firm i organizacji, które mogą sobie pozwolić na poświęcenie czasu na przyuczenie do zawodu. Mniejsze firmy i organizacje albo z zasady nie przyjmują absolwentów, albo robią to z wykorzystaniem bezpośrednich znajomości, które dają nadzieję na sprawdzenie się absolwenta w pracy.

Reasumując, pracodawcy praktycznie nie różnicują cech, które są dla nich ważne w procesie rekrutacji na cechy przynależne Polakom i obcokrajowcom. W przypadku tych drugich, dodatkowo istotne są umiejętności językowe – płynne władanie językiem polskim lub/i angielskim, natomiast reszta kwestii tyczy się tak samo Polaków, jak i obcokrajowców. Jedne cechy są naturalnie bliższe Polakom – jak np. orientacja w branży, drugie – obcokrajowcom – jak samodzielność, niezależność etc., jednak nie są to cechy determinujące zatrudnienie.

### 3. Podsumowanie, wnioski i rekomendacje

- Badania przeprowadzone na 36 pracodawcach pokazują przede wszystkim, że zjawisko obecności cudzoziemców o wysokich kwalifikacjach na polskim rynku pracy jest zupełnie nie dostrzegane przez pracodawców. W związku z tym kwestia uwzględniania w rekrutacji absolwentów-obcokrajowców jest obca większości pracodawcom. Jedyną praktycznie grupą pracodawców, którzy traktują to jako sytuację naturalną są korporacje, aczkolwiek nawet one częściej poszukują pracowników zagranicą niż w Polsce. Większość pracodawców, jeśli stykało się z obcokrajowcami, to zupełnie przypadkowo. Pracodawcy podkreślają niewielką obecność obcokrajowców zarówno wśród osób aplikujących, jak też osób podejmujących staże czy praktyki. Równocześnie badania nie wskazały, by dla pracodawców istniały jakieś ostre bariery uniemożliwiające zatrudnienie obcokrajowca. Większość z nich obawia się kwestii formalnych i językowych, przy czym w dużej mierze wynika to z braku wiedzy i doświadczenia obcowania z takimi obcokrajowcami, aniżeli z dogłębnego poczucia i przekonania, że są to bariery nie do pokonania. W Warszawie pojawiała się obawa przed stereotypami istniejącymi w polskim społeczeństwie – związanymi z negatywnym postrzeganiem osób z krajów rozwijających się (szczególnie wschodnich), które mogłoby powodować, że kontakt z pracownikiem – obcokrajowcem krajów trzecich mógłby plasować firmę na gorszej pozycji (utożsamianie zatrudniania obcokrajowca z kiepską sytuacją finansową firmy).

W ramach badań pracodawcy byli proszeni o sformułowanie rekomendacji i rad, które ich zdaniem powinno się kierować do uczelni, państwa czy do samych obcokrajowców, w celu zwiększenia obecności obcokrajowców na rynku pracy. Co istotne, pojawiło się wiele wątpliwości, czy rzeczywiście państwo polskie, polskie instytucje powinny robić coś na rzecz otwierania się na obcokrajowców i czy rzeczywiście obcokrajowcy są potrzebni na rynku pracy. Pracodawcy jako główny argument podawali wysokie bezrobocie w Polsce, które w pierwszej kolejności należy pokrywać siłami polskich pracowników. Takie stanowiska były jednak stosunkowo rzadkie w całej grupie badanych, a pracodawcy chętnie dzielili się radami dla uczelni i samych obcokrajowców, podkreślając jednak wielokrotnie, że rady te nie różnią się istotnie od rad dawanych Polakom we wchodzeniu na rynek pracy.

## Rekomendacje pracodawców dla uczelni

Pracodawcom trudno było sformułować konkretne rekomendacje dla uczelni, które mogłyby ułatwić obcokrajowcom wchodzenie na rynek pracy. Powszechna jest bowiem opinia, że w przypadku obcokrajowców powinny być stosowane te same miary co wobec kształcenia i wspierania Polaków, a są to między innymi:

- **Większy nacisk na działania, zajęcia praktyczne** – wszyscy pracodawcy podkreślali, zarówno w odniesieniu do wszystkich absolwentów – polskich i obcokrajowców, że młodym ludziom ciągle brakuje umiejętności praktycznych, związanych z kierunkiem wykształcenia, ale też z funkcjonowaniem firm, obsługi biura etc. Pracodawcy nie łudzą się, że uczelnie nie przygotowują do pracy w konkretnej branży czy typie firmy. Dają ogólną bazę wiedzy i kształtują osobowość oraz postawy młodego człowieka, ale nie przygotowują jednoznacznie do pełnienia funkcji zawodowych<sup>20</sup>. Jedni traktują to jako cechę polskiego systemu nauczania, którą trudno będzie zmienić, inni zaś podkreślają, że jest to obszar, który koniecznie muszą modernizować polskie uczelnie. Sposobem na pokonanie tych trudności jest większa liczba zajęć praktycznych, w tym większa współpraca z pracodawcami.
- **Poszerzenie liczby i zakresu wykonywanych podczas studiów praktyk** – pracodawcy zwracają na to uwagę uwzględniając los zarówno polskich jak i zagranicznych studentów, przy czym w przypadku studentów zagranicznych zapotrzebowanie na takie kontakty jest szersze ze względu na konieczność poznania specyfiki polskiego rynku pracy. Pracodawcy czasami wyrażali oczekiwania, że to uczelnie powinna angażować się w promowanie swoich absolwentów – obcokrajowców, głównie w zakresie realizacji praktyk studenckich. Zdaniem pracodawców to ułatwiłoby firmom dostęp do młodych obcokrajowców.
- **Nawiązywanie kontaktów z pracodawcami i informowanie o ułatwieniach prawnych w zatrudnianiu absolwentów–obcokrajowców.** Niektórzy pracodawcy twierdzili, że to uczelnie (Biura Karier) powinny brać na siebie część trudności formalnych związanych z zatrudnieniem obcokrajowca poprzez przekazywanie pracodawcy informacji o formalnych okolicznościach zatrudniania obcokrajowców.

---

<sup>20</sup> Podobny wniosek zawierają badania „Monitorowanie losów absolwentów uczelni wyższych z wykorzystaniem danych administracyjnych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych”, Pracownia Ewaluacji Jakości Kształcenia UW Warszawa, styczeń 2014, <http://eduentuzjasci.pl/badania/186-publikacje/raport/raport-z-badania/monitorowanie-losow-absolwentow-uczelni-wyzszych/979-monitorowanie-losow-absolwentow-uczelni-wyzszych.html>

*Moim zdaniem to powinno być nagłośnione, w taki prosty sposób. Uczelnie też mogłaby nad tym pracować, wysłać informacje do firm, biorąc pod uwagę też swoich absolwentów, których rzeczywiście dobro powinno zależeć. Ale powinna też dawać takie sygnały do pracodawców, że przypominamy, że jest taka zasada. [P9, biznes, korporacja]*

- Uczelnie powinny – zdaniem pracodawców – udzielać swoim absolwentom (włączając absolwentów-cudzoziemców) większego wsparcia w odnajdowaniu się na rynku pracy poprzez:
  - - naukę pisania dobrych aplikacji,
  - - naukę jak wygląda polski rynek pracy, jakie obowiązują na nim zasady prawno-moralne (np. wykluczenie łapówek),
  - - pomoc w układaniu kwestii formalno-prawnych obcokrajowca.

*Pomoc uczelni to najbardziej widziałabym w takich formalno-prawnych zagadnieniach. Natomiast, jeżeli ktoś przyjeżdża zrobić tutaj dwa lata studiów tych powiedzmy magisterskich, uzupełniających to może wtedy bardziej taka pomoc w odnalezieniu się w tym co dalej, gdzie można szukać pracy, jak jej szukać. [P9, biznes, korporacja]*

Powyższa rekomendacja przez niektórych pracodawców była przywoływana jako zadanie dla samej uczelni – w szczególności Biur Karier, inni zaś widzieli takie zadanie przed organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz obcokrajowców.

## Rekomendacje dla obcokrajowców–absolwentów polskich uczelni

Poniższe rekomendacje nie odbiegają zasadniczo od ogólnych rekomendacji dla absolwentów. Powszechne jest również przekonanie, że absolwenci obcokrajowcy powinni starać się robić te same rzeczy, które i polskim obywatelom pomagają we wchodzeniu na rynek pracy, czyli:

1. **Już podczas studiów aktywnie szukać praktyk, staży, pracy, innych form działania** (społecznego, wolontariackiego etc.) Bowiem zarówno wobec Polaków, jak i wobec obcokrajowców stosowane są te same miary – pracodawcy zwracają uwagę na inicjatywność młodego człowieka, jego zainteresowania, gotowość do podejmowania wyzwań i doświadczenia w tym zakresie. Co więcej pracodawcy podkreślali, że nie zawsze musi to być jednoznacznie związane z kierunkiem wykształcenia, ale ważne by móc wykazać, że podejmowało się działania pozaedukacyjne podczas studiów. *Mysleć, że ja muszę zacząć pracować na studiach, że niekoniecznie to*



*musi być dokładnie to, co ja będę robić później, ale że muszę zacząć pracować, żeby pokazać komuś później, że nie tylko studiowałam, ale pracowałam i pokazywanie... Sądzę, że obcokrajowcy nie mają powodu sądzić, że będą mieli taryfę ulgową z tego powodu, że są obcokrajowcami. [P28, biznes]*

*Zacząć po prostu pracować tam, gdzie można albo robić jakiegokolwiek projekty, bo to jest taka rzecz, która jest bardzo często właśnie najważniejsza w momencie później wykazania się, czy pójdą dalej. Raz, że to może być bardzo często, jak zaczniemy w jakimś jednym miejscu, to potem może się okazać, że w danym miejscu będziemy pracować dalej. [P12, biznes, korporacja]*

*Fajnie by było, gdyby te osoby też uczelnie bardziej włączały w to, co można robić. Biuro karier to jedna rzecz, ale uczelnie często jakieś konferencje organizują, osoby, które pracują na uczelniach też gdzieś wyjeżdżają. [P9, biznes, korporacja]*

2. **Starać się myśleć o sobie w kategoriach zalet i chęci – w czym jestem dobry i co chciałbym robić – pewien poziom zdecydowania, pomysłu na siebie, proponowania co człowiek chciałby robić, czego spróbować jest dla pracodawców istotnym sygnałem, że mają do czynienia z ciekawym człowiekiem, który stara się kreatywnie tworzyć swoje życie, otaczającą go rzeczywistość. Dlatego pracodawcy tak bardzo zalecają myślenie i tworzenie swojej wizji „Co ja chciałbym robić?” „W czym ja mogę być przydatny?”**  
*Tak samo jak każdy inny. Czyli tak naprawdę trzeba odpowiedzieć sobie na pytanie w czym jestem dobry i w czym chcę być dobry, bo praca to nie jest tylko kwestia tego, że dzisiaj umiem i nie będę się douczał, tak, bo w tej branży to jest ważne i uderzyć do firm, które potencjalnie mogą mnie potrzebować, w których się mogę rozwinąć. [P15, biznes, korporacja]*  
*Druga rzecz, absolwenci, fajnie by było, gdyby wiedzieli, co chcą robić, ale też, czego nie chcą robić. [P9, biznes, korporacja]*
3. **Umiejętnie i porządnie pisać aplikacje, ale także czytać je z uwagą, tak by odpowiadać realnie na zapotrzebowania – coś, co wyprowadza pracodawców z równowagi to masy nieadekwatnych aplikacji. Jeśli więc obcokrajowcy chcą przebić się przez tą masę powinni dużo czasu poświęcić na stworzenie ciekawego CV, w którym zdaniem pracodawców nie warto ukrywać swojego pochodzenia, bowiem bardziej może to zaszkodzić niż pomóc.**

*Od kwestii takich technicznych typu przygotowanie CV, autoprezentacja i jakby sposób mówienia o tym swoim doświadczeniu do tej pory, to jest jedna rzecz taka techniczna. [P9, biznes, korporacja]*

*Zgłaszając się na rekrutację jasno o tym pisali, że pochodzą skądś, mają świadomość swoich jakichś na przykład tego, że nie znają języka polskiego, żeby szczerze o tym pisali, nie znają tego języka, to nie jest ich ojczysty język, ale potrafią się porozumieć, potrafią... studiuje już tutaj trzy lata. Bo myślę, że z punktu widzenia pracodawcy to jest ważne, żeby tak o sobie mówić, żeby to, że jestem obcokrajowcem jakby nie miało znaczenia. Byliśmy jednonarodowym jednak krajem i to zamknięcie nas dość długo trwało, więc myślę, że to napisanie o tym, że już jestem tutaj długo i znam język polski bardzo dobrze, żeby też uprzedzić obawy takiego pracodawcy. [P7, ngo]*

4. Znać szczegóły prawne swojego zatrudnienia i sytuacji prawnej przebywania w Polsce – z racji tego, że pracodawcy nie mają często wiedzy i świadomości jak wyglądają prawne okoliczności zatrudniania obcokrajowca, to fakt, iż cudzoziemiec ma pełną świadomość swojej sytuacji prawnej i kolejnych kroków, jakie trzeba podjąć w legalizacji jego pobytu i pracy stawia go od razu w lepszej pozycji. Choć pracodawca w kolejnych etapach rekrutacji będzie sprawdzał tą sytuację, to jednak świadomość na początku z czym wiąże się zatrudnienie danego obcokrajowca oraz poczucie, że dany kandydat jest zorientowany w formalnościach – wszystko to niweluje nieco siłę barier związanych z formalnościami. W odniesieniu do obcokrajowców – absolwentów polskich uczelni warto by oni sami informowali pracodawców o ułatwieniach prawnych związanych z ich zatrudnieniem.

*Doradziłbym praktycznie, jeżeli ktoś jest zaproszony na jakąś rozmowę, żeby był bardzo dobrze przygotowany z kwestii dotyczących tych zagadnień związanych z jego wizą, prawem pobytu, te rzeczy lub informacją, gdzie pracodawca może się potencjalnie dowiedzieć więcej tak, żeby go bezpiecznie zatrudnić. [P3, biznes, korporacja]*

5. Aktywnie szukać swojej niszy i roli na rynku pracy nie czekając na ogłoszenia. Pracodawcy podkreślali, że czekanie na rekrutacje i ogłoszenia o poszukiwaniu pracowników jest bardzo biernym sposobem szukania pracy, natomiast efektywniejszym jest poszukiwanie firm, które mogą nas interesować i do których możemy wnieść coś nowego.

*Takie same rekomendacje jak dla Polaków, niech nie czekają na rekrutację, ale przychodzą i mówią chcę robić to i to. [P35, media]*

6. Podkreślać swoją „inność” jako atut i wartość – z racji tego, że sytuacja obcokrajowców na polskim rynku pracy jest nierozpoznana, to warto wykorzystać ten fakt do podkreślania zalet zatrudnienia obcokrajowca, zarówno w obszarze większej różnorodności zespołu, ale przede wszystkim w zakresie funkcjonowania firmy (np. rozwoju na nowe rynki zbytu). Takie podkreślanie swojej odmienności może przynieść znacząco lepsze efekty niż zatajanie tych informacji.

*Myszę też, że cudzoziemcy nie mają świadomości tego, nie podchodzą do tego, że to jest bardzo fajne zatrudnić cudzoziemca, że ma się perspektywę, że ma się jakiś inny... Że to jest walor, że to jest wartość? Tak, tak, często mi się wydaje, że tacy przestraszeni, czy nie pewni siebie, trudno mi powiedzieć, ale jak ja bym miała zatrudniać jako pracodawca, to zależałoby mi na tym. [P9, biznes, korporacja]*

Obcokrajowiec bowiem może swoją postawą reagować zawczasu na istniejące obawy pracodawcy – zmieniając „problem” w atut – pokazując, że inne pochodzenie nie musi być problemem.

*Jakbym była na ich miejscu, to bym starała się udowodnić, że te różnice kulturowe to nie będzie problem. Fajnie by było, gdyby oni potrafili sami wykombinować, w czym się mogą przydać. To znaczy, żeby pokazać temu pracodawcy, zobacz, to, że jestem z tego kraju, to będzie twój wielki plus. [P28, biznes]*

7. Inwestować w naukę języka polskiego – ponieważ jednym z głównych obaw pracodawców są kwestie językowe, to obcokrajowcy do początku swojego pobytu w Polsce powinni istotnie inwestować w naukę języka polskiego, a jeśli nie ma wystarczających umiejętności w momencie rekrutacji, to należy rysować takie plany podczas rekrutacji.
8. Biegłe posługiwać się komputerem, bowiem jest to umiejętność niezbędna praktycznie na każdym stanowisku pracy.
9. Od początku pobytu w Polsce interesować się tym, co dzieje się w Polsce, tak by nie być wyrwanym z kontekstu polskiego, ale starać się go zgłębiać.
10. Warto sukcesywnie tworzyć szerokie sieci znajomości, kontakty z Polakami, z różnymi środowiskami i w ten sposób budować swoją pozycję na rynku. Warto mówić znajomym i osobom z różnych środowisk o szukaniu pracy, dopytywać się znajomych o możliwości zatrudnieniowe w ich miejscu pracy. Przekazywanie informacji o takich osobach może okazać się

najbardziej efektywnym narzędziem poszukiwania pracy, bowiem mechanizmem szeroko stosowanym przez wszystkich pracodawców jest marketing szeptany, system znajomości i poleceń.

11. Warto szeroko korzystać z ogłoszeń elektronicznych i być obecnym w Internecie – regularnie szukać ogłoszeń na portalu PRACUJ.PL (oraz infopraca, gazeta praca, praca.pl, Gumtree), ale przede wszystkim bezpośrednio na stronach interesujących nas pracodawców. Warto dbać o obecność w sieci – profil na Facebooku, GoldenLine, LinkedIn, bowiem jest to istotny kanał przekazywania informacji o rekrutacji, ale i źródło informacji o absolwencie dla potencjalnego pracodawcy.
12. Przynajmniej w pierwszym momencie szukać zatrudnienia w korporacjach i dużych firmach, które są szczególnie otwarte na obcokrajowców, często świadomie ich szukają. Praca w korporacji może być świetnym początkiem kariery zawodowej

### Rekomendacje systemowe

Z badań wynika, że pracodawcy nie widzą możliwości, by państwo polskie mogło w jakiś systemowy sposób pomagać obcokrajowcom – absolwentom polskich uczelni we wchodzeniu na rynek pracy, a rynkowi pracy i pracodawcom pomagać otwierać się na tychże obcokrajowców. Z drugiej jednak strony pracodawcy widzą pewne mankamenty rynku pracy, ale i mentalności polskiego społeczeństwa w obszarze zatrudniania obcokrajowców, które warto zmieniać. Przeprowadzone wywiady pokazują, że takim elementem zmian systemowych mogłaby być:

1. Bardzo szeroka i długotrwała promocja – kampania społeczna na rzecz zatrudniania obcokrajowców o wyższym wykształceniu, ze szczególnym uwzględnieniem obcokrajowców – absolwentów polskich uczelni – taka kampania byłaby odpowiedzią na ogromne braki wiedzy i informacji zarówno po stronie pracodawców, jak i obcokrajowców. Kampania ta powinna mieć na celu zarówno łamanie stereotypów i szerzenie wizji wielokulturowej Polski, jak i przekazywanie merytorycznych informacji jak zatrudniać obcokrajowca, gdzie go szukać, a dla obcokrajowca – w jakich branżach i w jaki sposób szukać pracy. W kampanii tej należy zapać o podkreślanie zalet i atutów zatrudniania absolwentów – obcokrajowców – zarówno w obszarze tworzenia bardziej różnorodnego rynku pracy, jak i w zakresie interesów czysto biznesowych (m.in. otwieranie się na inne rynki zbytu).

*Myślenie w kategoriach jakiejś, ale bardzo, bardzo długofalowej kampanii społecznej, nie takiej akcyjnej, tylko czegoś, co realnie by powodowało pewne zmiany w nastawieniu, takie nastawienie na to, że to społeczeństwo jednak będzie robiło się coraz bardziej wielokulturowe i Polska z takiego kraju, który do tej pory właściwie wyłącznie eksportował ludzi w różne miejsca, zaczyna być krajem w jakimś sensie atrakcyjnym dla emigrantów. [P3, biznes, korporacja]*

*Brakuje nam takiego poczucia, że nie zagraża nam żadna siła obca, że jesteśmy w stanie wchłonąć, zasymilować ze względu na bogactwo tradycję, kulturę i czynniki obce, one są nas w stanie wzbogacić. [P10, ngo]*

Promocja zatrudnienia powinna szczególnie obejmować branże medyczną i IT, w których istnieją istotne niedobory pracowników.

2. W takiej kampanii powinny uczestniczyć różne podmioty – zarówno uczelnie, organizacje pozarządowe, instytucje publiczne, jak i sami pracodawcy. Wyjątkowo przydatne byłoby opracowanie, ale i szeroka dystrybucja publikacji wyjaśniającej wszystkie zawiłości prawne zatrudniania obcokrajowców i możliwe jego interpretacje, w tym promowanie ułatwień związanych z zatrudnianiem obcokrajowców – absolwentów polskich uczelni. Taki materiał powinien zawierać praktyczne informacje, jakie dokumenty i materiały są wymagane w zależności od sytuacji prawnej danej osoby. Niezwykle ważne jest, by taki materiał pisany był językiem jasnym, zrozumiałym, ale równocześnie by stanowił oficjalny odnośnik – tak, by kolejne wizyty w urzędzie nie oznaczały odkrywania nowych zasad i nowych interpretacji zapisanego prawa.

*Moim zdaniem, to jest zagadnienie jakieś do szerszego, wie pani, nagłośnienia, być może, że ktoś powinien się zająć jakąś taką promocją społeczną tego, czy stworzyć jakieś centrum informacji, czy stronę internetową, gdzie można by się było w jednym miejscu poinformować, co do wszystkich kwestii. To by było na pewno bardzo dobre. [P3, biznes, korporacja]*

*Na pewno przydałaby się pisemna informacja, pisemna interpretacja takich najbardziej użytecznych przepisów tej ustawy, czyli takich najbardziej sytuacji, które są najbardziej powszechne, czyli małżeństwo z obywatelem polskim, studia stacjonarne i tak dalej. Przydałoby się to wszystko gdzieś zebrać i napisać, zwłaszcza, że najczęściej zdobywanie tej informacji przebiega tak, że po prostu do urzędu się idzie, czeka się w ogromnych kolejkach albo do urzędu próbuje się dodzwonić i to jest też koszmar, ponieważ tam się dodzwonić nie da. To bardzo też opóźnia procedury za-*

*trudnienia. Zniechęca też pewnie pracodawców do tego, żeby się starać, bo piętrzenie tych wszystkich formalności, tak jak mówię, nie zachęca, zniechęca wręcz do jakiejś tam chęci podjęcia i wyjaśniania, czy możemy zatrudnić, czy nie możemy zatrudnić, na jak długo. Póki co się nie podajemy i próbujemy dostawać takie informacje, ale zrażające jest też to.*  
[P17, biznes, korporacja]

3. Intensywnego rozwoju wymaga współpraca organizacji pozarządowych działających na rzecz obcokrajowców z pracodawcami – z badań wynika bowiem, że pracodawcy nie mają zupełnie wiedzy, kto w ich mieście zajmuje się takimi sprawami i do kogo ewentualnie mogą zwrócić się o pomoc w poszukiwaniu obcokrajowców i rozwiązywaniu problemów z ich zatrudnieniem. Szeroka współpraca, wymiana informacji (np. poprzez stworzenie jednego, spójnego portalu dla obcokrajowców poszukujących pracy i szeroka promocja portalu wśród pracodawców) istotnie ułatwiłoby zatrudnianie obcokrajowców przez pracodawców działających na polskim rynku pracy.



Krzysztof Beck  
Bogna Gawrońska-Nowak  
Jarosław Jura

## Dyskryminacja imigrantów – kandydatów do pracy. Badanie eksperymentalne

Celem tej części badania jest weryfikacja hipotezy o wpływie pochodzenia etnicznego na prawdopodobieństwo znalezienia pracy przez absolwenta uczelni wyższej. Innymi słowy chodzi o zbadanie kwestii, czy pracodawcy dyskryminują kandydatów do pracy ze względu na pochodzenie etniczne i/lub niepolskie obywatelstwo.

Badanie to jest w części inspirowane podobnymi badaniami eksperymentalnymi przeprowadzonymi między innymi w Szwecji, Grecji, i Niemczech (por. np. Kaas, Leo i Manger, 2012; Carlson i Rooth, 2007).

W eksperymencie została zbadana reakcja firm zamieszczających ogłoszenia o wolnych miejscach pracy na aplikacje kandydatów o podobnych kwalifikacjach ale różniące się pochodzeniem etnicznym.

Na początek prezentujemy przegląd literatury tematu. Szczegółowy opis eksperymentu znajduje się w dalszej części niniejszego raportu. Następnie przedstawiono analizę danych uzyskanych z eksperymentu oraz opis modeli ekonometrycznych i oszacowane wyniki. Ogólne, podsumowujące uwagi znajdują się na końcu.

### Dyskryminacja – aspekty społeczne i ekonomiczne

Pojęcie dyskryminacji wywodzi się od łacińskiego słowa *discriminatio* które oznaczało rozdzielenie, rozróżnianie. Samo pojęcie w myśl definicji słownikowej oznacza „pozbawianie równouprawnienia, upośledzenie, szykanowanie pewnej grupy ludzi ze względu na ich pochodzenie, przynależność klasową, narodową, rasową”, etc. (Słownik Wyrazów Obcych i Zwrotów Obcojęzycznych, 1983)

Pojęcie dyskryminacji w ostatnich czasach zdobywa coraz większą popularność, głównie w kontekście postępujących procesów globalizacyjnych i tworzenia się społeczeństw wielokulturowych. Problematykę dyskryminacji można rozpatrywać z wielu perspektyw: z perspektywy socjologicznej, nauk politycznych, prawnych, ekonomicznych, kognitywistyki, etc. Skupimy się jedynie na dwóch z ww. perspektyw.



Pierwszym z nich jest ujęcie charakterystyczne dla psychologii społecznej, socjologii i kognitywistyki, które pokazuje genezę i szerszy kontekst powstania zjawiska dyskryminacji. Drugie nawiązuje do nauk ekonomicznych, a ściślej do problematyki dyskryminacji na rynku pracy, której poświęcony jest niniejszy raport.

Wydaje się, że perspektywa stosowana w naukach społecznych takich jak socjologia (w tym głównie fenomenologia Alfreda Schütz'a i interakcjonizm symboliczny), psychologia społeczna, czy też kognitywistyka w dosyć dobry sposób wyjaśniają genezę powstania zjawiska dyskryminacji. Zjawisko to bardzo często łączy się z procesem kreowania stereotypów i uprzedzeń.

Samo pojęcie stereotypu zostało pierwszy raz użyte przez Lippmanna w wydanej w 1922 r. książce „Opinia publiczna” jako „obrazy w naszych głowach” (s.1). Obrazy takie są konieczne do tego, aby jednostka mogła w jakiś sposób uporządkować i sklasyfikować świat w którym żyje, a także stworzyć obraz świata, którego nie doświadcza bezpośrednio. Chociaż pojęcie stereotypu ma znacznie szerszy zasięg to badania empiryczne nad stereotypami, w tym pierwsze z nich, dotyczą najczęściej postrzegania poszczególnych grup etnicznych jako całości i cech charakteryzujących te grupy (Lee i in. 1995, s. 31). Prawdopodobnie w związku z takim ujęciem empirycznym w miarę wzrostu częstotliwości stosowania tego pojęcia do opisu rzeczywistości, sama nazwa „stereotyp” w ujęciu potocznym została nacechowana negatywnie.

Rozpatrując rolę stereotypu, jako czynnika leżącego u genezy zjawiska dyskryminacji warto też wspomnieć o koncepcji naukowego oraz potocznego widzenia świata (Schutz, 1944). W myśl tego ujęcia cechą immanentną potocznego myślenia (a więc tego stosowanego przez większość społeczeństwa) jest uproszczone postrzeganie świata – w tym świata społecznego. Pomimo zatem, iż w chwili obecnej pojęcie stereotypu ma najczęściej znaczenie negatywne, a stereotypizacja jest uważana za zjawisko z którym należy walczyć, warto podkreślić, iż przynajmniej z kognitywistycznego punktu widzenia jest to proces naturalny i nieunikniony, a co za tym idzie sama dyskryminacja jest zjawiskiem naturalnym, do pewnego stopnia nieuniknionym, co oczywiście nie oznacza, że preferowanym.

Wracając do genezy powstania zjawiska dyskryminacji należy podkreślić kilka kwestii. Po pierwsze, powstanie stereotypu (rozumianego w kategoriach negatywnych) logicznie i naturalnie prowadzi do powstawania uprzedzeń (Allport 1979). Negatywne postrzeganie „obcych” (oni są brudni, jedzą psy, są leniwi, kradną, zabierają nam miejsca pracy, etc.) powoduje, że zaczynamy się ich bać, izolować etc. Idąc dalej jeśli zaczynamy się bać obcych grup (etnicznych, seksualnych, etc.) to grupa dominująca dosyć naturalnie będzie starała się ograniczyć ich wpływ na ich własne życie. I stąd prowadzi już bezpośrednia droga do dyskryminacji.

Samo pojęcie dyskryminacji, jak już wspominaliśmy, charakteryzuje się bardzo szerokim kontekstem użycia, co dalej prowadzi do powstania różnorodnych kon-

tekstów analitycznych, a co za tym idzie do pojawienia wielorakich problemów definicyjnych. Dla przykładu Łukasz Łotocki (2010) wymienia następujące typy dyskryminacji:

- dyskryminacja społeczna (w życiu codziennym ze strony przedstawicieli innych grup);
- dyskryminacja instytucjonalna, tj. nierówne traktowanie przez oficjalne instytucje ze względu na przynależność do danej grupy;
- dyskryminacja zawodowa (na rynku pracy), tj. uniemożliwianie zajmowania pewnych stanowisk, uprawiania niektórych zawodów oraz nierówne traktowanie w środowisku pracy ze względu na przynależność do danej grupy;
- dyskryminacja ekonomiczna, tj. uniemożliwianie dostępu do środków ekonomicznych; może być tożsama z dyskryminacją zawodową, ale może także dotyczyć dostępu do innych dóbr społecznych, jak np. świadczenia socjalne;
- dyskryminacja polityczna, tj. odmawianie równych praw do uczestnictwa w życiu politycznym (trudno jednak nazwać dyskryminacją polityczną odmawianie prawa do głosowania w wyborach powszechnych osobom nieposiadającym obywatelstwa danego kraju);
- dyskryminacja prawna, tj. odmawianie równego traktowania za pośrednictwem regulacji prawnych;
- dyskryminacja symboliczna, tj. odmawianie równego traktowania w sferze symbolicznej, np. na poziomie dyskursu publicznego (Łotocki, 2010).

Już pierwszy rzut oka na powyższa typologie pokazuje możliwość zastosowania pojęcia dyskryminacji w wielu typach badań. Niestety jednocześnie stwarza ona naturalne problemy definicyjne i operacjonalizacyjne. Dla przykładu Winiarska i Klaus (2011) starają się argumentować, że pojęcie stygmatyzacji (Goffman 2005) leży u podstaw pojawiają się zjawiska dyskryminacji. Jednocześnie argumentują za Czykiwin (Czykwin, 2007), że stygmatyzacja jest wyrazem nieświadomych uprzedzeń, zaś dyskryminacja jest przejawem bardziej uświadomionym. Tego typu podejście skłania jednakże do zadania następujących pytań. Po pierwsze, jak w sposób empiryczny odróżnić uświadomione i nieświadomione uprzedzenia. Po drugie czy sytuacja w której ktoś w sposób nieświadomy będzie odrzucał obco brzmiące nazwiska podczas procesu rekrutacji będzie przejawem dyskryminacji, czy też nie.

W naukach ekonomicznych ustalenie definicji zjawiska dyskryminacji nie jest aż tak problematyczne. Jednym z najczęstszych kontekstów użycia pojęcia dyskryminacji w ekonomii jest dyskryminacja na rynku pracy. Jak pisze Wysieńska (2010, s. 337): „Z dyskryminacją na rynku pracy mamy do czynienia jedynie wte-

dy, gdy tak samo produktywne osoby, ale należące do dwóch grup wyróżnionych na podstawie jakiejś uwidocznionej charakterystyki, są traktowane inaczej (na przykład otrzymują różnej wysokości pensje, formułuje się wobec nich odmienne oczekiwania pomimo identycznego wynagrodzenia, selektywnie awansuje). Dyskryminacja na rynku pracy odzwierciedla zatem preferencję aktorów do przypisywania pewnej wartości danej charakterystyce, mimo iż nie jest ona skorelowana z indywidualną produktywnością”.

Jednakże nawet w tak „zobiektywizowanej” nauce jaką jest ekonomia pojawiają się trudności związane z problemem mierzenia tego zjawiska. Dla przykładu jedna z często stosowanych metod pomiaru dyskryminacji technika dekompozycji Alana Blindera i Ronalda Oaxacy’ego (por np. Oaxaca 1973) polega na tym, że traktuje się różnice w zarobkach poszczególnych grup jako zmienną zależną. Do tego dobiera się określoną liczbę zmiennych niezależnych mogących wpływać na produktywność. W sytuacji, gdy zmienne niezależne „w pełni” wyjaśniają zmiany w różnicy zarobków nie ma mowy o dyskryminacji, w odwrotnej sytuacji mamy zakłada się, że dodatkowa, istotna zmienna niezależna to właśnie dyskryminacja. Chociaż na pierwszy rzut oka metoda ta wygląda na relatywnie wiarygodną, to nasuwają się pewne wątpliwości natury metodologicznej. Podstawowym problemem jest niemożność ustalenia, czy w naszym rozumowaniu uwzględniliśmy wszelkie istotne zmienne niezależne. W przypadku nieuwzględnienia istotnych zmiennych niezależnych może się bowiem okazać, że różnice w poziomie zatrudnienia dla analizowanych grup (etnicznych, seksualnych, płciowych etc) wynikają nie z powodów dyskryminacyjnych, ale z innych cech wpływających na efektywność pracy, takich jak na przykład wykształcenie, etc. (Wysieńska 2010, s. 338-9) Z drugiej strony oczywiście różnica w poziomie wykształcenia może być związana z dyskryminacją, ale w tym przypadku nie z dyskryminacją na rynku pracy, ale bardziej z dyskryminacją w kontekście dostępu do edukacji.

Metoda testu dyskryminacyjnego, czy też eksperymentu terenowego, która proponujemy w niniejszej pracy wydaje się być nie obciążona powyższymi zastrzeżeniami.

Bertrand, Mullainathan (2004) zastosowali eksperyment w celu oceny stopnia dyskryminacji na amerykańskim rynku pracy. Wysyłając fikcyjne resume w odpowiedzi na ogłoszenia z gazet w Bostonie oraz Chicago. Do wysyłanych resume losowo przypisywane były „afro-amerykańsko brzmiące” imiona i nazwiska oraz „biało brzmiące” imiona i nazwiska. W wyniku eksperymentu okazało się, że resume zawierające „afro-amerykańsko brzmiące” imiona i nazwiska otrzymywały odpowiedzi 50% rzadziej niż osoby, które charakteryzowały „biało brzmiące nazwiska”. Na tej podstawie autorzy wyciągnęli wniosek, że dyskryminacja rasowa

na amerykański rynku pracy jest zjawiskiem bardzo powszechnym. O odporności wyników autorów, szczególnie mocno świadczy fakt, iż nie były one uzależnione od rodzaju zawodu, sektora gospodarki czy rozmiaru firmy zgłaszającej zapotrzebowanie na pracownika.

Carlsson, Rooth (2007) zastosowali metodę eksperymentu w celu sprawdzenia czy osoby o pochodzeniu arabskim są dyskryminowane na skandynawskim rynku pracy. Autorzy doszli do wniosku, że dyskryminacja występowała w około 16% przypadków. Przy czym zauważają, że firmy gdzie rzeczywiście występowała dyskryminacja charakteryzowały się tym, że osobą odpowiedzialną za rekrutację był mężczyzna oraz/lub udział mężczyzn w ogólnym zatrudnieniu w przedsiębiorstwie przekraczała 35%.

Wood, Hales, Purdon, Sejersen, Hayllar (2009) przeprowadzili eksperyment na brytyjskim rynku pracy, w trakcie którego odpowiadali na ogłoszenia o pracę jako osoba biała oraz jako przedstawiciel jednej z wybranych mniejszości etnicznych. Ich praca była poniekąd kontynuacją badań przeprowadzonych przez Heatha oraz Cheung (2006), którzy to na podstawie danych odnośnie stóp bezrobocia, stóp partycypacji i wysokości zarobków, wskazywali na znacznie słabsze wyniki (pozytywne odpowiedzi na ogłoszenia o pracę) w przypadku mniejszości narodowych niż w przypadku osób o białym kolorze skóry. Ich wnioski były odporne niezależnie od tego czy kontrolowano je ze względu wiek czy nawet wykształcenie potencjalnego pracownika. Wood, Hales, Purdon, Sejersen, Hayllar w swoim eksperymencie jako czynnik dywersyfikujący, tak jak we wcześniej przywoływanych badaniach wykorzystali imiona i nazwiska niosące ze sobą konotacje związane z grupą etniczną lub typowe dla białych Brytyjczyków. Autorzy między listopadem 2008 a majem 2009 rozśleli łącznie 2961 aplikacji na 987 ogłoszeń o pracę (po trzy aplikacje na jedno miejsce pracy) – w tym miejscu należy zaznaczyć, iż okres ten był okresem kryzysu gospodarczego, co mogło negatywnie wpłynąć na ogólną stopę odpowiedzi na pytania, a także na same wyniki eksperymentu. Co najmniej jedna odpowiedź na ogłoszenie o pracę przyszła w przypadku 16% wszystkich wysłanych odpowiedzi.

W celu identyfikacji stopnia dyskryminacji autorzy wykorzystali koncepcje dyskryminacji netto, którą można podsumować w następujący sposób:

$$\text{dyskryminacja-netto} = \text{procent odp. dla białych} - \text{procent odp. dla pozostałych grup} \quad (1)$$

W ogólnym rozrachunku wynik był następujący:

$$\text{dyskryminacja netto} = 29\% = 68\% - 39\% \quad (2)$$

Wskazuje to na bardzo silną dyskryminację na brytyjskim rynku pracy – osoby o białym kolorze skóry są o 29 punktów procentowych chętniej przyjmowane do pracy niż osoby należące do mniejszości etnicznych, wynik ten był także istotny statystycznie. Osoby o „białych” nazwiskach otrzymywały pozytywne odpowiedzi w 10% przypadków, natomiast osoby z mniejszości etnicznych jedynie w 6%, całości rozesyłanych zgłoszeń. Wyniki były niezależne od tego czy ogłoszenie było skierowane do małego czy dużego miasta, dość zróżnicowane wśród grup etnicznych oraz wynikało z nich, że mężczyźni byli dyskryminowani częściej niż kobiety. Dodatkowo stopień dyskryminacji był mniejszy w przypadku firm i instytucji państwowych (które jednak były ustawowo zmuszone do większej dywersyfikacji etnicznej pracowników) oraz dużych firm, co wyjaśniano faktem występowania w nich działów rekrutacji o zestandaryzowanych procedurach, które nie pozwalają na dyskryminację.

Drydak, Vlassis (2010), wykorzystując metodę eksperymentu sprawdzali czy wśród pracowników płci męskiej o niskich kwalifikacjach, pracownicy o pochodzeniu albańskim są dyskryminowani na greckim rynku pracy. W tym celu rozsyłali do różnych firm cv, różniące się jedynie imieniem i nazwiskiem potencjalnego pracownika – w pierwszym przypadku były „albańsko brzmiące”, natomiast w drugim były typowe dla Greków. W wyniku przeprowadzonych badań otrzymali wynik, który mówił, że prawdopodobieństwo otrzymania odpowiedzi w przypadku osoby o albańskim pochodzeniu było niższe o 21 punktów procentowych niż w przypadku Greków. Dodatkowo badacze znaleźli także dowody na dyskryminację płacową oraz dyskryminację w przypadku oferty ubezpieczenia. Zgodnie z wynikami autorów prawdopodobieństwo otrzymania wyższej płacy jest o 11 punktów procentowych wyższe w przypadku Greków niż w przypadku Albańczyków. W przypadku ubezpieczeń okazało się, że prawdopodobieństwo, bycia zarejestrowanym wraz z ubezpieczeniem jest o 26 punktów procentowych niższe w przypadku pracowników albańskiego pochodzenia niż dla Greków.

Kass, Manger (2010) wykorzystali formę eksperymentu w celu przetestowania czy osoby pochodzenia tureckiego, są dyskryminowane w Niemczech. W tym celu rozesyłali 1000 cv z losowo przyporządkowanymi nazwiskami niemieckimi i tureckimi. W celu weryfikacji modelu wykorzystali model probitowy. W wyniku analizy okazało się, że osoby z tureckim nazwiskiem są dyskryminowane jednak w bardzo niewielkim stopniu. Wyjaśniając swoje wyniki autorzy zasugerowali, że niski stopień dyskryminacji może być wyjaśniony poprzez typ wykonywanej pracy. W przypadku poszukiwań wysoko wyspecjalizowanej kadry, umiejętności pracownika mają decydujące znaczenie, przez co dyskryminacja staje się bardzo trudna. Należy się zatem spodziewać, że w przypadku emigrantów o wysokich kwalifikacjach należy spodziewać się niższego stopnia dyskryminacji.

## Opis eksperymentu

W literaturze przedmiotu nie brak jest badań eksperymentalnych poświęconych testowaniu dyskryminacji cudzoziemców na rynku pracy. Kaas i Manger, (2010) badali dyskryminację w Niemczech w kontekście niemiecko i turecko brzmiących nazwisk. Podobnie Carlsson i Rooth (2007) badali różnice pomiędzy ilością otrzymanych odpowiedzi na wysłaną ofertę pracy w zależności od tego, czy aplikacja będzie podpisana szwedzko lub arabsko brzmiącymi nazwiskami. Drydakis i Vlassis (2010) analizowali ten sam problem w przypadku Greków i Albańczyków w Grecji, a Bertrand i Mullainathan (2004) w kontekście nazwisk sugerujących anglosaskie lub afroamerykańskie pochodzenie w Stanach Zjednoczonych. W Polsce jedyne podobne w swoim zamierzeniu badanie zostało przeprowadzone przez Instytut Spraw Publicznych (Wysieńska, współpraca Wencel 2013).

Głównym celem wszystkich tych badań była próba zmierzenia dyskryminacji na rynku pracy definiowanej w tym przypadku, jako różnica w prawdopodobieństwie otrzymania pozytywnej odpowiedzi na wysłaną aplikację w przypadku cudzoziemca oraz przedstawiciela populacji natywnej. Wskaźnikiem mającym na celu identyfikację obcokrajowca lub „swojego” było tu najczęściej obco lub „swojsko” brzmiące nazwisko.

Większość z tych badań, pomimo wspólnej problematyki i podobnego podejścia badawczego różni się jednak bardziej szczegółowymi rozwiązaniami metodologicznymi, co uniemożliwia bezpośrednie porównanie wyników badań.

Warto tu jednocześnie podkreślić, że realizowaną w tych wszystkich badaniach metoda jest tzw. „eksperyment terenowy” (*field experiment*), który różni się od klasycznego eksperymentu laboratoryjnego tym, że jest on trudniejszy do przeprowadzenia (występują większe trudności w kontrolowaniu zmiennych), ale jednocześnie daje bardziej wiarygodne wyniki (badania przeprowadzone są w „naturalnym”, a nie sztucznie wytworzonym środowisku).

Metodologia przyjęta w niniejszym badaniu była w istotnym stopniu uwarunkowana szerszym kontekstem projektu pt. „Imigranci o wysokich kwalifikacjach na polskim rynku pracy. Badanie społeczne.”, którego jest częścią składową.

Zgodnie z ramami czasowymi przyjętymi dla całego projektu (realizacja w okresie styczeń – grudzień 2014 roku) postanowiono, że aplikacje będą wysyłane w okresie od kwietnia do końca czerwca 2014 roku. W lecie na ogół spodziewany jest wzrost ofert o charakterze sezonowym, co jednak nie powinno mieć większego znaczenia dla interesującej nas w całym projekcie populacji imigrantów z wyższymi kwalifikacjami. Wybór interesujących nas kategorii zawodowych był w naturalny sposób podyktowany charakterem projektu - braliśmy zatem pod uwagę jedynie oferty wymagające wyższego wykształcenia.

W ramach przygotowań do realizacji badania przeprowadzona została analiza ofert głównych polskich portali internetowych ([www.gazetapraca.pl](http://www.gazetapraca.pl), [www.jobpi-lot.pl](http://www.jobpi-lot.pl), [www.pracuj.pl](http://www.pracuj.pl), [www.jobisjob.pl](http://www.jobisjob.pl)) pod kątem najpopularniejszych kategorii zawodowych. Ostatecznie zdecydowaliśmy się skupić na czterech popularnych kategoriach zawodowych związanych z ekonomią, finansami i biznesem. Wybór takiego profilu był podyktowany następującymi czynnikami. Po pierwsze studia ekonomiczne są jednymi z najczęściej wybieranych przez obcokrajowców. Po drugie zawody ekonomiczne/finansowe/biznesowe są bogato reprezentowane na polskim rynku pracy, a duża ilość ofert zwiększa liczebność próby, co dalej realnie zwiększa prawdopodobieństwo otrzymania wystarczającej ilości informacji zwrotnych (obserwacji) koniecznych do przeprowadzenia analizy ekonometrycznej. Po trzecie wykonywanie zawodów ekonomicznych/finansowych/biznesowych łączy się z pracą w środowisku międzynarodowym, dlatego też wydaje się, iż branże te winna charakteryzować swoista otwartość na obcokrajowców. Po czwarte wreszcie, wybrane przez nas kategorie zawodowe były bliskie wykształceniu eksperymentatorów, których zadaniem była modyfikacja i dopasowywanie profili zawodowych, a skuteczność działania tych osób miała zasadnicze znaczenie dla powodzenia eksperymentu. W efekcie wybraliśmy cztery kategorie zawodowe: przedstawiciel handlowy, księgowy, doradca finansowy oraz analityk finansowy.

W ramach przeprowadzanego przez nas eksperymentu zdecydowaliśmy się ograniczyć się tylko do jednej grupy obcokrajowców, aby biorąc pod uwagę spodziewane około 25% prawdopodobieństwo odpowiedzi uzyskać odpowiednią ilość obserwacji pozwalającą na przeprowadzenie analizy ekonometrycznej (bez niepotrzebnego mnożenia dodatkowych zmiennych). Nasz wybór padł ostatecznie na Białorusinów, którzy stanowią jedną z najbardziej znaczących grup obcokrajowców studiujących w Polsce, i którzy po skończeniu studiów częstokroć chcą zostać w Polsce i pracować w polskich firmach (w przeciwieństwie do np. Wietnamczyków, którzy często pracują w wietnamskich firmach). Pierwotnie nasz wybór padł na Ukraińców, niestety wydarzenia na Ukrainie, które uzyskały swoje szczególne momentum w 2014 roku spowodowały, iż uznaliśmy, że mogą one wpływać na prawdopodobieństwo uzyskania odpowiedzi na wysłaną ofertę (zakładaliśmy tu możliwość asymetrycznego w stosunku do innych grup imigrantów - bardziej przychylnego - nastawienia ze względu na konflikt Ukrainy z Rosją).

W naszym eksperymencie wybraliśmy tylko oferty pojawiające się w województwie mazowieckim i dolnośląskim. Zostało to podyktowane następującymi czynnikami: Po pierwsze oba te województwa charakteryzują się relatywnie dobrą sytuacją gospodarczą. Ponadto stolicą każdego z nich jest duża, dynamiczna metropolia. Przekłada się to na relatywnie dużą ilość ofert pracy a fakt, że zarówno

Wrocław, jak i Warszawa są dużymi ośrodkami akademickimi powoduje, że studiuje tam duża ilość obcokrajowców. Po drugie przez wzgląd na wyżej wymienione czynniki prace badawcze w innych modułach całego projektu koncentrowały się również na analizie danych z tych regionów. Przeprowadzenie eksperymentu na tych samych obszarach zwiększa zatem spójność wniosków z całego projektu. Po trzecie wybór jedynie dwóch regionów w wydatny sposób ograniczył ilość nowych (niepotrzebnych) zmiennych mogących wpływać na wyniki badania i utrudnić analizę, a także zmniejszył ilość dodatkowej pracy w tym i tak bardzo pracochłonnym przedsięwzięciu.

Kolejnym etapem przygotowania badania było tworzenie profili. Przyjęliśmy tu następującą procedurę:

1. tworzenie profili bazowych
2. tworzenie subprofilu .

Ad 1) Dla każdej kategorii zawodowej zostały przygotowane po dwa profile bazowe. Charakteryzować się one miały możliwie wysokim stopniem przystawalności do typowych wymagań w danej kategorii zawodowej oraz być ekwiwalentne. Pod pojęciem ekwiwalentności rozumiemy tu fakt, iż każdy z profili w danej parze miał zbliżony poziom wykształcenia, doświadczenia zawodowego oraz umiejętności dodatkowych. Warto tu dodać, że zakładaliśmy, iż każdy z kandydatów kończył studia w Polsce (staraliśmy się tu wybierać w ramach danej pary zbliżone rankingowo uczelnie). W przypadku szkoły średniej skupialiśmy się na tym samym profilu edukacyjnym, ponadto staraliśmy się wybierać lepsze szkoły w danym mieście . Profile bazowe były tworzone przez badaczy i wielokrotnie konsultowane ze specjalistami, praktykami z działów human resources oraz osobami pracującymi bezpośrednio na interesujących nas stanowiskach.

Ad 2) Profile bazowe były następnie dopasowywane do wymagań konkretnych ofert, co skutkowało wygenerowaniem kilku subprofilu w każdej kategorii zawodowej. Przyjęcie takiej dosyć skomplikowanej procedury miało na celu maksymalizację szansy otrzymania przynajmniej jednej odpowiedzi na ofertę. Starano się to osiągnąć poprzez optymalne dopasowanie CV do oferty.

Dla przykładu, w ramach kategorii zawodowej „doradca finansowy” stworzono dwa subprofile w zależności od tego, czy była to oferta wymagająca wyższych, czy niższych kwalifikacji (w zależności od tego, czy dany doradca miał pracować z klientem biznesowym, czy indywidualnym).

Subprofile tworzyli eksperymetatorzy, którzy konsultowali je z badaczami konstruującymi profile bazowe oraz z specjalistami z działów zarządzania zasobami ludzkimi. Tak stworzone subprofile następnie można było przypisać większości



ofert w danej kategorii. Oferty nie przystające do subprofilu były eliminowane, co w dalszej części badania usprawniło proces wysyłki ofert.

Następnym etapem był proces wysyłania odpowiedzi na wyselekcjonowane oferty. Do każdej z nich wysyłano jedną parę ekwiwalentnych aplikacji – jedna z nich przedstawiała wykreowany profil Polaka (Polkę) drugi Białorusina (Białorusinkę). Naprzemiennie wysyłano aplikacje z imionami żeńskimi i męskimi. Rotowano również przypisaniem imion męskich i żeńskich do konkretnych par subprofilu, żeby uniknąć bezpośredniego powiązania przynależności płciowej z konkretnymi subprofilami oraz z narodowością.

W ten sposób starano się doprowadzić do sytuacji, gdzie statystycznie rzecz biorąc jedyną zmienną decydującą o wyborze danego kandydata w badanej próbie (w kontekście charakterystyki kandydata) będzie przynależność narodowa. Elementami występującymi w aplikacjach, które miały wskazywać na przynależność narodową były: imię i nazwisko, obywatelstwo, miejsce urodzenia oraz miejsce ukończenia szkoły średniej.

Każdy z eksperymentatorów wysyłając aplikację miał za zadanie zakodować ją pod względem następujących zmiennych: narodowość, płeć, kategoria zawodowa, czy jest to praca o charakterze front, czy back office, czy dana oferta jest bezpośrednio wysłana przez potencjalnego pracodawcę, czy za pośrednictwem agencji rekrutacyjnej, lokalizacja oferty (nazwa miasta, województwo, czy jest to Warszawa, czy jest to Wrocław, czy jest to miasto powyżej 100 tysięcy mieszkańców) oraz data wysłania oferty.

W przypadku nawiązania przez potencjalnego pracodawcę kontaktu zadaniem eksperymentatora było zakodowanie tego faktu, zaznaczenie, o ile było to możliwe, czy jest to odpowiedź wstępnie pozytywna, czy negatywna oraz zaznaczenie daty i godziny nawiązania kontaktu. Warto tu dodać, że eksperymentatorzy w momencie podjęcia kontaktu mieli za zadania wycofanie się z procesu rekrutacji motywując to przyjęciem innej oferty.

### Analiza danych i analiza ekonometryczna

W sumie rozesłano 1356 cv, z czego odpowiedź otrzymano w 301 przypadkach, co stanowiło jedynie 22% wszystkich odpowiedzi na ogłoszenia o pracę. Osoby z polskimi nazwiskami w 167 przypadkach natomiast osoby z nazwiskami zagranicznymi w 134, co stanowiło odpowiednio 12% wszystkich odpowiedzi na ogłoszenie o pracę. Oznacza to, że wśród wszystkich uzyskanych odpowiedzi 55% stanowiły te skierowane do osób z polskim nazwiskiem. Na podstawie powyższych danych można jednoznacznie stwierdzić, że osoby z polskimi nazwiskami były wybierane częściej. Z drugiej strony różnice, szczególnie gdy na nie popatrzymy w kategoriach względnych nie są wielkie.

W 64 przypadkach odpowiedź otrzymała osoba jedynie z polskim nazwiskiem, w 31 tylko z zagranicznym nazwiskiem natomiast obydwie w 206 (103 pary). To w ujęciu względnym stanowi odpowiednio 5%, 2% i 15% wszystkich wysłanych cv oraz odpowiednio 21%, 10% i 68%<sup>1</sup> wszystkich uzyskanych odpowiedzi. Te dane wskazują znacznie mocniej na to, że osoby z polskimi nazwiskami są częściej wybierane przez potencjalnych pracodawców. Ponownie jednak różnice nie są na tyle duże by mówić o wyraźnej dyskryminacji.

W tabeli 1 przedstawiono podsumowanie wyników eksperymentu.

Tabela 1. Podsumowanie wyników eksperymentu

Wielkości	Wielkości absolutne					Wielkości względne					
	Zawód	Analityk	Księgowy	Doradca	Przedstawiciel	Suma	Analityk	Księgowy	Doradca	Przedstawiciel	Suma
Suma		304	252	400	400	1356	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100%
Bez odpowiedzi		222	204	303	326	1055	73,0%	81,0%	75,8%	81,5%	77,8%
Z odpowiedzią		82	48	97	74	301	27,0%	19,0%	24,3%	18,5%	22,2%
Polskie		44	28	56	39	167	14,5%	11,1%	14,0%	9,8%	12,3%
Zagraniczne		38	20	41	35	134	12,5%	7,9%	10,3%	8,8%	9,9%
Tylko polskie		13	10	26	15	64	4,3%	4,0%	6,5%	3,8%	4,7%
Tylko zagraniczne		7	2	11	11	31	2,3%	0,8%	2,8%	2,8%	2,3%
Oba		62	36	60	48	206	20,4%	14,3%	15,0%	12,0%	15,2%

Uwaga: suma w ostatniej kolumnie przedstawia udział poszczególnej kategorii w całości wysłanych cv (1356)

Źródło: opracowanie własne

Dodatkowych informacji dostarcza przegląd danych z uwzględnieniem podziału na zawody. Na ogłoszenie o pracę analityka, księgowego, doradcy i przedstawiciela wysłano odpowiednio 304, 252, 400 i 400 cv, co stanowiło odpowiednio 22%, 19%, 30% i 30%<sup>2</sup> wszystkich wysłanych cv. Bez odpowiedzi było 222, 204, 303, o stanowiło 73%, 81%, 76% i 82% wszystkich odpowiedzi dla poszczególnych zawodów. W przypadku analityka, księgowego doradcy i przedstawiciela osoby z polskimi nazwiskami były wybierane odpowiednio 44, 28, 56 i 39 razy, co stanowiło odpowiednio 54%, 58%, 58% i 53% wszystkich uzyskanych odpowiedzi w każdej z tych kategorii. W przypadku analityka tylko osoby z polskim nazwiskiem otrzymały odpowiedź w 13 przypadkach, tylko osoby w 7, natomiast osoba zarówno z polskim jak i z zagranicznym nazwiskiem w 62 (31 par), co stanowiło

<sup>1</sup> Wyniki nie sumują się do 100% ze względu na przybliżenie

<sup>2</sup> Wyniki nie sumują się do 100% ze względu na przybliżenie

odpowiednio 16%, 9% i 76%<sup>3</sup> wszystkich uzyskanych odpowiedzi w tej kategorii. W przypadku księgowego tylko osoby z polskim nazwiskiem otrzymały odpowiedź w 10 przypadkach, tylko osoby w 2, natomiast obie w 36 (18 par), co stanowiło odpowiednio 21%, 4% i 75% wszystkich uzyskanych odpowiedzi w tej kategorii. W przypadku doradcy tylko osoby z polskim nazwiskiem otrzymały odpowiedź w 26 przypadkach, tylko osoby w 11, natomiast osoba zarówno z polskim jak i z zagranicznym nazwiskiem w 60 (30 par), co stanowiło odpowiednio 27%, 11% i 62% wszystkich uzyskanych odpowiedzi w tej kategorii. W przypadku przedstawiciela tylko osoby z polskim nazwiskiem otrzymały odpowiedź w 15 przypadkach, tylko osoby w 11, natomiast obie w 48 (24 pary), co stanowiło odpowiednio 20%, 15% i 65% wszystkich uzyskanych odpowiedzi w tej kategorii. Wyniki wskazują, że dla analityka i księgowego najczęściej przyjmowano obydwie osoby, przy czym w przypadku księgowego procentowo osoby o nazwiskach zagranicznych otrzymywały odpowiedzi najrzadziej. Ponownie zaznacza się tendencja do tego, że osoby z zagranicznymi nazwiskami otrzymują odpowiedzi rzadziej.

Tabela 2. Charakterystyki próby kandydatów, którzy nie otrzymali odpowiedzi

Wielkości	Wielkości absolutne					Wielkości względne				
	Analityk	Księgowy	Doradca	Przedstawiciel	Suma	Analityk	Księgowy	Doradca	Przedstawiciel	Suma
Kobiety	110	109	161	179	559	49,5%	53,4%	53,1%	54,9%	53,0%
Mężczyźni	112	95	142	147	496	50,5%	46,6%	46,9%	45,1%	47,0%
Front office	0	2	299	323	624	0,0%	1,0%	98,7%	99,1%	59,1%
Back office	222	202	4	3	431	100,0%	99,0%	1,3%	0,9%	40,9%
Bezpośrednio	65	189	207	304	765	29,3%	92,6%	68,3%	93,3%	72,5%
Pośrednio	157	15	96	22	290	70,7%	7,4%	31,7%	6,7%	27,5%
Dolnośląskie	50	53	149	159	411	22,5%	26,0%	49,2%	48,8%	39,0%
Mazowieckie	172	151	154	167	644	77,5%	74,0%	50,8%	51,2%	61,0%
Miasto pow. 200 t.	222	176	258	293	949	100,0%	86,3%	85,1%	89,9%	90,0%
poniżej 200 tys.	0	28	45	33	106	0,0%	13,7%	14,9%	10,1%	10,0%
Warszawa	158	127	133	145	563	71,2%	57,2%	43,9%	44,5%	52,5%
poza Warszawą	64	95	170	181	510	28,8%	42,8%	56,1%	55,5%	47,5%

Źródło: opracowanie własne

W celu sprawdzenia czy wyniki nie są obciążone ze względu na inne charakterystyki, sprawdzono częstości ich występowania w czterech kategoriach odpowiedzi. Wyniki dla cv, które nie otrzymały odpowiedzi przedstawiono w tabeli 2.

<sup>3</sup> Wyniki nie sumują się do 100% ze względu na przybliżenie

Rozkład kobiet i mężczyzn jest bardzo zrównoważony wśród kandydatów którzy nie otrzymali odpowiedzi, gdzie w przypadku analityka jest on bliski 50-50. Natomiast w przypadku opcji front office/ back office, widać, że zmienna jest silnie związana z typem wykonywanej pracy (analityk, księgowy – back office; doradca, przedstawiciel – front office). Oznacza to, że w przypadku analizy regresji może wystąpić problem współliniowości, co może uzasadniać, fakt stosowania zmiennych kontrolnych na typ zawodu oraz front office/back office zamiennie. W przypadku województw ogłoszenia z mazowieckiego dominują dla analityka oraz księgowego natomiast dla doradcy rozkład jest bardzo równomierny. Większość ogłoszeń dotyczyła miast powyżej 200 tysięcy mieszkańców, przy czym większość z nich poza przypadkiem przedstawiciela dotyczyła Warszawy.

Charakterystyki dla przypadku, gdy zarówno osoba z polskim nazwiskiem, jak i nazwiskiem zagranicznym otrzymały odpowiedź, zostały zaprezentowane w tabeli 3.

Tabela 3. Charakterystyki próby kandydatów (nazwisko polskie i zagraniczne), którzy dostali odpowiedzi

Wielkości	Wielkości absolutne					Wielkości względne					
	Zawód	Analityk	Księgowy	Doradca	Przedstawiciel	Suma	Analityk	Księgowy	Doradca	Przedstawiciel	Suma*
Kobiety		34	22	24	18	98	54,8%	61,1%	40,0%	37,5%	47,6%
Mężczyźni		28	14	36	30	108	45,2%	38,9%	60,0%	62,5%	52,4%
Front office		0	0	60	48	108	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	52,4%
Back office		62	36	0	0	98	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	47,6%
Bezpośrednio		52	30	44	48	174	83,9%	83,3%	73,3%	100,0%	84,5%
Pośrednio		10	6	16	0	32	16,1%	16,7%	26,7%	0,0%	15,5%
Dolnośląskie		20	10	32	18	80	32,3%	27,8%	53,3%	37,5%	38,8%
Mazowieckie		42	26	28	30	126	67,7%	72,2%	46,7%	62,5%	61,2%
Miasto pow. 200		62	32	50	36	180	100,0%	88,9%	83,3%	75,0%	87,4%
poniżej 200 tys.		0	4	10	12	26	0,0%	11,1%	16,7%	25,0%	12,6%
Warszawa		34	24	24	18	100	54,8%	66,7%	40,0%	37,5%	48,5%
poza Warszawą		28	12	36	30	106	45,2%	33,3%	60,0%	62,5%	51,5%

Źródło: opracowanie własne

W przypadku gdy osoby zarówno z zagranicznym jak i polskim nazwiskiem otrzymywały odpowiedzi rozkład kobiet i mężczyzn nie był zrównoważony. W przypadku analityka oraz księgowego dominującą płcią były kobiety, natomiast w przypadku doradcy i księgowego dominującą płcią byli mężczyźni. Wynika stąd, iż

rozkład ten może być uzależniony od specyfiki zawodu, co po raz kolejny może prowadzić do problemu współliniowości. Natomiast w przypadku opcji front office/ back office, widać, że zmienna jest doskonale skorelowana z typem wykonywanej pracy (analityk, księgowy – back office; doradca, przedstawiciel – front office). Oznacza to, że w przypadku analizy regresji należy spodziewać się, iż problem współliniowości wystąpi, co może uzasadniać, fakt stosowania zmiennych kontrolnych na typ zawodu oraz front office/back office zamiennie. W przypadku województw dominują ogłoszenia z mazowieckiego dla wszystkich grup zawodowych. Zdecydowanie dominująca część ogłoszeń dotyczyła miast powyżej 200 tysięcy mieszkańców, przy czym ponownie większość z nich poza przypadkiem przedstawiciela dotyczyła Warszawy. Wspomnianą anomalię można uzasadnić faktem, iż eksperymentator odpowiedzialny za przedstawiciela wyszukiwał większej ilości ogłoszeń poza województwem mazowieckim w porównaniu z eksperymentatorami odpowiedzialnymi za pozostałe grupy zawodowe. Charakterystyki dla przypadku, gdy jedynie osoba z polskim nazwiskiem otrzymała odpowiedź, zostały zaprezentowane w tabeli 4.

Tabela 4. Charakterystyki próby kandydatów (tylko polskie nazwisko), którzy otrzymali odpowiedzi

Wielkości	Wielkości absolutne					Wielkości względne				
	Zawód	Analityk	Księgowy	Doradca	Przedstawiciel	Suma	Analityk	Księgowy	Doradca	Przedstawiciel
Kobiety	7	6	9	4	26	50,0%	60,0%	34,6%	26,7%	40,0%
Mężczyźni	7	4	17	11	39	50,0%	40,0%	65,4%	73,3%	60,0%
Front office	0	0	26	15	41	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	63,1%
Back office	14	10	0	0	24	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	36,9%
Bezpośrednio	11	10	18	13	52	78,6%	100,0%	69,2%	86,7%	80,0%
Pośrednio	3	0	8	2	13	21,4%	0,0%	30,8%	13,3%	20,0%
Dolnośląskie	5	3	13	9	30	35,7%	30,0%	50,0%	60,0%	46,2%
Mazowieckie	9	7	13	6	35	64,3%	70,0%	50,0%	40,0%	53,8%
Miasto pow. 200	13	7	23	14	57	92,9%	70,0%	88,5%	93,3%	87,7%
poniżej 200 tys.	1	3	3	1	8	7,1%	30,0%	11,5%	6,7%	12,3%
Warszawa	8	5	12	5	30	57,1%	50,0%	46,2%	33,3%	46,2%
poza Warszawą	6	5	14	10	35	42,9%	50,0%	53,8%	66,7%	53,8%

Źródło: opracowanie własne

Odpowiedzi na ogłoszenia udzielane jedynie osobom z polskim nazwiskiem charakteryzowały się rozkładem 50-50 dla analityka. W przypadku księgowych

częściej wybierane były kobiety (60%), natomiast odpowiedzi doradcy i przedstawiciela były kierowane przede wszystkim do mężczyzn – odpowiednio 73% i 60%. W sumie wśród Polaków częściej przyjmowani byli mężczyźni, co uzasadnia zastosowanie zmiennej kontrolnej w modelu. Ponownie w przypadku opcji front office/ back office, widać, że zmienna jest doskonale skorelowana z typem wykonywanej pracy (analityk, księgowy – back office; doradca, przedstawiciel – front office). Po raz kolejny można w tym znaleźć uzasadnienie, stosowania zmiennych kontrolnych na typ zawodu oraz front office/back office zamiennie. Rozkład odpowiedzi ze względu na województwa wskazuj, jest dość równomierny przypadku doradcy, na korzyść województwa mazowieckiego w przypadku analityka (64%), księgowego (70%), oraz na korzyść województwa dolnośląskiego w przypadku przedstawiciela (60%). Duże miasta stanowiły znaczną większość ogłoszeń co 88%, przy czym zmienna ta nie jest skorelowana ze zmienną dla Warszawy, która miała jedynie 46%, i charakteryzowała się dość zróżnicowanym rozkładem wśród grup zawodowych. Po raz kolejny dostarcza to dowodu, na to, że zmienna „miasto powyżej 200 tysięcy mieszkańców” oraz „Warszawa”, można zastosować w jednym równaniu bez obaw o problemy ze współliniowością. Charakterystyki dla przypadku, gdy jedynie osoba z nazwiskiem zagranicznym otrzymała odpowiedź, zostały przedstawione w tabeli 5.

Tabela 5. Charakterystyki próby kandydatów (tylko zagraniczne nazwisko), którzy otrzymali odpowiedzi

Wielkości	Wielkości absolutne					Wielkości względne				
	Zawód	Analityk	Księgowy	Doradca	Przedstawiciel	Suma	Analityk	Księgowy	Doradca	Przedstawiciel
Kobiety	3	1	4	6	14	42,9%	50,0%	36,4%	54,5%	45,2%
Mężczyźni	4	1	7	5	17	57,1%	50,0%	63,6%	45,5%	54,8%
Front office	0	0	11	11	22	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	71,0%
Back office	7	2	0	0	9	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	29,0%
Bezpośrednio	4	2	3	10	19	57,1%	100,0%	27,3%	90,9%	61,3%
Pośrednio	3	0	8	1	12	42,9%	0,0%	72,7%	9,1%	38,7%
Dolnośląskie	3	2	4	5	14	42,9%	100,0%	36,4%	45,5%	45,2%
Mazowieckie	4	0	7	6	17	57,1%	0,0%	63,6%	54,5%	54,8%
Miasto pow. 200	7	1	11	8	27	100,0%	50,0%	100,0%	72,7%	87,1%
poniżej 200 tys.	0	1	0	3	4	0,0%	50,0%	0,0%	27,3%	12,9%
Warszawa	4	0	7	5	16	57,1%	0,0%	63,6%	45,5%	51,6%
poza Warszawą	3	2	4	6	15	42,9%	100,0%	36,4%	54,5%	48,4%

Źródło: opracowanie własne

Wyniki w przypadku osób o zagranicznych nazwiskach rozkład dla płci różni się od tego w przypadku osób o polskich nazwiskach. Rozkład 50-50 wystąpił tym razem w przypadku księgowego. Natomiast w przypadku analityka przyjmowania częściej byli mężczyźni (57%), wśród doradców dominowali mężczyźni (64%) a kobiety w grupie zawodowej przedstawicieli. Opcja front office/back office ponownie jest silnie skorelowana z rodzajem zawodu. Ze względu na bardzo niewielką liczbę odpowiedzi w tej kategorii, rozkłady charakteryzują się bardzo dużą zmiennością, co z jednej strony może martwić, gdyż dane mogą nie wykazywać rzeczywiście istniejących tendencji, ze względu na małą liczebność próby. Z drugiej strony nie wykazują między sobą wysokiej korelacji, co „dobrze wróży” dla konstrukcji modelu ekonometrycznego.

Opierając się na badaniu autorstwa Kaas’a i Manger’a (2010) proponujemy zastosowanie modelu probitowego i logitowego w celu zweryfikowania hipotezy dotyczącej dyskryminacji na polskim rynku pracy wobec kandydatów na pracę o obco (białorusko) brzmiącym nazwisku. Przyjmujemy, że uzyskanie odpowiedzi (reakcji ze strony pracodawcy) w przeprowadzonym przez nas eksperymencie na zgłoszenie kandydata może zostać zdefiniowane jako zmienna zero-jedynkowa  $y^*$ :

$$y_i^* = \begin{cases} 1 & \text{pozytywna odpowiedź} \\ 0 & \text{brak odpowiedzi lub odpowiedź negatywna} \end{cases} \quad (1.1)$$

Pragnąc uzyskać statystycznie istotne rozstrzygnięcie odnośnie czynników determinujących reakcję pracodawcy na zgłoszenie kandydata rozważane jest użycie modelu regresji:

$$y_i^* = \beta_0 + \sum_{j=1}^k \beta_j x_{ij} + u_i \quad (1.2)$$

Jak wiadomo, modele probitowe i logitowe różnią się specyfikacją rozkładu składnika losowego  $u$  w równaniu (1.2). Jeżeli zakładamy, że ma on rozkład normalny, wówczas mamy do czynienia z modelem probitowym, a jeżeli zakładamy, że ma on rozkład logistyczny, to jest to model logitowy. W zależności od przyjętych założeń równanie 1.2 staje się adekwatne odpowiednio – dla opisu modelu probitowego lub logitowego. Jako elementy wektora  $x_{ij}$  w modelu bierzemy pod uwagę następujące zmienne objaśniające:

**BY<sub>i</sub>** – nazwisko kandydata/kandydatki brzmiące po białorusku (1) nazwisko kandydata/kandydatki brzmiące po polsku (0);

**FRONT<sub>i</sub>** – rodzaj oferowanej pracy w podziale na tzw. *front* (1) i *back-office* (0);

**KOBIETA<sub>i</sub>** – zmienna opisująca płeć kandydata, kobieta (1), mężczyzna (0);

$KSG_i$  – rodzaj oferowanej pracy w podziale na „księgowy/a (1) i pozostałe zawody (0);

$CITY200_i$  – rodzaje oferty pracy w podziale na lokalizację potencjalnego miejsca pracy w podziale na miasto powyżej 200 tysięcy mieszkańców (1), i pozostałe miasta (0);

$WAR_i$  – rodzaje oferty pracy w podziale na lokalizację potencjalnego miejsca pracy w podziale na Warszawę (1), i pozostałe miasta (0);

$BEZP_i$  – oferta pracy zgłaszana bez udziału pośrednika (1), oferta pracy zgłaszana z udziałem pośrednika (0).

Ze wstępnej analizy danych wynikało, że oprócz podstawowej, interesującej nas zależności pomiędzy reakcją pracodawcy na nadesłane zgłoszenie a domniemanym pochodzeniem kandydata/kandydatki warto jeszcze zbadać wpływ innych możliwych czynników.

Po dokonaniu estymacji parametrów kilku wersji modelu (zob. równanie 1.2) i przy założeniu rozkładu normalnego składnika losowego uzyskano następujące wyniki (Tabela 6).

Tabela 6. Wyniki estymacji różnych postaci modelu (zob. równanie 1.2) dla całej próby

Zmienna	Postać modelu nr 1	Postać modelu nr 2	Postać modelu nr 3	Postać modelu nr 4	Postać modelu nr 5	Postać modelu nr 5
Stała	-0,71*** (0,00)	-0,72*** (0,00)	-0,71*** (0,00)	-0,7*** (0,00)	-0,15* (0,08)	-0,02 (0,21)
BYi	- 0,14*** (0,00)	- 0,14** (0,02)	- 0,14** (0,03)	0,14** (0,02)	- 0,14** (0,02)	- 0,09* (0,1)
FRONTi	-	-0,004 (0,12)	-0,003 (0,17)	-0,003 (0,16)	-0,004 (0,21)	-0,006 (0,18)
KOBIETAi		-	- 0,16** (0,03)	- 0,16** (0,03)	- 0,17* (0,08)	- 0,08 (0,12)
KSGi	-	-	-	-0,001 (0,23)	-0,001 (0,23)	-0,001 (0,23)
CITY200i	-	-	-	-	0,12 (0,18)	0,12 (0,17)
WARi	-	-	-	-	-	0,18 (0,22)
BEZPi	-	-	-	-	-	0,001 (0,21)

Liczba obserwacji: 1356

Wyjaśnienia: \* oznacza istotność oszacowania na poziomie 10%, \*\* istotność na poziomie 5%, \*\*\* istotność na poziomie 1%. Błędy standardowe są podane w nawiasach.

Uzyskane wyniki pozwalają wnioskować o dodatniej zależności zachodzącej pomiędzy domniemanym pochodzeniem kandydata/kandydatki a odpowie-



dzią pracodawcy. Interpretacja jest następująca. Białoruskie nazwisko zmniejsza prawdopodobieństwo pozytywnej reakcji/odpowiedzi pracodawcy o średnio 14%. Oprócz tego istotną statystycznie zmienną jest płeć. Kandydatka do pracy ma mniejsze szanse niż kandydat (bez względu na pochodzenie). Szanse te są mniejsze o średnio 16%. To wysoki wynik, gdyż pokazuje, że (co nie stanowiło bezpośredniego przedmiotu badania), że dyskryminacja ze względu na płeć może być silniejsza niż dyskryminacja ze względu na kraj pochodzenia. Pozostałe zmienne okazują się nie mieć statystycznie istotnego wpływu.

## Wnioski

Uzyskane wyniki z eksperymentu pozwalają zauważyć, że dyskryminacja związana z obcym pochodzeniem wysoko-wykwalfikowanego kandydata do pracy może słabiej oddziaływać na szanse zatrudnienia niż zjawisko dyskryminacji ze względu na płeć. Jednak różnica jest niewielka – w przypadku białorusko brzmiącego nazwiska kandydatki/kandydata szanse zatrudnienia są większe o średnio 14%, natomiast kobieta ma średnio mniejsze szanse zatrudnienia o 16% na polskim rynku pracy.

Wyniki te są zbliżone się do wyników analogicznych eksperymentów przeprowadzonych w innych krajach w Europie, co skłania do refleksji na temat przemian zachodzących na polskim rynku pracy – procesów zbliżania się do innych państw unijnych w zakresie absorpcji wysoko-wykwalfikowanych imigrantów oraz percepcji takiej siły roboczej przez pracodawców.

Możliwość śledzenia tych zjawisk byłaby niezwykle cenna dla właściwej charakterystyki polskiego rynku pracy, w tym opisu pozycji imigranta na tym rynku. Jak wiadomo, państwa wysokorozwinięte prowadzą już od dłuższego czasu politykę konkurencyjności o napływ cennego kapitału ludzkiego. Polska powinna umiejętnie kształtować swoje stanowisko w tej kwestii, bardzo świadomie odnosząc się do kwestii mobilności wysoko-wykwalfikowanej siły roboczej. Kwestia oceny wysokości oszacowanych przez nas wskaźników dyskryminacji jest względna, choć mogą one sprawiać wrażenie, że przedstawiciele polskiego biznesu - pracodawcy zdążyli już nieco oswoić różne swoje fobie i uprzedzenia tym samym premiując czysto ekonomiczne zalety wykorzystania dobrze wykształconych imigrantów w swoich firmach. Na pewno powtórzenie eksperymentu pozwoliłoby lepiej zbadać tę hipotezę, dostarczając tym samym więcej bodźców do śmielszych działań w zakresie kształtowania wspomnianej wcześniej nowoczesnej polityki imigracyjnej.

## Bibliografia

- Bertrand M., Mullainathan S., Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market discrimination, *The American Economic Review*, 94(4), 2004, str. 991-1013
- Carlsson, M., and Rooth D-O., Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data, *Labour Economics*, Nr. 14, 2007, str. 716–729.
- Drydakis N., Vlassis M., Ethnic Discrimination In The Greek Labour Market: Occupational Access, Insurance Coverage And Wage Offers , *The Manchester School*, 78(3), 2010, str. 201–218
- Heath, A. and Cheung, S. Ethnic Penalties in the Labour Market: Employers and Discrimination, *DWP Research Report*, Nr. 341, 2006
- Kaas, L.; Manger, C., Ethnic discrimination in Germany's labour market: a field experiment, *IZA Discussion Papers*, Nr. 4741, 2010, str. 1-20
- Wood, M., Hales J., Purdon S., Sejersen T., Hayllar O, A Test for Racial Discrimination in Recruitment Practice in British Cities, *Department for Work and Pensions Research Report*, Nr. 607, 2009, str. 1-69
- Allport G. W., *The Nature of Prejudice*. Perseus Books, Cambridge, MA 1979, pobrane z <http://www.questia.com>
- Czykwin E., *Stygmat społeczny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007,
- Goffman E., *Piętno: rozważania o zranionej tożsamości*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2005.
- Lee, Y, Jussim, L. J., McCauley, C. R., *Stereotype Accuracy: Toward Appreciating Group Differences*. American Psychological Association, 1995
- Lippmann W. , *Public Opinion*, Transaction Publishers. New Brunswick, Second Print: 1998 (1922)
- Łotocki Ł, *Integracja i dyskryminacja – od zagadnień teoretycznych do wyników badań w: Witold Klaus (red.) Sąsiedzi, czy intruzi. O dyskryminacji cudzoziemców w Polsce, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej 2010*

- Oaxaca R., Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets, „International Economic Review”, 1973, 14(3), s. 693–709
- Schuetz A., The Stranger: An Essay in Social Psychology, The American Journal of Sociology, Maj 1944, Vol. 49, No. 6, s. 499-507
- Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych, red. W Kopaliński, Wiedza Powszechna, Warszawa 1983
- Winiarska A, Klaus W., Dyskryminacja i nierówne traktowanie jako zjawisko społeczno-kulturowe, „Studia BAS”, 2011, Nr 2(26), s. 9–40
- Wysieńska K., Wencel K. (współpr.), Status, Tożsamość, Dyskryminacja. O (nie) równym traktowaniu imigrantów w Polsce, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2013
- Wysieńska K., Nguyen, Serhij, czy Piotr? Pilotażowe badanie audytowe dyskryminacji cudzoziemców w rekrutacji, [w:] Sąsiedzi, czy intruzi. O dyskryminacji cudzoziemców w Polsce, red. W Klaus, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej 2010

# 6.

## Wysokokwalifikowani imigranci a instytucjonalne otoczenie rynku pracy

Myroslava Keryk<sup>1</sup>

Mikołaj Pawlak<sup>2</sup>

### Migranci o wysokich kwalifikacjach na rynku pracy. Perspektywa instytucji rynku pracy

#### 1. Wstęp

Niniejsza analiza powstała na podstawie wypowiedzi przedstawicieli instytucji rynku pracy oraz instytucji działających w otoczeniu rynku pracy, które są istotne dla funkcjonowania na nim wysoko wykwalifikowanych migrantów. Dopełnia ona zatem badania nad pracodawcami oraz pracownikami przedstawiając perspektywę ważnych aktorów rynku pracy. W raporcie przyjęta została następująca strategia analizy materiałów: najpierw, na podstawie wywiadów, zrekonstruowane są perspektywy przedstawicieli poszczególnych kluczowych instytucji, a następnie we wnioskach przedstawiona jest ich interpretacja autorów niniejszego tekstu. Czytając niniejszy tekst należy mieć na uwadze, że odtwarzając poglądy przedstawicieli różnych instytucji nie opisujemy sytuacji cudzoziemców na rynku pracy taką, jaka ona jest. Rozmówcy przedstawiają poglądy, które wynikają z ich perspektywy postrzegania rynku pracy, posługują się swoimi podręcznymi teoriami

---

<sup>1</sup> Mirosława Keryk – prezes Fundacji „Nasz Wybór”, wykładowca na Uczelni Łazarskiego. Adres e-mail: m.keryk@naszwybor.org.pl

<sup>2</sup> dr Mikołaj Pawlak – adiunkt w Instytucie Profilaktyki Społecznej i Resocjalizacji UW. Adres e-mail: mikolajpawlak@uw.edu.pl

wyjaśniającymi zjawiska przez nich obserwowane, nierzadko powtarzają pewne obiegowe opinie utrwalone w ich środowisku. Mimo tego zastrzeżenia należy podkreślić, że wiedza ta jest ważna z co najmniej dwóch powodów. Po pierwsze, nie ma lepszej wiedzy na temat sytuacji wysoko wykwalifikowanych migrantów na rynku pracy. Po drugie, poglądy przedstawicieli instytucji rynku pracy i jego otoczenia wpływają na działania tych instytucji i pośrednio na sytuację samych migrantów. Całość materiału pozwoliła na sformułowanie szeregu rekomendacji adresowanych do pracodawców, pracowników i instytucji rynku pracy oraz jego otoczenia.

Raport ma następujący porządek. Najpierw opisane są metody badania, na których się opiera. Następnie scharakteryzowane są instytucje, spośród których dobrano rozmówców. Następnie przedstawione zostały poglądy dotyczące sytuacji migrantów o wysokich kwalifikacjach na polskim rynku pracy następujących instytucji: powiatowych urzędów pracy, ministerstwa pracy i polityki społecznej, agencji pośrednictwa pracy, akademickich biur karier, organizacji pozarządowych oraz innych urzędów. Całość zamykają wnioski i rekomendacje.

**Niniejsza analiza ma na celu:**

- Określenie barier utrudniających zatrudnianie imigrantów przez polskich pracodawców – szczególnie barier związanych ze społecznym wizerunkiem imigrantów jako pracowników oraz związanych z istniejącymi regulacjami i procedurami. Określenie, z czego te bariery wynikają i jak je można zredukować.
- Określenie, jakie cechy absolwentów są najbardziej cenione przez pracodawców – obraz „wymarzonego” pracownika-imigranta.
- Określenie, na ile fakt, że cudzoziemiec ukończył polską uczelnię jest czynnikiem sprzyjającym jego zatrudnieniu.

**Pytania badawcze:**

- Czy nieznanostwo przepisów przez polskich pracodawców stanowi przeszkodę w zatrudnianiu cudzoziemców i odrzucaniu ich CV nawet na początkowym stadium rekrutacji do pracy.
- Jakie cechy absolwentów są najbardziej cenione przez pracodawców i w jakim stopniu kończący polskie uczelnie cudzoziemcy spełniają oczekiwania pracodawców.
- Czy pracodawcy obawiają się zatrudniania cudzoziemców, z czego te ewentualne obawy wynikają i co można zrobić, aby je zredukować.
- Czy są preferencje dotyczące obywatelstwa potencjalnego pracownika? Czy kwalifikacje są ważniejsze i jeśli tak, to w jakich branżach?

## 2. Metody

### 2.1 Technika badań, dobór informatorów

Źródłem do opracowania niniejszego raportu były wywiady pogłębione przeprowadzone z przedstawicielami instytucji działających w otoczeniu rynku pracy: powiatowe urzędy pracy, wydział do spraw cudzoziemców urzędów wojewódzkich (wydające zezwolenie na zatrudnienie), agencje pośrednictwa pracy, akademickie biura karier, organizacje pozarządowe wspierające migrantów na rynku pracy. Przeprowadzono 17 indywidualnych wywiadów pogłębionych. Ze względu na charakter pracy instytucji – wywiady przeprowadzono z ich przedstawicielami w miejscu pracy – na pytania w części wywiadów odpowiedzi udzielało więcej osób niż jedna. Rozmówcy byli dobierani ze względu na zajmowane miejsce w strukturze instytucji i ich wypowiedzi na potrzeby niniejszego raportu traktowane są nie jak poglądy poszczególnych osób, ale informacje zaczerpnięte od instytucji na temat jej doświadczeń z wysoko wykwalifikowanymi cudzoziemcami. Wywiady przeprowadzono w oparciu o scenariusz zawierający moduł ogólny dotyczący następujących zagadnień: rekrutacja do pracy, cudzoziemcy na polskim rynku pracy, absolwenci na polskim rynku pracy oraz blok pytań dostosowany do specyfiki poszczególnych instytucji. Wywiady trwały od 45 do 90 minut.

Instytucje do wywiadów dobrano ze względu na ich znaczenie dla funkcjonowania rynku pracy. Wywiady przeprowadzono z przedstawicielami instytucji mieszczących się w Warszawie (największym ośrodku akademickim w Polsce i miejscowości o najwyższym odsetku zamieszkujących cudzoziemców) oraz w Lublinie – ośrodku akademickim w ostatnim okresie mocno orientującym się na rekrutację studentów z Ukrainy. Ponadto wywiady uzupełniono o rozmowę w Departamencie Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej czyli komórce resortu regulującego rynek pracy w Polsce.

### 2.2 Charakterystyka badanych instytucji

Wywiady przeprowadzono z przedstawicielami dwóch powiatowych urzędów pracy. Powiatowe urzędy pracy realizują określone w *Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001 z późn. zm.) zadania samorządu w zakresie polityki rynku pracy takie jak m.in.: pomoc bezrobotnym w znalezieniu pracy; organizowanie szkoleń i przygotowania zawodowego; przyznawanie i wypłacanie zasiłków z tytułu bezrobocia; realizowanie zadań związanych z podejmowaniem przez cudzoziemców pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Powiatowe urzędy pracy (jako podstawowe organy publicznych

służb zatrudnienia) to kluczowe instytucje rynku pracy. Wywiady przeprowadzono w Urzędzie Pracy m. st. Warszawy oraz w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lublinie. Przeprowadzono również pięć wywiadów w **akademickich biurach karier**, czyli jednostkach prowadzonych przez szkoły wyższe w celu aktywizacji zawodowej jej studentów i absolwentów. Wybór akademickich biur karier do badania był oczywisty – są to podmioty wspomagające instytucje rynku pracy na przecięciu szkolnictwa wyższego i rynku pracy. Akademickie biura karier prowadzą szkolenia studentów i absolwentów z zakresu poruszania się po rynku pracy; udostępniają oferty pracy, staży i praktyk etc. Wywiady przeprowadzono w akademickich biurach karier Uniwersytetu Warszawskiego, Politechniki Warszawskiej, Uniwersytetu im. Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, Uczelni Łazarskiego w Warszawie oraz Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie. Do wywiadów dobrano akademickie biura karier z Warszawy i Lublina. Starano się dobrać biura uczelni publicznych i prywatnych, jednak w tych drugich stosunkowo często spotkano się z odmową udzielenia wywiadu.

Zostały również przeprowadzone trzy wywiady w **urzędach wojewódzkich** – w ich komórkach odpowiedzialnych za obsługę cudzoziemców. W Warszawie Mazowiecki Urząd Wojewódzki posiada Wydział Spraw Cudzoziemców, w którym przeprowadzono dwa wywiady, natomiast w Lublinie w Lubelskim Urzędzie Wojewódzkim w ramach Wydziału Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców funkcjonuje Oddział ds. Cudzoziemców. Te różnice w strukturze organizacyjnej wynikają ze skali zjawiska na danym obszarze. Na terenie Mazowsze przebywa blisko połowa cudzoziemców posiadających zezwolenie na czasowy lub stały pobyt w Polsce. Z punktu widzenia analizy sytuacji cudzoziemców na rynku pracy urzędy wojewódzkie są istotną instytucją, gdyż to w ich kompetencji leży legalizacja pobytu, wydawanie zezwoleń na zatrudnienie oraz po wprowadzeniu w życie nowej Ustawy o cudzoziemcach połączonej procedury legalizacji zatrudnienia i pobytu.

**Organizacje pozarządowe** nastawione na niesienie różnego rodzaju wsparcia na rzecz imigrantów przebywających w Polsce również należy zaliczyć do instytucji z otoczenia rynku pracy. Ważnym elementem ich usług adresowanych do cudzoziemców jest pomoc w formalnościach związanych z legalizacją pobytu oraz zatrudnienia (te procedury są przecież ze sobą ściśle powiązane). Przeprowadzono wywiady w trzech organizacjach pozarządowych: dwóch mieszczących się w Warszawie (jedna z nich Fundacja „Ocalenie” – swoją działalnością obejmuje większy obszar niż tylko Warszawa) oraz w jednej mieszczącej się w Lublinie. Organizacje pozarządowe prowadzą również działalność bezpośrednio nakierowaną na rynek pracy: prowadzą szkolenia zawodowe, kluby pracy, wspomagają poszukiwanie pracy, a niektóre posiadają nawet uprawnienia agencji zatrudnienia i pośredniczą w poszukiwaniu pracy.

Agencje pośrednictwa pracy to podmioty działające dla zysku, ale zgodnie z *Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001 z późn. zm.), jeśli otrzymają uprawnienia **agencji zatrudnienia**, traktowane są jako instytucje rynku pracy. Agencje zatrudnienia przede wszystkim świadczą usługi z zakresu pośrednictwa pracy. W Polsce operuje kilka tego rodzaju firm wyspecjalizowanych w pośrednictwie przy zatrudnianiu cudzoziemców. W ich ofercie znajduje się wtedy nie tylko znalezienie odpowiednich dla danego przedsiębiorstwa pracowników, ale również pomoc w przejściu procedur związanych z legalizacją zatrudnienia i pobytu. W ramach badania przeprowadzone zostały dwa wywiady z przedstawicielami agencji zatrudnienia.

Ponadto jako uzupełnienie przeprowadzony został jeden wywiad w Urzędzie Miasta Lublina oraz w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej jest odpowiedzialne za kształtowanie polskiej polityki zatrudnienia. W związku z tym w jego gestii leżą również regulacje dotyczące dopuszczenia cudzoziemców do polskiego rynku pracy.

### 3. Wyniki badań – Perspektywy instytucji z otoczenia rynku pracy

#### 3.1 Powiatowe urzędy pracy

Z relacji pracowników urzędów pracy wynika, iż kontakty tych instytucji z cudzoziemcami w zdecydowanej większości przypadków dotyczą następujących sytuacji:

1. Rejestracja oświadczeń pracodawcy o zamiarze krótkoterminowego zatrudnienia cudzoziemca, które stają się następnie podstawą do wydania wiz z prawem do pracy na okres 6 miesięcy w ciągu 12 miesięcy;
2. Złożenie oferty w celu otrzymania od starosty powiatowego informacji o braku na lokalnym rynku pracy pracowników gotowych podjęcia pracy na określonym stanowisku.

W pierwszym przypadku mowa jest o miejscach pracy nie wymagających kwalifikacji. W drugim przypadku, jak podkreślają respondenci oraz jak wskazują dotychczasowe badania, pracodawca raczej nie oczekuje od urzędu pracy pośrednictwa w znalezieniu pracownika, ale przechodzi przez wymagany etap procedury zatrudnienia pracownika cudzoziemskiego, którego już wcześniej zrekrutował:

*Więc to są oferty z kompetencjami napisanymi pod osobę. My wydajemy potem oświadczenie. Takie kompetencje to zwykle jest język, ale też i wynagrodzenie nieprzystające do warunków na rynku po powiecie. [W6, pup]*



W obu objętych badaniem urzędach pracy klientami byli również cudzoziemcy objęci ochroną międzynarodową.

Pracownicy powiatowych urzędów pracy zwracali uwagę na trudności w swojej pracy wynikające ze stereotypowego postrzegania ich klientów przez pracodawców. Ich zdaniem, pracodawcy traktują podejrzliwie kandydatów do pracy lub odbycia stażu kierowanych przez urzędy pracy. Zgodnie z tym stereotypem są to osoby niezaradne, które nie są w stanie znaleźć pracy na własną rękę. Pracownicy urzędów pracy za frustrujące uznają również to, że wielu ich klientów rejestruje się w urzędach dla ubezpieczenia społecznego i nie zamierza poszukiwać pracy lub korzystać z oferty staży lub szkoleń.

Jako możliwą ofertę dla cudzoziemskich absolwentów polskich uczelni pracownicy urzędów pracy wskazywali możliwość odbycia stażu u pracodawcy, na który kierowałby urząd. Zastrzegają jednak, że forma ta nie jest wykorzystywana, gdyż cudzoziemcy absolwenci nie rejestrują się w ich urzędach jako bezrobotni i nie korzystają z ich pozostałej oferty. Pracownicy urzędów pracy są przekonani, iż cudzoziemcy kończący polskie uczelnie, jeżeli decydują się na pozostanie w kraju, to znaleźli już zatrudnienie i oferta publicznych służb zatrudnienia nie jest im potrzebna.

Podsumowując, kategoria cudzoziemców o wysokich kwalifikacjach właściwie nie istnieje dla powiatowych urzędów pracy. Przez urzędy pracy przechodzą oferty na stanowiska wymagające kwalifikacji, jednak w tych przypadkach rola urzędów sprowadza się do udzielenia informacji, że na dane stanowisko nie ma chętnych na lokalnym rynku pracy, dzięki czemu pracodawca może uzyskać zezwolenie na zatrudnienie cudzoziemca.

### 3.2 Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej nie monitoruje rekrutacji cudzoziemców-absolwentów do pracy w Polsce. Absolwenci-cudzoziemcy umykają ze statystyk MPIPS, ponieważ urzędy pracy oraz Ministerstwa zbierają dane tylko o tych cudzoziemcach, od których wymagane jest zezwolenie na zatrudnienie lub oświadczenia o zamiarze zatrudnienia. Dane o bezrobociu Ministerstwo otrzymuje od powiatowych urzędów pracy, w których rejestrują się bezrobotni. Te dane są niepełne, gdyż nie wszyscy bezrobotni absolwenci rejestrują się w urzędach, a też ograniczona grupa cudzoziemców ma prawo do zarejestrowania się jako bezrobotny<sup>3</sup>. MPIPS zbiera dane o liczbie bezrobotnych cudzoziemców, których w 2014 roku było niecałe 4 tysiące. Liczba ta była niższa niż rok wcześniej. Bezrobotni cudzoziemcy stanowią zaledwie 0,2% wszystkich cudzoziemców mających

<sup>3</sup> Kategorie cudzoziemców posiadających prawo do rejestracji jako bezrobotny i korzystania z przysługujących z tego tytułu zasiłków i świadczeń określa z art. 1 ust. 4 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001 z późn. zm.). Cudzoziemcom będącym absolwentami polskich uczelni nie przysługuje prawo do zasiłków i świadczeń z tytułu bezrobocia, natomiast przysługuje im prawo do korzystania z usług rynku pracy.

prawo do podjęcia zatrudnienia w Polsce (biorąc pod uwagę zezwolenia na pobyt oraz zarejestrowane oświadczenia pracodawców o zamiarze zatrudnienia). Ministerstwo nie przetwarza informacji o wieku oraz wykształceniu cudzoziemców zarejestrowanych jako bezrobotni.

Cudzoziemcy na polskim rynku pracy pracują najczęściej w zawodach nie wymagających wysokich kwalifikacji, lub wymagających kwalifikacji, ale nie wyższego wykształcenia. Na podstawie danych pochodzących z wniosków o zezwolenie na pracę, którymi dysponuje Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, wiadomo, że najczęściej o takie zezwolenia ubiegają się cudzoziemcy w wieku „studentckim” lub „absolwentckim”, chociaż brak informacji czy są oni faktycznie studentami. Oprócz tego, od takich zezwoleń są zwolnieni studenci studiów stacjonarnych, którzy przebywają w Polsce na podstawie karty pobytu.

*w wydawanych zezwoleniach na pracę to dość dużo osób jest w wieku właśnie studentckim lub tuż po studiach, który uzyskuje zezwolenia na pracę. Czyli w wieku 25, 26, 27 lat, jest stosunkowo duża liczba cudzoziemców, co może oznaczać..., ciężko to sprawdzić bo z wniosków o zezwolenie na pracę nie wynika status tej osoby czy studiuje czy nie. Po za tym część studentów nie musi mieć zezwolenia na pracę, jeśli mają tytuł pobytowy z ustawy o cudzoziemcach art. 144. [W13, mpips]*

Przedstawiciele Ministerstwa podkreślają, iż do polskiego rynku mają dostęp nie tylko ci absolwenci-cudzoziemcy uczelni, którzy ukończyli studia w przeciągu ostatnich pięciu lat od wejścia w życie ustawy, lecz wszyscy absolwenci polskich uczelni. Ten zapis dotyczy też absolwentów studiów stacjonarnych doktoranckich i szkół ponad gimnazjalnych w Polsce. Dopuszczenie absolwentów-cudzoziemców do polskiego rynku pracy postrzegane jest przez przedstawicieli MPiPS jako sposób zapobiegania skutkom niżu demograficznego. Liczba studentów-obcokrajowców w Polsce wzrasta. Coraz więcej obcokrajowców uzyskuje wizy w celu odbycia studiów. Jak przewidują przedstawiciele Ministerstwa, część z nich pozostanie na polskim rynku pracy.

*z danych wizowych wynika, że są dosyć znaczne, kilkudziesięcio-procentowe wzrosty. 25 tysięcy takich wiz w 2014 roku, 20 tysięcy w 2013 roku i chyba 16 tysięcy w 2012 roku. Więc jak widać duża część to obywatele Ukrainy są studentami w Polsce chyba 64% wiz studentckich jest wydanych dla obywateli Ukrainy. [W13, mpips]*

Przedstawiciele MPIPS uważają, iż programy polskich uczelni są niedopasowane do potrzeb rynku pracy. Wejście na rynek pracy jest utrudnione zarówno dla obywateli Polski jak i dla cudzoziemców. Aby ułatwić wchodzenie absolwentów na rynek pracy, wprowadzono dla pracodawców szereg zachęt do zatrudniania osób kończących uczelnie, zwłaszcza obywateli Polski.

*Ostatnie działania Ministerstwa Pracy były w dużej mierze nakierowane na ludzi młodych. Wprowadzono zmiany w Ustawie o pomocy zatrudnienia i duża część tych przepisów, duża część nowych instrumentów miała na celu zachęcenie pracodawców do zatrudniania ludzi młodych właśnie absolwentów. Przez właśnie kilka instrumentów nie wiem czy wszystkie powiem: bony ustawowe, bony zatrudnienia częściowo refundacja pracodawcom kosztów zatrudnienia czy możliwość dofinansowania założenia własnego przedsiębiorstwa. [W13, mpips]*

Przedstawiciele MPIPS podkreślają, że istotnym problemem w dostępie do rynku pracy w Polsce jest uznanie wykształcenia zagranicznego oraz uznanie kwalifikacji. To ogranicza dostęp do rynku pracy pracownikom wykwalifikowanym pochodzenia cudzoziemskiego. Problemem też może być brak zaufania pracodawców do dyplomów uzyskanych za granicą.

Wysokokwalifikowani pracownicy mogą postrzegać Polskę jako kraj o mniej atrakcyjnym rynku pracy niż stare kraje członkowskie UE, w których są wprowadzane ułatwienia przy zatrudnianiu pracowników wykwalifikowanych. Bariery w zatrudnianiu cudzoziemców w Polsce często są również przepisy administracyjne, związane z potrzebą uzyskania zezwoleń na pobyt oraz pracę dla cudzoziemców. Pracodawcy obawiają się różnego rodzaju zobowiązań oraz kar za ich niedotrzymanie. Kolejnym czynnikiem zniechęcającym pracodawców do zatrudnienia cudzoziemców może być brak znajomości języka polskiego lub jego znajomość na słabym poziomie. Inną barierą może być brak doświadczenia zawodowego absolwentów. Przedstawiciele MPIPS podkreślają, że pracodawcy chętnie zatrudnialiby absolwentów polskich uczelni, którzy posiadają doświadczenie pracy.

*Pracodawcy chcieliby absolwenta ale z dziesięcioletnim stażem. [W13, mpips]*

Przedstawiciele MPIPS podkreślają, że Polska w porównaniu do innych krajów UE posiada stosunkowo liberalne przepisy dotyczące zatrudniania oraz legalizacji pobytu cudzoziemców. Chodzi tutaj przede wszystkim o regulacje dotyczące krótkoterminowego zatrudnienia bez zezwolenia na podstawie oświadczeń pracodawców. Potencjalnych pracowników wykwalifikowanych do imigracji do Polski zniechęcają porównywalnie niższe płace, gorsze warunki pracy, język trudny dla osób posługującymi się innymi niż słowiańskie językami, niepewne zatrudnienie oraz mechanizmy spychające cudzoziemców do wtórnego rynku pracy, itd. Mimo ułatwień wprowadzonych w uzyskaniu zezwolenia na zatrudnienie cudzoziemców Polska pozostaje nieatrakcyjna.

Przedstawiciele Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej odnieśli się również do kwestii spójności polskiej polityki migracyjnej. Jak zwrócili uwagę, organizacje pozarządowe oraz naukowcy podkreślają brak synchronizacji polityk wobec cudzoziemców, jeśli chodzi o główne resorty zajmujące się cudzoziemcami. Takie działania prowadzą do sytuacji, w której polityka migracyjna Polski jest niespójna.

Poszczególne resorty stosują inne zasady bardziej lub mniej restrykcyjne. Z jednej strony Ministerstwo Spraw Zagranicznych zajmuje się polityką wizową, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej – rynkiem pracy, a Ministerstwo Spraw Wewnętrznych – polityką migracyjną. Czasem z jednej strony pojawiają się działania liberalizujące dostępność do rynku pracy, a z drugiej wzmocnienie barier dostępu. To tylko z pozoru może wydawać się brakiem spójności w polityce migracyjnej, jak podkreślają przedstawiciele MPIPS wynika to raczej z celowego równoważenia poszczególnych działań, a obecnie proces konsultacji międzyresortowych odbywa się w sposób ciągły.

*W sytuacji gdy np. jedna liberalizacja jest posunięta daleko to potrzeba jest jakiejś przeciwwagi w postaci jakiejś kontroli. Jeśli mamy system oświadczeń, który jest prawdopodobnie ewenementem na skalę Europy aby na same oświadczenie pracodawcy wpuszczać, nie ma tu nawet decyzji administracyjnej to w takim wypadku państwo musi i to robi stworzyć szczelne zabezpieczenie przy wjeździe do kraju czyli system wizowy z drugiej strony zapewnić jakieś istnienie sprawnych służb kontrolnych czyli możliwość sprawdzenia legalności zatrudnienia. [W13, mpips]*

Jednym z mechanizmów monitoringu efektywności przepisów stosowanym przez MPIPS są konsultacje międzyresortowe, które prowadzą do zmian w ustawodawstwie. Czasem opinia organizacji pozarządowych jest brana pod uwagę w takich konsultacjach. Było tak właśnie z wprowadzeniem przepisów zezwalających na pracę studentom cudzoziemcom przez okres całego roku akademickiego

*Akurat ten przepis o studentach, o pracy studentów przez okrągły rok został sprowadzony do przepisu wymagającego rozszerzenia przepisu, została zdiagnozowana w konsultacjach wewnątrz resortowych, jest zapisana w dokumencie „Polityka migracyjna Polski” jako sugestia i administracja i partnerzy społeczni zgodzili się co do tego, że taka potrzeba prawdopodobnie istnieje więc teraz minister pracy podjął decyzję żeby ten pomysł realizować. [W13, mpips]*

Zdaniem przedstawicieli Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej pracodawcy starają się omijać test rynku pracy, co powoduje przepis ten jest raczej przeszkodą dla pracodawców, a nie efektywnym mechanizmem kontroli rynku pracy. Absolwenci są zwolnieni z konieczności przechodzenia testu rynku pracy. Według przedstawicieli MPIPS w Polsce na razie nie ma potrzeby chronić rynku pracy przed pracownikami o wysokich kwalifikacjach. Jednak z punktu widzenia polityki państwa nie należy wykluczać takiej potrzeby w przyszłości. Wzrost migracji do Polski w 2014 roku (zwłaszcza obywateli Ukrainy) może doprowadzić do sytuacji, w której Polska zacznie ograniczać dostęp do rynku pracy również pracownikom wykwalifikowanym.

Przedstawiciele MPIPS podkreślają, że istotnym problemem, jeśli chodzi o dostęp do rynku pracy dla cudzoziemców, jest brak znajomości polskiego, która jest kluczowa w codziennym funkcjonowaniu w miejscu pracy. Obywatele Ukrainy i Białorusi mają przewagę w tym zakresie, bo ze względu na bliskość kulturową i językową szybciej opanowują język.

Przedstawiciele MPIPS podobnie jak przedstawiciele innych instytucji podkreślają, że istnieje potrzeba przystosowania programów uczelni do potrzeb rynku pracy oraz wsparcia dla studentów-cudzoziemców w zakresie nauki języka polskiego oraz uświadamiania o funkcjonowaniu polskiego rynku pracy.

### 3.3 Agencje Pośrednictwa Pracy

Wywiady przeprowadzono z przedstawicielami dwóch agencji pośrednictwa pracy, których działalność obejmuje teren całej Polski. Obie firmy posiadają uprawnienia agencji zatrudnienia. Pierwsza z nich jest dużą agencją świadczącą różnego rodzaju usługi związane z pośrednictwem pracy w tym pośredniczącą przy zatrudnianiu cudzoziemców. Druga agencja wyspecjalizowana jest w ściąganiu do Polski pracowników z krajów nienależących do Unii Europejskiej. Jak podkreślali rozmówcy, agencje w zdecydowanej większości pośredniczą w zatrudnieniu pracowników-cudzoziemców, nieposiadających wysokich kwalifikacji:

*Polska w ogóle nie jest krajem absorbującym wysoko wykwalifikowanych pracowników. Jesteśmy raczej krajem magazynów i montowni, niż instytutów badawczych [W15, app].*

Agencje te rekrutują przede wszystkim pracowników spoza granic Polski, więc nawet jeśli poszukują pracowników o wysokich kwalifikacjach, to bardzo rzadko są to absolwenci polskich uczelni.

Pracownicy agencji zatrudnienia podkreślają, że cudzoziemcy absolwenci polskich uczelni są atrakcyjnymi pracownikami dla polskich pracodawców, gdyż znają język polski oraz specyfikę pracy w danej branży w Polsce.

*Jednak te cechy, które są jakby specyficzne dla Polski dla polskiego rynku są dużo łatwiejsze do przyswojenia dla tej osoby niż w przypadku uczelni zagranicznych, gdzie jednak różnice w trybie nauczania jak i charakterze nauki i tej wiedzy przekazywanej przez wykładowców często znacząco się różni [W16, app].*

Zdaniem przedstawicieli agencji zatrudnienia sytuacja wysoko wykwalifikowanych pracowników będących cudzoziemcami na polskim rynku pracy jest dobra. W przeciwieństwie do pracowników o niższych kwalifikacjach nie muszą konkuro-

wać niższymi stawkami wynagrodzenia. Znajdują zatrudnienie, gdyż w pewnych branżach jest na nich zapotrzebowanie. Sytuacja ta może się jednak w przyszłości zmienić, jak twierdzą rozmówcy, ze względu na wpływ sytuacji politycznej na Ukrainie. Wielu fachowców np. w branży IT zaczyna się decydować na poszukiwanie pracy w Polsce:

*Patrząc na podstawie danych z oświadczeń o zamiarze wykonywania pracy w przypadku branży IT nastąpił wzrost w 2014 roku w porównaniu z 2013 rokiem aż o 5 czy 6 razy nie chce tutaj skłamać ale jest to wzrost dosyć znaczący. To jest proces, do którego Polscy pracodawcy dojrzewają. Zdają sobie sprawę, że są większe możliwości zatrudniania tych obcokrajowców także w przypadku branży IT jednak sytuacja na Ukrainie wpływa... branża IT i nie tylko, sytuacja na Ukrainie wpływa na chęć podjęcia pracy zagranicą np. w Polsce u osób wysoko wykwalifikowanych, które wcześniej nie myślały o tym jednak teraz zdecydowały bądź zdecydują na to [W16, app].*

Podsumowując, pracownicy agencji pośrednictwa pracy mają ograniczone kontakty z cudzoziemcami absolwentami polskich uczelni. Nie korzystają oni raczej z agencji wyspecjalizowanych w zatrudnianiu cudzoziemców, natomiast z perspektywy agencji działających w obrębie polskiego rynku pracy cudzoziemcy absolwenci polskich uczelni są zbyt małą grupą, aby zostali do tej pory dostrzeżeni.

### 3.4 Akademickie biura karier

Z akademickich biur karier korzystają przede wszystkim studenci uczelni oraz absolwenci bezpośrednio po zakończeniu studiów. Zdaniem pracowników biur karier najczęstszymi ich klientami są studenci pierwszego roku studiów, którzy otrzymują informacje o dostępności ich oferty wraz z początkiem studiów oraz studenci kończący studia próbujący przed uzyskaniem dyplomu przygotować się do znalezienia przyszłego zatrudnienia. Informacja o funkcjonowaniu biur karier przekazywana jest rozpoczynającym edukację studentom pierwszego roku, którzy często na tym etapie swojej nauki korzystają z ich usług. Do biur karier zgłaszają się również absolwenci – najczęściej nie dłużej niż pół roku po zakończeniu studiów. Absolwenci, którzy pół roku po ukończeniu studiów zwracają się do akademickich biur karier, robią to zazwyczaj po doświadczeniu niepowodzenia w poszukiwaniach pracy na własną rękę.

Oddzielną kategorię stanowią studenci zobowiązani programem studiów do odbycia praktyk zawodowych, którzy czasem również poszukują potencjalnego miejsca praktyki za pośrednictwem uczelnianych biur karier. Pracownicy akademickich biur karier podkreślają, że cudzoziemcy zgłaszają się do nich właściwie

tylko w trakcie studiów – prawie w ogóle nie korzystają z ich oferty jako absolwenci. Pracownicy biur tłumaczą to tym, że cudzoziemcy bądź opuszczają Polskę po zakończeniu studiów, bądź ich pozostanie w kraju wiąże się ze znalezieniem zatrudnienia i oferta biur nie jest im już wtedy potrzebna.

Studenci cudzoziemcy są obecni wśród klientów akademickich biur karier. Ich pracownicy odnotowują wzrost ich liczby w ostatnim okresie, który wiąże z ogólnym wzrostem liczby studentów cudzoziemców na polskich uczelniach. Pracownicy biur karier są obeznani z przepisami regulującymi sytuację cudzoziemców na rynku pracy, kompetencjami poszczególnych instytucji legalizujących pobyt itp. Akademickie biura karier mają przygotowaną w związku z tym ofertę dla cudzoziemców – dla przykładu biuro karier Politechniki Warszawskiej organizuje szkolenia dedykowane dla studentów cudzoziemców, a biuro karier Uniwersytetu Warszawskiego zapewnia również obsługę w języku angielskim, natomiast biuro karier UMCS prowadziło badania potrzeb studentów cudzoziemców. Należy podkreślić, że przedstawiciele akademickich biur karier byli bardzo dobrze obeznani z zagadnieniami dotyczącymi sytuacji cudzoziemców na rynku pracy w Polsce.

Zdaniem jednego z rozmówców sytuacja na rynku pracy będących obywatelami państw trzecich studentów z byłego ZSRR jest lepsza niż studentów z programu Erasmus z Europy Zachodniej. Wynika to ze znajomości języka polskiego, łatwiejszego do przyswojenia osobom, dla których pierwszym językiem jest ukraiński lub rosyjski. Dzięki znajomości polskiego, zdaniem tego rozmówcy, poruszają się z większą łatwością po polskim rynku pracy, mimo że mają więcej utrudnień natury formalno-prawnej.

Zdaniem pracowników akademickich biur karier, wśród studentów szkół wyższych panuje ogólnie słaba orientacja w rynku pracy – brakuje im: praktycznych umiejętności poszukiwania ofert pracy, pisania CV, autoprezentacji, analizy własnych mocnych i słabych stron, brak rozumienia własnych kwalifikacji. Dotyczy to zarówno cudzoziemców jak i studentów polskich. Jak zwraca uwagę jeden z rozmówców, taką mocną stroną, z której często nie zdają sobie sprawy studenci cudzoziemscy jest ich znajomość języków obcych:

*[Są firmy], które nastawione są na tamte rynki. Wiem od tamtych firm, że jest problem językowy, a oni mają wpisane w swoje umiejętności znajomość kilku języków, tutaj też wśród tych osób dostrzega się osoby znające gorzej język niemiecki. Oni nie mają świadomości, że istnieją dla nich oferty pracy i trzeba ich popchnąć w tą stronę. [W2, bk]*

Podobnie, dla przedsiębiorstw prowadzących relacje biznesowe z krajami pochodzenia istotna jest nie tylko znajomość języka, ale również znajomość tamtejszych realiów społeczno-kulturowych. To jest zdaniem kolejnego z rozmówców ważna

mocna strona na polskim rynku pracy studentów i absolwentów cudzoziemców: *że znają dany język ale znają specyfikę danego kraju czy też sytuację gospodarczą w kraju albo też znają na przykład kulturę biznesową bo to też jest istotne.* [W9, bk]

Akademickie biura karier pomagają w przygotowaniu CV, listów motywacyjnych oraz szkolą w poszukiwaniu ofert pracy. Jak podkreślają pracownicy biur karier, ich klienci często nie zdają sobie sprawy z istniejących możliwości poszukiwania zatrudnienia.

Część rozmówców twierdzi jednak, że studenci cudzoziemcy dzięki swojemu doświadczeniu migracyjnemu są „obrotniejsi” i łatwiej dają sobie radę w staraniach o pracę. U części studentów cudzoziemców wynika to również z konieczności – bez zatrudnienia nie byłoby w stanie utrzymać się w Polsce:

*Oni mają dużo więcej doświadczeń. Stypendialne projekty zwłaszcza dla osób ze wschodu nie są takie łatwe jak Erasmus do przeżycia w Warszawie. Oni ze standardu mają więcej doświadczeń, co jest ich zaletą na rynku pracy. Osoby przyjeżdżające do Warszawy już na etapie studiów mają większe doświadczenie. Tylko z tych programów nie są w stanie się utrzymać nawet jak mają zapewniony jakiś akademik.* [W2, bk]

Akademickie biura karier są instytucjami rynku pracy zajmującymi się przekazywaniem ofert (zazwyczaj za pośrednictwem internetowych baz ofert pracy), doradztwem zawodowym, szkoleniem w tzw. „umiejętnościach miękkich” przydatnych przy poszukiwaniu pracy, orientacji na rynku pracy. Nie dysponują one danymi pozwalającymi stwierdzić skuteczność tych działań, jak również nie prowadzą ewidencji klientów uwzględniającej ich obywatelstwo. Jednak jak wynika z przeprowadzonych wywiadów studenci cudzoziemcy (zarówno z Unii Europejskiej jak i spoza – obywatele państw trzecich) są ich klientami i oferta akademickich biur karier jest dostosowywana również do ich potrzeb. Na podstawie oszacowań pracowników akademickich biur karier można stwierdzić, iż liczba studentów cudzoziemców korzystających z ich usług jest proporcjonalna do liczby cudzoziemców studiujących na danej uczelni. Różnica jest widoczna w przypadku absolwentów: absolwenci pochodzący z polski stanowią liczną grupę klientów akademickich biur karier, natomiast absolwenci cudzoziemcy w ogóle z nich nie korzystają.

### 3. 5 Organizacje pozarządowe

Przedstawiciele organizacji pozarządowych podkreślają, iż migracja do Polski ma charakter ekonomiczny. Zatrudnienie oraz zasoby finansowe warunkują legalizację pobytu cudzoziemców, więc zachowania cudzoziemców na rynku pracy mają



szczególny charakter: od obecności na rynku pracy zależy ich obecność w kraju. Wpływa to na rodzaj poszukiwanej i podejmowanej przez cudzoziemców pracy, a także na zachowania pracodawców wobec pracowników cudzoziemskich – np. to, że oferują migrantom niższe stawki:

*Jest kwestia tego, gdzie poszukują pracy cudzoziemcy. Bo większość polskich pracodawców, jeżeli mówimy o studentach, tak, to, to jakby wie pani nie stawiają sobie takiego zadania, żeby skądś znaleźć właśnie cudzoziemca, tylko właśnie kwestia sposobu szukania pracy przez cudzoziemców. A tutaj bardzo często składa się tak, że szukają pracy w ten sam sposób co Polacy, czyli albo przez portale, albo jeżeli się ma znajomych, no to przez znajomych, no i do tego się sprowadza. Nie widzę póki co jeszcze takiej tendencji, żeby pracodawcy w jakiś szczególny sposób poszukiwali właśnie absolwentów polskich uczelni do pracy. [W3, ngo]*

Ukończenie studiów w Polsce jest dla cudzoziemców korzystne, gdyż pozwala im zalegalizować zatrudnienie. Jednak zdaniem przedstawicieli organizacji pozarządowych nie należy przeceniać poziomu kwalifikacji, które dają polskie uczelnie: *Na pewno to jest atutem, jeżeli ktoś ukończył studia z zakresu logistyki, natomiast czy to jest rozstrzygające, nie jestem pewna. [W3, ngo]*

Za zatrudnianiem absolwentów przemawia przede wszystkim koszt ich pracy. Są oni tańsi od pracowników ze stażem. Praca w Polsce jest podstawą do przedłużenia pobytu, co oznacza że tacy pracownicy będą decydować się na pracę za niższe stawki.

Umiejętności absolwentów są różnicowane i częstokroć wymagają oni doksztalcenia się. A ponieważ legalizacja ich pobytu w Polsce jest uzależniona od zatrudnienia, to podejmują się pracy nie zważając na wymagane kwalifikacje lub swoje umiejętności. Uczelnie ze względów ekonomicznych starają się przyciągnąć cudzoziemców na studia, ale programy oferowane, zwłaszcza oferowane w języku angielskim nie zawsze są dobrze opracowane pod kątem rynku pracy. W konsekwencji absolwenci nie otrzymują niezbędnych kwalifikacji. Zdarza się, że kierunki studiów są otwierane specjalnie „pod” cudzoziemców, a jakość nauczania na tych kierunkach nie jest odpowiednio sprawdzana. Z jednej strony – zdaniem przedstawicieli NGO – istnieje problem z kompetencjami językowymi studentów-cudzoziemców, ale również istnieje taki problem z kompetencjami językowymi wykładowców, prowadzących zajęcia w języku obcym. Studenci trafiający na uczelnie za granicę są z dala od swoich rodzin oraz ich kontroli i często więcej czasu poświęcają na życie towarzyskie niż na naukę. W innych przypadkach nauka cierpi z powodu pracy zawodowej wykonywanej ze względu na konieczność utrzymania się na studiach w Polsce.

Zdaniem przedstawicieli organizacji pozarządowych, cudzoziemcy-absolwenci szkół wyższych często później nie podejmują zatrudnienia wymagającego wysokich kwalifikacji:

*Różnie trafiają, nieraz trafiają do pracy legalnej i takiej zgodnej z kwalifikacjami w miarę, a nieraz trafiają do knajp, nieraz trafiają na sprzątanie, jako opiekunki, jest to bardzo, bardzo już, że tak powiem, indywidualnie się rozwija. [W3, ngo]*

W opinii przedstawicieli organizacji pozarządowych kompetencje językowe, kulturowe są atutem cudzoziemców na polskim rynku pracy. Czasem takie informacje są przemycane w ogłoszeniach o pracę, ale nie jest to zapisywane w nich otwarcie.

W jednym z wywiadów wskazano, że w Polsce jeszcze niema specyficznych cudzoziemskich sektorów. Są sektory w których cudzoziemcy częściej pracują, ale nie dominują. Migranci są widoczni tylko w pewnych miejscowościach, jak Wólka Kosowska:

*Skala obecności cudzoziemców w Polsce jest nadal tak niska, że jeszcze nie ma takiego sektora rynku, w którym by byli poszukiwani. No może jedynym wyjątkiem no to jest logistyka, tak, czy gdzieś tam, ale to się głównie dzieje moim zdaniem przez kontakt osobisty jednak, nie przez jakieś tam mechanizmu rynku pracy. [W3, ngo]*

Aktywiści organizacji pozarządowych wskazują, iż w momencie składania wniosku o przedłużenie pobytu w Polsce nie myśli się o długofalowo o dalszej karierze, ale o udokumentowaniu podstawy dla przedłużenia pobytu. W związku z tym nawet cudzoziemcy o wysokich kwalifikacjach nie budują swojej kariery w oparciu o plany wybiegające daleko w przyszłość. Ich horyzontem czasowym jest często następny termin przedłużenia dokumentów pobytowych:

*Osoby, które są już na takim etapie, że się faktycznie rozglądają za możliwością pozostania, no to raczej są skłonne do podjęcia pracy istotnie poniżej kwalifikacji i, że tak powiem, ważniejsze jest to, żeby ona tu i teraz była niż to, że to może być praca odpowiadająca kwalifikacjom, lepiej płatna i bardziej stabilna... [...] No i to jest ten mechanizm tak, taki, chcesz to nazwać to wyzysku, albo właśnie zakotwiczenia. [W3, ngo]*

Jak wskazują przedstawiciele organizacji pozarządowych w Polsce jest bardzo mało cudzoziemców-pracowników wykwalifikowanych, którzy posiadają tzw. Blue Card. Przyczyną mogą być wysokie wymagania, jak na przykład wymóg posiadania ponad pięć tysięcy złotych dochodu miesięcznie. Pracodawcy oraz ich pracownicy częściej wolą niższe stawki ze względu na wysokie opodatkowanie oraz

składki na ubezpieczenie społeczne. Pozostałą część wynagrodzenia preferują płacić i otrzymywać nieoficjalnie:

*Pracodawcy bardzo często zatrudniają na jedno wynagrodzenie oficjalnie, a później reszta dopływa w kopercie. [W3, ngo]*

Problemem jest wdrażanie w Polsce „dobrych praktyk” rekomendowanych przez Komisję Europejską. Często zapisy, które miały wzmocnić na rynku pracy pozycję wykwalifikowanych pracowników lub absolwentów, są wprowadzane w taki sposób, że skorzystanie z nich jest bardzo utrudnione. Urzędnicy mają szeroki wachlarz możliwości blokowania w procesie legalizacji zatrudnienia i pobytu takich specjalistów oraz przepisy te dają możliwość dużej uznaniowości urzędników:

*Są jakieś klisze, które są przyjmowane z Zachodu, no teraz chociażby właśnie z tymi absolwentami tak i to był taki pomysł niby dobry, ale one są w taki sposób ugruntowane, że trudno zakładać, że to, że to działa. To samo zresztą dotyczy tych wysoce wykwalifikowanych, bo moim zdaniem ta dyrektywa o blue-karcie no to też jest bardzo dziwnie wdrożona i się okazuje, że w warunkach rynku polskiego nie wystarczy mieć po prostu tylko dyplom do tego, żeby praco.. i wysokie wynagrodzenie, które też jest warunkiem uzyskania takiego, a nie innego zezwolenia na pobyt i pracę, to jeszcze trzeba udowodnić konkretnemu inspektorowi w konkretnym wydziale spraw cudzoziemców, że się ma właśnie takie wykształcenie, które na to stanowisko pasuje. Nie wystarczy, że nas pracodawca wybrał, jest gotów nam płacić, zrobił test rynku pracy, to jeszcze trzeba udowodnić, że ten właśnie dyplom do tej właśnie pracy jest konieczny. [W3, ngo]*

Cudzoziemcy w Polsce zazwyczaj pracują poniżej swoich kwalifikacji. Przedstawiciele NGO wskazują, że dla niektórych kategorii pracowników problematyczne jest uzyskanie zezwolenia na wykonywanie zawodu. Jest tak w przypadku pielęgniarek, które powinni posiadać status stałego pobytu, żeby uzyskać prawo do wykonywania swojego zawodu.

Dyplom cudzoziemca nie zawsze jest ważny dla pracodawcy. Staje się on ważny dopiero przy procedurze legalizacji pobytu cudzoziemca. Co paradoksalne pracodawcy mniej obawiają się zatrudniać cudzoziemców nielegalnie, niż legalnie:

*z nielegalnym to mi się zdaje, że nie boją, a z legalnym trochę się boją tej całej biurokratycznej otoczki. [W3, ngo]*

W odróżnieniu od urzędników państwowych, którzy w niniejszym badaniu podkreślali, że procedura legalizacji pracy cudzoziemca nie jest trudna, przedstawiciele NGO uważają, że są one skomplikowane i zniechęcające pracodawców. Kolejki w urzędach, duża ilość dokumentów, które trzeba dostarczyć, mimo że zgodnie z przepisami nie powinny być wymagane, stanowią istotny problem:

*Natomiast, ile czasu musimy zmarnować w kolejce do urzędu, na chamskie potraktowanie nas przez urzędników, na złożenie jakichś absurdalnych pism, które nie są wymagane zgodnie z prawem, tylko są widzimisię i dupokryjką dla osoby przyjmującej wnioski, no to w tym momencie jest to zniechęcające przynajmniej, no już pomijając, że to jest w ogóle jakaś abstrakcja, bo cudzoziemcy, których legalnie zatrudniamy, to są jasną korzyścią, czystą dla polskiego rynku pracy, nie byłoby zatrudniani zgodnie z całą procedurą zezwoleń, jeżeli pracodawca nie zamierzałby odprowadzać podatków czy składek też ZUS-owskich, aczkolwiek zdaje mi się, że analogiczne stanowiska, jeżeli byłoby obejmowane przez Polaków, to na pewno by się działo to poza strefą kontroli ZUS-u i urzędów, Urzędu Skarbowego. [W3, ngo]*

Pracodawcy na bieżąco nie śledzą zmian w ustawodawstwie i nie są obeznani ze wszystkimi regulacjami ułatwiającymi zatrudnienie cudzoziemców. Nowa Ustawa o cudzoziemcach oraz różnego rodzaju rozporządzenia oraz Ustawa o promocji zatrudnienia stanowią rozbudowaną bazę aktów, jak podkreślają badani, jest ona trudna do bieżącego śledzenia i objęcia umysłem nawet przez urzędników:

*Ustawa o cudzoziemcach liczy 522 artykuły. Do tego dochodzi ustawa o promocji zatrudnienia, szereg rozporządzeń Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Od marca 2014 roku Ministerstwo Pracy pracuje nad kolejnym rozporządzeniem w sprawie legalizacji pobytu, legalizacji, przepraszam, pracy wg warunków wydawania zezwoleń na pracę i oni nawet sami tego nie skończyli ze względu na istniejące w konsultacjach społecznych sprzeczności, nadesłano mi informacje. Jeżeli urzędy wojewódzkie nie są w stanie do końca opanować procedur, z czym mamy w praktyce bardzo często do czynienia, to wątpię, że to zrobi poszczególny pracodawca, który ma zatrudnić od jednego do trzech Ukraińców w skali roku. Tym bardziej że w skali roku ustawa ze cztery razy się zmienia. [W3, ngo]*

Absolwenci szkół wyższych podejmują zatrudnienie na podstawie różnych form prawnych: od umów o pracę na czas nieokreślony, poprzez umowy cywilno-prawne po pracę „na czarno”. Badani, zarówno urzędnicy tak i przedstawiciele organizacji pozarządowych, podkreślają, że zapis w Ustawie o cudzoziemcach dający absolwentom możliwość legalizacji pobytu ze względu na poszukiwanie zatrudnienia w praktyce nie działa. Cudzoziemcom łatwiej jest zalegalizować swój pobyt na podstawie zatrudnienia, co również przybliży możliwość uzyskania w przyszłości statusu rezydenta:

*Ja nie znam jeszcze żadnej osoby która złożyła na tej podstawie o pobyt, bo to jest po prostu bezsensowne. Jeżeli człowiek ma dochód, no to najprawdopodobniej to jest praca. [W3, ngo]*

Sytuacja absolwentów na rynku pracy jest zróżnicowana. Część znajduje pracę w dużych korporacjach, co skutkuje tym, że to one ułatwiają wszystkie formalności związane z zatrudnieniem. Część stara się przedłużyć swój pobyt w Polsce wykorzystując inne możliwości. Jeśli nie znajdują legalnego zatrudnienia, to często pracują w szarej strefie, a pobyt starają się zalegalizować na przykład na podstawie studiów lub staży. Legalizacja pobytu w Polsce jest jednak uzależniona od posiadania zatrudnienia.

Jak wskazują przedstawiciele NGO, dobrym rozwiązaniem dla studentów są inkubatory przedsiębiorczości, które przygotowują do przyszłej kariery i też pozwalają na legalizację pobytu. Mankamentem tego rozwiązania jest to, że po ukończeniu studiów absolwenci tracą prawo do zakładania własnej działalności gospodarczej, które przysługuje studentom. Warto w tym miejscu zwrócić również uwagę, że jeżeli podstawą pobytu w Polsce jest wiza, to nie można wtedy prowadzić działalności gospodarczej.

Również różnorodna jest jakość pracy wykonywanej przez absolwentów-cudzoziemców: nie można o nich jednoznacznie powiedzieć, że są jako kategoria dobrymi albo złymi pracownikami. Przedstawiciele NGO podobnie jak przedstawiciele akademickich biur karier podkreślają, iż atutem absolwentów może być znajomość innego języka niż polski, który może im się przydać w pracy. Cudzoziemcy mogą stać się łącznikiem kulturowym dla firm prowadzących interesy za granicą i do kontaktów zatrudniają migrantów z tych krajów.

*Oto ta osoba ukończyła studia, zwłaszcza jeśli one są w języku polskim, więc ma pewny zasób też językowy. Poza tym no ma ten język, jest native speakerem swojego własnego języka, co moim zdaniem jest ogromnym atutem, no i jest takim dwukulturowym kimś, kto może świetnie się poruszać też w międzykulturowym środowisku. [W4, ngo]*

Dla tego typu przedsiębiorstw mocną stroną pracowników pochodzących z tych krajów jest ich obywatelstwo, dzięki któremu do większości krajów byłego ZSRR mogą podróżować bez konieczności posiadania wizy. Taka praktyka jest bardzo popularna w sektorze transportowym: kierowcami TIRów, jeżdżących na wschód od Polski są zazwyczaj obywatele krajów byłego ZSRR.

Kluczową rolę dla znalezienia zatrudnienia, a następnie dla funkcjonowania w środowisku pracy odgrywa poziom znajomości języka polskiego, który pozwala nie tylko komunikować się ustnie, ale i pisemnie. Brak znajomości prowadzi do sytuacji, w której cudzoziemcy mogą czuć się wyalienowani w miejscu pracy. Problem z integracją w polskim społeczeństwie mają studenci, którzy studiują po angielsku i po ukończeniu uczelni pracują w polskim środowisku. Nawet gdy pracują w korporacjach, gdzie w sprawach biznesowych komunikują się po angielsku, to

jednak większość ich współpracowników jest Polakami, co może sprzyjać wyalienowaniu z życia społecznego toczącego się w firmie:

*Taki specyficzny przykład osób, które studiowały w języku angielskim, uzyskały kwalifikacje zawodowe które pozwalają im na pracę w szczególnym zawodzie, natomiast mają taki problem, że pracują w zespole polskojęzycznym, mimo że wykonują całą pracę po angielsku, to towarzystwo w pracy mówi po polsku. I w tym momencie są wyautowani. [W3, ngo]*

*Czasami słyszę takie, takie informacje zwrotne, że „no dobrze, OK., ja mówię po angielsku, ja z tobą porozmawiam po angielsku, no ale moi koledzy w pracy nie znają i jak będziemy się komunikować?”. To jest, to jest chyba jedna z takich przesłanek, gdzie kandydaci są tacy odrzucani. [W12, ngo]*

Pracownicy organizacji pozarządowych wskazują również inny istotny problemem (dotykający zarówno pracowników i pracodawców), jakim jest uznawalność wykształcenia i kwalifikacji otrzymanych poza granicami Polski. Kwestia ta jest szczególnie istotna w zawodach regulowanych. Pracodawcy czasem unikają procedury uznania kwalifikacji poprzez zatrudnianie cudzoziemców w zawodach pokrewnych nie będących jednak zawodami regulowanymi:

*Chyba, że go zatrudnia w zawodzie, który nie odpowiada do końca jego dyplomowi, tak, albo nie jest zwodem regulowanym po prostu, uprościmy, czyli jeżeli by to była np. właśnie ta pielęgniarka, to zatrudnia się ją nie w charakterze pielęgniarki, tylko opieki domowej, tak, no i wtedy nie jest już wymagana nostryfikacja dyplomu, przykładowo. [W3, ngo]*

Organizacje pozarządowe najczęściej pomagają cudzoziemcom, którzy szukają pracy nie w zawodach wysokokwalifikowanych. Absolwenci uczelni po ukończeniu studiów już są rozeznani w rynku pracy w Polsce i raczej sami znajdują zatrudnienie. W przypadku pracowników wysokokwalifikowanych można wręcz powiedzieć, że praca sama ich szuka, a nie oni szukają pracy. Pracodawcy są gotowi sprowadzać specjalistów nawet z zagranicy i wtedy znajomość języka polskiego nie jest tak ważna. Tacy pracownicy też mogą znaleźć pracę za granicą, gdzie mają wyższe wynagrodzenie i lepsze warunki pracy, co powoduje że polscy pracodawcy muszą o nich konkurować.

*Ja myślę, że wysoko wykwalifikowana kadra wyjeżdża do innych krajów czy Europy, czy gdzieś do Stanów do Australii, tam gdzie zarobki są o wiele lepsze i o wiele lepsze, o wiele lepsze warunki pracy. Myślę, że jeszcze nie jesteśmy w stanie zaoferować takich możliwości finansowych, jakie sobie życzą takie osoby o wysokich kwalifikacjach. [W12, ngo]*

Atrakcyjne oferty pracy dla cudzoziemców nie są dostępne na rynku otwartym, a raczej wymagają kontaktów z agencjami zatrudnienia, biurami pośrednictwa pracy, head-hunterami lub poprzez znajomych. „Networking” jest kluczowym sposobem poszukiwania pracy, zarówno w przypadku absolwentów cudzoziemców jak i Polaków. Absolwenci mogą wykorzystywać swoje sieci kontaktów utworzone w trakcie studiów, które umożliwiają im znalezienie odpowiedniej pracy. *Większość ofert nie trafia na rynek pracy tak naprawdę, na taki otwarty, są to oferty wewnętrzne, które żeby się o nich dowiedzieć, trzeba mieć kontakt itd. w firmie, jakichś znajomych czy znajomego rekrutera, head-huntera, natomiast sieć kontaktów, networking, czyli kolega koledze przekaże, to jest chyba jedna z lepszych metod. Natomiast bardzo też z mojego doświadczenia, mam też kilka osób znajomych w takich dużych firmach, które nawet rekrutują, więc czasami dostają tzw. cynk o rekrutacji, natomiast nawet nie mogę niestety podać maila ani kontaktu do tej osoby, ale mogę podać nazwę firmy, tak? Która jakby rekrutuje i tak też kilka moich klientów znalazło z bardzo fajnych firmach prace, pomimo to, że nawet nie znali polskiego. [W12, ngo]*

Zdaniem przedstawicieli organizacji pozarządowych również agencje zatrudnienia niechętnie oferują pracowników cudzoziemców potencjalnym pracodawcom. Pracodawcy stawiają wymóg znajomości języka polskiego nawet na stanowiska do prac prostych jak np. sprzątanie. Przedstawiciele organizacji pozarządowych podkreślają, że w strategiach zatrudniania cudzoziemców pracodawcy często kierują się stereotypami i uprzedzeniami. Pracodawcy, przy zatrudnieniu cudzoziemców, preferują pochodzących z tzw. bliższego kręgu kulturowego, czyli z Europy. *Ale myślę, że pracodawca woli zatrudnić kogoś z Europy, niż kogoś spoza, tak, to jakby widać po ofertach, które są skierowane w większości do obywateli Europy. [W12, ngo]*

Pracodawcy często obawiają się zatrudniać cudzoziemców, ze względu na formalności administracyjne lub nie są świadomi, w jaki sposób zatrudniać cudzoziemców. Z drugiej strony, ci którzy już mają doświadczenie z zatrudnianiem cudzoziemców preferują kandydatów będących absolwentami ze względu na mniejsze formalności związane z ich zatrudnianiem, znajomość polskiego oraz na niższe oczekiwania płacowe absolwentów.

*Po ogłoszeniach widzę, że preferują absolwentów. I jeszcze najchętniej takich absolwentów, którzy już właśnie znają język polski. Dlatego, że absolwent bez problemu ma rok czasu na znalezienie pracy i może pracować bez żadnych pozwoleń, tak, to też jest bardzo ważne dla pracodawcy, w zależności od sytuacji, tak? Dokumenta.., dokumentowej, którą dana osoba posiada. A absolwentowi się mniej płaci. To jest też ważne. [W12, ngo]*

Zdaniem przedstawicieli organizacji pozarządowych problemem w zatrudnieniu cudzoziemców jest nie tylko sama skomplikowana procedura, co jej percepcja jako skomplikowanej. Procedury zatrudnienia cudzoziemców obrosły mitami i są uznawane za trudniejsze do przebrnięcia niż są w rzeczywistości. Część formalności jednak można załatwić w trakcie jednej wizyty w urzędzie, a na spotkanie w nim można umówić się przez telefon. Pracodawcy ciągle mają znikomą wiedzę o procedurze zatrudniania cudzoziemców i są uprzedzeni wobec urzędów.

*Mogę np. ze swojego doświadczenia powiedzieć, że agencje zatrudnienia, z którymi się wielokrotnie kontaktuje, żeby nawiązywać gdzieś tam współpracę, zachęcać ich tak naprawdę też do zatrudniania cudzoziemców, to twierdzą, że nie, bo jest zbyt dużo formalności do zrealizowania, a czasami tak naprawdę wystarczy jedna wizyta w Urzędzie. To jest, i nawet można się umówić telefonicznie na konkretną godzinę, tak? Myślę, że to jest taki brak chęci albo też boją się, tak? Bo jednak trzeba znać prawo i wiedzieć, kogo i kiedy, w jaki sposób można zatrudnić, to też jest, wiesz jest naprawdę wiele rodzaj i nie każda pozwala na pracę, nie w każdej można daną osobę zatrudnić, tak samo karty pobytu nie zawsze pozwalają na zatrudnienie cudzoziemca. Myślę, że to jest właśnie brak znajomości prawa i, i nie zmienianie tej sytuacji, bo tak jest wygodniej. [W12, ngo]*

Absolwenci w poszukiwaniach pracy starają się też używać atutów, które posiadają czyli znajomość ojczystego języka. Jak podkreślają przedstawiciele NGO, część z nich pracuje w call-centers, gdzie właśnie mogą używać swojego języka. Inni pracują jako kasjerzy w sieciowych sklepach, agencjach zatrudnienia, jako sprzedawcy itd. Istnieje też grupa studentów zagranicznych, którzy pracują zgodnie ze swoimi kwalifikacjami. Problemem według przedstawicieli organizacji pozarządowych jest to, że większość absolwentów nie pracuje zgodnie ze swoimi kwalifikacjami.

*Ale myślę, że większość osób pracuje niezgodnie ze swoimi, ze swoim wykształceniem. To będzie nawet myślę, że z 90%. [W12, ngo]*

Przedstawiciele NGO, zajmujący się pośrednictwem pracy podkreślają, że najczęściej ich klientami są studenci, którzy już w trakcie studiów uzyskują doświadczenie niezbędne później na rynku pracy. Natomiast absolwenci zdecydowanie rzadziej zwracają się do organizacji pozarządowych. Przedstawiciele NGO stwierdzają, iż oferta uczelni jest niedopasowana do sytuacji na rynku pracy w Polsce. Rozmówcy utrzymują, iż uczelnie nie kształcą w kierunkach „przyszłościowych”, po których absolwenci mogą znaleźć pracę. Powoduje to, że na rynku pracy pojawia się wiele osób o specjalistycznym wykształceniu nie mogących jednak znaleźć pracy w swoich zawodzie. Przedstawiciele organizacji pozarządowych zwracają uwagę również na to, iż uczelnie nie posiadają wystarczającej oferty w zakresie



nauczania języka polskiego jako języka obcego. Kadra nie jest przygotowana do kształcenia studentów-cudzoziemców. Skutkiem tego częste jest stosowanie podwójnych standardów wobec studentów cudzoziemców i Polaków: od studentów cudzoziemców wymaga się mniej:

*Moim zdaniem te niższe wymagania na studiach to jest niższa płaca w przyszłości... później jest się pobłażliwie traktowanym też w życiu i się właśnie dostaje te 75% wynagrodzenia. [W4, ngo]*

Kończąc sekcję relacjonującą opinie przedstawicieli organizacji pozarządowych na temat sytuacji wykwalifikowanych cudzoziemców na polskim rynku pracy należy zwrócić uwagę na to, iż część NGO posiada uprawnienia agencji pośrednictwa pracy. Jednak organizacje pozarządowe obawiają się tego rodzaju działalności, gdyż nie mają możliwości kontroli rzetelności ofert pracy zgłaszających się do nich przedsiębiorców. Jedna z organizacji objęta niniejszym badaniem wycofała się z działalności jako pośrednik, gdyż obawiała się, że przekazanie ofert nieuczciwych pracodawców zdelegitymizuje ją w oczach cudzoziemców:

*Przyczyną rezygnacji z tej działalności [rekrutacji pracowników] że większość pracodawców oferuje prace gdzieś tam nie do końca zgodne z tym, co można nazwać warunkami legalnego zatrudnienia. [W3, ngo]*

### 3.4.6 Inne urzędy

Wywiady zostały przeprowadzone również w innych instytucjach bezpośrednio nie działających na rynku pracy, jednak ze względu na specyfikę sytuacji cudzoziemców istotne na ich funkcjonowanie w wymiarze zawodowym. Były to przede wszystkim instytucje legalizujące pobyt w Polsce. Legalizacja pobytu leży w gestii urzędów wojewódzkich. W większości województw dokonywana jest przez wydziały spraw obywatelskich i cudzoziemców. Wyjątek stanowi tutaj Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie, który posiada oddzielny Wydział Spraw Cudzoziemców. Wynika to przede wszystkim z koncentracji około połowy zamieszkujących w Polsce cudzoziemców na terenie województwa mazowieckiego.

W Lublinie mieści się kilka uczelni wyższych państwowych oraz prywatnych, na których od wielu lat studiuje cudzoziemcy. Dominującą grupą są Ukraińcy. Ich liczba wzrasta z roku na rok. Obecnie część absolwentów weszła na polski rynek pracy, ale główna grupa jest oczekiwana za kilka lat, gdy odczuwalne będzie efekt obecnego zwiększenia liczby studentów. Jak relacjonuje przedstawiciel Oddziału ds. Cudzoziemców Urzędu Wojewódzkiego w Lublinie:

*[W Lublinie] studiuje co najmniej 3 tysiące studentów, ale absolwentami będą za kilka lat, to jest taki gwałtowny przyrost, jeszcze kilka lat temu było zaledwie kilkaset osób, teraz ponad 3 tysiące. Większość jeszcze kontynuuje studia, tych*

*absolwentów nie jest tak dużo, oni dopiero pojawią się dużymi falami za 2, 3, 4 lata. [W5, uw]*

Absolwenci najczęściej legalizują swój pobyt wyrabiając kartę czasowego pobytu, ale rzadko korzystają z rozwiązania zaproponowanego nową Ustawą o cudzoziemcach, czyli czasowego pobytu na poszukiwanie pracy. Jak podkreślił jeden z urzędników, jest to „prawie martwy przepis”. Problemem w wykorzystaniu tej możliwości jest równoczesny z poszukiwaniem pracy wymóg posiadania stałego i regularnego dochodu na okres tegoż poszukiwania. Sytuacja jest zatem absurdalna: absolwent, aby zapewnić sobie dzięki pracy stały i regularny dochód, musi go posiadać stały i regularny dochód.

*ustawa jest skonstruowana w ten sposób, że, że samo staranie jest trudne, ponieważ mamy do czynienia z absolwentem polskiej uczelni, a ustawa mówi wyraźnie, że ma mieć stałe i regularne źródło dochodu, żebyśmy mogli mu legalizować pobyt. Tego, dość często nie widać, co jest w ustawie, dość kontrowersyjne. [W5, uw]*

Absolwenci nie potrzebują zezwolenia na pracę, więc z tego powodu nie mają potrzeby stykać się z urzędami wojewódzkimi. Absolwenci-cudzoziemcy są natomiast obecni wśród petentów wydziałów do spraw cudzoziemców, w których legalizują swój pobyt. Urzędy wojewódzkie jednak w ramach swoich statystyk nie odnotowują, czy ich klienci są absolwentami polskich uczelni. Z tego powodu nie jest możliwe oszacowanie ich liczby:

*Jeśli chodzi o absolwentów polskich uczelni, oni nie muszą mieć zezwolenia na pracę, oni mogą sobie podejmować pracę, mając inny typ pobytowy, w związku z tym nie liczymy tego, nie jesteśmy w stanie policzyć, oni nie muszą nam tutaj się z tym meldować, nie prowadzimy tego typu statystyk, mamy wolny rynek pracy. [W5, uw]*

W roku 2014 widać było wzrost liczby cudzoziemców, zwłaszcza Ukraińców, poszukujących pracy w Polsce, ale nie jest znana liczba absolwentów, decydujących się na pozostanie po studiach w kraju.

Zdaniem przedstawicieli urzędów wojewódzkich pracodawcy, którzy poszukają specjalistów z doświadczeniem i umiejętnościami nie przykładają uwagi do obywatelstwa potencjalnego pracownika. Miejsce zdobytego wykształcenia też jest dla nich mniej istotne. Ważne dla pracodawców są kompetencje i kwalifikacje:

*Myszę, że tutaj kraj pochodzenia nie jest pierwszoplanowy, a doświadczenie, wykształcenie, posiadanie umiejętności, tego typu kwestie. Nasze kontakty z pracodawcami jakoś nigdy nie wykazały jakichś takich zachowań, nie wiem, ksenofobicznych, zachowań strachu przed innością, przed cudzoziemcem, oni szukają dobrego pracownika po prostu. [W5, uw]*

Podobnie jak przedstawiciele innych instytucji pracownicy urzędów wojewódzkich stwierdzają, iż atutem może być ukończenie uczelni w Polsce przez cudzoziemca, gdyż oznacza ono znajomość języka polskiego umożliwiającą przystąpienie do pracy. Kompetencje językowe, czyli znajomość polskiego, są kluczowe, jeśli chodzi o dostępność rynku pracy dla cudzoziemców. Ważnym dodatkowym atutem są kompetencje kulturowe oraz znajomość języka ojczystego przez cudzoziemców. To pozwala cudzoziemcom podejmować zatrudnienie w firmach, które mają biznesowe relacje z innymi krajami lub kierują swoje usługi do cudzoziemców:

*Wiemy, że w sferze handlu w strefie małego ruchu granicznego sklepy wymagają od swoich pracowników znajomości języka obcego, żeby, żeby lepiej funkcjonować na, na, w handlu z Ukraińcami, natomiast te sklepy wymagają nie tyle ukończenia polskiej uczelni, co wymagają znajomości języka przy przyjmowaniu do pracy. [W5, uw]*

Zdaniem urzędników z Lublina obecnie rynek pracy jest trudny dla absolwentów uczelni wyższych, bez różnicy na ich pochodzenie, a sytuacja pogarsza się na prowincji, gdzie miejsc pracy brakuje, zwłaszcza dla młodych ludzi. Społeczeństwo w województwie lubelskim starzeje się, a młode pokolenie migruje z regionu, skutkiem tego będzie brak zastępowalności pokoleń:

*Rynek pracy zwłaszcza w tym województwie jest trudny dla absolwentów wszelakich, mnóstwo młodych ludzi, przyjaciół, znajomych z pracy szuka pracy, nie jest istotne w tym momencie, czy to jest Polak, czy obcokrajowiec, po prostu pracy brakuje. [W5, uw]*

Procedury biurokratyczne związane z zatrudnianiem cudzoziemców nie zawsze są przeszkodą dla pracodawców – zwłaszcza dużych firm, które stać na obsługę prawną lub posiadających działy zasobów ludzkich. Są one przyzwyczajone do załatwiania różnego rodzaju spraw formalnych i procedura uzyskania zezwolenia na zatrudnienie cudzoziemca ich wtedy nie przeraża:

*jeśli pracodawca chce pozyskiwać wybitnego fachowca, to go pozyska po prostu. Tym bardziej, jeśli on go pozyskuje, jeśli płaci mu przyzwoite pieniądze, to te kwestie legalizacji są bardzo proste. My to widzimy jak wygląda, przychodzi radca prawny firmy i załatwia to jedną wizytą, prawda. Pracodawcy to już nie interesuje, no tyle że on przecież ma wykwalifikowaną kadrą, doskonale przygotowane, składa dokument i odbiera dokument, no tak po prostu. [W5, uw]*

W przypadku procedur uzyskania zezwolenia na zatrudnienie duże znaczenia ma również wielkość firmy. Przedsiębiorstwa posiadające swoje działy prawne, współpracujące stale z kancelariami radcowskimi czy też posiadające działy hu-

man resources w znacznie mniejszym stopniu obawiają się zatrudniać cudzoziemców. Takie przedsiębiorstwa dysponują narzędziami do przewyższania barier proceduralnych – ich właściciel nie musi osobiście głowić się, jak wypełnić wnioski o zezwolenie na zatrudnienie cudzoziemca. Dla firm mniejszych bez tego rodzaju zasobów procedury biurokratyczne często stanowią źródło obaw.

Zdaniem urzędników dla cudzoziemców barierę stanowią różnice kulturowe. Legalizacja pobytu lub zatrudnienia jest trudna, gdyż stykają się oni z inną rzeczywistością urzędową, niezrozumiałymi procedurami oraz zasadami funkcjonowania urzędów. Prosty przykład stanowi funkcjonowanie poczty w Polsce, które jest inne niż w krajach byłego ZSRR. Dla części cudzoziemców zupełnie nieznaną praktyką jest pozostawianie przez listonoszy awizo na listy polecone, którego nie traktują jako ważnego dokumentu. Zlekceważenie awizo powoduje rozpoczęcie biegu terminów urzędowych, co może mieć niekorzystne konsekwencje dla cudzoziemca. Urzędnicy z województwa lubelskiego wskazują, że głównymi branżami zatrudniania cudzoziemców w ich regionie są: handel, rolnictwo, oraz rosnący rynek usług w tym dla osób starszych:

*Sytuacje, kiedy tutaj do nas przychodzą starsi ludzie, niejako upominając się o swoich opiekunów są dość częste, są to sytuacje typu „musicie coś zrobić, ja sobie bez niej... bo to zwykle jest kobieta z Ukrainy... absolutnie nie poradzę, musicie nam pomóc, ona musi tutaj zostać. [W5, uw]*

Niedużą, lecz widoczną grupą cudzoziemców są kucharze. Popularność kuchni wschodniej powoduje zapotrzebowanie na wykwalifikowanych kucharzy z tych krajów i dla tego w Lublinie gotują Syryjczycy, Hindusi, Ormianie, Chińczycy, wyspecjalizowani i świetni kucharze [W5, uw].

W lubelskim najliczniejszą grupą zatrudnionych cudzoziemców są Ukraińcy. Jednak wśród wysokokwalifikowanych pracowników obecni są cudzoziemcy z Dalekiego Wschodu czyli Koreańczycy, Japończycy, obywatele Unii Europejskiej oraz Stanów Zjednoczonych. Natomiast studiują w Lublinie Tajwańczycy, obywatele Arabii Saudyjskiej, oraz USA, którzy sami są potomkami migrantów i po ukończeniu studiów wyjadą z Polski. Ci, którzy być może w przyszłości pozostaną, to przede wszystkim obywatele Ukrainy, coraz częściej wybierający Polskę na miejsce studiów:

*Studiowanie w Polsce jest, to może złe słowo, ale modne w tej chwili. No, Ukraińcy, no, wierzą w dyplom państwa Unii Europejskiej i lepszą przyszłość dla dzieci, które zdecydują się i ten problem absolwentów uczelni ukraińskich to będzie niejako narastał, no ale rynek pracy jest dla wszystkich, zobaczymy, jak będą sobie radzić. [W5, uw]*

W województwie lubelskim, według wiedzy urzędników, pracodawcy zatrudniają cudzoziemców zarówno na umowę o pracę (bezterminowe i okresowe), ale też na podstawie umów cywilno-prawnych. W przypadku umów o pracę stawka najczęściej jest w wysokości płacy minimalnej czyli 1680 złotych:

*Tutaj pracodawcy oczywiście, jak to pracodawcy, często starają się, żeby umowa nie była długa, no i z lubością proponują te 1680, płacę minimalną, legalną, prawda, ponieważ, ponieważ.. przepisy, no nakazują nakładanie tej kwoty na wszelki wypadek pewnie podają mało, żeby ewentualnie móc dać podwyżkę, a płacić no mniej już nie mogą. [W5, uw]*

Natomiast w Warszawie przedstawiciel sekcji praca Wydziału Spraw Cudzoziemców Urzędu Wojewódzkiego uważa, że absolwenci-cudzoziemcy dosyć sprawnie znajdują pracę w Polsce i często uzyskują nawet wyższe wynagrodzenie niż Polacy. Około 10% klientów tego urzędu jest absolwentami szkół wyższych:

*Rzadko kiedy zdarza się, że zarabiają poniżej 3 tysięcy brutto. Nie wykonują takich prac, jak sprzedawca. Przeważnie pracują w korporacjach, są konsultantami i jest to firma, która wypłaca wynagrodzenie powyżej 3 tysięcy. Pracują często w Citi Bank oczywiście cudzoziemcy absolwenci. [W11, uw]*

Korzystną sytuację na rynku pracy mają absolwenci, którzy pracują w firmach komputerowych lub działach IT i to oni uzyskują dobre zarobki. Umowy są z nimi zawierane średnio na 2-3 lata, ale też i na czas nieokreślony. Zdaniem urzędników ułatwieniem jest zwolnienie absolwentów od konieczności posiadania zezwolenia na pracę w Polsce. To dla pracodawców może być zachętą do wyboru takiego pracownika. Zaletą takiego absolwenta-pracownika może być również znajomość języka, chęć zdobycia doświadczenia, oraz motywująca chęć pozostania w Polsce. Właśnie dla tego absolwenci-cudzoziemcy są zatrudniani często jako przedstawiciele handlowi. Z drugiej strony ich mocną stroną jest znajomość języka polskiego opanowanego na studiach w stopniu pozwalającym pracować w Polsce. Zdaniem urzędników firmy chętnie zatrudniają specjalistów, którzy mogą swobodnie się poruszać w kręgu kulturowym danego przedsiębiorstwa. Na przykład w koreańskiej firmie raczej zatrudnią specjalistów Koreańczyków.

#### 4. Wnioski i rekomendacje

Analiza przeprowadzonych wywiadów skłoniła nas nie tylko do wyciągnięcia wniosków dotyczących funkcjonowania wysokowykwalifikowanych migrantów na polskim rynku pracy oraz wsparcia, jakiego udzielają im, czy też częściej nie udzielają, publiczne służby zatrudnienia. Badanie to nasunęło nam również kilka ważnych rekomendacji, które kierujemy do wszystkich podmiotów zaangażowa-

nych w zagadnienie integracji cudzoziemców w Polsce, w szczególności w odniesieniu do tych cudzoziemców, którzy zdobywają w Polsce wyższe wykształcenie lub przyjeżdżają do Polski z dyplomem i starają się znaleźć zatrudnienie odpowiednio do posiadanych przez nich kwalifikacji.

#### 4.1 Wnioski

Najważniejszym wnioskiem z przeprowadzonych badań jest to, że wiedza przedstawicieli instytucji rynku pracy oraz instytucji działających w otoczeniu rynku pracy na temat sytuacji cudzoziemców absolwentów polskich uczelni jest stosunkowo niska. Ta kategoria uczestników rynku pracy „ucieka” zainteresowaniu większości badanych instytucji. Należy zwrócić uwagę na to, że największą wiedzę na jej temat mieli przedstawiciele organizacji pozarządowych oraz akademickich biur karier. Cudzoziemcy absolwenci polskich uczelni stanowią stosunkowo mały odsetek wśród cudzoziemskich klientów pozostałych badanych instytucji. Należy powtórzyć, że akademickie biura karier stykają się przede wszystkim z cudzoziemskimi studentami, a absolwenci z ich oferty również nie korzystają. Co więcej, ich sytuacja uznawana jest za stosunkowo dobrą, np. w porównaniu z uchodźcami, cudzoziemcami bez kwalifikacji, czy cudzoziemcami przebywającymi w Polsce na podstawie krótkoterminowych wiz. Jak wynika z wywiadów, cudzoziemcy po ukończeniu uczelni przestają kontaktować się z akademickimi biurami karier. Te raczej wchodzi z nimi w kontakt, gdy są jeszcze studentami. Oferta akademickich biur karier nie jest znana absolwentom uczelni. Studenci korzystają z usług biur karier zazwyczaj na początku studiów i pod ich koniec, oraz gdy mają obowiązek odbyć praktyki. W świetle tego wydaje się istotna sprawa promocji usług biur karier wśród absolwentów-cudzoziemców.

Kwestia absolwentów-cudzoziemców nie pojawia się w działaniach prowadzonych w ramach programów adresowanych do cudzoziemców opracowywanych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, urzędy pracy, oraz organizacje pozarządowe. Również na poziomie państwowym i lokalnym absolwenci-cudzoziemcy nie są objęci programami specjalnie skierowanymi do absolwentów opracowanymi przez urzędy pracy. Jedynie szkoły wyższe, które nauczają studentów-cudzoziemców opracowują działania skierowane do nich, jednak cudzoziemcy absolwenci z nich nie korzystają.

Przepisy, które określają prawa absolwentów-cudzoziemców, są niespójne. Z jednej strony umożliwiają im zatrudnienie bez zezwolenia, ale z drugiej strony ograniczają ich prawa i nie dają możliwości zakładania działalności gospodarczej. Prawo do zakładania działalności gospodarczej posiadają studenci cudzoziemcy i mogą założoną w trakcie studiów działalność kontynuować po ich zakończeniu, jeśli nie była w ich trakcie przerwana. Absolwenci mają możliwość zalegalizować

swóć pobyt w celu poszukiwania zatrudnienia, ale by to zrobić muszã wykazać, iż posiadają stałe i regularne dochody. Możliwość uzyskania wsparcia z urzędów pracy jest uzależniona od statusu pobytowego, a nie od tego, czy dana osoba ukończyła studia w Polsce. Istniejące przepisy, wprowadzane fragmentarycznie, tylko w pewnych aspektach, bez spójnej polityki powodują, że cudzoziemcy absolwenci polskich uczelni nie mają równych praw z absolwentami Polakami.

Na podstawie przeprowadzonych wywiadów nie można stwierdzić, aby nieznanomość przepisów u polskich pracodawców powodowała odrzucanie CV cudzoziemców absolwentów polskich uczelni. Jednak rozmówcy zaznaczali, że skomplikowane procedury zniechęcają pracodawców do zatrudniania cudzoziemców. Jak zaznaczali, w mniejszym stopniu problem dotyczy pracowników o wysokich kwalifikacjach, zatrudnianych przez duże przedsiębiorstwa, które posiadają dział HR oraz korzystają z pomocy prawników. Dla tego rodzaju przedsiębiorstw przejście przez biurokratyczne procedury związane z zatrudnieniem cudzoziemca nie jest bardzo obciążające. Dla mniejszych firm procedury te są kłopotliwe, jednak zdaniem części informatorów są one zbyt demonizowane – funkcjonuje mit skomplikowanych procedur zatrudnienia cudzoziemców, który odstrasza od przyjmowania takich pracowników wielu przedsiębiorców.

Cechami najbardziej cenionymi przez pracodawców u absolwentów poza ich kwalifikacjami są znajomość języków. Chodzi zarówno o język polski pozwalający na pracę w polskim zespole, jak i język kraju pochodzenia będący przydatny przy nawiązywaniu kontaktów handlowych przedsiębiorstw z siedzibą w Polsce. W przypadku kwalifikacji, zdaniem rozmówców, dla pracodawcy istotne jest, aby były one zgodne ze standardami i wymogami polskich przepisów. W tym sensie cudzoziemcy kończący polskie uczelnie wpisują się w te oczekiwania. Informacje te były podkreślane przez przedstawicieli wszystkich rodzajów instytucji, z którymi przeprowadzone zostały wywiady.

Na podstawie wypowiedzi badanych, nie można stwierdzić, aby pracodawcy obawiali się zatrudniać cudzoziemców będących absolwentami polskich uczelni. Jak wspomniano powyżej część pracodawców obawia się zatrudniać cudzoziemców ze względu na skomplikowane procedury biurokratyczne. Jednak coraz więcej polskich przedsiębiorstw decyduje się na poszukiwanie pracowników pochodzących spoza Polski. Pojawiły się jednak głosy, iż część pracodawców (zwłaszcza na prowincji) obawia się zatrudniać pracowników będących cudzoziemcami nie chcąc być uznaniymi za odbierających pracę Polakom.

Na podstawie zebranych materiałów można stwierdzić, że pracodawcy preferują zatrudnianie obywateli krajów byłego ZSRR – przede wszystkim Ukrainy. Powodem jest bliskość kulturowa i językowa, możliwość krótkoterminowego zatrudnienia cudzoziemca posiadającego wizę wystawioną na podstawie oświadczenia pracodawcy, a także wzrastające znaczenie relacji handlowych z Ukrainą, na po-

trzeby których pracodawcy poszukują pracowników zorientowanych w tamtejszym rynku.

Analiza sytuacji cudzoziemców absolwentów polskich uczelni jest utrudniona, gdyż dane o tych z nich, którzy weszli na polski rynek pracy, nie są zbierane. Ze względu na fakt, że nie potrzebują zezwolenia na pracę, nie są uwzględniani w statystykach Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej ani Urzędu do Spraw Cudzoziemców. Możliwym źródłem informacji o absolwentach, którzy pozostają w Polsce, mogłyby być dane Urzędu do Spraw Cudzoziemców, jeśli informacja o ukończeniu studiów wyższych w Polsce byłaby włączana do systemu Pobyt a następnie przetwarzana.

Ważnym wnioskiem z badań jest to, że w ocenie respondentów programy uczelni nie są przystosowane do potrzeb rynku pracy oraz że uczelnie nie są przystosowane do przyjmowania studentów cudzoziemców. Przedstawiciele wszystkich instytucji, z którymi prowadzone były wywiady, traktują rolę uczelni jako służebną wobec rynku pracy. Kwestia przydatności programów nauczania do rynku pracy pozostaje otwarta. Konieczne jest prowadzenie dalszych badań, aby rozstrzygnąć, czy rzeczywiście są one nieprzydatne, czy jest to silnie utrwalony mit, który powtarzają przedstawiciele instytucji rynku pracy i jego otoczenia.

Zdaniem rozmówców, absolwenci-cudzoziemcy nie są świadomi swoich praw na polskim rynku pracy oraz nie znają oferty akademickich biur karier, organizacji pozarządowych oraz urzędów pracy. Zdaniem przedstawicieli instytucji rynku pracy i jego otoczenia absolwenci-cudzoziemcy, podobnie jak absolwenci Polacy pracują przeważnie na podstawie umów cywilno-prawnych, a płace są najczęściej zgodne z minimalnymi stawkami.

Najistotniejsze różnice zdań w ocenie sytuacji cudzoziemców absolwentów na rynku pracy w Polsce występują pomiędzy przedstawicielami organizacji pozarządowych a przedstawicielami urzędów różnego szczebla. Ci pierwsi są zdania, iż przepisy regulujące dostęp do pobytu oraz zatrudnienia są sprzeczne i niepotrzebnie ograniczają prawa cudzoziemców. Ci drudzy podkreślają stosunkowo dobrą sytuację cudzoziemców (w tym cudzoziemców absolwentów polskich uczelni) na rynku pracy.

## 4.2 Rekomendacje

Głównymi podmiotami zaangażowanymi w sprawę obecności wykwalifikowanych imigrantów na polskim rynku pracy są – oprócz samych imigrantów – instytucje rynku pracy, pracodawcy, uczelnie, których absolwentami bywają imigranci, organizacje migranckie i wreszcie państwo polskie, które swoją polityką może ułatwiać lub utrudniać proces integracji imigrantów i odpowiedniego wykorzystania ich potencjału przez polski rynek pracy. Do nich wszystkich kierujemy nasze rekomendacje.



### 4.2.1 Rekomendacje dla instytucji rynku pracy

- Intensywniej promować swoją ofertę. Często możliwość skorzystania z oferty instytucji rynku pracy i innych działających w tym obszarze (np. akademickie biura karier) jest cudzoziemcom nieznana. Można to osiągnąć np. poprzez wejście we współpracę z organizacjami migranckimi. Organizacje migranckie dzięki swojej znajomości środowiska migrantów są w stanie propagować wiedzę na temat dostępnej oferty jak również pomóc w dostosowaniu jej do potrzeb cudzoziemców.

### 4.2.2 Rekomendacje dla pracodawców

- Nie postrzegać urzędów pracy tylko i wyłącznie stereotypowo, jako instytucji obsługujących osoby niezaradne lub bez kwalifikacji. Urzędy pracy w ostatnim okresie realizują również wiele działań wspomagających wchodzenie absolwentów na rynek pracy.
- Korzystać z oferty akademickich biur karier oraz współpracować z organizacjami migranckimi, które posiadają kompetencje i zasoby potrzebne do włączania pracowników migranckich do polskiego rynku pracy. Akademickie biura karier są w stanie przekazać ofertę zatrudnienia osobom, które już zdobyły lub zdobywają wysokie kwalifikacje.

### 4.2.3 Rekomendacje dla uczelni

- Uczelnie kształcąc studentów powinny wspomagać ich w wykorzystaniu swojej wiedzy, umiejętności i kompetencji na rynku pracy. Uczelnie powinny współpracować z pracodawcami, ale równocześnie nie powinny zamieniać się w szkoły zawodowe. Ich celem powinno być kształcenie osób potrafiących poruszać się po rynku pracy, ale nie dopasowanych do jego konkretnych – być może krótkotrwałych – wymogów.
- Uczelnie powinny prowadzić naukę języka polskiego, w tym kultury polskiej, studentów-cudzoziemców, nawet tych studiujących po angielsku, co przyczyni się do wyrównania szans studentów cudzoziemców na studiach oraz ułatwi ich wejście na rynek pracy.
- Uczelnie powinny przygotować swoich pracowników do pracy w wielokulturowym środowisku, a studentów polskich do studiowania z cudzoziemcami, co umożliwi unikanie konfliktów na tle narodowościowym. Brak

działań w tym kierunku prowadzi do wzmacniania stereotypów o cudzoziemcach zabierających miejsca na uczelniach Polakom, a w konsekwencji może prowadzić do też wzmacniania stereotypów o zabieraniu miejsc pracy przez cudzoziemców.

- Uczelnie rekrutujące studentów cudzoziemców powinny brać za nich „większą odpowiedzialność” i nie traktować tylko jako klientów, którym dostarczana jest „usługa edukacyjna”, ale również orientować ich w polskim rynku pracy, w procedurach legalizacyjnych i ogólnie włączać się w działania integracyjne na ich rzecz. Powinny one zaopatrywać swoich studentów w informacje o zasadach funkcjonowania polskiego rynku pracy, jego instytucjach, sposobach poszukiwania pracy, stażach oraz zasadach działania urzędów pracy.

#### 4.2.4 Rekomendacje dla cudzoziemców

- Studenci w trakcie studiów powinni myśleć o swojej przyszłej pracy i w związku z tym aplikować o staże, praktyki, kontaktować się z potencjalnymi pracodawcami. Praktyki i staże mogą przygotować studentów do startu na rynku pracy i dać doświadczenie, którego poszukują pracodawcy.
- Pracodawcy poszukują pracowników z doświadczeniem. Już w trakcie studiów warto zdobywać doświadczenie w pracy, nawet niezwiązanej z kierunkiem studiów i planowaną przyszłą karierą. Z perspektywy wielu pracodawców osoba o doświadczeniu nawet na stanowisku nie wymagającym kwalifikacji jest bardziej wartościowym kandydatem na pracownika, gdyż jest zaznajomiona z kulturą pracy etc.
- Cudzoziemcy w dokumentach przekazywanych do ewentualnych zatrudniających powinni zamieszczać informacje o swoich uprawnieniach na polskim rynku pracy. Część pracodawców obawia się formalności w zatrudnieniu cudzoziemca. Warto w CV zamieszczać informację o statusie pobytowym i podkreślić, że wiąże się on z zezwoleniem na pracę w Polsce.
- Cudzoziemcy powinni wykorzystywać jako swój atut na rynku pracy znajomość języka języka kraju pochodzenia lub innych języków (np. rosyjskiego). Przedsiębiorstwa utrzymujące relacje biznesowe z krajem pochodzenia wykwalifikowanego cudzoziemca mogą być dla niego atrakcyjnym miejscem pracy.

- Cudzoziemcy powinni wykorzystywać dostępną (jednak zbyt słabo promowaną – zob. pkt 4.1) ofertę instytucji rynku pracy. W ich interesie leży poznawanie zasad funkcjonowania powiatowych urzędów pracy i innych instytucji rynku pracy.
- W przypadku cudzoziemców planowanie przyszłości jest istotne ze względu na status pobytowy. Nie zależnie od tego czy osoba planuje pozostanie w kraju czy wyjazd warto zadbać o taki status pobytowy, który umożliwi w przypadku pozostania w Polsce szybsze uzyskanie statusu rezydenta długoterminowego UE, co jest „najkorzystniejszym” statusem pobytowym i pozwala m.in. na założenie własnej firmy.

#### 4.2.5 Rekomendacje dla organizacji migranckich

- Promować wśród migrantów ofertę różnych instytucji rynku pracy, z której mogą skorzystać migranci. Pracownicy cudzoziemscy często mogą nie zdawać sobie z dostępności dla nich usług takich instytucji jak np. akademickie biura karier.
- Informować potencjalnych pracodawców na temat procedur i zasad zatrudnienia poszczególnych kategorii cudzoziemców. Równocześnie za pośrednictwem mediów informować społeczeństwo o rzeczywistej skali i charakterze zatrudnienia cudzoziemców w Polsce.

#### 4.2.6 Rekomendacje dla polityki państwa

- Państwo polskie umożliwiając absolwentom-cudzoziemcom start na polskim rynku pracy bez zezwolenia na pracę potwierdziło zapotrzebowanie na cudzoziemskich wykwalifikowanych pracowników. Ponieważ emigracja z Polski, w tym pracowników wykwalifikowanych przewyższa imigrację, dla tego obecnie, aby wypełnić lukę w pracownikach wykwalifikowanych, jest potrzebne zrównanie szans przy starciu na rynku pracy polskich i cudzoziemskich absolwentów.
- Należy cudzoziemcom absolwentom polskich uczelni umożliwić prowadzenie własnej działalności gospodarczej. Paradoksem jest to, że mogą ją prowadzić jako studenci, a jako absolwenci tylko w przypadku utrzymania działalności z okresu studiów. Uzależnienie prawa do działalności gospodarczej od statusu pobytowego jest w tym przypadku krzywdzące dla absolwentów.

- Należy przemyśleć funkcjonowanie systemu testu rynku pracy dla pracowników wykwalifikowanych, ponieważ nie spełnia on obecnie roli regulatora dostępu do polskiego rynku pracy dla cudzoziemców, a stanowi raczej dodatkową przeszkodę, którą pracodawcy muszą obejść legalizując pracę wykwalifikowanego pracownika. W przypadku kiedy cudzoziemcy będą stanowić poważną konkurencję dla polskich pracowników, pozostanie możliwość ograniczenia dostępu do rynku pracy.
- Państwo Polskie w dokumencie strategicznym „Polityka migracyjna Polski: stan obecny i postulowane działania” deklaruje potrzebę otwarcia rynku pracy na pracowników wysokowykwalifikowanych oraz absolwentów uczelni wyższych, ale z drugiej strony niniejszy raport wskazuje na niespójność i niepraktyczność przepisów oraz rozbieżności w działaniach poszczególnych resortów (Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej decyduje o dopuszczaniu do rynku pracy; Ministerstwo Spraw Zagranicznych decyduje o polityce wizowej i wpuszczaniu do kraju, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych decyduje o polityce legalizacji pobytu). W związku z tym należy zwiększyć poziom koordynacji kluczowych agend wpływających na sytuację cudzoziemców na rynku pracy.
- Należy przeprowadzić analizę przepisów dotyczących legalizacji pobytu i pracy studentów oraz absolwentów. Na przykład: wprowadzenie w życie przepisu zezwalającego studentom stacjonarnych studiów, przebywających w Polsce na podstawie wiz, na pracę w przeciągu całego roku. Niezbędna jest zmiana przepisu umożliwiającego legalizację pobytu absolwentom na podstawie poszukiwania pracy. Wymóg regularnego i stałego dochodu w okresie poszukiwania pracy blokuje możliwość skorzystania z tej ścieżki legalizacji pobytu.
- Resorty odpowiedzialne za politykę migracyjną powinny bardziej wsłuchiwać się w propozycje organizacji pozarządowych pracujących z migrantami dotyczące funkcjonowania nowych aktów prawnych, procedur lub funkcjonowania instytucji państwowych. Realizując działania integracyjne oraz zajmując się poradnictwem są w stanie na bieżąco ujawniać niespójności w przepisach dotyczących cudzoziemców w ogóle, w tym cudzoziemców absolwentów.
- Warto jest wzmocnić działania informacyjne nakierowane na pracodawców dostarczające wiedzy o procedurach i zasadach zatrudniania poszczególnych kategorii cudzoziemców w Polsce.