



WUP w BIAŁYMSTOKU

Wojewódzki Urząd Pracy  
w Białymstoku

## Cudzoziemcy na podlaskim rynku pracy

RAPORT Z BADAŃ

**2019**

# Cudzoziemcy na podlaskim rynku pracy

**REDAKCJA NAUKOWA:**

DR MARCIN HABERLA

**ZESPÓŁ AUTORSKI:**

JAROSŁAW SAWICKI

EMILIA POKROPIŃSKA

ŻANETA ROSIAK

PAULINA NIEDOPYTALSKA

ALEKSANDRA KUŹMIŃSKA-HABERLA

COPYRIGHT © BY WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W BIAŁYMSTOKU, BIAŁYSTOK 2019

ISBN 978-83-62258-81-9

DRUK:

AGENCJA WYDAWNICZA EKOPRESS

## Spis treści

|   |     |
|---|-----|
| 1. Wstęp.....   | 8   |
| 2. Metodologia badania.....   | 11  |
| 3. Kryteria doboru uczestników badania .....  | 17  |
| 4. Opis przebiegu badania .....   | 20  |
| 5. Wnioski z analizy desk research.....   | 21  |
| 5.1. Uwarunkowania w zakresie pobytu, zatrudniania oraz integracji społecznej cudzoziemców na terenie Rzeczypospolitej Polskiej .....                         | 21  |
| 5.1.1. Uwarunkowania prawne.....  | 21  |
| 5.1.2. Zasady wjazdu i pobytu cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej .....  | 27  |
| 5.1.3. Zasady podejmowania pracy przez cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej .....   | 37  |
| 5.1.4. Zezwolenia na pracę .....  | 38  |
| 5.1.5. Zezwolenia na pracę sezonową .....   | 40  |
| 5.1.6. Zezwolenie na pobyt czasowy i pracę.....   | 43  |
| 5.1.7. Praca bez zezwolenia .....   | 44  |
| 5.2. Działania na rzecz wzrostu zatrudnialności i integracji cudzoziemców .....   | 51  |
| 5.2.1. Zatrudnianie cudzoziemców w kontekście Planów Działań na rzecz Zatrudnienia.....   | 51  |
| 5.2.2. Działania realizowane przez podmioty publiczne .....   | 56  |
| 5.2.3. Działania realizowane przez organizacje pozarządowe .....  | 69  |
| 5.3. Przykłady tzw. „dobrych praktyk” związanych ze wspieraniem zatrudnialności oraz integracji społecznej cudzoziemców w Polsce i krajach europejskich ..... | 79  |
| 6. Napływ cudzoziemców na podlaski rynek pracy .....  | 97  |
| 6.1. Cudzoziemcy przebywający na terenie województwa podlaskiego – charakterystyka .....  | 97  |
| 6.1.1. Pobyt stały .....  | 99  |
| 6.1.2. Pobyt czasowy.....   | 102 |
| 6.1.3. Pobyt rezydenta długoterminowego .....   | 106 |
| 6.1.4. Zarejestrowanie pobytu obywatela UE.....   | 108 |
| 6.1.5. Pobyt stały obywatela UE .....   | 111 |
| 6.2. Cudzoziemcy podejmujący pracę w województwie podlaskim.....  | 112 |
| 6.2.1. Cudzoziemcy podejmujący pracę na podstawie zezwolenia na pracę .....   | 112 |

|        |  |     |
|--------|--|-----|
| 6.2.2. | Cudzoziemcy podejmujący pracę na podstawie oświadczeń<br>pracodawców o powierzeniu pracy .....   | 119 |
| 6.2.3. | Cudzoziemcy podejmujący pracę sezonową .....   | 127 |
| 6.2.4. | Wyniki badania pn. <i>Barometr zawodów</i> w zakresie popytu<br>na pracę cudzoziemców w województwie podlaskim .....   | 130 |
| 6.2.5. | Cudzoziemcy bezrobotni.....  | 139 |
| 6.2.6. | Cudzoziemcy w systemie ubezpieczeń społecznych.....  | 142 |
| 6.2.7. | Popyt na pracę nierejestrowaną.....  | 160 |
| 6.2.8. | Kontrola legalności zatrudnienia cudzoziemców.....   | 164 |
| 6.3.   | Działalność agencji zatrudnienia w województwie podlaskim .....  | 172 |
| 6.3.1. | Uwarunkowania prawne.....  | 172 |
| 6.3.2. | Agencje zatrudnienia w województwie podlaskim –<br>charakterystyka.....  | 176 |
| 6.3.3. | Cudzoziemcy w działalności agencji zatrudnienia .....  | 178 |
| 7.     | Odpowiedzi na pytania i szczegółowe wyniki badania .....   | 183 |
| 7.1.   | Badania ilościowe .....  | 183 |
| 7.1.1. | Zatrudnianie cudzoziemców .....  | 183 |
| 7.1.2. | Poszukiwanie pracowników .....   | 187 |
| 7.1.3. | Plany związane z zatrudnieniem .....   | 204 |
| 7.1.4. | Sposoby prowadzenia rekrutacji.....  | 222 |
| 7.1.5. | Zatrudnianie pracowników z zagranicy.....  | 234 |
| 7.2.   | Badanie jakościowe.....  | 244 |
| 7.2.1. | Określenie branż, zawodów i kwalifikacji w woj. podlaskim<br>o największym deficycie pracowników, które obecnie są uzupełniane<br>przez zasoby pracy z zagranicy ..... | 245 |
| 7.2.2. | Ocena jakości zasobów pracy z zagranicy w kontekście<br>potrzeb podlaskich przedsiębiorców .....   | 249 |
| 7.2.3. | Określenie czynników wpływających na podjęcie decyzji<br>o migracji do woj. podlaskiego jako miejsca pracy i życia .....   | 258 |
| 7.2.4. | Określenie ścieżki kariery zawodowej cudzoziemców<br>znajdujących się na podlaskim rynku pracy .....   | 261 |
| 7.2.5. | Określenie ewentualnych różnic w procesie rekrutacji<br>cudzoziemców .....   | 263 |
| 7.2.6. | Identyfikacja zjawiska „szarej strefy” wśród cudzoziemców<br>w woj. podlaskim .....  | 266 |
| 7.2.7. | Określenie instrumentów sprzyjających wychodzeniu<br>z nielegalnego zatrudnienia/szarej strefy .....   | 268 |
| 7.2.8. | Analiza działań podejmowanych na rzecz wsparcia zatrudnienia<br>i integracji społecznej cudzoziemców w woj. podlaskim.....   | 270 |
| 7.2.9. | Identyfikacja potrzeb i priorytetów cudzoziemców dotyczących<br>osiedlenia się i podjęcia zatrudnienia na terenie woj. podlaskiego .....                               | 276 |

|         |   |     |
|---------|---|-----|
| 7.2.10. | Określenie barier, jakie napotykać cudzoziemcy poszukujący pracy w woj. podlaskim .....   | 279 |
| 7.2.11. | Charakterystyka głównych problemów i barier, na jakie napotykać agencje zatrudnienia w zakresie działalności związanej z rekrutacją, selekcją i zatrudnianiem cudzoziemców .....                  | 282 |
| 7.2.12. | Określenie barier, na jakie napotykać pracodawcy podczas zatrudniania cudzoziemców w woj. podlaskim .....   | 285 |
| 7.2.13. | Określenie czynników sprzyjających trwałemu zagospodarowaniu pracowników z zagranicy w przedsiębiorstwach woj. podlaskiego i integracji ich i ich rodzin .....                                    | 286 |
| 7.2.14. | Ocena współpracy z urzędami pracy w zakresie zatrudniania cudzoziemców w oparciu o tzw. oświadczenia .....  | 288 |
| 7.2.15. | Ocena oddziaływania zjawiska migracji zarobkowej na podlaski rynek pracy, m.in. na jakość zasobów pracy i jakość miejsc pracy, warunki pracy i poziom wynagrodzeń oraz społeczności lokalne ..... | 290 |
| 7.2.16. | Prognoza w zakresie zatrudniania cudzoziemców w woj. podlaskim (ze wskazaniem branż i zawodów) w perspektywie 5 lat....   | 293 |
| 7.2.17. | Propozycje działań podejmowanych na rzecz wsparcia zatrudnienia i integracji społecznej cudzoziemców w woj. podlaskim.....  | 294 |
| 8.      | Podsumowanie i wnioski .....  | 296 |
| 9.      | Bibliografia .....  | 313 |
| 10.     | Spis tabel i wykresów .....   | 315 |
| 11.     | Słownik pojęć .....   | 320 |

## 1. Wstęp

Od kilku lat obserwowany jest lawinowy wzrost liczby cudzoziemców przyjeżdżających do Polski, znajdujący swoje odzwierciedlenie w danych statystycznych instytucji publicznych, ale i codziennych konstatacjach zwykłych obywateli, coraz częściej stykających się w swoich miejscach pracy czy wypoczynku z cudzoziemcami. Niedostatki rodzimej siły roboczej, wywołane m.in. niekorzystnymi zjawiskami demograficznymi, takimi jak: niski przyrost naturalny, starzenie się społeczeństwa czy duża liczba Polaków, zwłaszcza młodych, w wieku produkcyjnym, przebywających za granicą, powodują, że pracodawcy, mając coraz większe problemy z obsadzeniem stanowisk, chętniej poszukują pracowników wśród przybyszów z zagranicy, głównie Białorusi i Ukrainy. Sytuacja taka występuje w całej Polsce, a województwo podlaskie posiada dodatkowy atut w postaci przygranicznego położenia, co podnosi jego atrakcyjność jako miejsca pracy dla cudzoziemców zza wschodniej granicy (głównie właśnie Białorusinów i Ukraińców).

Gwałtowny wzrost liczby cudzoziemców rozpoczynających pracę w Polsce rodzi szereg problemów, zarówno na poziomie krajowym, jak i lokalnym. W Informacji o wynikach kontroli *Przygotowanie administracji publicznej do obsługi cudzoziemców* przeprowadzonej przez Najwyższą Izby Kontroli stwierdza się, że administracja publiczna nie jest odpowiednio przygotowana pod względem proceduralnym i technicznym do obsługi rzeszy cudzoziemców starających się o zezwolenia na pobyt i pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Czas legalizacji pobytu cudzoziemców w ciągu czterech lat wydłużył się z 64 do 206 dni, brakuje sprawnej i terminowej obsługi w urzędach odpowiedzialnych za obsługę cudzoziemców, a także nadal nie opracowano strategicznego dokumentu określającego politykę państwa w zakresie kształtowania migracji. Do 18 października 2018 roku obowiązywały dokumenty strategiczne *Polityka migracyjna Polski – stan obecny i postulowane działania* oraz *Plan wdrażania dla dokumentu Polityka migracyjna Polski – stan obecny i postulowane działania*. Jako nieadekwatne do sytuacji migracyjnej w Europie i Polsce, zostały przez Radę Ministrów uznane za nieobowiązujące. W związku z wydarzeniami na arenie międzynarodowej od początku 2015 roku i niekontrolowanym napływem migrantów do Europy zaniechano także prac nad dokumentem *Polska polityka integracji cudzoziemców – założenia i wytyczne* w dotychczasowej formie. Mimo podjętych działań na rzecz

przygotowania nowych wytycznych i założeń polskiej polityki migracyjnej oraz *Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.)*, dotychczas nie opracowano krajowego dokumentu o charakterze strategicznym, w którym określono by zakres koordynacji i działań instytucji odpowiedzialnych za politykę migracyjną państwa oraz wskazano kierunki kształtowania tej polityki<sup>1</sup>. Natomiast w przyjętym w 2018 roku przez Radę Ministrów dokumencie pn. *Priorytety społeczno-gospodarcze polityki migracyjnej* wskazano, że *nowa polityka migracyjna na rzecz rozwoju społeczno-gospodarczego Polski musi być dostosowana przede wszystkim do priorytetów rynku pracy i tworzona z perspektywy pozytywnego oddziaływania na rozwój społeczno-gospodarczy państwa przy jednoczesnym zapewnieniu odpowiednich standardów zatrudnienia oraz bezpieczeństwa państwa. Powinna przede wszystkim koncentrować się na uzupełnianiu zasobów pracy kapitałem ludzkim spoza Polski w branżach/zawodach, gdzie występują luki kompetencyjne, z uwzględnieniem ochrony krajowego rynku pracy, oraz na zachęcaniu do migracji powrotnych*. Podstawowe kierunki polityki migracyjnej na rzecz rozwoju społeczno-gospodarczego określone w dokumencie to:

1. Monitoring i prognozowanie wpływu polityki migracyjnej na rozwój kraju – monitorowanie procesów migracyjnych oraz monitoring i prognozowanie potrzeb społeczno-gospodarczych Polski
2. Uprzywilejowanie określonych grup cudzoziemców
3. Integracja cudzoziemców, w tym osób polskiego pochodzenia w aspekcie kulturowym, społecznym i zawodowym
4. Budowa spójnego prawnego i instytucjonalnego systemu zarządzania procesami migracyjnymi oraz zapewnienie adekwatnego wsparcia instytucjonalno-finansowego instytucjom i służbom odpowiedzialnym za kwestie obsługi cudzoziemców
5. Wypracowanie rozwiązań i instrumentów uwzględniających priorytetowo bezpieczeństwo państwa, ochronę krajowego rynku pracy oraz zapewniające odpowiednie standardy zatrudnienia
6. Współpraca z partnerami zagranicznymi i krajowymi w obszarze migracji zarobkowych do Polski.

---

<sup>1</sup> Za: Informacja o wynikach kontroli *Przygotowanie administracji publicznej do obsługi cudzoziemców*, Najwyższa Izba Kontroli, <https://www.nik.gov.pl/aktualnosci/panstwo-niegotowe-na-cudzoziemcow.html> (dostęp 30.08.2019)



W dokumencie zdefiniowano główne grupy docelowe istotne z punktu widzenia polskiego rynku pracy, dla których niezbędne jest wypracowanie preferencyjnych rozwiązań. Znaleźli się wśród nich: zagraniczni studenci, doktoranci, naukowcy, nauczyciele akademicki oraz polscy studenci, absolwenci polskich uczelni mieszkający za granicą i polska kadra naukowa zagranicznych uczelni; obywatele polscy mieszkający za granicą oraz osoby polskiego pochodzenia, w tym repatrianci; pracownicy wysoko wykwalifikowani oraz cudzoziemcy pracujący w sektorach/branżach, w przypadku których istnieją braki kadrowe na polskim rynku pracy, oraz osoby mieszkające za granicą zamierzające rozpocząć/przenieść działalność gospodarczą na teren Polski lub wyrażające chęć inwestowania i prowadzenia działalności gospodarczej na terenie Polski. Natomiast priorytety społeczno-gospodarcze polityki migracyjnej określone zostały następująco:

1. Wdrożenie narzędzi służących monitorowaniu procesów migracyjnych oraz diagnozowaniu i prognozowaniu potrzeb społeczno-gospodarczych Polski
2. Wypracowanie narzędzi służących przyciąganiu pracowników i przedsiębiorców z zagranicy
3. Wsparcie procesu umiędzynarodowienia polskich uczelni i jednostek naukowych
4. Wsparcie procesu integracji cudzoziemców, w tym osób polskiego pochodzenia oraz stworzenie systemowych rozwiązań w tym zakresie.

Należy jednak podkreślić, że ww. dokument ma charakter kierunkowy, a szczegółowe działania wynikające z przedstawionych priorytetów powinny być zidentyfikowane w kompleksowym planie działania.

## 2. Metodologia badania

Głównym celem badania było określenie aktualnej i przyszłej sytuacji w zakresie zapotrzebowania na pracę i kwalifikacje cudzoziemców na podlaskim rynku pracy.

Szczegółowe cele badawcze zaproponowane przez Zamawiającego to:

- a. określenie rozmiarów napływu cudzoziemców na rynek pracy w woj. podlaskim w ciągu ostatnich 5 lat oraz uzyskanie pogłębionej analizy poziomu, form i struktury zatrudnienia cudzoziemców w woj. podlaskim;
- b. ocena jakości zasobów pracy reprezentowanych przez cudzoziemców podejmujących pracę w woj. podlaskim;
- c. określenie zapotrzebowania podlaskich przedsiębiorców na pracę i kwalifikacje cudzoziemców w ujęciu ilościowym i jakościowym;
- d. wskazanie branż, zawodów i kwalifikacji w woj. podlaskim o największym deficycie pracowników, który obecnie jest uzupełniany przez zasoby pracy z zagranicy oraz będzie wymagał zatrudnienia cudzoziemców w przyszłości;
- e. określenie oddziaływania napływu pracowników z zagranicy na podlaski rynek pracy, m.in. na jakość zasobów pracy i jakość miejsc pracy, warunki pracy i poziom wynagrodzeń;
- f. określenie czynników wpływających na podjęcie decyzji o migracji do woj. podlaskiego jako miejsca pracy i życia (czynniki wypychające i przyciągające cudzoziemców);
- g. określenie czynników sprzyjających trwałemu zagospodarowaniu pracowników z zagranicy w przedsiębiorstwach woj. podlaskiego i integracji społecznej ich i ich rodzin;
- h. określenie barier, na jakie napotykają pracodawcy podczas zatrudniania cudzoziemców oraz cudzoziemcy chcący podjąć pracę w woj. podlaskim;
- i. identyfikacja i charakterystyka zjawiska popytu na pracę nierejestrowaną cudzoziemców w kontekście specyfiki branż oraz określenie instrumentów sprzyjających wychodzeniu z nielegalnego zatrudnienia/szarej strefy;

- j. analiza działalności agencji zatrudnienia z terenu woj. podlaskiego w zakresie pozyskania, zatrudnienia i adaptacji pracowników z zagranicy;
- k. analiza działań podejmowanych na rzecz wsparcia zatrudnienia i integracji społecznej cudzoziemców w woj. podlaskim;
- l. określenie ścieżki kariery zawodowej cudzoziemców znajdujących się na podlaskim rynku pracy;
- m. określenie ewentualnych różnic w procesie rekrutacji cudzoziemców.

**Tabela 1. Techniki badawcze i zakres przedmiotowy badania**

| Technika badawcza                | Zakres przedmiotowy  |
|----------------------------------|--|
| <b>Analiza desk research I</b>   | 1. Analiza literatury przedmiotu, uregulowań prawnych, programów i strategii w zakresie pobytu, zatrudnienia oraz integracji społecznej cudzoziemców na terenie RP, a także popytu na pracę nierejestrowaną cudzoziemców.<br>2. Analiza działań podejmowanych na rzecz zatrudnienia i integracji społecznej cudzoziemców w woj. podlaskim przez instytucje i organizacje (ze wskazaniem konkretnych działań) oraz jego ocena pod kątem dostosowania do potrzeb i skuteczności.<br>3. Wskazanie dobrych praktyk związanych ze wspieraniem zatrudnialności oraz integracji społecznej cudzoziemców w Polsce i krajach europejskich.  |
| <b>Analiza desk research II</b>  | 1. Określenie rozmiarów napływu cudzoziemców na rynek pracy oraz ich charakterystyka demograficzna i społeczno-ekonomiczna.<br>2. Analiza poziomu, form i struktury zatrudnienia cudzoziemców w woj. podlaskim, ze szczególnym uwzględnieniem: <ul style="list-style-type: none"> <li>- oświadczeń pracodawców o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi i zezwoleń na pracę sezonową zarejestrowanych przez PUP oraz zezwoleń na pracę wydawanych przez wojewodę pod względem: płci, rodzaju umowy, wielkich grup zawodów, sekcji PKD, obywatelstwa pracownika, którego dotyczy oświadczenie,</li> <li>- wyników badania pn. „Barometr zawodów” w zakresie popytu na pracę cudzoziemców.</li> </ul> |
| <b>Analiza desk research III</b> | 1. Uregulowania prawne, procedury związane z zezwoleniem na pracę, przygotowaniem do pracy, szkoleniami, w tym językowymi, wsparciem mieszkaniowym, itp.   |

| Technika badawcza                               | Zakres przedmiotowy  |
|---|--|
|   | 2. Analiza działalności agencji zatrudnienia z terenu woj. podlaskiego w zakresie pozyskania, zatrudnienia i adaptacji pracowników z zagranicy.<br>3. Analiza skali zatrudniania cudzoziemców z podziałem na branże i zawody.  |
| <b>Badanie ilościowe PAPI/CAPI (pracodawcy)</b> | 1. Charakterystyka przedsiębiorstw zatrudniających oraz niezatrudniających cudzoziemców.<br>2. Określenie powodów niezatrudniania cudzoziemców przez pracodawców.<br>3. Rozpoznanie zapotrzebowania podlaskich pracodawców na pracę i kwalifikacje cudzoziemców w ujęciu ilościowym i jakościowym.<br>4. Określenie branż, zawodów i kwalifikacji w woj. podlaskim o największym deficycie pracowników, który obecnie jest uzupełniany przez zasoby pracy z zagranicy oraz będzie wymagał zatrudnienia cudzoziemców w przyszłości.<br>5. Ocena jakości zasobów pracy z zagranicy w kontekście dopasowania do potrzeb podlaskich przedsiębiorców.<br>6. Analiza sposobów poszukiwania pracowników z zagranicy przez pracodawców w woj. podlaskim, w tym ocena współpracy z agencjami zatrudnienia i powiatowymi urzędami pracy.<br>7. Określenie czynników wpływających na podjęcie decyzji o migracji do woj. podlaskiego jako miejsca pracy i życia (czynniki wypychające i przyciągające cudzoziemców);<br>8. Określenie czynników sprzyjających trwałemu zagospodarowaniu pracowników z zagranicy w przedsiębiorstwach woj. podlaskiego integracji społecznej ich i ich rodzin.<br>9. Określenie barier, na jakie napotykają pracodawcy podczas zatrudniania cudzoziemców oraz cudzoziemcy chcący podjąć pracę w woj. podlaskim.<br>10. Analiza planów przedsiębiorców w zakresie zatrudniania cudzoziemców wraz z określeniem wielkości przyszłego zatrudnienia z uwzględnieniem branż i zawodów.<br>11. Identyfikacja zjawiska popytu na pracę nierejestrowaną cudzoziemców w kontekście specyfiki branż i regulacji prawnych oraz określenie instrumentów sprzyjających wychodzeniu z nielegalnego zatrudnienia/szarej strefy. |

| Technika badawcza                                      | Zakres przedmiotowy   |
|--|---|
| <b>Badanie jakościowe FGI (zrzeszenia pracodawców)</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Określenie branż, zawodów i kwalifikacji w woj. podlaskim o największym deficycie pracowników, który obecnie jest uzupełniany przez zasoby pracy z zagranicy oraz będzie wymagał zatrudnienia cudzoziemców w przyszłości.</li> <li>2. Ocena jakości zasobów pracy z zagranicy w kontekście potrzeb podlaskich przedsiębiorców.</li> <li>3. Ocena oddziaływania zjawiska migracji zarobkowej na podlaski rynek pracy, m.in. na jakość zasobów pracy i jakość miejsc pracy, warunki pracy i poziom wynagrodzeń – obecnie i w perspektywie następnych 5 lat.</li> <li>4. Określenie czynników sprzyjających trwałemu zagospodarowaniu pracowników z zagranicy w przedsiębiorstwach woj. podlaskiego i integracji ich i ich rodzin;</li> <li>5. Określenie barier, na jakie napotykają pracodawcy podczas zatrudniania cudzoziemców i cudzoziemcy poszukujący pracy w woj. podlaskim.</li> <li>6. Identyfikacja zjawiska „szarej strefy” wśród cudzoziemców w woj. podlaskim (z podziałem na branże i zawody).</li> <li>7. Określenie instrumentów sprzyjających wychodzeniu z nielegalnego zatrudnienia/szarej strefy.</li> <li>8. Propozycje działań podejmowanych na rzecz wsparcia zatrudnienia i integracji społecznej cudzoziemców w woj. podlaskim.</li> </ol> |
| <b>Badanie jakościowe IDI (agencje zatrudnienia)</b>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uzupelnienie wiedzy zdobytej dzięki badaniom ilościowym w zakresie wskazania branż i zawodów, w których jest największe zapotrzebowanie na zatrudnianie cudzoziemców w woj. podlaskim.</li> <li>2. Ocena jakości zasobów pracy (przygotowanie zawodowe, kwalifikacje, umiejętności, postawy, motywacje oraz kapitał społeczny reprezentowane przez cudzoziemców).</li> <li>3. Prognoza w zakresie zatrudniania cudzoziemców w woj. podlaskim (ze wskazaniem branż i zawodów) w perspektywie 5 lat.</li> <li>4. Ocena oddziaływania zjawiska migracji zarobkowej na podlaski rynek pracy, m.in. na jakość zasobów pracy i jakość miejsc pracy, warunki pracy i poziom wynagrodzeń</li> <li>5. Identyfikacja zjawiska „szarej strefy” wśród cudzoziemców w woj. podlaskim (ze wskazaniem branż i zawodów).</li> <li>6. Określenie instrumentów sprzyjających wychodzeniu z nielegalnego zatrudnienia/szarej strefy.</li> </ol>  |

| Technika badawcza  | Zakres przedmiotowy  |
|--|--|
| <b>Badanie jakościowe FGI (organizacje wspierające integrację cudzoziemców)</b>                  | <p>7. Charakterystyka głównych problemów i barier, na jakie napotykać agencje zatrudnienia w zakresie działalności związanej z rekrutacją, selekcją i zatrudnianiem cudzoziemców,</p> <p>8. Ocena współpracy z urzędami pracy w zakresie zatrudniania cudzoziemców w oparciu o tzw. oświadczenia.</p> <p>1. Analiza działań podejmowanych na rzecz zatrudnienia i integracji społecznej cudzoziemców w woj. podlaskim przez instytucje i organizacje i ich ocena pod kątem dostosowania do potrzeb i skuteczności oraz propozycje zmian;</p> <p>2. Określenie czynników wpływających na podjęcie decyzji o migracji do woj. podlaskiego jako miejsca pracy i życia (czynniki wypychające i przyciągające cudzoziemców);</p> <p>3. Określenie barier, na jakie napotykać cudzoziemcy poszukujący pracy w woj. podlaskim;</p> <p>4. Określenie czynników sprzyjających trwałemu zagospodarowaniu pracowników z zagranicy w przedsiębiorstwach woj. podlaskiego i integracji społecznej ich i ich rodzin.</p> <p>5. Ocena oddziaływania napływu pracowników z zagranicy na podlaski rynek pracy, m.in. na jakość zasobów pracy i jakość miejsc pracy, warunki pracy i poziom wynagrodzeń oraz na społeczność lokalne.</p> <p>6. Identyfikacja potrzeb i priorytetów cudzoziemców dotyczących osiedlenia się i podjęcia zatrudnienia na terenie woj. podlaskiego.</p> <p>7. Określenie ewentualnych różnic w procesie rekrutacji cudzoziemców.</p> |
| <b>Ekspertkie wywiady swobodne</b><br>Badaniem objęto przedstawicieli: MRPiPS, PUW, PUP, uczelni | <p>1. Ocena jakości zasobów pracy reprezentowanych przez cudzoziemców podejmujących pracę w woj. podlaskim.</p> <p>2. Określenie czynników wpływających na podjęcie decyzji o migracji do woj. podlaskiego jako miejsca pracy i życia (czynniki wypychające i przyciągające cudzoziemców).</p> <p>3. Identyfikacja i charakterystyka zjawiska popytu na pracę nierejestrowaną cudzoziemców w kontekście specyfiki branż oraz określenie instrumentów sprzyjających wychodzeniu z nielegalnego zatrudnienia/szarej strefy.</p> <p>4. Analiza działań podejmowanych na rzecz wsparcia zatrudnienia i integracji społecznej cudzoziemców w woj. podlaskim.</p> <p>5. Określenie ewentualnych różnic w procesie rekrutacji cudzoziemców.</p> <p>6. Ocena oddziaływania napływu pracowników z zagranicy na podlaski rynek pracy, m.in. na jakość zasobów pracy i jakość miejsc pracy, warunki pracy i poziom wynagrodzeń oraz na społeczność lokalne.</p> <p>7. Identyfikacja potrzeb i priorytetów cudzoziemców dotyczących osiedlenia się i podjęcia zatrudnienia na terenie woj. podlaskiego.</p>  |

| Technika badawcza                 | Zakres przedmiotowy  |
|-----------------------------------|--|
| <b>Badanie jakościowe<br/>IDI</b> | <ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="395 186 1610 217">1. Ocena jakości zasobów pracy reprezentowanych przez cudzoziemców podejmujących pracę w woj. podlaskim.</li><li data-bbox="395 221 1610 282">2. Określenie czynników wpływających na podjęcie decyzji o migracji do woj. podlaskiego jako miejsca pracy i życia (czynniki wypychające i przyciągające cudzoziemców).</li><li data-bbox="395 286 1610 379">3. Identyfikacja i charakterystyka zjawiska popytu na pracę nierejestrowaną cudzoziemców w kontekście specyfiki branż oraz określenie instrumentów sprzyjających wychodzeniu z nielegalnego zatrudnienia/szarej strefy.</li><li data-bbox="395 383 1610 443">4. analiza działań podejmowanych na rzecz wsparcia zatrudnienia i integracji społecznej cudzoziemców w woj. podlaskim.</li><li data-bbox="395 447 1610 478">5. Określenie ścieżki kariery zawodowej cudzoziemców znajdujących się na podlaskim rynku pracy</li><li data-bbox="395 482 1610 514">6. Określenie ewentualnych różnic w procesie rekrutacji cudzoziemców</li><li data-bbox="395 517 1610 577">7. Identyfikacja potrzeb i priorytetów cudzoziemców dotyczących osiedlenia się i podjęcia zatrudnienia na terenie woj. podlaskiego.</li></ol> |

**Źródło:** opracowanie własne na podstawie Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia

### 3. Kryteria doboru uczestników badania

Badanie zostało przeprowadzone za pomocą różnorodnych metod i technik, co miało zagwarantować tzw. triangulację badawczą. Zgodnie z podstawowymi założeniami triangulacji polega ona na:

- ❖ równoległym prowadzeniu badania przez kilku badaczy; uzyskane w ten sposób wyniki są konfrontowane i analizowane, co pozwala na uzyskanie szerszego obrazu przedmiotu badania → **triangulacja perspektyw badawczych;**
- ❖ objęciu badaniem różnego rodzaju danych, pozyskiwanych od różnorodnych respondentów oraz z dokumentów, raportów i stron internetowych: danych pierwotnych, wtórnych, zastanych, wywołanych → **triangulacja źródeł danych;**
- ❖ pogłębieniu całości procesu badawczego poprzez uzupełnianie się m.in. takich metod i technik jak analiza dokumentów, indywidualne wywiady pogłębione, techniki ankietowe czy w końcu uzupełnienia zebranych danych o opinie ekspertów → **triangulacja metod i technik badawczych.**

**Tabela 2. Uczestnicy badania oraz kryteria ich doboru**

| Technika badawcza                        | Próba badawcza   |
|--|--|
| Analiza desk research I                  | Nie wymagała doboru próby  |
| Analiza desk research II                 | Nie wymagała doboru próby  |
| Analiza desk research III                | Nie wymagała doboru próby  |
| Badanie ilościowe PAPI/CAPI (pracodawcy) | Badanie zostało przeprowadzone na próbie 500 pracodawców. Próba została dobrana według powiatu, wielkości przedsiębiorstwa oraz sekcji PKD. Próba na poziomie 500 wywiadów gwarantuje błąd na poziomie około 4%. W badaniu wzięły udział przedsiębiorstwa zatrudniające i niezatrudniające cudzoziemców. |



| Technika badawcza | Próba badawcza          |                 |
|-------------------|-------------------------|-----------------|
|                   | Powiat                  | Liczba wywiadów |
|                   | Powiat augustowski      | 21              |
|                   | Powiat białostocki      | 65              |
|                   | Powiat bielski          | 19              |
|                   | Powiat grajewski        | 15              |
|                   | Powiat hajnowski        | 14              |
|                   | Powiat kolneński        | 12              |
|                   | Powiat łomżyński        | 15              |
|                   | Powiat moniecki         | 13              |
|                   | Powiat sejneński        | 7               |
|                   | Powiat siemiatycki      | 14              |
|                   | Powiat sokólski         | 19              |
|                   | Powiat suwalski         | 10              |
|                   | Powiat wysokomazowiecki | 20              |
|                   | Powiat zambrowski       | 17              |
|                   | Powiat m.Białystok      | 174             |
|                   | Powiat m.Łomża          | 31              |
|                   | Powiat m.Suwałki        | 34              |

| Wielkość przedsiębiorstwa | 0 - 9 | 10 - 49 | 50 - 249 | 250 i więcej |
|---------------------------|-------|---------|----------|--------------|
| <b>Liczba wywiadów</b>    | 479   | 15      | 5        | 1            |

| Sekcja   | Liczba wywiadów |
|----------|-----------------|
| Sekcja A | 13              |
| Sekcja B | 1               |
| Sekcja C | 41              |
| Sekcja D | 2               |
| Sekcja E | 3               |
| Sekcja F | 70              |
| Sekcja G | 115             |
| Sekcja H | 36              |
| Sekcja I | 12              |

| Technika badawcza  | Próba badawcza  |    |
|--|---|----|
|  | Sekcja J  | 15 |
|  | Sekcja K  | 14 |
|  | Sekcja L  | 17 |
|  | Sekcja M  | 44 |
|  | Sekcja N  | 12 |
|  | Sekcja O  | 5  |
|  | Sekcja P  | 17 |
|  | Sekcja Q  | 35 |
|  | Sekcja R  | 9  |
|  | Sekcje S i T  | 38 |
|  | Sekcja U  | 1  |
| <p><b>Badanie jakościowe FGI (zrzeszenia pracodawców)</b></p>                          | <p>Został zrealizowany 1 zogniskowany wywiad grupowy z przedstawicielami zrzeszeń pracodawców i innych przedstawicieli grup pracodawców o największym deficycie pracowników uzupełnianym przez zasoby pracy z zagranicy. W grupie fokusowej wzięło udział 8 osób. Taka liczba osób jest optymalna, by dyskusja była prowadzona w sposób rzeczowy i uporządkowany. Do udziału w badaniu zostali zaproszeni m.in. przedstawiciele takich organizacji jak: Izba Przemysłowo-Handlowa, Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości w Białymstoku, Podlaski Klub Biznesu, Podlaskie Stowarzyszenie Właścielek Firm - Klub Kobiet Biznesu, Zrzeszenie Kupców, Producentów i Usługodawców, Business Center Club, Podlaski Związek Pracodawców.</p> |    |
| <p><b>Badanie jakościowe IDI (agencje zatrudnienia)</b></p>                            | <p>Zostało zrealizowanych 6 wywiadów z przedstawicielami agencji zatrudnienia wpisanych do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia. Próba została podzielona na subregiony, w każdym z nich przebadano 2 respondentów.</p>  |    |
| <p><b>Badanie jakościowe FGI (organizacje wspierające integrację cudzoziemców)</b></p> | <p>Zrealizowano 1 zogniskowany wywiad grupowy z przedstawicielami organizacji z woj. podlaskiego wspierającymi integrację cudzoziemców. W grupie fokusowej wzięło udział 5 osób. Taka liczba osób jest optymalna, by dyskusja była prowadzona w sposób rzeczowy i uporządkowany. Do udziału w badaniu przyjęły zaproszenie m.in. następujące organizacje: Centrum Edukacji Obywatelskiej Polska-Białoruś, Prawosławny Ośrodek Miłosierdzia Diecezji Białostocko-Gdańskiej ELEOS, Rosyjskie Stowarzyszenie Kulturalno-Oświatowe, Fundacja Dialog (2 osoby).</p>  |    |
| <p><b>Ekspertkie wywiady swobodne</b></p>  | <p>Zrealizowano łącznie 5 wywiadów eksperckich. W ramach badania zostali przebadani następujący respondenci: przedstawiciel MRPiPS (1 osoba), przedstawiciel Podlaskiego</p>  |    |

| Technika badawcza                           | Próba badawcza  |
|---|---|
|   | Urzędu Wojewódzkiego (1 osoba), przedstawiciel powiatowego urzędu pracy (2 osoby) przedstawiciel uczelni zajmujący się badaniem i analizowaniem rynku pracy (1 osoba).          |
| <b>Badanie jakościowe IDI (cudzoziemcy)</b> | Badaniu poddano łącznie 18 cudzoziemców zatrudnionych w przedsiębiorstwach w woj. podlaskim. Próba została podzielona na subregiony, w każdym z nich przebadano 6 cudzoziemców. |

Źródło: opracowanie własne

## 4. Opis przebiegu badania

Proces badawczy przebiegał w podziale na zasadnicze etapy wynikające z założeń badań społecznych. Etapy te objęły poszczególne metody i techniki badania i przedstawiają się następująco:

- ✓ Etap organizacji badania:
  - wstępna analiza dokumentów,
  - opracowanie Raportu Metodologicznego i narzędzi badawczych,
  - przekazanie Raportu Metodologicznego Zamawiającemu,
  - uwagi Zamawiającego,
  - opracowanie i przekazanie ostatecznej wersji Raportu Metodologicznego oraz narzędzi badawczych.
- ✓ Etap obserwacji:
  - analiza dokumentów – desk research,
  - CAPI/PAPI – pracodawcy,
  - FGI - przedstawiciele zrzeszeń pracodawców, przedstawiciele organizacji z województwa podlaskiego wspierającymi integrację cudzoziemców,
  - IDI - przedstawiciele agencji zatrudnienia, cudzoziemcy,
  - eksperckie wywiady swobodne (EWS) z ekspertami rynku pracy.
- ✓ Etap analizy i interpretacji danych:
  - analiza ekspercka danych jakościowych,
  - analizy statystyczne,
  - opracowanie rekomendacji – burza mózgów w ramach Zespołu Badawczego.
- ✓ Etap opracowania Raportu Końcowego:

- przygotowanie projektu Raportu Końcowego,
- przekazanie Zamawiającemu projektu Raportu Końcowego,
- przekazanie uwag przez Zamawiającego,
- przekazanie Zamawiającemu ostatecznej wersji Raportu Końcowego.

## 5. Wnioski z analizy desk research

### 5.1. Uwarunkowania w zakresie pobytu, zatrudniania oraz integracji społecznej cudzoziemców na terenie Rzeczypospolitej Polskiej

#### 5.1.1. Uwarunkowania prawne

Mimo trudności administracyjnych związanych z legalizacją pobytu oraz braku kompleksowego strategicznego dokumentu określającego politykę państwa w zakresie kształtowania migracji, rokrocznie przybywa cudzoziemców starających się o zezwolenia na pobyt i pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Co do zasady, zgodnie z ustawą z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (t.j. Dz.U. 2018 poz. 2094 z późn. zm.) *cudzoziemiec* to każda osoba nieposiadająca obywatelstwa polskiego. Pobyt i zatrudnienie cudzoziemców na terenie Rzeczypospolitej Polskiej reguluje szereg aktów prawnych:

- ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz.U. z 2018 r. poz. 2094, 2399);
- ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 1265);
- ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2016 r. poz. 1836 z późn. zm.);
- ustawa z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin (Dz.U. z 2017 r. poz. 900);
- rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 grudnia 2017 r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń;

- rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca;
- rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie państw, do których obywatele stosuje się niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową oraz przepisy dotyczące oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi;
- rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie wysokości wpłat dokonywanych w związku ze złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia na pracę lub zezwolenia na pracę sezonową oraz złożeniem oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi;
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2009 r. w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców (tj. Dz.U. z 2015 r. poz. 97);
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz.U. poz. 588);
- ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Polski (Dz.U. poz. 769).

Rolę instytucji wiodącej w zakresie kreowania polityki integracji cudzoziemców w Polsce pełni **Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej**. Z kolei Szef **Urzędu do Spraw Cudzoziemców (UdSC)** jest centralnym organem administracji rządowej właściwym przy nadawaniu statusu uchodźcy, przyznawaniu ochrony uzupełniającej czy wydawaniu zgody na pobyt tolerowany. Szef UdSC wydaje decyzje w sprawach:

- 1) wjazdu cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, przejazdu przez to terytorium, pobytu na nim i wyjazdu z niego;

- 2) nadawania statusu uchodźcy;
- 3) udzielania ochrony uzupełniającej;
- 4) udzielania zgody na pobyt ze względów humanitarnych lub zgody na pobyt tolerowany;
- 5) udzielania cudzoziemcom azylu;
- 6) udzielania ochrony czasowej<sup>2</sup>.

Działania UdSC mają zapewnić cudzoziemcom przebywającym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej kompleksową i profesjonalną obsługę w zakresie legalizacji pobytu i udzielania ochrony. Urząd do Spraw Cudzoziemców, odpowiadając za ochronę cudzoziemców, wraz z ośrodkami pobytowymi i recepcyjnymi oraz punktami obsługi cudzoziemców, tworzy polski system recepcji migrantów przymusowych. UdSC zarządza znajdującymi się na terenie Polski 11 ośrodkami dla cudzoziemców ubiegających się o nadanie statusu uchodźcy lub azylu. Dwa spośród ośrodków pobytowych zlokalizowane są w województwie podlaskim: w Białymstoku oraz w Czerwonym Borze (powiat zambrowski). Ośrodek w Czerwonym Borze jest jedną z czterech (obok obiektów w Białej Podlaskiej, Dębaku i Lininie) jednostek będących własnością publiczną, w pełni zarządzanych przez UdSC, natomiast ośrodek w Białymstoku (Zajazd „Budowlani”) należy do obiektów wyłanianych w trybie przetargu nieograniczonego na „Zakwaterowanie i wyżywienie cudzoziemców ubiegających się o nadanie statusu uchodźcy w Rzeczypospolitej Polskiej”.

W realizacji zadań UdSC współpracuje z placówkami dyplomatycznymi (Ministerstwo Spraw Zagranicznych), instytucjami rządowymi (Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Straż Graniczna, Policja oraz Wydziały Spraw Cudzoziemców oraz Wydziały Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców w Urzędach Wojewódzkich), a także licznymi organizacjami pozarządowymi (m.in.: UNHCR – Przedstawicielstwo w Polsce, Międzynarodowa Organizacja do Spraw Migracji (IOM), Fundacja Instytut na rzecz Państwa Prawa, Fundacja Inna Przestrzeń, Fundacja Dialog, Fundacja dla Wolności, Fundacja Emic, Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu, Centrum Pomocy Prawnej im. Haliny Nieć, Fundacja Obywatelska Perspektywa, Caritas Polska, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Fundacja Ocalenie, Fundacja Dajemy Dzieciom Siłę, Fundacja Polskie Forum Migracyjne, Stowarzyszenie „Dla Ziemi”, Refugee.pl,

---

<sup>2</sup> Za: <https://udsc.gov.pl> (dostęp 12.08.2019)

Biennale Warszawa, Fundacja Strefa WolnoSłowa, Fundacja Polska Gościnność<sup>3</sup>.

Z kolei sprawy związane z wydawaniem zezwoleń na pobyt, pracę oraz rejestracją zaproszeń dla cudzoziemców są realizowane przez wydziały spraw cudzoziemców oraz wydziały spraw obywatelskich i cudzoziemców w **urzędach wojewódzkich**. W przypadku województwa podlaskiego jest to **Wydział Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców w Podlaskim Urzędzie Wojewódzkim**. Jedną z komórek Wydziału jest Oddział do Spraw Cudzoziemców i Rejestracji Zaproszeń, zaś do zadań wydziału w zakresie spraw cudzoziemców i rejestracji zaproszeń należą:

- realizacja zadań wynikających z ustawy o cudzoziemcach, a w szczególności:
  - przedłużanie wiz krajowych i wiz Schengen,
  - wydawanie zezwoleń na pobyt czasowy, pobyt stały i pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej w Rzeczypospolitej Polskiej,
  - wydawanie decyzji w sprawie wydalenia z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej obywateli Unii Europejskiej i członków ich rodzin niebędących obywatelami Unii Europejskiej,
  - wydawanie decyzji w sprawach odwoławczych od unieważnienia zezwolenia na przekraczanie granicy w ramach małego ruchu granicznego,
  - rejestracja zaproszeń,
  - potwierdzanie list podróżujących dla wycieczek w Unii Europejskiej – cudzoziemców, uczniów szkół pochodzących z państw trzecich, uczestniczących w wycieczce szkolnej do innego państwa członkowskiego Unii Europejskiej,
  - wydawanie decyzji w sprawach odmowy wpisania lub unieważnienia wpisania zaproszenia do ewidencji zaproszeń oraz umorzenia postępowania w sprawie wpisania zaproszenia do ewidencji zaproszeń,
  - występowanie do Komendanta Oddziału Straży Granicznej lub Komendanta Placówki Straży Granicznej z wnioskiem o wydanie decyzji o zobowiązaniu cudzoziemca do powrotu,

---

<sup>3</sup> Ibidem.

- przedłużanie okresu pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej cudzoziemcom przebywającym w ramach ruchu bezwizowego,
- współdziałanie z organami ochrony granicy państwowej w zakresie ustawy o cudzoziemcach,
- współpraca z placówkami polskimi za granicą i placówkami państw obcych w kraju,
- obsługa Systemu POBYT v.2, Systemu Informacyjnego Schengen „SIS” oraz Wizowego Systemu Informacyjnego „wwwVIS”,
- rejestrowanie pobytu i wydawanie zaświadczeń o zarejestrowaniu pobytu obywatela Unii Europejskiej, potwierdzanie prawa stałego pobytu i wydawanie dokumentu potwierdzającego prawo stałego pobytu obywatela Unii Europejskiej oraz karty stałego pobytu członka rodziny obywatela Unii Europejskiej,
- ustalanie, po zasięgnięciu opinii marszałka województwa oraz wojewódzkiej rady rynku pracy, kryteriów wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców i ogłaszanie ich w Dzienniku Urzędowym,
- wydawanie zezwoleń na pracę cudzoziemców,
- współdziałanie z innymi wojewodami, naczelnikami właściwych urzędów skarbowych, terenowymi jednostkami organizacyjnymi Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, konsulami, okręgowymi inspektorami pracy, organami Służby Celnej, Straży Granicznej lub Policji w zakresie legalności pracy cudzoziemców,
- prowadzenie spraw związanych z gromadzeniem i przetwarzaniem danych dotyczących cudzoziemców, zezwoleń na pracę, kontroli przestrzegania przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i toczących się w tych sprawach postępowań, w zakresie niezbędnym do realizacji przepisów ustawy;
- realizacja zadań wynikających z ustawy o Karcie Polaka, a w szczególności:
  - prowadzenie postępowań administracyjnych o przyznanie lub przedłużenie ważności Karty Polaka,
  - wydawanie decyzji administracyjnych w przedmiocie przyznania lub odmowy przyznania Karty Polaka, przedłużenia jej ważności lub unieważnienia,
  - prowadzenie Centralnego Rejestru Przyznaczonych i Unieważnionych Kart Polaka,



- przyznawanie świadczeń pieniężnych dla posiadaczy Karty Polaka osiedlających się w Rzeczypospolitej Polskiej<sup>4</sup>.

Wydział Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców w Podlaskim Urzędzie Wojewódzkim zapewnia także obsługę Zespołu do Spraw Poprawy Bezpieczeństwa Mniejszości Narodowych i Etnicznych oraz Dialogu Międzykulturowego. W strukturze PUW Zarządzeniem Nr 106 / 2018 Wojewody Podlaskiego z dnia 31 lipca 2018 r. 2018 roku powołano **Międzysektorowy Zespół ds. monitorowania integracji cudzoziemców na terenie województwa podlaskiego**, którego obsługę zapewnia Wydział Programów Rządowych i Funduszy Europejskich, Oddział Programów Rządowych i Koordynacji Projektów. Zespół jest organem pomocniczym i doradczym Wojewody Podlaskiego, a został utworzony w związku z realizacją projektu pn.: „Działania ukierunkowane na integrację obywateli państw trzecich w województwie podlaskim” w ramach Funduszu Azylu Migracji i Integracji. Zespół monitoruje, koordynuje i scala współdziałanie podmiotów różnych sektorów uczestniczących w procesie integracji cudzoziemców w województwie podlaskim. Do zadań Zespołu należy, w szczególności:

1. identyfikacja potrzeb i zadań związanych ze zwiększającą się liczbą obywateli państw trzecich na terenie województwa;
2. wzmocnienie współpracy pomiędzy podmiotami zaangażowanymi w integrację cudzoziemców na terenie województwa podlaskiego;
3. opracowanie mechanizmów i sposobów monitorowania sytuacji cudzoziemców na terenie województwa podlaskiego;
4. wymiana oraz zbieranie informacji mających posłużyć do stworzenia Wojewódzkiego Planu Działania na rzecz integracji obywateli państw trzecich na terenie województwa podlaskiego<sup>5</sup>.

Działania dotyczące cudzoziemców w Podlaskim Urzędzie Wojewódzkim prowadzi również **Zespół do spraw Przeciwdziałania Aktom Ksenofobii i Rasizmu na terenie województwa podlaskiego**. Do zadań Zespołu należy m.in. współdziałanie z organizacjami i instytucjami zajmującymi się problemami mniejszości narodowych i cudzoziemców na terenie województwa

---

<sup>4</sup> Cyt. za: <https://puw.bip.gov.pl/ob/zadania-wydzialu-spraw-obywatelskich-i-cudzoziemcow.html> (dostęp 12.08.2019)

<sup>5</sup> Cyt. za: Zarządzenie Nr 106 / 2018 Wojewody Podlaskiego z dnia 31 lipca 2018 r. w sprawie utworzenia Międzysektorowego zespołu ds. monitorowania integracji cudzoziemców na terenie województwa podlaskiego.

podlaskiego<sup>6</sup>. Wydział Polityki Społecznej, Oddział ds. Rodziny w Podlaskim Urzędzie Wojewódzkim prowadzi z kolei Rejestr Zatwierdzonych Programów Integracji Cudzoziemców, a wśród zadań Wydziału znajduje się również koordynowanie działań w zakresie integracji cudzoziemców, którzy uzyskali status uchodźcy lub ochronę uzupełniającą, w szczególności w zakresie wskazania im miejsca zamieszkania.

#### 5.1.2. Zasady wjazdu i pobytu cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej<sup>7</sup>

*Obywatele Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii oraz członkowie ich rodzin*

Zasady wjazdu i pobytu na terytorium Polski obywateli Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii reguluje ustawa z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobytku oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin (Dz. U. Nr 144, poz. 1043 z późn. zmianami) wraz z aktami wykonawczymi. Jako obywatela UE rozumie się cudzoziemca, będącego obywatelem innego państwa członkowskiego UE/EOG lub Szwajcarii, zaś za członka rodziny obywatela UE należy rozumieć cudzoziemca, będącego lub niebędącego obywatelem UE: małżonka obywatela UE, bezpośredniego zstępnego obywatela UE lub jego małżonka, w wieku do 21 lat lub pozostającego na utrzymaniu obywatela UE lub jego małżonka oraz bezpośredniego wstępnego obywatela UE lub jego małżonka, pozostającego na utrzymaniu obywatela UE lub jego małżonka – który dołącza lub przebywa z obywatelem UE.

Obywatele Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii oraz członkowie ich rodzin przez okres do 3 miesięcy mogą przebywać na terytorium Polski bez konieczności rejestrowania pobytu ani spełniania jakichkolwiek warunków pobytu oprócz posiadania ważnego dokumentu podróży lub innego ważnego dokumentu potwierdzającego ich tożsamość

<sup>6</sup> Cyt. za: <https://puw.bip.gov.pl/komisje-i-zespoły-opniodawczo-doradcze/zespol-do-spraw-przeciwdzialania-aktom-ksenofobii-i-rasizmu-na-terenie-wojewodztwa-podlaskiego.html> (dostęp 12.08.2019)

<sup>7</sup> Za: <https://udsc.gov.pl/cudzoziemcy> (dostęp 12.08.2019) oraz ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach

i obywatelstwo. W przypadku obywateli UE, którzy wjechali na terytorium Polski w celu poszukiwania pracy, pobyt bez konieczności spełniania warunków może trwać nie dłużej niż 6 miesięcy, chyba że obywatel ten udowodni aktywne poszukiwanie pracy i posiadanie rzeczywistych szans na zatrudnienie. Przy pobycie na terytorium Polski powyżej 3 miesięcy obywatele UE, EOG i Szwajcarii oraz członkowie rodzin posiadający obywatelstwo UE są zobowiązani zarejestrować swój pobyt (organem rejestrowym jest wojewoda właściwy ze względu na miejsce pobytu cudzoziemca), a członkowie rodzin niebędący obywatelami tych państw – uzyskać Kartę pobytu członka rodziny obywatela UE, EOG i Szwajcarii. Obywatelom UE przysługuje prawo pobytu na terytorium Polski powyżej 3 miesięcy, gdy spełniony jest jeden z warunków:

1. jest pracownikiem lub osobą pracującą na własny rachunek na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
2. posiada wystarczające środki finansowe do utrzymania siebie i członków rodziny na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, tak aby nie stanowić obciążenia dla pomocy społecznej, oraz posiada odpowiednie ubezpieczenie zdrowotne;
3. studiuje lub odbywa szkolenie zawodowe w Rzeczypospolitej Polskiej oraz:
  - a) posiada wystarczające środki finansowe do utrzymania siebie i członków rodziny na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, tak aby nie stanowić obciążenia dla pomocy społecznej oraz posiada odpowiednie ubezpieczenie zdrowotne,
4. jest małżonkiem obywatela polskiego.

Po upływie 5 lat nieprzerwanego<sup>8</sup> pobytu na terytorium Polski obywatel państwa członkowskiego UE, EOG i Szwajcarii nabywa prawo stałego pobytu, a członek rodziny niebędący obywatelem tych państw nabywa prawo stałego pobytu po upływie 5 lat wraz z obywatelem państw należących do UE, EOG i Szwajcarii. Uzyskanie dokumentu potwierdzającego prawo stałego pobytu w Polsce lub uzyskania Karty stałego pobytu członka rodziny obywatela państwa członkowskiego UE lub EFTA uwarunkowane jest złożeniem wniosku wraz z wymaganymi dokumentami do wojewody właściwego ze względu na miejsce pobytu obywatela UE w Polsce.

---

<sup>8</sup> Pobyt na terytorium Polski uważa się za nieprzerwany, gdy przerwy w nim nie przekroczyły łącznie 6 miesięcy w roku, za wyjątkiem opuszczenia terytorium Polski na okres nie dłuższy niż 12 miesięcy z powodu odbycia obowiązkowej służby wojskowej albo ważnej sytuacji osobistej, w szczególności ciąży, porodu, choroby, studiów, szkolenia zawodowego, oddelegowania, która wymaga pobytu poza tym terytorium.

*Obywatele państw trzecich*

W przypadku państw trzecich, w zależności od obywatelstwa cudzoziemcy są uprawnieni do pobytu na terytorium Polski w ramach ruchu bezwizowego lub muszą posiadać wizę.

Ruch bezwizowy obowiązuje dla obywateli wybranych państw (zgodnie z poniższą tabelą) w przypadku podróży do strefy Schengen, do której należą: Austria, Belgia, Dania, Finlandia, Francja, Grecja, Hiszpania, Luksemburg, Niderlandy, Niemcy, Portugalia, Szwecja, Włochy, Estonia, Litwa, Łotwa, Malta, Polska, Czechy, Słowacja, Słowenia, Węgry oraz Szwajcaria, Liechtenstein, Norwegia i Islandia. Całkowity pobyt na terytorium wszystkich państw członkowskich obszaru Schengen (w tym Polski) bez konieczności uzyskania wizy nie może przekroczyć 90 dni w ciągu każdego 180 -dniowego okresu.

**Tabela 3. Cudzoziemcy zwolnieni z obowiązku uzyskania wizy w przypadku podróży do strefy Schengen**

| Rodzaj zwolnienia       | Państwo  | Uwagi  |
|-------------------------|--|--|
| <b>obywatele państw</b> | Andora, Antigua i Barbuda, Argentyna*, Australia, Barbados, Brazylia, Brunei Darussalam, Chile*, Gwatemala, Honduras*, Izrael*, Japonia*, Kanada, Korea Południowa*, Kostaryka*, Malezja*, Mauritius, Meksyk*, Monako, Nikaragua*, Nowa Zelandia, Panama*, Paragwaj, Saint Kitts i Nevis, Salwador, San Marino, Seszele, Singapur*, Stany Zjednoczone Ameryki Północnej*, Urugwaj*, Watykan, Wenezuela, Wyspy Bahama |  |
|                         | Albania, Bośnia i Hercegowina, Była Jugosłowiańska Republika Macedonii, Czarnogóra, Gruzja, Mołdawia, Serbia (oprócz posiadaczy paszportów serbskich wydanych przez serbską Dyрекcję ds. Koordynacji (w jęz. serbskim: Koordinaciona uprava), Ukraina  | zwolnienie z wymogu posiadania wiz odnosi się jedynie do posiadaczy paszportów biometrycznych                    |
|                         | Dominika, Grenada, Kiribati, Kolumbia Mikronezja, Nauru, Palau, Peru, Saint Lucia, Saint Vincent i Grenadyny, Samoa, Timor Wschodni, Tonga, Trynidad i Tobago, Tuvalu, Wyspy Marshalla, Wyspy Salomona, Vanuatu,   | zwolnienie z obowiązku wizowego ma zastosowanie od dnia wejścia w życie umowy o zwolnieniu z obowiązku wizowego, |

| Rodzaj zwolnienia  | Państwo   | Uwagi  |
|--|---|--|
|  | Zjednoczone Emiraty Arabskie  | która zostanie zawarta z Unią Europejską   |
| <b>obywatele specjalnych regionów administracyjnych Chińskiej Republiki Ludowej</b>  | Hongkong SAR*   | (zwolnienie z wymogu uzyskania wizy stosuje się tylko do posiadaczy paszportu „Hong Kong Special Administrative Region”)                         |
|  | Makao SAR*  | (zwolnienie z wymogu uzyskania wizy stosuje się tylko do posiadaczy paszportu „Região Administrativa Especial de Macau”)                         |
| <b>obywatele brytyjscy, którzy nie są obywatelami Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej do celów prawa Unii</b> | zamorscy Brytyjczycy (ang. British nationals (Overseas), obywatele brytyjskich terytoriów zamorskich (ang. British Overseas Territories Citizens)<br>zamorscy obywatele brytyjscy (ang. British Overseas Citizens)<br>osoby podlegające zwierzchnictwu brytyjskiemu (ang. British Protected Persons)<br>bezpaństwowi poddani Korony Brytyjskiej (ang. British Subjects) |  |
| <b>obywatele jednostek oraz władz terytorialnych, które nie są uznawane jako państwa przez przynajmniej jedno państwo członkowskie</b>   | Tajwan  | zwolnienie z obowiązku wizowego dotyczy wyłącznie posiadaczy paszportów wydanych przez władze Tajwanu w których figuruje numer dowodu tożsamości |

\*Obywatele tych państw lub specjalnych regionów administracyjnych mogą wjeżdżać do Polski ponownie w ramach ruchu bezwizowego bez konieczności zachowania 180-dniowego limitu, na podstawie umów bilateralnych regulujących ruch bezwizowy, zawartych przez Polskę z tymi państwami przed przystąpieniem Polski do UE.

Źródło: <https://udsc.gov.pl/cudzoziemcy/obywatele-panstw-trzecich/chce-przyjechac-do-polski/czy-potrzuje-wizy/>

W trakcie pobytu państwach strefy Schengen bez konieczności uzyskania wizy cudzoziemiec powinien spełniać następujące warunki:

- posiadać ważny dokument podróży,
- potrafić uzasadnić cel i warunki planowanego pobytu,
- posiadać wystarczające środki utrzymania lub możliwość ich uzyskania zgodnie z prawem,
- nie być osobą, wobec której dokonano wpisu do celów odmowy wjazdu w SIS (System Informacyjny Schengen)
- nie być uważanym za stanowiącego zagrożenie dla porządku publicznego, bezpieczeństwa wewnętrznego, zdrowia publicznego lub stosunków międzynarodowych żadnego z państw członkowskich, a w szczególności nie dokonano wobec tej osoby na tej podstawie wpisu do celów odmowy wjazdu w krajowych bazach danych państw członkowskich.

Cudzoziemiec, który przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy międzynarodowej o zniesieniu obowiązku wizowego lub wobec którego stosuje się częściowe lub całkowite zniesienie obowiązku wizowego, może w uzasadnionych przypadkach uzyskać przedłużenie okresu pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej o kolejne 90 dni, jeżeli możliwość taka jest przewidziana w umowie o zniesieniu obowiązku wizowego.

Obywatele państw innych niż wymienione w powyższej tabeli chcąc wjechać na terytorium RP i mieć prawo pobytu muszą uzyskać wizę. Wizy wydawane są przez polskiego konsula we właściwej polskiej placówce dyplomatycznej lub konsularnej jako:

- Wiza Schengen (oznaczona symbolem C) – gdy planowany pobyt na terytorium państw członkowskich obszaru Schengen nie przekracza 90 dni w ciągu każdego 180-dniowego okresu. Możliwe jest przedłużenie wizen Schengen po spełnieniu określonych warunków.
- Wiza krajowa (tj. długoterminowa – oznaczona symbolem D) – uprawnia do wjazdu i ciągłego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub kilku pobytów następujących po sobie, trwających łącznie dłużej niż 90 dni, okres ważności wizen krajowych nie może przekroczyć 1 roku. Możliwe jest jednokrotne przedłużenie wizen krajowych po spełnieniu określonych warunków.

Prawo wjazdu i pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej może uzyskać także (po spełnieniu określonych warunków):

- cudzoziemiec wjeżdżający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu korzystania z mobilności krótkoterminowej w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa (dla pracownika kadry kierowniczej, specjalisty lub pracownika odbywającego staż);
- cudzoziemiec wjeżdżający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu korzystania z mobilności studenta (będący studentem lub doktorantem);
- cudzoziemiec wjeżdżający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu korzystania z mobilności krótkoterminowej naukowca;
- cudzoziemiec wjeżdżający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu korzystania z mobilności krótkoterminowej członka rodziny naukowca.

Jeżeli zachodzą okoliczności uzasadniające zamieszkiwanie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres dłuższy niż 3 miesiące, z wyjątkiem zezwolenia na pobyt czasowy udzielanego ze względu na okoliczności wymagające krótkotrwałego pobytu oraz ze względu na pracę sezonową, cudzoziemiec może ubiegać się o *pozwolenie na pobyt czasowy*. Zezwolenie na pobyt czasowy co do zasady udzielane jest maksymalnie na okres do 3 lat. Wśród wymienionych w ustawie o cudzoziemcach celów, dla których udzielane jest zezwolenie na pobyt czasowy znajdują się:

- Zezwolenie na pobyt czasowy i pracę;
- Zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji;
- Zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa. Mobilność krótkoterminowa i długoterminowa pracownika kadry kierowniczej, specjalisty lub pracownika odbywającego staż, w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa;
- Zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy przez cudzoziemca delegowanego przez pracodawcę zagranicznego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- Zezwolenie na pobyt czasowy w celu kształcenia się na studiach. Mobilność studenta;

- Zezwolenie na pobyt czasowy w celu prowadzenia badań naukowych. Mobilność krótkoterminowa i długoterminowa naukowca;
- Zezwolenie na pobyt czasowy dla stażysty;
- Zezwolenie na pobyt czasowy dla wolontariusza;
- Zezwolenie na pobyt czasowy dla członków rodzin obywateli Rzeczypospolitej Polskiej oraz członków rodzin cudzoziemców. Mobilność krótkoterminowa i długoterminowa członków rodzin naukowców;
- Pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej cudzoziemców będących ofiarami handlu ludźmi;
- Zezwolenie na pobyt czasowy ze względu na okoliczności wymagające krótkotrwałego pobytu;
- Zezwolenie na pobyt czasowy ze względu na pracę sezonową;
- Zezwolenie na pobyt czasowy ze względu na inne okoliczności.

*Zezwolenie na pobyt stały na czas nieokreślony* udzielane jest cudzoziemcowi, jeśli:

- 1) jest dzieckiem cudzoziemca, któremu udzielono zezwolenia na pobyt stały lub zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE pozostającym pod jego władzą rodzicielską:
  - a) urodzonym po udzieleniu temu cudzoziemcowi zezwolenia na pobyt stały lub zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE lub
  - b) urodzonym w okresie ważności zezwolenia na pobyt czasowy udzielonego temu cudzoziemcowi lub w okresie pobytu tego cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie zgody na pobyt ze względów humanitarnych lub zgody na pobyt tolerowany albo w związku z nadaniem mu statusu uchodźcy lub udzieleniem ochrony uzupełniającej, lub
- 2) jest dzieckiem obywatela polskiego pozostającym pod jego władzą rodzicielską, lub
- 3) jest osobą o polskim pochodzeniu i zamierza osiedlić się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na stałe, lub
- 4) pozostaje w uznawanym przez prawo Rzeczypospolitej Polskiej związku małżeńskim z obywatelem polskim i pozostawał w tym związku małżeńskim przez co najmniej 3 lata przed dniem, w którym złożył wniosek o udzielenie mu zezwolenia na pobyt stały, i bezpośrednio przed złożeniem tego wniosku przebywał nieprzerwanie na terytorium Rzeczypospolitej



- Polskiej przez okres nie krótszy niż 2 lata na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy udzielonego w związku z pozostawaniem w związku małżeńskim z tym obywatelem polskim lub w związku z uzyskaniem statusu uchodźcy, ochrony uzupełniającej lub zgody na pobyt ze względów humanitarnych, lub
- 5) jest ofiarą handlu ludźmi w rozumieniu art. 115 § 22 Kodeksu karnego i:
    - a) przebywał na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej bezpośrednio przed złożeniem wniosku o udzielenie mu zezwolenia na pobyt stały przez okres nie krótszy niż 1 rok na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy dla ofiar handlu ludźmi,
    - b) współpracował z organami ścigania w postępowaniu karnym w sprawie o przestępstwo, o którym mowa w art. 189a § 1 Kodeksu karnego,
    - c) ma uzasadnione obawy przed powrotem do państwa pochodzenia, lub
  - 6) bezpośrednio przed złożeniem wniosku o udzielenie mu zezwolenia na pobyt stały przebywał nieprzerwanie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres nie krótszy niż:
    - a) 5 lat w związku z nadaniem mu statusu uchodźcy, udzieleniem ochrony uzupełniającej lub na podstawie zgody na pobyt ze względów humanitarnych lub
    - b) 10 lat na podstawie zgody na pobyt tolerowany udzielonej na podstawie art. 351 pkt 1 lub 3, lub
    - c) 4 lata na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę udzielonego ze względu na cel, o którym mowa w art. 114 ust. 1a, i posiada źródło stabilnego i regularnego dochodu wystarczającego na pokrycie kosztów utrzymania siebie i członków rodziny pozostających na jego utrzymaniu, lub
  - 7) (uchylony)
  - 8) udzielono mu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej azylu, lub
  - 9) posiada ważną Kartę Polaka i zamierza osiedlić się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na stałe, lub
  - 10) *jest obywatelem Zjednoczonego Królestwa lub członkiem jego rodziny w rozumieniu art. 2 pkt 4 ustawy z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobytku oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin, który przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wspólnie z tym obywatelem, który w dniu poprzedzającym dzień wejścia w życie*

*ustawy z dnia 15 marca 2019 r. o uregulowaniu niektórych spraw w związku z wystąpieniem Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej z Unii Europejskiej i Europejskiej Wspólnoty Energii Atomowej bez zawarcia umowy, o której mowa w art. 50 ust. 2 Traktatu o Unii Europejskiej, posiadał prawo pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i spełnia łącznie następujące warunki:*

- a) przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej legalnie i nieprzerwanie co najmniej przez 5 lat bezpośrednio przed złożeniem wniosku,*
- b) posiada źródło stabilnego i regularnego dochodu wystarczającego na pokrycie kosztów utrzymania siebie i członków rodziny pozostających na jego utrzymaniu,*
- c) posiada ubezpieczenie zdrowotne w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych lub potwierdzenie pokrycia przez ubezpieczyciela kosztów leczenia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej<sup>9</sup>.*

Kolejną formą pobytu na terytorium RP jest *zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE*. Udzielane jest cudzoziemcowi na czas nieoznaczony, jeśli przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej legalnie i nieprzerwanie co najmniej przez 5 lat bezpośrednio przed złożeniem wniosku i spełnia łącznie następujące warunki:

- 1) posiada źródło stabilnego i regularnego dochodu wystarczającego na pokrycie kosztów utrzymania siebie i członków rodziny pozostających na jego utrzymaniu;
- 2) posiada ubezpieczenie zdrowotne w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych lub potwierdzenie pokrycia przez ubezpieczyciela kosztów leczenia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- 3) posiada potwierdzoną znajomość języka polskiego.

Cudzoziemcom mogą być wydane następujące dokumenty:

- karta pobytu – cudzoziemcowi, któremu udzielono zezwolenia na pobyt czasowy, zezwolenia na pobyt stały, zezwolenia na pobyt rezydenta

---

<sup>9</sup> pkt 10 w ust. 1 w art. 195 wejdzie w życie z dniem wystąpienia Zjednoczonego Królestwa z Unii Europejskiej bez zawarcia umowy, o której mowa w art. 50 ust. 2 zdanie drugie Traktatu o Unii Europejskiej.

- długoterminowego UE, zgody na pobyt ze względów humanitarnych. Karta pobytu, w okresie jej ważności, potwierdza tożsamość cudzoziemca podczas jego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz uprawnia, wraz z dokumentem podróży, do wielokrotnego przekraczania granicy bez konieczności uzyskania wizy;
- polski dokument podróży dla cudzoziemca – cudzoziemcowi, który utracił swój dokument podróży albo którego dokument podróży uległ zniszczeniu bądź utracił ważność, a nie jest możliwe otrzymanie przez cudzoziemca nowego dokumentu podróży, gdy cudzoziemcowi udzielono: zezwolenia na pobyt stały, zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE, ochrony uzupełniającej, zgody na pobyt ze względów humanitarnych;
  - polski dokument tożsamości cudzoziemca – może być wydany: 1) małoletniemu cudzoziemcowi urodzonemu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i przebywającemu na tym terytorium bez opieki rodziców, jeżeli nie sprzeciwia się temu interes Rzeczypospolitej Polskiej oraz przemawia za tym dobro dziecka; 2) cudzoziemcowi, który przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie zaświadczenia, o którym mowa w art. 170; 3) cudzoziemcowi, który przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i nie posiada żadnego obywatelstwa, jeżeli przemawia za tym interes Rzeczypospolitej Polskiej.;
  - tymczasowy polski dokument podróży dla cudzoziemca – cudzoziemcowi zamierzającemu powrócić na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, który podczas pobytu za granicą utracił swój dokument podróży albo którego dokument podróży uległ zniszczeniu bądź utracił ważność, a nie jest możliwe otrzymanie przez niego nowego dokumentu podróży, gdy: 1) cudzoziemcowi udzielono: zezwolenia na pobyt stały, zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE, ochrony uzupełniającej, zgody na pobyt ze względów humanitarnych; 2) cudzoziemcowi nadano status uchodźcy);
  - dokument potwierdzający posiadanie zgody na pobyt tolerowany o nazwie „zgoda na pobyt tolerowany” – cudzoziemcowi, któremu udzielono zgody na pobyt tolerowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

### 5.1.3. Zasady podejmowania pracy przez cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej

Przepisy dotyczące zatrudniania cudzoziemców w Polsce zawarte są głównie w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawie z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach oraz odpowiednich rozporządzeniach wykonawczych. Zasady pobytu i zatrudnienia cudzoziemców na terenie Rzeczypospolitej Polskiej różnią się w zależności od ich obywatelstwa, jednak co do zasady, powierzenie pracy cudzoziemcowi w Polsce może mieć miejsce po spełnieniu dwóch warunków:

- uzyskania odpowiedniego zezwolenia
- legalnego pobytu na terytorium Polski.

Do pracy na polskim rynku pracy dopuszczają poniższe dokumenty:

- Zezwolenie na pracę (typ A, B, C, D, E) – występuje o nie pracodawca do właściwego wojewody. Uprawnia do wykonywania pracy do 3 lat (w przypadku zezwolenia typu B, gdy cudzoziemiec pełni funkcję w zarządzie osoby prawnej, która zatrudnia powyżej 25 osób, może być ono wydane na okres do 5 lat);
- Zezwolenie na pracę sezonową (typ S) – występuje o nie pracodawca do właściwego starosty (powiatowego urzędu pracy). Uprawnia do wykonywania pracy w podklasach uznanych za sezonowe (w sektorach rolnictwo, ogrodnictwo, zakwaterowanie i gastronomia), do 9 miesięcy w roku kalendarzowym;
- Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi – składane przez pracodawcę w powiatowym urzędzie pracy dla obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy. Uprawnia do wykonywania pracy nie-sezonowej bez zezwolenia, przez okres 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy;
- Zezwolenie na pobyt czasowy i pracę – występuje o nie cudzoziemiec, przebywający już legalnie na terytorium Polski, do wojewody właściwego ze względu na pobyt cudzoziemca. Uprawnia jednocześnie do pracy i pobytu.

Legalne wykonywanie pracy w Polsce przez cudzoziemca na podstawie zezwolenia na pracę czy oświadczenia wymaga posiadania *tytułu pobytowego*,

z którym wiąże się uprawnienie do wykonywania pracy w Polsce. O tytuł pobytowy cudzoziemiec ubiega się samodzielnie.

Cudzoziemcy posiadający zezwolenie na pracę (lub zwolnieni z wymogu posiadania zezwolenia na pracę) są uprawnieni do wykonywania pracy na terytorium Polski, jeżeli przybywają w kraju:

- na podstawie wizy, z wyjątkiem wizy, wydanej w celu, o którym mowa w art. 60 ust. 1 pkt 1, 22 lub 23 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (cel turystyczny, ochrona czasowa, przyjazd ze względów humanitarnych)
- na podstawie art. 108 ust. 1 pkt 2 lub art. 206 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (czyli złożył wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy lub stały) lub umieszczonego w dokumencie podróży odcisku stempla, który potwierdza złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, jeżeli bezpośrednio przed złożeniem wniosku był uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej
- na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy, z wyjątkiem zezwolenia udzielonego w związku z okolicznością, o której mowa w art. 181 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (zezwolenia na pobyt czasowy ze względu na okoliczności wymagające krótkotrwałego pobytu cudzoziemca), lub
- na podstawie wizy wydanej przez inne państwo obszaru Schengen lub
- na podstawie dokumentu pobytowego wydanej przez inne państwo obszaru Schengen lub
- w ramach ruchu bezwizowego<sup>10</sup>.

#### 5.1.4. Zezwolenia na pracę<sup>11</sup>

Zezwolenia na pracę wydawane są przez właściwego wojewodę na wniosek pracodawcy, zaś w przypadku zezwolenia S (na pracę sezonową) – pracodawca występuje z wnioskiem do właściwego starosty. Zezwolenie na pracę uprawnia

---

<sup>10</sup> Cyt. za: <https://www.gov.pl/web/rodzina/informacje-dla-cudzoziemcow> (dostęp 12.08.2019)

<sup>11</sup> Cyt. za: <http://psz.praca.gov.pl/dla-pracodawcow-i-przedsiębiorcow/zatrudnianie-cudzoziemcow/zezwolenia-na-prace-uw> (dostęp 12.08.2019)

do wykonywania pracy przez cudzoziemca tylko na rzecz podmiotu wskazanego w zezwoleniu i tylko na terytorium Polski. Zezwolenie na pracę określa:

- pracodawcę,
- stanowisko lub rodzaj pracy wykonywanej przez cudzoziemca (nie dotyczy to zezwolenia typu S),
- najniższe wynagrodzenie, które może otrzymywać cudzoziemiec na danym stanowisku,
- wymiar czasu pracy
- okres ważności zezwolenia.

Istnieje kilka rodzajów zezwoleń na pracę, dla których obowiązują różne procedury i kryteria wydawania:

- Typ A – dotyczy cudzoziemca wykonującego pracę na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba znajduje się na terenie RP (wydawane przez wojewodę) – w tym przypadku konieczny jest tzw. test rynku pracy. Pracodawca musi uzyskać informację starosty o lokalnym rynku pracy, która będzie potwierdzała brak możliwości zrealizowania potrzeb kadrowych w oparciu o lokalny rynek pracy – rejestry osób bezrobotnych i poszukujących pracy<sup>12</sup> lub o negatywnym wyniku rekrutacji organizowanej dla pracodawcy;
- Typ B – dotyczy cudzoziemca wykonującego pracę polegającą na pełnieniu funkcji w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców (wydawane przez wojewodę) – w tym przypadku wnioskodawca musi wykazać, że osiąga odpowiedni dochód oraz kreuje miejsca pracy albo wykazać posiadanie środków lub prowadzenie działań pozwalających na spełnienie ww. warunków w przyszłości (w szczególności przez prowadzenie działalności przyczyniającej się do wzrostu inwestycji, transferu technologii, wprowadzania korzystnych innowacji lub tworzenia miejsc pracy);

---

<sup>12</sup> Uzyskanie informacji starosty nie jest wymagane m.in. w przypadku: stanowisk lub zawodów określonych w tzw. kryteriach wojewódzkich wydawanych przez wojewodę; obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy wykonujących prace pielęgnacyjno-opiekuńcze lub jako pomoc domowa; przedłużenia zezwolenia na pracę dla tego samego cudzoziemca na tym samym stanowisku; obywateli ww. 6 krajów, którzy do tej pory pracowali na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy w ramach umowy o pracę przez przynajmniej 3 miesiące i podmiot powierzający im pracę chce kontynuować współpracę (także w ramach umowy o pracę); trenerów lub sportowców wykonujących pracę na rzecz klubu sportowego.

- Typ C – dotyczy cudzoziemca wykonującego pracę u pracodawcy zagranicznego, delegowanego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej do oddziału lub zakładu podmiotu zagranicznego albo podmiotu powiązanego z tym pracodawcą zagranicznym, na okres przekraczający 30 dni w roku kalendarzowym (wydawane przez wojewodę);
- Typ D – dotyczy cudzoziemca wykonującego pracę u pracodawcy zagranicznego, nie posiadającego oddziału, zakładu lub innej formy zorganizowanej działalności na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, delegowanego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu realizacji usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym (usługa eksportowa) (wydawane przez wojewodę);
- Typ E – dotyczy cudzoziemca wykonującego pracę u pracodawcy zagranicznego, delegowanego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 3 miesiące w ciągu kolejnych 6 miesięcy w innym celu, niż wskazany przy zezwoleniach typu B, C i D (wydawane przez wojewodę).

#### 5.1.5. Zezwolenia na pracę sezonową<sup>13</sup>

Nowe rozwiązanie umożliwiające zatrudnianie w Polsce cudzoziemców do pracy sezonowej wprowadzone od 1 stycznia 2018 roku przez znowelizowaną ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Praca sezonowa została zdefiniowana jako praca wykonywana przez okres nie dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym, w sektorach: rolnictwo, ogrodnictwo, turystyka, w ramach działalności uznanych za sezonowe, które zostały określone w Rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 września 2018 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca (Dz. U. 18 poz. 1749).

Zezwolenie na pracę sezonową cudzoziemca wydawane jest na wniosek podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi przez starostę właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania pracodawcy. Wniosek składany jest przez pracodawcę do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę (dotyczy osób prawnych) lub miejsce

---

<sup>13</sup> Cyt. za: <http://psz.praca.gov.pl/dla-pracodawcow-i-przedsiębiorców/zatrudnianie-cudzoziemców/zezwolenia-na-prace> (dostęp 12.08.2019)

pobytu (dla osób fizycznych) i obejmuje m.in. proponowane wynagrodzenie cudzoziemca (wysokość wynagrodzenia nie może być niższa od wynagrodzenia pracowników wykonujących w tym samym wymiarze czasu pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku), wymiar czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu, rodzaj umowy będącej podstawą wykonywania pracy, okres ważności zezwolenia, a jeśli zezwolenie typu S dotyczy obywateli innych krajów niż Armenia, Białoruś, Gruzja, Mołdawia, Rosja lub Ukraina, do wniosku należy dołączyć informację o wyniku tzw. testu rynku pracy (informacji starosty, właściwego ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy w oparciu o rejestry bezrobotnych i poszukujących pracy lub o negatywnym wyniku rekrutacji organizowanej dla pracodawcy).

Zezwolenie na pracę sezonową wydawane jest dla określonego we wniosku cudzoziemca, a w jego treści zawarte są następujące informacje:

- podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi,
- najniższe wynagrodzenie cudzoziemca,
- wymiar czasu pracy albo liczba godzin pracy w tygodniu lub miesiącu,
- rodzaj umowy będącej podstawą wykonywania pracy,
- okres ważności zezwolenia,
- jeżeli zezwolenie dotyczy pracy cudzoziemca w charakterze pracownika tymczasowego – określany jest także pracodawca użytkownik.

Postępowanie w celu uzyskania zezwolenia typu S uzależnione jest od miejsca przebywania cudzoziemca:

- „ścieżka krajowa” – gdy cudzoziemiec jest już w Polsce i posiada tytuł pobytowy umożliwiający wykonywanie pracy w Polsce. W tej sytuacji wniosek jest weryfikowany przez starostę, który w ciągu 7 dni roboczych wydaje decyzję o zezwoleniu na pracę sezonową lub decyzję odmowną. Konieczność zastosowania postępowania wyjaśniającego wydłuża czas wydania decyzji do 30 dni.
- „ścieżka zagraniczna” – gdy cudzoziemiec dopiero będzie ubiegał się o wjazd do Polski (na podstawie wize w celu wykonywania pracy sezonowej, bądź w ramach ruchu bezwizowego w związku z pracą sezonową). W tej sytuacji wniosek jest weryfikowany przez starostę,



który w ciągu 7 dni roboczych wydaje decyzję o zezwoleniu na pracę sezonową i wpisaniu do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej lub decyzję odmowną. Konieczność zastosowania postępowania wyjaśniającego wydłuża czas wpisania do ewidencji do 30 dni. Zaświadczenie o wpisie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej jest przekazywane przez przedsiębiorcę cudzoziemcowi i służy jako podstawa do wydania wizy w celu wykonywania pracy sezonowej lub, gdy cudzoziemiec wjeżdża w ruchu bezwizowym, służy jako potwierdzenie celu wjazdu na terytorium RP. Zezwolenie na pracę sezonową jest wydawane przez starostę, gdy po przyjeździe cudzoziemca pracodawca poinformuje o tym fakcie powiatowy urząd pracy, przedstawi kopię wymaganych stron paszportu cudzoziemca oraz poda jego adres zamieszkania na terytorium Polski. Wpis do ewidencji wniosków o wydanie zezwolenia na pracę sezonową jest ważny przez 120 dni (jeśli staroście nie zostanie zgłoszona informacja o późniejszym podjęciu pracy przez cudzoziemca, postępowanie w sprawie wydania zezwolenia zostaje umorzone), a cudzoziemiec może pracować w trakcie oczekiwania na zezwolenie na pracę sezonową (tj. po poinformowaniu urzędu o przyjeździe cudzoziemca), ale praca musi być wykonywana na warunkach określonych w zaświadczeniu o wpisie do ewidencji.

Dla obywateli sześciu państw korzystających z systemu oświadczeń, tj. Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy stosowane są pewne ułatwienia związane z uzyskaniem zezwolenia na pracę sezonową: podmiot składający wniosek jest zwolniony z tzw. testu rynku pracy, może wnioskować o zastosowanie tzw. wniosku wielosezonowego (możliwość wpisu do ewidencji wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową na okresy nie dłuższe niż 9 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego – w ciągu nie więcej niż 3 kolejnych lat kalendarzowych – o ile w okresie 5 lat poprzedzających dzień złożenia wniosku podmiot ten co najmniej raz powierzył wykonywanie pracy cudzoziemcowi na podstawie zezwolenia na pracę sezonową) oraz może powierzyć cudzoziemcowi inną pracę niż sezonowa na okres do 30 dni w trakcie ważności posiadanego zezwolenia na pracę sezonową (z wyjątkiem pracowników tymczasowych), bez potrzeby występowania o odrębne zezwolenie na pracę (przy zachowaniu wynagrodzenia na co najmniej dotychczasowym poziomie).

Obowiązki pracodawcy związane z powierzeniem pracy cudzoziemcowi na podstawie zezwolenia na pracę sezonową obejmują: zawarcie pisemnej umowy z cudzoziemcem po uprzednim przedstawieniu tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca zgodnie z warunkami określonymi w zezwoleniu oraz przestrzegania wszystkich obowiązków wynikających z powierzenia pracy, tak samo jak w przypadku polskich pracowników czy obowiązków związanych z zatrudnieniem cudzoziemca wynikających z innych przepisów.

Przepisy prawa umożliwiają również przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową, ale dotyczy ono wyłącznie cudzoziemców, którzy skorzystali ze „ścieżki zagranicznej”, tzn. dla których był uzyskiwany wpis do ewidencji wniosków o wydanie zezwolenia na pracę sezonową. Przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową może dotyczyć kontynuacji pracy u tego samego pracodawcy (wówczas cudzoziemiec może pracować w trakcie oczekiwania na przedłużenie zezwolenia przez cały okres oczekiwania) lub podjęcia zatrudnienia w innym podmiocie (wówczas cudzoziemiec może pracować do 30 dni). Przedłużenie zezwolenia typu S jest wydawane na okres, który łącznie z okresem pobytu cudzoziemca w celu wykonywania pracy sezonowej, liczoną od dnia pierwszego wjazdu na terytorium obszaru Schengen w danym roku kalendarzowym, nie jest dłuższy niż 9 miesięcy roku kalendarzowego.

#### 5.1.6. Zezwolenie na pobyt czasowy i pracę<sup>14</sup>

Od 1 maja 2014 roku możliwe jest zatrudnienie cudzoziemca na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę. Zezwolenie uprawnia jednocześnie do pracy i pobytu na terenie RP. Wniosek o takie zezwolenie składa samodzielnie cudzoziemiec przebywający już legalnie na terytorium Polski do wojewody właściwego ze względu na miejsce pobytu cudzoziemca. Do wniosku powinna być dołączona informacja starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy, którą wcześniej ten pracodawca uzyskał i przekazał cudzoziemcowi.

---

<sup>14</sup> Cyt. za: <http://wupbialystok.praca.gov.pl/dla-pracodawcow-i-przedsiębiorcow/zatrudnianie-cudzoziemcow/zezwolenie-na-pobyt-czasowy-i-prace> (dostęp 12.08.2019)

### 5.1.7. Praca bez zezwolenia

Jak wskazano na początku rozdziału jedną z zasad powierzenia pracy cudzoziemcowi na terytorium RP jest posiadanie zezwolenia na pracę. Prawo przewiduje jednak sytuacje, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca nie są wymagane. Cudzoziemiec jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli<sup>15</sup>:

- 1) posiada status uchodźcy nadany w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 2) udzielono mu ochrony uzupełniającej w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 3) posiada zezwolenie na pobyt stały w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 4) posiada zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 4a) posiada zgodę na pobyt ze względów humanitarnych;
- 5) posiada zgodę na pobyt tolerowany w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 6) korzysta z ochrony czasowej w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 6a) posiada ważne zaświadczenie wydane na podstawie art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium RP;
- 7) jest obywatelem państwa członkowskiego Unii Europejskiej,
- 8) jest obywatelem państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego, nienależącego do Unii Europejskiej;
- 9) jest obywatelem państwa niebędącego stroną umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, który może korzystać ze swobody przepływu osób na podstawie umowy zawartej przez to państwo ze Wspólnotą Europejską i jej państwami członkowskimi;
- 10) towarzyszy na terytorium RP cudzoziemcowi, o którym mowa w pkt 9-11, jako członek rodziny w rozumieniu ustawy z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium RP, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli UE i członków ich rodzin;
- 11) jest osobą, o której mowa w art. 19 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin;

---

<sup>15</sup> Za: art. 87 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2004 Nr 99 poz. 1001, t.j. Dz. U. 2019 poz. 1482)

- 11a) posiada zezwolenie na pobyt czasowy, o którym mowa w art. 114 ust. 1 lub 1a, art. 126, art. 127, art. 139a ust. 1, art. 139o ust. 1 lub art. 142 ust. 3 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach – na warunkach określonych w tym zezwoleniu;
- 11b) przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w związku z korzystaniem z mobilności krótkoterminowej pracownika kadry kierowniczej, specjalisty lub pracownika odbywającego staż w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa na warunkach określonych w art. 139n ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach;
- 11c) przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w związku z korzystaniem z mobilności krótkoterminowej naukowca na warunkach określonych w art. 156b ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach;
- 11d) przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w związku z korzystaniem z mobilności studenta na warunkach określonych w art. 149b ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach;
- 12) posiada zezwolenie na pracę oraz przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:
- a) na podstawie wizy, z wyjątkiem wizy wydanej w celu, o którym mowa w art. 60 ust. 1 pkt 1, 22 lub 23 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, lub
  - b) na podstawie art. 108 ust. 1 pkt 2 lub art. 206 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach lub na podstawie umieszczonego w dokumencie podróży odcisku stempla, który potwierdza złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, jeżeli bezpośrednio przed złożeniem wniosku był uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lub
  - c) na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy, z wyjątkiem zezwolenia udzielonego w związku z okolicznością, o której mowa w art. 181 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, lub
  - d) na podstawie dokumentu, o którym mowa w art. 61 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, określającego status członka rodziny członka misji dyplomatycznej lub urzędu konsularnego państwa obcego albo innej osoby zrównanej z nimi na podstawie ustaw, umów lub powszechnie ustalonych zwyczajów międzynarodowych, pozostającego z tą osobą we wspólnocie domowej, jeżeli pomiędzy Rzeczpospolitą

- Polską a państwem obcym zostały zawarte umowa lub porozumienie międzynarodowe w sprawie wykonywania działalności zarobkowej przez członków rodzin członków personelu misji dyplomatycznych lub urzędów konsularnych, lub
- e) na podstawie wizy wydanej przez inne państwo obszaru Schengen, lub
  - f) na podstawie dokumentu pobytowego wydanego przez inne państwo obszaru Schengen, lub
  - g) w ramach ruchu bezwizowego;
- 13) przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie art. 108 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach oraz:
- a) bezpośrednio przed złożeniem wniosku o udzielenie kolejnego zezwolenia na pobyt czasowy, o którym mowa w art. 139a ust. 1 lub art. 139o ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, przebywał na tym terytorium na podstawie tego zezwolenia i kontynuuje wykonywanie pracy, do której był uprawniony na jego podstawie,
  - b) wykonuje pracę w charakterze pracownika kadry kierowniczej, specjalisty lub pracownika odbywającego staż w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa, o którym mowa w art. 3 pkt 13b ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, na rzecz jednostki przyjmującej, która złożyła wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy, o którym mowa w art. 139o ust. 1 tej ustawy, na warunkach określonych w tym wniosku,
  - c) prowadzi badania naukowe lub prace rozwojowe w jednostce naukowej mającej siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zatwierdzonej przez ministra właściwego do spraw wewnętrznych na podstawie przepisów art. 151 ust. 4–5 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach i złożył wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy, o którym mowa w art. 151b ust. 1 tej ustawy, na warunkach określonych w umowie, o której mowa w art. 151b ust. 1 pkt 2 tej ustawy.

Z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę jest zwolniony cudzoziemiec:

- 1) posiadający w Rzeczypospolitej Polskiej zezwolenie na pobyt czasowy udzielone w związku z okolicznościami, o których mowa w art. 144, art. 151 ust. 1, art. 151b ust. 1, art. 158 ust. 2 pkt 1 lub 2, art. 161 ust. 2, art.

- 176 lub art. 186 ust. 1 pkt 3, 4 lub 7 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, lub posiadający wizę krajową w celu prowadzenia badań naukowych lub prac rozwojowych;
- 2) będący małżonkiem obywatela polskiego lub cudzoziemca, o którym mowa w pkt 1 i ust. 1 pkt 1–6, posiadający zezwolenie na pobyt czasowy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej udzielone w związku z zawarciem związku małżeńskiego;
  - 3) będący zstępny, o którym mowa w art. 2 ust. 1 pkt 8 lit. b, obywatela polskiego lub cudzoziemca, o którym mowa w pkt 1 i 2 oraz ust. 1 pkt 1–6, posiadający zezwolenie na pobyt czasowy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
  - 4) posiadający zezwolenie na pobyt czasowy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej udzielone na podstawie art. 159 ust. 1 lub art. 161b ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach;
  - 5) przebywający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie art. 108 ust. 1 pkt 2 lub art. 206 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach lub na podstawie umieszczonego w dokumencie podróży odcisku stempla, który potwierdza złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, jeżeli bezpośrednio przed złożeniem wniosku był zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę na podstawie pkt 1–4;
  - 6) posiadający ważną Kartę Polaka;
  - 7) (uchylony)
  - 8) uprawniony do przebywania i wykonywania pracy na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego nienależącego do Unii Europejskiej lub Konfederacji Szwajcarskiej, który jest zatrudniony przez pracodawcę mającego siedzibę na terytorium tego państwa oraz czasowo delegowany przez tego pracodawcę w celu świadczenia usług na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
  - 9) w stosunku do którego umowy międzynarodowe lub odrębne przepisy dopuszczają wykonywanie pracy bez konieczności posiadania zezwolenia.

Zezwolenie na pracę nie jest wymagane:

- w przypadku cudzoziemca, będącego obywatelem państwa określonego w przepisach wydanych na podstawie art. 90 ust. 10 pkt 2, który wykonuje pracę poza zakresem działalności określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 90 ust. 9 przez okres nie dłuższy niż 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, jeżeli powiatowy urząd pracy przed rozpoczęciem pracy przez cudzoziemca wpisał oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń, a praca jest wykonywana na warunkach określonych w tym oświadczeniu.
- w przypadku cudzoziemca będącego obywatelem państwa innego, niż określone w przepisach wydanych na podstawie art. 90 ust. 10 pkt 2, wykonującego pracę w zawodach określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 90 ust. 11 przez okres nie dłuższy niż 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, jeżeli powiatowy urząd pracy przed rozpoczęciem pracy przez cudzoziemca wpisał oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń, a praca jest wykonywana na warunkach określonych w tym oświadczeniu.

#### 5.1.7.1. Obywatele Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej i Ukrainy<sup>16</sup>

Istnieje ważny wyjątek od warunku posiadania przez cudzoziemca zezwolenia na pracę w celu uzyskania legalnego zatrudnienia na terenie RP. Jest to powierzenie pracy cudzoziemcowi na podstawie *oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy* (tzw. procedura oświadczeniowa) i dotyczy obywateli 6 państw: Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy. Mogą oni wykonywać pracę w Polsce przez 6 miesięcy w okresie 12 następujących po sobie miesięcy bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, w zakresie, w jakim nie jest wydawane zezwolenie na pracę sezonową. Okres wykonywania pracy przez cudzoziemca nie może przekraczać 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, niezależnie jednak od liczby pracodawców powierzających mu pracę na podstawie oświadczenia, przy zliczaniu okresów wykonywania pracy na podstawie oświadczenia pod uwagę brane są okresy, na jakie oświadczenie zostało zarejestrowane.

---

<sup>16</sup> Za: <http://psz.praca.gov.pl/-/14763-powierzenie-pracy-na-podstawie-oswiadczenia> (dostęp 12.08.2019)

Skorzystanie z procedury oświadczeniowej jest możliwe po uzyskaniu przez pracodawcę wpisu do ewidencji oświadczeń w powiatowym urzędzie pracy oraz posiadaniu przez cudzoziemca dokumentu potwierdzającego tytuł pobytowy w RP, uprawniającego go do wykonywania pracy na terytorium RP. Oświadczenie składane jest przez pracodawcę w powiatowym urzędzie pracy właściwym ze względu na siedzibę (dotyczy osób prawnych) lub miejsce pobytu (dla osób fizycznych) i obejmuje m.in. następujące dane:

- dane pracodawcy
- dane cudzoziemca, którego zamierza się zatrudnić,
- datę rozpoczęcia i okres wykonywania pracy,
- rodzaj umowy będącej podstawą wykonywania pracy,
- wysokość wynagrodzenia brutto,
- podklasę Polskiej Klasyfikacji Działalności Gospodarczej (oświadczenia mogą być rejestrowane tylko w przypadku podklas PKD niewymienionych w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca),
- zawód,
- miejsce wykonywania pracy.

Obowiązki pracodawcy związane z powierzeniem pracy cudzoziemcowi na podstawie oświadczenia obejmują: obowiązek pisemnego poinformowania powiatowego urzędu pracy o podjęciu (najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy) lub niepodjęciu (w terminie 7 dni od daty rozpoczęcia pracy wskazanej w oświadczeniu) pracy przez cudzoziemca, zawarcie pisemnej umowy z cudzoziemcem po uprzednim przedstawieniu tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca oraz przestrzegania wszystkich obowiązków wynikających z powierzenia pracy, tak samo jak w przypadku polskich pracowników czy obowiązków wynikających z innych przepisów.

Przepisy prawa umożliwiają również kontynuację pracy cudzoziemca, który pracował na podstawie oświadczenia. Po upływie 3 miesięcy pracy cudzoziemca na podstawie oświadczenia pracodawca może złożyć wniosek o wydanie zezwolenia na pracę (lub cudzoziemiec składa wniosek o wydanie zezwolenia na pobyt i pracę), jeśli chce powierzyć mu pracę w oparciu o umowę o pracę i na warunkach nie gorszych niż w oświadczeniu. Rozwiązanie



to jest dostępne tylko w sytuacji, gdy przed złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia praca cudzoziemca na rzecz ww. podmiotu na podstawie oświadczenia (zarejestrowanego przez ww. podmiot) była wykonywana na podstawie umowy o pracę. W przypadku kontynuacji pracy cudzoziemca na ww. zasadach zezwolenie na pracę jest wydawane przez wojewodę w trybie uproszczonym, tj. z pominięciem tzw. testu rynku pracy, a cudzoziemiec może legalnie wykonywać pracę na rzecz ww. pracodawcy w okresie oczekiwania na decyzję w sprawie zezwolenia.

#### 5.1.7.2. Obywatele państw członkowskich Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczej i Szwajcarii

W państwach członkowskich Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczej i Szwajcarii obowiązują zasady swobodnego przepływu pracowników. Stosowne artykuły Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) gwarantują obywatelom Unii Europejskiej prawo do swobodnego przemieszczania się i przebywania na terytorium państw członkowskich (z zastrzeżeniem warunków ustanowionych prawem UE) oraz równe traktowanie obywateli państw Unii Europejskiej w zakresie wynagrodzenia oraz innych warunków pracy i zatrudnienia. Przepisy o swobodnym przepływie pracowników uprawniają do:

- poszukiwania pracy w innym państwie członkowskim,
- podejmowania pracy w innym państwie członkowskim bez konieczności uzyskania pozwolenia na pracę,
- zamieszkania w innym państwie członkowskim ze względu na pracę,
- pozostania w innym państwie członkowskim nawet po zakończeniu stosunku pracy, o ile spełnione są warunki określone prawem UE,
- traktowania na równi z obywatelami danego państwa członkowskiego w zakresie dostępu do zatrudnienia, warunków pracy oraz przywilejów socjalnych i podatkowych<sup>17</sup>.

Zasady swobodnego przepływu pracowników w praktyce oznaczają, że obywatele państw należących do Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru

---

<sup>17</sup> Za: <http://wupbialystok.praca.gov.pl/dla-pracodawcow-i-przedsiębiorców/zatrudnianie-cudzoziemców/zatrudnianie-obywateli-panstw-ue-eog-i-szwajcarii-unijne-posrednictwo-pracy-eures> (dostęp 12.08.2019)

Gospodarczego (EOG) oraz Szwajcarii mogą podejmować pracę na terytorium Polski bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę.

We wszystkich pozostałych przypadkach, poza opisanymi powyżej, obywatele państw trzecich chcący podjąć legalne zatrudnienie na terenie RP muszą posiadać zezwolenie na pracę.

## 5.2. Działania na rzecz wzrostu zatrudnialności i integracji cudzoziemców

### 5.2.1. Zatrudnianie cudzoziemców w kontekście Planów Działań na rzecz Zatrudnienia

Tematyka cudzoziemców oraz wpływu migracji zagranicznych na polski rynek pracy jest uwzględniana w dokumentach krajowych dotyczących działań na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Rada Ministrów uchwała Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia. W ***Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na 2019 rok*** zwrócono uwagę na szybko rosnący wzrost zatrudnienia cudzoziemców, co jest efektem rozwoju polskiej gospodarki przy niesprzyjających procesach demograficznych (ubytek ludności, ubytek siły roboczej) oraz migracjach Polaków za granicę w poszukiwaniu lepszej pracy. Braki na polskim rynku pracy pracodawcy starają się zapełnić pracownikami z zagranicy, co może mieć również negatywne konsekwencje. W związku ze wzrostem zatrudnienia cudzoziemców w Polsce autorzy KPDZ/2019 zwracają uwagę na konieczność podejmowania działań, *które będą w równym stopniu uwzględniały interesy przedsiębiorców i polskich pracowników, chroniąc ich przed ryzykiem wypierania z rynku pracy przez pracowników pochodzących z zagranicy*. Tym samym jednocześnie realizowane są działania, które ułatwiają zatrudnianie cudzoziemców (np. rezygnacja z testu rynku pracy dla niemal 300 zawodów), jak i takie, które mają na celu ograniczenie pojawiających się nieprawidłowości w związku z zatrudnianiem cudzoziemców w Polsce (np. odmowa wydania zezwolenia na pracę, gdy zachodzą przesłanki, że wniosek został złożony dla pozoru czy ograniczenie nadużyć w związku z zatrudnianiem cudzoziemców w ramach systemu oświadczeń). Wśród

wskazanych w KPDZ/2019 działań w kontekście cudzoziemców największe znaczenie mają działania zaplanowane w ramach zadania pn. *Migracje zarobkowe uzupełniające niedobory na rynku pracy*. Zgodnie z intencją władz krajowych prowadzone działania mają służyć zapewnieniu pracowników w branżach, gdzie brak jest rodzimej siły roboczej, aby rosnący napływ migrantów zarobkowych odpowiadał potrzebom rynku pracy, nie powodował negatywnych efektów na rynku pracy (np. wypierania rodzimych pracowników przez cudzoziemską siłę roboczą) i nie prowadził do nadużyć w zakresie legalności zatrudnienia.

**Tabela 4. Działania na rzecz zatrudnienia cudzoziemców na polskim rynku pracy określone w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2019.**

| Działanie kierunkowe         | Zadanie   | Planowane działania  |
|------------------------------|---|--|
| <b>Wspieranie mobilności</b> | Zadanie 3.3 Migracje zarobkowe uzupełniające niedobory na rynku pracy<br><br>Cel: Napływ pracowników cudzoziemskich odpowiadający potrzebom rynku pracy | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Doskonalenie narzędzi informatycznych związanych z zatrudnieniem cudzoziemców (m.in. rejestry dot. zatrudniania cudzoziemców, narzędzia analityczne, narzędzia do składania wniosków on-line),</li> <li>- Przygotowywanie nowych rozwiązań prawnych i organizacyjnych – w zależności od stwierdzanych potrzeb, służących zapewnieniu możliwość elastycznego reagowania na potrzeby rynku pracy,</li> <li>- Współpraca, w zakresie migracji zarobkowych, z innymi zaangażowanymi resortami, nad wypracowaniem nowej polityki migracyjnej (koordynująca rola MSWiA),</li> <li>- Prowadzenie współpracy z KE i ICMPD oraz MliR i GUS w ramach projektu „Labour Migration Strategy in Poland”, w ramach środków europejskich z Programu Wsparcia Reform Strukturalnych,</li> <li>- Kontynuowanie procesu monitorowania i oceny funkcjonowania przepisów ustawy z dnia 20 lipca 2017 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2017 r. poz. 1543), które weszły</li> </ul> |

| Działanie  | Zadanie | Planowane działania  |
|------------|---------|--|
| kierunkowe |         | w życie 1 stycznia 2018 r., a których celem było m.in. wdrożenie tzw. dyrektywy sezonowej oraz poprawa zarządzania migracjami zarobkowymi do Polski;<br>- Działania informacyjne w zakresie zatrudniania cudzoziemców. |

**Źródło: Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2019**

Na samorządzie wojewódzkim, zgodnie zapisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ciąży obowiązek określenia i koordynowania regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich, który jest wypełniany przez przygotowanie i realizację regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia. W województwie podlaskim aktualnie obowiązuje **Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2019 rok**, przyjęty Uchwałą Nr 29/342/2019 Zarządu Województwa Podlaskiego z dnia 20 marca 2019 roku. *Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2019 rok* określa cele i kierunki realizacji regionalnej polityki w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej mieszkańców w województwie podlaskim. Celem głównym w RPD/2019 jest wzrost zatrudnienia osób w wieku 20-64 lata w województwie podlaskim, zaś jest on realizowany za pomocą działań kierunkowych w ramach wyznaczonych priorytetów. W ramach priorytetu *III Sprawny rynek pracy wśród określonych kierunków działań* znajduje się działanie pn. *Wsparcie pracodawców w pozyskiwaniu pracowników o pożądanym kompetencjach, w tym cudzoziemców*, którego celem jest pomoc pracodawcom w pozyskiwaniu odpowiednich pracowników. Zdefiniowane zadania w ramach tego działania obejmują przede wszystkim pomoc pracodawcom w trafnej rekrutacji pracowników na wolne miejsca pracy, świadczenie usług międzynarodowego pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES oraz rozwój systemu rejestrowania oświadczeń pracodawców o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom.

**Tabela 5. Działania na rzecz zatrudnienia cudzoziemców na podlaskim rynku pracy określone w Regionalnym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na 2019 rok.**

| Priorytet                                    | Działanie   | Zadanie   | Planowane działania   |
|--|---|---|---|
| <b>Priorytet III<br/>Sprawny rynek pracy</b> | Działanie 4.<br>Wsparcie pracodawców w pozyskiwaniu pracowników o pożądanym kompetencjach, w tym cudzoziemców<br><br>Cel: pomoc pracodawcom w pozyskiwaniu odpowiednich pracowników | Zadanie 4.1 Pomoc pracodawcom w trafnej rekrutacji pracowników na wolne miejsca pracy.<br><br>Cel: Zwiększenie efektywności działań urzędów pracy w obszarze rekrutacji osób na wolne miejsca pracy zgłaszane przez pracodawców | <ul style="list-style-type: none"> <li>- weryfikowanie i uaktualnianie danych dotyczących wykształcenia i posiadanych uprawnień w trakcie rejestracji osoby bezrobotnej,</li> <li>- określanie umiejętności, predyspozycji oraz wymagań co do poszukiwanej pracy przez osobę bezrobotną w trakcie profilowania oraz kolejnych spotkań z doradcą klienta,</li> <li>- pomoc pracodawcom w trafnym określeniu opisu stanowiska pracy: potrzeb, wymagań, zakresu obowiązków w ofercie pracy aby dokładnie wiedzieć jakiego rodzaju określone zadania przypisane do stanowiska może wykonywać osoba bezrobotna,</li> <li>- organizowanie Giełd Pracy – uczestnictwo wspólnie z pracodawcą w rekrutacji,</li> <li>- przeprowadzenie kwestionariusza zainteresowań zawodowych, testów NBK (narzędzie do badania kompetencji),</li> <li>- organizacja spotkań pracodawcy z kandydatami spełniającymi kryteria określone w ofercie pracy;</li> </ul> |
|  |   | Zadanie 4.2. Świadczenie usług międzynarodowego pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES w tym wsparcie reemigrantów.<br><br>Cel: wspieranie mobilności osób bezrobotnych i poszukujących pracy na                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- informowanie osób bezrobotnych i poszukujących pracy o możliwościach zatrudnienia, warunkach życia i pracy, sytuacji na polskim i europejskim rynku pracy oraz prowadzenie międzynarodowego pośrednictwa pracy dla pracodawców z kraju i z zagranicy;</li> <li>- działania informacyjne i komunikacyjne oraz porady na rzecz klientów EURES, w tym reemigrantów mające na celu promocję mobilności na polskim i europejskim rynku pracy oraz wsparcie aktywności zawodowej i społecznej osób pozostających bez</li> </ul>  |

| Priorytet | Działanie | Zadanie  | Planowane działania  |
|-----------|-----------|--|--|
|           |           | rynku pracy za granicą i w Polsce (reemigranci).   | pracy (poprzez np. spotkania, seminaria, warsztaty, targi pracy, promocję w mediach, rozpowszechnianie materiałów informacyjnych, Skype, chaty online),<br>- prowadzenie międzynarodowego pośrednictwa pracy poprzez przyjmowanie, upowszechnianie i realizowanie ofert pracy,<br>- zorganizowanie we współpracy z innymi partnerami na rynku pracy VIII edycji Olimpiady Wiedzy o Polskim i Europejskim Rynku Pracy (3 etapy),<br>- przeprowadzenie lokalnych szkoleń dla personelu EURES.  |
|           |           | Zadanie 4.3. Rozwijanie systemu rejestrowania oświadczeń pracodawców o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom.<br><br>Cel: Wspieranie pracodawców w pozyskiwaniu cudzoziemców posiadających odpowiednie kwalifikacje do pracy. | - rejestrowanie oświadczeń pracodawców o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom, którzy są zainteresowani zatrudnieniem cudzoziemców z państw Białorusi, Ukrainy, Rosji, Gruzji, Mołdawii, Armenii,<br>- wydawanie zezwoleń na pracę sezonową cudzoziemcom z ww. państw;<br>- informowanie pracodawców na temat zasad zatrudniania cudzoziemców do pracy sezonowej;<br>- informowanie pracodawców zainteresowanych zatrudnieniem cudzoziemców z ww. państw o możliwości złożenia oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wraz z załącznikami w formie elektronicznej w celu skrócenia czasu oczekiwania na odbiór oświadczenia. |

Źródło: Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2019 rok

### 5.2.2. Działania realizowane przez podmioty publiczne

Ważną inicjatywą na regionalnym rynku pracy jest powołane z inicjatywy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku **Partnerstwo lokalne na rzecz promocji zatrudnienia oraz rozwoju zasobów ludzkich w województwie podlaskim**. Partnerstwo ma za zadanie połączyć wiedzę, doświadczenia i inicjatywy różnych osób i instytucji działających na rynku pracy i zainteresowanych realizacją ambitnych przedsięwzięć. Celem Partnerstwa jest promocja zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich w województwie podlaskim poprzez:

- a) wymianę informacji w szczególności w zakresie inicjatyw podejmowanych na rzecz promocji zatrudnienia oraz rozwoju zasobów ludzkich,
- b) inicjowanie i realizację przedsięwzięć w obszarze rynku pracy o charakterze regionalnym,
- c) współdziałanie w zakresie promowania i rozwoju kształcenia ustawicznego i zawodowego w odniesieniu do potrzeb rynku pracy,
- d) wspieranie działań na rzecz rozwoju usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej,
- e) promowanie i upowszechnianie dobrych praktyk służących rozwojowi rynku pracy.

Partnerstwo lokalne na rzecz promocji zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich działa na zasadzie lokalnej grupy partnerskiej i nie jest samodzielną organizacją, ani też odrębnym podmiotem w rozumieniu przepisów prawa. Liderem partnerstwa i koordynatorem działań w ramach partnerstwa jest Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, a członkiem Partnerstwa mogą zostać podmioty działające w obszarze rynku pracy lub w jego otoczeniu w województwie podlaskim, w tym jednostki samorządu terytorialnego, instytucje rynku pracy, organizacje i związki pracodawców, organizacje bezrobotnych, organizacje pozarządowe, związki zawodowe, instytucje naukowobadawcze, szkoły i uczelnie wyższe, Kuratorium Oświaty czy Ochotnicze Hufce Pracy.

W ramach Partnerstwa organizowane są spotkania i wymiana informacji dotycząca zasobów ludzkich, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji na rynku pracy różnych grup społecznych. Tematyce cudzoziemców na rynku pracy w całości poświęcona była konferencja pt. *Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce* zorganizowana przez Wydział Prawa Uniwersytetu w Białymstoku, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku oraz Izbę Przemysłowo-Handlową w Białymstoku

w dn. 8 czerwca 2018 roku. W spotkaniu udział wzięli m.in. przedstawiciele pracodawców, publicznych służb zatrudnienia i agencji zatrudnienia, a jego celem było przedstawienie praktycznych aspektów związanych z zatrudnieniem cudzoziemców w Polsce, legalizacji pobytu oraz zabezpieczenia społecznego cudzoziemców<sup>18</sup>.

Działania na rzecz zarządzania przepływami migracyjnymi czy integracji cudzoziemców mogą być finansowane z dedykowanego *Funduszu Azylu, Migracji i Integracji*<sup>19</sup>, wdrażanego przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji. Fundusz Azylu, Migracji i Integracji (FAMI, ang. Asylum, Migration and Integration Fund) jest nowym mechanizmem finansowym ustanowionym na okres od dnia 1 stycznia 2014 r. do dnia 31 grudnia 2020 r. FAMI zastępuje trzy dotychczasowe mechanizmy, funkcjonujące w ramach Programu ogólnego SOLID Solidarność i zarządzanie przepływami migracyjnymi: Europejski Fundusz na rzecz Integracji Obywateli Państw Trzecich (EFIOPT), Europejski Fundusz na rzecz Uchodźców (EFU) oraz Europejski Funduszu Powrotów Imigrantów (EFPI). FAMI został ustanowiony, aby *przyczynić się do rozwoju wspólnej unijnej polityki azylowej i imigracyjnej oraz wzmocnić przestrzeń wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości poprzez stosowanie zasady solidarności i podziału odpowiedzialności między państwa członkowskie oraz współpracę z państwami trzecimi*.

Celem ogólnym FAMI jest przyczynianie się do skutecznego zarządzania przepływami migracyjnymi i do realizacji, wzmocnienia i rozwoju wspólnej polityki w zakresie azylu, ochrony uzupełniającej i ochrony czasowej oraz wspólnej polityki imigracyjnej z pełnym poszanowaniem praw i zasad zapisanych w karcie praw podstawowych Unii Europejskiej. W ramach celu ogólnego FAMI przyczynia się do realizacji celów szczególnych, tj:

- wzmocnienie i rozwinięcie wszelkich aspektów wspólnego europejskiego systemu azylowego, w tym jego wymiaru zewnętrznego;
- wspieranie legalnej migracji do państw członkowskich, zgodnie z ich potrzebami gospodarczymi i społecznymi, takimi jak potrzeby rynku pracy, przy jednoczesnym zagwarantowaniu spójności systemów

<sup>18</sup> Za: <http://wupbialystok.praca.gov.pl/-/7278906-spotkanie-w-ramach-partnerstwa-lokalnego-8-06-2018-r-> (dostęp 13.08.2019)

<sup>19</sup> Informacje o FAMI cyt. za: <https://fundusze.mswia.gov.pl/ue/fundusze/wdrazane/fundusz-azylu-migracji/11734,Fundusz-Azylu-Migracji-i-Integracji.html>, <https://fundusze.mswia.gov.pl/ue/fundusze/wdrazane/fundusz-azylu-migracji/11735,Program-Krajowy.html> (dostęp 12.08.2019)



- imigracyjnych państw członkowskich oraz promowanie skutecznej integracji obywateli państw trzecich;
- ulepszanie sprawiedliwych i skutecznych strategii powrotów w państwach członkowskich, które to strategie przyczyniają się do walki z nielegalną imigracją, z naciskiem na zapewnienie trwałego charakteru powrotu oraz skutecznej readmisji w krajach pochodzenia i tranzytu;
  - wzmocnienie – w tym przez praktyczną współpracę – solidarności i podziału odpowiedzialności pomiędzy państwami członkowskimi, w szczególności w odniesieniu do tych państw, których zjawisko przepływów migracyjnych i azylowych dotyczy w największym stopniu.

Natomiast w ramach celów szczególnych FAMI wyróżnia się następujące Priorytety:

- I. Cel Szczególny: Azyl  
Wzmocnienie i rozwój wszystkich aspektów Wspólnego Europejskiego Systemu Azylowego
  1. Priorytet Krajowy: Recepcja/Azyl (systemy azylowe oraz recepcyjne)
  2. Priorytet Krajowy: Ewaluacja (ewaluacja polityki azylowej)
  3. Priorytet Krajowy: Przesiedlenia
- II. Cel Szczególny: Integracja/Migracja legalna  
Wsparcie legalnej migracji do państw członkowskich, zgodnie z ich potrzebami gospodarczymi i społecznymi, takimi jak potrzeby rynku pracy, przy jednoczesnym zagwarantowaniu spójności systemów imigracyjnych państw członkowskich oraz promowanie skutecznej integracji obywateli państw trzecich
  1. Priorytet Krajowy: Migracja legalna
  2. Priorytet Krajowy: Integracja
  3. Priorytet Krajowy: Budowanie zdolności
- III. Cel Szczególny: Powroty  
Zwiększenie sprawiedliwych i skutecznych strategii powrotowych w państwach członkowskich, które przyczyniają się do zwalczania nielegalnej migracji z naciskiem na trwałość i stabilność powrotu oraz skutecznej readmisji w państwach pochodzenia i tranzytu
  1. Priorytet Krajowy: Środki towarzyszące procedurom powrotu
  2. Priorytet krajowy: Środki w zakresie powrotów

3. Priorytet Krajowy: Współpraca
- IV. Cel Szczegółowy: Solidarność
 

Zwiększenie solidarności oraz odpowiedzialności dzielonej pomiędzy państwami członkowskimi, w szczególności w stosunku do będących pod największym oddziaływaniem przepływów migracyjnych i azylowych, w tym kwestie praktyczne

  1. Priorytet Krajowy: Relokacje (przekazywanie wnioskodawców oraz/lub beneficjentów ochrony międzynarodowej)

W szczegółowym opisie programu zawarto informacje dotyczące działań integracyjnych: *„(...) Kontynuowane będą wysiłki mające na celu rozwój mechanizmów integracji obywateli państw trzecich pozostających w Polsce, na poziomie zarówno samorządów lokalnych, jak i organizacji pozarządowych. Priorytetem pozostanie świadczenie szerokiego zakresu usług adekwatnych do statusu obywateli państw trzecich przebywających na terytorium Polski. Działania takie jak szkolenia językowe, kursy wprowadzające w społeczeństwo przyjmujące, kursy przygotowujące do wejścia na rynek pracy oraz działania integracyjne, w spójności z Europejskim Funduszem Społecznym (EFS), dadzą takim osobom, w szczególności grupom docelowym jak grupy szczególnego traktowania, możliwość integracji. Konieczne będzie wzmocnienie roli organizacji pozarządowych, które odgrywają szczególną rolę w systemie pomocy i wsparcia. Jednocześnie, PK FAMI ułatwi prowadzenie nowych działań, w tym prowadzonych poza granicami UE w ramach celu krajowego Integracja/Legalna Migracja oraz szerokiego zakresu działań wymienionych w krajowym dokumencie strategicznym zatytułowanym Polityka migracyjna Polski - stan obecny i postulowane działania, przyjętym przez Radę Ministrów w dniu 31 lipca 2012 r. (Polityka migracyjna Polski), takich jak zapobieganie nielegalnej migracji, ochrona obywateli państw trzecich w Polsce, czy monitorowanie procesów migracyjnych i wzmocnianie kanałów wykorzystywanych do upowszechniania wiedzy o migracji legalnej”<sup>20</sup>.*

Przykładem działań integracyjnych dla obcokrajowców realizowanych na poziomie wojewódzkim są m.in. *projekty prowadzone przez urzędy wojewódzkie w ramach środków pozyskanych ze środków Funduszu Azylu, Migracji i Integracji*. Każdy urząd wojewódzki do tej pory przynajmniej dwukrotnie uzyskał

<sup>20</sup> Cyt. za: Program Krajowy FAMI, s. 2, <https://fundusze.mswia.gov.pl/ue/fundusze/wdrazane/fundusz-azylu-migracji/11735,Program-Krajowy.html> (dostęp 12.08.2019)

środki z FAMI. Dotychczasowe działania urzędów wojewódzkich z tego funduszu obejmowały głównie kwestie związane z poprawą istniejącej infrastruktury mających znaczący wpływ na jakość obsługi cudzoziemców, w tym modernizacjami/stworzeniem strefy obsługi klienta, wdrożeniem rozwiązań teleinformatycznych i multimedialnych na rzecz usprawnienia realizacji działań urzędów na rzecz imigrantów czy szkoleniami dla pracowników zajmujących się obsługą cudzoziemców. Niemniej jednak wśród realizowanych projektów znajdują się też takie, które są poświęcone działaniom stricte integracyjnym, takim jak m.in.: kursy języka polskiego, pomoc i doradztwo dotyczące legalizacji pobytu w Polsce, porady prawne dotyczące różnych aspektów życia w Polsce, wsparcie adaptacyjne, działania zwiększające kontakty i integrację ze społecznościami lokalnymi, opieka medyczna, działania wspierające usamodzielnianie i samowystarczalność cudzoziemców, aktywizacja zawodowa, pomoc socjalno-bytowa, wsparcie uczniów cudzoziemskich w szkołach czy ogólne doradztwo i pomoc w zakresie potrzebnym imigrantom.

Również ze środków FAMI w okresie 11.04.2017-10.04.2020 realizowany jest przez Departament Pomocy i Integracji Społecznej w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej projekt pt. *Budowanie struktur dla integracji cudzoziemców w Polsce*. Celem projektu jest stworzenie podstaw do zbudowania struktur dla integracji cudzoziemców w Polsce, w oparciu o doświadczenia międzynarodowe, ale również krajowe, przede wszystkim wojewodów realizujących projekty integracyjne na terenie poszczególnych województw. W ministerialnym projekcie zaplanowano łącznie 6 działań:

1. Zorganizowanie wizyt studyjnych w 2-3 państwach o podobnej strukturze organizacyjnej co Polska, które mają wieloletnie doświadczenie w integracji cudzoziemców, w celu pozyskania wiedzy nt. funkcjonowania struktur organizacji integracji cudzoziemców w innych krajach;
2. Opracowanie ekspertyzy na podstawie wizyt studyjnych oraz analizy dostępnych dokumentów na temat optymalnego systemu, który mógłby obowiązywać w Polsce, wraz z wyceną planowanych do wprowadzenia rozwiązań;
3. Przeprowadzenie analizy, która określi zadania i kompetencje poszczególnych szczebli administracji wraz z wyceną kosztów;

4. Przygotowanie propozycji zmian prawnych, rekomendacji, wytycznych lub zaleceń pozwalających na wprowadzenie rozwiązań w życie, w tym także sposób monitoringu i ewaluacji działań przez poszczególne jednostki;
5. Wdrożenie wypracowanych zmian i rekomendacji;
6. Organizacja konferencji podsumowującej projekt<sup>21</sup>.

Można założyć, że efektem projektu realizowanego przez ministerstwo będzie wypracowanie podstaw do stworzenia spójnego i kompleksowego programu integracji cudzoziemców w Polsce, uwzględniającego działania na różnych szczeblach administracji publicznej, z wykorzystaniem wiedzy, doświadczeń i potencjału także innych podmiotów realizujących działania na rzecz cudzoziemców.

Podlaski Urząd Wojewódzki dotychczas dwukrotnie uzyskał środki w ramach Programu Krajowego Fundusz Azylu Migracji i Integracji. W okresie od 1 października 2017 roku do 31 grudnia 2018 roku realizowany był projekt pn. **Podniesienie jakości usług publicznych realizowanych na rzecz obywateli państw trzecich w Podlaskim Urzędzie Wojewódzkim**. W ramach realizacji projektu zaplanowano działania inwestycyjne oraz szkoleniowe mające na celu podniesienie jakości i standardów usług realizowanych przez Podlaski Urząd Wojewódzki na rzecz obywateli państw trzecich (OPT). Wśród nich znalazły się:

1. Przeprowadzenie prac remontowo-budowlanych wraz z wyposażeniem w celu adaptacji dodatkowych pomieszczeń na potrzeby obsługi obywateli państw trzecich,
2. Dostawa sprzętu komputerowego wraz z oprogramowaniem oraz innego wyposażania biurowego dla personelu do nowoutworzonego punktu obsługi obywateli państw trzecich,
3. Modernizacja już istniejących stanowisk pracy personelu obsługującego obywateli państw trzecich, poprzez zakup sprzętu komputerowego wraz z oprogramowaniem oraz innego wyposażania biurowego,
4. Przeprowadzenie szkoleń językowych dla personelu zajmującego się obsługą obywateli państw trzecich,

---

<sup>21</sup> Za: <https://archiwum.mpips.gov.pl/pomoc-spoeczna/integracja-cudzoziemcow/projekt-budowanie-struktur-dla-integracji-dla-cudzoziemcow-w-polsce-wspolfinansowany-z-programu-krajowego-funduszu-azylu-migracji-i-integracji/> (dostęp 06.09.2019)

5. Opracowanie i wdrożenie systemu informatycznego wraz z niezbędną infrastrukturą sprzętową, wspierającego obsługę cudzoziemców,
6. Dostawa i uruchomienie systemu monitoringu, wraz z niezbędną infrastrukturą sprzętową.

W ramach projektu powstała m.in. nowa sala do obsługi cudzoziemców, wyposażona w 6 stanowisk, poczekalnię i wydzielony aneks do przewijania niemowląt, wdrożono system informatyczny pozwalający na profilowanie i kolejgowanie wizyt w urzędzie ([www.rezerwacje.bialystok.uw.gov.pl](http://www.rezerwacje.bialystok.uw.gov.pl)), przygotowano obsługę interesantów na monitorach i biletomatach w czterech językach (polskim, angielskim, rosyjskim i ukraińskim) oraz stworzono wielojęzyczny portal informacyjny do obsługi cudzoziemców ([www.cudzoziemcy.bialystok.uw.gov.pl](http://www.cudzoziemcy.bialystok.uw.gov.pl)).

W okresie od 1 lipca 2018 roku do 31 sierpnia 2020 roku Podlaski Urząd Wojewódzki w partnerstwie z Fundacją Dialog realizuje projekt pn. ***Działania ukierunkowane na integrację obywateli państw trzecich w województwie podlaskim***. Projekt zakłada kompleksowe oddziaływanie na proces integracji cudzoziemców na terenie województwa podlaskiego poprzez m.in. realizację następujących działań:

- utworzenie Międzysektorowego zespołu ds. monitorowania integracji cudzoziemców na terenie województwa podlaskiego,
- utworzenie i prowadzenie punktów informacyjno-doradczych dla cudzoziemców,
- organizacja i przeprowadzenie kursów języka polskiego dla cudzoziemców,
- organizacja i przeprowadzenie kursów adaptacyjnych dla cudzoziemców,
- organizacja i prowadzenie wsparcia dla szkół w zakresie pracy z dzieckiem cudzoziemskim,
- organizacja i prowadzenie doradztwa zawodowego,
- organizacja i przeprowadzenie szkoleń dla osób pracujących z cudzoziemcami,

- realizacja działań integrujących obywateli państw trzecich<sup>22</sup>.

Punkty informacyjno-doradcze prowadzone są przez Fundację Dialog w Białymstoku (ul. ks. Abramowicza 1, ul. Kolejowa 26A), Łomży (ul. Sadowa 8) oraz Suwałkach (ul. Noniewicza 91), a pomoc w nich świadczą prawnik i asystent cudzoziemców. Cudzoziemcom mieszkającym w województwie podlaskim w ramach projektu Fundacja oferuje wsparcie w formie: pomocy prawnej, wsparcia asystenta cudzoziemców, kursów języka polskiego, kursów adaptacyjnych, wsparcia pomocy nauczyciela, zajęć wyrównawczych dla dzieci czy pomocy wolontariuszy. Obywatele państw trzecich mogą skorzystać w punktach z szerokiej oferty wsparcia, obejmującej m.in.: towarzyszenie rodzinie cudzoziemskiej w rozwiązywaniu trudnych dla niej sytuacji, pomoc prawną dotyczącą praw i obowiązków cudzoziemców, wyjaśnianie zasad, norm i obowiązków funkcjonujących w Polsce, pomoc w znalezieniu pracy, pomoc w poszukiwaniu mieszkań, towarzyszenie podczas wizyt u lekarza, pośredniczenie w załatwianiu różnego rodzaju spraw urzędowych oraz w kontaktach z instytucjami, pomoc w wypełnianiu dokumentów urzędowych, przekazywanie informacji o miejscach, do których można zwracać się z problemami czy pomoc w tłumaczeniu dokumentów oraz w trakcie wizyt w urzędach itp.<sup>23</sup>.

Podlaskie urzędy pracy, podobnie jak wszystkie tego typu instytucje w całym kraju, realizują działania wspierające mobilność pracowników i zatrudnialność migrantów w ramach **sieci EURES**, obejmującej teren państw członkowskich Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii. Sieć EURES (EUROpean Employment Services – Europejskie Służby Zatrudnienia) została powołana w 1993 roku na mocy unijnych przepisów prawnych przez Komisję Europejską i działa we wszystkich państwach członkowskich UE i EFTA mając na celu wspieranie mobilności pracowników na europejskim rynku pracy. Sieć EURES tworzą publiczne służby zatrudnienia państw członkowskich UE i EFTA oraz inne uprawnione organizacje na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i unijnym, działające w obszarze zatrudnienia. Działania sieci EURES obejmują usługi zakresie unijnego pośrednictwa pracy i informowania w zakresie warunków życia i pracy w państwach członkowskich UE i EFTA. W Polsce funkcję Krajowego Urzędu Koordynacji pełni Ministerstwo Rodziny,

<sup>22</sup> Informacje o projektach cyt. za:

<http://www.bialystok.uw.gov.pl/Informacje+wydzialow/Fundusze+Europejskie/FunduszAzyluMigracjiIntegracji.htm> (dostęp 12.08.2019)

<sup>23</sup> Za: <http://fundacjdialog.pl/projekt-fami/> (dostęp 12.08.2019)

Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, a działania w ramach EURES w Polsce świadczą:

- wojewódzkie urzędy pracy
- powiatowe urzędy pracy
- wojewódzkie komendy Ochotniczych Hufców Pracy
- centra edukacji i pracy młodzieży Ochotniczych Hufców Pracy
- podmioty akredytowane przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Sieć doradców i asystentów EURES obejmuje obszar całej Polski. Usługi sieci EURES dla przedsiębiorców chcących rekrutować pracowników z terenu Europy oraz polskich pracowników zainteresowanych pracą za granicą obejmują m.in. wsparcie w poszukiwaniu pracy za granicą, zagraniczne oferty pracy na Europejskim Portalu Mobilności Zawodowej oraz na krajowej stronie internetowej EURES, możliwość zamieszczenia CV w bazie na Europejskim Portalu Mobilności Zawodowej, rekrutacje do pracy za granicą w wybranych zawodach, pomoc w przygotowaniu CV, możliwość wzięcia udziału w międzynarodowych targach pracy i innych wydarzeniach rekrutacyjnych na terenie Polski, dostęp do Europejskich Dni Pracy na terenie Polski oraz za granicą (stacjonarnych i online) oraz dostęp do inicjatyw i programów wspierających zatrudnienie młodzieży<sup>24</sup>.

Trudności w integracji cudzoziemców są jednym z powodów udzielania *pomocy społecznej*. Jednym z zadań zleconych powiatowi z zakresu administracji rządowej jest pomoc cudzoziemcom, którzy uzyskali w Rzeczypospolitej Polskiej status uchodźcy, ochronę uzupełniającą lub zezwolenie na pobyt czasowy udzielone w związku z okolicznością, o której mowa w art. 159 ust. 1 pkt 1 lit. c lub d ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach. Pomoc dla cudzoziemców, zgodnie z art. 92 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2019 r. poz. 1507, t.j.), obejmuje:

- 1) świadczenia pieniężne w wysokości od 446 zł do 1175 zł miesięcznie na osobę przeznaczone na:
  - a) utrzymanie, w szczególności na pokrycie wydatków na żywność, odzież, obuwie, środki higieny osobistej oraz opłaty mieszkaniowe,
  - b) pokrycie wydatków związanych z nauką języka polskiego;

---

<sup>24</sup> Za: [www.eures.praca.gov.pl](http://www.eures.praca.gov.pl) (dostęp 12.08.2019)

- 2) opłacanie składki na ubezpieczenie zdrowotne określonej w ustawie z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych;
- 3) pracę socjalną;
- 4) poradnictwo specjalistyczne, w tym poradnictwo prawne, psychologiczne i rodzinne;
- 5) udzielanie informacji oraz wsparcia w kontaktach z innymi instytucjami, w szczególności z instytucjami rynku pracy, ze środowiskiem lokalnym oraz organizacjami pozarządowymi;
- 6) inne działania wspierające proces integracji cudzoziemca.

Z kolei art. 93 ww. ustawy określa, że pomoc dla cudzoziemca jest realizowana w ramach *indywidualnego programu integracji*, uzgodnionego między powiatowym centrum pomocy rodzinie a cudzoziemcem. Program określa wysokość, zakres i formy pomocy, w zależności od indywidualnej sytuacji życiowej cudzoziemca i jego rodziny, oraz zobowiązania powiatowego centrum pomocy rodzinie oraz cudzoziemca związane z realizacją programu. Program wraz z przewidywanymi kosztami jego realizacji uzgodniony przez powiatowe centrum pomocy rodzinie z cudzoziemcem jest przekazywany wojewodzie, a wojewoda po akceptacji programu przekazuje środki na jego realizację.

W latach 2014-2018 w województwie podlaskim realizowano łącznie 51 indywidualnych programów integracji cudzoziemców, na które przeznaczono w sumie 1 434 698 zł. Pomocą integracyjną w ramach programów objęto łącznie 180 cudzoziemców, w tym 77 osób dorosłych (35 mężczyzn i 42 kobiety) oraz 103 dzieci. Wśród podlaskich instytucji pomocy społecznej najwięcej indywidualnych programów integracji cudzoziemców w latach 2014-2018 realizowanych było przez Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Białymstoku (łącznie 37 programów), a znacznie mniej podpisano ich w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Łomży (łącznie 11 programów). Pozostałe programy realizowane były przez Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Białymstoku (2 programy) i Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Hajnówce (1 program). Większość, bo 37 podpisanych w latach 2014-2018 indywidualnych programów integracji cudzoziemców dotyczyła obywateli Ukrainy, zarówno narodowości tatarskiej (55 osób), jak i ukraińskiej (47 osób). Kolejne 20 programów integracyjnych w latach 2014-2018 dotyczyło obywateli Federacji Rosyjskiej, głównie narodowości czeczeńskiej (49 osób), ale i inguskiej (2 osoby).



Pojedyncze programy dotyczyły z kolei obywateli Arabii Saudyjskiej (narodowości arabskiej i syryjskiej), Egiptu (narodowości egipskiej) oraz Syrii (narodowości arabskiej). Większość cudzoziemców, którzy podpisali indywidualne programy integracji na terenie województwa podlaskiego posiadało ochronę uzupełniającą (118 osób, tj. 65,6%), pozostali zaś (62 osoby, tj. 34,4%) – status uchodźcy.

Wśród lokalnych działań na rzecz integracji cudzoziemców należy przywołać również *Program Miasta Białegostoku Przeciwdziałania Dyskryminacji Rasowej, Ksenofobii i Związanej z Nimi Nietolerancji na lata 2014-2017 „Białystok dla Tolerancji”*, przyjęty Uchwałą Nr LII/614/13 Rady Miasta Białystok z dnia 9 grudnia 2013 r.<sup>25</sup>. Celem głównym Programu było wdrożenie działań mających na celu przeciwdziałanie i zwalczanie ksenofobii, rasizmu i nietolerancji oraz wykształcenie w społeczności Miasta Białegostoku kultury tolerancji wobec ludzi, niezależnie od ich rasy czy wiary. W ramach programu zakładano wypracowanie metod przeciwdziałania ww. zjawiskom i podjęcie praktycznych kroków, w szczególności edukacyjnych, podnoszących poziom świadomości społecznej, monitorowanie skali i zasięgu zjawisk ksenofobii i rasizmu, uświadomienie obywatelom ich praw i obowiązków oraz zwalczanie wszelkich przejawów ksenofobii, rasizmu i nietolerancji z wykorzystaniem dostępnych systemów i zabezpieczeń. Autorzy programu dostrzegali konieczność aktywizowania i wspierania aktywności społecznej, edukacji i współpracy między różnymi podmiotami odpowiedzialnymi za bezpieczeństwo publiczne, socjalne, zdrowotne, pomoc oraz integrację społeczną, a także nakierowania działań na kształtowanie otwartości mieszkańców na mniejszości narodowe i wyznaniowe oraz wzajemne poznawanie i wymianę we wszystkich dziedzinach życia. W założeniach programu uwzględniano również kwestie poszanowania różnic i stworzenia możliwości pielęgnowania odrębności kulturowych, przy jednoczesnym procesie integracji społecznej, co związane jest z pokonywaniem barier, uprzedzeń, obaw i zagrożeń. Program Białystok dla Tolerancji realizowany był w 4 obszarach:

---

<sup>25</sup> Wszystkie poniższe informacje cyt. za: *Program Miasta Białegostoku Przeciwdziałania Dyskryminacji Rasowej, Ksenofobii i Związanej z Nimi Nietolerancji na lata 2014-2017 „Białystok dla Tolerancji”*

**Tabela 6. Cele Programu Miasta Białegostoku Przeciwdziałania Dyskryminacji Rasowej, Ksenofobii i Związanej z Nimi Nietolerancji na lata 2014-2017 „Białystok dla Tolerancji”**

| Obszar                          | Cele strategiczne   | Cele operacyjne  |
|---------------------------------|---|--|
| <b>Bezpieczeństwo publiczne</b> | <p>1. Podnoszenie świadomości mieszkańców oraz doskonalenie i intensyfikacja współpracy administracji publicznej w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, nietolerancji i ksenofobii.</p> <p>2. Prowadzenie nadzoru i kontroli, egzekwowanie zasad praworządności i bezpieczeństwa oraz reagowanie na zaistniałe zdarzenia i zagrożenia.</p>                                    | <p>1. Zapewnienie realizacji gwarancji prawnych dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji rasowej, ksenofobii i nietolerancji.</p> <p>2. Podniesienie poziomu wiedzy funkcjonariuszy publicznych i służb społecznych w zakresie rozwiązań prawnych dotyczących zapobiegania i zwalczania dyskryminacji rasowej, ksenofobii i nietolerancji.</p> <p>3. Diagnoza, prowadzenie analiz i ocen w zakresie występujących przyczyn dyskryminacji rasowej i ksenofobii oraz stanu świadomości i zachowań grup społecznych na przejawy nietolerancji.</p>  |
| <b>Edukacja i wychowanie</b>    | <p>1. Podniesienie świadomości w zakresie przeciwdziałania przejawom agresji i nietolerancji wobec cudzoziemców w przedszkolach, szkołach podstawowych, gimnazjach, szkołach średnich, uczelniach wyższych.</p> <p>2. Działania wychowawcze służące kształtowaniu w młodym pokoleniu postaw otwartości oraz poszanowania godności osób innego pochodzenia, kultury i religii.</p> | <p>1. Wprowadzenie problematyki dotyczącej przeciwdziałania dyskryminacji rasowej, ksenofobii i związanej z nimi nietolerancji do materiałów dydaktycznych oraz systemu kształcenia i doskonalenia kadry pedagogicznej.</p> <p>2. Zapewnienie programowego przygotowania pedagogów do pracy w środowisku wielokulturowym.</p> <p>3. Włączanie do programów edukacyjnych treści rozwijających wrażliwość międzykulturową i kształtujących postawę otwartości.</p> <p>4. Poszerzenie świadomości wychowawczej rodziców i opiekunów w zakresie budowania postaw tolerancji i akceptacji.</p> <p>5. Podniesienie świadomości mieszkańców miasta oraz cudzoziemców na temat różnic kulturowych, kwestii związanych z migracją oraz zasad i obowiązków współżycia społecznego.</p> |
| <b>Kultura i sport</b>          | <p>Podnoszenie poziomu wiedzy o kulturze, religii, tradycji i historii mniejszości narodowych oraz cudzoziemców, prowadzącej do upowszechnienia postaw tolerancji</p>   | <p>1. Organizowanie przedsięwzięć kulturalnych i sportowych, prowadzących do poznawania kultury, religii i tradycji różnych narodów.</p> <p>2. Prowadzenie wspólnych działań na rzecz podtrzymania tradycji i ciągłości kultury mniejszości narodowych i etnicznych.</p> <p>3. Tworzenie warunków przeciwdziałania zjawiskom rasizmu i nietolerancji podczas</p>   |

| Obszar                       | Cele strategiczne  | Cele operacyjne  |
|------------------------------|--|--|
| <b>Aktywizacja społeczna</b> | <p>1. Kształtowanie świadomości społecznej w zakresie potrzeb i możliwości przeciwdziałania rasizmowi, ksenofobii i związanej z nimi nietolerancji.</p> <p>2. Zaangażowanie mieszkańców na rzecz odpowiedzialności za wspólne bezpieczeństwo oraz upowszechnianie zasad tolerancji i międzykulturowego współistnienia.</p> | <p>zawodów sportowych.</p> <p>1. Kreowanie wizerunku Białegostoku jako miasta otwartego na wielokulturowość i różnorodność.</p> <p>2. Wspieranie upowszechniania dobrych praktyk działań antydyskryminacyjnych, w tym również poprzez środki masowego przekazu.</p> <p>3. Kształtowanie aktywności mieszkańców na rzecz tolerancji oraz przeciwdziałania zagrożeniom na tle rasowym i religijnym.</p> <p>4. Budowanie zaufania mieszkańców do pracowników służb odpowiedzialnych za bezpieczeństwo.</p> <p>5. Zachęcanie mieszkańców do wspólnego udziału w przedsięwzięciach kulturalnych, społecznych, sportowych oraz uroczystościach religijnych promujących postawy tolerancji.</p> <p>6. Doskonalenie metod pracy pracowników instytucji świadczących pomoc w zakresie różnic kulturowych i światopoglądowych wynikających z rasy, pochodzenia narodowego, etnicznego, religii lub języka.</p> |

**Źródło:** Program Miasta Białegostoku Przeciwdziałania Dyskryminacji Rasowej, Ksenofobii i Związanej z Nimi Nietolerancji na lata 2014-2017 „Białystok dla Tolerancji”

### 5.2.3. Działania realizowane przez organizacje pozarządowe

Wsparcie dla cudzoziemców zapewniają także organizacje pozarządowe, które obecnie przejęły wiele lokalnych działań związanych z szeroko rozumianą integracją tej grupy społecznej. Przedstawiciele trzeciego sektora prowadzą m.in. działania związane z integracją społeczną, kulturalną, wspierają dzieci imigranckie na etapie edukacji, ułatwiają adaptację, prowadzą punkty informacyjne, przeciwdziałają dyskryminacji, ksenofobii czy przybliżają społecznościom lokalnym kulturę, tradycje i zwyczaje cudzoziemców.

Poniżej przedstawiono krótką charakterystykę wybranych podmiotów trzeciego sektora świadczących różnego rodzaju pomoc dla uchodźców, migrantów i repatriantów na terenie województwa podlaskiego wraz ze wskazaniem głównych obszarów prowadzonych działań czy realizowanych projektów.

**Fundacja POLZA** z siedzibą w Białymstoku – fundacja oferuje pomoc w integracji i adaptacji cudzoziemców, w szczególności pochodzących z krajów sąsiadujących: Białorusi, Ukrainy i Rosji. Działania fundacji mają na celu m.in.: wspieranie rozwoju osobistego, społecznego i zawodowego cudzoziemców, a także wspieranie współpracy migrantów pochodzących ze wschodu na rzecz zachowania tradycji, tożsamości i integracji ze społecznością lokalną oraz wymianę kulturalną i edukacyjną między mieszkańcami Polski a sąsiednich krajów. Fundacja stale prowadzi Klub Migranta, który okazuje wsparcie dla społeczności migrantów i pomaga ułatwić integrację. W ramach Klubu Migranta organizowane są bezpłatne konsultacje specjalistów dla migrantów z Białorusi, Ukrainy, Rosji, a tematy konsultacji są organizowane zgodnie z potrzebami uczestników. Wśród najbardziej popularnych tematów konsultacji znajdują się: ogólna legalizacja życia w Polsce, poszukiwanie pracy i założenie swojego biznesu, obsługa medyczna czy inne porady niezbędne z punktu widzenia cudzoziemców. Konsultacje prowadzone są zarówno w języku polskim, jak i rosyjskim. Oprócz Klubu Migranta Fundacja POLZA, korzystając z różnych środków publicznych, realizuje projekty, których tematyka dotyczy integracji cudzoziemców. W 2018 roku znajdowały się wśród nich m.in.:

- Warsztaty tygodniowe integracyjno-artystyczne „WIELOKULTUROWA PRZYGODA” (projekt realizowany przy wsparciu finansowym miasta Białystok w ramach Programu Regrantingowego Osiedla w działaniu) – projekt skierowany do dzieci imigrantów z Białorusi, Rosji, Ukrainy

i do dzieci z Polski w wieku 6-12 lat oraz do osób dorosłych. Celem projektu była integracja i adaptacja dzieci imigrantów ze wschodu oraz popołudniowe warsztaty integracyjne dla osób dorosłych, ale także wymiana kulturalna i edukacyjna między mieszkańcami Polski i sąsiednich krajów, podniesienie poziomu wiedzy na temat różnych kultur, zapoznanie z tradycją i kulturą Białorusi, Ukrainy, Rosji oraz Polski, doprowadzenie do integracji wszystkich grup imigrantów w społeczeństwie czy zmniejszenie niechęci i lęku wobec obcych przez pokazanie ich jako wartość, a nie obciążenie.

- Spotkania integracyjne dla cudzoziemców „Polska Zachęca” (projekt dofinansowany ze środków Programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich) – cykl tematycznych spotkań, które mają pomóc migrantom w integracji z nowym społeczeństwem i orientacji w realiach życia w Polsce. W programie warsztatów znalazł się m.in. coach trening dla imigrantów, prezentacja i integracja uczestników, konsultacje specjalistów czy wycieczki po Białymstoku.
- Impreza choinkowa „Świąteczna niespodzianka” (współfinansowana ze środków z budżetu Miasta Białegostoku) – impreza okolicznościowa dla dzieci z rodzicami ze wschodnich krajów (imigranci z Białorusi, Ukrainy, Rosji, mieszkający obecnie w Białymstoku) i obywateli Polski. Impreza, oprócz zapoznania uczestników ze świątecznymi tradycjami obchodzenia choinek poszczególnych krajów przyczyniła się do integracji imigrantów ze społecznością polską, nauczania języka rosyjskiego i polskiego, aktywnego i wspólnego spędzania czasu, rozwoju kompetencji kulturowych czy zdobycia wiedzy dotyczącej tradycji, obyczajów Polski, Ukrainy, Białorusi, Rosji<sup>26</sup>.

**Fundacja OKNO NA WSCHÓD** z siedzibą w Białymstoku – organizacja pozarządowa działająca na rzecz budowy dobrosąsiedzkich relacji Polski z krajami Europy Wschodniej oraz rozwoju społecznego i gospodarczego województwa podlaskiego. W 2019 roku fundacja uruchomiła Centrum Wsparcia Cudzoziemców w Białymstoku, które realizuje szereg przedsięwzięć dedykowanych cudzoziemcom z Białorusi, Ukrainy i Rosji mieszkających w Białymstoku, w tym: kursy języka polskiego, wyjazdy edukacyjne, płatne

---

<sup>26</sup> Informacje o działalności fundacji cyt. za: <http://polza.pl> (dostęp 30.08.2019)

staże, imprezy integracyjne, konsultacje w zakresie legalizacji pobytu, pracy, edukacji, spraw bytowych i życia codziennego. W latach poprzednich fundacja realizowała różne projekty, których beneficjentami byli cudzoziemcy, m.in.:

- W latach 2015-2016 fundacja prowadziła finansowany ze środków Funduszu Azylu, Migracji i Integracji projekt pn. *Krok do kariery – wsparcie studentów białostockich uczelni wyższych nie będących obywatelami UE w wejściu na rynek pracy*. Projekt stanowił odpowiedź na zdiagnozowany problem braku bądź niewystarczającego poziomu wsparcia osób z grupy docelowej – cudzoziemscy studenci kształcący się na białostockich uczelniach wyższych pochodzący z państw nie będących państwami członkowskimi Unii Europejskiej (w szczególności Białorusi, Ukrainy i Rosji) – w procesie wchodzenia na polski rynek pracy. Celem projektu było wsparcie 60 studentów białostockich uczelni wyższych nie będących obywatelami Unii Europejskiej w procesie wchodzenia na rynek pracy poprzez: doradztwo zawodowe, szkolenia wzmacniające w uczestnikach kompetencje miękkie oraz wydanie publikacji „*Studia i praca w Polsce. Przewodnik dla zagranicznych studentów i absolwentów polskich uczelni*”.
- W latach 2015-2017 fundacja prowadziła finansowany ze środków Funduszu Azylu, Migracji i Integracji projekt pn. *Kierunek adaptacja (edycja II) – wsparcie studentów białostockich uczelni wyższych pochodzących z państw nie będących państwami członkowskimi Unii Europejskiej*. Stanowił on odpowiedź na zdiagnozowany problem z adaptacją i integracją obywateli państw trzecich nie należących do UE (szczególnie z Białorusi, Ukrainy i Rosji) przyjeżdżających do Białegostoku na studia. Celem ogólnym projektu było wsparcie procesu integracji z polskim społeczeństwem obywateli państw byłego ZSRR nie będących członkami Unii Europejskiej (państwa trzecie) przybywających do Białegostoku na studia poprzez: prowadzenie Białostockiego Centrum Wsparcia Studentów ze Wschodu i platformy informacyjnej [www.studyinbialystok.pl](http://www.studyinbialystok.pl), organizację kursów językowych i wyjazdów edukacyjnych, animowanie aktywności studentów-obcokrajowców (wolontariat w organizacjach pozarządowych oraz udział w organizacji wydarzeń kulturalnych). W 2016 roku Fundacja OKNO NA WSCHÓD za inicjatywę Białostockie Centrum Wsparcia Studentów ze Wschodu

otrzymała nagrodę wojewody podlaskiego w ramach Konkursu Inicjatywa Społeczna Roku w kategorii Współpraca ponad Granicami.

- W 2016 roku w ramach współpracy w dziedzinie dyplomacji publicznej 2016 (Ministerstwo Spraw Zagranicznych) fundacja realizowała projekt pn. *Poznaj polski – Poznaj Polskę. Etap II*. Istotą projektu była rozbudowa powstałej w 2015 r. bezpłatnej platformy e-learningowej do nauki języka polskiego [www.polskijazyk.pl](http://www.polskijazyk.pl). Platforma kierowana jest do rosyjskojęzycznych odbiorców z Białorusi, Ukrainy oraz Rosji. W ramach projektu: wprowadzono dodatkowe ćwiczenia do już istniejących lekcji z poziomów A1-B1, opracowano lekcje umożliwiające opanowanie j. polskiego na poziomie B2, udostępniono ukraińskojęzyczną wersję kursu, a platforma została dostosowana do obsługi za pomocą urządzeń mobilnych. Realizacja projektu umożliwiła: wzrost znajomości j. polskiego oraz wiedzy o współczesnej Polsce na Ukrainie, Białorusi i w Rosji, a przez to zmniejszenie znaczenia bariery językowych przy podejmowaniu decyzji o rozpoczęciu studiów w Polsce przez osoby ze wschodniej Europy
- W 2015 roku fundacja zakończyła realizację projektu *Podlasie nasze i wasze* (przy wsparciu finansowym Urzędu Marszałkowskiego Województwa Podlaskiego oraz Szkoły Języka i Kultury Polskiej POLLANDO przy Wydziale Filologicznym Uniwersytetu w Białymstoku), skierowanego do obcokrajowców (zwłaszcza dzieci i młodzieży) zamieszkujących województwo podlaskie. Celem projektu była promocja dorobku kultury tradycyjnej Podlasia wśród cudzoziemców, zwiększenie stopnia zintegrowania i utożsamienia się przez nich z regionem i społecznością lokalną, a także edukacja dzieci i młodzieży ze szkół wielonarodowych. W ramach projektu przeprowadzonych zostało 10 zajęć regionalnych w szkołach w Łomży, Sobolewie oraz w Białymstoku oraz została wydana książka „Podlaskie opowieści i legendy dla obcokrajowców”, stanowiąca zbiór legend Podlasia wraz z ćwiczeniami dla osób uczących się języka polskiego jako obcego<sup>27</sup>.

**Fundacja Ocalenie** z siedzibą w Warszawie – od 2006 roku prowadzi Centrum Pomocy Cudzoziemcom w Łomży (ul. Sadowa 8), które rozpoczęło swoją

---

<sup>27</sup> Informacje o działalności fundacji cyt. za: <http://onw.org.pl> (dostęp 30.08.2019)

działalność jako punkt konsultacyjny dla cudzoziemców. Rodziny cudzoziemskie znajdujące się pod opieką CPC otrzymują bezpłatną i kompleksową pomoc psychologiczną, socjalną i prawną, a także wsparcie mentora kulturowego, mówiącego po rosyjsku i czeczeńsku oraz psycholożki i prawniczki. Prowadzone są również kursy języka polskiego dla dorosłych. Przy CPC funkcjonuje świetlica dla dzieci i młodzieży uchodźczej, w której otrzymują kompleksowe wsparcie edukacyjne, w tym pomoc w nauce języka polskiego oraz odrabianiu zadań domowych. Świetlica jest otwarta pięć dni w tygodniu przez cztery godziny, a w okresie letnim w świetlicy organizowane są półkolonie i zajęcia integracyjne, na które zapraszane są także dzieci polskie z klas, do których uczęszczają dzieci uchodźcze<sup>28</sup>. Aktualnie działalność CPC i świetlicy w Łomży jest możliwa dzięki wsparciu *Fundacji Drzewo i Jutro*<sup>29</sup>.

**Fundacja Dialog** z siedzibą w Białymstoku – wśród celów statutowych fundacji znajduje się budowanie dialogu i ochrona praw człowieka. Cel ten jest realizowany m.in. poprzez działalność na rzecz integracji cudzoziemców i uchodźców. W latach 2018-2020 fundacja (jako partner Wojewody Podlaskiego) realizuje projekt pn. *Działania ukierunkowane na integrację obywateli państw trzecich w województwie podlaskim* współfinansowany z Programu Krajowego Funduszu Azylu, Migracji i Integracji. Projekt zakłada kompleksowe oddziaływanie na proces integracji cudzoziemców na terenie województwa podlaskiego, a wśród działań realizowanych przez Fundację Dialog znajdują się:

- Prowadzenie punktów informacyjno-doradczych dla cudzoziemców w Białymstoku, Suwałkach i Łomży – pomoc w punktach świadczą asystent cudzoziemców oraz prawnik.
- Kursy języka polskiego adresowane do cudzoziemców spoza UE, legalnie przebywających w Polsce na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy i stały oraz zgody na pobyt tolerowany i ze względów humanitarnych lub posiadających status uchodźcy/ochronę uzupełniającą.
- Kursy adaptacyjne: Praktyczne aspekty zakładania własnej działalności gospodarczej, Tradycje świąteczne na Podlasiu.

<sup>28</sup> Informacje o działalności fundacji cyt. za: <https://ocalenie.org.pl/nasze-dzialania/pomagamy/centrum-pomocy-cudzoziemcom-i-swietlica> (dostęp 30.08.2019)

<sup>29</sup> Informacje o działalności fundacji cyt. za: <https://www.fundacjadrzewoijutro.org/projekty/rodziny-w-kryzysie/swietlica-przy-centrum-> (dostęp 30.08.2019)



- Szkolenia dla nauczycieli z terenu województwa podlaskiego z zakresu nauczania dzieci nieznających języka polskiego oraz specyfiki pracy z uczniem cudzoziemskim – bezpłatne szkolenie dla wszystkich zainteresowanych nauczycieli dotyczące przede wszystkim praktycznych metod pracy, oceniania, przygotowywania zajęć dla klas z uczniami nieznającymi języka polskiego i włączania ich do pracy całej grupy.
- Integracyjne warsztaty kulinarne – kuchnia czeczeńska i gruzińska.
- Zajęcia wyrównawcze z logopedą dla uczniów cudzoziemskich z białostockich szkół.
- Pomoc dla szkół w nauczaniu dzieci cudzoziemskich poprzez zatrudnienie osób wywodzących się ze społeczności cudzoziemców w charakterze pomocy nauczyciela, którzy pracują na terenie szkół do których uczęszcza najliczniejsza grupa uczniów cudzoziemskich.
- Szkolenie dla osób pracujących z cudzoziemcami – bezpłatne szkolenie jest przeznaczone dla pracowników socjalnych, urzędników, pracowników organizacji pozarządowych i porusza tematy dotyczące aktualnych procesów migracyjnych, kwestii prawnych i społecznych związanych z pracą z cudzoziemcami (termin realizacji: wrzesień 2019 roku)<sup>30</sup>.

**Fundacja Obywatelska Perspektywa** z siedzibą w Warszawie – działania fundacji skupiają się na szerzeniu postaw tolerancji, autentycznego dialogu i współpracy pomiędzy różnymi narodami, grupami etnicznymi, religiami i kulturami. Przy wykorzystaniu środków zewnętrznych fundacja prowadzi liczne projekty poświęcone w większości zagadnieniom integracji cudzoziemców, w tym dedykowane mieszkańcom województwa podlaskiego, m.in.:

- Od 1 czerwca 2018 roku do 30 czerwca 2019 roku fundacja prowadziła projekt pn. *Aktywny Białystok*, dofinansowany ze środków Programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich na lata 2014-2020. Celem głównym projektu było podniesienie świadomości obywatelskiej na temat polskiej kultury, języka, zwyczajów, religii i tradycji dla około 80 uczniów z doświadczeniem migracyjnym i ich rodziców oraz kształtowanie postaw odpowiedzialnych i świadomych własnej tożsamości

---

<sup>30</sup> Informacje o działalności fundacji cyt. za: <https://fundacjadialog.pl> (dostęp 30.08.2019)

obywateli Polski wśród około 800 uczniów polskich, ich rodziców oraz nauczycieli i pedagogów ze Szkoły Podstawowej nr 26 i nr 4 w Białymstoku. Działania w projekcie obejmowały: Warsztaty Ożywienia Obywatelskiego (3 moduły zajęć odbywające się na terenie ośrodka dla cudzoziemców w Białymstoku oraz na terenie Szkoły Podstawowej nr 26 i nr 4, skierowane do polskich i cudzoziemskich rodziców, łącznie 200 osób), wydanie poradnika pn. *Aktywny Obywatel – Życie w Polsce* (w języku rosyjskim mówiącego o zasadach życia w Polsce, podstawowych przepisach regulujących życie publiczne, funkcjonowaniu polskich instytucji i społeczeństwa, polskiego rynku pracy, a także przybliżających polskie tradycje, zwyczaje, religię i kulturę, których znajomość jest konieczna do aktywniejszego zaangażowania w przestrzeni publicznej i obywatelskiej), Akademia małego Obywatela Polski (zajęcia z edukacji obywatelskiej w formie IV modułów zajęć dla 900 uczniów z SP nr 26 i SP nr 4) oraz kurs dla nauczycieli z miasta Białystok pt. *Jak uczyć języka polskiego jako obcego z uwzględnieniem polskiej kultury, tradycji i religii, przygotowujący do pracy z dziećmi cudzoziemskimi zwłaszcza w zakresie nauki języka polskiego.*

- W 2015 roku fundacja prowadziła projekt pt. *Przekraczam próg polskiej szkoły*, finansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Funduszu Azylu, Migracji i Integracji oraz budżetu państwa, skierowany do cudzoziemców przebywających w ośrodkach dla uchodźców w Białej Podlaskiej, Białymstoku i Horbowie. Działania projektu obejmowały zarówno dzieci cudzoziemskie uczące się w polskich szkołach jak i dorosłych. W celu zaradzenia trudnościom z edukacją oraz zminimalizowania negatywnych skutków szoku kulturowego, w ramach projektu zaplanowano realizację następujących działań wśród mieszkańców województwa podlaskiego: lekcje języka polskiego jako obcego (dzieci SP 26 w Białymstoku, SP 47 (zerówka), gimnazja nr 2 i 16 w Białymstoku), zajęcia wyrównawcze (dzieci SP 26 w Białymstoku, gimnazja nr 2 i 16 w Białymstoku), wsparcie psychologa (dzieci SP 26 i 47 w Białymstoku), asystent kulturowy (dzieci SP 26 w Białymstoku, SP 47 (zerówka), gimnazja nr 2 i 6 w Białymstoku), konsultant kulturowy (dzieci SP 26 w Białymstoku, SP 47 (zerówka), gimnazja nr 2 i 6 w Białymstoku), zajęcia sportowe (ośrodek dla cudzoziemców w Białymstoku), pomoc prawna (ośrodek dla cudzoziemców w Białym-

stoku), wydanie książeczki „Przekraczam próg polskiej szkoły” (zasięg ogólnopolski), kursy językowe (dzieci SP 26 w Białymstoku, SP 47 (zerówka), gimnazja nr 2 i 16 w Białymstoku) oraz wycieczki edukacyjne dla dorosłych i dzieci (Białystok i okolice).

- W 2015 roku fundacja realizowała projekt pn. *Cudzoziemiec, uczeń, student*, finansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Funduszu Azylu, Migracji i Integracji oraz budżetu państwa. Projekt skierowany był do obywateli państw trzecich: uczniów, studentów i osób dorosłych, a celem projektu była pomoc cudzoziemskim uczniom polskich szkół, a także ich rodzicom i dorosłym poszukującym swojego miejsca na rynku pracy, jak również studentom, poprzez poprawę znajomości języka polskiego oraz lokalnego kontekstu kulturowego. Projekt koncentrował się na środowisku ok. 370 cudzoziemców, z czego 110 stanowili obecni i przyszli uczniowie szkół z Białegostoku oraz Białej Podlaskiej, 160 osób to ich rodzice i inni dorośli cudzoziemcy potrzebujący pomocy w nauce języka polskiego w celach zawodowych, a pozostałe 100 osób stanowili studenci kontynuujący naukę na polskich uczelniach, a także studenci lub osoby związane z medycyną oraz średni personel biurowy.
- W latach 2014-2015 fundacja prowadziła projekt pn. *Imigranci w moim mieście*, współfinansowany przez Europejski Fundusz na rzecz Integracji Obywateli Państw Trzecich i budżet Państwa. Wszystkie działania zaplanowane w projekcie odbywały na terenie Białegostoku i były skierowane do społeczeństwa przyjmującego. Część działań w projekcie (lekcje, warsztaty kompetencji międzykulturowych dla młodzieży, szkolenia dla nauczycieli, panel, promocja problematyki międzykulturowej w mediach) poświęcona była bezpośrednio budowaniu dialogu międzykulturowego, a pozostała część (niektóre szkolenia, kurs metodyczny dla nauczycieli i edukatorów) była skierowana do społeczeństwa przyjmującego, w szczególności osób pracujących z imigrantami i miała na celu podniesienie ich poziomu wiedzy i kompetencji zawodowych związanych z pracą z imigrantami<sup>31</sup>.

---

<sup>31</sup> Informacje o działalności fundacji cyt. za: <http://www.obywatelska.org.pl/?projekty,17> (30.08.2019)

**Caritas Archidiecezji Białostockiej** – w ramach działań statutowych Caritas Diecezji Białostockiej prowadzi w Białymstoku *Centrum Pomocy Migrantom i Uchodźcom* (pomoc socjalna, prawna i psychologiczna w ramach realizowanych projektów) oraz *Dom dla Repatriantów* (w którym mieszkają cztery polskie rodziny z Kazachstanu). Poza tym Caritas realizuje wiele projektów, które mają na celu pomoc czy integrację cudzoziemców, migrantów i uchodźców. W ramach Funduszu Azylu, Migracji i Integracji Caritas Polska był liderem projektu *Nowy Dom Polska*, w ramach którego pomoc skierowana jest do azylantów i uchodźców przebywających na terenie województwa podlaskiego. Podopiecznymi Centrum są w większości osoby deklarujące narodowość czeczeńską, dla których Polska jest krajem tranzytowym w drodze na Zachód Europy. Placówka prowadzona przez Caritas Polska ułatwia integrację społeczną tej grupy osób, pomaga im uwierzyć we własne siły, poprawić kondycję psychiczną oraz odzyskać utracone poczucie kontroli nad życiem i zaufanie do innych. Centrum udziela wsparcia ok. 300 rodzinom<sup>32</sup>. W latach 2015-2016 Caritas Diecezji Białostockiej był partnerem projektu *Prawnicy Uchodźcom 2* realizowanego ze środków Funduszu Azylu, Migracji i Integracji. Główne działania w ramach projektu obejmowały: świadczenie bezpłatnej pomocy prawnej w procedurze o nadanie statusu uchodźcy oraz w procedurze powrotowej, seminaria dla studentów-wolontariuszy, informację prawną oraz Centrum Wolontariatu<sup>33</sup>.

**Fundacja „Axmad”** z siedzibą w Białymstoku – celem działalności fundacji jest pomoc uchodźcom z Czeczenii, szczególnie w zakresie wspierania, nauki języka polskiego, kontynuowanie nauki przez uchodźców, integracji ze społeczeństwem polskim, pomoc w poszukiwaniu pracy, pomocy prawnej i pomocy w rozwoju kariery<sup>34</sup>.

**Fundacja Polska Pomoc** z siedzibą w Białymstoku – wśród celów fundacji znajduje się m.in. działalność w zakresie pomocy społecznej poprzez niesienie pomocy rzeczowej i finansowej osobom znajdującym się w trudnej sytuacji materialnej (w tym uchodźcom i migrantom). Fundacja organizuje m.in. letni wypoczynek i edukację dla dzieciaków z polskich rodzin na Litwie i Białorusi,

---

<sup>32</sup> Informacje o działalności instytucji cyt. za: <https://bialystok.caritas.pl/nowy-dom-polska/> (dostęp 30.08.2019)

<sup>33</sup> Informacje o działalności instytucji cyt. za: <https://bialystok.caritas.pl/prawnicy-uchodzcom-2/> (dostęp 30.08.2019)

<sup>34</sup> Informacje o działalności fundacji cyt. za: <https://spis.ngo.pl/211837-fundacja-axmad> (dostęp 30.08.2019)

pomoc materialną i niematerialną dla przyjeżdżających do Białegostoku Polaków pochodzących ze Wschodu, akcją „Polska Paczka na Wschód”, itd<sup>35</sup>.

**Stowarzyszenie Narodów Kaukaskich w Polsce** z siedzibą w Białymstoku – cele działalności stowarzyszenia obejmują m.in.

- wspieranie materialne i moralne osób wywodzących się z narodów kaukaskich ubiegających się o status uchodźcy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej bądź już posiadających status uchodźcy lub zgodę na pobyt tolerowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zwanych dalej osobami wywodzącymi się z nacji kaukaskich;
- integracja osób wywodzących się z nacji kaukaskich ze społeczeństwem polskim;
- popularyzacja kultury, tradycji i historii narodów kaukaskich<sup>36</sup>.

**Związek Białoruskich Uchodźców Politycznych w Polsce** z siedzibą w Białymstoku – działalność fundacji koncentruje się na pomocy uchodźcom politycznym, w szczególności poprzez:

1. Poparcie prawne, informacyjne, psychologiczne, finansowe i inne osób ubiegających się o status uchodźcy oraz osób, którym nadano status uchodźcy (włącznie z ich rodzinami), oraz osób mających obywatelstwo lub pochodzenie białoruskie, zmuszonych do przeprowadzenia się do Polski z powodów przekonań politycznych.
2. Przeprowadzenie czynności na rzecz adaptacji w Polsce białoruskich uchodźców politycznych.
3. Ułatwianie białoruskim uchodźcom politycznym kontaktów z instytucjami i organizacjami krajowymi i międzynarodowymi.
4. Działanie na rzecz współpracy z organizacjami praw człowieka oraz stowarzyszeniami uchodźców w Polsce i innych krajach<sup>37</sup>.

---

<sup>35</sup> Informacje o działalności fundacji cyt. za: <http://polskapomoc.sos.pl> (dostęp 30.08.2019)

<sup>36</sup> Informacje o działalności stowarzyszenia cyt. za: <https://spis.ngo.pl/243135-stowarzyszenie-narodow-kaukaskich-w-polsce> (dostęp 30.08.2019)

<sup>37</sup> Informacje o działalności związku cyt. za: <https://spis.ngo.pl/147416-zwiazek-bialoruskich-uchodzcow-politycznych-w-polsce> (dostęp 30.08.2019)

### 5.3. Przykłady tzw. „dobrych praktyk” związanych ze wspieraniem zatrudnialności oraz integracji społecznej cudzoziemców w Polsce i krajach europejskich

Jak sygnalizowano we wstępie do niniejszej analizy desk reseach, obecnie nie istnieje oficjalny rządowy dokument określający cele i zasady polityki migracyjnej Polski. Podobnie brakuje kompleksowych i sformalizowanych wytycznych dotyczących konkretnych działań organów administracji publicznej na rzecz wspierania zatrudnialności i integracji społecznej cudzoziemców w Polsce (oprócz obowiązków wynikających z zapisów prawa). Większość działań w tym zakresie, o ile w ogóle są realizowane, została przejęta przez organizacje trzeciego sektora lub też realizowane są jako lokalne inicjatywy na szczeblu samorządowym, głównie przez większe miasta, w których lawinowy w ostatnich latach napływ cudzoziemców jest bardziej zauważalny. Szczególnie jednak dla tych ostatnich brakuje oficjalnych wytycznych organizacyjnych, prawnych i finansowych od władz krajowych.

Przykładem podjęcia działań na rzecz zapewnienia obcokrajowcom kompleksowej pomocy i wsparcia przez władze samorządowe jest **miasto Gdańsk**<sup>38</sup>. Już w 2015 roku w mieście powołano międzysektorowy i interdyscyplinarny zespół ds. modelu integracji imigrantów i imigrantek, którego zadaniem była inwentaryzacja zasobów i możliwości wspierania imigrantów w Gdańsku oraz identyfikacja najważniejszych potrzeb i problemów. W pracach zespołu uczestniczyli przedstawiciele wielu różnych środowisk: władze Gdańska, organizacje pozarządowe, instytucje publiczne, akademicy, podmioty prywatne, ale także środowisko imigrantów. Efektem działań zespołu jest opracowany *Model Integracji Imigrantów*, który ma na celu wzmocnienie koordynacji i współdziałania różnorodnych podmiotów, a także podniesienie jakości usług skierowanych do imigrantów. Gdański MII pokazuje główne obszary i kierunki działań zmierzających do prowadzenia skutecznej i efektywnej polityki integracyjnej w samorządzie lokalnym, w dłuższym wymiarze czasowym. Jego powstanie wiązało się postrzeganiem napływu cudzoziemców jako szansy na rozwój miasta, a przed wszystkim przekonaniem o wadze zarządzania migracjami i chęcią jak najpełniejszego wykorzystania potencjału imigrantów. Jednocześnie jednak zwracano uwagę na występowanie złożonych potrzeb

<sup>38</sup> Wszystkie poniższe informacje cyt. za: *Model Integracji Imigrantów*, Gdańsk 2015

i problemów pojawiających się z migrantami, które wymagają kompleksowych, wieloaspektowych i wieloobszarowych działań, zarówno wspierających samych obcokrajowców, ale także społeczność lokalną, co dopiero pozwoli skutecznie prowadzić działania integracyjne, unikając konfliktów rasowych i etnicznych czy problemu segregacji społecznej.

Celem głównym Modelu Integracji Imigrantów (MII) jest *rozwój systemu zarządzania migracjami w instytucjach publicznych i społecznych w Gdańsku oraz wzmocnienie integracji imigrantów i imigrantek m.in. w obszarach: edukacji, kultury, pomocy społecznej, mieszkalnictwa, przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji, społeczności lokalnych, zatrudnienia i zdrowia*. Cele szczegółowe MII zostały sformułowane w ramach ww. obszarów i obejmują liczne zadania i działania mające pozwolić osiągnąć założone cele. Szczegółowość zaproponowanych działań w ramach MII jest bardzo duża, odpowiada potrzebom obcokrajowców we wszystkich najważniejszych obszarach życia codziennego, tj. edukacji (zarówno szkolnej, jak i na poziomie wyższym), udziału w kulturze, wsparcia pomocy społecznej, uczestnictwa w życiu społeczności lokalnej, zapewnienia mieszkania, uzyskania zatrudnienia, opieki i pomocy medycznej oraz oczywiście kwestiom związanym z przeciwdziałaniem przemocy i dyskryminacji. Konsekwencją realizacji działań w ramach przyjętego Modelu Integracji Imigrantów w Gdańsku było powołanie pierwszej w kraju *Rady Imigrantów i Imigrantek*. Rada jest organem doradczo-konsultacyjnym działającym przy Prezydencie Miasta Gdańska w zakresie wdrażania gdańskiej polityki dotyczącej integracji i migracji<sup>39</sup>.

W innej formie do zagadnień związanych z integracją imigrantów podeszły władze **Lublina**, skupiając się na kwestiach zarządzania wielokulturowością. Od 2008 roku miasto jest jednym z Miast Międzykulturowych (ICC). ICC jest wspólną inicjatywą Rady Europy i Komisji Europejskiej, której ideą jest wzmocnienie i wspieranie działań społeczności lokalnych w celu lepszego wykorzystania ich różnorodności kulturowej. W 2013 roku przyjęta została *Strategia Rozwoju Lublina na lata 2013-2020*, która zakładała m.in.:

- Realizację stałego programu zarządzania wielokulturowością.
- Budowanie dobrych relacji i współpracę z mniejszościami narodowymi.

---

<sup>39</sup> Za: Zarządzenie nr 1455/16 Prezydenta Miasta Gdańska z dnia 19 września 2016 r. w sprawie powołania Rady Imigrantów i Imigrantek I kadencji na lata 2016-2018

- Prowadzenie działalności edukacyjnej związanej z wielokulturową historią miasta, jego tożsamością i dziedzictwem.

Rezultatem prac w ramach projektu *Lublin dla Wszystkich. Partycypacyjny model zarządzania różnorodnością kulturową w Lublinie* realizowanego przy współpracy szwajcarskiego kantonu Neuchâtel w ramach Szwajcarskiego Programu Współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej jest *System Zarządzania Różnorodnością Kulturową*. Celem systemu było wypracowanie narzędzi sprzyjających integracji i budowaniu współpracującej, zróżnicowanej społeczności mieszkańców i mieszkanki Lublina, która w równym stopniu będzie zaspokajała potrzeby wynikające z pochodzenia narodowego, etnicznego czy wyznawanej religii, a także będzie w stanie budować związki i relacje z przedstawicielkami i przedstawicielami innych grup.

Partycypacyjny *System Zarządzania Różnorodnością Kulturową w Lublinie* opiera się na trzech filarach, tj. wsparcie, współpraca i wiedza. Integralną częścią systemu są przedstawiciele i przedstawicielki lubelskich mniejszości oraz Grupa Wsparcia Integracji. Grupa Wsparcia Integracji została powołana w celu lepszej i szybszej wymiany informacji na temat działań podejmowanych przez poszczególne instytucje i organizacje w obszarze integracji cudzoziemców i cudzoziemek oraz współpracy z mniejszościami narodowymi i etnicznymi. Rozwój działalności grupy sprawił, że obecnie jest ona nie tylko podstawowym ciałem konsultacyjnym, ale także inicjującym nowe działania oraz obszary współpracy<sup>40</sup>. W ramach projektu *Lublin dla Wszystkich* w 2014 roku powstał również Punkt Obsługi Cudzoziemców w Biurze Obsługi Mieszkańców, który świadczy bezpłatną, codzienną, informacyjną pomoc cudzoziemcom mieszkającym w Lublinie, zapewniając obsługę w języku polskim, angielskim i ukraińskim. Punkt udziela informacji dotyczących usług świadczonych w Urzędzie Miasta Lublin oraz podstawowych informacji dotyczących danych teleadresowych, zadań i procedur realizowanych przez inne podmioty (instytucje administracji publicznej oraz podmioty działające na rzecz cudzoziemców), a na zgłoszenie instytucji lub organizacji prowadzi spotkania informacyjne dla cudzoziemców w szkołach wyższych, w siedzibach instytucji i organizacji działających na rzecz cudzoziemców<sup>41</sup>.

<sup>40</sup> Za: <https://lublin.eu/mieszkancy/partycypacja/lublin-dla-wszystkich/> (dostęp 06.09.2019)

<sup>41</sup> Za: <https://lublin.eu/urząd-miasta-lublin/jak-zalać-w-sprawie/punkt-obsługi-cudzoziemców/> (dostęp 06.09.2019)



W **Warszawie**, mimo braku całościowego programu integracji imigrantów, realizowane są wielorakie działania wspierające tę grupę społeczną. Władze lokalne powołały Komisję Dialogu Społecznego ds. Cudzoziemców przy Centrum Komunikacji Społecznej oraz Zespół ds. koordynacji działań na rzecz cudzoziemców, mniejszości narodowych i etnicznych.

*Komisja Dialogu Społecznego ds. Cudzoziemców* przy Centrum Komunikacji Społecznej jest ciałem inicjatywno-doradczym, skupiającym ponad 30 organizacji pozarządowych działających na rzecz imigrantów. Działalność Komisji ma przyczynić się do wypracowania modelowych rozwiązań na rzecz wsparcia i integracji cudzoziemców mieszkających w Warszawie, a wsparcie finansowym ze strony miasta (dotacje) przyczynia się do poszerzenia usług organizacji pozarządowych świadczonych dla imigrantów. Działalność Komisji jest dobrym przykładem włączenia migrantów i organizacji migranckich w proces wypracowywania rozwiązań w poszczególnych dziedzinach zadań publicznych należących do miasta<sup>42</sup>. *Zespół ds. koordynacji działań na rzecz cudzoziemców, mniejszości narodowych i etnicznych* ma na celu integrowanie i koordynowanie działań podstawowych komórek organizacyjnych oraz jednostek organizacyjnych Urzędu m.st. Warszawy w zakresie: edukacji międzykulturowej, prawa dzieci cudzoziemskich do równego dostępu do edukacji, wspierania dialogu międzykulturowego, popularyzacji wielokulturowej tradycji i historii Warszawy, przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na pochodzenie, narodowość, przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu ww. grup oraz wspieranie działań integracyjnych cudzoziemców zamieszkałych na terenie m.st. Warszawy. Do zadań zespołu należy:

1. inicjowanie, opiniowanie oraz wspieranie programów oraz działań podejmowanych na rzecz cudzoziemców;
2. współpraca z jednostkami organizacyjnymi m.st. Warszawy, komórkami organizacyjnymi Urzędu m.st. Warszawy, a także innymi podmiotami, w tym organizacjami pozarządowymi oraz pomiotami, o których mowa w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 roku o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, instytucjami publicznymi oraz ekspertami zewnętrznymi działającymi na rzecz cudzoziemców oraz mniejszości etnicznych i narodowych, wielokulturowości oraz przeciw-

---

<sup>42</sup> Za: <http://www.um.warszawa.pl/es/aktualnosci/z-ote-wachlarze-rozdane> (dostęp 06.09.2019)

- działającymi dyskryminacji, w szczególności ze względu na pochodzenie etniczne, narodowe;
3. inicjowanie spotkań konsultacyjnych, warsztatowych, konferencji, debat, imprez związanych z realizowanymi zadaniami;
  4. gromadzenie informacji o działaniach na rzecz cudzoziemców, podejmowanych przez jednostki organizacyjne m.st. Warszawy oraz podstawowe komórki organizacyjne Urzędu m.st. Warszawy<sup>43</sup>.

W strukturach instytucji podległych miastu funkcjonują także m.in. *Zespół ds. nauczania dzieci cudzoziemskich i reemigrantów w warszawskich szkołach*, który ma służyć pomocą nauczycielom i dyrektorom szkół, w których uczą się dzieci cudzoziemskie, w tym dzieci uchodźców, imigrantów, jak też reemigrujące dzieci polskie. Ponadto na podstawie lokalnych przepisów Warszawskie Centrum Pomocy Rodzinie (WCPR) jest uprawnione do występowania z wnioskiem o zawarcie umowy najmu lokalu mieszkaniowego z zasobu miasta Warszawy w imieniu osób ze statusem uchodźcy lub posiadających ochronę uzupełniającą. Osoby te mogą również ubiegać się o najem mieszkań socjalnych i komunalnych na zasadach ogólnych. W Warszawie funkcjonują ponadto mieszkania chronione, z których mogą korzystać osoby ze statusem uchodźcy lub ochroną uzupełniającą. Działania na rzecz aktywizacji zawodowej cudzoziemców w Warszawie realizowane są m.in. w ramach projektów. W latach 2017-2018 WCPR prowadził projekt *Wsparcie-Aktywizacja-Włączenie (WAW)*, którego celem było zwiększenie stopnia integracji i perspektyw na rynku pracy cudzoziemców oraz **Warszawski** testowy projekt **InTEgracji** cudzoziemców z uwzględnieniem potrzeb **rynku** pracy (WITEK), którego założeniem było przeprowadzenie pilotażu programu szybkiej integracji cudzoziemców przez pracę, a istotnym elementem programu było wypracowanie modelu współpracy różnych służb i organizacji działających w obszarach kluczowych dla efektywnej integracji cudzoziemców<sup>44</sup>.

Przykładem włączania się władz samorządowych w działania na rzecz imigrantów jest *Deklaracja prezydentów o współdziałaniu miast Unii Metropolii Polskich w dziedzinie migracji*, podpisana w 2017 roku przez prezydentów 12 polskich miast: Białegostoku, Bydgoszczy, Gdańska, Katowic, Krakowa, Lublina,

<sup>43</sup> Za: Zarządzenie nr 3747/2013 Prezydenta Miasta Stołecznego Warszawy z dnia 11 stycznia 2013 r. w sprawie powołania Zespołu ds. koordynacji działań na rzecz cudzoziemców, mniejszości narodowych i etnicznych

<sup>44</sup> Za: <https://centrumwielokulturowe.waw.pl/kampania3/> (dostęp 06.09.2019)

Łodzi, Poznania, Rzeszowa, Szczecina, Warszawy i Wrocławia. Deklaracja jest szkieletowym dokumentem fundacji Unia Metropolii Polskich, w którym autorzy podkreślają konieczność wspólnego działania organów władzy samorządowej i rządowej, służb publicznych, organizacji pozarządowych, kościołów, uczelni wyższych, instytucji kultury oraz organizacji biznesu i rynku pracy na rzecz wypracowania odpowiedniej kultury przyjęcia imigrantów w polskich miastach. Wskazuje się na konieczność odpowiedzialnego i bezpiecznego zarządzania migracjami na poziomie lokalnym, co poprawi spójność miast, a także pozwoli uniknąć zagrożeń związanych z gettoizacją, separacją, biedą i wykluczeniem społecznym. Idea współdziałania miast, wymiany doświadczeń i dobrych praktyk, ma swoją egzemplifikację w powołaniu zespołu roboczego ds. migracji i integracji w Unii Metropolii Polskich. Działania zespołu pod względem merytorycznym będą wspierane przez Międzynarodową Organizację ds. Migracji (IOM) oraz Biuro Wysokiego Komisarza Organizacji Narodów Zjednoczonych ds. Uchodźców (UNHCR)<sup>45</sup>.

Ważną inicjatywą na szczeblu lokalnym jest tworzenie i wspierania działalności przestrzeni przyjaznych imigrantom, w których z jednej strony świadczone są usługi poradnictwa czy informacji, ale z drugiej są one miejscami integracji cudzoziemców ze społecznością lokalną. W tym zakresie na uwagę zasługuje działające w województwie pomorskim, w Gdańsku, **Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek**. Celem jest działanie na rzecz integracji oraz przeciwdziałanie dyskryminacji. Cechą charakterystyczną działalności CWII jest dążenie do partycypacyjnego tworzenia Centrum ze współpracy z jego klientami. Usługi oferowane przez CWII są bezpłatne i obejmują:

- Kursy języka polskiego na trzech poziomach: początkującym, średniozaawansowanym i zaawansowanym, z wykładowym językiem rosyjskim lub angielskim;
- Doradztwo obejmujące informacje prawno-pobytowe, pomoc w kontaktach z urzędami i instytucjami (m.in. Urzędem Wojewódzkim, Oddziałem ds. Cudzoziemców, Powiatowym Urzędem Pracy, Miejskim Ośrodkiem Pomocy Rodzinie, Polskim Czerwonym Krzyżem, szkołami, szpitalami), wsparcie w znalezieniu mieszkania do wynajęcia, pomoc

---

<sup>45</sup> Za: *Deklaracja prezydentów o współdziałaniu miast Unii Metropolii Polskich w dziedzinie migracji*, <https://www.metropolie.pl/pl/4689,deklaracja-prezydentow-z-30-czerwca-2017-r-o-wspoldzialaniu-miast-unii-metropolii-polskich-w-dziedzinie-migracji/> (dostęp 06.09.2019)

- w bieżących trudnościach (m.in. takich jak znalezienie tłumacza, opiekunki dla dziecka, lekarza), konsultacje z prawnikiem, psychologiem, doradcą zawodowym;
- Doradztwo zawodowe w ramach którego możliwe są konsultacje z doradcą zawodowym, pomoc w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych i do rozmowy kwalifikacyjnej, wykorzystanie posiadanego doświadczenia i umiejętności na polskim rynku pracy, sposoby podnoszenia kwalifikacji, spotkania i seminaria dotyczące polskiego rynku pracy i zagrożeń
  - Porady prawne obejmujące możliwość skorzystania z indywidualnych konsultacji z doświadczonymi prawnikami i adwokatami.

Centrum Wspierania Imigrantów i Imigrantek w Gdańsku realizuje również wiele projektów, często ze przy wsparciu finansowym Urzędu Miejskiego w Gdańsku, które poświęcone są tematyce imigracji, integracji imigrantów i różnych form wsparcia dla obcokrajowców przyjeżdżających do Gdańska. Od 2014 roku CWII prowadziło m.in. następujące projekty: Program praktyki obywatelskiej dla migrantów/ek (2014), Migranci/tki na rzecz integracji w województwie pomorskim (2014-2017), Program przeciwdziałania dyskryminacji cudzoziemców (2014-2015), Wspieranie integracji i aktywizacji cudzoziemców (2014-2015), Przeciwdziałanie różnym aspektom przemocy wobec migrantek w województwie pomorskim (2014-2015), Kompleksowe wsparcie imigrantów drogą do przeciwdziałania dyskryminacji i wykluczenia (2016), Aktywizacja po polsku (APP) (2016-2017), Centrum pomocy cudzoziemcom (CPC 2.0) (2015-2016) czy Kompleksowe wsparcie imigrantów drogą do ich integracji w Gdańsku (2017)<sup>46</sup>.

W Warszawie działalność prowadzi **Centrum Wielokulturowe**, miejsce aktywności lokalnej z ofertą edukacyjną, kulturalną, doradczo-informacyjną czy hobbystyczną. Misją Centrum Wielokulturowego jest pomoc w zapobieganiu marginalizacji społecznej migrantów, a także przeciwdziałanie istotnym zagrożeniom stojącym przed współczesną metropolią europejską, a wynikającym z niewiedzy i stereotypów większości i mniejszości (nieznajomości kultur, światopoglądów, obyczajów i praw). Działalność Centrum ma uczynić Warszawę kolebką wspierania dialogu międzykulturowego, wzmocnić stosunki dobrosąsiedzkie, promować różnorodność oraz zapobiegać dyskryminacji

<sup>46</sup> Za: <https://cwii.org.pl> (dostęp 06.09.2019)

i mowie nienawiści. Centrum Wielokulturowe jest miejscem spotkań, otwartym na ludzi i inicjatywy, a jego oferta obejmuje m.in.:

- Inkubator inicjatyw międzykulturowych, spotkań, aktywizacji i wsparcia imigrantów;
- Inicjatywy integrujące dzieci i młodzież polską, migrancką i mniejszości narodowe;
- Punkt informacyjno-poradniczy i pomoc prawną dla imigrantów;
- Inicjatywy kulturalne i udostępnianie przestrzeni wystawowej, koncertowej, studia, pracowni, etc.;
- Inicjatywy edukacyjne dla dzieci, młodzieży i dorosłych, obejmujące lekcje wielokulturowe, warsztaty, seminaria, konferencje tematyczne, lekcje języka polskiego jako obcego, itp.<sup>47</sup>.

W **krajach europejskich** nie funkcjonuje jednolity program czy model włączania imigrantów do społeczeństw przyjmujących. Obowiązują różne podejścia i różne praktyki, wynikające z uwarunkowań lokalnych, zasłóci historycznych czy po prostu przyjętej linii działania w zakresie polityki migracyjnej. Kraje różnią się zarówno ogólnym podejściem do migrantów, stosowaniem ograniczeń w dostępie do rynku pracy czy naturalizacji, ale również sposobem podziału kompetencji pomiędzy instytucjami publicznymi i niepublicznymi w zakresie integracji cudzoziemców. Przykładowa typologia dzieli państwa europejskie na:

- Asymilacyjne (Francja) – z polityką opartą na jednostronnym procesie adaptacji, eliminującą kultury mniejszości i brakiem tolerancji dla odmienności kulturalnej, społecznej, religijnej itd. imigrantów;
- Wielokulturowe (Wielka Brytania, Holandia, Szwecja) – zakłada tworzenie równoległych, niezależnych od siebie i kulturowo odmiennych społeczności etnicznych; przybysze zachowują własną tożsamość i kulturę, ale jednocześnie mają równe prawa w społeczeństwie przyjmującym i szanują jego kluczowe wartości (idea koegzystencji);
- Funkcjonalno-populistyczne (Niemcy, Austria) – opierające się na kojarzeniu imigracji z potrzebami rynku pracy, co skutkuje funkcjono-

---

<sup>47</sup> Za: <https://centrumwielokulturowe.waw.pl/o-nas/> (dostęp 06.09.2019)

waniem tymczasowych rozwiązań w stosunku do „pracowników-gości”, którzy w założeniu mają powrócić do krajów pochodzenia<sup>48</sup>.

W innej typologii opierając się na kryteriach dostępu do rynku pracy, jakości procesu integracji oraz obecności praktyk dyskryminacyjnych wyróżnia się:

- model polityki równościowej integrującej (Szwecja),
- dualistyczny model dyskryminujący (Niemcy)
- model integrujący w ramach rynku pracy (Wielka Brytania)<sup>49</sup>.

Z kolei w oparciu o działania państw w ramach czterech płaszczyzn integracji imigrantów: państwowej (dostęp do obywatelstwa), rynkowej (dostęp do rynku pracy), socjalnej (dostęp do usług społecznych) i kulturowej (akceptacja odmienności, wspieranie wzajemnego zrozumienia, wielokulturowości) wyróżnia się zespoły cech charakterystycznych dla poszczególnych krajów:

- Australia, Kanada i USA – państwa, dla których charakterystycznymi cechami jest otwarty dostęp do obywatelstwa i rynku pracy, liberalna polityka społeczna oraz „formalna wielokulturowość”. Druga grupa państw
- Szwecja i Holandia – państwa, które oferują umiarkowany dostęp do naturalizacji, koordynowany rynek pracy (umiarkowanie otwarty), jak również socjaldemokratyczny reżim polityki społecznej i sformalizowaną politykę osiedlania się.
- Austria, Niemcy, Szwajcaria – państwa, które charakteryzują się średnio otwartymi rynkami pracy, konserwatywno-korporatystycznym modelem polityki społecznej, z dość ograniczoną polityką wobec osiedlania się i naturalizacji imigrantów.
- Hiszpania, Portugalia i Grecja – państwa, które charakteryzuje dość otwarty rynek pracy, liberalna polityka społeczna i ograniczony dostęp do naturalizacji<sup>50</sup>.

---

<sup>48</sup> Za: Lucyna Rajca, *Integracja imigrantów w Polsce w dobie kryzysu migracyjno-uchodźczego*, [w:] Chorzowskie Studia Polityczne, Nr 10, rok 2015, s. 183-202.

<sup>49</sup> Za: Dorota Szelewa, *Model integracji społecznej imigrantów z krajów trzecich: dostęp do usług społecznych i przegląd polityki społecznej*, Seria Integracja wydawana w ramach projektu „iMAP – Mapa inicjatyw integracyjnych”, Centrum Stosunków Międzynarodowych.

<sup>50</sup> Ibidem

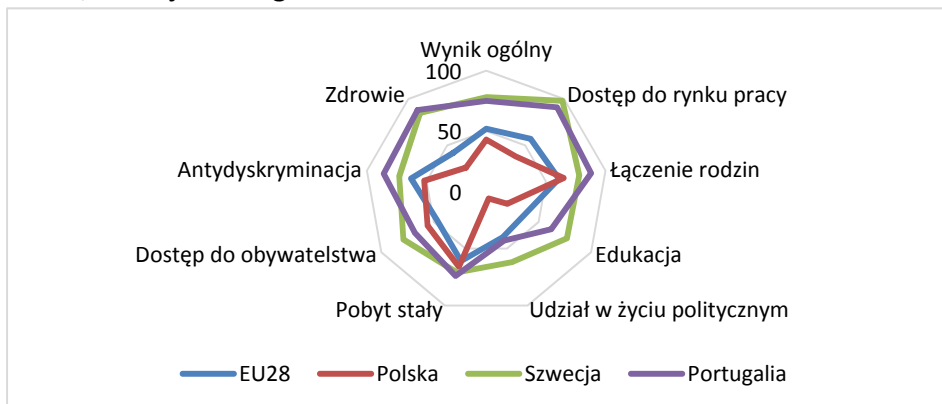
W żadnym z krajów modele nie są realizowane w „czystej” postaci, ale zaproponowane typologie stanowią ogólny punkt wyjścia do charakterystyki polityk migracyjnych poszczególnych krajów.

Na tle krajów europejskich Polska nie jawi się jako kraj przyjazny imigrantom czy prowadzący intensywne działania integracyjne dla cudzoziemców, zarówno w wymiarze społecznym, jak i zawodowym. Różnice między Polską a innymi krajami europejskimi obrazuje **Indeks Polityki Integracji Migrantów** (Migrant Integration Policy Index – MIPEX), podstawowe narzędzie do analizy porównawczej polityk migracyjnych. MIPEX służy do oceny i porównań działań rządów w obszarze integracji imigrantów w 28 krajach członkowskich Unii Europejskiej oraz Szwajcarii, Norwegii i Islandii, a także w innych krajach przyjmujących imigrantów: Australii, Kanadzie, Japonii, Korei Południowej, Nowej Zelandii, Turcji i Stanach Zjednoczonych. Do analizy MIPEX wykorzystuje się łącznie 167 wskaźników obejmujących kluczowe zagadnienia związane z integracją cudzoziemców: dostęp do rynku pracy, łączenie rodzin, edukacja, dostęp do opieki zdrowotnej, udział w życiu politycznym kraju docelowego migracji, dostęp do pobytu stałego, dostęp do obywatelstwa oraz zagadnienia działań antydyskryminacyjnych. Dzięki zastosowaniu tych samych wskaźników możliwe jest stworzenie rankingu państw pod kątem polityki integracyjnej<sup>51</sup>.

W edycji z 2015 roku Polska zajęła 32 miejsce wśród 38 krajów pod względem polityki migracyjnej. Niższe wskaźniki uzyskało tylko pięć krajów europejskich: Malta, Słowacja, Litwa, Cypr i Łotwa. Najślabiej oceniono Polskę w obszarze partycypacji politycznej (6 pkt na 100 pkt), ale niskie wskaźniki uzyskano także w obszarach: edukacja (20 pkt), zdrowie (26 pkt) i rynek pracy (38 pkt). Z kolei lepsza sytuacja w Polsce niż średnia dla EU28 dotyczyła obszarów: pobyt stały (66 pkt), łączenie rodzin (65 pkt) i dostęp do obywatelstwa (56 pkt). Wynik ogólny dla Polski wyniósł 43 pkt, podczas gdy średnia dla 28 krajów Unii Europejskiej – 52 pkt. Kraje z najwyższymi wartościami wskaźnika MIPEX 2015 to: Szwecja (78 pkt) i Portugalia (75 pkt), a także Norwegia, Finlandia (69 pkt) i Belgia (67 pkt). Wśród krajów pozaeuropejskich najwyższe wartości osiągnięto w Nowej Zelandii (70 pkt), a następnie Kanadzie (68 pkt), Australii (68 pkt) i Stanach Zjednoczonych (63 pkt).

<sup>51</sup> Za: <http://www.mipex.eu> (dostęp 06.09.2019)

### Wykres 1. Porównanie wyników MIPEX 2015 dla 28 krajów Unii Europejskiej, Polski, Szwecji i Portugalii



Źródło: opracowanie własne na podstawie <http://www.mipex.eu>

Biorąc pod uwagę wyniki badania MIPEX 2015 na szczegółową analizę zasługują polityki integracyjne imigrantów realizowane w dwóch europejskich krajach o najwyższych wartościach wskaźnika, tj. Szwecji i Portugalii.

**Szwecja**<sup>52</sup> jest krajem, który uzyskał najwyższy wynik wskaźnika MIPEX 2015 jako kraj najbardziej sprzyjający integracji imigrantów, prowadzący politykę otwartości. Polityka integracyjna Szwecji skierowana do imigrantów od 1975 roku opiera się na trzech zasadach: równości, swobody wyboru i współpracy, a istotną rolę w integracji cudzoziemców odgrywają samorzady. Oprócz wymiaru prawnego wynikającego z przyjętych rozwiązań prawnych, szwedzka polityka integracyjna obejmuje również integrację na rynku pracy i naukę języka szwedzkiego. Podstawy obecnego systemu integracji cudzoziemców w Szwecji stworzyła ustawa o wprowadzaniu nowych imigrantów z 2010 roku, która reguluje wszystkie elementy programów wprowadzających, a dzięki której imigranci uzyskali prawo do uczestnictwa w zajęciach i programach przygotowujących do zatrudnienia.

*Celem nowej polityki integracyjnej jest umożliwienie imigrantom jak najszybszego funkcjonowania w społeczeństwie szwedzkim – dzięki*

<sup>52</sup> Wszystkie informacje o szwedzkiej polityce integracyjnej cyt. za: Patrycja Pogodzińska, *Integracja i przeciwdziałanie dyskryminacji imigrantów na szwedzkim rynku pracy*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2011, publikacja w ramach projektu *Różni, ale równi – badania nad równym traktowaniem cudzoziemców w Polsce* współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu na Rzecz Integracji Obywateli Państw Trzech oraz z budżetu państwa.



indywidualizowanym programom integracyjnym i profesjonalnemu wsparciu imigranci powinni jak najszybciej znaleźć stałą pracę, nauczyć się języka szwedzkiego i potrafić utrzymać się na własny rachunek. O znacznie silniejszym niż wcześniej powiązaniu polityki integracyjnej z rynkiem pracy świadczy przeniesienie odpowiedzialności za jej wdrażanie z Ministerstwa Integracji i Równości Płci do Ministerstwa Pracy. Publiczne służby zatrudnienia (w miejsce gmin) stały się odpowiedzialne za koordynowanie działań w ramach programów wprowadzających, w tym za opracowanie tzw. „planów wprowadzających”, trwających nie dłużej niż 2 lata ramowych programów wprowadzających. Plany są dostosowane do indywidualnych potrzeb imigrantów, ale każdy z nich musi obejmować: kształcenie obywatelskie, kursy językowe (przynajmniej „szwedzki dla imigrantów”) oraz przygotowanie do zatrudnienia. Do zadań publicznych służb zatrudnienia należy również podejmowanie decyzji dotyczących miejsca osiedlenia imigranta, tak aby jego predyspozycje i kwalifikacje odpowiadały możliwości znalezienia pracy w wybranej gminie. Od dnia uzyskania pozwolenia na pobyt imigrant może liczyć na pomoc w znalezieniu mieszkania przez okres sześciu miesięcy (wcześniej był to jeden miesiąc). Część obowiązków związanych z wprowadzaniem nowych imigrantów nadal pozostała w gestii gmin, które są odpowiedzialne za organizowanie kursów językowych i kształcenia obywatelskiego, zapewnienie zakwaterowania czy inicjatywy wobec dzieci i młodzieży.

Bardzo ważnym elementem nowej polityki integracyjnej Szwecji jest kształcenie obywatelskie, w ramach którego imigranci powinni uzyskać informacje dotyczące funkcjonowania i wartości wspólnych dla społeczeństwa szwedzkiego, jak również dotyczące praw i obowiązków jednostki. Nowością wprowadzoną przez ustawę z 2010 roku jest instytucja przewodnika wprowadzającego, który ma pomóc imigrantowi znaleźć pracę, rozwijać plan wprowadzający oraz zapewnić proaktywne wsparcie. Przewodnicy, choć niezależni, działają na podstawie instrukcji publicznych służb zatrudnienia, a dodatkowo są wynagradzani na podstawie osiągniętych wyników. Motywacja finansowa ma przyczynić się do efektywniejszego wypełniania obowiązków i realizacji założonych celów – przede wszystkim jak najszybszego usamodzielniania się imigrantów. Środkiem motywacyjnym dla imigrantów jest z kolei nowy rodzaj wypłacanego przez rząd zasiłku wprowadzającego (wcześniej ten obowiązek spoczywał na gminach). Jego wysokość jest jednakowa dla wszystkich, niezależnie od miejsca zamieszkania, a ma

motywować imigrantów do pracy i czynnego uczestniczenia w programach wprowadzających. Na mocy ustawy wprowadzono również obowiązek monitorowania stanu i rozwoju integracji przez właściwe agencje centralne oraz opracowanie okresowych raportów statystycznych dotyczących integracji przez szwedzki urząd statystyczny.

Kolejnym krajem europejskim o jednym z najwyższych poziomów wskaźnika MIPEX 2015 jest **Portugalia**. Wysokie wartości wskaźnika są efektem otwartej i nastawionej na partycypację polityki migracyjnej Portugalii, w której przyjmuje się, że większe korzyści dla wszystkich stron przynosi legalizacja imigrantów niż ograniczanie ich napływu przez skomplikowane procedury czy deportacje. W Portugalii imigracja jest postrzegana jako korzystna, zarówno w wymiarze demograficznym, jak i gospodarczym czy kulturalnym. Równość obywateli Portugalii oraz cudzoziemców i imigrantów w zakresie praw (z wyłączeniem praw politycznych i pełnienia funkcji publicznych) i obowiązków gwarantuje art. 15 portugalskiej konstytucji.

We wdrażanie polityki migracyjnej w Portugalii zaangażowane są głównie dwie instytucje. Urząd ds. Cudzoziemców i Granic (SEF) jest służbą bezpieczeństwa i policją kryminalną jednocześnie, podlegającą pod Ministerstwo Spraw Wewnętrznych Portugalii. Zadaniem SEF jest kontrola granic i cudzoziemców oraz kontrola i badanie imigracji oraz wydawanie dokumentów pobytowych osobom przebywającym legalnie w Portugalii. Z kolei Wysoka Komisja ds. Imigracji i Dialogu Międzykulturowego (AICIDI) to instytucja o randze ministerstwa o międzysektorowym i parasolowym charakterze, działająca przede wszystkim na rzecz integracji imigrantów. ACIDI jest odpowiedzialna za współpracę w zakresie tworzenia, wdrażania i ewaluacji polityk publicznych związanych z integracją imigrantów i mniejszości etnicznych, a także promowanie dialogu między różnymi kulturami, grupami etnicznymi i religijnymi. Mottem działalności ACIDI jest: *More diversity better humanity*, a główne hasła, którymi się kieruje to: równość, dialog, gościnność, wielokulturowość, bliskość, inicjatywność. Portugalska Wysoka Komisja ds. Imigracji i Dialogu Międzykulturowego opiera swoje działania na Planie Integracji Imigrantów (PII), który jest aktualizowany w cyklu trzyletnim. Działania Komisji na rzecz imigrantów obejmują m.in. następujące aktywności:

- Informacyjna platforma internetowa (w języku portugalskim) oraz ulotki (w językach portugalskim, angielskim i rosyjskim) – zawierające praktyczne informacje pomocne imigrantom
- Biuletyn B-i prezentujący informacje z zakresu imigracji i dialogu międzykulturowego.
- Awaryjna infolinia SOS dla imigrantów – dostępna w 8 językach, obsługiwana przez mediatorów międzykulturowych.
- Telefoniczny Serwis Translatorski (STT) – dostępny w 60 językach, który jest adresowany zarówno do nieportugalskojęzycznych osób przebywających na terenie Portugalii, ale też do samych Portugalczyków – w celu zapewnienia wzajemnej komunikacji.
- CNAI (Krajowe Ośrodki Wsparcia Imigrantów) – zlokalizowane w Lizbonie, Porto i Faro. Nazywane również One-Shop-Stop. CNAI prowadzą liczne biura wsparcia dla imigrantów, w których cudzoziemcy mogą załatwić zarówno kwestie legalizacji pobytu, jak i inne kwestie administracyjne związane z procesem integracji, m.in. Biuro Wsparcia Prawnego Imigrantów, Biuro Wsparcia Łączenia Rodzin, Biuro Wsparcia Zatrudnienia, Biura Wsparcia Przedsiębiorczości Imigrantów, Biuro Ubezpieczeń Społecznych, Biuro Pomocy Mieszkaniowej, Biuro Wsparcia Imigrantów Konsumentów, Biuro Wsparcia Kwalifikacji, Biuro Społecznej Interwencji Kryzysowej, Biuro Wsparcia Społecznego, Biuro Wsparcia Społeczności Romskich, Biuro Wsparcia dla Organizacji Imigranckich.
- CLAII (Lokalne Ośrodki Wsparcia Integracji Imigrantów) – pełniące funkcje informacyjne, ale też organizujące integrację na poziomie lokalnym. Na terenie Portugalii funkcjonuje 86 CLAII.
- Outreach Teams – grupy składające się z mediatorów międzykulturowych, a ich rolą jest pośrednictwo i kontaktowanie imigrantów z CNAI.
- Program „Portugalski dla Wszystkich” (PTT).
- Programa Escolhas – Choices Programme – program grantowy, którego głównym celem jest promocja włączania dzieci i młodzieży pochodzących ze środowisk zagrożonych wykluczeniem.
- Nós Programme (Program „My”) – 40-minutowa audycja telewizyjna wyświetlana w telewizji publicznej, ukazująca bogactwo różnorodności kulturowej.

- Nagroda Dziennikarska za Różnorodność Kulturową – która jest przyznawana mediom za wkład w walkę z rasizmem i dyskryminacją oraz w edukację społeczeństwa w kwestii różnorodności kulturowej, religijnej i etnicznej.
- OI (Obserwatorium Imigracji) – zajmujące się zbieraniem informacji dotyczących imigracji, wydawaniem publikacji poświęconych zagadnieniu imigracji, opiera się na współpracy między administracją a środowiskami akademickimi.
- Centrum Dokumentacji – archiwum zawierające publikacje dotyczące imigracji i dialogu międzykulturowego.
- Współpraca międzynarodowa z państwami Unii Europejskiej w celu wymiany doświadczeń i dobrych praktyk.
- Promocja modelu One-Shop-Stop (rekomendowanego przez Komisję Europejską).
- Sieć Centrów Zawodowych dla Imigrantów – 25 centrów prowadzonych przez organizacje non profit, oferujących pomoc w szukaniu pracy, szkolenia i kursy podwyższające poziom kompetencji.

W portugalskim modelu integracji imigrantów, oprócz działalności Krajowych Ośrodków Wsparcia Imigrantów na szczególną uwagę zasługuje korzystanie z usług mediatorów międzykulturowych oraz zapewnienie możliwości porozumiewania się w wielu językach. Mediatorzy pochodzą z różnych kultur, posługują się różnymi językami, a często są byłymi imigrantami, którzy mają osobiste doświadczenia związane z imigracją. Czynniki te sprawiają, że są bardziej wiarygodni dla „nowych” imigrantów, łatwiej nawiązują z nimi kontakt, ale też są w stanie wykazać się większą empatią i zrozumieniem dla przybyszy<sup>53</sup>.

Obowiązkowe lekcje języka kraju przyjmującego pojawiają się w programach integracyjnych w wielu krajach Europy. Umiejętność porozumiewania się w języku obowiązującym w kraju, do którego przybywa imigrant, jest wskazywana jako podstawa udanej integracji, w tym odnalezienia się na rynku pracy i bycia samowystarczalnym. Jako przykłady zastosowanych programów językowych najczęściej połączonych z przekazaniem podstawowej wiedzy

---

<sup>53</sup> Wszystkie informacje o portugalskim modelu integracji imigrantów cyt. za: Zofia Iwaszkiewicz, *Portugalska polityka imigracyjna – dobre praktyki oraz możliwości ich implementacji na Mazowszu*, Fundacja Inna Przestrzeń, Projekt *Lokalne Międzysektorowe Polityki na Rzecz Integracji Imigrantów*.

o historii, kulturze i wartościach danego kraju, można przytoczyć **Niemcy**, które zapewniają wsparcie cudzoziemców w nauce języka niemieckiego poprzez kursy integracyjne, trwające zwykle 660 godzin, dofinansowane przez rząd. Mają one praktyczny charakter i przygotowują do samodzielnego funkcjonowania w nowym środowisku; dotyczą głównie kwestii życia codziennego związanych z podstawowymi aktywnościami, takimi jak zakupy, zdrowie czy praca. Częścią kursów integracyjnych są kursy językowe, trwające przeważnie 600 godzin, czasem dłużej. Imigranci uczestniczą także w kursach orientacyjnych, podczas których uzyskują podstawową wiedzę o niemieckiej kulturze, historii i prawie, o prawach i obowiązkach obywateli oraz ważnych wartościach. Oprócz kursów integracyjnych przewidziano różne kursy specjalistyczne, dostosowane do specyficznych potrzeb określonych grup, np. kurs alfabetyzacji, kursy dla kobiet, dla rodziców, dla młodzieży, wyrównawcze, intensywne dla osób szybko uczących się, dla różnych grup wiekowych czy dostosowane do różnych zawodów. Motywacją dla kursantów jest certyfikat ukończenia kursu integracyjnego otrzymywany po zdaniu egzaminu na zakończenie kursu językowego i orientacyjnego. Certyfikat jest przydatny na rynku pracy jako m.in. potwierdzenie znajomości języka oraz skraca okres wymagany do nabycia obywatelstwa z ośmiu do siedmiu lat. W przypadku **Holandii** osoby powyżej 16 roku życia przybywające po raz pierwszy na terytorium tego państwa mają obowiązek uczestniczenia w programie integracji. Przeciętny program integracji trwa od sześciu do osiemnastu miesięcy, a jego obowiązkową częścią są m.in. lekcje języka niderlandzkiego (ok. 600 godzin). W trakcie programu poruszane są kwestie dotyczące rynku pracy, integracji zawodowej, umiejętności społecznych czy integracji społecznej oraz przekazywane są także informacje o kraju, jego historii, kulturze i wartościach. W **Norwegii** obowiązkowe kursy językowe dla imigrantów trwają 550 godzin, a bardzo ważną ich częścią jest rozwijanie kompetencji kulturowych obcokrajowców. Z kolei w **Danii** bezpłatne kursy języka duńskiego są elementem trzyletnich programów integracyjnych dla uchodźców realizowanych przez samorządy. Programy obejmują również warsztaty dotyczące zatrudnienia i podnoszenia kwalifikacji, przyczyniające się do poprawy sytuacji imigranta na rynku pracy oraz udzielanie informacji dotyczących państwa duńskiego<sup>54</sup>.

<sup>54</sup> Informacje o działaniach integracyjnych w Niemczech, Holandii, Norwegii i Danii za: Andriy Korniyuchuk, *Nauka języka w integracji uchodźców – doświadczenia innych państw*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa

W integracji migrantów w lokalnych społecznościach ważną rolę odgrywają działania na rzecz dostępu do rynku pracy, które są stałym elementem programów integracyjnych, przy czym w niektórych państwach zwraca się coraz większą uwagę na „ściągnięcie” migrantów o określonych kwalifikacjach czy umiejętnościach zawodowych. Sztandarowym przykładem mogą być w tym przypadku **Niemcy**, których polityka migracyjna od samego początku powiązana była bardzo silnie z potrzebami rynku pracy. Początkowi pracownicy-goście, wbrew oczekiwaniom, nie wrócili do swoich krajów pochodzenia, a pozostali w Niemczech, tworząc liczne środowiska migranckie, wymagające działań integracyjnych ze społecznością kraju przyjmującego. Choć niemiecki rynek pracy od lat jest dość otwarty na imigrantów, niemiecka polityka migracyjna nastawiona była głównie na pozyskiwanie specjalistów z dyplomami wyższych uczelni. Jednak niedobory na rynku pracy i trudności z obsadzeniem stanowisk wymusiły konieczność zmian i ułatwienie dostępu do niemieckiego rynku pracy dla wykwalifikowanych pracowników spoza Unii Europejskiej. Mające obowiązywać od 2020 roku nowe prawo znacząco zmniejsza bariery dla imigrantów zarobkowych z wykształceniem zawodowym – poza pewnymi wyjątkami zlikwidowane zostają ograniczenia dotyczące zawodów i branż, w których obcokrajowcy będą mogli podejmować pracę. Warunkiem podjęcia pracy przez wykwalifikowanych cudzoziemców ma być chęć zatrudnienia zgłoszona przez pracodawcę, uznanie kwalifikacji zawodowych oraz znajomość języka niemieckiego przynajmniej na poziomie niższym średniozaawansowanym, a częściej średniozaawansowanym. Osoby, które potwierdzą swoje kwalifikacje zawodowe, będą mogły przez pół roku poszukiwać pracy na terenie Niemiec. Wprowadzane są dalsze ułatwienia w migracji osób z wykształceniem wyższym oraz imigracji w celu nauki zawodu lub na uczelni wyższej, a także możliwości legalizacji pobytu dobrze zintegrowanym cudzoziemcom, którym odmówiono azylu, ale udzielono tymczasowego pozwolenia na pobyt. Wszystkie te działania mają przyczynić się do przyciągnięcia większej liczby pracowników na niemiecki rynek pracy, przede wszystkim fachowców spoza UE<sup>55</sup>.

---

2016, publikacja w ramach projektu *Nadchodzą! Jak ich przywitamy?* realizowanego w ramach programu Obywatele dla Demokracji, finansowanego z Funduszy EOG.

<sup>55</sup> Za: <https://www.obserwatorfinansowy.pl/tematyka/makroekonomia/kamil-wierus/>,

<https://www.dw.com/pl/niemcy-rzad-przyjal-projekt-ustawy-migracyjnej/a-46804846> (dostęp 06.09.2019)

Na zakończenie warto przedstawić jeszcze jeden element wspomagający integrację cudzoziemców w środowisku lokalnym, a mianowicie działania wspierające ich zrzeszanie się. Przyjmują one najczęściej postać niezależnych ciał doradczych, funkcjonujących przy samorządach i umożliwiają władzom lokalnym lepiej rozpoznać potrzeby cudzoziemców. Przykładem współpracy władz samorządowych i przedstawicieli cudzoziemców są niemieckie Bundesraty branżowe, zinstytucjonalizowane komisje parlamentu landowego funkcjonujące w **Brandenburgii**. Stanowią one reprezentację określonych grup (w tym przypadku cudzoziemców) podczas konsultacji aktów prawnych mających wpływ na kształt i wdrażanie polityki integracyjnej na poziomie lokalnym. Jedną z bardziej aktywnych rad cudzoziemskich jest rada w Poczdamie, postulująca liczne działania integracyjne, aktywizujące i promujące tolerancję czy przeciwdziałające rasizmowi i ksenofobii. Z kolei w **Galway w Irlandii** funkcjonuje forum migracyjne (Intercultural Forum), mieszczące się w przestrzeni udostępnianej cudzoziemcom przez urząd miejski. Forum jest częścią Galway City Partnership i zostało stworzone, aby zapewnić mniejszościom możliwość udziału w rozwoju społeczności lokalnej i kształtować ten proces. W spotkaniach i dyskusjach zróżnicowanej kulturowo, religijnie i obyczajowo społeczności cudzoziemców uczestniczą przedstawiciele urzędu, dzięki czemu mają bezpośredni wgląd w potrzeby i oczekiwania imigrantów. Na podstawie uzyskanych informacji są w stanie skierować do cudzoziemców lepiej dopasowane i oczekiwane, a tym samym efektywniejsze, działania integracyjne. Oprócz dostarczania informacji imigrantom czy udostępniania miejsca, forum służy również budowaniu relacji migrantów z pierwotnymi mieszkańcami oraz integrowania społeczności lokalnej z przybyszami <sup>56</sup>.

---

<sup>56</sup> Cyt. za: <http://www.ekspert.info-migrator.pl/warto-poczytac-ekspert/859-lokalne-polityki-migracyjne/2419-propozycje-sposobow-wdrazania-dobrych-praktyk-z-innych-krajow-w-konkretnych-polskich-miastach> (dostęp 06.09.2019) oraz *Raport-sprawozdanie z dobrych praktyk w zakresie integracji, występujących w Glasgow, Galway, Malmö, Berlinie i Wiedniu, w sferze edukacji wielokulturowej, działań na rzecz społeczeństwa przyjmującego, działań rzeczniczych wobec polityków oraz działań włączających migrantów w życie społeczne i polityczne oraz umocowania w prawie obsługi migrantów w oparciu o wizytę studyjną w Portugalii z uwzględnieniem planu wdrożenia dla województwa małopolskiego, w szczególności dla Krakowa*, Opracowanie: Adam Bulandra, Interkulturalni.pl w ramach projektu *Lokalne Międzysektorowe Polityki na rzecz Integracji Imigrantów*, <https://www.politykimigracyjne.pl/images/publikacje/Dobre-praktyki-w-integracji.pdf> (dostęp 06.09.2019)

## 6. Napływ cudzoziemców na podlaski rynek pracy

### 6.1. Cudzoziemcy przebywający na terenie województwa podlaskiego – charakterystyka

Oszacowanie liczby cudzoziemców przebywających na terenie Rzeczypospolitej Polskiej i podejmujących pracę jest niezwykle trudne. Instytucje publiczne gromadzące dane na temat cudzoziemców robią to w odmienny sposób, stosując różne kryteria, a ich rejestry nie są spójne. Znaczna część migrantów przybywa do Polski na podstawie wiz albo porusza się po kraju (a także – w zależności od posiadanych uprawnień – krajach Unii Europejskiej), zmieniając miejsce zamieszkania po uzyskaniu dokumentów pobytowych, co utrudnia ustalenie faktycznej liczby obcokrajowców w poszczególnych województwach czy miastach. Trudnością jest także zróżnicowanie tytułów pobytowych uprawniających do przebywania na terenie kraju (wydawanych przez różne organy) czy zróżnicowanie możliwości podjęcia pracy w zależności od obywatelstwa – obywatele niektórych krajów mogą skorzystać z preferencyjnych zasad zatrudniania. Ponadto znaczna część migracji do Polski, głównie w przypadku przybyszy zza wschodniej granicy, ma charakter cyrkulacyjny, a z kolei cudzoziemcy z krajów UE często nie rejestrują swojego pobytu ani nie meldują się w urzędach gmin/miast. Sytuację komplikuje również stale występujące zjawisko migracji nielegalnej i przypadki pracy „na czarno”. Wszystkie te czynniki sprawiają, że szacowanie liczby cudzoziemców przebywających na określonym terenie jest obarczone ryzykiem metodologicznym

Możliwość legalnego wykonywania pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej związana jest generalnie (poza wyjątkami opisanymi w poprzednim rozdziale) z posiadaniem tytułu pobytu. W 2018 roku łącznie 7,9 tys. cudzoziemców posiadało aktualne dokumenty uprawniające do pobytu w Polsce wydane przez wojewodę podlaskiego. W porównaniu do 2014 roku liczba cudzoziemców posiadających aktualne dokumenty pobytowe wzrosła trzykrotnie, o ponad 5,3 tys. osób. W latach 2014-2018 nastąpiły również zmiany w strukturze osób posiadających aktualne dokumenty uprawniające do pobytu w Polsce, choć nadal najwięcej cudzoziemców ma w województwie podlaskim prawo stałego pobytu. Jednakże największe przyrosty nastąpiły w przypadku pobytu czasowego, przez co udział tych osób w ogóle cudzoziemców posiadających aktualne dokumenty uprawniające do pobytu w Polsce wydane przez



województwo podlaskie w latach 2014-2018 zwiększył się dwukrotnie. Znacznie wolniej przybywało natomiast zarejestrowanych pobytów obywateli UE, przez co udział tej kategorii w ogóle cudzoziemców znacząco się zmniejszył.

Wśród cudzoziemców posiadających aktualne dokumenty uprawniające do pobytu w Polsce wydane przez wojewodę podlaskiego największą grupę stanowiły osoby mające prawo stałego pobytu – w latach 2014-2018 ich liczba wzrosła niemal trzykrotnie, z 1,2 tys. do 3,7 tys. osób. W 2018 roku osoby mające prawo stałego pobytu wydane przez wojewodę podlaskiego stanowiły 47,2% wszystkich osób mających aktualne dokumenty pobytowe. Z kolei liczba osób mających prawo czasowego pobytu wydane przez wojewodę podlaskiego zwiększyła się z 375 osób w 2014 roku do 2 762 osób w 2018 roku, tj. ponad siedmiokrotnie. Udział tej kategorii cudzoziemców w ogóle osób posiadających prawo pobytu w województwie podlaskim na podstawie decyzji wojewody podlaskiego zwiększył się natomiast z 14,5% w 2014 roku do 34,9% w 2018 roku. Trzecim, pod względem częstotliwości występowania, dokumentem uprawniającym do pobytu w Polsce jest zarejestrowanie pobytu obywatela Unii Europejskiej. W 2014 roku nastąpiły 802 zarejestrowania, zaś w 2018 roku – 1 099 zarejestrowań. Mimo 37% wzrostu liczby osób posiadających taki dokument, ich udział w ogóle cudzoziemców mających wydane przez wojewodę podlaskiego aktualne dokumenty uprawniające do pobytu w Polsce, znacząco się zmniejszył: z 31% w 2014 roku do 13,9% w 2018 roku. Podobnie w przypadku obywateli UE mających prawo stałego pobytu – choć nastąpił 58% wzrost liczby cudzoziemców posiadających taki dokument, ich udział w ogóle osób mających aktualne dokumenty zmniejszył się z 3,9% do 2%. W analizowanym okresie trzykrotnie wzrosła natomiast liczba cudzoziemców mających prawo pobytu rezydenta długoterminowego UE (z 46 w 2014 roku do 145 w 2018 roku), jednak wciąż stanowili oni ok. 1,8% wszystkich cudzoziemców posiadających aktualne dokumenty uprawniające do pobytu w Polsce wydane przez wojewodę podlaskiego.

**Tabela 7. Liczba cudzoziemców posiadających aktualnie ważne dokumenty uprawniające do pobytu w Polsce wydane przez wojewodę podlaskiego w latach 2014-2018.**

|   | 2014  | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  | Zmiana  |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|---------|
| <b>Pobyt stały</b>                              | 1 252 | 1 449 | 1 765 | 2 489 | 3 733 | 198,2%  |
| <b>Pobyt czasowy</b>                            | 375   | 446   | 704   | 1 464 | 2 762 | 636,5%  |
| <b>Pobyt rezydenta długoterminowego UE</b>      | 46    | 62    | 90    | 119   | 145   | 215,2%  |
| <b>Zarejestrowanie pobytu obywatela UE</b>      | 802   | 930   | 1 049 | 1 101 | 1 099 | 37,0%   |
| <b>Pobyt stały obywatela UE</b>                 | 100   | 116   | 130   | 145   | 158   | 58,0%   |
| <b>Pobyt członka rodziny obywatela UE</b>       | 6     | 6     | 7     | 9     | 10    | 66,7%   |
| <b>Pobyt stały członka rodziny obywatela UE</b> | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 0,0%    |
| <b>Pobyt ze względów humanitarnych</b>          | 0     | 0     | 0     | 1     | 0     |         |
| <b>Pobyt tolerowany</b>                         | 9     | 0     | 0     | 0     | 0     | -100,0% |

Źródło: <https://migracje.gov.pl> (dostęp 30.08.2019)

### 6.1.1. Pobyt stały

W 2018 roku wojewoda podlaski otrzymał 1 518 wniosków o zezwolenie na pobyt stały na terytorium RP. W porównaniu do 2014 roku oznacza to wzrost o 1 249 wniosków. W 2018 roku wojewoda podlaski wydał 1 333 decyzje dotyczące zezwoleń na pobyt stały, co było wartością pięciokrotnie wyższą niż w 2014 roku. Zdecydowana większość decyzji ma charakter pozytywny, choć ich odsetek zmniejszył się istotnie w ostatnim analizowanym roku – z 99% w 2016 roku do 86% w 2018 roku.

Wśród osób składających wnioski o zezwolenie na pobyt stały przeważają mężczyźni oraz osoby w wieku produkcyjnym, mające od 25 do 44 lat. W 2018 roku wnioski dotyczące zezwoleń na pobyt stały złożyło 986 mężczyzn i 532 kobiety. W porównaniu do 2014 roku liczba wniosków złożonych przez mężczyzn wzrosła ponad sześciokrotnie, zaś kobiet niemal pięciokrotnie. Tym samym pogłębiła się dysproporcja płciowa wśród osób składających wnioski o zezwolenie na pobyt stały. W 2014 roku mężczyźni stanowili 58,7% wnioskodawców, zaś w 2018 roku ich udział wzrósł do 65%.

Pod względem wieku osób składających wnioski o zezwolenie na pobyt stały przez cały analizowany okres najliczniej reprezentowana jest grupa wiekowa 25-34 lata. W 2014 roku wnioskodawcy w tym wieku stanowili 32% ogółu osób składających wnioski, w kolejnych latach ich odsetek wzrósł minimalnie, do 32,9% w 2018 roku. Na przestrzeni lat zmniejszył się udział najmłodszych i najstarszych osób wśród wnioskodawców, choć w liczbach bezwzględnych obserwowano przyrosty tych kategorii. Na dzieci i młodzież do 17 lat łącznie złożono w 2018 roku 196 wniosków o zezwolenie na pobyt stały (o 157 więcej niż w 2014 roku), co stanowiło 12,9% wnioskodawców (w 2014 roku było to 14,5%). W kategorii wiekowej 55-64 lata liczba wniosków wzrosła z 9 do 66 (udział zwiększył się nieznacznie, z 3,3% do 4,3%), zaś osoby w wieku 65 i więcej lat w 2014 roku złożyły 8 wniosków, a w 2018 roku – 7 wniosków (spadek udziału z 3% do 0,5%). Udział osób mających 18-24 lata wśród wnioskodawców o zezwolenia na pobyt stały wahał się od 13% (2018 rok) do 18,2% (2016 rok), choć liczba złożonych wniosków przez osoby w tym wieku wzrosła z 47 w 2014 roku do 198 w 2018 roku (o 151 wniosków). Wyższy wzrost dotyczył liczby wnioskodawców w wieku 35-44 lata. W 2014 roku osoby w tym wieku złożyły 51 wniosków dotyczących pobytu stałego (19% ogółu wniosków), zaś w 2018 roku o 315 więcej, tj. 366 wniosków. Była to druga w kolejności kategoria pod względem liczebności i udziału w ogólnej liczbie osób składających wnioski o zezwolenie na pobyt stały, po osobach w wieku 25-34 lata. W 2018 roku wnioskodawcy w wieku 25-44 lata stanowili łącznie 57% wszystkich osób starających się wydanie zezwolenia na pobyt stały u wojewody podlaskiego.

**Tabela 8. Liczba wniosków i decyzji wojewody podlaskiego dotyczących zezwolenia na pobyt stały cudzoziemców w latach 2014-2018.**

|                        | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | Zmiana   |
|------------------------|------|------|------|------|------|----------|
| <b>Liczba wniosków</b> | 269  | 259  | 479  | 1061 | 1518 | 464,31%  |
| <b>Liczba decyzji</b>  | 259  | 256  | 421  | 873  | 1333 | 414,67%  |
| <b>pozytywna</b>       | 251  | 242  | 417  | 837  | 1153 | 359,36%  |
| <b>negatywna</b>       | 6    | 11   | 3    | 19   | 105  | 1650,00% |
| <b>umorzenie</b>       | 2    | 3    | 1    | 17   | 75   | 3650,00% |
| <b>Płeć</b>            |      |      |      |      |      |          |
| <b>mężczyźni</b>       | 158  | 145  | 293  | 686  | 986  | 524,05%  |
| <b>kobiety</b>         | 111  | 114  | 186  | 375  | 532  | 379,28%  |
| <b>Wiek</b>            |      |      |      |      |      |          |
| <b>17 lat i mniej</b>  | 39   | 43   | 61   | 154  | 196  | 402,56%  |

|                        | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | Zmiana  |
|------------------------|------|------|------|------|------|---------|
| <b>18-24 lata</b>      | 47   | 40   | 87   | 167  | 198  | 321,28% |
| <b>25-34 lata</b>      | 86   | 82   | 154  | 347  | 500  | 481,40% |
| <b>35-44 lata</b>      | 51   | 58   | 108  | 253  | 366  | 617,65% |
| <b>45-54 lata</b>      | 29   | 26   | 48   | 100  | 185  | 537,93% |
| <b>55-64 lata</b>      | 9    | 5    | 13   | 28   | 66   | 633,33% |
| <b>65 i więcej lat</b> | 8    | 5    | 8    | 12   | 7    | -12,50% |

Źródło: <https://migracje.gov.pl> (dostęp 23.08.2019)

Wśród osób składających do wojewody podlaskiego wnioski o wydanie zezwolenia na pobyt stały największą grupę stanowią obywatele Białorusi. W 2014 roku osoby z białoruskim obywatelstwem złożyły 193 wnioski o pobyt stały, w kolejnych latach ta liczba rosła, aż do 1 340 wniosków w 2018 roku. W 2014 roku Białorusini stanowili ponad 71,7% wnioskodawców o pobyt stały, zaś w 2018 roku – już 88,3%. Systematycznie na przestrzeni ostatnich lat wzrasta również liczba obywateli Ukrainy i Rosji, którzy składają wnioski o zezwolenie na pobyt stały. Zajmują oni odpowiednio drugie i trzecie miejsce pod względem liczby złożonych wniosków do wojewody podlaskiego. W przypadku pozostałych obywatelstw, z uwagi na niewielką liczebność tych kategorii, trudno wskazać jednorodną tendencję rosnącą czy spadkową.

**Tabela 9. Obywatelstwo osób składających wnioski o zezwolenie na pobyt stały do wojewody podlaskiego w latach 2014-2018<sup>57</sup>**

|                                  | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|----------------------------------|------|------|------|------|------|
| <b>Białoruś</b>                  | 193  | 190  | 390  | 891  | 1340 |
| <b>Ukraina</b>                   | 32   | 40   | 55   | 77   | 98   |
| <b>Rosja</b>                     | 25   | 20   | 20   | 66   | 50   |
| <b>Stany Zjednoczone Ameryki</b> | 2    | 1    |      | 2    | 4    |
| <b>Tunezja</b>                   | 2    |      | 2    | 2    | 2    |
| <b>Kazachstan</b>                |      |      | 2    | 4    | 1    |
| <b>Algieria</b>                  | 1    | 2    | 3    |      |      |

<sup>57</sup> W tabeli uwzględniono wyłącznie te kraje, z których łączna liczba wnioskodawców w latach 2014-2018 wynosiła przynajmniej 5 osób. W analizowanym okresie wnioski o zezwolenie na pobyt czasowy złożyli również obywatele innych krajów: Egipt, Filipiny, Indie (po 4 osoby), Gruzja, Libia, Maroko, Mołdawia (po 3 osoby), Armenia, Bez Obywatelstwa, Japonia, Kolumbia, Pakistan, Serbia, Wietnam (po 2 osoby), Albania, Australia, Brazylia, Burkina Faso (D. Górna Wolta) Czarnogóra, Indonezja, Jemen, Jordania, Kosowo, Liban, Litwa, Nigeria, Republika Południowej Afryki, Wenezuela, Wybrzeże Kości Słoniowej (po 1 osobie).

|                  | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|------------------|------|------|------|------|------|
| Chiny            | 1    |      | 1    | 2    | 2    |
| Syria            | 1    | 1    |      | 1    | 2    |
| Turcja           | 2    | 1    |      | 2    |      |
| Egipt            | 1    | 1    |      | 2    |      |
| Filipiny         | 1    | 1    |      |      | 2    |
| Indie            | 1    | 1    |      | 2    |      |
| Gruzja           |      |      | 1    | 1    | 1    |
| Libia            |      |      |      | 1    | 2    |
| Maroko           |      |      |      |      | 3    |
| Mołdawia         |      |      |      |      | 3    |
| Armenia          |      |      |      | 1    | 1    |
| Bez Obywatelstwa | 1    |      |      |      | 1    |
| Japonia          | 1    |      |      | 1    |      |
| Kolumbia         | 1    |      |      | 1    |      |
| Pakistan         | 1    |      |      | 1    |      |
| Serbia           | 1    |      | 1    |      |      |
| Wietnam          |      |      | 1    |      | 1    |

Źródło: <https://migracje.gov.pl> (dostęp 23.08.2019)

### 6.1.2. Pobyt czasowy

W 2018 roku do wojewody podlaskiego złożono łącznie 2 480 wniosków o wydanie zezwolenia na pobyt czasowy cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Jest to ponad pięciokrotny wzrost w porównaniu do 2014 roku, gdy liczba wniosków wynosiła 462. W 2018 roku wojewoda podlaski wydał 2 255 decyzji dotyczących zezwoleń na pobyt czasowy, co było wartością pięciokrotnie wyższą niż w 2014 roku. Zdecydowana większość decyzji ma charakter pozytywny, a ich odsetek wahał się nieznacznie, od 94,0% w 2017 roku do 96,6% w 2014 roku.

Wśród osób składających wnioski o zezwolenie na pobyt czasowy przeważają mężczyźni oraz osoby w wieku produkcyjnym, mające najczęściej od 25 do 44 lat. W 2018 roku wnioski dotyczące zezwoleń na pobyt czasowy złożyło 1 638 mężczyzn i 842 kobiety. W porównaniu do 2014 roku liczba wniosków złożonych przez mężczyzn wzrosła niemal siedmiokrotnie, zaś kobiet niemal

czterokrotnie. Tym samym pogłębiła się dysproporcja płciowa wśród osób składających wnioski o zezwolenie na pobyt czasowy. W 2014 roku mężczyźni stanowili 52,2% wnioskodawców, zaś w 2018 roku ich udział wzrósł do 66,0%.

Pod względem wieku osób składających wnioski o zezwolenie na pobyt czasowy przez cały analizowany okres najliczniej reprezentowana jest grupa wiekowa 25-34 lata. W 2014 roku wnioskodawcy w tym wieku stanowili 31,2% ogółu osób składających wnioski, w kolejnych latach ich odsetek nieznacznie wzrastał, do 34,7% w 2018 roku. Na przestrzeni lat zmniejszył się udział najmłodszych i najstarszych osób wśród wnioskodawców, choć w liczbach bezwzględnych obserwowano przyrosty tych kategorii. Na dzieci i młodzież do 17 lat łącznie złożono w 2018 roku 167 wniosków o zezwolenie na pobyt czasowy (o 115 więcej niż w 2014 roku), co stanowiło 6,7% wnioskodawców (w 2014 roku było to 11,3%). W kategorii wiekowej 55-64 lata liczba wniosków wzrosła z 34 do 86 (udział zmniejszył się z 7,4% do 3,5%), zaś osoby w wieku 65 i więcej lat w 2014 roku złożyły 20 wniosków, a w 2018 roku – 27 wniosków (spadek udziału z 4,3% do 1,1%). Udział osób mających 18-24 lata wśród wnioskodawców o zezwolenia na pobyt czasowy był zmienny w latach i kształtował się na poziomie 16%-20%, choć liczba złożonych wniosków przez osoby w tym wieku wzrosła z 74 w 2014 roku do 417 w 2018 roku (o 343 wnioski). Wyższy wzrost dotyczył wnioskodawców w wieku 35-44 lata. W 2014 roku osoby w tym wieku złożyły 80 wniosków dotyczących pobytu czasowego (17,3% ogółu wniosków), zaś w 2018 roku o 528 więcej, tj. 608 wniosków. Była to druga w kolejności kategoria pod względem liczebności i udziału w ogólnej liczbie osób składających wnioski o zezwolenie na pobyt czasowy, po osobach w wieku 25-34 lata. W 2018 roku wnioskodawcy w wieku 25-44 lata stanowili łącznie niemal 60% wszystkich osób starających się wydanie zezwolenia na pobyt czasowy.

**Tabela 10. Liczba wniosków i decyzji wojewody podlaskiego dotyczących zezwolenia na pobyt czasowy cudzoziemców w latach 2014-2018.**

|                           | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | Zmiana |
|---------------------------|------|------|------|------|------|--------|
| <b>Liczba wniosków</b>    | 462  | 692  | 911  | 1769 | 2480 | 436,8% |
| <b>Liczba decyzji</b>     | 445  | 649  | 821  | 1512 | 2255 | 406,7% |
| <b>pozytywna</b>          | 430  | 626  | 776  | 1421 | 2132 | 395,8% |
| <b>negatywna</b>          | 9    | 12   | 30   | 49   | 73   | 711,1% |
| <b>umorzenie</b>          | 6    | 11   | 15   | 42   | 50   | 733,3% |
| <b>Płeć wnioskodawców</b> |      |      |      |      |      |        |

|                           | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | Zmiana |
|---------------------------|------|------|------|------|------|--------|
| <b>mężczyźni</b>          | 241  | 404  | 568  | 1202 | 1638 | 579,7% |
| <b>kobiety</b>            | 221  | 288  | 343  | 567  | 842  | 281,0% |
| <b>Wiek wnioskodawców</b> |      |      |      |      |      |        |
| <b>17 lat i mniej</b>     | 52   | 66   | 66   | 133  | 167  | 221,2% |
| <b>18-24 lata</b>         | 74   | 143  | 184  | 321  | 417  | 463,5% |
| <b>25-34 lata</b>         | 144  | 221  | 312  | 564  | 860  | 497,2% |
| <b>35-44 lata</b>         | 80   | 123  | 181  | 456  | 608  | 660,0% |
| <b>45-54 lata</b>         | 58   | 80   | 113  | 213  | 315  | 443,1% |
| <b>55-64 lata</b>         | 34   | 38   | 44   | 60   | 86   | 152,9% |
| <b>65 i więcej lat</b>    | 20   | 21   | 11   | 22   | 27   | 35,0%  |

Źródło: <https://migracje.gov.pl> (dostęp 23.08.2019)

Wśród osób składających wnioski o wydanie zezwolenia na pobyt czasowy największą grupę stanowią obywatele Ukrainy. W 2014 roku osoby z ukraińskim obywatelstwem złożyły 137 wniosków o pobyt czasowy, w kolejnych latach ta liczba rosła, aż do 1 135 wniosków w 2018 roku. W 2014 roku Ukraińcy stanowili 30% wnioskodawców o pobyt czasowy, zaś w 2018 roku – 46%. W porównaniu do lat poprzednich udział Ukraińców się zmniejszył, gdyż w 2017 roku stanowili 56% wnioskodawców, zaś w 2016 roku – 59%. Systematycznie na przestrzeni ostatnich lat rośnie natomiast liczba obywateli Białorusi i Gruzji, którzy składają wnioski o zezwolenie na pobyt czasowy. Zajmują oni odpowiednio drugie i trzecie miejsce pod względem liczby złożonych wniosków. W latach 2014-2018 coraz częściej o pobyt czasowy u wojewody podlaskiego ubiegali się również obywatele Nepalu (wzrost pięćdziesięciopięciokrotny), Arabii Saudyjskiej (wzrost czternastokrotny), Filipin (wzrost ponad jedenastokrotny), Bangladeszu (wzrost niemal dziewięciokrotny w latach 2016-2018), Turcji (wzrost ponad sześciokrotny) czy Indii (wzrost niemal pięciokrotny).

**Tabela 11. Obywatelstwo osób składających wnioski o zezwolenie na pobyt czasowy do wojewody podlaskiego w latach 2014-2018<sup>58</sup>**

|                                  | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|----------------------------------|------|------|------|------|------|
| <b>Ukraina</b>                   | 137  | 351  | 539  | 982  | 1135 |
| <b>Białoruś</b>                  | 143  | 160  | 141  | 405  | 771  |
| <b>Gruzja</b>                    | 7    | 3    | 9    | 68   | 154  |
| <b>Rosja</b>                     | 47   | 57   | 36   | 42   | 51   |
| <b>Turcja</b>                    | 4    | 8    | 31   | 46   | 25   |
| <b>Chiny</b>                     | 12   | 10   | 18   | 20   | 11   |
| <b>Nepal</b>                     | 1    |      | 3    | 5    | 55   |
| <b>Bangladesz</b>                |      |      | 4    | 16   | 35   |
| <b>Algieria</b>                  | 8    | 10   | 10   | 24   | 2    |
| <b>Indie</b>                     | 5    | 4    | 10   | 11   | 24   |
| <b>Armenia</b>                   | 18   | 12   | 2    | 8    | 13   |
| <b>Arabia Saudyjska</b>          | 1    | 7    | 12   | 9    | 14   |
| <b>Stany Zjednoczone Ameryki</b> | 6    | 12   | 4    | 6    | 13   |
| <b>Irak</b>                      | 2    |      | 11   | 20   | 2    |
| <b>Egipt</b>                     | 4    | 4    | 9    | 8    | 9    |
| <b>Tunezja</b>                   | 5    | 6    | 4    | 7    | 8    |
| <b>Zimbabwe</b>                  |      |      | 1    | 1    | 28   |
| <b>Filipiny</b>                  | 2    | 2    | 2    |      | 23   |
| <b>Pakistan</b>                  | 8    | 3    | 4    | 5    | 7    |
| <b>Azerbejdżan</b>               |      |      | 2    | 9    | 10   |
| <b>Wietnam</b>                   | 1    | 1    | 7    | 9    | 2    |
| <b>Libia</b>                     | 3    | 9    |      | 1    | 6    |
| <b>Mołdawia</b>                  |      | 2    | 1    | 3    | 13   |
| <b>Syria</b>                     | 2    | 2    | 3    | 4    | 7    |
| <b>Uzbekistan</b>                |      | 2    | 3    | 4    | 6    |
| <b>Jemen</b>                     | 2    |      | 5    | 6    |      |
| <b>Maroko</b>                    | 4    | 3    | 2    | 3    | 1    |

<sup>58</sup> W tabeli uwzględniono wyłącznie te kraje, z których łączna liczba wnioskodawców w latach 2014-2018 wynosiła przynajmniej 5 osób. W analizowanym okresie wnioski o zezwolenie na pobyt czasowy złożyli również obywatele innych krajów: Afganistan, Argentyna, Japonia, Kirgistan, Kosowo, Palestyna, Tajlandia (po 4 osoby), Kanada, Malezja, Republika Południowej Afryki (po 3 osoby), Bez obywatelstwa” Chile, Czarnogóra, Gwatemala, Gwinea, Kamerun, Mongolia, Peru, Zambia (po 2 osoby), B.J. Republika Macedonii, Benin, Dominikana, Ekwador, Etiopia, Gambia, Ghana, Komory, Kongo, Lesotho, Mauritius, Nikaragua, Seszele, Trynidad i Tobago, Wenezuela, Wybrzeże Kości Słoniowej (po 1 osobie).



|                  | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|------------------|------|------|------|------|------|
| Brazylia         | 2    | 1    | 6    | 2    | 1    |
| Serbia           | 1    | 1    | 3    | 6    | 1    |
| Kazachstan       | 2    |      | 2    | 3    | 4    |
| Korea Południowa | 3    | 2    | 2    | 1    | 2    |
| Albania          | 3    | 2    | 3    | 1    |      |
| Indonezja        | 2    | 1    |      | 1    | 5    |
| Nigeria          | 2    | 2    | 1    | 2    | 2    |
| Liban            | 3    | 1    |      | 3    | 1    |
| Meksyk           |      | 2    |      |      | 6    |
| Jordania         | 2    |      | 4    |      | 1    |
| Tadżykistan      |      | 1    |      | 5    | 1    |
| Iran             |      | 1    |      | 3    | 2    |
| Australia        | 2    | 1    | 1    | 1    |      |
| Izrael           |      | 1    |      | 3    | 1    |
| Kenia            | 1    | 1    | 2    |      | 1    |
| Kolumbia         | 1    | 1    |      | 2    | 1    |
| Nowa Zelandia    | 1    |      |      | 2    | 2    |

Źródło: <https://migracje.gov.pl> (dostęp 23.08.2019)

### 6.1.3. Pobyt rezydenta długoterminowego

Wnioski o zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE nie należą do popularnych form, za pomocą których cudzoziemcy ubiegają się o możliwość pobytu na terytorium RP. W 2018 roku do wojewody podlaskiego wpłynęło 11 wniosków o zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE, najmniej od 2014 roku, gdy podobnych wniosków złożono 28. W grupie osób wnioskujących o zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE przeważali mężczyźni (w 2018 roku stanowili 54,5%, podczas gdy w 2014 roku – aż 67,9%) oraz osoby w wieku 25-44 lata – łącznie stanowiły one od 52% (2015 rok) do 82% (2018 rok) wszystkich osób ubiegających się o zezwolenie dla rezydenta długoterminowego UE.

**Tabela 12. Liczba wniosków i decyzji wojewody podlaskiego dotyczących zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE w latach 2014-2018.**

|                           | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | Zmiana  |
|---------------------------|------|------|------|------|------|---------|
| <b>Liczba wniosków</b>    | 28   | 27   | 25   | 24   | 11   | -60,7%  |
| <b>Liczba decyzji</b>     | 30   | 23   | 27   | 24   | 15   | -50,0%  |
| pozytywna                 | 28   | 21   | 22   | 21   | 11   | -60,7%  |
| negatywna                 | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 0,0%    |
| umorzenie                 | 1    | 1    | 4    | 2    | 3    | 200,0%  |
| <b>Płeć wnioskodawców</b> |      |      |      |      |      |         |
| mężczyźni                 | 19   | 14   | 13   | 14   | 6    | -68,4%  |
| kobiety                   | 9    | 13   | 12   | 10   | 5    | -44,4%  |
| <b>Wiek wnioskodawców</b> |      |      |      |      |      |         |
| 17 lat i mniej            | 0    | 5    | 0    | 0    | 0    | -       |
| 18-24 lata                | 1    | 2    | 0    | 0    | 0    | -100,0% |
| 25-34 lata                | 12   | 7    | 9    | 15   | 3    | -75,0%  |
| 35-44 lata                | 9    | 7    | 7    | 4    | 6    | -33,3%  |
| 45-54 lata                | 5    | 5    | 5    | 0    | 1    | -80,0%  |
| 55-64 lata                | 1    | 1    | 4    | 3    | 1    | 0,0%    |
| 65 i więcej lat           | 0    | 0    | 0    | 2    | 0    | -       |

Źródło: <https://migracje.gov.pl> (dostęp 23.08.2019)

O zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE u wojewody podlaskiego najczęściej ubiegali się obywatele Białorusi – łącznie 41 osób w latach 2014-2018. Na drugim miejscu znaleźli się obywatele Ukrainy (30 osób), a na kolejnych Rosjanie (łącznie 14 osób) i Chińczycy (łącznie 11 osób). O zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego na Podlasiu w latach 2014-2018 ubiegali się także obywatele Armenii (7 osób), Albanii (3 osoby), Kazachstanu (2 osoby) oraz B. J. Republiki Macedonii, Brazylii, Palestyny, Indonezji, Kanady, Mongolii i Wietnamu (po 1 osobie).

**Tabela 13. Obywatelstwo osób składających wnioski o zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE do wojewody podlaskiego w latach 2014-2018**

|                           | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|---------------------------|------|------|------|------|------|
| Białoruś                  | 11   | 6    | 10   | 10   | 4    |
| Ukraina                   | 6    | 7    | 6    | 7    | 4    |
| Rosja                     | 1    | 4    | 3    | 4    | 2    |
| Chiny                     | 4    | 3    | 4    |      |      |
| Armenia                   | 2    | 4    | 1    |      |      |
| Albania                   | 1    |      |      | 1    | 1    |
| Kazachstan                | 1    | 1    |      |      |      |
| B. J. Republika Macedonii |      |      |      | 1    |      |
| Brazylia                  |      | 1    |      |      |      |
| Palestyna                 |      |      |      | 1    |      |
| Indonezja                 | 1    |      |      |      |      |
| Kanada                    | 1    |      |      |      |      |
| Mongolia                  |      | 1    |      |      |      |
| Wietnam                   |      |      | 1    |      |      |

Źródło: <https://migracje.gov.pl> (dostęp 23.08.2019)

#### 6.1.4. Zarejestrowanie pobytu obywatela UE

W 2018 roku 1 099 cudzoziemców posiadało aktualne dokumenty związane z zarejestrowaniem pobytu obywatela Unii Europejskiej wydane w województwie podlaskim. W porównaniu do 2014 roku liczba zarejestrowanych pobytów obywateli UE wzrosła o 37%, ale jednocześnie była minimalnie niższa niż w 2017 roku (1 101 osób). Niezależnie od roku nieznaczną większość obywateli UE mających zarejestrowany pobyt w Polsce stanowili mężczyźni (57,1% w 2018 roku), zaś kobiety były w mniejszości (42,9%). Zdecydowana większość obywateli UE rejestrujących swój pobyt w Polsce to osoby młode, mające od 18 do 34 lat. W 2018 roku aktualne dokumenty pobytowe miało 729 osób w wieku 18-34 lata, co stanowiło łącznie 66,3% wszystkich obywateli UE mających aktualne dokumenty związane z zarejestrowaniem pobytu wydane przez wojewodę podlaskiego.

**Tabela 14. Liczba cudzoziemców posiadających aktualne dokumenty – zarejestrowanie pobytu obywatela UE – wydane przez wojewodę podlaskiego w latach 2014-2018.**

|   | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | Zmiana |
|---|------|------|------|------|------|--------|
| <b>Liczba osób posiadających aktualne dokumenty</b> | 802  | 930  | 1049 | 1101 | 1099 | 37,0%  |
| <b>Płeć</b>   |      |      |      |      |      |        |
| <b>mężczyźni</b>                                    | 456  | 529  | 603  | 631  | 628  | 37,7%  |
| <b>kobiety</b>                                      | 346  | 401  | 446  | 470  | 471  | 36,1%  |
| <b>Wiek</b>   |      |      |      |      |      |        |
| <b>17 lat i mniej</b>                               | 23   | 26   | 38   | 37   | 39   | 69,6%  |
| <b>18-24 lata</b>                                   | 359  | 413  | 457  | 486  | 467  | 30,1%  |
| <b>25-34 lata</b>                                   | 175  | 202  | 233  | 246  | 262  | 49,7%  |
| <b>35-44 lata</b>                                   | 72   | 89   | 100  | 108  | 108  | 50,0%  |
| <b>45-54 lata</b>                                   | 65   | 78   | 80   | 75   | 77   | 18,5%  |
| <b>55-64 lata</b>                                   | 57   | 59   | 69   | 75   | 75   | 31,6%  |
| <b>65 i więcej lat</b>                              | 51   | 63   | 72   | 74   | 71   | 39,2%  |

Źródło: <https://migracje.gov.pl> (dostęp 30.08.2019)

Pod względem kraju pochodzenia cudzoziemców, obywateli UE posiadających aktualne dokumenty związane z rejestracją swojego pobytu w Polsce, największe zbiorowości tworzyli obywatele Litwy (221 osób), Hiszpanii (183 osoby) oraz Włoch (149 osób). Również w 2014 roku najwięcej obywateli UE mających prawo pobytu w Polsce na podstawie zarejestrowania pochodziło z ww. trzech krajów, jednak wówczas najwięcej było Hiszpanów (139 osób), następnie Litwinów (108 osób) i Włochów (106 osób). W 2018 roku po kilkudziesięciu obywateli UE mających aktualny zarejestrowany pobyt w Polsce na podstawie decyzji wojewody podlaskiego pochodziło z Niemiec (95 osób), Francji (57 osób), Portugalii (54 osoby), Rumunii (46 osób), Wielkiej Brytanii (36 osób), Łotwy (34 osoby), Belgii (32 osoby), Węgier (26 osób), Niderlandów (21 osób) oraz Szwecji (20 osób). Z pozostałych krajów pochodziło mniej niż kilkanaście osób mających aktualne dokumenty związane z rejestrowaniem pobytu w Polsce.

**Tabela 15. Obywatelstwo osób mających aktualne dokumenty – zarejestrowanie pobytu obywatela UE – wydane przez wojewodę podlaskiego w latach 2014-2018**

|                              | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|------------------------------|------|------|------|------|------|
| Austria                      | 9    | 11   | 14   | 16   | 18   |
| Belgia                       | 30   | 29   | 34   | 32   | 32   |
| Bułgaria                     | 17   | 15   | 16   | 17   | 17   |
| Chorwacja                    | 2    | 2    | 4    | 4    | 5    |
| Czechy                       | 17   | 18   | 19   | 18   | 19   |
| Dania                        | 4    | 3    | 4    | 3    | 2    |
| Estonia                      | 0    |      | 1    | 3    | 3    |
| Finlandia                    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    |
| Francja                      | 38   | 44   | 55   | 58   | 57   |
| Grecja                       | 5    | 7    | 8    | 8    | 10   |
| Hiszpania                    | 139  | 150  | 160  | 175  | 183  |
| Irlandia                     | 8    | 8    | 8    | 8    | 7    |
| Islandia                     | 1    | 1    | 2    | 2    | 2    |
| Litwa                        | 108  | 158  | 199  | 217  | 221  |
| Łotwa                        | 22   | 24   | 28   | 31   | 34   |
| Niderlandy                   | 18   | 19   | 21   | 22   | 21   |
| Niemcy                       | 86   | 100  | 105  | 101  | 95   |
| Norwegia                     | 15   | 16   | 16   | 16   | 14   |
| Portugalia                   | 51   | 56   | 57   | 57   | 54   |
| Republika Południowej Afryki | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    |
| Rumunia                      | 11   | 25   | 36   | 42   | 46   |
| Szwajcaria                   | 7    | 7    | 4    | 1    | 1    |
| Szwecja                      | 19   | 20   | 21   | 21   | 20   |
| Słowacja                     | 10   | 11   | 15   | 14   | 15   |
| Słowenia                     | 8    | 8    | 9    | 10   | 6    |
| Wielka Brytania              | 44   | 51   | 52   | 43   | 36   |
| Węgry                        | 22   | 22   | 25   | 29   | 26   |
| Włochy                       | 106  | 119  | 130  | 147  | 149  |

Źródło: <https://migracje.gov.pl> (dostęp 30.08.2019)

### 6.1.5. Pobyt stały obywatela UE

Prawo stałego pobytu na terenie Rzeczypospolitej Polskiej w 2018 roku posiadało łącznie 158 obywateli UE, tj. o 58 osób więcej niż w 2014 roku. Analiza obywateli UE posiadających prawo stałego pobytu w Polsce pod względem płci wskazuje na rosnącą przewagę mężczyzn, co wynika z nierównej dynamiki wzrostu obydwu kategorii płciowych – liczba mężczyzn wzrosła w latach 2014-2018 o 72,7%, a liczba kobiet o 40%. W 2014 roku aktualne dokumenty pobytowe (prawo stałego pobytu obywatela UE) posiadało 55 mężczyzn (55% ogółu) i 45 kobiet (45%), zaś w 2018 roku liczba mężczyzn wzrosła do 95 osób (tj. 60,1%), zaś kobiet – do 63 osób (39,9%). Pod względem wieku wśród obywateli UE uprawnionych do stałego pobytu na podstawie decyzji wojewody podlaskiego przeważają osoby młode, między 18 a 34 rokiem życia. W 2018 roku stanowiły one łącznie 43% wszystkich osób legitymujących się tym tytułem pobytowym.

**Tabela 16. Liczba cudzoziemców posiadających aktualne dokumenty – pobyt stały obywatela UE – wydane przez wojewodę podlaskiego w latach 2014-2018**

|   | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | Zmiana |
|---|------|------|------|------|------|--------|
| <b>Liczba osób posiadających aktualne dokumenty</b> | 100  | 116  | 130  | 145  | 158  | 58,0%  |
| <b>Płeć</b>   |      |      |      |      |      |        |
| <b>mężczyźni</b>                                    | 55   | 65   | 74   | 85   | 95   | 72,7%  |
| <b>kobiety</b>                                      | 45   | 51   | 56   | 60   | 63   | 40,0%  |
| <b>Wiek</b>   |      |      |      |      |      |        |
| <b>17 lat i mniej</b>                               | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 0,0%   |
| <b>18-24 lata</b>                                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 6    | 20,0%  |
| <b>25-34 lata</b>                                   | 17   | 21   | 26   | 32   | 33   | 94,1%  |
| <b>35-44 lata</b>                                   | 26   | 29   | 31   | 33   | 35   | 34,6%  |
| <b>45-54 lata</b>                                   | 18   | 20   | 23   | 27   | 29   | 61,1%  |
| <b>55-64 lata</b>                                   | 14   | 16   | 19   | 20   | 23   | 64,3%  |
| <b>65 i więcej lat</b>                              | 16   | 21   | 22   | 24   | 28   | 75,0%  |

Źródło: <https://migracje.gov.pl> (dostęp 30.08.2019)

Niemal co trzeci obywatel UE mający aktualne prawo stałego pobytu na terytorium RP na podstawie decyzji wojewody podlaskiego w 2018 roku pochodził z Litwy (49 osób, 31%). Po kilkanaście osób mających w 2018 roku

aktualne dokumenty uprawniające do stałego pobytu w Polsce pochodziło z Niemiec (17 osób), Wielkiej Brytanii (14 osób), Włoch (12 osób) oraz Belgii (11 osób). Obywatelstwem innych krajów legitymowało mniej niż 10 cudzoziemców mających prawo stałego pobytu w Polsce jako obywatele UE.

**Tabela 17. Obywatelstwo osób mających aktualne dokumenty – pobyt stały obywatela UE – wydane przez wojewodę podlaskiego w latach 2014-2018**

|                 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|-----------------|------|------|------|------|------|
| Austria         | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    |
| Belgia          | 9    | 10   | 10   | 11   | 11   |
| Bułgaria        | 1    | 2    | 3    | 4    | 4    |
| Czechy          | 2    | 3    | 6    | 7    | 7    |
| Dania           | 0    | 1    | 1    | 1    | 2    |
| Francja         | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    |
| Grecja          | 0    | 0    | 0    | 2    | 3    |
| Hiszpania       | 2    | 3    | 4    | 4    | 5    |
| Litwa           | 34   | 36   | 40   | 44   | 49   |
| Łotwa           | 5    | 6    | 6    | 7    | 7    |
| Niderlandy      | 4    | 4    | 5    | 6    | 6    |
| Niemcy          | 11   | 15   | 15   | 16   | 17   |
| Portugalia      | 2    | 2    | 2    | 3    | 3    |
| Rumunia         | 1    | 1    | 1    | 2    | 4    |
| Szwajcaria      | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    |
| Szwecja         | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    |
| Słowacja        | 4    | 5    | 6    | 6    | 6    |
| Wielka Brytania | 9    | 11   | 13   | 14   | 14   |
| Włochy          | 8    | 9    | 10   | 10   | 12   |

Źródło: <https://migracje.gov.pl> (dostęp 30.08.2019)

## 6.2. Cudzoziemcy podejmujący pracę w województwie podlaskim

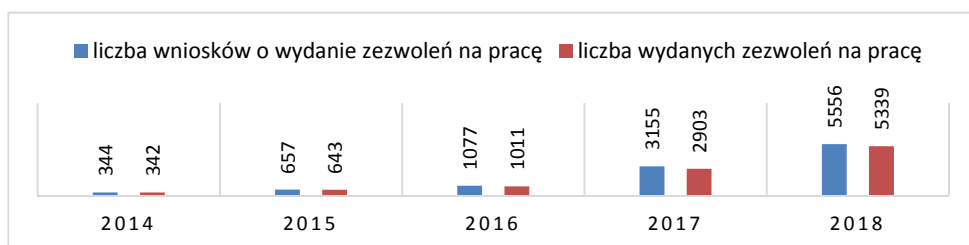
### 6.2.1. Cudzoziemcy podejmujący pracę na podstawie zezwolenia na pracę

Cudzoziemcy przebywający legalnie na terenie Rzeczypospolitej Polskiej i posiadający tytuł pobytowy mogą ubiegać się o wydanie zezwolenia na pracę, które uprawnia do wykonywania pracy w Polsce. W celu uzyskania zezwolenia

cudzoziemiec powinien złożyć odpowiedni wniosek do wojewody właściwego ze względu na miejsce zamieszkania. Zezwolenia na pracę cudzoziemców wydawane są zgodnie z Rozporządzeniem nr 5/09 Wojewody Podlaskiego z dnia 22 czerwca 2009 r. w sprawie ustalenia kryteriów wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców w województwie podlaskim.

W 2018 roku do wojewody podlaskiego skierowano 5 556 wniosków o wydanie zezwolenia na pracę. W 2014 roku liczba wniosków wynosiła 344, tj. o ponad 5,2 tys. wniosków mniej. Oznacza to, że w latach 2014-2018 liczba wniosków o wydanie zezwolenia na pracę złożonych do wojewody podlaskiego wzrosła ponad szesnastokrotnie. W analizowanym okresie lawinowo rosła również liczba wydanych zezwoleń na pracę. W 2014 roku wojewoda podlaski wydał 342 zezwolenia na pracę cudzoziemców, natomiast w 2018 roku niemal o 5 tys. więcej, czyli 5 339 zezwoleń. Jest to ponad piętnastokrotny wzrost liczby wydanych decyzji w latach 2014-2018.

**Wykres 2. Liczba wniosków o wydanie zezwoleń na pracę oraz liczba zezwoleń na pracę wydanych przez wojewodę podlaskiego w latach 2014-2018.**



**Źródło:** dane Podlaskiego Urzędu Wojewódzkiego w Białymstoku

Wśród osób ubiegających się o wydanie zezwolenia na pracę u wojewody podlaskiego dominują mężczyźni, choć w latach 2014-2018 wnioskodawców, niezależnie od płci, lawinowo przybywało. W 2018 roku 4 846 wniosków zostało złożonych przez mężczyzn, a tylko 710 przez kobiety. Oznacza to, że 87,2% wnioskodawców stanowili mężczyźni, zaś 12,8% - kobiety. Niemal identyczna była struktura płciowa osób, którym wydano zezwolenie na pracę. Przewaga płci męskiej wśród osób obiegających się o zezwolenie na pracę na Podlasiu utrzymywała się przez cały analizowany okres, a apogeum osiągnięto w 2016 roku, gdy mężczyźni stanowili 90,2% wnioskodawców i 90,7% osób, którym wojewoda podlaski wydał zezwolenie na pracę.



**Tabela 18. Liczba wniosków o wydanie zezwoleń na pracę oraz liczba zezwoleń na pracę wydanych przez wojewodę podlaskiego według płci w latach 2014-2018**

|  | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | Zmiana  |
|--|------|------|------|------|------|---------|
| <b>Liczba wniosków o wydanie zezwoleń na pracę</b> | 344  | 657  | 1077 | 3155 | 5556 | 1515,1% |
| <b>mężczyźni</b>                                   | 301  | 576  | 971  | 2784 | 4846 | 1510,0% |
| <b>kobiety</b>                                     | 43   | 81   | 106  | 371  | 710  | 1551,2% |
| <b>Liczba wydanych zezwoleń na pracę</b>           | 342  | 643  | 1011 | 2903 | 5339 | 1461,1% |
| <b>mężczyźni</b>                                   | 299  | 569  | 917  | 2555 | 4689 | 1468,2% |
| <b>kobiety</b>                                     | 43   | 74   | 94   | 348  | 650  | 1411,6% |

Źródło: dane Podlaskiego Urzędu Wojewódzkiego w Białymstoku

W latach 2014-2018 wojewoda podlaski wydał cudzoziemcom łącznie 10 238 zezwoleń na pracę. Dominowali wśród nich obywatele dwóch krajów – Ukrainy i Białorusi. W analizowanym okresie zezwolenia na pracę otrzymało łącznie 4 591 obywateli Ukrainy (44,8%) i 4 057 obywateli Białorusi (39,6%). Oznacza to, że niemal 85% osób, które otrzymały w latach 2014-2018 zezwolenie na pracę na podstawie decyzji wojewody podlaskiego, było obywatelem Ukrainy lub Białorusi. Znacznie rzadziej zezwolenia na pracę wydawane były osobom posiadającym inne obywatelstwa. W latach 2014-2018 zezwolenie na pracę otrzymało łącznie 461 Turków (4,5% wszystkich, którzy otrzymali zezwolenie na pracę w tym okresie), 200 Nepalczyków (2%), 158 Rosjan (1,5%), 155 Filipińczyków (1,5%), 146 Azerów (1,4%) i 129 Hindusów (1,3%). W przypadku Bangladeszu, Uzbekistanu, Chin i Mołdawii liczba obywateli, którzy uzyskali w latach 2014-2018 zezwolenie na pracę na Podlasiu nie przekraczała kilkudziesięciu osób, zaś z Wietnamu, Gruzji, Serbii, Stanów Zjednoczonych oraz Ghany pochodziło po kilkanaście osób, które otrzymały zezwolenie na pracę. Zezwolenia na pracę najrzadziej wydawane były obywatelom Australii, Gwinei, Maroka, Sri Lanki, Sudanu i Tunezji (po 1 osobie w latach 2014-2018) oraz Afganistanu, Albanii, Bośni i Hercegowiny, Kirgistanu, Malezji, Myanmaru, Nikaragui i Tadżykistanu (po 2 osoby), a także Pakistanu i Singapuru (po 3 osoby).

Kobiety stanowiły zdecydowaną mniejszość osób, którym w latach 2014-2018 wydano zezwolenia na pracę w województwie podlaskim. Dokumenty pozwalające na legalne wykonywanie pracy w Polsce uzyskało łącznie 1 209 kobiet, co stanowiło 11,8% ogółu wydanych przez wojewodę podlaskiego

zezwoleń na pracę. Udział kobiet wśród osób, którym wydano zezwolenia, okazał się silnie zróżnicowany w zależności od obywatelstwa. Relatywnie najwięcej było ich wśród obywateli Indonezji – aż 90% osób z tym obywatelstwem, które otrzymały zezwolenie na pracę, to kobiety. Wysoki udział kobiet wśród osób, którym wydano zezwolenie na pracę, wystąpił również w przypadku Armenii, Kirgistanu i Malezji (po 50%) oraz Chin (45,7%), a odsetek powyżej średniej wojewódzkiej uzyskano także wśród obywateli Filipin (23,2%), Ukrainy (18,9%), Kazachstanu (16,7%), Stanów Zjednoczonych (15,4%), Mołdawii (14,3%) i Rosji (12%). Żadnej kobiety nie było wśród obywateli Afganistanu, Albanii, Algierii, Australii, Bośnia i Hercegowiny, Brazylii, Egiptu, Ghany, Gwinei, Maroka, Myanmaru, Mongolii, Nigerii, Nikaragui, Nowej Zelandii, Pakistanu, Singapuru, Sri Lanki, Sudanu, Tadżykistanu i Tunezji, którzy w latach 2014-2018 otrzymali zezwolenie na pracę wydane przez wojewodę podlaskiego.

**Tabela 19. Liczba zezwoleń na pracę wydanych przez wojewodę podlaskiego według obywatelstwa i płci w latach 2014-2018 (łącznie)**

|                             | Liczba wydanych zezwoleń na pracę |        |         |               |
|-----------------------------|-----------------------------------|--------|---------|---------------|
|                             | ogółem                            | udział | kobiety | udział kobiet |
| <b>PODLASKIE</b>            | 10 238                            | 100,0% | 1 209   | 11,8%         |
| <b>Afganistan</b>           | 2                                 | 0,0%   | 0       | 0,0%          |
| <b>Albania</b>              | 2                                 | 0,0%   | 0       | 0,0%          |
| <b>Algieria</b>             | 6                                 | 0,1%   | 0       | 0,0%          |
| <b>Armenia</b>              | 8                                 | 0,1%   | 4       | 50,0%         |
| <b>Australia</b>            | 1                                 | 0,0%   | 0       | 0,0%          |
| <b>Azerbejdżan</b>          | 146                               | 1,4%   | 2       | 1,4%          |
| <b>Bangladesz</b>           | 61                                | 0,6%   | 2       | 3,3%          |
| <b>Białoruś</b>             | 4 057                             | 39,6%  | 222     | 5,5%          |
| <b>Bośnia i Hercegowina</b> | 2                                 | 0,0%   | 0       | 0,0%          |
| <b>Brazylia</b>             | 6                                 | 0,1%   | 0       | 0,0%          |
| <b>Chiny</b>                | 35                                | 0,3%   | 16      | 45,7%         |
| <b>Egipt</b>                | 10                                | 0,1%   | 0       | 0,0%          |
| <b>Filipiny</b>             | 155                               | 1,5%   | 36      | 23,2%         |
| <b>Ghana</b>                | 11                                | 0,1%   | 0       | 0,0%          |
| <b>Gruzja</b>               | 15                                | 0,1%   | 1       | 6,7%          |
| <b>Gwinea</b>               | 1                                 | 0,0%   | 0       | 0,0%          |

|                   | Liczba wydanych zezwoleń na pracę |        |         |               |
|-------------------|-----------------------------------|--------|---------|---------------|
|                   | ogółem                            | udział | kobiety | udział kobiet |
| Indie             | 129                               | 1,3%   | 2       | 1,6%          |
| Indonezja         | 10                                | 0,1%   | 9       | 90,0%         |
| Kazachstan        | 6                                 | 0,1%   | 1       | 16,7%         |
| Kirgistan         | 2                                 | 0,0%   | 1       | 50,0%         |
| Malezja           | 2                                 | 0,0%   | 1       | 50,0%         |
| Maroko            | 1                                 | 0,0%   | 0       | 0,0%          |
| Myanmar (Birma)   | 2                                 | 0,0%   | 0       | 0,0%          |
| Mongolia          | 4                                 | 0,0%   | 0       | 0,0%          |
| Mołdawia          | 28                                | 0,3%   | 4       | 14,3%         |
| Nepal             | 200                               | 2,0%   | 7       | 3,5%          |
| Nigeria           | 4                                 | 0,0%   | 0       | 0,0%          |
| Nikaragua         | 2                                 | 0,0%   | 0       | 0,0%          |
| Nowa Zelandia     | 4                                 | 0,0%   | 0       | 0,0%          |
| Pakistan          | 3                                 | 0,0%   | 0       | 0,0%          |
| Rosja             | 158                               | 1,5%   | 19      | 12,0%         |
| Serbia            | 14                                | 0,1%   | 1       | 7,1%          |
| Singapur          | 3                                 | 0,0%   | 0       | 0,0%          |
| Sri Lanka         | 1                                 | 0,0%   | 0       | 0,0%          |
| Stany Zjednoczone | 13                                | 0,1%   | 2       | 15,4%         |
| Sudan             | 1                                 | 0,0%   | 0       | 0,0%          |
| Tadżykistan       | 2                                 | 0,0%   | 0       | 0,0%          |
| Tunezja           | 1                                 | 0,0%   | 0       | 0,0%          |
| Turcja            | 461                               | 4,5%   | 5       | 1,1%          |
| Ukraina           | 4 591                             | 44,8%  | 867     | 18,9%         |
| Uzbekistan        | 60                                | 0,6%   | 5       | 8,3%          |
| Wietnam           | 18                                | 0,2%   | 2       | 11,1%         |

Źródło: dane Podlaskiego Urzędu Wojewódzkiego w Białymstoku

W przypadku 3 643 zezwoleń wydanych przez wojewodę podlaskiego w latach 2014-2018 nie ustalono grupy wielkiej, w ramach której wykonywany będzie zawód osoby ubiegającej się o zezwolenie na pracę. Wśród pozostałych osób przeważały zawody i specjalności należące do grupy robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (3 024 osoby) oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń

(2 043 osoby). Po kilkaset osób, którym wydano zezwolenie na pracę, podjęto zatrudnienie w zawodach należących do prac prostych (722 osoby), zawodach związanych z usługami i sprzedażą (338 osób) czy zawodach związanych z posiadaniem tytułu technika i należących do średniego personelu (330 osób).

Biorąc pod uwagę jedynie te zezwolenia, dla których ustalono grupę wielką zawodów i specjalności, okazuje się, że 46,1% osób, którym wydano zezwolenie na pracę w województwie podlaskim w latach 2014-2018, pracowało jako robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Kolejne 31% zezwoleń dotyczyło pracy w zawodach należących do grupy wielkiej *operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń*, a niemal 11% wydanych zezwoleń to zezwolenia na wykonywanie zawodów w pracach prostych. Cudzoziemcy najrzadziej otrzymywali zezwolenie na pracę w zawodach związanych z rolnictwem, ogrodnictwem, leśnictwem i rybactwem lub pracą biurową (po 0,2% zezwoleń), ale także jako przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (0,4%) czy specjaliści różnych obszarów (0,9%).

**Tabela 20. Liczba zezwoleń na pracę wydanych przez wojewodę podlaskiego według grup wielkich zawodów i specjalności w latach 2014-2018 (łącznie)**

|   | Liczba wydanych zezwoleń |        |
|---|--------------------------|--------|
|   | Ogółem                   | udział |
| Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy | 27                       | 0,3%   |
| Specjaliści   | 61                       | 0,6%   |
| Technicy i inny średni personel                                 | 330                      | 3,2%   |
| Pracownicy biurowi  | 16                       | 0,2%   |
| Pracownicy usług i sprzedawcy                                   | 338                      | 3,3%   |
| Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy                            | 16                       | 0,2%   |
| Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy                            | 3042                     | 29,7%  |
| Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń                         | 2043                     | 20,0%  |
| Pracownicy wykonujący prace proste                              | 722                      | 7,1%   |
| Nie ustalono  | 3643                     | 35,6%  |

Źródło: dane Podlaskiego Urzędu Wojewódzkiego w Białymstoku

Analiza wydanych przez wojewodę podlaskiego zezwoleń na pracę pod względem sekcji PKD pozwala identyfikować branże, w których cudzoziemcy najczęściej podejmowali pracę. W latach 2014-2018 najwięcej zezwoleń na pracę wydano w sekcji F, budownictwo (2 944), sekcji H, transport i gospodarka

magazynowa (2 411) oraz sekcji C, przetwórstwo przemysłowe (2 200). Tych trzech sekcji dotyczyło łącznie 73,8% wydanych zezwoleń na pracę, przy czym ich udział wahał się od 21,5% (przetwórstwo przemysłowe) do 28,8% (budownictwo). Dość wysoki był również odsetek zezwoleń, które dotyczyły pracy w sekcji N, działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca – wynosił on 13,7%. Pozostałe sekcje były znacznie rzadziej wymieniane w wydanych zezwoleniach na pracę, choć częstotliwość wskazań była silnie zróżnicowana i wahała się od 0 (organizacje i zespoły eksterytorialne) do 426 (działalność profesjonalna, naukowa i techniczna).

**Tabela 21. Liczba zezwoleń na pracę wydanych przez wojewodę podlaskiego według sekcji PKD w latach 2014-2018 (łącznie)**

|   | Liczba wydanych zezwoleń |        |
|---|--------------------------|--------|
|   | ogółem                   | udział |
| Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo  | 113                      | 1,1%   |
| Górnictwo i wydobywanie   | 9                        | 0,1%   |
| Przetwórstwo przemysłowe  | 2200                     | 21,5%  |
| Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 0                        | 0,0%   |
| Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 5                        | 0,0%   |
| Budownictwo   | 2944                     | 28,8%  |
| Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle  | 285                      | 2,8%   |
| Transport i gospodarka magazynowa   | 2411                     | 23,5%  |
| Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznym   | 145                      | 1,4%   |
| Informacja i komunikacja  | 47                       | 0,5%   |
| Działalność finansowa i ubezpieczeniowa   | 6                        | 0,1%   |
| Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości  | 5                        | 0,0%   |
| Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna   | 426                      | 4,2%   |
| Działalność w zakresie usług  | 1400                     | 13,7%  |

|  | Liczba wydanych zezwoleń |        |
|--|--------------------------|--------|
|  | ogółem                   | udział |
| <b>administrowania i działalność wspierająca</b>   |                          |        |
| Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne  | 1                        | 0,0%   |
| Edukacja   | 13                       | 0,1%   |
| Opieka zdrowotna i pomoc społeczna   | 6                        | 0,1%   |
| Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją   | 68                       | 0,7%   |
| Pozostała działalność usługowa   | 84                       | 0,8%   |
| Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby | 70                       | 0,7%   |
| Organizacje i zespoły eksterytorialne  | 0                        | 0,0%   |

Źródło: dane Podlaskiego Urzędu Wojewódzkiego w Białymstoku

### 6.2.2. Cudzoziemcy podejmujący pracę na podstawie oświadczeń pracodawców o powierzeniu pracy

Możliwość podjęcia pracy przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia pracodawcy o powierzeniu wykonywania pracy dotyczy obywateli sześciu krajów: Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy. Mogą oni wykonywać pracę w Polsce przez 6 miesięcy w okresie 12 następujących po sobie miesięcy bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, w zakresie, w jakim nie jest wydawane zezwolenie na pracę sezonową. Oświadczenia składane są przez pracodawcę do powiatowego urzędu pracy, właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania.

W 2018 roku w województwie podlaskim złożono 27 283 oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom. Było to niemal 25,5 tys. oświadczeń więcej niż w 2014 roku, gdy zarejestrowano 1 802 takie dokumenty. Z przytoczonych danych wynika, że w latach 2014-2018 podlaskie PUP-y odnotowały piętnastokrotny wzrost oświadczeń pracodawców o powierzeniu pracy cudzoziemcom. Najwięcej oświadczeń rejestrowanych jest w Powiatio-

wym Urzędzie Pracy w Zambrowie (8 949 w 2018 roku), Suwałkach (6 297) oraz Białymstoku (6 085). Ogółem w 2018 roku w tych trzech urzędach pracy zarejestrowano łącznie 21 331 oświadczeń pracodawców o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, co stanowiło 78,2% wszystkich oświadczeń złożonych w województwie podlaskim. Niemal we wszystkich urzędach rok do roku lawinowo przybywało oświadczeń, a ogólnie w okresie 2014-2018 nastąpił kilkunasto- lub kilkudziesięciokrotny wzrost składanych oświadczeń pracodawców. Pod tym względem na tle wszystkich urzędów wyróżnia się PUP w Siemiatyczach, gdzie w 2018 roku zarejestrowano 106 oświadczeń, tj. najmniej od 2014 roku. Był to jedyny taki przypadek wśród podlaskich powiatowych urzędów pracy – w pozostałych jednostkach każdego roku przybywało oświadczeń pracodawców o powierzeniu pracy cudzoziemcom.

**Tabela 22. Liczba oświadczeń o powierzeniu pracy według lokalizacji powiatowego urzędu pracy w latach 2014-2018**

|                                    | 2014  | 2015  | 2016  | 2017   | 2018   | Zmiana  |
|------------------------------------|-------|-------|-------|--------|--------|---------|
| <b>PODLASKIE</b>                   | 1 802 | 7 062 | 9 483 | 19 282 | 27 283 | 1414,0% |
| <b>PUP w Augustowie</b>            | 30    | 719   | 506   | 796    | 646    | 2053,3% |
| <b>PUP w Białymstoku</b>           | 210   | 596   | 2 413 | 3 279  | 6 086  | 2798,1% |
| <b>PUP w Bielsku Podlaskim</b>     | 41    | 58    | 170   | 455    | 675    | 1546,3% |
| <b>PUP w Grajewie</b>              | 7     | 40    | 86    | 106    | 178    | 2442,9% |
| <b>PUP w Hajnówce</b>              | 17    | 18    | 88    | 651    | 652    | 3735,3% |
| <b>PUP w Kolnie</b>                | 7     | 9     | 25    | 39     | 89     | 1171,4% |
| <b>PUP w Łomży</b>                 | 178   | 284   | 726   | 1 971  | 2 505  | 1307,3% |
| <b>PUP w Mońkach</b>               | 0     | 56    | 37    | 98     | 175    | -       |
| <b>PUP w Sejnach</b>               | 4     | 23    | 54    | 139    | 210    | 5150,0% |
| <b>PUP w Siemiatyczach</b>         | 125   | 227   | 136   | 212    | 106    | -15,2%  |
| <b>PUP w Sokółce</b>               | 143   | 712   | 1 005 | 1 596  | 466    | 225,9%  |
| <b>PUP w Suwałkach</b>             | 152   | 409   | 1 101 | 2 064  | 6 297  | 4042,8% |
| <b>PUP w Wysokiem Mazowieckiem</b> | 17    | 77    | 105   | 172    | 249    | 1364,7% |
| <b>PUP w Zambrowie</b>             | 871   | 3 834 | 3 031 | 7 704  | 8 949  | 927,4%  |

Źródło: dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku

Możliwość zastosowania procedury oświadczeniowej dotyczy obywateli 6 państw: Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy, przy czym

najczęściej wykorzystywana jest ona w przypadku pracowników sprowadzanych z ostatniego z wymienionych krajów. W 2018 roku pracodawcy złożyli w podlaskich urzędach pracy 19 932 oświadczenia o powierzeniu pracy Ukraińcom (73,1%), 6 729 oświadczeń dotyczyło Białorusinów (24,7%), 276 oświadczeń – Gruzinów (1%), 190 oświadczeń – Mołdawian (0,7%), 138 oświadczeń – Rosjan (0,5%), a zaledwie 18 – Armeńczyków (0,1%). Mimo dominującej pozycji Ukraińców wśród osób, wobec których stosowana była procedura oświadczeniowa oraz stale rosnącej (w liczbach bezwzględnych) liczby Ukraińców podejmujących pracę na podstawie oświadczenia, ich udział w ogóle korzystających z tego rozwiązania w województwie podlaskim zmniejszył się na przestrzeni ostatnich kilku lat. W 2015 roku Ukraińcy stanowili aż 94% osób podejmujących pracę na podstawie oświadczenia, w 2016 roku ten odsetek wynosił 89%, a w kolejnym roku spadł do 76%. W porównaniu do 2014 roku zmniejszył się udział Armeńczyków, Gruzinów i Mołdawian w ogóle osób korzystających z procedury oświadczeniowej, znacząco wzrósł natomiast udział Białorusinów (z 4,7% w 2015 roku do 24,7% w 2018 roku). Niemniej jednak, analizując napływ oświadczeń w liczbach bezwzględnych, wzrost zarejestrowanych dokumentów dotyczył obywateli wszystkich sześciu państw. W latach 2014-2018 liczba oświadczeń dla Białorusinów wzrosła dwudziestotrzykrotnie, dla Rosjan – siedemnastokrotnie, dla Ukraińców – czternastokrotnie, dla Gruzinów – dziewięciokrotnie, a dla Mołdawian – trzykrotnie.

**Tabela 23. Liczba oświadczeń o powierzeniu pracy według obywatelstwa w latach 2014-2018**

|                 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017  | 2018  | Zmiana  |
|-----------------|------|------|------|-------|-------|---------|
| <b>Ogółem</b>   | 1802 | 7062 | 9483 | 19282 | 27283 | 1414,0% |
| <b>Armenia</b>  | 15   | 29   | 15   | 24    | 18    | 20,0%   |
| <b>Białoruś</b> | 285  | 332  | 982  | 4278  | 6729  | 2261,1% |
| <b>Gruzja</b>   | 31   | 15   | 19   | 124   | 276   | 790,3%  |
| <b>Mołdawia</b> | 65   | 31   | 24   | 93    | 190   | 192,3%  |
| <b>Rosja</b>    | 8    | 15   | 11   | 48    | 138   | 1625,0% |
| <b>Ukraina</b>  | 1398 | 6640 | 8432 | 14715 | 19932 | 1325,8% |

**Źródło:** dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku

Analiza złożonych dokumentów oświadczeniowych pod względem struktury płciowej przyszłych pracowników pozwala stwierdzić, że praca na podstawie oświadczeń w województwie podlaskim zdecydowanie częściej podejmowana



jest przez mężczyzn niż kobiety. W 2018 roku oświadczenia zostały zarejestrowane dla 19 411 mężczyzn i 7 872 kobiet, co stanowiło odpowiednio: 71,1% i 28,9% osób, wobec których zostały złożone oświadczenia. W 2014 roku liczba oświadczeń, niezależnie od płci, była znacznie niższa, jednak struktura płciowa była zbliżona. Kobiety stanowiły 27,9% osób, na które zarejestrowano oświadczenia, zaś mężczyźni – 72,1%. Znacząca przewaga mężczyzn nad kobietami wśród osób korzystających z procedury oświadczeniowej utrzymywała się przez cały analizowany okres między 2014 a 2018 rokiem.

**Tabela 24. Liczba oświadczeń o powierzeniu pracy według płci w latach 2014-2018**

|                        | 2014 | 2015 | 2016 | 2017  | 2018  | Zmiana  |
|------------------------|------|------|------|-------|-------|---------|
| <b>Liczba mężczyzn</b> | 1299 | 5321 | 6887 | 14530 | 19411 | 1394,3% |
| <b>Liczba kobiet</b>   | 503  | 1741 | 2596 | 4752  | 7872  | 1465,0% |

Źródło: dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku

Struktura wieku osób podejmujących pracę w województwie podlaskim na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi nie zmieniła się znacząco na przestrzeni ostatnich lat. Najczęściej są to osoby w wieku 26-40 lat, następnie mające między 41 a 60 lat oraz osoby najmłodsze, poniżej 26 roku życia. W 2014 roku wśród pracowników podejmujących zatrudnienie na podstawie oświadczenia znajdowały się 872 osoby w wieku 26-40 lat (48,4%), 504 osoby w wieku 41-65 lat (28,0%) oraz 421 osób poniżej 26 lat (23,4%). W 2018 roku liczba oświadczeń w grupie wiekowej 26-40 lat wzrosła o ponad 11,6 tys., w grupie wiekowej 41-65 lat o ponad 7,6 tys., a wśród najmłodszych – o ponad 6,1 tys. We wszystkich tych przypadkach nastąpił kilkunastokrotny wzrost liczby złożonych oświadczeń. W 2018 roku nieznacznie zmniejszył się udział środkowej grupy wiekowej, gdyż osoby w wieku 26-40 lat stanowiły 45,9% ogółu zarejestrowanych oświadczeń (o 2,5 punktu proc. mniej niż w 2014 roku), a zwiększył udział osób w wieku 41-65 lat (29,9%, tj. o 1,9 punktu proc. więcej niż w 2014 roku) oraz udział osób w wieku poniżej 26 lat (24,2%, tj. o 0,8 punktu proc. więcej niż w 2014 roku). Marginalne jest znaczenie osób najstarszych, mających powyżej 65 lat wśród osób podejmujących pracę na podstawie oświadczenia.

**Tabela 25. Liczba oświadczeń o powierzeniu pracy według grup wieku w latach 2014-2018**

|                | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018  | Zmiana  |
|----------------|------|------|------|------|-------|---------|
| poniżej 26 lat | 421  | 1693 | 2334 | 4720 | 6602  | 1468,2% |
| 26-40 lat      | 872  | 3340 | 4411 | 9163 | 12512 | 1334,9% |
| 41-65 lat      | 504  | 2015 | 2722 | 5375 | 8147  | 1516,5% |
| powyżej 65 lat | 5    | 14   | 16   | 24   | 22    | 340,0%  |

Źródło: dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku

Analiza oświadczeń pod względem sekcji PKD pozwala stwierdzić zmiany w ich strukturze na przestrzeni lat. W 2018 roku dominowały oświadczenia dotyczące zatrudnienia w sekcji C, przetwórstwo przemysłowe, gdzie złożono ponad 17,6 tys. oświadczeń, co stanowiło 64,6% ogólnej ich liczby. Niemal 6,2 tys. oświadczeń dotyczyło pracy w budownictwie (22,7%), a łącznie w przemyśle i budownictwie złożono niemal 90% wszystkich oświadczeń w 2018 roku. Z kolei w latach 2016 i 2017 najwięcej oświadczeń dotyczyło zatrudnienia w branżach związanych z usługami administrowania i działalności wspierającej (w dużej mierze wynikało to z przypisywania oświadczeniu o powierzeniu pracy symbolu sekcji N, w której to rejestrowana jest działalność związana z zatrudnieniem (Dział 78), w tym działalność agencji pracy tymczasowej i pozostała działalność związana z udostępnianiem pracowników). W 2016 roku w sekcji N złożono 3 444 oświadczenia (36,3%), a w 2017 roku – 9 251 oświadczeń (48,0%). Zarówno w 2016, jak i 2017 roku na drugim miejscu pod względem częstotliwości znalazło się budownictwo – odpowiednio: 1 294 oświadczenia (13,6%) i 3 420 oświadczenia (17,7%). W 2015 roku ponad połowa oświadczeń (3,8 tys., 53,8%) została złożona w sekcji S, pozostała działalność usługowa, a w 2014 roku relatywnie najczęściej rejestrowane były oświadczenia w sekcji F, budownictwo (711 oświadczeń, 39,5%). Na przestrzeni lat znacząco zmniejszyła się liczba oświadczeń w sekcji A, rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo oraz ich udział w ogólnej liczbie oświadczeń (z 16,5% w 2015 roku do 0,7% w 2018 roku). Zjawisko to wynika ze zmian w prawie i wprowadzenia od 1 stycznia 2018 roku możliwości zatrudnienia cudzoziemców do prac sezonowych w wybranych sektorach gospodarki, w tym m.in. w rolnictwie i ogrodnictwie.

**Tabela 26. Liczba oświadczeń o powierzeniu pracy według sekcji PKD w latach 2014-2018**

|  | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018  | Zmiana    |
|--|------|------|------|------|-------|-----------|
| Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo   | 281  | 1167 | 1105 | 1529 | 187   | -33,50%   |
| Górnictwo i wydobywanie  | 0    | 0    | 2    | 88   | 29    |           |
| Przetwórstwo przemysłowe   | 76   | 493  | 656  | 1838 | 17624 | 23089,50% |
| Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych      | 0    | 6    | 0    | 0    | 3     | -         |
| Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                                    | 0    | 22   | 21   | 19   | 40    | -         |
| Budownictwo  | 711  | 618  | 1294 | 3420 | 6199  | 771,90%   |
| Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle   | 47   | 428  | 566  | 651  | 0     | -100,00%  |
| Transport i gospodarka magazynowa  | 155  | 178  | 340  | 533  | 1035  | 567,70%   |
| Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi   | 29   | 81   | 113  | 278  | 413   | 1324,10%  |
| Informacja i komunikacja   | 7    | 10   | 2    | 13   | 0     | -100,00%  |
| Działalność finansowa i ubezpieczeniowa  | 3    | 1    | 9    | 15   | 3     | 0,00%     |
| Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości   | 0    | 2    | 1    | 11   | 6     | -         |
| Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna  | 3    | 39   | 1051 | 1285 | 29    | 866,70%   |
| Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca   | 71   | 157  | 3444 | 9251 | 642   | 804,20%   |
| Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne  | 1    | 0    | 0    | 4    | 1     | 0,00%     |
| Edukacja   | 0    | 2    | 1    | 4    | 4     | -         |
| Opieka zdrowotna i pomoc społeczna   | 4    | 7    | 0    | 6    | 11    | 175,00%   |
| Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją   | 14   | 10   | 2    | 16   | 23    | 64,30%    |
| Pozostała działalność usługowa   | 368  | 3799 | 836  | 277  | 112   | -69,60%   |
| Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby | 32   | 42   | 40   | 44   | 0     | -100,00%  |
| Organizacje i zespoły eksterytorialne  | 0    | 0    | 0    | 0    | 0     | -         |

**Źródło: dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku**

Biorąc pod uwagę wielkie grupy zawodów i specjalności wyraźnie widać, iż praca na oświadczenie podejmowana jest przede wszystkim przez trzy kategorie pracowników: robotników przemysłowych i rzemieślników (9 191 oświadczeń w 2018 roku), pracowników przy pracach prostych (8 178 oświadczeń) oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń (8 111 oświadczeń). Łącznie w tych trzech grupach zawodów pracowało ponad 93% osób, wobec których zastosowano procedurę oświadczeniową w województwie podlaskim. Po kilkaset oświadczeń dotyczyło pracowników biurowych (777 oświadczeń), pracowników usług i sprzedawców (596 oświadczeń), techników i innego średniego personelu (192 oświadczenia) oraz rolników, ogrodników, leśników i rybaków (114 oświadczeń), zaś po kilkadziesiąt – specjalistów (68 oświadczeń) oraz przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników (45 oświadczeń).

Na przestrzeni lat 2014-2018 wzrastała liczba oświadczeń niemal dla wszystkich wielkich grup zawodów i specjalności, jednak przyrosty w poszczególnych kategoriach nie były równomierne, stąd też dominacja wskazanych powyżej zawodów i zmiany w strukturze oświadczeń według grup zawodów i specjalności w poszczególnych latach. Warto zauważyć, że w 2015 roku aż 73,4% oświadczeń dotyczyło pracowników przy pracach prostych, natomiast w latach kolejnych udział tej kategorii znacząco się zmniejszył, do 30% w 2018 roku. Zwiększył się z kolei odsetek operatorów i monterów maszyn i urządzeń w ogóle pracowników podejmujących pracę na podstawie oświadczenia – z 7,2% w 2014 roku do 29,7% w 2018 roku. W przypadku robotników przemysłowych i rzemieślników również nastąpił wzrost udziału, z 16,4% w 2014 roku, a nawet 8% w 2015 roku, do 33,7% w 2018 roku. W przypadku grupy zawodów związanych z rolnictwem i ogrodnictwem spadek liczby oświadczeń w tej kategorii (z 752 w 2016 roku do 114 w 2018 roku), a tym samym znaczne zmniejszenie udziału pracowników w tych zawodach w ogólnej liczbie osób podejmujących pracę na podstawie oświadczenia wynikał ze zmiany przepisów i wprowadzenia od 1 stycznia 2018 roku możliwości zatrudnienia cudzoziemca do pracy sezonowej w wybranych sektorach: rolnictwo, ogrodnictwo czy turystyka (praca sezonowa).

**Tabela 27. Liczba oświadczeń o powierzeniu pracy według grup wielkich zawodów w latach 2014-2018**

|  | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | Zmiana  |
|--|------|------|------|------|------|---------|
| <b>Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy</b> | 10   | 7    | 13   | 23   | 45   | 350,0%  |
| <b>Specjaliści</b>   | 30   | 43   | 41   | 82   | 68   | 126,7%  |
| <b>Technicy i inny średni personel</b>                                 | 78   | 42   | 60   | 102  | 192  | 146,2%  |
| <b>Pracownicy biurowi</b>  | 27   | 12   | 19   | 449  | 777  | 2777,8% |
| <b>Pracownicy usług i sprzedawcy</b>                                   | 40   | 100  | 184  | 471  | 596  | 1390,0% |
| <b>Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy</b>                            | 161  | 698  | 752  | 424  | 114  | -29,2%  |
| <b>Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy</b>                            | 296  | 566  | 2886 | 7261 | 9191 | 3005,1% |
| <b>Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń</b>                         | 130  | 413  | 1858 | 5361 | 8111 | 6139,2% |
| <b>Pracownicy przy pracach prostych</b>                                | 1030 | 5181 | 3670 | 5109 | 8178 | 694,0%  |
| <b>Siły zbrojne</b>  | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | -       |

Źródło: dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku

Najpopularniejszym rodzajem umowy wskazywanym w oświadczeniach jest umowa zlecenie. W 2018 roku aż 22 432 oświadczenia dotyczyły tego rodzaju umowy, co stanowiło 82,2% wszystkich oświadczeń. W 2014 roku umowy zlecenie również stanowiły większość, ale ich udział w ogóle oświadczeń był znacznie niższy i wynosił 53,8%. Na przestrzeni lat popularność znacząco straciły umowy o dzieło – w 2014 roku w 527 oświadczeniach wskazano na umowę o dzieło, co stanowiło aż 29,2% ogółu oświadczeń. W kolejnych latach ich liczba rosła, do 1 789 w 2017 roku, ale wówczas stanowiły one już zaledwie 9,3% wszystkich oświadczeń. W 2018 roku tylko 109 oświadczeń dotyczyło umowy o dzieło (0,4%). Zmienna była również liczba oświadczeń, w których oferowano umowę o pracę. W 2014 roku było ich 302 (16,8%), a w 2018 roku – już 4 567, i choć w liczbach bezwzględnych nastąpił piętnastokrotny wzrost, udział oświadczeń z umową o pracę w ogóle składanych oświadczeń był niemal identyczny jak w 2014 roku i wynosił 16,7%. Coraz chętniej cudzoziemcom proponowane są również inne rodzaje umów – w 2014 roku umowy inne niż o pracę, zlecenie czy o dzieło zarejestrowano tylko w 2 przypadkach, zaś w 2018 roku ich liczba wynosiła już 184.

**Tabela 28. Liczba oświadczeń o powierzeniu pracy według rodzaju umowy w latach 2014-2018**

|                | 2014 | 2015 | 2016 | 2017  | 2018  | Zmiana  |
|----------------|------|------|------|-------|-------|---------|
| Umowa o pracę  | 302  | 379  | 1060 | 3157  | 4567  | 1412,3% |
| Umowa zlecenie | 970  | 5210 | 6702 | 14311 | 22423 | 2211,6% |
| Umowa o dzieło | 527  | 1472 | 1710 | 1789  | 109   | -79,3%  |
| Inne           | 2    | 1    | 11   | 25    | 184   | 9100,0% |

Źródło: dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku

Oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi wystawiane są głównie na okres od 3 do 6 miesięcy. W 2018 roku w podlaskich urzędach pracy zarejestrowano 18 971 oświadczeń z takim okresem zatrudnienia, co stanowiło 71,2% ogólnej liczby złożonych oświadczeń. Ponad 7 tys. oświadczeń dotyczyło pracy na okres od 1 do 3 miesięcy, zaś w 607 przypadkach oświadczenie wystawiono na okres poniżej 1 miesiąca. Na przestrzeni lat przybывало wszystkich oświadczeń, niezależnie od okresu, na jaki zostały wystawione, jednak można mówić o pewnych zmianach w ich strukturze. Udział oświadczeń z najczęściej stosowanym okresem, tj. od 3 do 6 miesięcy, wynosił w 2014 roku 91,2%, zaś w kolejnych latach zmniejszał się, do 69,5% w 2018 roku. Z kolei udział oświadczeń na okres od 1 do 3 miesięcy wzrósł z 7,8% w 2014 roku do 25,8% w 2018 roku, a oświadczeń dotyczących okresu poniżej 1 miesiąca – z 0,9% do 2,2%.

**Tabela 29. Liczba oświadczeń o powierzeniu pracy według okresu, na jaki wystawiono oświadczenie w latach 2014-2018**

|                    | 2014 | 2015 | 2016 | 2017  | 2018  | Zmiana  |
|--------------------|------|------|------|-------|-------|---------|
| Poniżej 1 miesiąca | 17   | 80   | 194  | 324   | 607   | 3470,6% |
| Od 1 do 3 miesięcy | 141  | 687  | 788  | 2402  | 7048  | 4898,6% |
| Od 3 do 6 miesięcy | 1644 | 6295 | 8497 | 16556 | 18971 | 1054,0% |

Źródło: dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku

### 6.2.3. Cudzoziemcy podejmujący pracę sezonową

Możliwość zatrudnienia cudzoziemca do pracy sezonowej w wybranych sektorach: rolnictwo, ogrodnictwo czy turystyka została wprowadzona w oparciu o znowelizowaną ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy od 1 stycznia 2018 roku. Zezwolenia tego typu wydawane są przez starostę,

a wniosek składany jest do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania pracodawcy.

W całym 2018 roku w województwie podlaskim złożono 2 261 wniosków o zezwolenie na pracę sezonową dla cudzoziemców. Przeważająca większość z nich (90,7%) dotyczyła obywateli Ukrainy, znacznie rzadziej Białorusi (8,6%), a nieliczne przypadki obejmowały obywateli Gruzji, Rosji czy Mołdawii (po kilka osób). Niemal wszystkie wnioski dotyczyły pracy sezonowej cudzoziemców w rolnictwie i ogrodnictwie – w sekcji A *Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo* złożono 2 217 wniosków, co stanowiło 98,1% ogólnej liczby wszystkich wniosków. Pozostałe 43 wnioski dotyczyły pracy w branżach związanych z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi.

Liczba wydanych zezwoleń na pracę sezonową dla cudzoziemców wynosiła w 2018 roku 1 695, co oznacza, że pozytywnie rozpatrzono 75% złożonych wniosków. W branży rolniczo-ogrodniczej wydano łącznie 1 672 zezwolenia na pracę sezonową dla cudzoziemców (w tym 1 550, tj. 92,7% dla Ukraińców), a w branży turystycznej – 22 zezwolenia (w tym 15, tj. 68,2% dla Ukraińców).

**Tabela 30. Zezwolenia na pracę sezonową dla cudzoziemców wg sekcji PKD i obywatelstwa w 2018 roku**

|   |                          | Białoruś | Gruzja | Mołdawia | Rosja | Ukraina | Ogółem |
|---|--------------------------|----------|--------|----------|-------|---------|--------|
| <b>Liczba wniosków</b>  |                          | 194      | 9      | 4        | 5     | 2 050   | 2 261  |
| <b>Liczba wydanych zezwoleń na pracę sezonową</b>                         |                          | 116      | 6      | 3        | 4     | 1 566   | 1 695  |
| <b>Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi</b> | Liczba wniosków          | 13       | -      | -        | -     | 30      | 43     |
|   | Liczba wydanych zezwoleń | 7        | -      | -        | -     | 15      | 22     |
| <b>Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo</b>                         | Liczba wniosków          | 181      | 9      | 4        | 5     | 2 019   | 2 217  |
|   | Liczba wydanych zezwoleń | 109      | 6      | 3        | 4     | 1 550   | 1 672  |
| <b>brak danych</b>  | Liczba wniosków          | -        | -      | -        | -     | 1       | 1      |
|   | Liczba wydanych zezwoleń |          |        |          |       | 1       | 1      |

Źródło: dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku

Liderem w zakresie wydawania zezwoleń na pracę sezonową dla cudzoziemców w województwie podlaskim jest Powiatowy Urząd Pracy w Sokółce. W 2018 roku PUP w Sokółce wydał 1 537 zezwoleń na pracę sezonową cudzoziemców, tj. 90,7% wszystkich zezwoleń wydanych przez powiatowe urzędy pracy w województwie podlaskim. W kolejnym pod względem liczby zezwoleń, urządzie pracy w Siemiatyczach wydano 62 zezwolenia, a po kilkanaście osób uzyskało zezwolenie na pracę sezonową w PUP w Suwałkach, Sejnach oraz Białymstoku i Wysokiem Mazowieckim. W pozostałych powiatowych urzędach pracy: w Bielsku Podlaskim, Zambrowie, Kolnie, Hajnówce, Łomży, Augustowie i Grajewie zezwolenia na pracę sezonową otrzymało po kilka osób.

Niemal we wszystkich urzędach większość wydanych zezwoleń na pracę sezonową dotyczyła obywateli Ukrainy. Ogółem stanowili oni 92% osób, które otrzymały zezwolenie, a tylko w Hajnówce i Łomży połowę zezwoleń wydano Ukraińcom (50%) i połowę Białorusinom (50%). W pozostałych urzędach udział obywateli Ukrainy w ogóle osób, którym wydano zezwolenie na pracę sezonową, wahał się od 62% (Białystok) do 100% (Bielsk Podlaski i Grajewo). Ponad 90% wartości uzyskano w PUP w Siemiatyczach (94%), Sokółce (93%) i Wysokiem Mazowieckim (92%).

**Tabela 31. Zezwolenia na pracę sezonową dla cudzoziemców wg lokalizacji powiatowego urzędu pracy w 2018 roku**

|                                | Liczba wydanych zezwoleń na pracę sezonową |        |          |       |         |       | Ogółem | Odsetek |
|--------------------------------|--|--------|----------|-------|---------|-------|--------|---------|
|                                | Białoruś                                   | Gruzja | Moldawia | Rosja | Ukraina |       |        |         |
| <b>PODLASKIE</b>               | 116  | 6      | 3        | 4     | 1 566   | 1 695 | 100,0% |         |
| <b>PUP w Augustowie</b>        | 1  | 0      | 0        | 0     | 2       | 3     | 0,2%   |         |
| <b>PUP w Białymstoku</b>       | 4  | 0      | 0        | 1     | 8       | 13    | 0,8%   |         |
| <b>PUP w Bielsku Podlaskim</b> | 0  | 0      | 0        | 0     | 7       | 7     | 0,4%   |         |
| <b>PUP w Grajewie</b>          | 0  | 0      | 0        | 0     | 3       | 3     | 0,2%   |         |
| <b>PUP w Hajnówce</b>          | 2  | 0      | 0        | 0     | 2       | 4     | 0,2%   |         |
| <b>PUP w Kolnie</b>            | 1  | 0      | 0        | 0     | 4       | 5     | 0,3%   |         |
| <b>PUP w Łomży</b>             | 2  | 0      | 0        | 0     | 2       | 4     | 0,2%   |         |
| <b>PUP w Mońkach</b>           | 0  | 0      | 0        | 0     | 0       | 0     | 0,0%   |         |
| <b>PUP w Sejnach</b>           | 6  | 0      | 0        | 0     | 12      | 18    | 1,1%   |         |
| <b>PUP w</b>                   | 3  | 0      | 1        | 0     | 58      | 62    | 3,7%   |         |



|                                    | Liczba wydanych zezwoleń na pracę sezonową |        |          |       |         |        | Odsetek |
|------------------------------------|--|--------|----------|-------|---------|--------|---------|
|                                    | Białoruś                                   | Gruzja | Mołdawia | Rosja | Ukraina | Ogółem |         |
| <b>Siemiatyczach</b>               |  |        |          |       |         |        |         |
| <b>PUP w Sokółce</b>               | 94   | 6      | 0        | 3     | 1 434   | 1 537  | 90,7%   |
| <b>PUP w Suwałkach</b>             | 1  | 0      | 2        | 0     | 16      | 19     | 1,1%    |
| <b>PUP w Wysokiem Mazowieckiem</b> | 1  | 0      | 0        | 0     | 12      | 13     | 0,8%    |
| <b>PUP w Zambrowie</b>             | 1  | 0      | 0        | 0     | 6       | 7      | 0,4%    |

Źródło: dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku

#### 6.2.4. Wyniki badania pn. *Barometr zawodów* w zakresie popytu na pracę cudzoziemców w województwie podlaskim<sup>59</sup>

*Barometr zawodów* stanowi jednoroczną prognozę sytuacji w zawodach i opiera się na opinii ekspertów, którzy na przełomie III i IV kwartału spotykają się i wspólnie analizują sytuację w poszczególnych zawodach. Badanie jest realizowane od 2015 roku na zlecenie MRPIPS. Barometr powstaje dla każdego powiatu w Polsce osobno, ale jest badaniem ogólnopolskim, realizowanym przez powiatowe urzędy pracy we współpracy z agencjami zatrudnienia i innymi instytucjami mającymi wiedzę na temat lokalnego rynku pracy. Koordynatorami regionalnymi projektu są wojewódzkie urzędy pracy, zaś koordynatorem krajowym jest Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie.

W raporcie podsumowującym badanie *Barometr zawodów 2019* w województwie podlaskim wskazano na fakt, że niedostatki lokalnej kadry pracowniczej, szczególnie robotników niewykwalifikowanych, powodują, że przedsiębiorcy coraz częściej korzystają z możliwości powierzenia pracy cudzoziemcom. Wskazano, że oświadczenia o powierzeniu pracy najczęściej dotyczyły Ukraińców (ponad 70%) i Białorusinów (ok. 25%), a pracą cudzoziemców w 2018 roku najczęściej wspierały się przedsiębiorstwa z branży przemysłowej i budowlanej, spadło natomiast znaczenie rolnictwa. Autorzy raportu wskazali również, że rosnącej liczbie cudzoziemców wykonujących pracę w województwie podlaskim towarzyszy problem nielegalnego zatrudnienia – kontrole służb z każdym rokiem ujawniają coraz większą liczbę nielegalnie pracujących cudzoziemców.

<sup>59</sup> Informacje w podrozdziale za: <https://barometrzwadodow.pl> (dostęp 04.09.2019)

Przedmiotowe badanie ma charakter jakościowy i pozwala odpowiedzieć na pytania o to, jak zmieni się zapotrzebowanie na pracowników w danym zawodzie w nadchodzącym roku i jak będzie się kształtować relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników w danym zawodzie w każdym z powiatów. Na podstawie wyników badania zawody dzielone są na trzy grupy:

- zawody deficytowe, tj. takie, w których nie powinno być trudności ze znalezieniem pracy w najbliższym czasie;
- zawody zrównoważone, tj. takie, w których liczba ofert pracy będzie zbliżona do liczby osób zdolnych i chętnych do podjęcia zatrudnienia;
- zawody nadwyżkowe, tj. takie, w których znalezienie pracy może być trudniejsze ze względu na nadmiar pracowników spełniających wymagania pracodawców.

Choć od początku wdrożenia badania *Barometr zawodów* w strukturze ocenianych zawodów w województwie podlaskim dominują zawody zrównoważone (84% w prognozie na 2019 rok), to od 2015 roku znacząco zmienił się udział pozostałych zawodów. W prognozie na 2016 rok zawody deficytowe stanowiły 6% ocenianych zawodów, zaś zawody nadwyżkowe – 10%. Z kolei w prognozie na 2019 rok udział zawodów deficytowych w ogóle ocenianych zawodów wyniósł 14%, natomiast zawodów nadwyżkowych – zaledwie 2%. Zmiany struktury zawodów są odzwierciedleniem sytuacji na rynku pracy, gdzie pracodawcy mają coraz większy problem ze znalezieniem pracowników, a z kolei dla osób poszukujących pracy dostępne są liczne oferty zatrudnienia. Dodatkowo w obliczu braku pracowników o pożądanym kwalifikacjach czy uprawnieniach, pracodawcy często decydują się na samodzielne przeszkolenie nowozatrudnionych osób czy sfinansowanie niezbędnego dokształcania, co przyczynia się do zmniejszenia problemu niedopasowania kwalifikacji pracowników do potrzeb pracodawców.

W prognozie na 2019 rok dla województwa podlaskiego zidentyfikowano tylko trzy zawody nadwyżkowe wspólne dla większości powiatów.. Znaleźli się wśród nich ekonomiści, rolnicy i hodowcy oraz specjaliści administracji publicznej. Z kolei liczba zawodów deficytowych wyniosła 22 i znajdowały się wśród nich zarówno zawody specjalistyczne, wymagające wyższego wykształcenia (np. lekarze, pielęgniarki i położne), jak i różnego rodzaju specjaliści średniego

stopnia (np. elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy, kierowcy, monterzy, operatorzy i mechanicy, księgowi) oraz robotnicy różnych branż.

Analiza zawodów deficytowych w raporcie *Barometr zawodów 2019* w województwie podlaskim uwzględnia kontekst cudzoziemców – przy niektórych z nich pojawiały się bezpośrednie wskazania na korzystanie z zasobów pracowniczych zza granicy. W przypadku kucharzy i szefów kuchni, które to zawody znajdują się wśród najbardziej poszukiwanych profesji gastronomicznych w większości powiatów województwa podlaskiego, mówi się o dalszym kierowaniu ofert pracy, nie tylko do uczniów, ale również do cudzoziemców, zwłaszcza zza wschodniej granicy. Również zidentyfikowane deficyty w branży transportowej (w tym kierowców samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych (TIR), kierowców autobusów) mają być uzupełniane coraz bardziej konkurencyjnymi na lokalnych rynkach pracy cudzoziemcami. Zatrudnianie migrantów powinno pomóc także w handlu, który w większości powiatów województwa podlaskiego zmagają się z niedoborem pracowników na stanowiskach sprzedawców czy kasjerów. W powiecie sokólskim prognozowany jest szczególnie wysoki deficyt spawaczy, który częściowo wypełniać będą cudzoziemcy (większość wakatów pozostanie jednak nieobsadzona), zaś w powiecie wysokomazowieckim brak odpowiednich kwalifikacji oraz niechęć do pracy charakterystyczne dla dostępnych zasobów pracy spowodują działania pracodawców w celu zatrudnienia cudzoziemców w branży transportowej, głównie w grupie zawodowej kierowców samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych. Z kolei w powiecie zambrowskim wskazuje się na podejmowanie pracy przez cudzoziemców w deficytowym zawodzie operator maszyn i urządzeń do produkcji okien, choć nawet dotychczasowe zainteresowanie cudzoziemców tą pracą nie pokrywa zapotrzebowania pracodawców.

W prognozach na 2019 rok dla powiatów województwa podlaskiego opracowanych w ramach badania *Barometr zawodów* oznaczane były zawody, w których planowane jest zatrudnianie cudzoziemców. Były to przede wszystkim zawody należące do deficytowych w poszczególnych powiatach, co oznacza, że planowane jest uzupełnianie cudzoziemcami niedoborów lokalnego rynku pracy. Zatrudnianie pracowników zza granicy prognozowane było najczęściej w przypadku następujących zawodów deficytowych:

- murarze i tynkarze (9 powiatów: białostocki, m. Białystok, bielski, hajnowski, sokólski, suwalski, m. Suwałki, wysokomazowiecki, zambrowski),

- kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych (8 powiatów: białostocki, m. Białystok, grajewski, kolneński, sokólski, suwalski, m. Suwałki, wysokomazowiecki),
- robotnicy budowlani (8 powiatów: białostocki, m. Białystok, bielski, hajnowski, sokólski, suwalski, m. Suwałki, zambrowski),
- kucharze (5 powiatów: białostocki, m. Białystok, łomżyński, m. Łomża, zambrowski),
- betoniarze i zbrojarze (4 powiaty: białostocki, m. Białystok, hajnowski, zambrowski),
- cieśle i stolarze budowlani (4 powiaty: białostocki, m. Białystok, łomżyński, m. Łomża),
- lekarze (4 powiaty: białostocki, m. Białystok, suwalski, m. Suwałki),
- opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej (4 powiaty: łomżyński, m. Łomża, suwalski, m. Suwałki),
- pracownicy ds. budownictwa drogowego (4 powiaty: białostocki, m. Białystok, łomżyński, m. Łomża),
- pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie (4 powiaty: białostocki, m. Białystok, suwalski, m. Suwałki),
- ślusarze (4 powiaty: hajnowski, łomżyński, m. Łomża, zambrowski),
- cukiernicy (3 powiaty: sokólski, suwalski, m. Suwałki),
- magazynierzy (3 powiaty: suwalski, m. Suwałki, zambrowski),
- monterzy konstrukcji metalowych (3 powiaty: łomżyński, m. Łomża, wysokomazowiecki),
- pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych (3 powiaty: suwalski, m. Suwałki, zambrowski),
- pracownicy przetwórstwa spożywczego (3 powiaty: siemiatycki, suwalski, m. Suwałki),
- robotnicy obróbki drewna i stolarze (3 powiaty: augustowski, suwalski, m. Suwałki),
- spawacze (3 powiaty: hajnowski, sokólski, zambrowski).

Co ciekawe, w niektórych powiatach prognozowano zatrudnianie cudzoziemców również w zawodach, które zostały uznane za nadwyżkowe. Wynikało to często z faktu, że dostępne zasoby kadrowe nie były zainteresowane pracą w tych zawodach lub też oferty pracy nie były atrakcyjne dla lokalnych pracowników. Stąd też, mimo iż na rynku dostępni byli pracownicy posiadający odpowiednie wykształcenie, pracodawcy mieli trudności w zaspokojeniu

potrzeb kadrowych w tych zawodach. Wśród zawodów nadwyżkowych, w których prognozowane było zatrudnianie cudzoziemców znajdowali się: rolnicy i hodowcy (powiaty: grajewski, łomżyński, m. Łomża, siemiatycki), ogrodnicy i sadownicy (powiat: łomżyński i m. Łomża) oraz pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej (powiat augustowski).

**Tabela 32. Zawody, w których prognozowane jest zatrudnianie cudzoziemców na podstawie prognozy na rok 2019 dla powiatów województwa podlaskiego (Barometr zawodów)**

|                            | Zawody deficytowe   | Zawody w równowadze  | Zawody nadwyżkowe  |
|----------------------------|---|--|--|
| <b>Powiat augustowski</b>  | Robotnicy obróbki drewna i stolarze   | Cieśle i stolarze budowlani, Kelnerzy i barmani, Murarze i tynkarze, Pomoce kuchenne, Robotnicy budowlani, Robotnicy leśni   | Pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej |
| <b>Powiat białostocki</b>  | Betoniarze i zbrojarze, Brukarze, Cieśle i stolarze budowlani, Dekarze i blacharze budowlani, Murarze i tynkarze, Robotnicy budowlani, Blacharze i lakiernicy samochodowi, Kierowcy autobusów, Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, Kucharze, Lakiernicy, Lekarze, Mechanicy pojazdów samochodowych, Monterzy instalacji budowlanych, Pracownicy ds. budownictwa drogowego, Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie, Robotnicy leśni | Kierownicy ds. produkcji, Kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu, Monterzy maszyn i urządzeń, Nauczyciele języków obcych i lektorzy, Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej, Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych |  |
| <b>Powiat m. Białystok</b> | Betoniarze i zbrojarze, Brukarze, Cieśle i stolarze budowlani, Dekarze i blacharze budowlani, Murarze i tynkarze, Robotnicy budowlani, Blacharze i lakiernicy samochodowi, Kierowcy autobusów, Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, Kucharze, Lakiernicy, Lekarze, Mechanicy pojazdów samochodowych, Monterzy instalacji budowlanych, Pracownicy ds. budownictwa drogowego, Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie, Robotnicy leśni | Kierownicy ds. Produkcji, Kierownicy ds. Zarządzania i obsługi biznesu, Monterzy maszyn i urządzeń, Nauczyciele języków obcych i lektorzy, Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej, Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych |  |
| <b>Powiat bielski</b>      | Murarze i tynkarze, Opiekunki dziecięce, Robotnicy budowlani  |  |  |

|                         | Zawody deficytowe   | Zawody w równowadze  | Zawody nadwyżkowe                        |
|-------------------------|---|--|--|
| <b>Powiat grajewski</b> | Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych  | Betoniarze i zbrojarze, Masarze i przetwórcy ryb, Murarze i tynkarze, Pracownicy ds. budownictwa drogowego, Robotnicy budowlani, Technicy budownictwa                                      | Rolnicy i hodowcy                        |
| <b>Powiat hajnowski</b> | Spawacze, Ślusarze, Betoniarze i zbrojarze, Murarze i tynkarze, Ogrodnicy i sadownicy, Robotnicy budowlani  | Ceramicy przemysłowi, Kamieniarze, Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, Pracownicy ds. Budownictwa drogowego  |  |
| <b>Powiat kolneński</b> | Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych  | Brukarze   |  |
| <b>Powiat łomżyński</b> | Cieśle i stolarze budowlani, Kucharze, Masarze i przetwórcy ryb, Monterzy konstrukcji metalowych, Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych, Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej, Pracownicy ds. budownictwa drogowego<br>Ślusarze | Monterzy instalacji budowlanych, Murarze i tynkarze, Pomoce w gospodarstwie domowym, Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie, Pracownicy usług pogrzebowych, Sprzątaczk i pokojowe | Ogrodnicy i sadownicy, Rolnicy i hodowcy |
| <b>Powiat m. łomża</b>  | Cieśle i stolarze budowlani, Kucharze, Masarze i przetwórcy ryb, Monterzy konstrukcji metalowych, Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych, Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej, Pracownicy ds. budownictwa drogowego<br>Ślusarze | Monterzy instalacji budowlanych, Murarze i tynkarze, Pomoce w gospodarstwie domowym, Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie, Pracownicy usług pogrzebowych, Sprzątaczk i pokojowe | Ogrodnicy i sadownicy, Rolnicy i hodowcy |
| <b>Powiat moniecki</b>  | -   | -  | -  |
| <b>Powiat sejneński</b> | -   | -  | -  |

|                           | Zawody deficytowe  | Zawody w równowadze  | Zawody nadwyżkowe |
|---------------------------|--|--|-------------------|
| <b>Powiat siemiatycki</b> | Pracownicy przetwórstwa spożywczego  | Ogrodnicy i sadownicy, Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych, Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie   | Rolnicy i hodowcy |
| <b>Powiat sokólski</b>    | Spawacze, Cukiernicy, Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, Murarze i tynkarze, Robotnicy budowlani  | Betoniarze i zbrojarze, Brukarze, Cieśle i stolarze budowlani, Masarze i przetwórcy ryb, Monterzy okien i szklarze, Pomoce kuchenne, Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych, Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie, Robotnicy obróbki drewna i stolarze, Rolnicy i hodowcy, Ślusarze |                   |
| <b>Powiat suwalski</b>    | Cukiernicy, Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, Lekarze, Magazynierzy, Monterzy maszyn i urządzeń, Murarze i tynkarze, Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej, Piekarze, Pielęgniarki i położne, Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych, Pracownicy przetwórstwa metali, Pracownicy przetwórstwa spożywczego, Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie, Robotnicy budowlani, Robotnicy obróbki drewna i stolarze | Pomoce w gospodarstwie domowym, Pracownicy myjni, pralni i prasowalni  |                   |
| <b>Powiat m. Suwałki</b>  | Cukiernicy, Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, Lekarze, Magazynierzy, Monterzy maszyn i urządzeń, Murarze i tynkarze, Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej, Piekarze, Pielęgniarki i położne, Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych, Pracownicy przetwórstwa metali, Pracownicy przetwórstwa spożywczego, Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie, Robotnicy budowlani, Robotnicy obróbki drewna i stolarze | Pomoce w gospodarstwie domowym, Pracownicy myjni, pralni i prasowalni  |                   |



|                                | Zawody deficytowe  | Zawody w równowadze   | Zawody nadwyżkowe |
|--------------------------------|--|---|-------------------|
| <b>Powiat wysokomazowiecki</b> | Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy, Monterzy konstrukcji metalowych, Murarze i tynkarze   | Betoniarze i zbrojarze, Blacharze i lakiernicy samochodowi, Dekarze i blacharze budowlani, Masarze i przetwórcy ryb, Ogrodnicy i sadownicy, Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie, Robotnicy budowlani, Sprzedawcy i kasjerzy |                   |
| <b>Powiat zambrowski</b>       | Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych, Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych, Betoniarze i zbrojarze, Kucharze, Magazynierzy, Murarze i tynkarze, Operatorzy maszyn do produkcji i przetwórstwa papieru, Operatorzy obrabiarek skrawających, Robotnicy budowlani, Spawacze, Ślusarze |   |                   |

Źródło: Barometr zawodów 2019 – prognozy dla powiatów (<https://barometrzwodow.pl/podlaskie/prognozy-dla-powiatow/2019>)

### 6.2.5. Cudzoziemcy bezrobotni

Cudzoziemcom przebywającym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, którzy stracili pracę, przysługuje prawo rejestracji w powiatowym urzędzie pracy jako osoby bezrobotne. Dzięki rejestracji w powiatowym urzędzie pracy cudzoziemcy uzyskują prawo do zasiłku dla bezrobotnych, dostęp do usług rynku pracy (pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej, pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy oraz udziału w szkoleniach organizowanych przez urząd pracy) oraz ubezpieczenia zdrowotnego.

Do rejestracji cudzoziemca jako osoby bezrobotnej konieczne jest spełnienie warunków określonych w ustawie i promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz posiadanie jednego z poniższych tytułów pobytowych:

- status uchodźcy;
- zezwolenie na pobyt stały;
- zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej;
- zezwolenie na pobyt czasowy udzielone w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji;
- zezwolenie na pobyt czasowy udzielone w celu przeprowadzenia badań naukowych;
- zezwolenie na pobyt czasowy udzielone w związku z posiadaniem zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE w innym państwie UE;
- zgoda na pobyt ze względów humanitarnych lub zgoda na pobyt tolerowany;
- w związku z korzystaniem w Polsce z ochrony czasowej lub ochrony uzupełniającej;
- zezwolenie na pobyt czasowy dla członka rodziny obywatela polskiego lub stempel w dokumencie podróży potwierdzający złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pobyt czasowy, stały lub rezydenta długoterminowego UE, jeżeli bezpośrednio przed złożeniem wniosku posiadali zezwolenie na pobyt czasowy;
- zezwolenie na pobyt czasowy i pracę lub wizę wydaną w celu wykonywania pracy pod warunkiem, że bezpośrednio przed rejestracją

jako bezrobotni byli nieprzerwanie zatrudnieni w Polsce przez okres co najmniej 6 miesięcy<sup>60</sup>.

Cudzoziemiec niespełniający warunków do rejestracji jako osoba bezrobotna, może być zarejestrowany jako osoba poszukująca pracy. Status taki uprawnia cudzoziemca do korzystania z usług świadczonych przez powiatowe urzędy pracy, w tym m.in. pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego.

W końcu 2018 roku w podlaskich powiatowych urzędach pracy jako osoby bezrobotne zarejestrowanych było 316 cudzoziemców. Była to liczba o 53 osoby wyższa niż w 2014 roku, gdy w rejestrach urzędów pracy pozostawało 263 cudzoziemców, ale jednocześnie o 30 osób niższa niż w 2017 roku, gdy zarejestrowanych było 346 cudzoziemców. Wzrost liczby bezrobotnych cudzoziemców w latach 2014-2018 przełożył się na wzrost udziału tej kategorii w ogóle zarejestrowanych bezrobotnych w województwie podlaskim: z 0,4% w 2014 do 0,9% w 2017 i 2018 roku.

Większość cudzoziemców zarejestrowanych jako osoby bezrobotne pozostaje w rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy w Białymstoku. W 2015 roku w Białymstoku zarejestrowanych było 157 cudzoziemców, co stanowiło 56,7% wszystkich cudzoziemców w podlaskich urzędach pracy. W 2018 roku liczba cudzoziemców wpisanych do rejestru PUP w Białymstoku wzrosła do 196 osób, zaś ich udział wśród wszystkich zarejestrowanych cudzoziemców do 62%. Na drugim miejscu pod względem liczby zarejestrowanych bezrobotnych cudzoziemców znajduje się PUP w Łomży (56 bezrobotnych cudzoziemców w 2018 roku, 17,7%), zaś na trzecim – PUP w Sokółce (25 bezrobotnych cudzoziemców w 2018 roku, 7,9%). W pozostałych powiatowych urzędach pracy na terenie województwa podlaskiego liczba cudzoziemców zarejestrowanych jako osoby bezrobotne nie przekraczała kilku osób. Najmniej, po jednej osobie w 2018 roku, było ich w PUP w Mońkach, PUP w Sejnach i PUP w Siemiatyczach.

Również pod względem udziału bezrobotnych cudzoziemców w ogólnej liczbie osób zarejestrowanych w poszczególnych urzędach pracy najwyższe pozycje zajmują PUP w Białymstoku i PUP Łomży. W obydwu urzędach w 2018 roku cudzoziemcy stanowili 1,6% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Natomiast

---

<sup>60</sup> Cyt. za: <http://wupbialystok.praca.gov.pl/dla-bezrobotnych-i-poszukujacych-pracy/dla-cudzoziemcow/prawa-i-obowiazki-cudzoziemcow> (dostęp 12.08.2019)

w pozostałych jednostkach odsetek cudzoziemców w ogóle bezrobotnych nie przekraczał średniej wojewódzkiej, wynoszącej 0,9%.

**Tabela 33. Cudzoziemcy zarejestrowani jako bezrobotni według lokalizacji powiatowego urzędu pracy w latach 2014-2018**

|                             | 2014   |        | 2015   |        | 2016   |        | 2017   |        | 2018   |        |
|-----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                             | liczba | udział | liczba | udział | liczba | udział | liczba | udział | liczba | udział |
| <b>PODLASKIE</b>            | 263    | 0,4%   | 277    | 0,5%   | 294    | 0,6%   | 346    | 0,9%   | 316    | 0,9%   |
| PUP w Augustowie            | 7      | 0,2%   | 5      | 0,2%   | 7      | 0,3%   | 3      | 0,1%   | 4      | 0,2%   |
| PUP w Białymstoku           | 134    | 0,6%   | 157    | 0,8%   | 158    | 0,9%   | 213    | 1,5%   | 196    | 1,6%   |
| PUP w Bielsku Podlaskim     | 6      | 0,3%   | 8      | 0,4%   | 8      | 0,5%   | 12     | 0,8%   | 8      | 0,6%   |
| PUP w Grajewie              | 6      | 0,2%   | 3      | 0,1%   | 7      | 0,2%   | 6      | 0,2%   | 3      | 0,1%   |
| PUP w Hajnówce              | 10     | 0,5%   | 7      | 0,4%   | 7      | 0,4%   | 5      | 0,4%   | 9      | 0,7%   |
| PUP w Kolnie                | 2      | 0,1%   | 5      | 0,2%   | 6      | 0,2%   | 6      | 0,2%   | 4      | 0,2%   |
| PUP w Łomży                 | 47     | 0,7%   | 46     | 0,8%   | 59     | 1,2%   | 71     | 1,8%   | 56     | 1,6%   |
| PUP w Mońkach               | 2      | 0,1%   | 2      | 0,1%   | 0      | 0,0%   | 1      | 0,1%   | 1      | 0,1%   |
| PUP w Sejnach               | 3      | 0,2%   | 1      | 0,1%   | 3      | 0,2%   | 3      | 0,3%   | 1      | 0,1%   |
| PUP w Siemiatyczach         | 3      | 0,2%   | 4      | 0,2%   | 4      | 0,3%   | 4      | 0,3%   | 1      | 0,1%   |
| PUP w Sokółce               | 27     | 0,6%   | 25     | 0,6%   | 21     | 0,6%   | 16     | 0,5%   | 25     | 0,8%   |
| PUP w Suwałkach             | 7      | 0,2%   | 5      | 0,1%   | 7      | 0,2%   | 3      | 0,1%   | 3      | 0,1%   |
| PUP w Wysokiem Mazowieckiem | 5      | 0,2%   | 4      | 0,2%   | 3      | 0,2%   | 1      | 0,1%   | 2      | 0,1%   |
| PUP w Zambrowie             | 4      | 0,2%   | 5      | 0,2%   | 4      | 0,2%   | 2      | 0,1%   | 3      | 0,2%   |

Źródło: dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku

### 6.2.6. Cudzoziemcy w systemie ubezpieczeń społecznych<sup>61</sup>

Na podstawie istniejących przepisów prawa dotyczących zabezpieczenia społecznego osoby wykonujące pracę na terenie Rzeczypospolitej Polskiej podlegają ustawodawstwu polskiemu. W konsekwencji tych zapisów wszystkie osoby wykonujące pracę w Polsce podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu. Dotyczy to również cudzoziemców (poza szczególnymi przypadkami), którzy świadczą pracę na terenie RP.

Na podstawie danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych można stwierdzić, że liczba osób fizycznych, które podlegają ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu i posiadają obywatelstwo inne niż polskie wzrastała dynamicznie na przestrzeni ostatnich lat. W grudniu 2008 roku w Centralnym Rejestrze Ubezpieczonych znajdowało się 65 tys. cudzoziemców, zaś w grudniu 2018 roku ich liczba wyniosła ponad 569,7 tys. Tym samym udział cudzoziemców zgłoszonych w ZUS do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych w ogólnej liczbie ubezpieczonych wzrósł z niespełna 1% w latach 2008-2014 do 3,6% w grudniu 2018 roku. Struktura płci cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych wskazuje na przewagę mężczyzn (66,6% w grudniu 2018 roku), zaś struktura wieku – na dominującą grupę w wieku 20-49 lat (85,5% w grudniu 2018 roku).

Największą dynamikę wzrostu liczby cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych w latach 2008-2018 obserwowano dla obywateli krajów spoza UE, w szczególności: Ukrainy (26-krotny wzrost), Białorusi (8-krotny wzrost), Mołdawii (9-krotny wzrost), Indii (ponad 6-krotny wzrost), Gruzji (niemal 37-krotny wzrost), Nepalu (ponad 15-krotny wzrost) oraz Bangladeszu (19-krotny wzrost).

Jak wskazano powyżej, ostatnie lata przynosiły stały wzrost liczby cudzoziemców zgłoszonych w ZUS do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych. Proces dotyczył wszystkich województw, choć w różnym stopniu i o zmiennej dynamice, przez co rozmieszczenie cudzoziemców według miejsca zamieszkania w Polsce nie jest równomierne. Najwięcej ubezpieczonych cudzoziemców

---

<sup>61</sup> Dane krajowe i wojewódzkie oraz informacje ogólne w podrozdziale na podst. *Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych – wydanie 2*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Departament Statystyki i Prognoz Aktuarnych, Warszawa, maj 2019.

([https://www.zus.pl/documents/10182/2322024/Cudzoziemcy+w+polskim+systemie+ubezpieczen+spolecznych\\_WYDANIE\\_2.pdf/1b8737fc-3cc5-8824-8f7b-109f787ad366](https://www.zus.pl/documents/10182/2322024/Cudzoziemcy+w+polskim+systemie+ubezpieczen+spolecznych_WYDANIE_2.pdf/1b8737fc-3cc5-8824-8f7b-109f787ad366), dostęp 08.08.2019)

zamieszkuje na terenie województwa mazowieckiego (16,8% w grudniu 2018 roku), a najmniej w województwie świętokrzyskim (0,7%). Dla niemal jednej trzeciej ubezpieczonych cudzoziemców nie ustalono województwa zamieszkania.

W 2015 roku do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych zgłoszono 3 195 cudzoziemców zamieszkujących na terenie województwa podlaskiego, co stanowiło 1,7% ogółu cudzoziemców zgłoszonych do ZUS w całym kraju. W 2018 roku liczba cudzoziemców z terenu województwa podlaskiego zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych wynosiła 7 188 osób, tj. 1,3% wszystkich cudzoziemców. Oznacza to ponad 2-krotny wzrost liczby cudzoziemców zgłoszonych do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z terenu województwa podlaskiego w latach 2015-2018. Niższe przyrosty cudzoziemców objętych obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi w tym okresie czasu odnotowano jedynie w województwie świętokrzyskim i mazowieckim. W skali kraju odnotowano niewiele ponad 3-krotny wzrost liczby ubezpieczonych cudzoziemców w latach 2015-2018, zaś liderem zakresie przyrostu liczby ubezpieczonych cudzoziemców było województwo śląskie (niemal 4-krotny wzrost), a także województwa: wielkopolskie, pomorskie, lubuskie i zachodniopomorskie (ponad 3,5-krotny wzrost).

**Tabela 34. Liczba i odsetek cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych według województwa miejsca zamieszkania ubezpieczonego – w latach 2015-2018**

|                           | Liczba      |             |             |             | Odsetek    |            |            |            |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|------------|------------|------------|
|                           | 2015        | 2016        | 2017        | 2018        | 2015       | 2016       | 2017       | 2018       |
| <b>Ogółem</b>             | 184188      | 293188      | 440255      | 569724      | 100        | 100        | 100        | 100        |
| <b>DOLNOŚLĄSKIE</b>       | 14588       | 21980       | 34873       | 44839       | 7,9        | 7,5        | 7,9        | 7,9        |
| <b>KUJAWSKO-POMORSKIE</b> | 4576        | 6195        | 10346       | 13524       | 2,5        | 2,1        | 2,4        | 2,4        |
| <b>LUBELSKIE</b>          | 3630        | 5238        | 6575        | 10214       | 2          | 1,8        | 1,5        | 1,8        |
| <b>LUBUSKIE</b>           | 3952        | 7081        | 10825       | 14575       | 2,1        | 2,4        | 2,5        | 2,6        |
| <b>ŁÓDZKIE</b>            | 7406        | 11202       | 17123       | 23440       | 4          | 3,8        | 3,9        | 4,1        |
| <b>MAŁOPOLSKIE</b>        | 10497       | 15748       | 21847       | 29008       | 5,7        | 5,4        | 5          | 5,1        |
| <b>MAZOWIECKIE</b>        | 43200       | 55571       | 77493       | 95527       | 23,5       | 19         | 17,6       | 16,8       |
| <b>OPOLSKIE</b>           | 3501        | 5471        | 8566        | 9828        | 1,9        | 1,9        | 1,9        | 1,7        |
| <b>PODKARPACKIE</b>       | 2805        | 3853        | 5496        | 6877        | 1,5        | 1,3        | 1,2        | 1,2        |
| <b>PODLASKIE</b>          | <b>3195</b> | <b>3890</b> | <b>5673</b> | <b>7188</b> | <b>1,7</b> | <b>1,3</b> | <b>1,3</b> | <b>1,3</b> |

|                     | Liczba |       |        |        | Odsetek |      |      |      |
|---------------------|--------|-------|--------|--------|---------|------|------|------|
|                     | 2015   | 2016  | 2017   | 2018   | 2015    | 2016 | 2017 | 2018 |
| POMORSKIE           | 6522   | 11786 | 17174  | 24502  | 3,5     | 4    | 3,9  | 4,3  |
| ŚLĄSKIE             | 8997   | 16549 | 26527  | 35577  | 4,9     | 5,6  | 6    | 6,2  |
| ŚWIĘTOKRZYSKIE      | 1779   | 2374  | 3065   | 3786   | 1       | 0,8  | 0,7  | 0,7  |
| WARMIŃSKO-MAZURSKIE | 2073   | 3523  | 5668   | 6540   | 1,1     | 1,2  | 1,3  | 1,1  |
| WIELKOPOLSKIE       | 11472  | 20689 | 32542  | 43220  | 6,2     | 7,1  | 7,4  | 7,6  |
| ZACHODNIOPOMORSKIE  | 5210   | 9186  | 13760  | 18657  | 2,8     | 3,1  | 3,1  | 3,3  |
| nieustalone         | 50785  | 92852 | 142702 | 182422 | 27,6    | 31,7 | 32,4 | 32   |

Źródło: opracowanie własne na podstawie: **Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych – wydanie 2**

Również charakterystyka ubezpieczonych w ZUS cudzoziemców według województwa siedziby płatnika składek wskazuje na systematyczny wzrost liczby ubezpieczonych<sup>62</sup> oraz nierównomierne rozmieszczenie cudzoziemców w województwach. Na podstawie województwa siedziby płatnika wskazuje się na największe skupiska cudzoziemców w województwie mazowieckim (27,3% w 2018 roku), a w dalszej kolejności wielkopolskiego (9,5%), dolnośląskiego (9,3%), małopolskiego (8,5%) i śląskiego (8,4%).

W 2015 roku w województwie podlaskim pracowało 2 861 cudzoziemców (według siedziby płatnika), zaś w 2018 roku liczba ta wzrosła do 9 387 osób, tj. o ponad 6,5 tys. osób. Dynamika wzrostu liczby ubezpieczonych cudzoziemców w województwie podlaskim w latach 2015-2018 wyniosła 3,3, przy czym niższa okazała się jedynie w województwie dolnośląskim i podkarpackim (niemal 3-krotny wzrost), małopolskim (ponad 2,5 krotny wzrost) oraz mazowieckim (ponad 3-krotny wzrost). Udział ubezpieczonych cudzoziemców z terenu województwa podlaskiego w ogólnej liczbie zgłoszonych cudzoziemców kształtował się w latach 2015-2018 na poziomie od 1,2% (2016 rok) do 1,6% (2018 rok).

<sup>62</sup> Różnice w liczbie ubezpieczonych cudzoziemców ze względu na miejsce zamieszkania oraz siedzibę płatnika wynikają z odmiennego sposobu liczenia. Liczba ubezpieczonych ze względu na miejsce zamieszkania dotyczy osób fizycznych – ubezpieczony występuje tylko raz, bez względu na liczbę kodów tytułów, z jakimi jest ubezpieczony. Dla liczby cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczenia według województwa siedziby płatnika przyjęto, że jeżeli ubezpieczony zatrudniony jest u kilku płatników z siedzibą w tym samym województwie wystąpi tylko raz, natomiast jeśli są to płatnicy o siedzibach w różnych województwach ubezpieczony wystąpi tyle razy, ile różnych województw mają siedziby tych płatników – wyjaśn. ZUS.

**Tabela 35. Liczba i odsetek cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych według województwa siedziby płatnika – w latach 2015-2018**

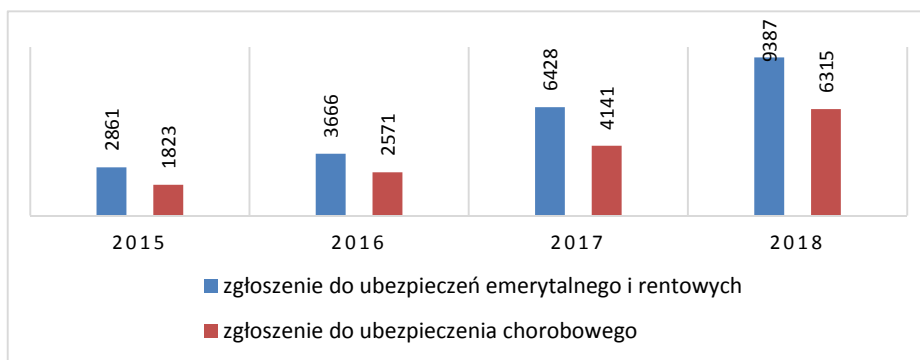
|                            | Liczba      |             |             |             | Odsetek    |            |            |            |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|------------|------------|------------|
|                            | 2015        | 2016        | 2017        | 2018        | 2015       | 2016       | 2017       | 2018       |
| <b>Ogółem</b>              | 185738      | 295125      | 442891      | 572238      | 100        | 100        | 100        | 100        |
| <b>DOLNOŚLĄSKIE</b>        | 17990       | 31560       | 46964       | 53003       | 9,7        | 10,7       | 10,6       | 9,3        |
| <b>KUJAWSKO-POMORSKIE</b>  | 5775        | 9719        | 15253       | 20817       | 3,1        | 3,3        | 3,4        | 3,6        |
| <b>LUBELSKIE</b>           | 5032        | 8092        | 12907       | 17094       | 2,7        | 2,7        | 2,9        | 3          |
| <b>LUBUSKIE</b>            | 5103        | 9487        | 14563       | 21873       | 2,7        | 3,2        | 3,3        | 3,8        |
| <b>ŁÓDZKIE</b>             | 8356        | 15288       | 25575       | 36153       | 4,5        | 5,2        | 5,8        | 6,3        |
| <b>MAŁOPOLSKIE</b>         | 18433       | 31038       | 41606       | 48758       | 9,9        | 10,5       | 9,4        | 8,5        |
| <b>MAZOWIECKIE</b>         | 67947       | 89719       | 124372      | 156239      | 36,6       | 30,4       | 28,1       | 27,3       |
| <b>OPOLSKIE</b>            | 4306        | 7163        | 11664       | 17756       | 2,3        | 2,4        | 2,6        | 3,1        |
| <b>PODKARPACKIE</b>        | 3623        | 4986        | 7956        | 10687       | 2          | 1,7        | 1,8        | 1,9        |
| <b>PODLASKIE</b>           | <b>2861</b> | <b>3666</b> | <b>6428</b> | <b>9387</b> | <b>1,5</b> | <b>1,2</b> | <b>1,5</b> | <b>1,6</b> |
| <b>POMORSKIE</b>           | 7563        | 14171       | 24089       | 35272       | 4,1        | 4,8        | 5,4        | 6,2        |
| <b>ŚLĄSKIE</b>             | 11774       | 23269       | 37693       | 48243       | 6,3        | 7,9        | 8,5        | 8,4        |
| <b>ŚWIĘTOKRZYSKIE</b>      | 1781        | 3006        | 5575        | 7140        | 1          | 1          | 1,3        | 1,2        |
| <b>WARMIŃSKO-MAZURSKIE</b> | 2053        | 3646        | 6312        | 8016        | 1,1        | 1,2        | 1,4        | 1,4        |
| <b>WIELKOPOLSKIE</b>       | 14626       | 26338       | 41574       | 54414       | 7,9        | 8,9        | 9,4        | 9,5        |
| <b>ZACHODNIOPOMORSKIE</b>  | 6148        | 10791       | 16253       | 22349       | 3,3        | 3,7        | 3,7        | 3,9        |
| <b>nieustalone</b>         | 2367        | 3186        | 4107        | 5037        | 1,3        | 1,1        | 0,9        | 0,9        |

**Źródło: opracowanie własne na podstawie: Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych – wydanie 2**

Jak wskazano powyżej, w 2018 roku do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych przez firmy mające siedzibę na terenie województwa podlaskiego zostało zgłoszonych łącznie 9 387 osób mających obywatelstwo inne niż polskie. Była to liczba ponad trzykrotnie wyższa niż w 2015 roku. Z kolei liczba osób z terenu województwa podlaskiego, które w zgłoszeniu do ubezpieczeń zdrowotnych podały obywatelstwo inne niż polskie w 2018 roku ukształtowała się na poziomie 6 315 osób i również była to wartość ponad trzykrotnie wyższa niż w 2015 roku.



**Wykres 3. Liczba ubezpieczonych (osoby fizyczne) z terenu województwa podlaskiego, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych oraz ubezpieczenia chorobowego podali obywatelstwo inne niż polskie - według siedziby płatnika – w latach 2015-2018**



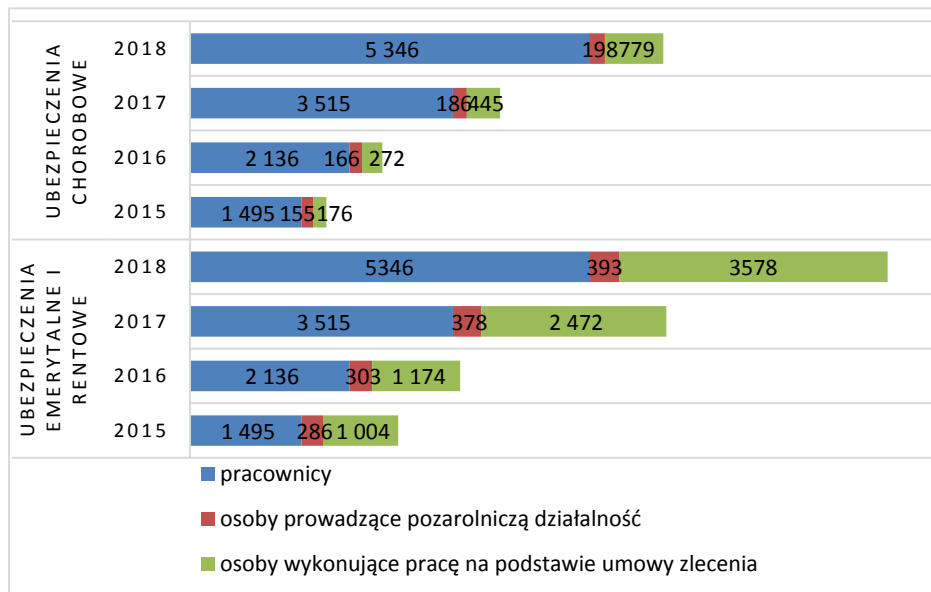
Źródło: Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w Białymstoku, Wydział Organizacji i Analiz

Ponad połowa cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych z województwa podlaskiego to pracownicy. W 2018 roku ich liczba wynosiła 5 346 osób, co stanowiło 57,4% ogólnej liczby obcokrajowców zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych. W porównaniu do 2015 roku liczba pracowników cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych w województwie podlaskim wzrosła ponad 3,5 krotnie, bowiem w 2015 roku wynosiła 1 495 osób, zaś ich udział w ogólnej liczbie zgłoszonych – 53,7%. Drugą kategorią pod względem liczby ubezpieczonych zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych były osoby wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenie. W 2015 roku było to 1 004 osoby, co stanowiło 36,1% cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych, zaś w 2018 roku liczba cudzoziemców wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenie wzrosła do poziomu 3 578 osób, tj. 38,4% wszystkich ubezpieczonych cudzoziemców. Najrzadziej tytułem ubezpieczenia cudzoziemców było prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej. Wśród obcokrajowców zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych własną działalność w 2015 roku prowadziło 286 osób, zaś w 2018 roku ta liczba wzrosła do 393 osób. Tempo wzrostu liczebności tej kategorii było jednak znacznie niższe niż ubezpieczonych w ramach innych tytułów, stąd udział osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą

wśród ogólnej liczby cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych zmniejszył się z 10,3% w 2015 roku do 4,2% w 2018 roku.

Nieco inaczej przedstawia się struktura cudzoziemców pod względem tytułu ubezpieczenia w przypadku ubezpieczenia chorobowego. W 2018 roku 5 346 cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczenia chorobowego z terenu województwa podlaskiego było pracownikami, co stanowiło 84,5% wszystkich cudzoziemców posiadających takie ubezpieczenie. Ubezpieczenie chorobowe w 2018 roku posiadało także 779 cudzoziemców wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia (ponad czterokrotnie więcej niż w 2015 roku) i 198 cudzoziemców prowadzących pozarolniczą działalność (o 43 osoby więcej niż w 2015 roku). Na przestrzeni lat 2015-2018 udział pracowników wśród cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczenia chorobowego wzrósł z 81,9% do 84,5%, zaś udział osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia z 9,6% do 12,3%. Znacznie wolniejszy przyrost liczby cudzoziemców prowadzących działalność gospodarczą spowodował, że ich udział w ogólnej liczbie obcokrajowców zgłoszonych do ubezpieczenia chorobowego (mimo wzrostu w liczbach bezwzględnych) zmniejszył się z 8,5% do 3,1%.

**Wykres 4. Liczba ubezpieczonych (osoby fizyczne) z terenu województwa podlaskiego, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych oraz ubezpieczenia chorobowego podali obywatelstwo inne niż polskie - według siedziby płatnika oraz tytułu ubezpieczenia – w latach 2015-2018**

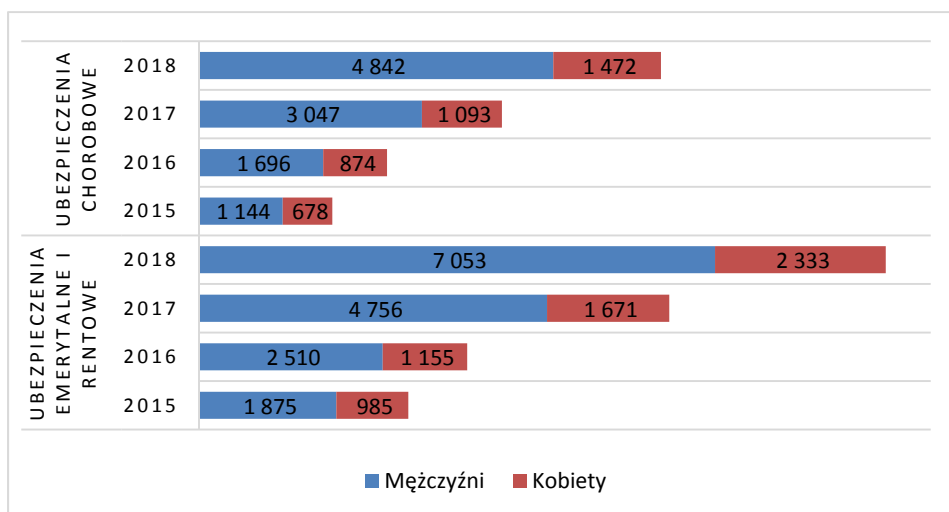


**Źródło: Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w Białymstoku, Wydział Organizacji i Analiz**

Analiza cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczeń pod względem struktury płciowej pozwala stwierdzić, że wśród obcokrajowców przeważają mężczyźni, a ich udział w ogólnej liczbie ubezpieczonych wzrasta. W 2015 roku do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych zgłoszono 1 875 cudzoziemców-mężczyzn (65,6%) i 985 cudzozimek-kobiet (34,4%). Na przestrzeni lat przybywało cudzoziemców obydwu płci zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych, jednak podczas gdy w latach 2015-2018 liczba ubezpieczonych obcokrajowców mężczyzn wzrosła niemal czterokrotnie, liczba kobiet zwiększyła się zaledwie ponad dwukrotnie. Nierównomierny przyrost spowodował, że w 2018 roku mężczyźni stanowili już 75,1% cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych, natomiast udział kobiet zmniejszył się do 24,9%. W zdecydowanej większości kategorii obywatelstwa ubezpieczonych mężczyźni przeważali nad kobietami. W 2018 roku wśród zgłoszonych obywateli Albanii, Algierii, Brazylii, Egiptu, Grecji, Iraku, Jordanii, Libii, Meksyku, Nepalu, Portugalii i Tunezji nie było ani jednej kobiety. Sytuacja odwrotna, czyli przewaga kobiet, wystąpiła jedynie w przypadku czterech

obywatelstw: kolumbijskiego (75% zgłoszonych do ubezpieczenia to kobiety), estońskiego (71%), afgańskiego (67%) i mongolskiego (67%), a ewenementem była Indonezja, z której wszystkie osoby zgłoszone do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych były płci żeńskiej (100%). Warto też dodać, iż wśród najliczniejszych kategorii obcokrajowców, czyli Białorusinów i Ukraińców, kobiety stanowiły odpowiednio 19% i 29% zgłoszonych do ubezpieczenia.

**Wykres 5. Liczba ubezpieczonych (osoby fizyczne) z terenu województwa podlaskiego, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych oraz ubezpieczenia chorobowego podali obywatelstwo inne niż polskie - według siedziby płatnika oraz płci – w latach 2015-2018**



Źródło: Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w Białymstoku, Wydział Organizacji i Analiz

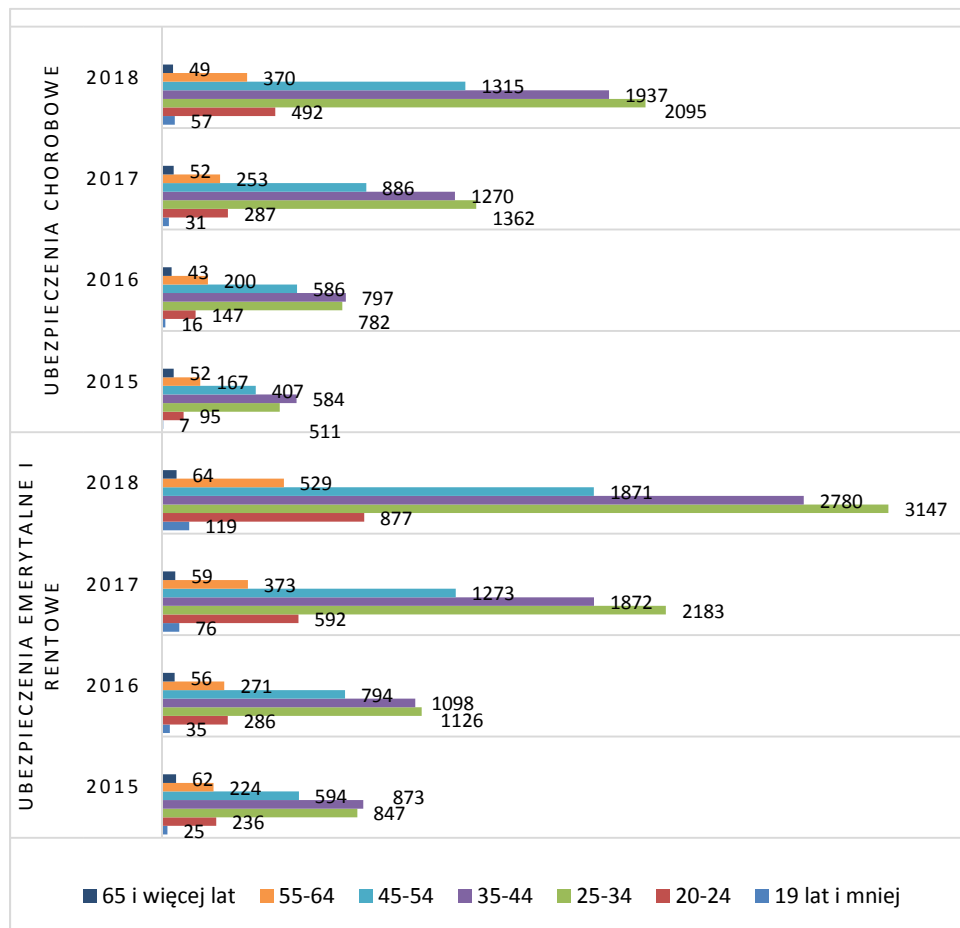
Podobne tendencje dotyczyły zmian w strukturze płciowej cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczenia chorobowego. W 2015 roku znajdowało się wśród nich 1 144 mężczyzn (62,8%) i 678 kobiet (37,2%). W latach kolejnych liczba obcokrajowców mężczyzn posiadających ubezpieczenie chorobowe wzrosła ponad czterokrotnie (do 4 842 osób), zaś liczba kobiet – ponad dwukrotnie (do 1 472 osób). Szybszy przyrost mężczyzn wśród zgłoszonych do ubezpieczenia chorobowego spowodował wzrost ich udziału do 76,7% w 2018 roku, podczas gdy udział kobiet zmniejszył się do poziomu 23,3%. Również w przypadku ubezpieczeń chorobowych w większości kategorii obywatelstw mężczyźni przeważali nad kobietami, przy czym w 2018 roku ich udział wahał się od 56% (Kazachstan, Litwa) do 100% (Albania, Algieria, Brazylia, Egipt,

Grecja, Irak, Jordania, Portugalia i Tunezja). Przewaga kobiet wśród zgłoszonych do ubezpieczenia chorobowego w zależności od obywatelstwa wystąpiła w przypadku obywateli Afganistanu (75%), Kolumbii (67%), Mongolii (67%), Łotwy (63%) oraz Indonezji (100% zgłoszonych to kobiety).

Analiza cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczeń społecznych pod względem wieku wskazuje na dominującą pozycję osób młodych, do 44 roku życia. W przypadku ubezpieczeń emerytalnego i rentowych cudzoziemcy do 44 lat stanowili w 2018 roku łącznie 73,8% zgłoszonych (w 2015 roku było to 69,2%). Natomiast w przypadku ubezpieczenia chorobowego udział zgłoszonych do 44 roku życia ukształtował się w 2018 roku na poziomie 72,5% (w 2015 roku – 65,7%). Mimo iż na przestrzeni lat przybywało ubezpieczonych cudzoziemców w każdym wieku, najszybsze przyrosty dotyczyły właśnie najmłodszych osób. W latach 2015-2018 liczba obcokrajowców w wieku do 19 lat zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych wzrosła niemal pięciokrotnie, cudzoziemców w wieku 20-24 lat oraz 25-30 lat wzrosła niemal czterokrotnie, a osób w wieku 35-44 i 44-54 lata – ponad trzykrotnie. W przypadku zgłoszeń do ubezpieczenia chorobowego obserwowany był ponad ośmiokrotny wzrost liczby cudzoziemców w wieku do 19 lat, ponad pięciokrotny wzrost ubezpieczonych w wieku 20-24 lat, czterokrotny wzrost liczby osób w wieku 25-30 lat oraz ponad trzykrotny wzrost cudzoziemców w wieku 35-44 i 45-54 lata.

Analiza cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych pozwala wskazać branże, które najchętniej zatrudniają obcokrajowców oraz zmian, jakie nastąpiły w tym zakresie na przestrzeni ostatnich lat. W 2015 roku ubezpieczeni cudzoziemcy najczęściej zatrudnieni byli w sekcji N, działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (617 osób, tj. 21,9%), a także sekcji H, transport i gospodarka magazynowa (451 osób, tj. 16%) oraz sekcji G, handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (409 osób, tj. 14,5%).

**Wykres 6. Liczba ubezpieczonych (osoby fizyczne) z terenu województwa podlaskiego, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych oraz ubezpieczenia chorobowego podali obywatelstwo inne niż polskie - według siedziby płatnika oraz wieku – w latach 2015-2018**



Źródło: Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w Białymstoku, Wydział Organizacji i Analiz

W 2018 roku zgłoszeni do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych cudzoziemcy najczęściej wykonywali pracę w firmach działających w sekcji F, budownictwo (1 895 osób, tj. 20,8%), a następnie sekcji N, działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (1 756 osób, tj. 19,3%), sekcji C, przetwórstwo przemysłowe (1 576 osób, tj. 17,3%), sekcji H, transport i gospodarka magazynowa (1 377 osób, tj. 15,1%) oraz sekcji G, handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (1 014

osób, tj. 11,1%). Na przestrzeni lat 2015-2018 najszybciej przybywało cudzoziemców zatrudnionych w sekcjach B, górnictwo i wydobywanie (ponad czternastokrotny wzrost), F, budownictwo (ponad dziewięciokrotny wzrost) oraz C, przetwórstwo przemysłowe (niemal sześciokrotny wzrost).

Poszczególne sekcje miały zróżnicowaną strukturę pod względem obywatelstwa zgłoszonych cudzoziemców. Białorusini zdecydowanie dominowali wśród osób zatrudnionych w sekcji H (w 2018 roku 85,1% zgłoszonych w tej sekcji stanowili obywatele Białorusi), sekcji B (62,8%), sekcji G (56,5%), sekcji J (55,4%) oraz sekcji F i sekcji M (po 50,9%). Z kolei obywatele Ukrainy stanowili większość wśród cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczenia w sekcji D (85,7%), sekcji E (73,5%), sekcji A (69,8%) oraz sekcji N (67,8%).

**Tabela 36. Liczba ubezpieczonych (osoby fizyczne) z terenu województwa podlaskiego, którzy w głoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych podali obywatelstwo inne niż polskie - według siedziby płatnika oraz sekcji PKD – w latach 2015-2018**

|   | 2015 | 2016 | 2017  | 2018  | Zmiana  |
|---|------|------|-------|-------|---------|
| Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo  | 23   | 37   | 82    | 96    | 417,4%  |
| Górnictwo i wydobywanie   | 3    | 4    | 34    | 43    | 1433,3% |
| Przetwórstwo przemysłowe  | 275  | 457  | 984   | 1 576 | 573,1%  |
| Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 2    | 3    | 4     | 7     | 350,0%  |
| Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 12   | 15   | 18    | 34    | 283,3%  |
| Budownictwo   | 204  | 387  | 1 018 | 1 895 | 928,9%  |
| Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle  | 409  | 557  | 820   | 1 014 | 247,9%  |
| Transport i gospodarka magazynowa   | 451  | 687  | 979   | 1 377 | 305,3%  |
| Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi  | 65   | 115  | 171   | 241   | 370,8%  |
| Informacja i komunikacja  | 34   | 38   | 53    | 65    | 191,2%  |
| Działalność finansowa i ubezpieczeniowa   | 12   | 11   | 13    | 15    | 125,0%  |
| Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości  | 11   | 15   | 18    | 27    | 245,5%  |

|  | 2015 | 2016 | 2017  | 2018  | Zmiana |
|--|------|------|-------|-------|--------|
| <b>Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna</b>                                 | 57   | 146  | 115   | 163   | 286,0% |
| <b>Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca</b>          | 617  | 436  | 1 295 | 1 756 | 284,6% |
| <b>Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne</b> | 67   | 56   | 61    | 60    | 89,6%  |
| <b>Edukacja</b>  | 272  | 281  | 301   | 273   | 100,4% |
| <b>Opieka zdrowotna i pomoc społeczna</b>  | 150  | 158  | 174   | 198   | 132,0% |
| <b>Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją</b>                            | 74   | 74   | 85    | 94    | 127,0% |
| <b>Pozostała działalność usługowa</b>  | 82   | 97   | 134   | 172   | 209,8% |

**Źródło:** Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w Białymstoku, Wydział Organizacji i Analiz

Nieznacznie inaczej przedstawiała się pod względem obywatelstwa struktura cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczenia chorobowego. W 2015 roku ubezpieczeni cudzoziemcy najczęściej zatrudnieni byli w sekcji H, transport i gospodarka magazynowa (411 osób, tj. 22,9%), a następnie sekcjach: G, handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (335 osób, tj. 18,6%), P, edukacja (259 osób, tj. 11,4%) oraz C, przetwórstwo przemysłowe (239 osób, tj. 13,3%). W 2018 roku zgłoszeni do ubezpieczenia chorobowego cudzoziemcy najczęściej wykonywali pracę w firmach działających w sekcji F, budownictwo (1 472 osoby, tj. 23,6%), a następnie sekcji H, transport i gospodarka magazynowa (1 271 osób, tj. 20,4%), sekcji C, przetwórstwo przemysłowe (1 127 osób, tj. 18,1%) i sekcji G, handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (807 osób, tj. 13%). Na przestrzeni lat 2015-2018 najszybciej przybywało zgłoszonych do ubezpieczenia chorobowego cudzoziemców zatrudnionych w sekcjach B, górnictwo i wydobywanie (ponad czternastokrotny wzrost), F, budownictwo (ponad dwunastokrotny wzrost) oraz N, działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (ponad jedenastokrotny wzrost).

Poszczególne sekcje cechowały się zróżnicowaną strukturą pod względem obywatelstwa zgłoszonych cudzoziemców. Białorusini zdecydowanie dominowali wśród osób zatrudnionych w sekcji H (w 2018 roku 85,1% zgłoszonych w tej sekcji stanowili obywatele Białorusi), sekcji B (62,8%) oraz sekcji G (54%). Z kolei obywatele Ukrainy stanowili większość wśród cudzoziemców



zgłoszonych do ubezpieczenia chorobowego w sekcji D (85,7%), sekcji A (74,4%), sekcji E (73,3%) oraz sekcji N (58,9%).

**Tabela 37. Liczba ubezpieczonych (osoby fizyczne) z terenu województwa podlaskiego, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczenia chorobowego podali obywatelstwo inne niż polskie - według siedziby płatnika oraz sekcji PKD – w latach 2015-2018**

|   | 2015 | 2016 | 2017 | 2018  | Zmiana  |
|---|------|------|------|-------|---------|
| Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo  | 11   | 20   | 59   | 90    | 818,2%  |
| Górnictwo i wydobywanie   | 3    | 4    | 34   | 43    | 1433,3% |
| Przetwórstwo przemysłowe  | 239  | 327  | 757  | 1 127 | 471,5%  |
| Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 2    | 3    | 4    | 7     | 350,0%  |
| Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 11   | 12   | 17   | 30    | 272,7%  |
| Budownictwo   | 117  | 252  | 734  | 1 472 | 1258,1% |
| Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle  | 335  | 457  | 639  | 807   | 240,9%  |
| Transport i gospodarka magazynowa   | 411  | 650  | 896  | 1 271 | 309,2%  |
| Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi  | 46   | 92   | 131  | 178   | 387,0%  |
| Informacja i komunikacja  | 29   | 28   | 32   | 41    | 141,4%  |
| Działalność finansowa i ubezpieczeniowa   | 9    | 7    | 11   | 12    | 133,3%  |
| Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości  | 10   | 9    | 15   | 20    | 200,0%  |
| Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna   | 44   | 68   | 86   | 126   | 286,4%  |
| Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca  | 31   | 45   | 86   | 355   | 1145,2% |
| Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne   | 18   | 16   | 19   | 24    | 133,3%  |
| Edukacja  | 259  | 259  | 275  | 286   | 110,4%  |
| Opieka zdrowotna i pomoc społeczna  | 115  | 123  | 135  | 154   | 133,9%  |
| Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją  | 47   | 45   | 49   | 52    | 110,6%  |
| Pozostała działalność usługowa  | 61   | 70   | 91   | 135   | 221,3%  |

Źródło: Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w Białymstoku, Wydział Organizacji i Analiz

Cudzoziemcy zgłaszani do ubezpieczeń społecznych podawali różne obywatelstwa, jednak zdecydowanie przeważali wśród nich Białorusini i Ukraińcy. W 2018 roku do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych zgłoszonych było 4 557 obywateli Białorusi (niemal pięciokrotnie więcej niż w 2015 roku) oraz 3 645 obywateli Ukrainy (ponad trzykrotnie więcej niż w 2015 roku). Tym samym na przestrzeni lat zmieniła się nieco struktura ubezpieczonych cudzoziemców pod względem obywatelstwa – w 2015 roku Białorusini stanowili 33,7%, a Ukraińcy – 37,6% ogółu zgłoszonych, natomiast w 2018 roku udział obywateli Białorusi wzrósł do 48,5% (tj. niemal co drugi zgłoszony do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych pochodził z Białorusi), natomiast udział Ukraińców wzrósł minimalnie, do 38,8%. Obrazowo można wskazać również, że w 2015 roku obywatele Białorusi i Ukrainy stanowili łącznie 71,2% ogółu cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych w województwie podlaskim, a w 2018 roku było to już 87,4%. Liczebność kolejnych narodowości obecnych w systemie ubezpieczeń społecznych była znacznie niższa: w 2018 roku ubezpieczenie emerytalne i rentowe w województwie podlaskim posiadało 221 obywateli Rosji, 139 Litwinów i 110 Gruzinów (ich liczba wzrosła w porównaniu z 2015 rokiem aż dwudziestodwukrotnie), a w przypadku pozostałych obywatelstw liczba zgłoszeń nie przekraczała kilkudziesięciu. Warto też zauważyć, iż w ostatnim okresie wśród ubezpieczonych cudzoziemców w województwie podlaskim pojawili się obywatele tak odległych azjatyckich krajów jak: Bangladesz (9 osób w 2018 roku), Indie (8 osób), Indonezja (5 osób), Nepal (4 osoby) czy Pakistan (4 osoby). Nie są to póki co kategorie istotne liczbowo, ale ich obecność może wskazywać na testowanie nowych kierunków sprowadzania imigrantów do pracy w Polsce, także w województwie podlaskim.

**Tabela 38. Liczba ubezpieczonych (osoby fizyczne) z terenu województwa podlaskiego, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych podali obywatelstwo inne niż polskie - według siedziby płatnika oraz obywatelstwa – w latach 2015-2018**

|              | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | Zmiana |
|--------------|------|------|------|------|--------|
| Afgańskie    | 8    | 8    | 7    | 9    | 112,5% |
| Albańskie    | 5    | 4    | 5    | 4    | 80,0%  |
| Algierskie   | 7    | 6    | 4    | 4    | 57,1%  |
| Amerykańskie | 7    | 8    | 11   | 18   | 257,1% |
| Armeńskie    | 41   | 38   | 46   | 43   | 104,9% |

|                                 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | Zmiana  |
|---------------------------------|------|------|------|------|---------|
| <b>Austriackie</b>              | 3    | -    | 4    | 5    | 166,7%  |
| <b>Azerbejdżańskie</b>          | 5    | 6    | 11   | 10   | 200,0%  |
| <b>Bangladeskie</b>             | -    | -    | 3    | 9    | -       |
| <b>Belgijskie</b>               | 9    | 9    | 7    | 10   | 111,1%  |
| <b>Białoruskie</b>              | 963  | 1410 | 2800 | 4557 | 473,2%  |
| <b>Bośniacko-hercegowińskie</b> | 3    | -    | -    | -    | 0,0%    |
| <b>Brazylijskie</b>             | 5    | 5    | 3    | 5    | 100,0%  |
| <b>Brytyjskie</b>               | 8    | 12   | 10   | 12   | 150,0%  |
| <b>Bułgarskie</b>               | 10   | 12   | 12   | 9    | 90,0%   |
| <b>Chińskie</b>                 | 20   | 22   | 25   | 22   | 110,0%  |
| <b>Chorwackie</b>               | 4    | 6    | 6    | 5    | 125,0%  |
| <b>Czeskie</b>                  | 10   | 10   | 12   | 12   | 120,0%  |
| <b>Egipskie</b>                 | 7    | 7    | 5    | 7    | 100,0%  |
| <b>Estońskie</b>                | 3    | 4    | 6    | 7    | 233,3%  |
| <b>Francuskie</b>               | 6    | 9    | 8    | 8    | 133,3%  |
| <b>Greckie</b>                  | 3    | 4    | 3    | 3    | 100,0%  |
| <b>Gruzińskie</b>               | 5    | 5    | 23   | 110  | 2200,0% |
| <b>Hinduskie</b>                | -    | -    | 3    | 8    | -       |
| <b>Hiszpańskie</b>              | 9    | 10   | 7    | 11   | 122,2%  |
| <b>Holenderskie</b>             | 9    | 9    | 9    | 8    | 88,9%   |
| <b>Indonezyjskie</b>            | -    | -    | -    | 5    | -       |
| <b>Irackie</b>                  | 4    | 4    | 4    | 7    | 175,0%  |
| <b>Jordańskie</b>               | 4    | 4    | 4    | 5    | 125,0%  |
| <b>Kazachskie</b>               | 16   | 15   | 21   | 19   | 118,8%  |
| <b>Kolumbijskie</b>             | 4    | 4    | 4    | 4    | 100,0%  |
| <b>Libijskie</b>                | -    | -    | 3    | 3    | -       |
| <b>Litewskie</b>                | 111  | 114  | 108  | 139  | 125,2%  |
| <b>Łotewskie</b>                | 11   | 12   | 16   | 20   | 181,8%  |
| <b>Macedońskie</b>              | 3    | -    | -    | -    | 0,0%    |
| <b>Marokańskie</b>              | 3    | -    | -    | -    | 0,0%    |
| <b>Meksykańskie</b>             | -    | -    | -    | 3    | -       |
| <b>Mołdawskie</b>               | 9    | 8    | 16   | 28   | 311,1%  |
| <b>Mongolskie</b>               | -    | 3    | 3    | 3    | -       |

|                                   | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | Zmiana |
|-----------------------------------|------|------|------|------|--------|
| <b>Nepalskie</b>                  | -    | -    | -    | 4    | -      |
| <b>Niemieckie</b>                 | 20   | 14   | 16   | 18   | 90,0%  |
| <b>Pakistańskie</b>               | -    | -    | 3    | 4    | -      |
| <b>Portugalskie</b>               | 4    | 6    | 4    | 4    | 100,0% |
| <b>Rosyjskie</b>                  | 129  | 135  | 179  | 221  | 171,3% |
| <b>Rumuńskie</b>                  | 5    | 7    | 17   | 19   | 380,0% |
| <b>Serbsko-<br/>czarnogórskie</b> | 3    | -    | 6    | 15   | 500,0% |
| <b>Słowackie</b>                  | 15   | 14   | 12   | 13   | 86,7%  |
| <b>Syryjskie</b>                  | 8    | 8    | 9    | 8    | 100,0% |
| <b>Tadżyckie</b>                  | -    | -    | -    | 3    | -      |
| <b>Tunezyjskie</b>                | 4    | 5    | 10   | 6    | 150,0% |
| <b>Tureckie</b>                   | 8    | 6    | 10   | 12   | 150,0% |
| <b>Ukraińskie</b>                 | 1075 | 1426 | 2675 | 3645 | 339,1% |
| <b>Uzbeckie</b>                   | 6    | 5    | 10   | 8    | 133,3% |
| <b>Węgierskie</b>                 | -    | 4    | 7    | 11   | -      |
| <b>Wietnamskie</b>                | 5    | 4    | 7    | 10   | 200,0% |
| <b>Włoskie</b>                    | 15   | 22   | 22   | 26   | 173,3% |
| <b>Nieustalone</b>                | 249  | 242  | 232  | 228  | 91,6%  |

**Źródło:** Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w Białymstoku, Wydział Organizacji i Analiz

Również wśród cudzoziemców zgłaszanych do ubezpieczenia chorobowego przeważali Białorusini i Ukraińcy, choć w tym przypadku dominacja obywateli Białorusi była jeszcze większa. W 2018 roku do ubezpieczenia chorobowego zgłoszonych było 3 281 Białorusinów (ponad czterokrotnie więcej niż w 2015 roku) oraz 2 115 Ukraińców (ponad pięciokrotnie więcej niż w 2015 roku). Tym samym w 2015 roku Białorusini stanowili 42,7%, a Ukraińcy – 21,7% ogółu zgłoszonych, natomiast w 2018 roku udział obywateli Białorusi wzrósł do 52% (tj. więcej niż co drugi cudzoziemiec zgłoszony do ubezpieczenia chorobowego w pochodził z Białorusi), natomiast udział Ukraińców wzrósł do 33,5%. Łącznie, w 2015 roku obywatele Białorusi i Ukrainy stanowili 64,5% ogółu cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczenia chorobowego w województwie podlaskim, natomiast w 2018 roku ich udział wzrósł do 85,4%. Liczebność kolejnych narodowości figurujących wśród zgłoszonych do ubezpieczenia chorobowego w województwie podlaskim była znacznie niższa: 167 obywateli

Rosji, 105 Litwinów i 87 Gruzinów, a w przypadku pozostałych obywatelstw liczba zgłoszeń nie przekraczała przeważnie kilku-, kilkunastu osób. Ponownie to obywatelstwo gruzińskie okazało się tym, które odnotowało największy przyrost w analizowanym okresie. Liczba Gruzinów zgłoszonych do ubezpieczenia chorobowego w województwie podlaskim wzrosła z 4 osób w 2015 roku do 87 osób w 2018 roku, co oznacza wzrost o niemal 22 razy. Przyrosty pozostałych kategorii obywateli wśród cudzoziemców posiadających ubezpieczenie chorobowe były znacznie niższe.

**Tabela 39. Liczba ubezpieczonych (osoby fizyczne) z terenu województwa podlaskiego, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczenia chorobowego podali obywatelstwo inne niż polskie - według siedziby płatnika oraz obywatelstwa – w latach 2015-2018**

|                          | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | Zmiana  |
|--------------------------|------|------|------|------|---------|
| Afgańskie                | 7    | 6    | 7    | 8    | 114,3%  |
| Albańskie                | 5    | 4    | 5    | 4    | 80,0%   |
| Algierskie               | 6    | 4    | 4    | 4    | 66,7%   |
| Amerykańskie             | 4    | 5    | 8    | 14   | 350,0%  |
| Armeńskie                | 29   | 28   | 34   | 32   | 110,3%  |
| Austriackie              | 3    | -    | -    | -    | 0,0%    |
| Azerbejdżańskie          | -    | 4    | 7    | 8    | -       |
| Bangladeskie             | -    | -    | 3    | 8    | --      |
| Belgijskie               | 4    | 4    | -    | 4    | 100,0%  |
| Białoruskie              | 779  | 1160 | 2130 | 3281 | 421,2%  |
| Bośniacko-Hercegowińskie | 3    | -    | -    | -    | 0,0%    |
| Brazylijskie             | 3    | -    | -    | 3    | 100,0%  |
| Brytyjskie               | 4    | 8    | 8    | 11   | 275,0%  |
| Bułgarskie               | 9    | 11   | 9    | 7    | 77,8%   |
| Chińskie                 | 20   | 22   | 24   | 19   | 95,0%   |
| Chorwackie               | 3    | 4    | 4    | 3    | 100,0%  |
| Czeskie                  | 6    | 8    | 9    | 7    | 116,7%  |
| Egipskie                 | 5    | 6    | 5    | 7    | 140,0%  |
| Francuskie               | 6    | 7    | 6    | 6    | 100,0%  |
| Greckie                  | -    | 4    | -    | 3    | -       |
| Gruzińskie               | 4    | 5    | 9    | 87   | 2175,0% |
| Hinduskie                | -    | -    | 3    | 5    | -       |

CUDZOZIEMCY NA PODLASKIM RYNKU PRACY

|                       | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | Zmiana |
|-----------------------|------|------|------|------|--------|
| Hiszpańskie           | 6    | 6    | 4    | 5    | 83,3%  |
| Holenderskie          | 7    | 7    | 8    | 7    | 100,0% |
| Indonezyjskie         | -    | -    | -    | 5    | -      |
| Irackie               | 4    | 4    | 4    | 7    | 175,0% |
| Jordańskie            | 4    | 4    | 4    | 5    | 125,0% |
| Kazachskie            | 15   | 14   | 20   | 18   | 120,0% |
| Kolumbijskie          | 4    | 4    | 4    | 3    | 75,0%  |
| Koreańskie            | -    | 4    | 4    | -    | -      |
| Litewskie             | 91   | 96   | 89   | 105  | 115,4% |
| Łotewskie             | 5    | 4    | 8    | 8    | 160,0% |
| Marokańskie           | 3    | -    | -    | -    | 0,0%   |
| Mołdawskie            | 8    | 7    | 6    | 18   | 225,0% |
| Mongolskie            | -    | 3    | 3    | 3    | -      |
| Niemieckie            | 13   | 11   | 13   | 15   | 115,4% |
| Pakistańskie          | -    | -    | 3    | 4    | -      |
| Portugalskie          | 3    | 5    | 3    | 3    | 100,0% |
| Rosyjskie             | 102  | 111  | 143  | 167  | 163,7% |
| Rumuńskie             | -    | -    | 6    | 14   | -      |
| Serbsko-Czarnogórskie | -    | -    | 6    | 12   | -      |
| Słowackie             | 13   | 13   | 11   | 10   | 76,9%  |
| Syryjskie             | 7    | 7    | 7    | 8    | 114,3% |
| Tadżyckie             | -    | -    | -    | 3    | -      |
| Tunezyjskie           | 3    | -    | 8    | 5    | 166,7% |
| Tureckie              | 6    | 3    | 5    | 7    | 116,7% |
| Ukraińskie            | 396  | 746  | 1269 | 2115 | 534,1% |
| Uzbeckie              | 3    | 3    | 8    | 6    | 200,0% |
| Węgierskie            | -    | 3    | 6    | 10   | -      |
| Wietnamskie           | 3    | 3    | 5    | 7    | 233,3% |
| Włoskie               | 13   | 16   | 16   | 20   | 153,8% |
| Nieustalone           | 214  | 207  | 203  | 204  | 95,3%  |

Źródło: Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w Białymstoku, Wydział Organizacji i Analiz

### 6.2.7. Popyt na pracę nierejestrowaną

Istnienie pracy nierejestrowanej, zwanej potocznie pracą „na czarno” lub pracą „w szarej strefie”, jest jedną z cech rynku pracy. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2004 Nr 99 poz. 1001, t.j.) nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową definiuje jako (art. 2 pkt 13):

- a) zatrudnienie przez pracodawcę osoby bez potwierdzenia na piśmie w wymaganym terminie rodzaju zawartej umowy i jej warunków,
- b) niezgłoszenie osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego,
- c) podjęcie przez bezrobotnego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy.

Samo zjawisko i jego rozpowszechnienie w gospodarce są trudne do zbadania i oszacowania, z uwagi na brak wiarygodnych danych oraz ich wysoką wrażliwość. Mimo tego, przy wykorzystaniu różnych metod, prowadzone są działania mające na celu oszacowanie rozpowszechnienia zjawiska pracy „na czarno” w Polsce. Szczególne znaczenie mają tutaj badania skali pracy nierejestrowanej prowadzone przez Główny Urząd Statystyczny w ramach modułu Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) w latach: 1995, 1998, 2004, 2009, 2010, 2014 i 2017. Podstawowym celem badania modułowego *Praca nierejestrowana* jest oszacowanie „szarej strefy” z punktu widzenia wydarzeń zachodzących na rynku pracy, a w szczególności wyniki badania służą do określenia:

- częstotliwości i rodzaju prac wykonywanych w formie nierejestrowanej,
- społeczno-demograficznej charakterystyki zbiorowości wykonujących pracę nierejestrowaną,
- analizy gospodarstw domowych korzystających z usług osób wykonujących pracę nierejestrowaną.

W badaniu modułowym BAEL dotyczącym wykonywania pracy w „szarej strefie” praca nierejestrowana rozumiana jest jako:

- praca najemna wykonywana bez nawiązania stosunku pracy, czyli bez umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub jakiegokolwiek

innej pisemnej umowy pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, bez względu na sektor własności (również u osób fizycznych i w indywidualnych gospodarstwach rolnych); praca nie może być również wykonywana na podstawie powołania, mianowania lub wyboru; z tytułu wykonywania pracy nierejestrowanej pracownik nie uzyskuje ubezpieczenia społecznego, a więc uprawnień do korzystania ze świadczeń społecznych; okres wykonywania tej pracy nie jest także zaliczany jako składkowy z punktu widzenia ZUS, a pracodawca nie odprowadza na konto ZUS i Funduszu Pracy odpowiednich sum z tytułu wypłacanego wynagrodzenia; od dochodów z pracy nierejestrowanej nie są płacone podatki osobiste;

- praca na rachunek własny, jeśli z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej nie są realizowane obowiązki finansowe wobec państwa (np. podatki)<sup>63</sup>.

W badaniach modułowych dotyczących pracy nierejestrowanej w Polsce zbierane są informacje o wykonywaniu pracy nierejestrowanej bezpośrednio przez respondenta, a także o zatrudnianiu pracowników przez respondenta lub jego gospodarstwo domowe bez zawarcia pisemnej umowy i bez odprowadzania z tego tytułu stosownych składek i podatku. Przedmiotem badania są także opinie na temat podejmowania pracy nierejestrowanej.

Mimo niewątpliwej wartości danych zgromadzonych w ramach badania modułowego *Praca nierejestrowana*, sami autorzy zwracają uwagę na kilka ograniczeń, które należy wziąć pod uwagę podczas formułowania wniosków (część z nich w sposób znaczny dotyczy cudzoziemców):

- publikacja odnosi się wyłącznie do pracy wykonywanej przez tzw. rezydentów (osoby przebywające lub zamierzające przebywać na terytorium Polski rok i dłużej) oraz w przeważającej większości do pracy wykonywanej przez obywateli polskich;
- przeprowadzone badanie pozwala na wyznaczenie dolnej granicy szacunku liczby pracujących w „szarej strefie”, co oznacza, że rzeczywista skala zjawiska przyjmuje wartości co najmniej takie zaprezentowano w raporcie;

---

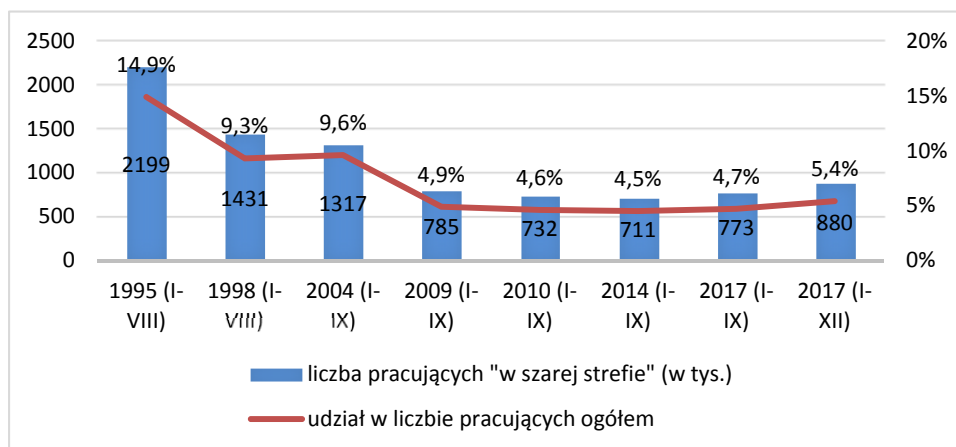
<sup>63</sup> Za: *Zeszyt metodologiczny. Statystyka rynku pracy i wynagrodzeń*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2018, s. 30.



- BAEL i jego badania modułowe obejmują swoim zakresem wyłącznie osoby przebywające lub zamierzające przebywać na terenie Polski co najmniej jeden rok;
- populacja cudzoziemców w BAEL jest niedoszacowana (m.in. z powodu niechęci cudzoziemców do udziału w badaniu, próba nie jest ukierunkowana na badanie cudzoziemców ze względu na inny cel).

Przeprowadzone badanie pracy nierejestrowanej wskazuje, że w całym 2017 roku „w szarej strefie” pracowało 880 tys. osób, co stanowiło 5,4% ogólnej liczby pracujących. W okresie styczeń-wrzesień odsetek ten wyniósł 4,7% i był wyższy niż w analogicznym okresie w 2014 (4,5%) i 2010 (4,6%) roku. Nieznaczna większość pracujących „na czarno” traktowała wykonywaną pracę jako dodatkową (460 tys.; 52,3%), zaś dla pozostałych 420 tys. praca nierejestrowana była pracą główną (47,7%).

**Wykres 7. Pracujący w „szarej strefie” i udział w liczbie pracujących ogółem w latach 1995-2017**



Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Praca nierejestrowana w Polsce w 2017 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2019

Najważniejsze wnioski z badania *Praca nierejestrowana w 2017 roku* przedstawiają się następująco:

- Nieznaczna większość pracujących „na czarno” traktowała wykonywaną pracę jako dodatkową (460 tys.; 52,3%), zaś dla pozostałych 420 tys. praca nierejestrowana była pracą główną (47,7%).

- Osoby pracujące nielegalnie średnio w roku przepracowały niespełna 30 dni.
- Praca w „szarej strefie” gospodarki ma w dużej mierze sezonowy charakter, co wynika z dominacji prac ogrodniczo-rolnych oraz usług budowlanych i instalacyjnych. Praca „na czarno” najczęściej jest wykonywana w okresie od maja do sierpnia.
- Struktura pracujących w „szarej strefie” według płci: 61,3% mężczyzn, 38,7% kobiet.
- Struktura pracujących w „szarej strefie” według miejsca zamieszkania: 50,6% miasto, 49,4% wieś.
- Struktura pracujących w „szarej strefie” według wieku: 21% 15-24 lata, 19,3% 25-34 lata, 16,4% 35-44 lata, 27,5% 45-59 lat, 15,8% 60 lat i więcej.
- Struktura pracujących w „szarej strefie” według wykształcenia: 17,7% wyższe i policealne, 30,3% średnie zawodowe i ogólnokształcące, 35,7% zasadnicze zawodowe, 16,3% gimnazjalne i poniżej.
- Rodzaj prac najczęściej wykonywanych w „szarej strefie”: prace ogrodniczo-rolne (15,0%), remonty i naprawy budowlano-instalacyjne (11,4%), usługi budowlane i instalacyjne (9,1%), opieka nad dzieckiem lub starszą osobą (9,1%), usługi sąsiedzkie (7,8%), usługi turystyczne i gastronomiczne (6%), korepetycje (5,7%).
- Struktura pracujących w „szarej strefie” według typu pracodawcy: 76,5% osoba prywatna, 6,9% firma prywatna lub spółdzielnia w systemie pracy chałupniczej, 15,1% firma prywatna lub spółdzielnia w innym systemie niż chałupniczy, 1,5% praca na własny rachunek.
- Z pracy nierejestrowanej w całym 2017 roku korzystało 661 tys. gospodarstw domowych, a w okresie od stycznia do września – 561 tys.
- Struktura gospodarstw domowych korzystających z pracy nierejestrowanej według miejsca zamieszkania: ponad 59% miasto, ponad 40% wieś.
- Rodzaj prac najczęściej wykonywanych w „szarej strefie” na rzecz gospodarstw domowych: remonty i naprawy budowlano-instalacyjne (ponad 28%), prace domowe, np. sprzątanie (14%), prace ogrodniczo-rolne (13%), usługi fryzjerskie i kosmetyczne (12%), korepetycje (8%).

- Gospodarstwa domowe zatrudniały pracowników w sposób nieformalny średnio przez 12 dni<sup>64</sup>.

#### 6.2.8. Kontrola legalności zatrudnienia cudzoziemców<sup>65</sup>

Zwiększony napływ cudzoziemców na rynek pracy powoduje zwiększone ryzyko wystąpienia nielegalnego zatrudnienia. Zgodnie z zapisami ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2004 Nr 99 poz. 1001, t.j.) nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemca oznacza wykonywanie pracy przez cudzoziemca, który nie jest uprawniony do wykonywania pracy lub nie posiada odpowiedniego zezwolenia na pracę, zaś powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy oznacza powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi:

- który nie jest uprawniony do wykonywania pracy lub nie posiada odpowiedniego zezwolenia na pracę,
- którego podstawa pobytu w Polsce nie uprawnia do wykonywania pracy,
- który wykonuje pracę na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w odpowiednim zezwoleniu na pracę,
- który wykonuje pracę na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pobyt czasowy,
- bez zawarcia umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej w wymaganej formie.

Nielegalne zatrudnianie cudzoziemców wiąże się z ryzykiem kary grzywny dla podmiotu powierzającego nielegalne wykonywanie pracy w wysokości ustalonej w ustawie, również cudzoziemiec nielegalnie wykonujący pracę podlega karze grzywny, zgodnie z zapisami art. 5 pkt 2 ustawy z dnia 4 października 2018 r. o zmianie ustawy – Kodeks wykroczeń oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 2077), która weszła w życie z dniem 15 listopada 2018 r. Ustawodawca przewiduje także kary grzywny dla pracodawcy w sytuacji, gdy doprowadzenie do nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemca wynika

<sup>64</sup> Informacje o pracy nierejestrowanej za: *Praca nierejestrowana w Polsce w 2017 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2019.

<sup>65</sup> Dane i informacje w podrozdziale na podst. *Sprawozdanie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku za 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 rok* (<https://bialystok.pip.gov.pl/pl/o-urzedzie/sprawozdania-z-dzialalnosci>, dostęp 07.08.2019).

z wprowadzania go w błąd, wyzyskania błędu, wykorzystania zależności służbowej lub niezdolności do należytego pojmowania.

Do kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców na terenie RP uprawnione są służby publiczne: Straż Graniczna i Państwowa Inspekcja Pracy.

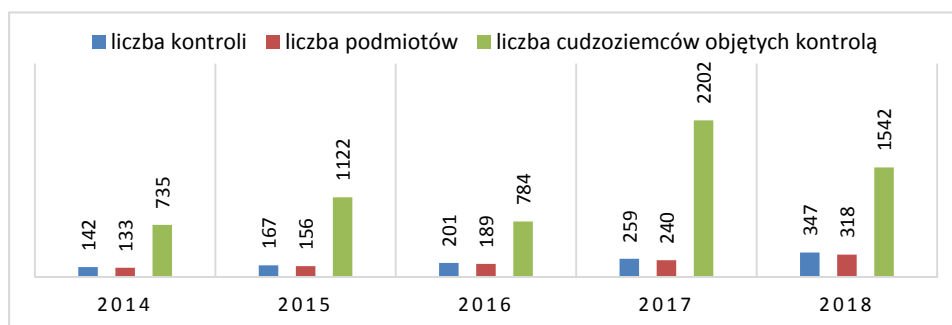
Z ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. 2007 Nr 89 poz. 589, t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1251) wynikają zadania *Państwowej Inspekcji Pracy* w obszarze kontroli cudzoziemców. Zgodnie z art. 10 pkt 4 ww. ustawy dotyczą one kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców. W województwie podlaskim zadania dotyczące kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców wynikające z ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy realizuje *Okręgowy Inspektorat Pracy w Białymstoku*, przeprowadzając kontrole obejmujące zagadnienia związane z legalnością pobytu cudzoziemców, wykonywaniem pracy przez cudzoziemców oraz przestrzeganiem procedur związanych z uzyskaniem zezwoleń na pracę. W realizacji swoich zadań inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku współpracują z funkcjonariuszami Straży Granicznej oraz Policji. Współpraca obejmuje kwestie wspólnych działań i inicjatyw dotyczących zwalczania nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcom, nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców oraz uczestniczenia w kontrolach przeprowadzanych przez inspektorów pracy.

Przygraniczne usytuowanie województwa podlaskiego stanowi zachętę dla migrantów zza wschodniej granicy do podejmowania pracy, a zwiększaniu zatrudnienia cudzoziemców sprzyja również niedostatek siły roboczej na lokalnym rynku pracy. Czynniki te sprawiają, że rokrocznie przybywa cudzoziemców, którzy wykonują pracę na terenie województwa podlaskiego, ale zwiększa się również liczba działań Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku dotyczących kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców. W 2018 roku przeprowadzono ogółem 347 kontroli w 318 podmiotach, które powierzały pracę 1542 cudzoziemcom. W porównaniu do 2014 roku liczba, zarówno kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy, jak i podmiotów i cudzoziemców objętych kontrolą, wzrosła ponad dwukrotnie. W 2014 roku inspektorzy przeprowadzili 142 kontrole w 133 podmiotach, w których powierzono pracę 735 cudzoziemcom. Na podstawie wniosków z kontroli przeprowadzonych przez OIP w Białymstoku można stwierdzić, że nieprawidłowości związane z zatrudnianiem cudzoziemców najczęściej pojawiają się

podczas ich niezwłocznego zatrudnienia i wynikają przede wszystkim z działań osób powierzających pracę cudzoziemcom. Nieprawidłowości te dotyczą głównie:

- powierzenia pracy bez wymaganych zezwoleń na pracę,
- powierzenia pracy na innym stanowisku lub innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę,
- powierzenia pracy bez potwierdzenia na piśmie warunków zatrudnienia.

### Wykres 8. Działalność Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku w zakresie kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców w latach 2014-2018

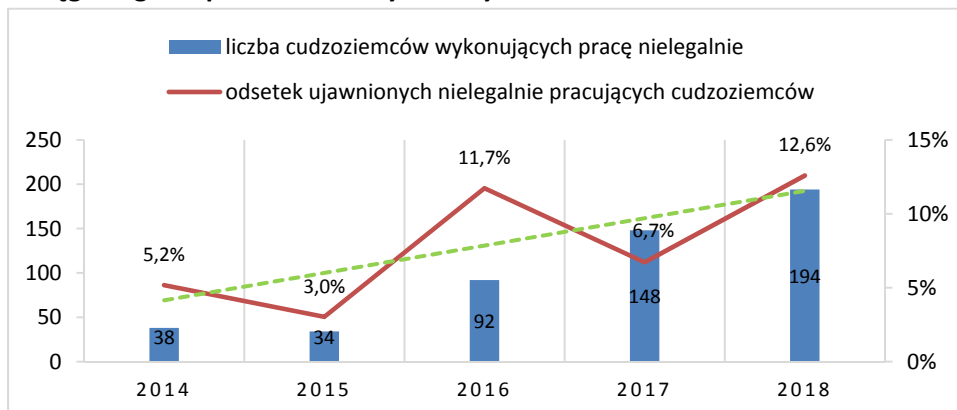


Źródło: opracowanie własne na podstawie: Sprawozdanie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku za 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 rok

W latach 2014-2018 na terenie działań Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku wyraźnie rysował się trend rosnący w zakresie naruszania przepisów dotyczących zatrudniania cudzoziemców. W 2014 roku ujawniono 38 cudzoziemców wykonujących pracę nielegalnie, natomiast w 2018 roku ich liczba wzrosła ponad pięciokrotnie, do 194 osób. Tym samym odsetek objętych kontrolą cudzoziemców, którzy byli zatrudniani nielegalnie, nie posiadali zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy czy nie posiadali potwierdzonych na piśmie warunków wykonywania pracy, wzrósł z 5,2% w 2014 roku do 12,6% w 2018 roku. Dane te wskazują na rosnący problem nielegalnego świadczenia pracy przez cudzoziemców na terenie województwa podlaskiego, przy czym zagrożenia wynikają zarówno z wykonywania pracy nierejestrowanej, jak i deklarowanej fałszywie. Ujawniane przez inspektorów OIP w Białymstoku przypadki powierzenia pracy cudzoziemcom bez dopełnienia obowiązków związanych z wpisaniem do ewidencji oświadczeń, zatrudniania na innych warunkach niż warunki określone w oświadczeniach czy powierzenia

pracy bez potwierdzania na piśmie warunków zatrudnienia dotyczą głównie branży budowlanej.

### Wykres 9. Nielegalnie pracujący cudzoziemcy ujawnieni w ramach kontroli Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku w latach 2014-2018



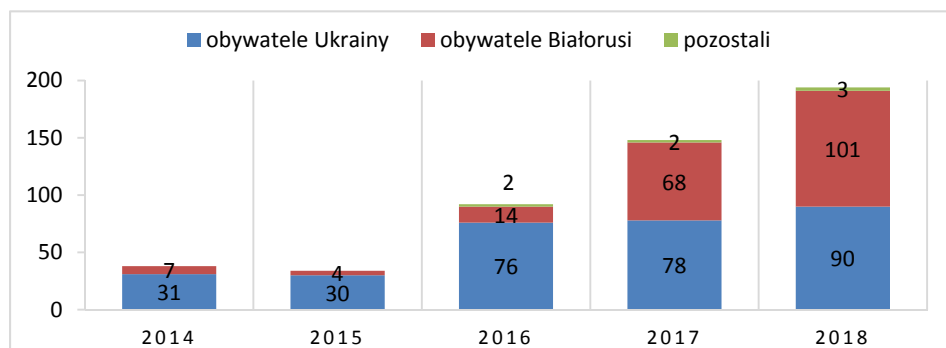
Źródło: opracowanie własne na podstawie: Sprawozdanie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku za 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 rok

Do 2016 roku wśród ujawnionych cudzoziemców, którzy na terenie województwa podlaskiego nielegalnie świadczyli pracę, wyraźnie dominowali obywatele Ukrainy (ponad 80%). Od 2017 roku w grupie ujawnionych cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę w województwie podlaskim widoczny jest znaczny przyrost liczby obywateli Białorusi. Ich liczba wzrosła z 7 osób w 2014 roku do 101 w 2018 roku, zaś udział w kategorii ujawnionych przez inspektorów pracy cudzoziemców pracujących nielegalnie – z 18,4% do 52,1%. W 2018 roku po raz pierwszy liczba Białorusinów wykonujących pracę nielegalnie (101 osób) przewyższyła liczbę nielegalnie pracujących Ukraińców (90 osób). Przypadki ujawniania nielegalnego świadczenia pracy na terenie województwa podlaskiego przez obywateli innych krajów niż Ukraina i Białoruś w latach 2014-2018 były sporadyczne.

Zgodnie z art. 1 ust. 2 pkt 13a ustawy z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. 2017 r., poz. 2365 z późn. zm.) do zadań *Straży Granicznej* należy przeprowadzanie kontroli legalności wykonywania pracy przez cudzoziemców, prowadzenia działalności gospodarczej przez cudzoziemców, powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom. Wykonywanie tych zadań przez funkcjonariuszy *Straży Granicznej* reguluje szereg aktów prawnych: ustawa z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. 2017 r. poz.

2365 z późn. zm.), ustawa z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców (Dz. U. 2018 r., poz. 646), ustawa dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. 2017 r., poz. 1257 z późn. zm.) oraz rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 20 lutego 2009 r. w sprawie przeprowadzania przez funkcjonariuszy Straży Granicznej kontroli legalności wykonywania pracy przez cudzoziemców, prowadzenia działalności gospodarczej przez cudzoziemców oraz powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom (Dz. U. 2009 r. nr 36, poz. 284). Na terenie województwa podlaskiego ww. zadania realizowane są przez *Podlaski Oddział Straży Granicznej im. gen. dyw. Henryka Minkiewicza* z siedzibą w Białymstoku.

### Wykres 10. Nielegalnie pracujący cudzoziemcy ujawnieni w ramach kontroli Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku według obywatelstwa w latach 2014-2018

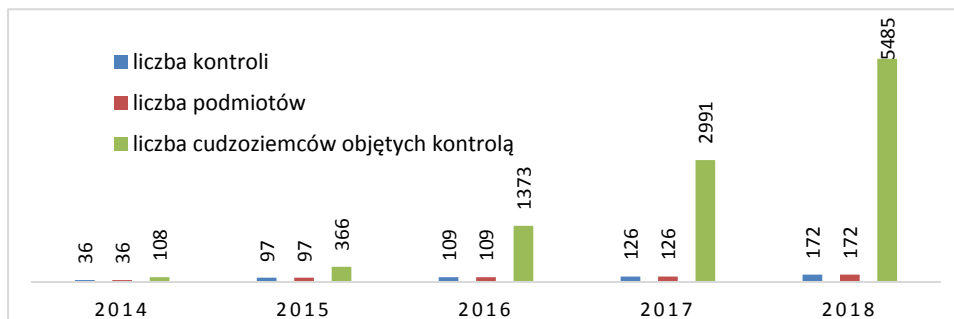


Źródło: opracowanie własne na podstawie: Sprawozdanie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku za 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 rok

Dane Podlaskiego Oddział Straży Granicznej, podobnie jak OIP w Białymstoku, wskazują na rosnący problem nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców. Systematycznie wzrasta zarówno liczba przeprowadzonych kontroli, jak i liczba ujawnionych przypadków nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców. W 2014 roku funkcjonariusze POSG przeprowadzili 36 kontroli, w trakcie których kontroli legalności zatrudnienia poddano 108 cudzoziemców. W wyniku przeprowadzonych działań ujawniono 16 osób, które wykonywały pracę nielegalnie. W 2018 roku liczba kontroli wzrosła do 172, zaś liczba skontrolowanych cudzoziemców – do 5 485 osób. W analizowanym okresie liczba kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców przeprowadzonych przez funkcjonariuszy Podlaskiego Oddziału Straży Granicznej wzrosła niemal

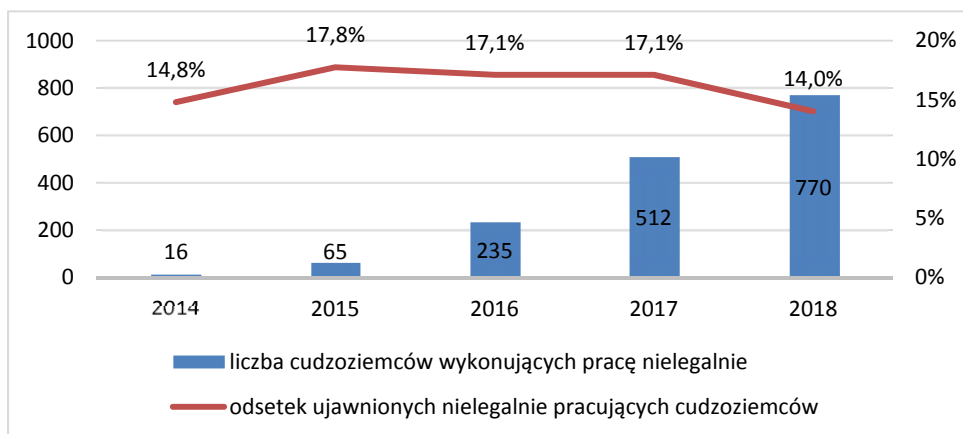
pięciokrotnie, zaś liczba cudzoziemców poddanych kontroli – ponad pięćdziesięciokrotnie.

**Wykres 11. Działalność Podlaskiego Oddziału Straży Granicznej z siedzibą w Białymstoku w zakresie kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców w latach 2014-2018**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Podlaskiego Oddziału Straży Granicznej z siedzibą w Białymstoku

**Wykres 12. Nielegalnie pracujący cudzoziemcy ujawnieni w ramach kontroli Podlaskiego Oddziału Straży Granicznej z siedzibą w Białymstoku w latach 2014-2018**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Podlaskiego Oddziału Straży Granicznej z siedzibą w Białymstoku



Jak sygnalizowano powyżej podczas działań kontrolnych prowadzonych przez funkcjonariuszy Podlaskiego Oddziału Straży Granicznej liczba ujawnionych nielegalnie pracujących cudzoziemców wzrosła z 16 osób w 2014 roku do 770 osób w 2018 roku. Choć oznacza to wzrost niemal pięćdziesięciokrotny, udział ujawnionych nielegalnie pracujących cudzoziemców w ogóle skontrolowanych pracujących obcokrajowców w 2018 roku okazał się najniższy (14%) w całym analizowanym okresie.

Wśród ujawnionych przez funkcjonariuszy Straży Granicznej nielegalnie pracujących cudzoziemców dominują Ukraińcy. Liczba stwierdzonych przypadków nielegalnego zatrudnienia Ukraińców wzrosła w latach 2014-2018 niemal osiemdziesięciokrotnie (z 9 do 704 osób), zaś udział tej grupy obywateli w ogólnej liczbie ujawnionych cudzoziemców zwiększył się z 56,3% w 2014 roku do 91,4% w 2018 roku. Znacznie rzadziej osoby wykonujące pracę nielegalnie posiadały obywatelstwo białoruskie (52 osoby w 2018 roku) czy rumuńskie (22 osoby w 2016 roku). Nieliczne, wręcz pojedyncze przypadki dotyczyły nielegalnego zatrudnienia obywateli Egiptu czy Rosji, Gruzji, Mołdawii czy Tunezji, Litwy, Algierii czy Uzbekistanu oraz innych krajów.

**Tabela 40. Obywatelstwo ujawnionych nielegalnie cudzoziemców w latach 2014-2018**

|                   | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|-------------------|------|------|------|------|------|
| <b>Ukraina</b>    | 9    | 22   | 199  | 451  | 704  |
| <b>Białoruś</b>   |      | 15   | 11   | 50   | 52   |
| <b>Rumunia</b>    | 6    | 15   | 22   | 5    | 1    |
| <b>Egipt</b>      |      | 3    | 1    | 1    |      |
| <b>Rosja</b>      |      |      |      |      | 5    |
| <b>Gruzja</b>     |      |      |      |      | 4    |
| <b>Mołdowa</b>    |      |      |      | 2    | 2    |
| <b>Tunezja</b>    |      | 4    |      |      |      |
| <b>Litwa</b>      |      |      |      | 1    | 2    |
| <b>Algieria</b>   |      | 2    |      |      |      |
| <b>Uzbekistan</b> |      |      | 2    |      |      |
| <b>Brazylia</b>   |      |      |      | 1    |      |
| <b>Bułgaria</b>   |      | 1    |      |      |      |
| <b>Jordania</b>   |      | 1    |      |      |      |
| <b>Macedonia</b>  |      |      |      | 1    |      |

|                 | 2014      | 2015      | 2016       | 2017       | 2018       |
|-----------------|-----------|-----------|------------|------------|------------|
| <b>Mongolia</b> |           | 1         |            |            |            |
| <b>Wietnam</b>  | 1         |           |            |            |            |
| <b>Węgry</b>    |           | 1         |            |            |            |
| <b>Ogółem</b>   | <b>16</b> | <b>64</b> | <b>235</b> | <b>512</b> | <b>770</b> |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Podlaskiego Oddziału Straży Granicznej z siedzibą w Białymstoku

Na podstawie wniosków z kontroli przeprowadzonych przez Podlaski Oddział Straży Granicznej można stwierdzić, że nieprawidłowości związane z zatrudnianiem cudzoziemców dotyczą głównie wykonywania pracy bez wymaganego zezwolenia lub oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi oraz podjęcia pracy przed wpisaniem/zarejestrowaniem oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy. W 2018 roku w 752 przypadkach stwierdzono wykonywanie pracy bez zezwolenia lub oświadczenia, a w 635 przypadkach – rozpoczęcie pracy przed wpisaniem/zarejestrowaniem oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy. Sporadycznie występowały inne przyczyny nielegalności zatrudnienia cudzoziemców, takie jak nieposiadanie dokumentów uprawniających do pobytu na terytorium RP, brak zezwolenia na wykonywanie pracy, praca bez umowy czy niezgłoszenie działalności gospodarczej.

**Tabela 41. Nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców prowadzonych przez Podlaski Oddział Straży Granicznej z siedzibą w Białymstoku w latach 2014-2018**

|  | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|--|------|------|------|------|------|
| <b>Praca bez wymaganego odpowiedniego zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi</b>   | 9    | 18   | 205  | 646  | 752  |
| <b>Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy zostało wpisane do ewidencji oświadczeń po terminie podjęcia pracy/oświadczenie o zamiarze (...) zostało zarejestrowane po terminie podjęcia pracy</b> | -    | -    | 56   | 8    | 635  |
| <b>Brak dokumentów uprawniających do pobytu</b>  | 1    | 3    | 1    | 9    | 4    |
| <b>Podstawa pobytu nie uprawnia do wykonywania pracy</b>   | -    | -    | 5    | 32   | 3    |
| <b>Praca bez zawarcia wymaganych umów o pracę lub umów</b>   | -    | 25   | 1    | -    | 3    |

|   | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|------|------|------|------|------|
| <b>cywilnoprawnych</b>  |      |      |      |      |      |
| <b>Działalność gospodarcza nie została zgłoszona</b>  | 6    | 29   | 21   | 34   | 3    |
| <b>Nie zgłoszono zmian danych dot. prowadzonej działalności gospodarczej</b>  | -    | -    | 1    | -    | -    |
| <b>Podstawa pobytu nie uprawnia do prowadzenia działalności gospodarczej</b>  | -    | 3    | 5    | 2    | 1    |
| <b>Praca na innym stanowisku lub innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę lub zezwoleniu na pracę i pobyt</b> | -    | -    | -    | 54   | -    |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Podlaskiego Oddziału Straży Granicznej z siedzibą w Białymstoku

### 6.3. Działalność agencji zatrudnienia w województwie podlaskim

#### 6.3.1. Uwarunkowania prawne

**Agencje zatrudnienia** należą do grupy podmiotów będących instytucjami rynku pracy realizującymi zadania określone w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2004 Nr 99 poz. 1001, t.j. Dz. U. 2019 poz. 1482). Prowadzenie agencji zatrudnienia jest działalnością regulowaną w rozumieniu ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców i wymaga wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia (KRAZ – Krajowy Rejestr Agencji Zatrudnienia). *Agencjami zatrudnienia są podmioty wpisane do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego lub pracy tymczasowej* (art. 6 pkt 4 ustawy). Szczegółowy zakres działalności agencji zatrudnienia określony został w art. 18 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i obejmuje świadczenie usług w zakresie:

- 1) pośrednictwa pracy, polegających w szczególności na:
  - a) udzielaniu pomocy osobom w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej oraz pracodawcom

- w pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych,
- b) pozyskiwaniu i upowszechnianiu ofert pracy,
  - c) udzielaniu pracodawcom informacji o kandydatach do pracy, w związku ze zgłoszoną ofertą pracy,
  - d) informowaniu kandydatów do pracy oraz pracodawców o aktualnej sytuacji i przewidywanych zmianach na lokalnym rynku pracy,
  - e) inicjowaniu i organizowaniu kontaktów osób poszukujących odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z pracodawcami,
  - f) kierowaniu osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, o którym mowa w art. 85,
  - g) kierowaniu cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, o którym mowa w art. 85a,
- 2) doradztwa personalnego, polegających w szczególności na:
- a) prowadzeniu analizy zatrudnienia u pracodawców, określaniu kwalifikacji pracowników i ich predyspozycji oraz innych cech niezbędnych do wykonywania określonej pracy,
  - b) wskazywaniu źródeł i metod pozyskania kandydatów na określone stanowiska pracy,
  - c) weryfikacji kandydatów pod względem oczekiwanych kwalifikacji i predyspozycji,
- 3) poradnictwa zawodowego, polegających w szczególności na:
- a) udzielaniu pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia,
  - b) udzielaniu informacji niezbędnych do podejmowania decyzji zawodowych w szczególności o zawodach, rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia,
  - c) inicjowaniu, organizowaniu i prowadzeniu grupowych porad zawodowych, zajęć aktywizujących w zakresie pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy,
  - d) udzielaniu pracodawcom pomocy w doborze kandydatów do pracy, w szczególności na udzielaniu informacji i doradztwie w tym zakresie,

- 4) pracy tymczasowej, polegających na zatrudnianiu pracowników tymczasowych i kierowaniu tych pracowników oraz osób niebędących pracownikami do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, na zasadach określonych w przepisach o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Agencja zatrudnienia może świadczyć wszystkie ww. usługi, przy czym wyróżnia się dwa rodzaje agencji: świadczące usługi z zakresu pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego oraz świadczące usługi pracy tymczasowej.

Zgodnie z zapisami ustawy rejestr podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia prowadzony jest przez marszałka województwa właściwego dla siedziby podmiotu<sup>66</sup>, a wpisu do rejestru dokonuje się na wniosek podmiotu zamierzającego prowadzić działalność jako agencja zatrudnienia. Marszałek województwa wydaje dwa rodzaje certyfikatów o dokonaniu wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia: certyfikat uprawiający do świadczenia usług z zakresu pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego oraz certyfikat uprawniający do świadczenia pracy tymczasowej.

Podmioty wpisane do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia zobowiązane są w terminie do 31 stycznia każdego roku do składania marszałkowi województwa informacji o działalności za rok poprzedni. Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 maja 2017 r. w sprawie wzorów dokumentów dotyczących działalności agencji zatrudnienia informacja składana przez agencje zatrudnienia obejmuje m.in.:

- liczbę osób, z uwzględnieniem obywatelstwa, które podjęły pracę za pośrednictwem agencji zatrudnienia według grup elementarnych zawodów,
- liczbę osób, z uwzględnieniem obywatelstwa, które podjęły pracę za granicą u pracodawców zagranicznych, z uwzględnieniem państw zatrudnienia;
- liczbę pracodawców oraz osób korzystających z usług doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego;

---

<sup>66</sup> Na terenie województwa podlaskiego zadania związane z prowadzeniem rejestru agencji zatrudnienia realizuje Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku.

- liczbę osób, z uwzględnieniem obywatelstwa, skierowanych przez agencje zatrudnienia do wykonywania pracy tymczasowej, w tym za granicą u zagranicznych pracodawców użytkowników.

Duży wpływ na funkcjonowanie agencji zatrudnienia miała obowiązująca od 1 stycznia 2018 roku nowelizacja ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1563). Ustawa reguluje zasady zatrudniania pracowników tymczasowych przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej oraz zasady kierowania tych pracowników i osób niebędących pracownikami agencji pracy tymczasowej do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika. Praca tymczasowa została w ustawie zdefiniowana jako wykonywanie na rzecz danego pracodawcy użytkownika, przez okres nie dłuższy niż wskazany w ustawie, zadań:

- a) charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub
- b) których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe, lub
- c) których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika.

Pracownik tymczasowy czyli pracownik zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, zaś pracodawca użytkownik to pracodawca lub podmiot niebędący pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy wyznaczający pracownikowi skierowanemu przez agencję pracy tymczasowej zadania i kontrolujący ich wykonanie. Pracownicy tymczasowi są zatrudniani przez agencje pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę na czas określony, ale agencje pracy tymczasowej mogą, na podstawie umowy prawa cywilnego, kierować osoby niebędące pracownikami takich agencji do wykonywania pracy tymczasowej. W obydwu sytuacjach, poza przypadkami specjalnymi, czas pracy na rzecz jednego pracodawcy użytkownika nie może przekraczać łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy.

Wspomniana powyżej nowelizacja ustawy wprowadziła m.in. obowiązek certyfikacji usługi polegającej na pośrednictwie pracy w zakresie kierowania cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Ma ona formę pisemnej umowy zawieranej między agencją pracy tymczasowej z cudzoziem-

cem kierowanym do pracy, przy czym cudzoziemiec musi otrzymać pisemne tłumaczenie umowy w języku dla niego zrozumiałym. Umowa powinna określać w szczególności: podmiot powierzający wykonanie zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej i jego siedzibę, okres zatrudnienia lub wykonywania innej pracy zarobkowej, rodzaj umowy oraz warunki zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej i wynagrodzenia, a także przysługujące cudzoziemcowi kierowanemu do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej świadczenia socjalne, warunki ubezpieczeń społecznych, jakimi cudzoziemiec będzie objęty, obowiązki i uprawnienia agencji zatrudnienia oraz cudzoziemca kierowanego do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej oraz zakres odpowiedzialności cywilnej stron w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania umowy zawartej między agencją zatrudnienia a cudzoziemcem kierowanym do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

Agencje mają również obowiązek poinformowania w formie pisemnej cudzoziemca (w języku dla niego zrozumiałym) i podmiotu, do którego kieruje pracownika-cudzoziemca, o zasadach dotyczących wjazdu, pobytu i pracy cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. W kontekście zatrudniania cudzoziemców do ustawowych obowiązków agencji należy także prowadzenie wykazu podmiotów, do których kierowani są cudzoziemcy (oznaczenie podmiotu oraz adres siedziby) oraz wykazu cudzoziemców kierowanych do pracy lub innej pracy zarobkowej (w tym: imię i nazwisko, obywatelstwo, data urodzenia, oznaczenie podmiotu, do którego skierowano cudzoziemca do pracy i jego siedziba, okresy zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej).

### 6.3.2. Agencje zatrudnienia w województwie podlaskim – charakterystyka

Według stanu na dzień 31 grudnia 2018 roku w Krajowym Rejestrze Agencji Zatrudnienia znajdowały się 124 aktywnie działające agencje zatrudnienia mające siedzibę lub prowadzące działalność na terenie województwa podlaskiego. Wśród zarejestrowanych aktywnych podmiotów 104 jednostki świadczyły usługi z zakresu pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego, a 72 podmioty realizowały usługi pracy tymczasowej.

Agencje zatrudnienia wspierają swoich usługobiorców przede wszystkim w zakresie realizacji procesów rekrutacyjnych czy szkoleniowych, ale świadczą

także inne usługi na rzecz pracodawców oraz pracowników. Szczególnie w kontekście zatrudniania cudzoziemców usługi pośrednictwa pracy mogą obejmować również inne, współwystępujące usługi. Wśród nich można wymienić następujące:

- weryfikacja posiadanych przez cudzoziemców dokumentów pod kątem legalności pobytu i wykonywania pracy w Polsce,
- wystawianie oświadczeń do wiz na pracę, pomoc w uzyskaniu dokumentów regulujących kwestie pobytu i pracy w Polsce,
- wynajem mieszkań,
- zapewnienie zakwaterowania,
- transport do miejsca pracy,
- udzielanie porad dotyczących zatrudnienia i przeprowadzki,
- wsparcie w różnych, codziennych kwestiach związanych z pobytom i życiem w Polsce,
- przeprowadzenie badania lekarskiego w celu dopuszczenia do pracy,
- zapewnienie opieki medycznej,
- opieka koordynatora posługującego się językiem zrozumiałym dla cudzoziemca (itd.).

Z kolei przedsiębiorstwa mogą liczyć na dedykowane usługi agencji zatrudnienia w zakresie znalezienia pracowników zza granicy o odpowiednich – dla pracodawcy – kwalifikacjach czy weryfikacji umiejętności i uprawnień deklarowanych przez potencjalnych pracowników-cudzoziemców. Agencje mogą zajmować się także przygotowaniem dokumentów umożliwiających legalny przyjazd i zatrudnienie sprowadzanych pracowników oraz obsługą kadrowo-płacową w trakcie zatrudnienia pracownika (w tym: opłacaniem składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, opłacaniem podatków, wystawianiem zaświadczeń i świadectw pracy). Choć większość agencji zatrudnienia realizuje usługi związane z pośrednictwem pracy na terenie kraju, a swoją ofertę kieruje przede wszystkim do obywateli Polski, niekorzystna dla pracodawców sytuacja na rynku pracy (niedobór kadry pracowniczej) sprawia, że rośnie popularność usług związanych z zatrudnianiem cudzoziemców. Jednocześnie przedsiębiorstwa coraz częściej decydują się na scedowanie na agencje zatrudnienia obowiązków związanych z legalizacją pobytu i pracy cudzoziemca czy rekrutacji personelu spełniającego odpowiednie kryteria wyboru. W odpowiedzi na potrzeby rynku, agencje zatrudnienia poszerzają



swoją ofertę związaną z pozyskiwaniem i rekrutacją pracowników spoza granic Polski. Niektóre z nich specjalizują się wprost w rekrutacji pracowników z określonych krajów. W przypadku agencji zatrudnienia działających na terenie województwa podlaskiego działania ukierunkowane są głównie na pracowników zza wschodniej granicy, przede wszystkim Białorusinów (np. agencja INTERDAKS Sp. z o.o.) i Ukraińców (np. agencja OTTO Work Force Polska), rzadziej Rosjan, Rumunów czy Bułgarów (np. agencja Promedica24). Niemniej jednak niektóre z podlaskich agencji są gotowe na sprowadzanie pracowników z Azji, np. obywateli Gruzji czy znacznie bardziej odległych krajów, takich jak: Indie, Bangladesz, Nepal oraz Filipiny (np. agencja Works4You Sp. z o.o. czy WORKSOL Sp. z o.o. Sp. k.), którzy mają pomóc wypełnić lukę pracowniczą na rynku pracy.

### 6.3.3. Cudzoziemcy w działalności agencji zatrudnienia

Zmiany w zakresie wzoru Informacji o działalności agencji zatrudnienia wprowadzone wcześniej przywoływanym *Rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 maja 2017 r. w sprawie wzorów dokumentów dotyczących działalności agencji zatrudnienia* wyróżniają grupę cudzoziemców na tle wszystkich klientów agencji zatrudnienia, charakteryzując m.in. obywatelstwo i zawody, w których podjęli pracę. *Zbiorcza informacja o działalności agencji zatrudnienia składana przez Marszałka Województwa Podlaskiego za rok 2018* wskazuje, że w 2018 roku zatrudnienie lub inną pracę zarobkową za pośrednictwem agencji podjęło 2 517 osób, w tym 627 cudzoziemców. Oznacza to, że co czwarty klient agencji zatrudnienia pochodził spoza Polski. Wśród cudzoziemców, którzy podjęli zatrudnienie lub inną pracę zarobkową na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej za pośrednictwem agencji zatrudnienia mającej siedzibę w województwie podlaskim, dominowali obywatele Ukrainy (281 osób) i Białorusi (281 osób). Znacznie mniej było Gruzinów (62 osoby), a pojedyncze osoby pochodziły z Nepalu czy Rosji.

**Tabela 42. Osoby, które podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej za pośrednictwem agencji zatrudnienia mających siedzibę w województwie podlaskim, z uwzględnieniem obywatelstwa, w 2018 roku**

| Obywatelstwo | Liczba osób | % ogółem | % cudzoziemców |
|--------------|-------------|----------|----------------|
| Polska       | 1890        | 75,1%    | -              |
| Białoruś     | 281         | 11,2%    | 44,8%          |
| Gruzja       | 62          | 2,5%     | 9,9%           |
| Nepal        | 2           | 0,1%     | 0,3%           |
| Rosja        | 1           | 0,0%     | 0,2%           |
| Ukraina      | 281         | 11,2%    | 44,8%          |

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Zbiorcza informacja o działalności agencji zatrudnienia składana przez Marszałka Województwa Podlaskiego za rok 2018

Jak wskazano powyżej, w 2018 roku za pośrednictwem podlaskich agencji zatrudnienia zatrudnienie lub inną pracę zarobkową podjęło 627 cudzoziemców. Cudzoziemcy podjęli pracę ogółem w 32 zawodach, przy czym najczęściej znajdowali zatrudnienie jako: robotnicy wykonujący prace proste w ogrodnictwie i sadownictwie (101 osób; 16,1% cudzoziemców zatrudnionych przez agencje), betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni (90 osób; 14,4%), stolarze meblowi i pokrewni (77 osób; 12,3%) oraz ślusarze i pokrewni (63 osoby; 10%).

Cudzoziemscy klienci agencji zatrudnienia rzadziej z podejmowali zatrudnienie lub inną pracę zawodową w takich zawodach jak: formierze odlewniczy i pokrewni, kierowcy samochodów osobowych i dostawczych, robotnicy wykonujący prace proste przy uprawie roślin i hodowli zwierząt (po 1 osobie), lakiernicy, operatorzy maszyn do szycia, robotnicy robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani, robotnicy w produkcji wyrobów mleczarskich, robotnicy wykonujący prace proste w hodowli zwierząt, ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni (po 2 osoby), kierowcy samochodów ciężarowych (3 osoby), pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani (4 osoby) oraz operatorzy maszyn tkackich i dziewiarskich, robotnicy przetwórstwa surowców roślinnych czy robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani (po 5 osób).

W przypadku 9 zawodów wszystkie osoby, które podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową za pośrednictwem agencji zatrudnienia, były cudzoziemcami.

Sytuacja taka dotyczyła następujących zawodów: betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni (90 osób), masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni (32 osoby), robotnicy przygotowujący drewno i pokrewni (9 osób), ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki i produkcji wyrobów z drewna (9 osób), robotnicy przetwórstwa surowców roślinnych (5 osób), lakiernicy (2 osoby), operatorzy maszyn do szycia (2 osoby), robotnicy w produkcji wyrobów mleczarskich (2 osoby) oraz robotnicy wykonujący prace proste przy uprawie roślin i hodowli zwierząt (1 osoba).

Cudzoziemcy stanowili ponadto większość klientów agencji zatrudnienia, którzy podjęli pracę jako: stolarze meblowi i pokrewni (93%), ślusarze i pokrewni (88%), cieśle i stolarze budowlani (83%), murarze i pokrewni (83%), piekarze, cukiernicy i pokrewni (83%), elektrycy budowlani i pokrewni (75%) oraz robotnicy wykonujący prace proste w ogrodnictwie i sadownictwie (72%).

**Tabela 43. Osoby, które podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej za pośrednictwem agencji zatrudnienia mających siedzibę w województwie podlaskim, według grup elementarnych zawodów w 2018 roku**

| Nazwa grupy elementarnej zawodów (zgodnie z obowiązującą klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy) | Czterocyfrowy symbol grupy elementarnej zawodów | Liczba osób | W tym cudzoziemcy | % cudzoziemców w zawodzie |
|---|---|-------------|-------------------|---------------------------|
| Betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni   | 7114  | 90          | 90                | 100%                      |
| Cieśle i stolarze budowlani   | 7115  | 53          | 44                | 83%                       |
| Elektrycy budowlani i pokrewni  | 7411  | 8           | 6                 | 75%                       |
| Formierze odlewniczy i pokrewni   | 7211  | 3           | 1                 | 33%                       |
| Gospodarze budynków   | 5153  | 44          | 15                | 34%                       |
| Kierowcy samochodów ciężarowych   | 8332  | 11          | 3                 | 27%                       |
| Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych   | 8322  | 15          | 1                 | 7%                        |
| Kucharze  | 5120  | 25          | 10                | 40%                       |
| Lakiernicy  | 7132  | 2           | 2                 | 100%                      |
| Magazynierzy i pokrewni   | 4321  | 46          | 8                 | 17%                       |
| Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni   | 7511  | 32          | 32                | 100%                      |
| Monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani  | 8219  | 72          | 26                | 36%                       |
| Murarze i pokrewni  | 7112  | 30          | 25                | 83%                       |
| Operatorzy maszyn do szycia   | 8153  | 2           | 2                 | 100%                      |
| Operatorzy maszyn tkackich i dziewiarskich  | 8152  | 20          | 5                 | 25%                       |
| Piekarze, cukiernicy i pokrewni   | 7512  | 12          | 10                | 83%                       |
| Pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani  | 9629  | 86          | 4                 | 5%                        |
| Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej  | 7129  | 36          | 15                | 42%                       |

| Nazwa grupy elementarnej zawodów (zgodnie z obowiązującą klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy) | Czterocyfrowy symbol grupy elementarnej zawodów | Liczba osób | W tym cudzoziemcy | % cudzoziemców w zawodzie |
|---|---|-------------|-------------------|---------------------------|
| <b>niesklasyfikowani</b>  |   |             |                   |                           |
| <b>Robotnicy przetwórstwa surowców roślinnych</b>   | 7514  | 5           | 5                 | 100%                      |
| <b>Robotnicy przygotowujący drewno i pokrewni</b>   | 7521  | 9           | 9                 | 100%                      |
| <b>Robotnicy robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani</b>                                      | 7119  | 66          | 2                 | 3%                        |
| <b>Robotnicy w produkcji wyrobów mleczarskich</b>   | 7513  | 2           | 2                 | 100%                      |
| <b>Robotnicy wykonujący prace proste przy uprawie roślin i hodowli zwierząt</b>                                       | 9213  | 1           | 1                 | 100%                      |
| <b>Robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie ogólnym</b>   | 9313  | 85          | 36                | 42%                       |
| <b>Robotnicy wykonujący prace proste w hodowli zwierząt</b>   | 9212  | 8           | 2                 | 25%                       |
| <b>Robotnicy wykonujący prace proste w ogrodnictwie i sadownictwie</b>  | 9214  | 141         | 101               | 72%                       |
| <b>Robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani</b>                                  | 9329  | 13          | 5                 | 38%                       |
| <b>Spawacze i pokrewni</b>  | 7212  | 79          | 14                | 18%                       |
| <b>Stolarze meblowi i pokrewni</b>  | 7522  | 83          | 77                | 93%                       |
| <b>Ślusarze i pokrewni</b>  | 7222  | 72          | 63                | 88%                       |
| <b>Ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki i produkcji wyrobów z drewna</b>   | 7523  | 9           | 9                 | 100%                      |
| <b>Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni</b>  | 7223  | 8           | 2                 | 25%                       |

**Źródło: opracowanie własne na podstawie: Zbiorcza informacja o działalności agencji zatrudnienia składana przez Marszałka Województwa Podlaskiego za rok 2018**

W 2018 roku podlaskie agencje zatrudnienia do wykonywania pracy tymczasowej skierowały łącznie 8 862 osoby, w tym 6 466 cudzoziemców (73%). Zdecydowana większość osób kierowanych do pracy tymczasowej to osoby niebędące pracownikami agencji zatrudnienia, skierowane na podstawie umowy prawa cywilnego (75,8%). Pozostałe 24,2% osób kierowanych do pracy tymczasowej stanowiły osoby zatrudnione w agencji zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony. Istotne są różnice w formie zatrudnienia pracowników tymczasowych w zależności od obywatelstwa. Wśród obywateli Polski (27% pracowników tymczasowych) większość posiadała umowę o pracę na czas określony w agencji zatrudnienia (61,1%), zaś mniejszość – umowy prawa cywilnego (38,9%). Natomiast wśród cudzoziemców kierowanych do pracy tymczasowej umowę o pracę w agencji zatrudnienia posiadał zaledwie co dziesiąty pracownik (10,5%), a niemal 90% stanowiły osoby niebędące

pracownikami agencji, skierowane do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego.

**Tabela 44. Osoby kierowane do pracy tymczasowej przez agencje zatrudnienia mających siedzibę w województwie podlaskim, z uwzględnieniem obywatelstwa, w 2018 roku**

|  | ogółem | w tym cudzoziemcy |
|--|--------|-------------------|
| Liczba osób skierowanych przez agencję zatrudnienia do wykonywania pracy tymczasowej                 | 8862   | 6466              |
| w tym zatrudnionych w agencji zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony              | 2143   | 678               |
| w tym niebędących pracownikami agencji zatrudnienia, skierowanych na podstawie umowy prawa cywilnego | 6719   | 5788              |

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Zbiorcza informacja o działalności agencji zatrudnienia składana przez Marszałka Województwa Podlaskiego za rok 2018

Jak wskazano powyżej, wśród osób skierowanych przez agencje zatrudnienia do wykonywania pracy tymczasowej zdecydowaną większość (73%) stanowili obywatele krajów innych niż Polska, którzy reprezentowali ogółem 12 państw. Dominowali wśród nich obywatele Ukrainy – w 2018 roku podlaskie agencje zatrudnienia skierowały do pracy tymczasowej 5 263 obywateli tego państwa. Oznacza to, że Ukraińcy stanowili niemal 60% wszystkich pracowników tymczasowych i ponad 80% wszystkich cudzoziemców, którzy zostali skierowani do pracy tymczasowej przez agencje zatrudnienia na Podlasiu. Drugą grupą pod względem liczebności wśród pracowników tymczasowych okazali się obywatele Białorusi (1 016 osób), zaś kolejne, już znacznie mniej liczne były zbiorowości obywatele Mołdawii (82 osoby), Gruzji (45 osób) i Rosji (44 osoby). Nielicznie wśród osób skierowanych przez podlaskie agencje zatrudnienia do wykonywania pracy tymczasowej reprezentowali byli obywatele Nepalu (7 osób), Bangladeszu, Łotwy i Włoch (po 2 osoby) oraz Algierii, Demokratycznej Republiki Konga i Rumunii (po 1 osobie).

**Tabela 45. Osoby skierowane przez agencje zatrudnienia mających siedzibę w województwie podlaskim do wykonywania pracy tymczasowej, z uwzględnieniem obywatelstwa, w 2018 roku**

| Obywatelstwo                  | Liczba osób | % kierowanych | % cudzoziemców |
|-------------------------------|-------------|---------------|----------------|
| Polska                        | 2396        | 27,0%         | -              |
| Algieria                      | 1           | 0,0%          | 0,0%           |
| Bangladesz                    | 2           | 0,0%          | 0,0%           |
| Białoruś                      | 1016        | 11,5%         | 15,7%          |
| Demokratyczna Republika Konga | 1           | 0,0%          | 0,0%           |

| Obywatelstwo | Liczba osób | % kierowanych | % cudzoziemców |
|--------------|-------------|---------------|----------------|
| Gruzja       | 45          | 0,5%          | 0,7%           |
| Łotwa        | 2           | 0,0%          | 0,0%           |
| Mołdawia     | 82          | 0,9%          | 1,3%           |
| Nepal        | 7           | 0,1%          | 0,1%           |
| Rosja        | 44          | 0,5%          | 0,7%           |
| Rumunia      | 1           | 0,0%          | 0,0%           |
| Ukraina      | 5263        | 59,4%         | 81,4%          |
| Włochy       | 2           | 0,0%          | 0,0%           |

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Zbiorcza informacja o działalności agencji zatrudnienia składana przez Marszałka Województwa Podlaskiego za rok 2018

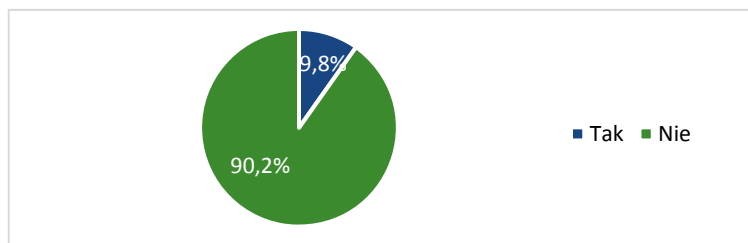
## 7. Odpowiedzi na pytania i szczegółowe wyniki badania

Badania pierwotne zostały przeprowadzone za pomocą dwóch metodologii: ilościowej i jakościowej. W ramach badania ilościowego przeprowadzono wywiady z pracodawcami, a w ramach badań jakościowych: wywiady indywidualne z cudzoziemcami, ekspertami oraz przedstawicielami agencji zatrudnienia oraz wywiady grupowe z przedstawicielami zrzeszeń pracodawców oraz przedstawicielami organizacji z województwa podlaskiego wspierających integrację cudzoziemców.

### 7.1. Badania ilościowe

#### 7.1.1. Zatrudnianie cudzoziemców

Pierwszy moduł zrealizowanego badania poświęcony był zagadnieniu zatrudniania przez podlaskie przedsiębiorstwa cudzoziemców. Przedsiębiorcy, którzy nie zatrudniają pracowników zagranicznych proszeni byli o przedstawienie przyczyn tego stanu rzeczy. W firmach, gdzie obcokrajowcy są zatrudniani, respondenci proszeni byli o charakterystykę tych osób – ich liczbę oraz kraj pochodzenia.

**Wykres 13. Czy w Pana(-i) firmie są zatrudniani cudzoziemcy? N=500**

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Spośród badanych przedsiębiorstw, zdecydowana większość (ponad 90%) deklaruje, że w ich firmach nie zatrudnia się obcokrajowców. Istnieje wyraźna różnica pomiędzy badanymi mikroprzedsiębiorstwami a firmami zatrudniającymi 10 i więcej osób<sup>67</sup>. Mikroprzedsiębiorstwa zatrudniają obcokrajowców w zaledwie 9% przypadków; w większych firmach jest to już blisko 26%.

**Tabela 46. Odsetek firm zatrudniających cudzoziemców a branża działalności. N=500**

| Sekcja PKD   | % wskazań |
|--|-----------|
| Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi   | 50,0%     |
| Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo   | 41,7%     |
| Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby | 33,3%     |
| Transport i gospodarka magazynowa  | 22,2%     |
| Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości   | 11,1%     |
| Budownictwo  | 11,0%     |
| Informacja i komunikacja   | 9,1%      |
| Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją   | 9,1%      |
| Pozostała działalność usługowa   | 9,1%      |
| Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca   | 8,3%      |
| Działalność finansowa i ubezpieczeniowa  | 6,3%      |
| Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle   | 5,6%      |

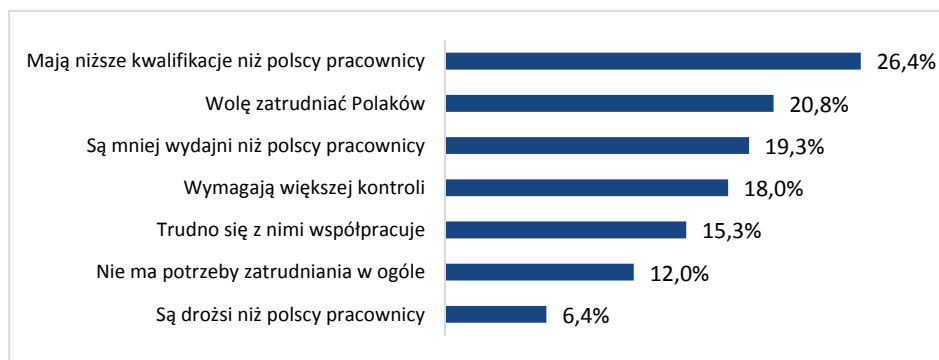
<sup>67</sup> Ze względu na relatywnie niewielką liczebność tej grupy w próbie badawczej (tj. 25 podmiotów), dekompozycja wyników ze względu na liczbę pracowników oparta jest na dwóch grupach przedsiębiorstw: „do 9 pracowników” oraz „10 i więcej pracowników”.

| Sekcja PKD                                      | % wskazań |
|---|-----------|
| Opieka zdrowotna i pomoc społeczna              | 5,4%      |
| Przetwórstwo przemysłowe                        | 2,4%      |
| Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna | 2,2%      |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Odsetek przedsiębiorstw zatrudniających obcokrajowców był zróżnicowany ze względu na główną branżę działalności. Najczęściej cudzoziemcy zatrudniani są przez firmy działające w obszarze zakwaterowania i gastronomii (Sekcja I) oraz rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa (Sekcja A). Najrzadziej natomiast pracownicy zagraniczni przyjmowani są w przedsiębiorstwach działających w obszarze przetwórstwa przemysłowego (Sekcja C) oraz prowadzących działalność profesjonalną, naukową i techniczną (Sekcja M).

#### Wykres 14. Dlaczego Pana(-i) firma nie zatrudnia cudzoziemców? N=451



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Główną przyczyną niezatrudniania obcokrajowców, którą deklarują badani, jest ich poziom kwalifikacji – są one niższe niż wśród Polaków (26%). Co piąty przedstawiciel badanych przedsiębiorstw przyznaje, że woli zatrudniać pracowników z Polski (21%). Nieznacznie mniej liczna grupa (19%) uważa natomiast, że Polacy są od cudzoziemców wydajniejsi.

Wśród przyczyn nieujętych w kafeterii odpowiedzi, respondenci wskazywali na dodatkowe trudności związane z zatrudnianiem cudzoziemców, jak ich niewystarczająca znajomość języka polskiego, brak pozwolenia na pracę, zbyt duża rotacja czy wreszcie złe dotychczasowe doświadczenia.

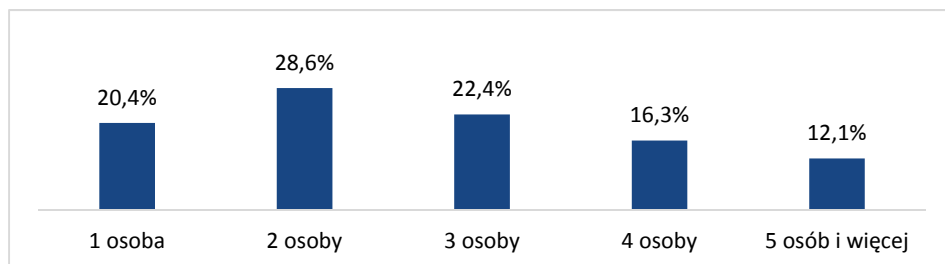
Mikroprzedsiębiorstwa oraz większe firmy nie różnią się istotnie ze względu na postrzegane przyczyny niezatrudniania cudzoziemców. Istotnie statystycznie



różnice dotyczyły trzech odpowiedzi: *trudno się z nimi współpracuje* (14% wskazań w mikroprzedsiębiorstwach, w większych firmach – o 10 punktów procentowych mniej), *wymagają większej kontroli* (odpowiednio 17% i 7% wskazań) oraz *wolę zatrudniać Polaków* (19% mikroprzedsiębiorstw i 7% większych podmiotów).

W niemal wszystkich analizowanych branżach ankietowani deklarowali, że główną przyczyną niezatrudniania przez ich firmy cudzoziemców są ich niewystarczająco wysokie kwalifikacje. Przedsiębiorcy z branży budowlanej jako główną przyczynę wskazywali, że obcokrajowcy wymagają większej kontroli niż polscy pracownicy. Badani reprezentujący gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników deklarowali, że z zagranicznymi pracownikami *trudno się dogadać*. Przedstawiciele przedsiębiorstw handlowych oraz reprezentujących branżę gastronomiczną i hotelarską przyznają natomiast, że główną przyczyną niezatrudniania w ich firmach obcokrajowców jest fakt, że wolą oni zatrudniać Polaków.

#### Wykres 15. Ilu cudzoziemców jest zatrudnionych w firmie? N=49



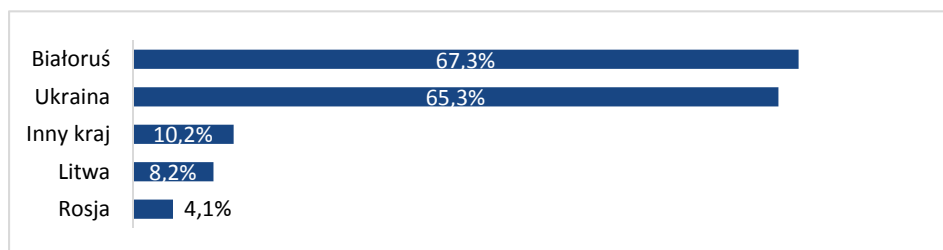
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Firmy zatrudniające obcokrajowców są bardzo zróżnicowane ze względu na liczbę pracowników spoza Polski (od 1 do nawet 220 osób). Średnia liczba zatrudnionych w jednym przedsiębiorstwie cudzoziemców to blisko 8 osób, natomiast wartością wskazywaną najczęściej jest dwóch pracowników (29%) lub trzech pracowników (22%). Około połowa ankietowanych firm zatrudnia trzech lub więcej obcokrajowców. Łącznie w 49 firmach było zatrudnionych 376 cudzoziemców (co daje średnio 7,7 osoby na firmę).

Średnia liczba zatrudnianych obcokrajowców waha się od jednej (przetwórstwo przemysłowe, opieka zdrowotna i pomoc społeczna, działalność finansowa i ubezpieczeniowa) do siedmiu osób (budownictwo). Z analizy wartości

centralnej wyłączyć należy przedsiębiorstwa z obszaru rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa, gdzie średnia liczba zatrudnianych cudzoziemców to aż 47 osób, jednak odpowiedzi udzieliło zaledwie pięć podmiotów działających w tych obszarach.

### Wykres 16. Z jakich krajów pochodzą zatrudnieni cudzoziemcy? N=49



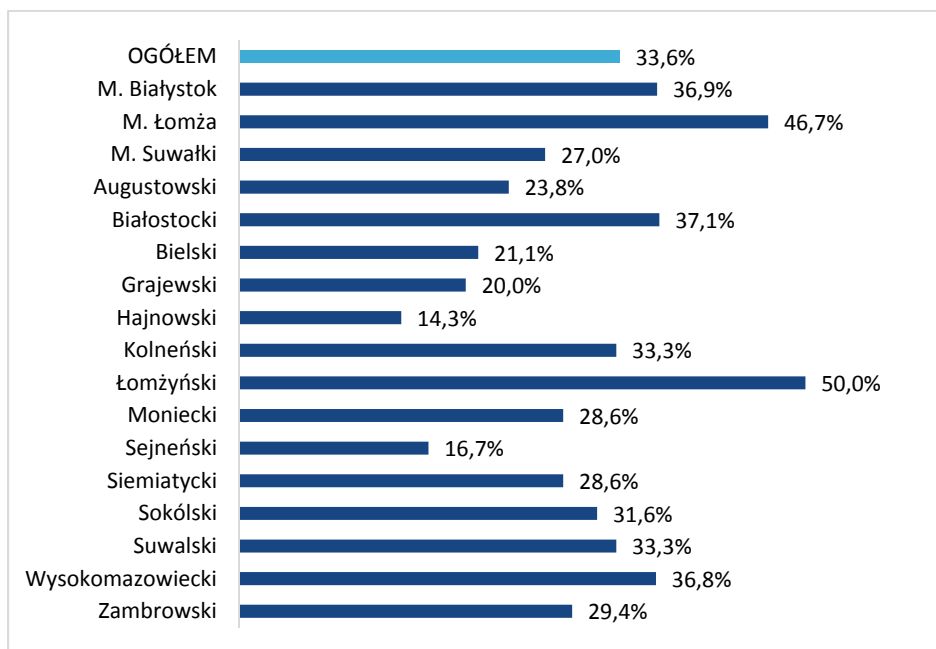
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Blisko dwie trzecie firm zatrudniających cudzoziemców jako kraj ich pochodzenia wskazuje Białoruś (67%) oraz Ukrainę (65%). Co dziesiąte z tych przedsiębiorstw wskazuje jednak, że zatrudnia pracowników z krajów Unii Europejskiej: Austrii, Finlandii, Holandii, Szwecji.

Nie istnieje statystyczna zależność pomiędzy wielkością badanego przedsiębiorstwa czy główną branżą jego działalności a dominującą narodowością pracowników zagranicznych. Białorusini i Ukraińcy są najczęściej zatrudniani we wszystkich typach przedsiębiorstw.

#### 7.1.2. Poszukiwanie pracowników

Kolejny moduł zrealizowanego badania ilościowego dotyczył poszukiwania przez podlaskie firmy pracowników. Badani proszeni byli o wskazanie, czy prowadzą obecnie rekrutację, a jeśli tak – jakie są wakaty w ich przedsiębiorstwach. Respondenci pytani byli o najbardziej poszukiwane kwalifikacje potencjalnych pracowników. Poruszono również kwestię narodowości osób rekrutowanych – czy na wolne stanowiska są w stanie znaleźć i zatrudnić Polaków, czy też istnieje konieczność zatrudnienia na nich cudzoziemców.

**Wykres 17. Czy w chwili obecnej firma poszukuje pracowników? N=500**

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Jedna trzecia ankietowanych przedsiębiorstw (168 -34%) jest obecnie w trakcie poszukiwania pracowników. Największe zapotrzebowanie deklarowane jest w powiecie łomżyńskim (50%) oraz w samej Łomży (47%). Najrzadziej natomiast pracownicy poszukiwani są w powiatach sejneńskim (17%) oraz hajnowskim (14%). Zapotrzebowanie na pracowników jest istotnie wyższe w przedsiębiorstwach średniej wielkości i dużych (59% odpowiedzi twierdzących), niż w małych firmach (32% takich wskazań).

**Tabela 47. Odsetek firm poszukujących pracowników a branża działalności. N=500**

|   | % odpowiedzi twierdzących | Liczba wskazań |
|---|---------------------------|----------------|
| Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 100,0%                    | 1              |
| Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi  | 64,3%                     | 9              |
| Górnictwo i wydobywanie   | 50,0%                     | 1              |
| Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne   | 50,0%                     | 1              |
| Transport i gospodarka magazynowa   | 47,2%                     | 17             |

|   | % odpowiedzi twierdzących | Liczba wskazań |
|---|---------------------------|----------------|
| Edukacja  | 46,7%                     | 7              |
| Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo  | 41,7%                     | 5              |
| Przetwórstwo przemysłowe  | 36,6%                     | 15             |
| Informacja i komunikacja  | 36,4%                     | 4              |
| Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją  | 36,4%                     | 4              |
| Budownictwo   | 35,6%                     | 26             |
| Opieka zdrowotna i pomoc społeczna  | 35,1%                     | 13             |
| Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi | 33,3%                     | 2              |
| Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle                          | 33,1%                     | 41             |
| Pozostała działalność usługowa  | 31,8%                     | 7              |
| Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości  | 22,2%                     | 4              |
| Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca                                    | 16,7%                     | 2              |
| Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna   | 15,6%                     | 7              |
| Działalność finansowa i ubezpieczeniowa   | 12,5%                     | 2              |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Analiza statystyczna rozkładu firm poszukujących obecnie pracowników w poszczególnych branżach obciążona jest błędem ze względu na niewielką liczebność przedsiębiorstw działających w niektórych branżach (jak na przykład *Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne*, reprezentowana w badaniu przez zaledwie dwa podmioty). Należałoby zatem skupić się w analizie na liczebności wskazań odpowiedzi twierdzących w poszczególnych kategoriach: wakaty deklaruje obecnie w województwie podlaskim liczna grupa przedsiębiorstw działających w obszarze handlu hurtowego (41 odpowiedzi twierdzących), budownictwa (26), a w dalszej kolejności – transportu i gospodarki magazynowej, przetwórstwa przemysłowego oraz opieki zdrowotnej i pomocy społecznej.

Najczęściej wymieniane stanowiska, na które poszukiwani są pracownicy, to:

- Kasjer-sprzedawca – 28 wskazań,
- Kierowca – 20 wskazań,
- Pracownik fizyczny, robotnik – 15 wskazań,
- Pracownik biurowy, administracyjny – 9 wskazań,

- Magazynier oraz operator maszyn – po 8 wskazań.

**Tabela 48. Lista stanowisk, na które obecnie rekrutowani są pracownicy.****N=168**

|                                     |    |   |   |
|-------------------------------------|----|---|---|
| kasjer, sprzedawca                  | 28 | opiekun osób starszych                      | 2 |
| kierowca                            | 20 | pracownik działu jakości                    | 2 |
| robotnik, pracownik fizyczny        | 15 | specjalista ds. produkcji                   | 2 |
| pracownik biurowy, administracyjny  | 9  | stolarz                                     | 2 |
| magazynier                          | 8  | zbrojarz                                    | 2 |
| operator maszyn, pomocnik operatora | 8  | asystent w zakładzie higieny weterynaryjnej | 1 |
| nauczyciel                          | 7  | betoniarz                                   | 1 |
| cieśla                              | 5  | dekarz                                      | 1 |
| tynkarz                             | 5  | dojarz                                      | 1 |
| elektryk                            | 4  | elektromechanik                             | 1 |
| fryzjer                             | 4  | elektronik                                  | 1 |
| personel sprzątający                | 4  | geolog                                      | 1 |
| pielęgniarka                        | 4  | grafik komputerowy                          | 1 |
| programista, tester oprogramowania  | 4  | inżynier dźwięku                            | 1 |
| przedstawiciel handlowy             | 4  | inżynier projektu                           | 1 |
| rehabilitant, fizjoterapeuta        | 4  | kierownik zmiany w hotelu                   | 1 |
| asysta stomatologiczna              | 3  | kosmetyczka                                 | 1 |
| barman                              | 3  | kucharz                                     | 1 |
| mechanik samochodowy                | 3  | laminator                                   | 1 |
| mechatronik                         | 3  | malarz budowlany                            | 1 |
| pomoc kuchenna                      | 3  | masarz                                      | 1 |
| spawacz                             | 3  | opiekun w żłobku                            | 1 |
| ślusarz                             | 3  | pilarz                                      | 1 |
| animator kultury                    | 2  | pracownik ochrony                           | 1 |
| glazurnik                           | 2  | psycholog                                   | 1 |
| inżynier mechanik                   | 2  | serwisant                                   | 1 |
| inżynier produktu                   | 2  | specjalista automatyki i robotyki           | 1 |
| konsultant podatkowy, księgowy      | 2  | specjalista ds. inwestycji                  | 1 |
| lakiernik                           | 2  | tokarz                                      | 1 |
| lekarz                              | 2  | trener personalny                           | 1 |
| monter-elektronik                   | 2  | wędliniarz                                  | 1 |
| murarz                              | 2  |   |   |

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badań**

Lista kwalifikacji, które pracodawcy wskazywali jako pożądane u potencjalnych pracowników, skupiała się przede wszystkim na aspektach praktycznych – posiadaniu konkretnych umiejętności związanych z wykonywaną pracą, doświadczeniu zawodowym oraz odpowiednich certyfikatach i uprawnieniach. Również kierunkowe wykształcenie (na różnych szczeblach) było wskazywane przez respondentów jako istotne w procesie rekrutacji. W procesie rekrutacji pracodawcy poszukują zatem:

- Konkretnych umiejętności zawodowych – 75 wskazań,
- Doświadczenia zawodowego – 45 wskazań,
- Wykształcenia kierunkowego – 39 wskazań,
- Wykształcenia co najmniej średniego – 24 wskazania,
- Certyfikatów, dyplomów, uprawnień potwierdzonych formalnie – 23 wskazania.

Należy zauważyć, że częstość wskazań poszczególnych odpowiedzi pokrywa się niemal dokładnie z priorytetami pracodawców. Najistotniejsze są dla nich praktyczne umiejętności potencjalnego pracownika oraz jego doświadczenie zawodowe. W dalszej kolejności zwracają uwagę na posiadane wykształcenie kierunkowe oraz formalne potwierdzenie posiadanych przez kandydatów do pracy kwalifikacji.

**Tabela 49. Matryca poszukiwanych zawodów i kwalifikacji. N=168<sup>68</sup>**

| ZAWÓD  | Wykształcenie  | Doświadczenie                             | Kwalifikacje                          | Umiejętności                   | Dodatkowe   |
|--|----------------|---|---------------------------------------|--------------------------------|---|
| <b>Administrator sieci (1)</b>                         | kierunkowe (1) |   | egzamin wstępny (1)                   |                                | niekaralność (1)                                  |
| <b>Animator kultury (2)</b>                            | średnie (1)    | 3 lata (1)                                | zawód wyuczony (1)                    |                                | niekaralność (1)                                  |
|  | wyższe (1)     | 2 lata (1)                                | prawo jazdy (1)                       |                                |   |
| <b>Asystentka biurowa (3)</b>                          | kierunkowe (1) |   | pakiet MS Office (2)                  | dobra organizacja pracy (1)    | dyspozycyjność (1)                                |
|  |                |   |                                       | obsługa sprzętów biurowych (1) | zaangażowanie (1)                                 |
|  |                |   |                                       | umiejętność przewidywania (1)  |   |
| <b>Asystentka stomatologiczna (3)</b>                  | średnie (3)    |   | kurs zawodowy (1)                     |                                |   |
| <b>Asystent w zakładzie higieny weterynaryjnej (1)</b> | kierunkowe (1) | staż w laboratorium mikrobiologicznym (1) |                                       | praca w zespole (1)            |   |
| <b>Barman (3)</b>                                      |                | wymagane (1)                              | język angielski (1)                   | umiejętności praktyczne (1)    | książeczka zdrowia (1)                            |
|  |                |   | język rosyjski (1)                    |                                | zachowanie czystości (1)                          |
|  |                |   | kurs baristy (1)                      |                                |   |
| <b>Betoniarz (1)</b>                                   |                | konieczne - świadectwa pracy (1)          | certyfikaty zawodowe (1)              | umiejętności praktyczne (1)    | chęci do pracy (1)                                |
| <b>Cieśla (5)</b>                                      | zawodowe (1)   | wymagane (2)                              |                                       | umiejętności praktyczne (3)    | chęci do pracy (2)                                |
|  |                |   |                                       | praca w zespole (1)            | oczekiwania płacowe adekwatne do umiejętności (1) |
| <b>Dekarz (1)</b>                                      |                |   | uprawnienia do pracy na wysokości (1) |                                |   |
| <b>Dojarz (1)</b>                                      |                | wymagane (1)                              |                                       | umiejętności praktyczne (1)    | praca ze zwierzętami (1)                          |

<sup>68</sup> Wartości podane w nawiasach wskazują częstość wskazań poszczególnych odpowiedzi.

CUDZOZIEMCY NA PODLASKIM RYNKU PRACY

| ZAWÓD  | Wykształcenie                 | Doświadczenie | Kwalifikacje                 | Umiejętności                | Dodatkowe                          |
|--|-------------------------------|---------------|------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|
| <b>Dostawca jedzenia (1)</b>                   |                               |               | prawo jazdy kat. B (1)       |                             |                                    |
| <b>Elektryk (4)</b>                            | zawodowe (2)                  |               | uprawnienia SEP do 15 kV (1) |                             | niekaralność (1)                   |
|  | wyższe techniczne (2)         |               | prawo jazdy kat. B (1)       |                             | obywatelstwo polskie (1)           |
| <b>Elektromechanik (1)</b>                     | dypłom zawodowy (1)           |               |                              | umiejętności praktyczne (1) | sumienność (1)                     |
| <b>Fizjoterapeuta (3)</b>                      | wyższe (1)                    |               | prawo jazdy kat. B (1)       | umiejętności praktyczne (1) |                                    |
|  | średnie medyczne (2)          |               |                              |                             |                                    |
| <b>Fryzjer (4)</b>                             | zawodowe (2)                  | 1 rok (1)     | uprawnienia zawodowe (1)     |                             | miła aparycja (1)                  |
|  | odpowiednie kursy (1)         |               |                              |                             | dokładność (1)                     |
|  |                               |               |                              |                             | własna działalność gospodarcza (1) |
| <b>Glazurnik (2)</b>                           |                               | wymagane (1)  | prawo jazdy (1)              | umiejętności praktyczne (1) | brak nałogów (1)                   |
| <b>Grafik komputerowy (1)</b>                  | kierunkowe (1)                |               |                              |                             | chęć uczenia się (1)               |
| <b>Inżynier budowlany (odwarty) (1)</b>        | wyższe (1)                    | 2 lata (1)    |                              |                             |                                    |
| <b>Inżynier mechanik (1)</b>                   |                               |               | język niemiecki (1)          | umiejętności praktyczne (1) | samodzielność (1)                  |
| <b>Inżynier produktu (1)</b>                   | wyższe metalurgiczne (1)      | 2 lata (1)    |                              |                             |                                    |
| <b>Inżynier projektu (1)</b>                   | wyższe techniczne, chemia (1) | 2 lata (1)    |                              |                             |                                    |
| <b>Inżynier specjalista obróbki drewna (1)</b> | wyższe techniczne (1)         | 2 lata (1)    |                              |                             |                                    |
| <b>Inżynier dźwięku (1)</b>                    | wymagane (1)                  |               |                              |                             | kultura osobista (1)               |
|  |                               |               |                              |                             | niekaralność (1)                   |



CUDZOZIEMCY NA PODLASKIM RYNKU PRACY

| ZAWÓD                           | Wykształcenie       | Doświadczenie  | Kwalifikacje                     | Umiejętności                               | Dodatkowe                       |
|---------------------------------|---------------------|----------------|----------------------------------|--|---------------------------------|
| <b>Kasjer - sprzedawca (28)</b> | średnie (4)         | 6 miesięcy (2) | obsługa kasy fiskalnej (12)      | aktywna sprzedaż (4)                       | chęci do pracy (4)              |
|                                 | zawodowe (4)        | 1 rok (1)      | obsługa komputera (4)            | nawiązywanie kontaktów (1)                 | gotowość do pracy zmianowej (4) |
|                                 |                     | wymagane (1)   | język angielski - podstawowy (1) | negocjacje (1)                             | książeczka zdrowia (4)          |
|                                 |                     |                |                                  | pasjonat motocykli (1)                     | miła aparycja (3)               |
|                                 |                     |                |                                  | znajomość branży (1)                       | punktualność (2)                |
|                                 |                     |                |                                  | znajomość branży filtrów do wody (1)       | chęć uczenia się (1)            |
|                                 |                     |                |                                  | znajomość branży fitness (1)               | dbałość o porządek (1)          |
|                                 |                     |                |                                  | znajomość branży suplementów diety (1)     | dobra dykcja (1)                |
|                                 |                     |                |                                  | znajomość mody i trendów (1)               | elokwencja (1)                  |
|                                 |                     |                |                                  | znajomość sprzedaży mięsa (1)              | niekaralność (1)                |
|                                 |                     |                |                                  |  | niski koszt zatrudnienia (1)    |
|                                 |                     |                |                                  |  | odporność na stres (1)          |
|                                 |                     |                |                                  |  | uczciwość (1)                   |
|                                 |                     |                |                                  | ułożone relacje rodzinne (1)               |                                 |
| <b>Kierowca (3)</b>             | średnie (1)         | 2 lata (1)     | prawo jazdy (2)                  | obsługa windy w samochodzie dostawczym (1) | niekaralność (1)                |
|                                 | wyższe (1)          | 3 lata (1)     | uprawnienia HDS (1)              |  |                                 |
|                                 |                     |                | język rosyjski (1)               |  |                                 |
| <b>Kierowca kat. C (13)</b>     | dypłom zawodowy (1) | 1 rok (1)      | prawo jazdy kat. C (10)          | dystrybucja towarów (1)                    | samodzielność (2)               |
|                                 | średnie (1)         |                | karta kierowcy (2)               | umiejętności zawodowe (1)                  | sumienność (2)                  |

CUDZOZIEMCY NA PODLASKIM RYNKU PRACY

| ZAWÓD  | Wykształcenie          | Doświadczenie  | Kwalifikacje                               | Umiejętności              | Dodatkowe                          |
|--|------------------------|----------------|--|---------------------------|------------------------------------|
|  | zawodowe (1)           |                | język angielski (1)                        |                           | dobre zdrowie (1)                  |
|  |                        |                | język niemiecki (2)                        |                           | gotowość do pracy zmianowej (1)    |
|  |                        |                | prawo jazdy kat. C+E (1)                   |                           |                                    |
| <b>Kierowca ciągnika widłowego i podnośników (1)</b> |                        | 6 miesięcy (1) | uprawnienia zawodowe (1)                   |                           |                                    |
| <b>Kierowca transportu medycznego (1)</b>            |                        |                | prawo jazdy kat. B (1)                     |                           | gotowość do pracy zmianowej (1)    |
|  |                        |                |  |                           | odporność na stres (1)             |
| <b>Kierownik ds. jakości (1)</b>                     | wyższe (1)             | 2 lata (1)     |  |                           | chęci do pracy (1)                 |
|  |                        |                |  |                           | książeczka zdrowia (1)             |
| <b>Kierownik zmiany w hotelu (1)</b>                 | wyższe (1)             |                | język angielski (1)                        |                           |                                    |
|  | średnie kierunkowe (1) |                | język niemiecki (1)                        |                           |                                    |
| <b>Konsultant podatkowy (1)</b>                      | wyższe (1)             |                | praktyczna znajomość prawa podatkowego (1) |                           |                                    |
|  |                        |                | znajomość pakietu MS Office (1)            |                           |                                    |
| <b>Kosmetyczka (1)</b>                               | zawodowe (1)           |                |  |                           | dokładność (1)                     |
|  |                        |                |  |                           | własna działalność gospodarcza (1) |
| <b>Kucharz (1)</b>                                   | zawodowe (1)           |                |  |                           | referencje (1)                     |
| <b>Lakiernik elementów meblowych (1)</b>             |                        | wymagane (1)   |  | umiejętności zawodowe (1) |                                    |
| <b>Lakiernik samochodowy (1)</b>                     | zawodowe (1)           | wymagane (1)   |  |                           |                                    |
| <b>Laminator ręczny (1)</b>                          |                        |                |  | umiejętności zawodowe (1) | wyobrażenia (1)                    |
| <b>Lekarz (2)</b>                                    | wyższe, spec.          |                |  |                           |                                    |

CUDZOZIEMCY NA PODLASKIM RYNKU PRACY

| ZAWÓD                           | Wykształcenie                        | Doświadczenie   | Kwalifikacje                     | Umiejętności                         | Dodatkowe                      |
|---------------------------------|--------------------------------------|-----------------|----------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------|
|                                 | kardiologia (1)                      |                 |                                  |                                      |                                |
|                                 | wyższe, spec. ortopedia (1)          |                 |                                  |                                      |                                |
| <b>Magazynier (8)</b>           | średnie (2)                          | 2 lata (1)      | uprawnienia na wózki widłowe (3) | znajomość branży motoryzacyjnej (1)  | samodzielność (1)              |
|                                 | dplom zawodowy (1)                   | 4 lata (1)      | język angielski (1)              | znajomość mechaniki samochodowej (1) | sumienność (1)                 |
|                                 | wyższe - logistyka (1)               | wymagane (1)    | język niemiecki (1)              | znajomość oprogramowania (1)         |                                |
|                                 | zawodowe (1)                         |                 | karta kierowcy (1)               |                                      |                                |
|                                 |                                      |                 | prawo jazdy kat. C+E (1)         |                                      |                                |
| <b>Malarz budowlany (1)</b>     |                                      | 18 miesięcy (1) |                                  | malowanie elewacji (1)               |                                |
|                                 |                                      |                 |                                  | malowanie podłóg (1)                 |                                |
| <b>Masarz (1)</b>               | zawodowe (1)                         |                 |                                  | rozbiórka mięsa wieprzowego (1)      |                                |
|                                 |                                      |                 |                                  | rozbiórka mięsa wołowego (1)         |                                |
| <b>Mechanik samochodowy (4)</b> | dplom (1)                            | 1 rok (1)       | język niemiecki (1)              | znajomość mechaniki samochodowej (1) | samodzielność (1)              |
|                                 |                                      | 2 lata (1)      | uprawnienia na wózki widłowe (1) |                                      | sumienność (1)                 |
|                                 |                                      | wymagane (1)    |                                  |                                      |                                |
| <b>Mechatronik (2)</b>          | średnie techniczne - samochodowe (1) | 1 rok (2)       |                                  | czytanie rysunku technicznego (1)    |                                |
|                                 | dplom (1)                            |                 |                                  |                                      |                                |
| <b>Monter - elektryk (2)</b>    | kierunkowe (1)                       |                 |                                  |                                      | chęci do pracy (1)             |
|                                 |                                      |                 |                                  |                                      | realne oczekiwania płacowe (1) |
|                                 |                                      |                 |                                  |                                      | sumienność (1)                 |

CUDZOZIEMCY NA PODLASKIM RYNKU PRACY

| ZAWÓD                                    | Wykształcenie                | Doświadczenie            | Kwalifikacje                                 | Umiejętności                      | Dodatkowe                                     |
|--|------------------------------|--------------------------|--|-----------------------------------|---|
| <b>Monter reklam (1)</b>                 |                              |                          | prawo jazdy kat. B (1)                       | instalacje LED 12V (1)            | brak przeciwwskazań do pracy na wysokości (1) |
| <b>Murarz (2)</b>                        |                              | wymagane (2)             | certyfikaty zawodowe (1)                     | umiejętności zawodowe (1)         | chęci do pracy (1)                            |
|  |                              |                          | uprawnienia budowlane (1)                    |                                   |   |
| <b>Nauczyciel informatyki (1)</b>        | wyższe (1)                   |                          | uprawnienia pedagogiczne (1)                 |                                   |   |
| <b>Nauczyciel jęz. angielskiego (3)</b>  | wyższe - filologia (3)       |                          | uprawnienia pedagogiczne (2)                 |                                   |   |
|  | średnie - native speaker (1) |                          |  |                                   |   |
| <b>Nauczyciel jęz. hiszpańskiego (1)</b> | wyższe - filologia (1)       |                          |  |                                   |   |
|  | średnie - native speaker (1) |                          |  |                                   |   |
| <b>Nauczyciel jęz. niemieckiego (1)</b>  | wyższe - filologia (1)       |                          |  |                                   |   |
|  | średnie - native speaker (1) |                          |  |                                   |   |
| <b>Nauczyciel kształcenia słuchu (1)</b> | wyższe (1)                   |                          | przygotowanie pedagogiczne (1)               |                                   | dobry słuch (1)                               |
| <b>Ochroniarz (1)</b>                    |                              |                          |  |                                   | gotowość do pracy zmianowej (1)               |
|  |                              |                          |  |                                   | niekaralność (1)                              |
| <b>Operator dźwigu samobieżnego (1)</b>  |                              | wymagane - budowlane (1) | uprawnienia obsługi żurawia samojezdnego (1) |                                   |   |
| <b>Operator frezarki bramowej (1)</b>    |                              |                          |  | obsługa narzędzi pomiarowych (1)  |   |
|  |                              |                          |  | czytanie rysunku technicznego (1) |   |
| <b>Operator koparki (1)</b>              |                              |                          |  | praca w zespole (1)               | chęci do pracy (1)                            |

CUDZOZIEMCY NA PODLASKIM RYNKU PRACY

| ZAWÓD   | Wykształcenie            | Doświadczenie | Kwalifikacje              | Umiejętności                           | Dodatkowe                             |
|---|--------------------------|---------------|---------------------------|--|---------------------------------------|
| <b>Operator obrabiarki (2)</b>                  | wyższe (1)               |               |                           | umiejętności zawodowe (1)              | gotowość do pracy w nadgodzinach (1)  |
|   |                          |               |                           |  | odporność na stres                    |
|   |                          |               |                           |  | samodzielność (1)                     |
| <b>Opiekun osoby starszej (2)</b>               | kurs zawodowy (1)        |               |                           | przygotowanie do pracy z seniorami (1) | chęć do pracy z osobami starszymi (1) |
|   | kierunkowe (1)           |               |                           |  |                                       |
| <b>Opiekun w żłobku (1)</b>                     | wyższe (1)               |               | kurs pierwszej pomocy (1) |  |                                       |
|   | studia podyplomowe (1)   |               |                           |  |                                       |
| <b>Pielęgniarka (3)</b>                         | dypłom pielęgniarski (3) |               |                           |  | dyspozycyjność (1)                    |
|   | kierunkowe (1)           |               |                           |  |                                       |
| <b>Pilarsz (1)</b>                              |                          |               |                           | obsługa piły do ścińki (1)             |                                       |
| <b>Pokojówka (1)</b>                            |                          |               |                           |  | chęci do pracy (1)                    |
| <b>Położna (1)</b>                              | kierunkowe (1)           |               |                           |  |                                       |
| <b>Pomoc kuchenna (2)</b>                       |                          |               |                           | gotowanie (1)                          | chęci do pracy (1)                    |
|   |                          |               |                           |  | gotowość do pracy w weekendy (1)      |
|   |                          |               |                           |  | książeczka zdrowia (1)                |
| <b>Pomocnik operatora piły mechanicznej (1)</b> |                          |               |                           |  | dobre zdrowie (1)                     |
|   |                          |               |                           |  | siła fizyczna (1)                     |
|   |                          |               |                           |  | wiek do 40 lat (1)                    |
| <b>Pracownik biurowy (4)</b>                    | średnie ekonomiczne (1)  |               | język rosyjski (1)        | obsługa komputera (2)                  | chęci do pracy (1)                    |
|   | średnie ogólne (1)       |               | pakiet MS Office (1)      | obsługa biura (1)                      | komunikatywność (1)                   |

CUDZOZIEMCY NA PODLASKIM RYNKU PRACY

| ZAWÓD  | Wykształcenie            | Doświadczenie                   | Kwalifikacje           | Umiejętności                                | Dodatkowe                            |
|--|--------------------------|---------------------------------|------------------------|---|--------------------------------------|
|  | wyższe (1)               |                                 |                        | wiedza nt. ubezpieczeń (1)                  |                                      |
| <b>Pracownik gastronomiczny - pakowanie posiłków (1)</b> |                          |                                 |                        | podstawowa wiedza gastronomiczna (1)        | książeczka zdrowia (1)               |
|  |                          |                                 |                        | sprawność manualna (1)                      |                                      |
| <b>Pracownik produkcji - robotnik (6)</b>                | wyższe (1)               | 2 lata (1)                      |                        | obsługa frezarki (1)                        | chęci do pracy (3)                   |
|  |                          | wymagane (1)                    |                        | praca w zespole (1)                         | książeczka zdrowia (1)               |
|  |                          |                                 |                        | umiejętności zawodowe (1)                   | sumienność (1)                       |
| <b>Pracownik sprząający (3)</b>                          |                          | wymagane (1)                    |                        | obsługa sprzętów sprząających (1)           | punktualność (2)                     |
|  |                          |                                 |                        | znajomość chemii do mycia przemysłowego (1) | książeczka zdrowia (1)               |
|  |                          |                                 |                        |   | chęci do pracy (1)                   |
|  |                          |                                 |                        |   | staranność (1)                       |
|  |                          |                                 |                        |   | sumienność (1)                       |
|  |                          |                                 |                        |   | zaangażowanie (1)                    |
| <b>Programista (1)</b>                                   | wyższe informatyczne (1) |                                 | język angielski (1)    | dobra znajomość wirtualizacji (1)           |                                      |
| <b>Przedstawiciel handlowy (3)</b>                       | średnie (1)              | wymagane - branża spożywcza (1) | prawo jazdy (1)        | dobra organizacja pracy (1)                 | dążenie do rezultatów (1)            |
|  |                          |                                 |                        | negocjacyjno-sprzedażowe (1)                | niski koszt zatrudnienia (1)         |
|  |                          |                                 |                        | znajomość branży rolniczej (1)              | odporność na stres (1)               |
| <b>Psycholog (1)</b>                                     | wyższe (1)               |                                 |                        | przygotowanie do pracy z seniorami (1)      |                                      |
| <b>Robotnik budowlany (8)</b>                            | kierunkowe (1)           | 2 lata (1)                      | prawo jazdy kat. A (1) | umiejętności zawodowe (2)                   | samodzielność (2)                    |
|  |                          | wymagane (1)                    | prawo jazdy kat. A (2) | montaż ociepleń (1)                         | gotowość do pracy w nadgodzinach (1) |

CUDZOZIEMCY NA PODLASKIM RYNKU PRACY

| ZAWÓD  | Wykształcenie                      | Doświadczenie                    | Kwalifikacje             | Umiejętności                               | Dodatkowe                            |
|--|------------------------------------|----------------------------------|--------------------------|--|--------------------------------------|
|  |                                    |                                  |                          | stawianie rusztowań (1)                    | gotowość do pracy zmianowej (1)      |
|  |                                    |                                  |                          |  | realne oczekiwania płacowe (1)       |
|  |                                    |                                  |                          |  | szybkie uczenie się (1)              |
|  |                                    |                                  |                          |  | trzeźwość (2)                        |
|  |                                    |                                  |                          |  | ułożone relacje rodzinne (1)         |
| <b>Robotnik rolny (1)</b>                    |                                    |                                  |                          | znajomość pracy w gospodarstwie rolnym (1) | trzeźwość (1)                        |
| <b>Sekretarka (1)</b>                        |                                    |                                  | język angielski (1)      |  | kultura osobista (1)                 |
|  |                                    |                                  | pakiet MS Office (1)     |  | rzetelność (1)                       |
| <b>Serwisant (1)</b>                         |                                    |                                  | prawo jazdy (1)          | dobry kontakt z klientem (1)               | otwarty umysł (1)                    |
| <b>Spawacz (3)</b>                           |                                    | wymagane (1)                     | uprawnienia zawodowe (1) | umiejętności zawodowe (1)                  | realne oczekiwania płacowe (1)       |
| <b>Specjalista automatyki i robotyki (1)</b> |                                    |                                  |                          | umiejętności praktyczne (1)                | dostępność (1)                       |
|  |                                    |                                  |                          |  | sumienność (1)                       |
| <b>Specjalista ds. elektroniki (1)</b>       |                                    |                                  | język angielski (1)      | umiejętności praktyczne (1)                | samodzielność (1)                    |
|  |                                    |                                  | język niemiecki (1)      |  |                                      |
| <b>Specjalista ds. geologii (1)</b>          | wyższe inżynierskie - geologia (1) | 3 lata (1)                       |                          |  |                                      |
| <b>Specjalista ds. inwestycji (1)</b>        | wyższe techniczne (1)              | 2 lata w strefie wykonawczej (1) |                          | znajomość programu AUTOCAD                 |                                      |
| <b>Specjalista ds. jakości (1)</b>           |                                    |                                  |                          |  | realne oczekiwania płacowe (1)       |
|  |                                    |                                  |                          |  | sumienność (1)                       |
| <b>Specjalista ds. produkcji (1)</b>         |                                    |                                  |                          |  | gotowość do pracy w nadgodzinach (1) |

CUDZOZIEMCY NA PODLASKIM RYNKU PRACY

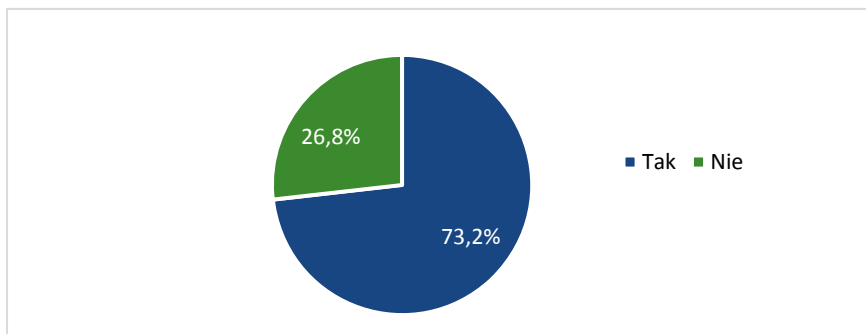
| ZAWÓD  | Wykształcenie           | Doświadczenie | Kwalifikacje                      | Umiejętności                                    | Dodatkowe              |
|--|-------------------------|---------------|-----------------------------------|---|------------------------|
| <b>Specjalista ds. promocji (1)</b>                |                         |               |                                   | komunikatywność (1)                             | samodzielność (1)      |
|  |                         |               |                                   | redagowanie komunikatów (1)                     |                        |
|  |                         |               |                                   | organizacja eventów PR (1)                      |                        |
| <b>Specjalista ds. sprzedaży bezpośredniej (1)</b> |                         |               |                                   | aktywnie pozyskiwanie klienta biznesowego (1)   |                        |
|  |                         |               |                                   | budowanie długofalowych relacji biznesowych (1) |                        |
| <b>Starsza księgowa (1)</b>                        | wyższe ekonomiczne (1)  |               |                                   | znajomość oprogramowania (1)                    |                        |
|  |                         |               |                                   | znajomość prawa gospodarczego (1)               |                        |
| <b>Stolarz (2)</b>                                 |                         |               |                                   | obsługa maszyn do obróbki drewna (1)            | chęci do pracy (2)     |
|  |                         |               |                                   | praca zespołowa (1)                             |                        |
|  |                         |               |                                   | umiejętności zawodowe (1)                       |                        |
| <b>Szpachlarz (1)</b>                              |                         |               |                                   | szpachlowanie (1)                               |                        |
| <b>Ślusarz (3)</b>                                 | zawodowe (2)            | 2 lata (1)    | uprawnienia zawodowe (1)          | umiejętności techniczne (1)                     | terminowość (1)        |
|  |                         | wymagane (1)  |                                   | zdolności manualne (1)                          |                        |
| <b>Tester oprogramowania (3)</b>                   | certyfikat zawodowy (2) |               | zaliczenie egzaminu wstępnego (2) | praca zespołowa (1)                             | niekaralność (1)       |
|  | kierunkowe (1)          |               | język angielski (1)               |   | odporność na stres (1) |
|  |                         |               |                                   |   | samodzielność (1)      |
| <b>Tokarz (1)</b>                                  |                         |               | uprawnienia zawodowe (1)          |   |                        |
| <b>Trener personalny (1)</b>                       | kurs (1)                |               |                                   | dobra organizacja pracy                         | samodzielność (1)      |



CUDZOZIEMCY NA PODLASKIM RYNKU PRACY

| ZAWÓD                 | Wykształcenie      | Doświadczenie | Kwalifikacje             | Umiejętności                      | Dodatkowe                      |
|-----------------------|--------------------|---------------|--------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|
|                       |                    |               |                          | (1)                               |                                |
| <b>Tynkarz (5)</b>    |                    | wymagane (3)  | certyfikaty zawodowe (1) | umiejętności praktyczne (3)       | chęci do pracy (1)             |
|                       |                    |               |                          | przygotowanie ścian (1)           | uczciwość (1)                  |
| <b>Wędliniarz (1)</b> |                    |               |                          | obsługa maszyn do nadziewania (1) |                                |
|                       |                    |               |                          | posługiwanie się nożem (1)        |                                |
|                       |                    |               |                          | rozbiór wieprzowiny (1)           |                                |
| <b>Zbrojarz (2)</b>   |                    | wymagane (1)  | certyfikaty zawodowe (1) | umiejętności zawodowe (2)         | chęci do pracy (1)             |
|                       |                    |               |                          |                                   | realne oczekiwania płacowe (1) |
| <b>Źródło:</b>        | <b>opracowanie</b> | <b>własne</b> | <b>na</b>                | <b>podstawie</b>                  | <b> badań</b>                  |

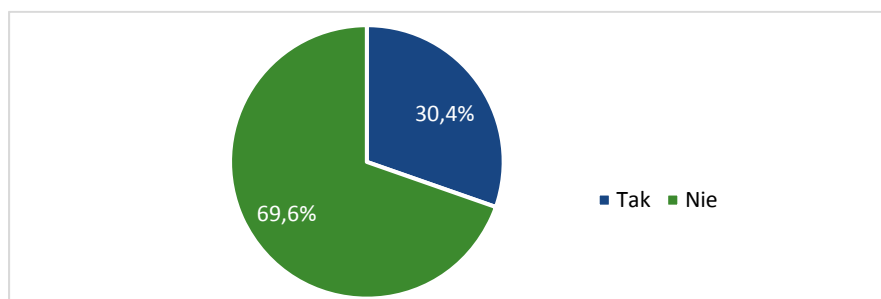
**Wykres 18. Czy na wymienione wcześniej stanowiska Pana(-i) firma jest w stanie znaleźć pracowników z Polski? N=168**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Niemal trzy czwarte (73%) przedstawicieli przedsiębiorstw, które prowadziły w czasie badania rekrutację deklaruje, że na wolne stanowiska w swoich firmach bez trudności zrekrutują pracowników z Polski. Z drugiej strony, na co czwarte stanowisko badane podmioty nie są w stanie znaleźć miejscowych pracowników.

**Wykres 19. Czy pracownicy z zagranicy są w stanie zastąpić polskich pracowników na stanowiskach, na które Pana(-i) firma poszukuje kandydatów? N=168**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

W gronie przedsiębiorstw prowadzących w czasie badania rekrutację, około jedna trzecia (30%) mogłaby obsadzić na wolnych stanowiskach pracowników z zagranicy zamiast Polaków.

**Tabela 50. Możliwość obsadzenia wakatów w poszczególnych branżach pracownikami z Polski. N=168**

|   |        |
|---|--------|
| Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo  | 40,0%  |
| Górnictwo i wydobywanie   | 100,0% |
| Przetwórstwo przemysłowe  | 66,7%  |
| Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 100,0% |
| Budownictwo   | 65,4%  |
| Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle  | 82,9%  |
| Transport i gospodarka magazynowa   | 64,7%  |
| Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi  | 44,4%  |
| Informacja i komunikacja  | 100,0% |
| Działalność finansowa i ubezpieczeniowa   | 100,0% |
| Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości  | 75,0%  |
| Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna   | 100,0% |
| Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca  | 100,0% |
| Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne   | 100,0% |
| Edukacja  | 57,1%  |
| Opieka zdrowotna i pomoc społeczna  | 69,2%  |
| Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją  | 75,0%  |
| Pozostała działalność usługowa  | 100,0% |
| Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na wyłączność | 50,0%  |

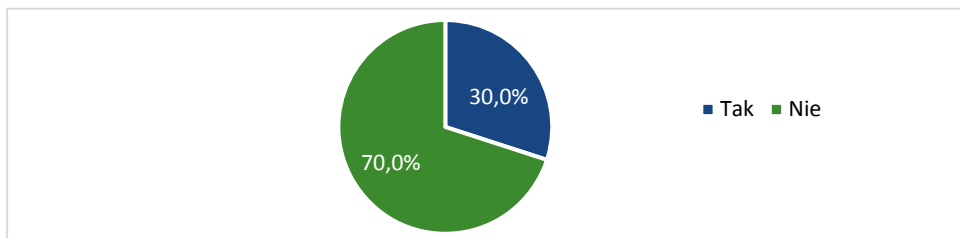
**Źródło: opracowanie własne na podstawie badań**

W zdecydowanej większości analizowanych branż przedsiębiorcy widzą zazwyczaj możliwość zatrudnienia na wolne obecnie stanowiska pracy osób narodowości polskiej. Najczęściej trudności w tym zakresie spodziewają się przedstawiciele branży hotelarsko-gastronomicznej oraz rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa, gdzie tylko mniej niż połowa ankietowanych jest przekonana, że bez trudności w trakcie trwającego procesu rekrutacji zatrudnić będzie mogła pracownika z Polski.

### 7.1.3. Plany związane z zatrudnieniem

Kolejna część badania związana była z planami dotyczącymi zatrudnienia. Respondenci proszeni byli, by udzielając odpowiedzi, przyjęli perspektywę kolejnych 12 miesięcy.

### Wykres 20. Czy Pana(-i) firma będzie poszukiwała pracowników w perspektywie najbliższego roku? N=500

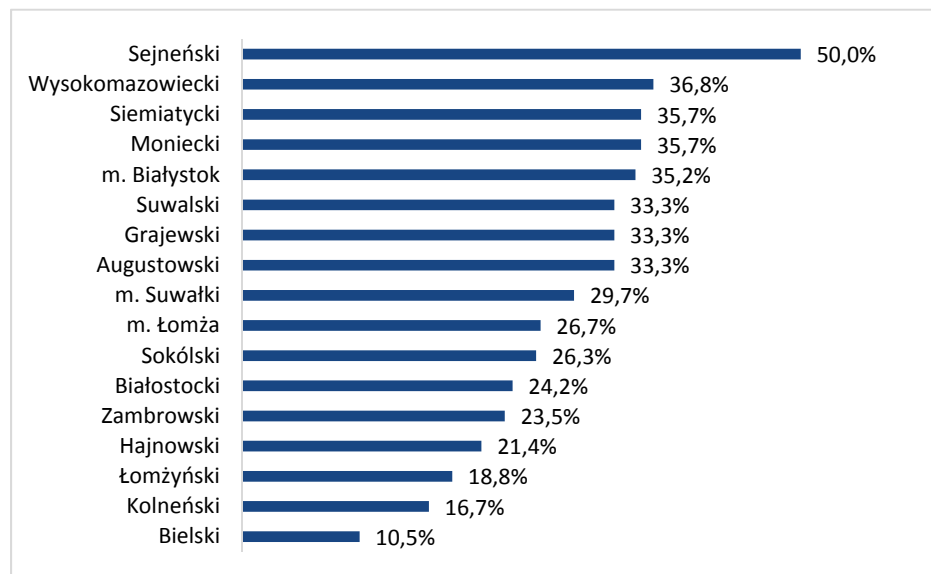


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Spośród badanych przedsiębiorstw, jedna trzecia (tj. 150 podmiotów) deklaruje, że w perspektywie najbliższego roku będzie poszukiwać pracowników na łącznie 181 stanowiskach, w tym:

- Na 1 stanowisko – 131 firm,
- Na 2 stanowiska – 9 firm,
- Na 3 stanowiska – 8 firm,
- Na 4 stanowiska – 2 firmy.

### Wykres 21. Prognozy poszukiwania pracowników w kolejnym roku a siedziba firmy. N=500



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Częstość odpowiedzi twierdzących uzależniona jest od wielkości badanej firmy: mikroprzedsiębiorstwa przewidują w najbliższym roku rekrutację w 29% przypadków, natomiast wśród większych firm jest to już 48% wskazań.

Na tle pozostałych obszarów województwa podlaskiego wyróżnia się powiat sejneński, gdzie aż połowa badanych przedsiębiorstw deklaruje, że w nadchodzącym roku będzie poszukiwać pracowników. Po drugiej stronie kontinuum plasuje się natomiast powiat bielski, gdzie plany takie ma niespełna 11% uczestników badania.

**Tabela 51. Prognozy poszukiwania pracowników w kolejnym roku a branża działalności. N=500**

|   |        |    |
|---|--------|----|
| Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo  | 58,3%  | 7  |
| Górnictwo i wydobywanie   | 50,0%  | 1  |
| Przetwórstwo przemysłowe  | 31,7%  | 13 |
| Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 0,0%   | 0  |
| Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 100,0% | 1  |
| Budownictwo   | 38,4%  | 28 |
| Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle  | 23,4%  | 29 |
| Transport i gospodarka magazynowa   | 44,4%  | 16 |
| Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi  | 64,3%  | 9  |
| Informacja i komunikacja  | 27,3%  | 3  |
| Działalność finansowa i ubezpieczeniowa   | 12,5%  | 2  |
| Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości  | 5,6%   | 1  |
| Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna   | 15,6%  | 7  |
| Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca  | 16,7%  | 2  |
| Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne   | 50,0%  | 1  |
| Edukacja  | 26,7%  | 4  |
| Opieka zdrowotna i pomoc społeczna  | 45,9%  | 17 |
| Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją  | 36,4%  | 4  |
| Pozostała działalność usługowa  | 13,6%  | 3  |
| Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na w          | 33,3%  | 2  |
| Organizacje i zespoły eksterytorialne   | 0,0%   | 0  |

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badań**

Przedstawiciele poszczególnych branż udzielali bardzo zróżnicowanych odpowiedzi na temat perspektywy poszukiwania pracowników w nadchodzącym roku. W niektórych obszarach (*Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją*) rekrutację planują wszyscy ankietowani, w innych zaś (*Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych, Organizacje i zespoły eksterytorialne*) – żaden. Należy natomiast podkreślić, że ze względu na stosunkowo duże rozproszenie próby badawczej w poszczególnych kategoriach, nie można jednoznacznie ekstrapolować pozyskanych wyników badania na populację generalną podlaskich przedsiębiorstw. Analizując wartości bezwzględne zauważamy natomiast, że w gronie badanych przedsiębiorstw największej liczby pracowników poszukiwać będą firmy handlowe (29 planuje prowadzić rekrutacje), budowlane (28) oraz zajmujące się opieką zdrowotną i pomocą społeczną (17).

Najbardziej poszukiwanymi w kolejnym roku zawodami mogą okazać się, według deklaracji ankietowanych:

- Kierowca kat. B – 14 wskazań,
- Kasjer-sprzedawca – 13 wskazań,
- Robotnik budowlany – 10 wskazań,
- Kierowca kat. C – 9 wskazań,
- Murarz, tynkarz – 9 wskazań.

Niezmiennie w stosunku do prowadzonych obecnie rekrutacji pozostają kwalifikacje, których poszukiwać będą u kandydatów pracodawcy:

- Konkretno umiejętności zawodowe – 59 wskazań,
- Doświadczenie zawodowe – 39 wskazań,
- Certyfikaty, dyplomy, uprawnienia zawodowe – 26 wskazań,
- Wykształcenie kierunkowe – 23 wskazania.

Umiejętności wskazywane przez pracodawców najczęściej, mają też dla nich kluczowe znaczenie; ranking oparty na priorytecie poszczególnych cech w procesie rekrutacji pokrywa się z listą częstości ich wskazań. Najistotniejsze zatem w nadchodzącym roku pozostanie dla pracodawców zatrudnianie osób o przygotowaniu praktycznym, z doświadczeniem zawodowym, a jednocześnie mających formalnie potwierdzone kwalifikacje (w formie wykształcenia formalnego lub certyfikatów).

**Tabela 52. Macierz poszukiwanych zawodów i kwalifikacji w perspektywie roku 2020. N=150**

| ZAWÓD                                 | Wykształcenie | Doświadczenie | Kwalifikacje                             | Umiejętności                         | Dodatkowe                            |
|---------------------------------------|---------------|---------------|--|--------------------------------------|--------------------------------------|
| <b>Administrator sieci (3)</b>        |               | wymagane (2)  | znajomość środowiska LINUX (1)           | umiejętności praktyczne (2)          | samodzielność (1)                    |
|                                       |               |               |  | analityczne myślenie (1)             |                                      |
| <b>Agent ubezpieczeniowy (1)</b>      | wyższe (1)    |               |  |                                      | niekaralność (1)                     |
| <b>Asystentka stomatologiczna (1)</b> | medyczne (1)  |               | kurs higienistki stomatologicznej (2)    |                                      |                                      |
|                                       | średnie (1)   |               |  |                                      |                                      |
| <b>Barman (3)</b>                     |               | wymagane (1)  |  | praca w gastronomii (1)              | książeczka zdrowia (1)               |
|                                       |               |               |  | wiedza nt. alkoholi (1)              | umiejętność zachowania czystości (1) |
|                                       |               |               |  | znajomość sztuczek barowych (1)      |                                      |
| <b>Betoniarz (1)</b>                  |               | 2 lata (1)    | podstawowy język polski (1)              |                                      | szybkie uczenie się (1)              |
| <b>Brukarz (2)</b>                    |               |               |  | umiejętności praktyczne (2)          | kultura osobista (1)                 |
|                                       |               |               |  |                                      | niekonfliktowość (1)                 |
| <b>Cieśla (3)</b>                     |               | 2 lata (2)    | podstawowy język polski (1)              | umiejętności praktyczne (2)          | szybkie uczenie się (1)              |
|                                       |               | wymagane (1)  |  |                                      |                                      |
| <b>Dekarz (2)</b>                     |               |               | uprawnienia do pracy na wysokości (1)    | umiejętności praktyczne (1)          | kultura osobista (1)                 |
|                                       |               |               |  |                                      | niekonfliktowość (1)                 |
| <b>Elektromechanik (1)</b>            |               |               | kwalifikacje UDT (1)                     | czytanie schematów elektrycznych (1) |                                      |
|                                       |               |               | uprawnienia energetyczne gr. 1, 2, 3 (1) |                                      |                                      |

CUDZOZIEMCY NA PODLASKIM RYNKU PRACY

| ZAWÓD                                     | Wykształcenie               | Doświadczenie | Kwalifikacje                          | Umiejętności                | Dodatkowe          |
|---|-----------------------------|---------------|---------------------------------------|-----------------------------|--------------------|
| <b>Elektryk (2)</b>                       | wyższe (1)                  |               | uprawnienia zawodowe (2)              |                             |                    |
|   | zawodowe (1)                |               | uprawnienia do pracy na wysokości (1) |                             |                    |
| <b>Elektryk samochodowy (3)</b>           | dypłom (1)                  | 1 rok (1)     |                                       | umiejętności praktyczne (2) |                    |
| <b>Fizjoterapeuta (1)</b>                 | medyczne - fizjoterapia (1) |               |                                       |                             |                    |
| <b>Glazurnik (1)</b>                      |                             |               |                                       |                             | referencje (1)     |
|   |                             |               |                                       |                             | uczciwość (1)      |
| <b>Grafik komputerowy (2)</b>             |                             | wymaganie (1) |                                       | portfolio (1)               | samodzielność (2)  |
|   |                             |               |                                       |                             | kreatywność (1)    |
|   |                             |               |                                       |                             | talent (1)         |
| <b>Informatyk (1)</b>                     |                             | wymagane (1)  |                                       | analityczne myślenie (1)    |                    |
|   |                             |               |                                       | umiejętności praktyczne (1) |                    |
| <b>Inżynier budownictwa drogowego (1)</b> | wyższe (1)                  | 1 rok (1)     |                                       |                             |                    |
| <b>Inżynier elektryk (2)</b>              | kierunkowe (1)              | 1 rok (1)     |                                       |                             | samodzielność (1)  |
|   |                             | wymagane (1)  |                                       |                             |                    |
| <b>Inżynier meliorant (1)</b>             | wyższe (1)                  | 1 rok (1)     |                                       |                             |                    |
| <b>Inżynier produkcji (1)</b>             | wyższe kierunkowe (1)       |               |                                       |                             | chęci do pracy (1) |
| <b>Inżynier produktu (1)</b>              | wyższe techniczne (1)       | 1 rok (1)     |                                       | kierowanie zespołem (1)     |                    |
| <b>Inżynier technolog ds. jakości</b>     | wyższe (1)                  | 1 rok (1)     |                                       | praca zespołowa (1)         |                    |
| <b>Inżynier utrzymania ruchu</b>          | wyższe (1)                  | 2 lata (1)    |                                       |                             |                    |



CUDZOZIEMCY NA PODLASKIM RYNKU PRACY

| ZAWÓD                               | Wykształcenie       | Doświadczenie | Kwalifikacje             | Umiejętności                | Dodatkowe                       |
|-------------------------------------|---------------------|---------------|--------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
| <b>Kasjer - sprzedawca (12)</b>     | zawodowe (1)        | wymagane (1)  | język angielski (2)      | obsługa kasy fiskalnej (8)  | dyspozycyjność (2)              |
|                                     | szkoła handlowa (1) |               |                          | obsługa drukarki (1)        | chęci do pracy (1)              |
|                                     | średnie (1)         |               |                          | obsługa komputera (1)       | odporność na stres (1)          |
| <b>Kelnerka (2)</b>                 |                     |               | język angielski (2)      |                             | chęci do pracy (1)              |
|                                     |                     |               | język polski (1)         |                             | kultura osobista (1)            |
|                                     |                     |               | język rosyjski (1)       |                             | miła aparycja (1)               |
| <b>Kierowca betonomieszarki (1)</b> |                     |               | karta kierowcy (1)       |                             |                                 |
|                                     |                     |               | prawo jazdy kat. C (1)   |                             |                                 |
| <b>Kierowca kat. B (8)</b>          |                     | 2 lata (1)    | prawo jazdy kat. B (7)   |                             | brak punktów karnych (1)        |
|                                     |                     |               | język angielski (1)      |                             | dyspozycyjność (1)              |
|                                     |                     |               | język polski (1)         |                             | gotowość do pracy zmianowej (1) |
|                                     |                     |               |                          |                             | książeczka zdrowia (1)          |
|                                     |                     |               |                          |                             | odporność na stres (1)          |
|                                     |                     |               |                          |                             | punktualność (1)                |
|                                     |                     |               |                          |                             | szybkie uczenie się (1)         |
| <b>Kierowca kat. C (17)</b>         | zawodowe (1)        | 1 rok (2)     | prawo jazdy kat. C (12)  | umiejętności praktyczne (1) | chęci do pracy (1)              |
|                                     |                     | wymagane (1)  | prawo jazdy kat. C+E (2) | uprawnienia ADR (1)         | dyspozycyjność (1)              |
|                                     |                     |               | karta kierowcy (2)       |                             |                                 |
|                                     |                     |               | język angielski (2)      |                             |                                 |

CUDZOZIEMCY NA PODLASKIM RYNKU PRACY

| ZAWÓD                          | Wykształcenie                       | Doświadczenie                   | Kwalifikacje                    | Umiejętności                              | Dodatkowe                            |
|--------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---|--------------------------------------|
| <b>Kierownik budowy (1)</b>    | wymagane (1)                        |                                 |                                 |   | odporność na stres (1)               |
|                                |                                     |                                 |                                 |   | odpowiedzialność (1)                 |
|                                |                                     |                                 |                                 |   | samodzielność (1)                    |
| <b>Kierownik ds. jakości</b>   | kierunkowe (1)                      | 1 rok (1)                       |                                 |   | kultura osobista (1)                 |
| <b>Kierownik produkcji (1)</b> | wyższe (1)                          | 2 lata (1)                      | język angielski (1)             |   |                                      |
| <b>Kierownik projektu (2)</b>  | średnie (1)                         |                                 | egzamin wewnętrzny w firmie (1) | znajomość materiałów ogniotrwałych (1)    | wysoka świadomość w zakresie BHP (1) |
|                                | wyższe (2)                          |                                 |                                 |   |                                      |
| <b>Kierownik zmiany (1)</b>    | wyższe (1)                          | 1 rok (1)                       | język angielski (1)             |   |                                      |
| <b>Konserwator (1)</b>         | kierunkowe (1)                      | 1 rok (1)                       |                                 |   |                                      |
|                                |                                     | wymagane - branża chemiczna (1) |                                 |   |                                      |
| <b>Kucharz (2)</b>             |                                     |                                 | język angielski (1)             |   | chęci do pracy (1)                   |
|                                |                                     |                                 | język polski (1)                |   | książeczka zdrowia (1)               |
|                                |                                     |                                 |                                 |   | kultura osobista (1)                 |
|                                |                                     |                                 |                                 |   | pozwolenie na pracę w Polsce (1)     |
| <b>Laborant (2)</b>            | kierunkowe (1)                      | 1 rok (1)                       |                                 | znajomość wyposażenia laboratoryjnego (1) | kultura osobista (1)                 |
|                                | średnie - weterynaria, biologia (1) | wymagane (1)                    |                                 |   |                                      |
| <b>Lekarz (5)</b>              | specjalizacja: internista (1)       |                                 | prawo wykonywania zawodu (1)    |   |                                      |
|                                | specjalizacja: kardiolog (1)        |                                 |                                 |   |                                      |

CUDZOZIEMCY NA PODLASKIM RYNKU PRACY

| ZAWÓD   | Wykształcenie                        | Doświadczenie                 | Kwalifikacje                     | Umiejętności                      | Dodatkowe            |
|---|--------------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|----------------------|
|   | specjalizacja: medycyna rodzinna (1) |                               |                                  |                                   |                      |
|   | specjalizacja: nefrolog (1)          |                               |                                  |                                   |                      |
|   | specjalizacja: proktolog (1)         |                               |                                  |                                   |                      |
| <b>Logistyk (2)</b>                                 | wyższe kierunkowe (1)                |                               | język angielski (2)              | zarządzanie zespołem (1)          | chęci do pracy (1)   |
|   |                                      |                               | język rosyjski (1)               |                                   |                      |
|   |                                      |                               | prawo jazdy (1)                  |                                   |                      |
| <b>Magazynier (3)</b>                               |                                      | 2 lata (1)                    | język angielski (2)              | zarządzanie zespołem (1)          | chęci do pracy (1)   |
|   |                                      |                               | prawo jazdy (1)                  |                                   |                      |
|   |                                      |                               | uprawnienia na wózki widłowe (1) |                                   |                      |
| <b>Majster robót budowlanych (1)</b>                |                                      | wymagane (1)                  | prawo jazdy kat. B (1)           | czytanie rysunku technicznego (1) |                      |
| <b>Mechanik samochodowy (2)</b>                     | zawodowe (1)                         | 1 rok (1)                     | prawo jazdy kat. B (1)           | umiejętności praktyczne (1)       | dobre zdrowie (1)    |
|   |                                      |                               |                                  |                                   | samodzielność (1)    |
| <b>Monter filtrów do wody (1)</b>                   | zawodowe (1)                         |                               | prawo jazdy kat. B (1)           | zdolności manualne (1)            |                      |
| <b>Monter mebli (1)</b>                             |                                      | wymagane (1)                  |                                  | zdolności manualne (1)            | chęci do pracy (1)   |
| <b>Monter samochodowych instalacji gazowych (1)</b> | dyplom (1)                           |                               |                                  |                                   |                      |
| <b>Monter telewizji kablowej (1)</b>                |                                      |                               | prawo jazdy kat. B (1)           | obsługa komputera (1)             | kultura osobista (1) |
| <b>Monter-serwisant klimatyzacji</b>                |                                      | wymagane - pomiary ciepła (1) | prawo jazdy kat. B (1)           |                                   |                      |
|   |                                      |                               | certyfiakat F-gazowy (1)         |                                   |                      |

CUDZOZIEMCY NA PODLASKIM RYNKU PRACY

| ZAWÓD   | Wykształcenie             | Doświadczenie | Kwalifikacje                 | Umiejętności                       | Dodatkowe  |
|---|---------------------------|---------------|------------------------------|------------------------------------|--|
| <b>Murarz (5)</b>                             |                           | wymagane (1)  | uprawnienia budowlane (1)    | umiejętności praktyczne (2)        | chęci do pracy (1)                                     |
|   |                           |               |                              | praca zespołowa (1)                | pobyt stały lub czasowy w Polsce (1)                   |
|   |                           |               |                              |                                    | uregulowane sprawy rodzinne (1)                        |
| <b>Nauczyciel jęz. niemieckiego (1)</b>       | wyższe - filologia (1)    |               | uprawnienia pedagogiczne (1) |                                    |  |
| <b>Nauczyciel przedmiotu zawodowego (1)</b>   | techniczne (1)            |               | uprawnienia zawodowe (1)     |                                    |  |
| <b>Nauczyciel wspomagający (1)</b>            | wyższe - pedagogiczne (1) |               |                              | praca z dziećmi z zaburzeniami (1) |  |
| <b>Operator koparko-ładowarki (1)</b>         |                           | wymagane (1)  |                              |                                    | niekaralność (1)                                       |
| <b>Operator sprzętu do robót ziemnych (1)</b> |                           |               | certyfiakat zawodowy (1)     | umiejętności praktyczne (1)        |  |
| <b>Operator urządzeń dźwigowych (1)</b>       |                           | 1 rok (1)     |                              |                                    | żonaty (1)   |
| <b>Opiekun osoby starszej (1)</b>             |                           |               |                              | znajomość procedur medycznych (1)  |  |
| <b>Pielęgniarka (4)</b>                       |                           |               | dyplom zawodowy (4)          | umiejętności praktyczne (1)        |  |
|   |                           |               | język polski (1)             | znajomość procedur medycznych (1)  |  |
| <b>Pielęgniarka środowiskowa (1)</b>          |                           |               |                              | praca z osobami starszymi (1)      |  |
| <b>Pokojówka (3)</b>                          |                           |               | język angielski (1)          |                                    | chęci do pracy (2)                                     |
|   |                           |               | język polski (1)             |                                    | książeczka zdrowia (1)                                 |
|   |                           |               |                              |                                    | kultura osobista (1)                                   |
|   |                           |               |                              |                                    | pozwolenie na pracę w Polsce (1)<br>realne oczekiwania |

CUDZOZIEMCY NA PODLASKIM RYNKU PRACY

| ZAWÓD  | Wykształcenie           | Doświadczenie | Kwalifikacje   | Umiejętności                                  | Dodatkowe   |
|--|-------------------------|---------------|--|---|---|
|  |                         |               |  |   | płacowe (1)   |
| <b>Pomoc kuchenna (2)</b>                    |                         |               |  | umiejętność gotowania (2)                     | książeczka zdrowia (1)                                      |
| <b>Pomocnik murarza (1)</b>                  |                         |               |  | przygotowanie i dostarczenie zaprawy (1)      | przestrzeganie zasad BHP (1)<br>trzeźwość (1)               |
| <b>Posadzkarz (2)</b>                        |                         |               |  | umiejętności praktyczne (2)                   | kultura osobista (1)<br>niekonfliktowość (1)                |
| <b>Pracownik biurowy (1)</b>                 | średnie ekonomiczne (1) |               |  | obsługa komputera (1)                         |   |
| <b>Pracownik branży tekstylnej (1)</b>       |                         |               |  | praca w zespole (1)<br>zdolności manualne (1) | nastawienie na cel (1)                                      |
| <b>Pracownik gospodarstwa rybackiego (1)</b> |                         |               |  | praca w zespole (1)                           | chęci do pracy (1)<br>dokładność (1)                        |
| <b>Pracownik mleczarni (1)</b>               |                         |               |  | praca ze zwierzętami (1)                      | dobre zdrowie (1)<br>dokładność (1)                         |
| <b>Pracownik produkcyjny (2)</b>             |                         |               | język polski (1)<br>uprawnienia na wózek widłowy (1) |   | książeczka zdrowia (2)<br>gotowość do pracy sezonowej (1)   |
| <b>Pracownik rolny (1)</b>                   | wymagane (1)            |               |  |   |   |
| <b>Pracownik sprzątający (2)</b>             |                         |               |  |   | chęci do pracy (2)<br>punktualność (1)<br>zaangażowanie (1) |
| <b>Przedstawiciel handlowy (3)</b>           | średnie (1)             |               | prawo jazdy kat. B (1)                               | znajomość branży opakowaniowej (1)            | dyspozycyjność (1)  |

CUDZOZIEMCY NA PODLASKIM RYNKU PRACY

| ZAWÓD                          | Wykształcenie  | Doświadczenie | Kwalifikacje     | Umiejętności                     | Dodatkowe                            |
|--------------------------------|----------------|---------------|------------------|----------------------------------|--------------------------------------|
|                                |                |               |                  | znajomość rynku hurtowego (1)    | inicjatywa w działaniu (1)           |
|                                |                |               |                  |                                  | komunikatywność (1)                  |
|                                |                |               |                  |                                  | miła aparycja (1)                    |
|                                |                |               |                  |                                  | niekaralność (1)                     |
|                                |                |               |                  |                                  | odporność na stres (1)               |
| <b>Ratownik medyczny</b>       | medyczne (1)   |               |                  |                                  | odpowiedzialność (1)                 |
|                                |                |               |                  |                                  | orientacja na pacjenta (1)           |
| <b>Robotnik budowlany (10)</b> | kierunkowe (1) | 1 rok (1)     | język polski (1) | obsługa aparatu tynkarskiego (1) | chęci do pracy (2)                   |
|                                |                | 2 lata (1)    |                  | obsługa mikroskręta (1)          | dobre zdrowie (1)                    |
|                                |                |               |                  | praca zespołowa (1)              | pobyt stały lub czasowy w Polsce (1) |
|                                |                |               |                  | stawianie rusztowań (1)          | referencje (1)                       |
|                                |                |               |                  | umiejętności praktyczne (1)      | rzetelność (1)                       |
|                                |                |               |                  |                                  | samodzielność (1)                    |
|                                |                |               |                  |                                  | sumienność (1)                       |
|                                |                |               |                  |                                  | szybkie uczenie się (1)              |
|                                |                |               |                  |                                  | uczciwość (1)                        |
|                                |                |               |                  |                                  | uregulowane sprawy rodzinne (1)      |
| <b>Robotnik sezonowy (1)</b>   |                |               |                  |                                  | chęci do pracy (1)                   |
| <b>Robotnik rolny (2)</b>      |                |               | prawo jazdy (1)  | obsługa maszyn rolniczych (1)    |                                      |
|                                |                |               |                  | znajomość specyfiki pracy        |                                      |

CUDZOZIEMCY NA PODLASKIM RYNKU PRACY

| ZAWÓD                                      | Wykształcenie                       | Doświadczenie  | Kwalifikacje           | Umiejętności                              | Dodatkowe                       |
|--|-------------------------------------|--|------------------------|---|---------------------------------|
|  |                                     |  |                        | w gospodarstwie (1)                       |                                 |
| <b>Sekretarka medyczna (1)</b>             |                                     |  |                        | prowadzenie dokumentacji (1)              |                                 |
|  |                                     |  |                        | znajomość procedur medycznych (1)         |                                 |
| <b>Serwisant AGD</b>                       |                                     |  | prawo jazdy kat. B (1) |   | komunikatywność (1)             |
| <b>Spawacz (1)</b>                         | kierunkowe (1)                      | 2 lata (1)   |                        |   | sumienność (1)                  |
| <b>Specjalista ds. administracji</b>       |                                     | wymagane (1)   |                        | dobra organizacja pracy (1)               |                                 |
|  |                                     |  |                        | wielozadaniowość (1)                      |                                 |
| <b>Specjalista ds. obsługi klienta (1)</b> | wyższe (1)                          | 1 rok (1)  | język angielski (1)    |   |                                 |
| <b>Specjalista ds. programu tuczu (1)</b>  | wyższe - rolnictwo, zootechnika (1) | wymagane - współpraca z producentami trzody chlewnej (1) |                        |   | gotowość do pracy w terenie (1) |
| <b>Specjalista ds. sprzedaży</b>           |                                     |  | pakiet MS Office (1)   | aktywna sprzedaż (1)                      | komunikatywność (1)             |
| <b>Spedytor (1)</b>                        |                                     |  | język angielski (1)    |   |                                 |
| <b>Stolarz (1)</b>                         |                                     |  |                        | obsługa maszyn do obróbki drewna (1)      |                                 |
|  |                                     |  |                        | umiejętności praktyczne (1)               |                                 |
| <b>Ślusarz (2)</b>                         | zawodowe (1)                        | wymagane (1)   |                        | umiejętności praktyczne (1)               | samodzielność (1)               |
| <b>Technolog żywności (2)</b>              | średnie kierunkowe (1)              | wymagane (1)   |                        | wiedza z zakresu prawa spożywczego (1)    |                                 |
|  | wyższe kierunkowe (1)               |  |                        | znajomość procesów technologicznych (1)   |                                 |
| <b>Tester automatyki (1)</b>               |                                     |  |                        | umiejętności praktyczne (1)               | chęci do pracy (1)              |
|  |                                     |  |                        | wiedza (1)                                | szybkie uczenie się (1)         |
| <b>Tokarz (1)</b>                          | zawodowe (1)                        |  |                        | umiejętność pomiaru wykonanych detali (1) | precyzyjność (1)                |

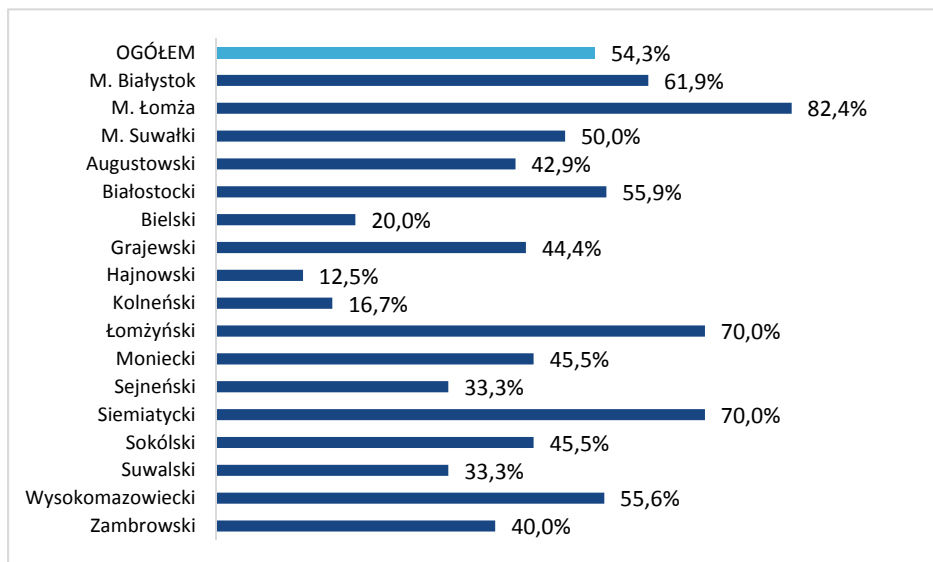
CUDZOZIEMCY NA PODLASKIM RYNKU PRACY

| ZAWÓD               | Wykształcenie | Doświadczenie | Kwalifikacje | Umiejętności                | Dodatkowe                            |
|---------------------|---------------|---------------|--------------|-----------------------------|--------------------------------------|
| <b>Tynkarz (6)</b>  |               | wymagane (2)  |              | praca zespołowa (1)         | chęci do pracy (1)                   |
|                     |               |               |              | umiejętności praktyczne (1) | pobyt stały lub czasowy w Polsce (1) |
|                     |               |               |              |                             | uczciwość (1)                        |
|                     |               |               |              |                             | uregulowane sprawy rodzinne (1)      |
| <b>Zbrojarz (1)</b> |               |               |              |                             | szybkie uczenie się (1)              |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań



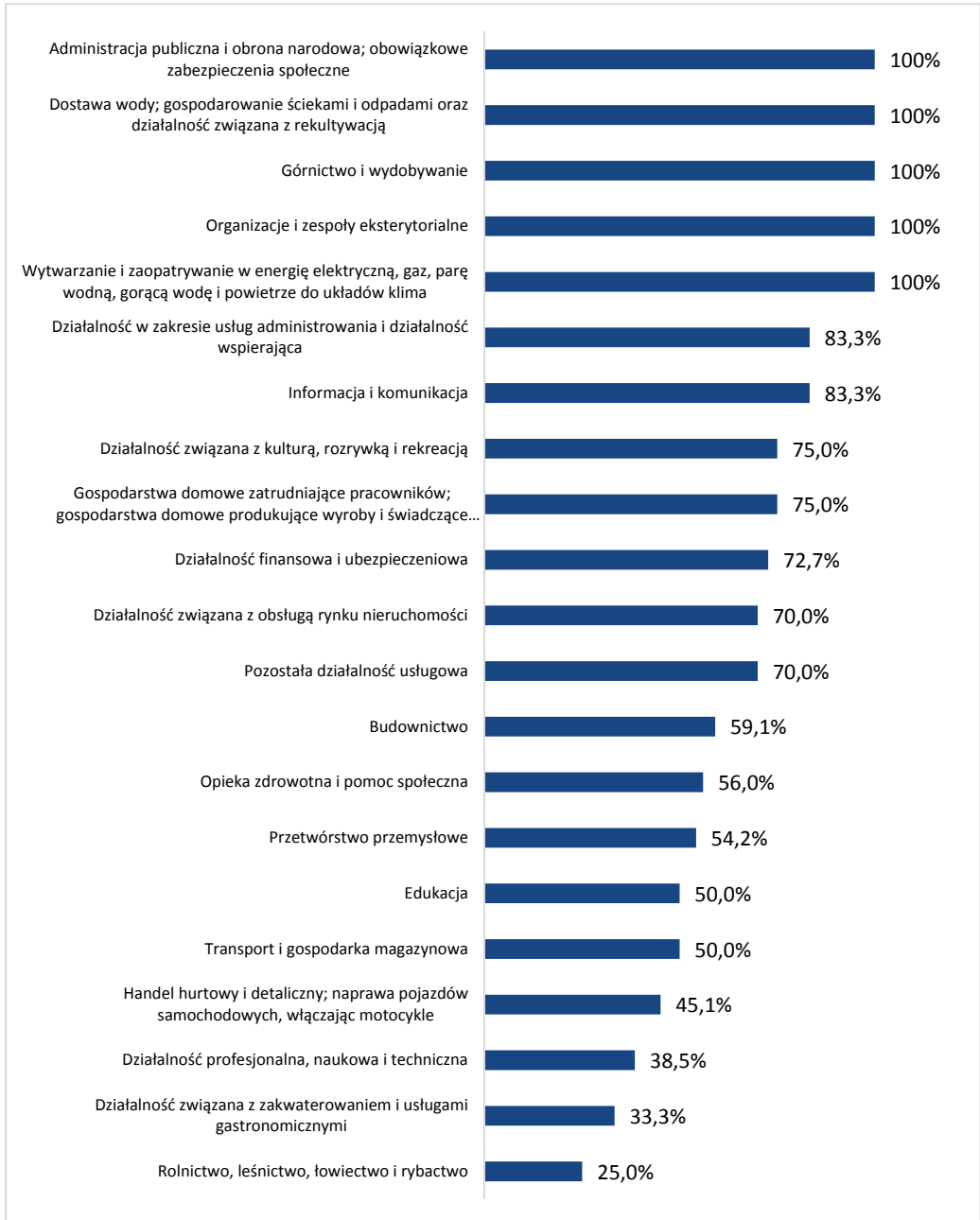
**Wykres 22. Czy na wymienione wcześniej stanowiska Pana(-) firma będzie w stanie znaleźć pracowników z Polski? N=302**



**Źródło:** opracowanie własne na podstawie badań

Nieco ponad połowa przedstawicieli firm planujących rekrutację w nadchodzącym roku jest zdania, że na zaplanowane wakaty będą w stanie znaleźć chętnych pracowników z Polski (53%). Najmniej trudności w tej kwestii przewidywane jest w Łomży (82% sądzi, że uda im się zatrudnić Polaków) oraz powiatach łomżyńskim i siemiatyckim (po 70%). Przeciwnie sytuacja rysuje się w powiatach kolneńskim oraz hajnowskim – tutaj w mniej niż co piątym ankietowanym przedsiębiorstwie badani są zdania, że zatrudnienie pracowników z Polski będzie w przyszłym roku możliwe.

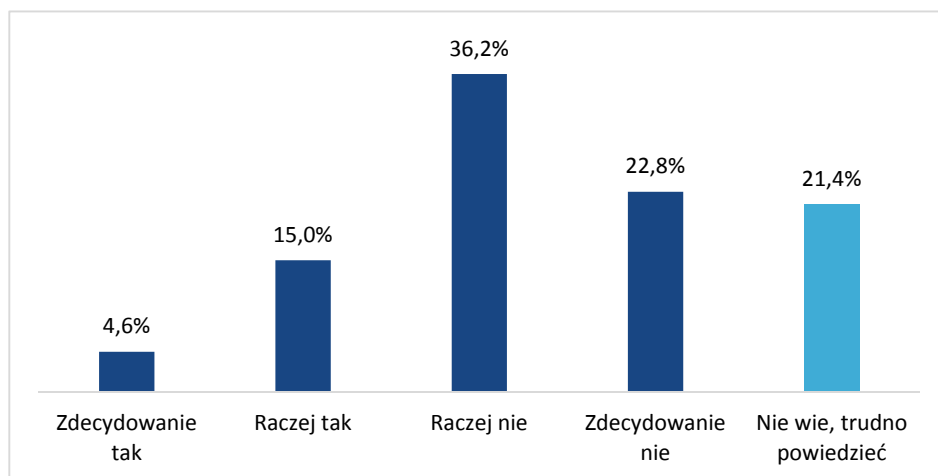
### Wykres 23. Możliwość obsadzenia wakatów pracownikami z Polski a branża działalności. N=168



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Opinie badanych na temat możliwości obsadzenia wakatów w ich firmach pracownikami z Polski były uzależnione od branży działalności przedsiębiorstwa. W pięciu branżach (tj. *Administracja publiczna i obrona narodowa (...)*, *Dostawa wody (...)*, *Górnictwo i wydobywanie*, *Organizacje i zespoły eksterytorialne*, *Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną (...)*) wszyscy ankietowani deklaruowali, że na wolne stanowiska są w stanie zatrudnić Polaków. Przeciwnie w branżach, gdzie już obecnie zatrudnia się najwięcej cudzoziemców: rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie, rybactwie oraz działalności hotelarskiej i gastronomicznej – tutaj mniej niż co trzecie przedsiębiorstwo ma możliwość obsadzenia wakatów pracownikami z Polski.

**Wykres 24. Czy pracownicy z zagranicy swoim doświadczeniem i kwalifikacjami odpowiadają potrzebom Pana(-i) firmy? N=500**



**Źródło:** opracowanie własne na podstawie badań

Mimo że blisko połowa (46%) badanych spodziewa się trudności z obsadzaniem na wakatach w swoich przedsiębiorstwach Polaków, można przypuszczać, że pracownicy z Polski są przez nich bardziej pożądani. Zaledwie jedna piąta ankietowanych uważa bowiem, że pracownicy z zagranicy swoim doświadczeniem zawodowym i kwalifikacjami odpowiadają potrzebom ich firm.

Tabela 53. Dostosowanie kwalifikacji cudzoziemców do zapotrzebowania firmy a branża działalności. N=500

|   | Tak          | Nie           | Trudno<br>powiedzieć |
|---|--------------|---------------|----------------------|
| Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo  | <b>58,3%</b> | 16,7%         | 25,0%                |
| Górnictwo i wydobywanie   | 0,0%         | <b>100,0%</b> | 0,0%                 |
| Przetwórstwo przemysłowe  | 9,7%         | 73,1%         | 17,1%                |
| Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 0,0%         | 100,0%        | 0,0%                 |
| Budownictwo   | 21,9%        | 60,3%         | 17,8%                |
| Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle  | 17,7%        | 58,9%         | 23,4%                |
| Transport i gospodarka magazynowa   | 27,7%        | 58,3%         | 13,9%                |
| Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi  | <b>71,4%</b> | 14,3%         | 14,3%                |
| Informacja i komunikacja  | 18,2%        | 63,7%         | 18,2%                |
| Działalność finansowa i ubezpieczeniowa   | 0,0%         | 62,5%         | 37,5%                |
| Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości  | 22,3%        | 72,2%         | 5,6%                 |
| Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna   | 4,4%         | 75,6%         | 20,0%                |
| Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca  | 8,3%         | 83,3%         | 8,3%                 |
| Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne   | 0,0%         | <b>100,0%</b> | 0,0%                 |
| Edukacja  | 20,0%        | 33,4%         | 46,7%                |
| Opieka zdrowotna i pomoc społeczna  | 18,9%        | 48,6%         | 32,4%                |
| Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją  | 27,3%        | 72,8%         | 0,0%                 |
| Pozostała działalność usługowa  | 18,1%        | 50,0%         | 31,8%                |
| Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na wyłączność | 50,0%        | 16,7%         | 33,3%                |
| Organizacje i zespoły eksterytorialne   | 0,0%         | <b>100,0%</b> | 0,0%                 |

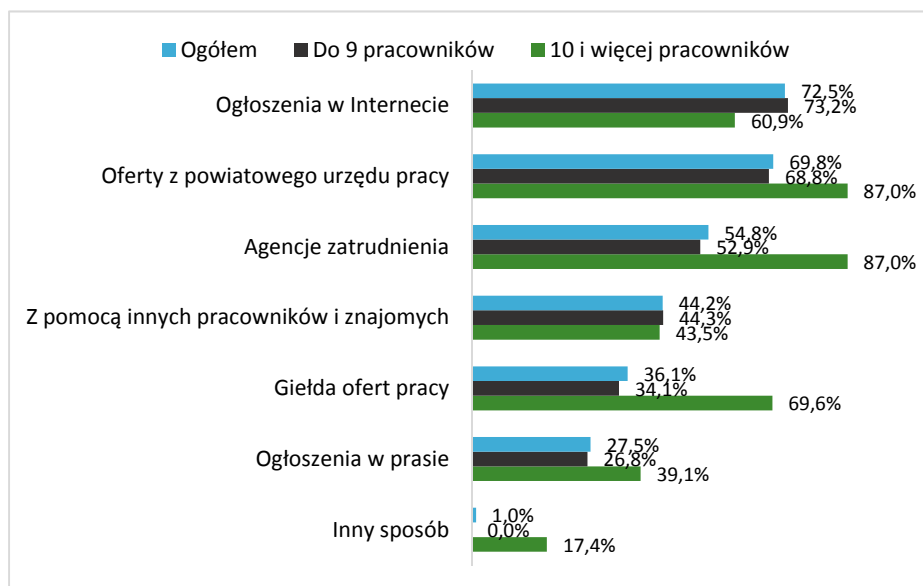
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Przedsiębiorcy reprezentujący poszczególne badane branże byli bardzo zróżnicowani w opiniach na temat spełniania przez obcokrajowców oczekiwań w zakresie kwalifikacji i kompetencji. Najczęściej z odpowiednio wykwalifikowanymi cudzoziemcami mają do czynienia przedsiębiorcy z branży hotelarsko-gastronomicznej (71% odpowiedzi twierdzących) oraz rolniczej (58%). *Administracja publiczna i obrona narodowa, Górnictwo i wydobywanie* oraz *Organizacje i zespoły eksterytorialne* to natomiast branże, w których przedsiębiorcy jednogłośnie przyznają, że kwalifikacje i doświadczenie pracowników zagranicznych nie są dostosowane do potrzeb ich firm.

#### 7.1.4. Sposoby prowadzenia rekrutacji

Kolejna część wywiadu związana była ze sposobami prowadzenia rekrutacji w badanych przedsiębiorstwach. Respondenci proszeni byli o wskazanie, w jaki sposób komunikują potencjalnym pracownikom swoje oferty. Pytano także o sposób rekrutacji pracowników zagranicznych. W dalszej kolejności badanych poproszono o ocenę ich dotychczasowej współpracy z agencjami zatrudnienia oraz z powiatowymi urzędami pracy.

**Wykres 25. W jaki sposób w Pana(-) firmie poszukiwani są pracownicy? N=407**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Blisko trzy czwarte (73%) firm prowadzących rekrutację robi to za pośrednictwem ogłoszeń internetowych. Drugim popularnym narzędziem do wyszukiwania pracowników jest wykorzystanie pośrednictwa powiatowych urzędów pracy (70%). Ponad połowa ankietowanych (55%) przyznaje również, że w procesie rekrutacji korzysta ze wsparcia agencji zatrudnienia. Poza odpowiedziami ujętymi w kafeterii, wskazywane były również ogłoszenia wywieszane na terenie szkół wyższych.

Wielkość podmiotów różnicuje sposób poszukiwania przez nich pracowników. Mikroprzedsiębiorstwa istotnie częściej niż większe podmioty ogłoszenia dotyczące pracy zamieszczają w Internecie (różnica częstości wskazań to 12 punktów procentowych) i jest to dla nich główny kanał komunikacji z potencjalnymi pracownikami. Większe przedsiębiorstwa częściej natomiast poszukują pracowników poprzez agencje zatrudnienia oraz korzystając z pomocy powiatowych urzędów pracy (po 87%).

Dekompozycja rozkładu odpowiedzi ze względu na lokalizację firmy (tj. miasto na prawach powiatu lub powiat) wskazała brak istotnych różnic statystycznych w sposobach prowadzenia rekrutacji w badanych przedsiębiorstwach.

**Tabela 54. Sposoby poszukiwania pracowników a branża działalności firmy**  
N=407

|  | Oferty PUP  | Agencje zatrudnienia | Ogłoszenia w prasie | Pomoc pracowników i znajomych | Giełda ofert pracy | Internet    |
|--|-------------|----------------------|---------------------|-------------------------------|--------------------|-------------|
| <b>Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo</b>  | 44%         | 56%                  | 11%                 | <b>89%</b>                    | 22%                | 44%         |
| <b>Górnictwo i wydobywanie</b>   | 50%         | 0%                   | 0%                  | 0%                            | 50%                | <b>100%</b> |
| <b>Przetwórstwo przemysłowe</b>  | <b>78%</b>  | 61%                  | 28%                 | 42%                           | 44%                | 75%         |
| <b>Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b>          | 0%                  | 0%                            | <b>100%</b>        | <b>100%</b> |
| <b>Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją</b>                               | <b>100%</b> | <b>100%</b>          | 0%                  | <b>100%</b>                   | <b>100%</b>        | <b>100%</b> |

|  | Oferty PUP  | Agencje zatrudnienia | Ogłoszenia w prasie | Pomoc pracowników i znajomych | Giełda ofert pracy | Internet    |
|--|-------------|----------------------|---------------------|-------------------------------|--------------------|-------------|
| <b>Budownictwo</b>   | <b>73%</b>  | 57%                  | 32%                 | 53%                           | 23%                | 53%         |
| <b>Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle</b>  | <b>75%</b>  | 49%                  | 31%                 | 42%                           | 38%                | 71%         |
| <b>Transport i gospodarka magazynowa</b>   | <b>83%</b>  | 72%                  | 21%                 | 41%                           | 52%                | 76%         |
| <b>Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi</b>  | 86%         | 86%                  | 50%                 | 57%                           | 50%                | <b>93%</b>  |
| <b>Informacja i komunikacja</b>  | 60%         | 50%                  | 20%                 | 40%                           | 20%                | <b>80%</b>  |
| <b>Działalność finansowa i ubezpieczeniowa</b>   | 54%         | 54%                  | 15%                 | 39%                           | 31%                | <b>77%</b>  |
| <b>Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości</b>  | 60%         | 33%                  | 33%                 | 33%                           | 33%                | <b>80%</b>  |
| <b>Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna</b>   | 29%         | 39%                  | 18%                 | 50%                           | 29%                | <b>93%</b>  |
| <b>Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca</b>  | 64%         | 27%                  | 18%                 | 46%                           | 36%                | <b>73%</b>  |
| <b>Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne</b>   | <b>100%</b> | 50%                  | 0%                  | 0%                            | 50%                | <b>100%</b> |
| <b>Edukacja</b>  | <b>71%</b>  | <b>71%</b>           | 29%                 | 50%                           | 43%                | 64%         |
| <b>Opieka zdrowotna i pomoc społeczna</b>  | <b>81%</b>  | 69%                  | 19%                 | 28%                           | 38%                | 75%         |
| <b>Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją</b>  | 55%         | 55%                  | 36%                 | 46%                           | 36%                | <b>82%</b>  |
| <b>Pozostała działalność usługowa</b>  | <b>71%</b>  | 35%                  | 35%                 | 41%                           | 35%                | <b>71%</b>  |
| <b>Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na wyłączność</b> | 67%         | 67%                  | 0%                  | 67%                           | 33%                | <b>100%</b> |

|  | Oferty PUP  | Agencje zatrudnienia | Ogłoszenia w prasie | Pomoc pracowników i znajomych | Giełda ofert pracy | Internet    |
|--|-------------|----------------------|---------------------|-------------------------------|--------------------|-------------|
| <b>Organizacje i zespoły eksterytorialne</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b>          | <b>100%</b>         | 0%                            | <b>100%</b>        | <b>100%</b> |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Ogłoszenia internetowe są głównym sposobem wyszukiwania pracowników w 13 spośród 21 analizowanych branż. Branże handlowa i budowlana, w których obecnie prowadzi się najwięcej rekrutacji, w głównej mierze nowych pracowników poszukują jednak za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy.

#### Wykres 26. A w jaki sposób poszukiwani są w Pana(-i) firmie pracownicy z zagranicy? N=104

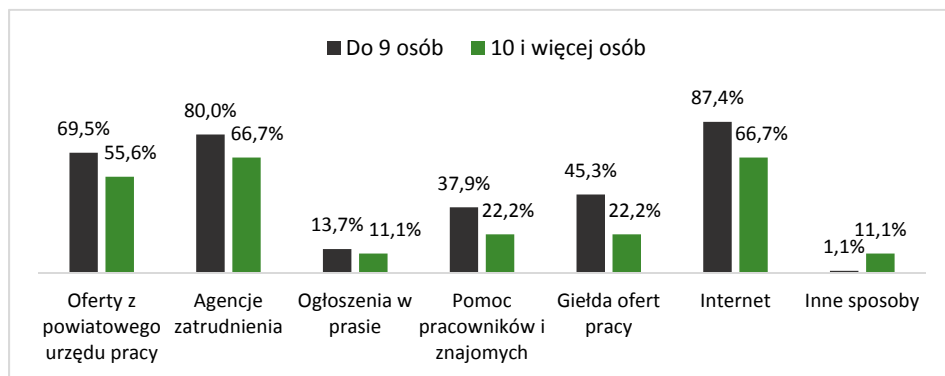


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Pracownicy z zagranicy – podobnie jak pozostali – poszukiwani są przez pracodawców głównie poprzez ogłoszenia internetowe (86%). W drugiej kolejności do wyszukiwania takich osób wykorzystywane są agencje zatrudnienia (79%). Ponad dwie trzecie podlaskich przedsiębiorstw pracowników zagranicznych zatrudnia również dzięki współpracy z powiatowymi urzędami pracy (68%).



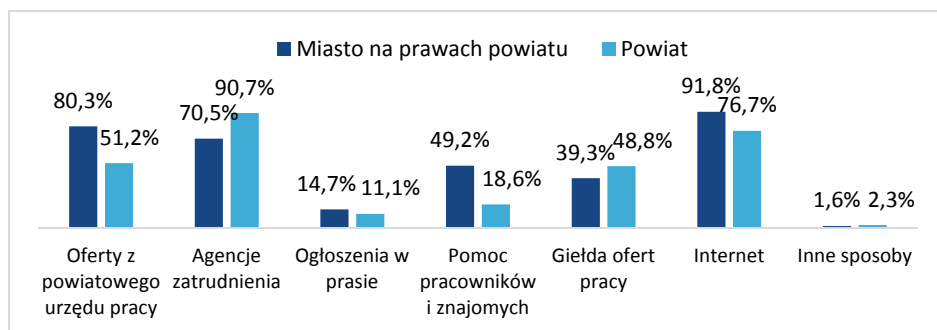
**Wykres 27. Sposób poszukiwania pracowników zagranicznych a wielkość zatrudnienia. N=104**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Wielkość zatrudnienia w przedsiębiorstwie różnicuje do pewnego stopnia stosowane sposoby wyszukiwania pracowników zagranicznych. Trzy najbardziej popularne kanały komunikacji z potencjalnymi kandydatami zagranicznymi są takie same: to ogłoszenia internetowe, agencje zatrudnienia oraz powiatowe urzędy pracy. Mikroprzedsiębiorstwa częściej niż pozostałe firmy natomiast korzystają z giełdy ofert pracy oraz sieci kontaktów osobistych. W większych firmach natomiast oprócz sposobów ujętych w kafeterii odpowiedzi, pracowników poza granicami Polski wyszukuje się z pomocą zagranicznych pośredników i rekruterów.

**Wykres 28. Sposób poszukiwania pracowników zagranicznych a lokalizacja siedziby firmy. N=104**

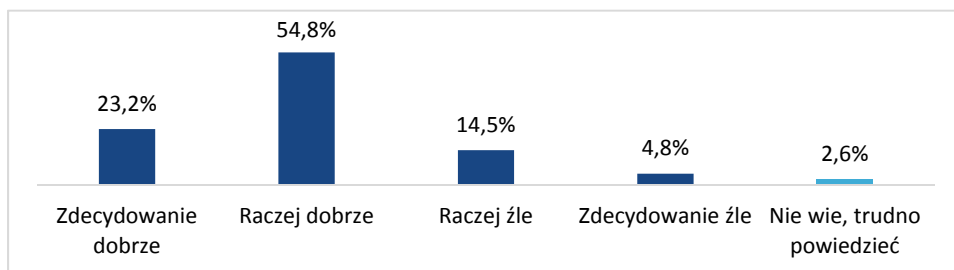


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Lokalizacja firmy (miasto powiatowe lub powiat) ma wpływ na stosowane przez przedsiębiorców sposoby wyszukiwania pracowników zagranicznych. W miastach na prawach powiatu (Białystok, Łomża, Suwałki) najpopularniejszą metodą są ogłoszenia zamieszczane w Internecie (92% wskazań), zaś w drugiej kolejności oferty zgłaszane do powiatowych urzędów pracy (80%). Firmy zlokalizowane poza ośrodkami miejskimi w pierwszej kolejności korzystają ze wsparcia agencji zatrudnienia (91%); ogłoszenia zamieszczane w Internecie są natomiast drugim co do częstości sposobem szukania pracowników zagranicą (77% wskazań).

Ze względu na relatywnie niewielką liczebność podmiotów, które udzieliły odpowiedzi na pytanie (tj. takich, które mają doświadczenie w rekrutacji pracowników zagranicznych), dekompozycja wyników ze względu na branżę działalności podmiotu nie jest uprawniona – może prowadzić do mylnego wnioskowania statystycznego.

#### Wykres 29. Jak ocenia Pan(i) współpracę z agencjami zatrudnienia? N=228

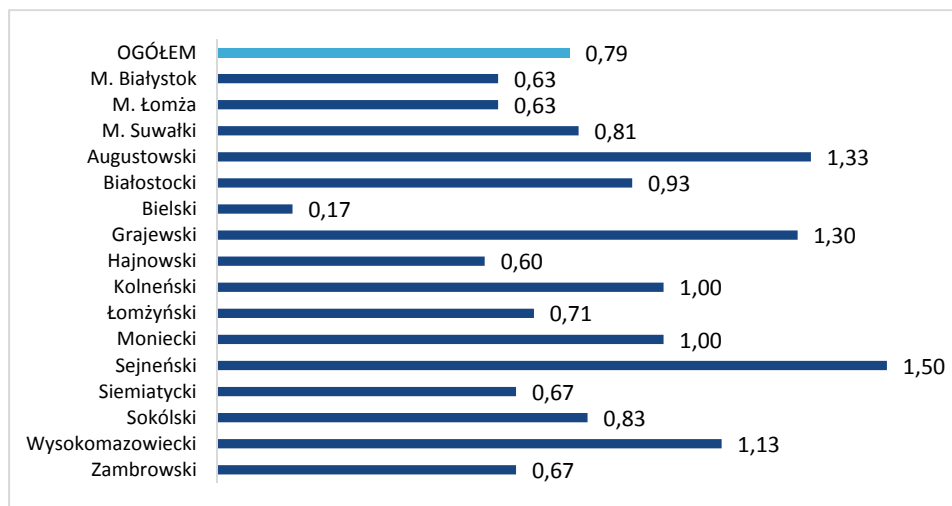


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Współpraca z agencjami zatrudnienia kształtuje się zazwyczaj zgodnie z oczekiwaniami badanych – ponad połowa przedsiębiorców oceniła ją *raczej dobrze* (55%), natomiast ogółem pozytywne opinie wyraziło blisko czterech na pięciu uczestników badania (78%).

W pięciostopniowej skali, gdzie -2 oznacza ocenę zdecydowanie złą, zaś +2 to nota zdecydowanie dobra, średnia ocena współpracy z agencjami zatrudnienia to blisko 0,8 punktu. Najlepiej kooperacja z podmiotami tego typu oceniana była w powiatach sejneńskim, augustowskim i grajewskim. Najgorzej zaś – choć nadal ogólnie pozytywnie – oceniali ją badani z powiatu bielskiego.

**Wykres 30. Jak ocenia Pan(i) współpracę z agencjami zatrudnienia? Skala: <-2;2>. N=228**

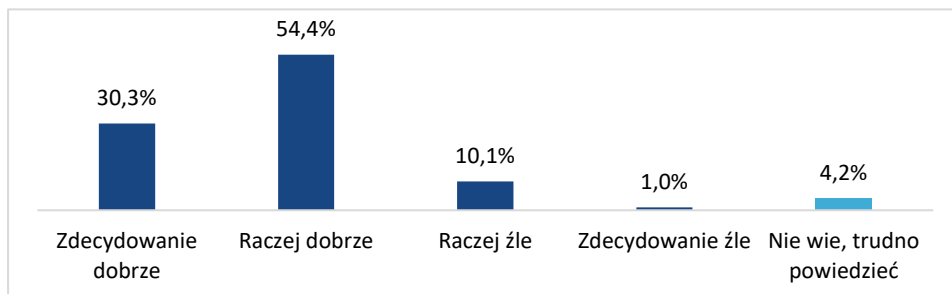


**Źródło: opracowanie własne na podstawie badań**

Ocena współpracy z agencjami zatrudnienia jest w pewnym stopniu różnicowana przez wielkość firmy. Przedstawiciele mikroprzedsiębiorstw oceniają ją zazwyczaj jako umiarkowanie dobrą ( $m=0,79$ ). Podobnie w firmach większych, jednak tam średnia nota jest nieco niższa ( $m=0,60$ ).

Ze względu na duże rozproszenie próby badawczej pomiędzy przedsiębiorstwami działającymi w różnych branżach, dekompozycja wyników z uwzględnieniem tej zmiennej nie została przeprowadzona.

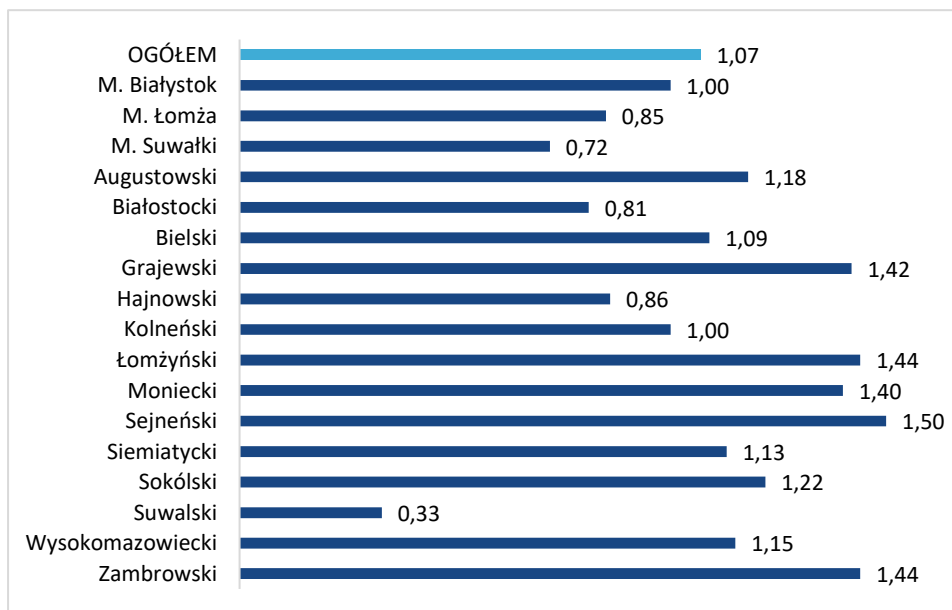
**Wykres 31. Jak ocenia Pan(i) współpracę z powiatowymi urzędami pracy?  
N=287**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Ocena współpracy przedsiębiorstw z powiatowymi urzędami pracy była nieco lepsza niż ta dotycząca komercyjnych agencji zatrudnienia. Ponad połowa (54%) ankietowanych oceniła współpracę z PUP jako *raczej dobrą*, zaś ogół ocen pozytywnych to blisko 86% wszystkich odpowiedzi.

**Wykres 32. Jak ocenia Pan(i) współpracę z powiatowymi urzędami pracy?  
Skala: <-2;2>. N=287**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

W pięciostopniowej skali, gdzie -2 oznacza ocenę zdecydowanie złą, zaś +2 to nota zdecydowanie dobra, średnia ocena współpracy z powiatowymi urzędami pracy to niemal 1,1 punktu. Bardzo wysokie średnie oceny odnotowano w powiecie sejneńskim, tomżyńskim oraz zambrowskim. Po przeciwnej stronie kontinuum uplasować należy natomiast powiat suwalski.

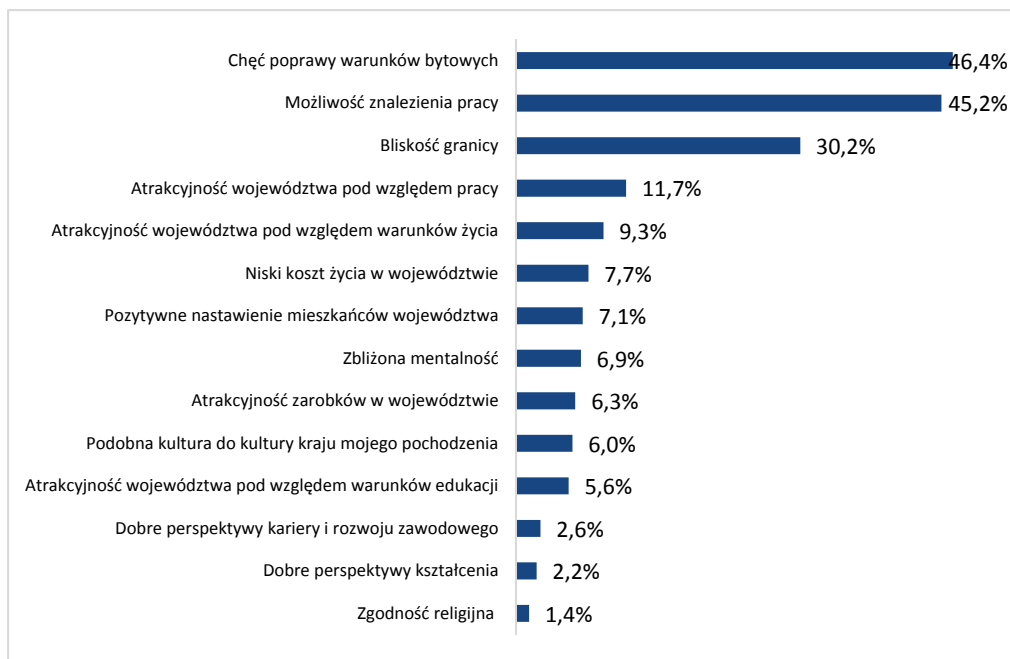
Średnia ocena współpracy z powiatowymi urzędami pracy jest dobra zarówno w małych firmach, jak i w podmiotach zatrudniających więcej niż 9 pracowników. Podobnie jednak jak w przypadku oceny współpracy z agencjami zatrudnienia, również o kooperacji z powiatowymi urzędami lepiej wypowiadają się mikroprzedsiębiorcy ( $m=1,04$ ) niż przedstawiciele większych firm ( $m=0,9$ ).

Dekompozycja średnich ocen dotyczących współpracy z powiatowymi urzędami pracy, uwzględniająca główną branżę działalności przedsiębiorstwa nie została przeprowadzona ze względu na niewystarczającą liczebność próby badawczej – zbyt mała liczba podmiotów przynależnych do poszczególnych sekcji PKD mogłaby zaciemniać wyniki badania i prowadzić do stawiania wniosków nieuprawnionych statystycznie.

#### **7.1.5. Województwo podlaskie jako kierunek migracji**

Kolejny moduł badania skoncentrowany był na zjawisku migracji do województwa podlaskiego. Respondenci pytani byli o postrzegane powody migracji zarobkowych do województwa podlaskiego bądź wyboru przez imigrantów innych części Polski jako miejsca pracy i życia. Poruszano również kwestię integracji imigrantów i ich rodzin z lokalną społecznością Podlasia.

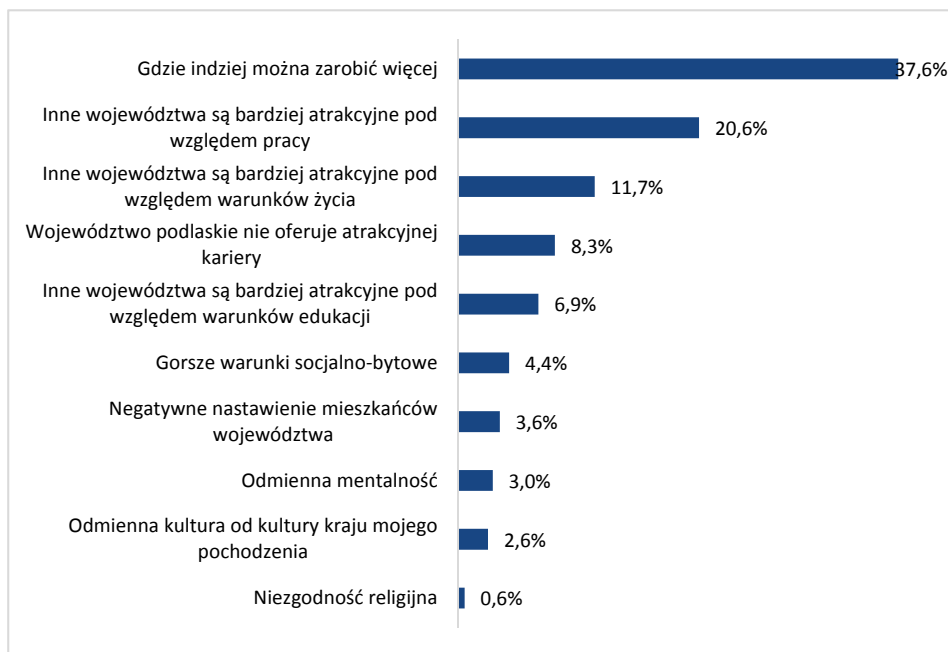
### Wykres 33. Jak Pan(i) sądzi, co sprawia, że cudzoziemcy migrują do województwa podlaskiego i tu żyją i pracują? N=496



**Źródło:** opracowanie własne na podstawie badań

Blisko połowa respondentów (46%) jest zdania, że obcokrajowców do województwa podlaskiego przyciąga możliwość poprawy swoich warunków bytowych. Porównywalna grupa badanych (45%) za przyczynę migracji uważa natomiast możliwość znalezienia przez przyjezdnych pracy w województwie. Względy ekonomiczne przeważają zdecydowanie nad kwestiami kulturowymi: zbliżoną mentalność z mieszkającymi w Podlaskiem Polakami jako przyczynę imigracji wskazuje 7% badanych, niewielkie różnice kulturowe – 6%, a zgodność religijną – nieco ponad 1% uczestników badania. Niewątpliwym natomiast atutem województwa podlaskiego jako kierunku migracyjnego wschodnich sąsiadów Polski jest położenie przygraniczne (30% wskazań).

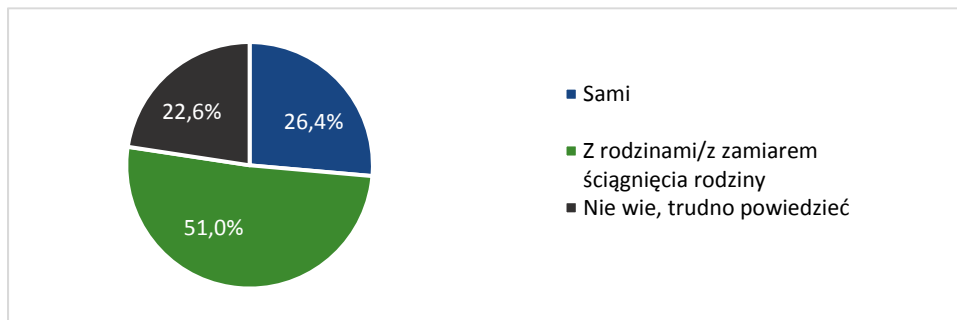
### Wykres 34. Co sprawia według Pana(-i), że cudzoziemcy nie migrują do województwa podlaskiego jako miejsca życia i pracy? N=495



**Źródło:** opracowanie własne na podstawie badań

W opinii badanych, główną przyczyną, dla której część imigrantów nie osiedla się w województwie podlaskim, a w innych częściach kraju, jest różnica w możliwych zarobkach – gdzie indziej mogą oni zarobić więcej (38% wskazań). Co piąty ankietowany uważa, że inne województwa są dla obcokrajowców bardziej atrakcyjne pod względem pracy (21%), a jeden na ośmiu jest zdania, że poza województwem podlaskim cudzoziemcy mogą poszukiwać atrakcyjniejszych warunków życia (12%).

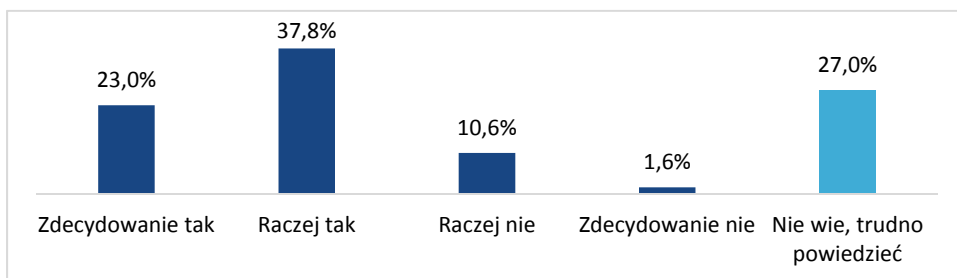
### Wykres 35. Czy zagraniczni pracownicy przyjeżdżają do województwa podlaskiego sami, czy z rodzinami? N=500



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Ponad połowa ankietowanych (51%) jest zdania, że pracownicy osiedlający się w województwie podlaskim przyjeżdżają tu z rodzinami lub z zamiarem ich późniejszego sprowadzenia do Polski. Opinię przeciwną wyraziło natomiast 23% uczestników badania.

### Wykres 36. Czy takie rodziny w Pana(-i) opinii integrują się z lokalną społecznością? N=500



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

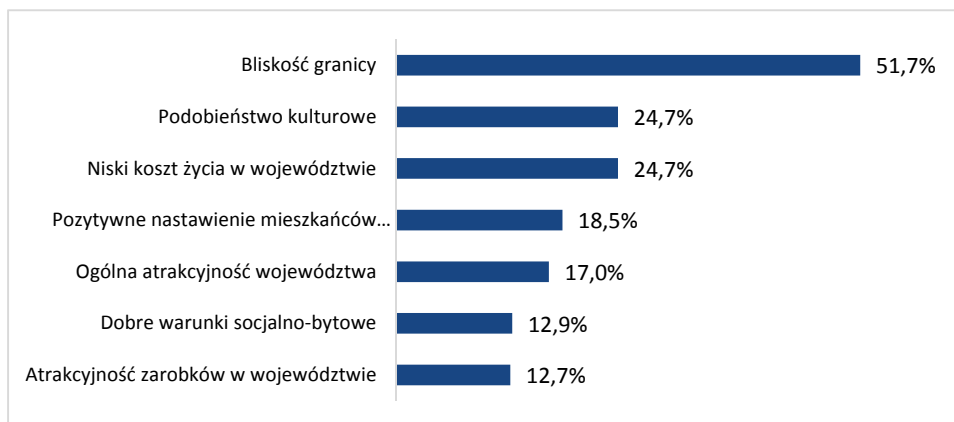
Blisko dwie trzecie (61%) uczestników badania uważa, że rodziny obcokrajowców, którzy osiedlili się w województwie podlaskim, integrują się z lokalną społecznością. Przeciwnego zdania jest średnio co ósmy respondent (12%).

Pytani o przyczynę takiego stanu rzeczy, respondenci wskazują przede wszystkim na fakt, że pobyty w Polsce są stosunkowo krótkie; rodziny cudzoziemskie nie mają czasu, by nawiązać bliższe relacje z Polakami. W opinii części badanych, Polska stanowi tylko przystanek, by zgromadzić niezbędne



środki finansowe i emigrować do krajów Europy Zachodniej, zatem obcokrajowcom nie zależy na integracji z lokalnymi społecznościami.

**Wykres 37. Co sprawia, że pracownicy z zagranicy wraz z rodzinami chętnie się osiedlają i pracują na terenie województwa podlaskiego? N=482**



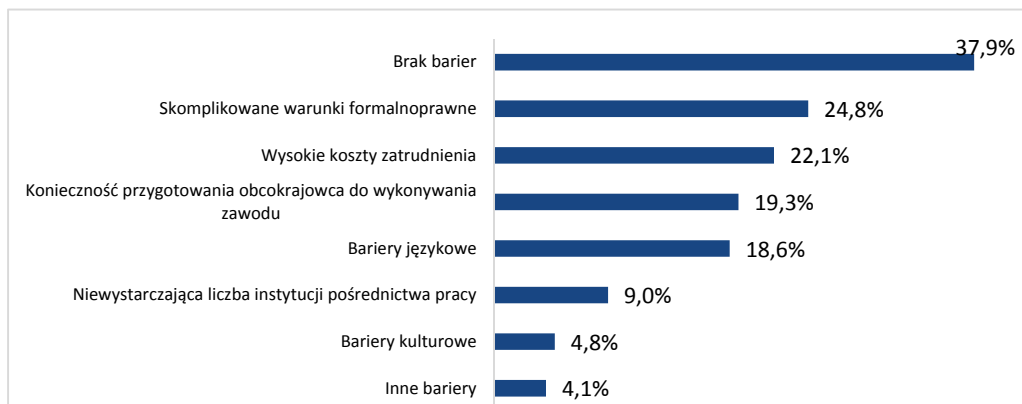
**Źródło:** opracowanie własne na podstawie badań

Uczestnicy badania w większości (52%) są zdania, że bliskość granicy to czynnik, który decyduje o atrakcyjności województwa podlaskiego jako miejsca osiedlania się obcokrajowców i ich rodzin. W drugiej kolejności, znaczenie dla przybywających rodzin może mieć podobieństwo kulturowe regionu, a także relatywnie niskie w podlaskiem koszty życia (po 25% wskazań). W opinii respondentów, województwo nie jest natomiast szczególnie atrakcyjne ekonomicznie – zaledwie 13% jest zdania, że cudzoziemców do przyjazdu na Podlasie zachęcić mogą dobre warunki socjalno-bytowe czy atrakcyjność zarobków.

#### 7.1.5. Zatrudnianie pracowników z zagranicy

Kolejny moduł zrealizowanego badania ilościowego dotyczył zatrudniania przez podlaskich przedsiębiorców pracowników zza granicy. Omawiano plany badanych związane z zatrudnianiem cudzoziemców w okresie najbliższego roku (na jakich stanowiskach ile osób ma zostać zatrudnionych). Poruszono również kwestię barier w zatrudnianiu obcokrajowców – napotykaną zarówno przez przedsiębiorców, jak i samych migrantów.

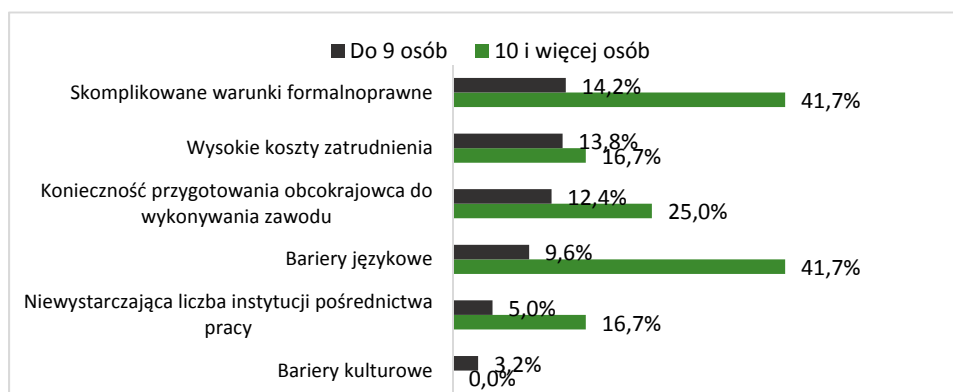
### Wykres 38. Na jakie bariery napotkała Pana(-i) firma przy zatrudnianiu pracowników z zagranicy? N=145



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

W gronie przedsiębiorstw, które zatrudniają obcokrajowców, ponad jedna trzecia (38%) deklaruje, że nie doświadczyła w związku z tym żadnych barier. Co czwarte przedsiębiorstwo (25%) mierzyło się z trudnościami natury formalnoprawnej. Nieco mniej liczna grupa (22%) zwraca uwagę na wysokie koszty zatrudnienia cudzoziemców. Średnio co piąta badana firma borykała się z koniecznością przygotowania obcokrajowców do wykonywania zawodu lub z barierą językową (19%). Poza kafeterią odpowiedzi, badani wskazywali na niższe wśród cudzoziemców kwalifikacje zawodowe.

### Wykres 39. Postrzegane bariery w zatrudnianiu obcokrajowców a wielkość zatrudnienia. N=145

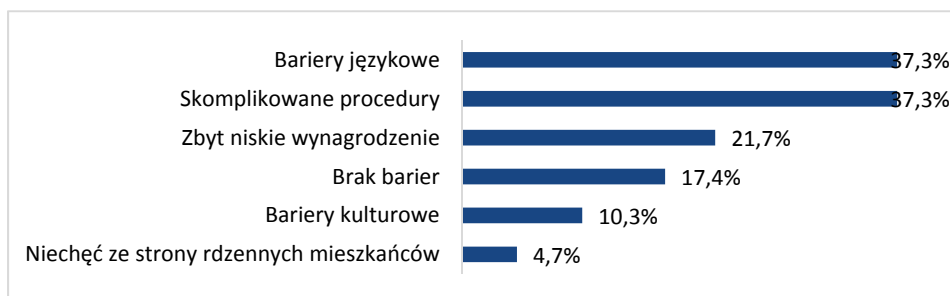


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 9 osób znacznie częściej niż małe firmy wskazują na istnienie wielu barier, utrudniających im zatrudnianie cudzoziemców. Szczególnie istotna różnica dotyczy barier językowych: dla mikroprzedsiębiorców stanowiła ona trudność w mniej niż 10% przypadków, zaś

w większych firmach jest to jedna z najistotniejszych przeszkód w zatrudnieniu.

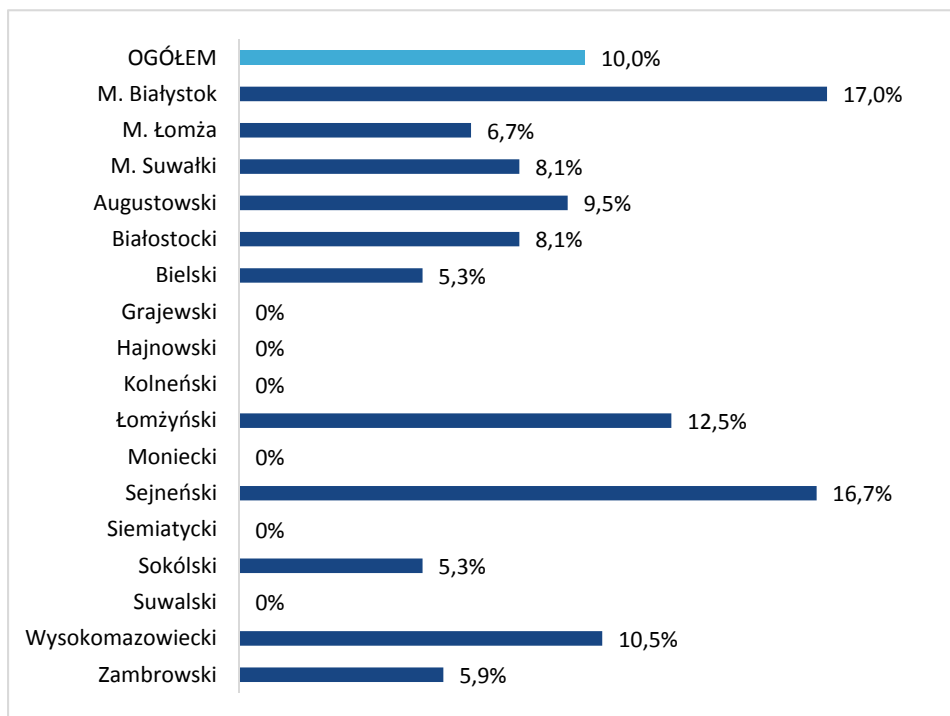
**Wykres 40. Na jakie bariery według Pana(-i) napotykają cudzoziemcy chcący podjąć pracę w województwie podlaskim? N=448**



**Źródło:** opracowanie własne na podstawie badań

Pytani o to, na jakie bariery mogą napotykać cudzoziemcy chcący osiedlać się i pracować w województwie podlaskim, respondenci zwracają uwagę przede wszystkim na trudności językowe, a także skomplikowane procedury urzędowe (po 37% wskazań). Co piąty ankietowany zwraca także uwagę, że oferowane cudzoziemcom wynagrodzenie może okazać się zbyt niskie (22%). Spontanicznie respondenci dopowiadali również, że barierą dla imigrantów może być poziom ich kwalifikacji zawodowych – zbyt niski, by zdobyć atrakcyjną pracę.

**Wykres 41. Czy w okresie najbliższego roku planuje Pan(i) zatrudnić pracowników z zagranicy? N=500**



**Źródło:** opracowanie własne na podstawie badań

Co dziesiąty ankietowany przedsiębiorca deklaruje, że w nadchodzącym roku planuje zatrudnić pracowników z zagranicy. Powyżej średniej zainteresowanie zatrudnianiem cudzoziemców kształtuje się w Białymstoku, powiecie sejneńskim (po 17% odpowiedzi twierdzących), a także w powiecie łomżyńskim (13%). Z drugiej strony, w sześciu powiatach województwa podlaskiego (grajewski, hajnowski, kolneński, moniecki, siemiatycki, suwalski) żadne z badanych przedsiębiorstw nie zamierza w nadchodzącym roku zatrudniać obcokrajowców.

Cudzoziemców planuje w najbliższym roku zatrudnić niespełna 10% przedsiębiorstw liczących do 9 pracowników oraz niespełna 15% większych firm.

**Tabela 55. Zamiar zatrudnienia pracowników zagranicznych w najbliższym roku a branża działalności. N=500**

| Sekcja PKD  | % wskazań    |
|---|--------------|
| Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo  | 41,7%        |
| Górnictwo i wydobywanie   | 0,0%         |
| Przetwórstwo przemysłowe  | 4,9%         |
| Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 0,0%         |
| Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                               | 0,0%         |
| Budownictwo   | 8,2%         |
| Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle  | 4,8%         |
| Transport i gospodarka magazynowa   | 19,4%        |
| Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi  | <b>42,9%</b> |
| Informacja i komunikacja  | 18,2%        |
| Działalność finansowa i ubezpieczeniowa   | 0,0%         |
| Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości  | 11,1%        |
| Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna   | 2,2%         |
| Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca  | 8,3%         |
| Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne   | 0,0%         |
| Edukacja  | 13,3%        |
| Opieka zdrowotna i pomoc społeczna  | 18,9%        |
| Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją  | 9,1%         |
| Pozostała działalność usługowa  | 4,5%         |
| Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na wyłączność | 16,7%        |
| Organizacje i zespoły eksterytorialne   | 0,0%         |

**Źródło:** opracowanie własne na podstawie badań

Najwyższy odsetek podmiotów, które w najbliższym roku zamierzają zatrudnić pracowników zagranicznych odnotowano w branżach, które już teraz w dużej mierze zatrudniają obcokrajowców: hotelarstwie i gastronomii (43% odpowiedzi twierdzących) oraz rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie (42% wskazań).

**Tabela 56. Liczba pracowników zagranicznych, których planuje się zatrudnić w najbliższym roku a branża działalności firmy. N=50**

| Sekcja PKD  | Suma       | Średnia |
|---|------------|---------|
| Razem   | <b>189</b> | 44,79   |
| Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo  | <b>113</b> | 22,6    |
| Przetwórstwo przemysłowe  | 4          | 2       |
| Budownictwo   | 11         | 1,83    |
| Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle  | 9          | 1,5     |
| Transport i gospodarka magazynowa   | 11         | 1,57    |
| Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi  | 15         | 2,5     |
| Informacja i komunikacja  | 2          | 1       |
| Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości  | 4          | 2       |
| Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna   | 1          | 1       |
| Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca  | 1          | 1       |
| Edukacja  | 5          | 2,5     |
| Opieka zdrowotna i pomoc społeczna  | 9          | 1,29    |
| Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją  | 1          | 1       |
| Pozostała działalność usługowa  | 1          | 1       |
| Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na wyłączność | 2          | 2       |

**Źródło: opracowanie własne na podstawie badań**

Największą liczbę pracowników zagranicznych (tj. łącznie 113 osób) planują zatrudnić przedsiębiorstwa działające w branży rolnej. Więcej niż dziesięć stanowisk będzie oferowanych cudzoziemcom w branży hotelarsko-gastronomicznej (planuje się zatrudnić 15 osób), budownictwie, a także transporcie i gospodarce magazynowej (po 11 wakatów).

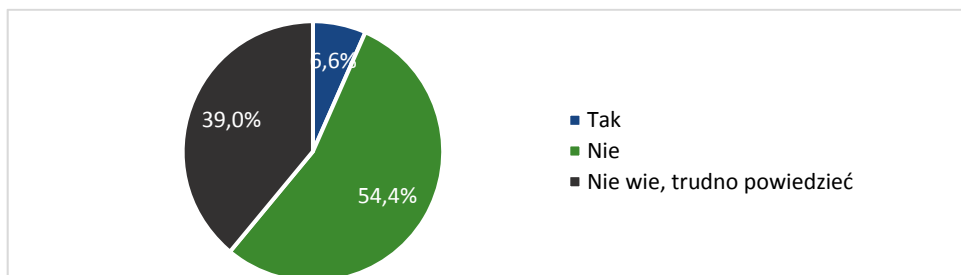
łącznie pracodawcy zadeklarowali chęć zatrudnienia w najbliższych 12 miesiącach 214 pracowników z zagranicy, co daje średnio ponad 4 osoby w każdym przedsiębiorstwie. Warto jednak zauważyć, że deklarowane wartości były bardzo zróżnicowane – od 1 pracownika do nawet 100.

**Tabela 57. Liczba pracowników zagranicznych, których planuje się zatrudnić w najbliższym roku z uwzględnieniem stanowisk. N=50**

|                             |     |                         |   |
|-----------------------------|-----|-------------------------|---|
| pracownik produkcji         | 118 | lekarz                  | 2 |
| pracownik rolny             | 15  | mechanik samochodowy    | 2 |
| kierowca                    | 14  | murarz                  | 2 |
| pokojowa                    | 9   | administrator systemu   | 1 |
| robotnik budowlany          | 8   | cieśla                  | 1 |
| kasjer/sprzedawca           | 6   | dostawca                | 1 |
| dekarz                      | 5   | kelnerka                | 1 |
| nauczyciel języka obcego    | 5   | konserwator             | 1 |
| kucharz                     | 4   | kontroler               | 1 |
| pielęgniarka                | 4   | logistyk                | 1 |
| operator maszyn budowlanych | 3   | masarz                  | 1 |
| barman                      | 2   | pomoc kuchenna          | 1 |
| grafik komputerowy          | 2   | prezes firmy            | 1 |
| kierownik budowy            | 2   | przedstawiciel handlowy | 1 |

**Źródło:** opracowanie własne na podstawie badań

Stanowiska, na które badane firmy najczęściej planują w nadchodzącym roku rekrutację pracowników zagranicznych to pracownicy produkcji (118 osób) oraz robotnicy rolni (15), a także kierowcy (14). Wśród wskazywanych zawodów dominują prace niewymagające specjalistycznych kompetencji, gdzie nowy pracownik może zostać łatwo wdrożony do wykonywania pracy. Wśród poszukiwanych profesjonalistów dominują nauczyciele języków obcych (5 osób).

**Wykres 42. Czy w Pana(-) branży występuje zjawisko nierejestrowanej pracy cudzoziemców? N=500**

**Źródło:** opracowanie własne na podstawie badań

Ponad połowa ankietowanych (55%) deklaruje, że w branży działalności ich przedsiębiorstwa nie występuje zjawisko nierejestrowanej pracy cudzoziemców (tzw. szara strefa). Przeciwnie deklaracje składa natomiast 7% respondentów. Widoczność zjawiska jest większa wśród przedsiębiorców prowadzących firmy średniej wielkości oraz duże – blisko 15% z nich uważa, że w ich branży cudzoziemcy bywają zatrudniani nielegalnie (dla porównania, w mikroprzedsiębiorstwach odpowiedzi twierdzącej udzieliło 6% badanych).

W opinii ankietowanych, którzy dostrzegają zjawisko, dotyczy ono przede wszystkim nisko wykwalifikowanych pracowników fizycznych – robotników budowlanych, kierowców, robotników produkcyjnych czy personelu sprząającego.

**Tabela 58. Występowanie zjawiska nierejestrowanej pracy cudzoziemców a branża działalności. N=500**

|   | Tak        | Nie  | Nie wie |
|---|------------|------|---------|
| Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne                           | 0%         | 68%  | 32%     |
| Budownictwo   | 6%         | 61%  | 33%     |
| Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją                 | 0%         | 100% | 0%      |
| Działalność finansowa i ubezpieczeniowa   | 0%         | 82%  | 18%     |
| Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna   | 0%         | 71%  | 29%     |
| Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca                                    | 0%         | 70%  | 30%     |
| Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją  | 0%         | 56%  | 44%     |
| Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości  | <b>21%</b> | 32%  | 48%     |
| Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi  | 5%         | 54%  | 42%     |
| Edukacja  | 0%         | 60%  | 40%     |
| Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi | 0%         | 50%  | 50%     |
| Górnictwo i wydobywanie   | 0%         | 100% | 0%      |
| Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle                          | <b>25%</b> | 58%  | 17%     |
| Informacja i komunikacja  | 0%         | 91%  | 9%      |
| Opieka zdrowotna i pomoc społeczna  | 0%         | 58%  | 42%     |
| Organizacje i zespoły eksterytorialne   | 0%         | 0%   | 100%    |
| Pozostała działalność usługowa  | 0%         | 50%  | 50%     |



|   | Tak | Nie  | Nie wie |
|---|-----|------|---------|
| Przetwórstwo przemysłowe  | 21% | 36%  | 43%     |
| Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo  | 2%  | 52%  | 45%     |
| Transport i gospodarka magazynowa   | 17% | 39%  | 44%     |
| Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 0%  | 100% | 0%      |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Najwyższy odsetek przedsiębiorców deklarujących, że ich branży dotyczy zjawisko nielegalnego zatrudniania cudzoziemców odnotowano wśród przedsiębiorstw zajmujących się handlem hurtowym (25%). Odpowiedzi twierdzącej na temat funkcjonowania *szarej strefy* udzielało również co piąte przedsiębiorstwo z branży przetwórstwa przemysłowego oraz obsługi rynku nieruchomości (po 21%). wysoki odsetek odpowiedzi twierdzących (17%) odnotowano również w branży transportu i gospodarki magazynowej.

Szacowana skala zjawiska to od 2% do nawet 25% pracowników branż, w których *szara strefa* funkcjonuje. Najczęściej przedsiębiorcy deklarują, że jest to około 10% zatrudnionych.

#### Wykres 43. Jakiego odsetka firm w branży może dotyczyć zjawisko?<sup>69</sup> N=33



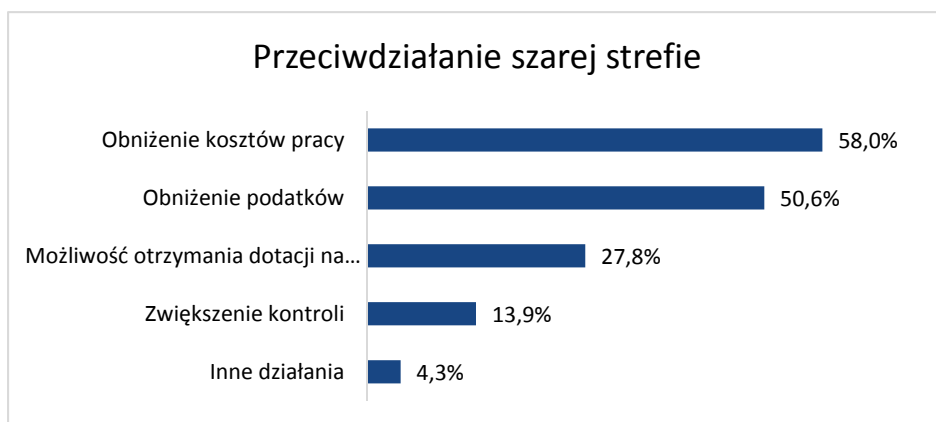
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

W opinii badanych, zjawisko nierejestrowanej pracy cudzoziemców dotyczy w największym stopniu przedsiębiorstw działających w obszarze obsługi rynku

<sup>69</sup> Prezentowane dane to wartości uśrednione.

nieruchomości; w opinii badanych, nawet co piąta firma tego typu może zatrudniać obcokrajowców nielegalnie. W drugiej kolejności, branżą szczególnie dotkniętą – zdaniem respondentów – występowaniem *szarej strefy* jest rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (około 15% firm prowadzących działalność w tych obszarach może korzystać z nierejestrowanej pracy cudzoziemców).

**Wykres 44. Jakie działania należy podjąć, by przeciwdziałać nielegalnemu zatrudnieniu? N=490**



**Źródło:** opracowanie własne na podstawie badań

Ponad połowa uczestników badania (58%) jest zdania, że na ograniczenie *szarej strefy* wpłynąć może obniżenie kosztów pracy. Nieznacznie mniej liczna grupa (51%) na liście potrzebnych działań wymienia obniżenie obciążeń podatkowych. Zaledwie 14% ankietowanych uważa natomiast, że na zmniejszenie liczby nielegalnych pracowników wpłynąć może częstsze kontrolowanie przedsiębiorstw.

Wśród działań nieujętych w kafeferii odpowiedzi, badani wymieniają przede wszystkim zmniejszenie ograniczeń związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej i ogólną „wolność prowadzenia biznesu”, w tym likwidację systemu koncesyjnego.

## 7.2. Badanie jakościowe

Zebrane podczas wywiadów (indywidualnych i pogłębionych) opinie posłużyły do ustalenia możliwych przyczyn i skutków obecnej sytuacji na podlaskim rynku pracy oraz do identyfikacji bardziej szczegółowych celów badania, takich jak określenie: branż i zawodów o deficycie pracowników (uzupełnianych o zasoby z zagranicy), jakości zasobów pracy, czynników wpływających na podjęcie decyzji o migracji, przykładowej ścieżki kariery zawodowej cudzoziemca, ewentualnych różnic w procesie rekrutacji pracowników, istnienia szarej strefy, działań podejmowanych na rzecz wsparcia integracji cudzoziemców, potrzeb i priorytetów pracowników z zagranicy, barier dla cudzoziemców w kontekście szukania pracy w Polsce (a także problemów z zatrudnianiem cudzoziemców przez pracodawców i agencje zatrudnienia), czy też czynników sprzyjających trwałemu zagospodarowaniu napływowych pracowników. Uczestnicy badań dokonywali również oceny oddziaływania zjawiska migracji zarobkowej na rynek podlaski, dokonywali prognoz czy też dawali swoje propozycje działań podejmowanych na rzecz wsparcia zatrudnienia i integracji społecznej na cudzoziemców w województwie podlaskim oraz określali jakie instrumenty sprzyjałyby wychodzeniu z nielegalnego zatrudnienia i szarej strefy.

Należy pamiętać, że pomimo dużej ilości przeprowadzonych wywiadów z różnymi grupami (zarówno pracodawcami, urzędnikami, specjalistami, jak i cudzoziemcami pracującymi w województwie podlaskim), przeprowadzone badania mają charakter jakościowy. Istotą badań jakościowych jest znalezienie odpowiedzi na pytanie, dlaczego podmioty badane postępują w taki, a nie inny sposób, poznanie przyczyn zachowań nie ukazywanych w sposób bezpośredni, a w końcu zrozumienie i interpretacja danych zachowań. Swoim zasięgiem obejmują jednak niewielką liczbę osób badanych, toteż ich wyniki nie są reprezentatywne dla całej populacji i nie można na ich podstawie przeprowadzić wnioskowania statystycznego. Badania jakościowe służą jako poszerzenie badań ilościowych. Dzięki nim można łatwiej zapoznać się ze światem respondentów. Zebrane w toku badań informacje mają charakter eksploracyjny i opisowy i mogą być wyrażone w formie myśli, postaw czy też odczuć. Przedstawione w tej części raportu informacje należy traktować niejako jako wyjaśnienie wyników badań ilościowych.

### 7.2.1. Określenie branż, zawodów i kwalifikacji w woj. podlaskim o największym deficycie pracowników, które obecnie są uzupełniane przez zasoby pracy z zagranicy

W opinii badanych przedstawicieli zrzeszeń pracodawców rynek podlaski jest rynkiem rozwijającym się, ale mieszkańcy zamieszkujący województwo nie są wystarczającą siłą roboczą, stąd potrzeba uzupełniania kadr przez zasoby pracy z zagranicy. Przedstawiciele pracodawców wskazują na rozwój gospodarki na Podlasiu w związku ze zwiększającym się eksportem. W ich mniemaniu powoduje i będzie to powodowało dalszy wzrost na popytu na pracowników, w tym na pracowników o wysokich kwalifikacjach. Drugim powodem braków polskich pracowników jest niska chęć relokacji mieszkańców Podlasia, którzy nie migrują wewnątrz województwa za pracę (zwłaszcza mieszkańcy wsi, którzy nie uzupełniają efektywnie braków na pracowników w miastach). Na brak wykwalifikowanych specjalistów i osób z wyższym wykształceniem wpływa natomiast deficyt absolwentów miejscowych uczelni wyższych, zwłaszcza Politechniki Białostockiej – przykładem poszukiwanego specjalisty jest informatyk. Deficyt absolwentów podlaskich uczelni wyższych jest również wynikiem wybierania przez młodzież uczelni poza regionem, która po ukończeniu studiów nie wraca w rodzinne strony. Badani twierdzą, że wielu młodych ludzi woli również wyjechać za granicę niż pracować w rodzinnym mieście. Poniżej zawarto cytaty ilustrujące powyższy opis.

*To znaczy, ja może powiem kilka słów, tu koleżanki i koledzy pewnie znają, na temat trendów rozwojów podlaskiej gospodarki, ja prowadzę na ten temat wnikliwe badania, więc te obserwacje mają podstawę materialną i w postaci twardych danych. Otóż, województwo podlaskie, jeśli chodzi o gospodarkę, rozwija się w ciągu ostatnich lat dzięki eksportowi. Jest to eksport w 2/3 materiałów przemysłowych. I ten udział przemysłu w eksporcie województwa podlaskiego systematycznie rośnie. Jeśli chodzi o dynamikę, w zeszłym roku była to dynamika najwyższa w Polsce. To powoduje, że firmy, które uczestniczą w eksporcie, jest radykalnie wzrastający popyt na pracowników. W tym również, a może i głównie na pracowników o wysokich kwalifikacjach. [przedstawiciel zrzeszeń pracodawców]*

*To oczywiście obejmuje zarówno pracowników z wyższym wykształceniem, powiem, że absolutnie jest deficyt absolwentów politechnik, Politechniki Białostockiej, bo to jest praktycznie nasza jedyna techniczna uczelnia. I w zawodach, które są związane z gospodarką. Jest oczywiście prawdą, że problemy ze znalezieniem pracy mają absolwenci kierunków niektórych humanistycznych. Oczywiście, ta sytuacja też jest zróżnicowana, bo jak powiedziałem, ta sytuacja dotyczy eksporterów, to jest około 20% podlaskich firm. Natomiast, rzeczywiście, pozostałych 80%, jeśli chodzi o wartość przychodu rozwija się powoli, jest w stagnacji i tutaj ten rynek jest zahamowany. Również sytuacja zależy od branży, ja np. moja firma, reprezentuje branżę informatyczną. Rynek informatyków nieprawdopodobnie szybko się rozwija w Białymstoku, na specjalistów informatyków, a nawet nie specjalistów, tylko na osoby, które mają jakiegokolwiek pojęcie o informatyce poluje się [...] wszelkimi możliwymi sposobami. I trzeba wreszcie powiedzieć, że o deficycie pracowników w województwie podlaskim świadczy bardzo wysoka liczba pracowników z zagranicy, głównie z Ukrainy i Białorusi. Ostatnio, takie dane z Suwałk usłyszałem, to udział pracowników z importu na suwalskim rynku pracy, to jest, 13 albo 14%, więc bardzo wysoki odsetek pracowników, którzy przyjeżdżają. Nawijając do tematu dzisiejszego spotkania, tak jak go zrozumiałem, to proszę popatrzeć, że bez pracowników z importu, rynek suwalski pracy by się po prostu rozsypał. [przedstawiciel zrzeszeń pracodawców]*

*Czyli, krótko mówiąc, jakby popatrzeć na całe województwo, to niby zasoby pracowników są, ale one są niedostępne, bo chęć do relokacji podlaskich mieszkańców jest niewielka. Jeśli już to raczej za granicę, niż do Białegostoku czy Bielska Podlaskiego, a jeśli już szukać jakichś rezerw zasobów pracy, to w przenoszeniu ludności, czy skłanianiu ludności do przenoszenia się ze wsi do miast. [przedstawiciel zrzeszeń pracodawców]*

*Natomiast, w tej chwili, w związku z niżem demograficznym strasznie obniżyły się kryteria przyjmowania na studia prestiżowe w uczelniach warszawskich, czy w Gdańsku, Wrocławiu, Poznaniu. W związku z tym, coraz więcej tej młodzieży, o której wspominałem, na studia nie jedzie do Białegostoku, tylko wyjeżdża do Warszawy, do Gdańska, do Olsztyna, rozjeżdża się po kraju. I problem polega na tym, że bardzo niewielki odsetek wraca do regionu. Dlatego, że nasz region oferuje jednak mniejsze*

*możliwości rozwoju zawodowego i kariery zawodowej [...] Mamy otwarty rynek pracy w Unii Europejskiej. I, tak nawiasem mówiąc, ja znam przypadki, z mojego miejsca zamieszkania, mieszkam w podbiałostockiej wsi, że młodzież, która mogłaby spokojnie pracować w budownictwie, w Białymstoku, wyjeżdża do Norwegii na przykład. [przedstawiciel zrzeszeń pracodawców]*

W kwestii branż, zawodów i kwalifikacji w województwie podlaskim o największym deficycie pracowników, które należałoby uzupełnić lub uzupełnia się o cudzoziemców, przedstawiciele zrzeszeń pracodawców wymieniali osoby z wykształceniem wyższym ściśłym: informatyków, inżynierów czy też matematyków (zawody, które wymagają uzupełnienia), a także zawody i branże wymagające mniejszych kwalifikacji: księgowi (zawód, który wymaga uzupełnienia), budowlańcy, branża hotelarska, branża gastronomiczna czy też obsługa sklepowa (zawody/ branże już uzupełniane).

*Inżynierowie, matematycy, elektrycy, elektronicy, budowlańcy. Właściwie wszystkie branże politechniczne są deficytowe w tej chwili. Na samym szczycie są informatycy, to absolutnie, nie ma drugiej takiej branży, która miałaby taki deficyt. [przedstawiciel zrzeszeń pracodawców]*

*Budowlanka, hotelarstwo, zobaczcie co się dzieje, cała Polska w hotelach i jest obłożona pracownikami z za wschodniej granicy. Bardzo często nie znają w ogóle języka podstawowego. Jakie branże jeszcze inne? Wchodzą bardzo często na branże gastronomiczne, też tam brakuje pracowników. Każda kelnerka w restauracji jest dzisiaj Ukrainką albo Białorusinką. [przedstawiciel zrzeszeń pracodawców]*

*W sklepach, w Biedronkach. [przedstawiciel zrzeszeń pracodawców]*

*Biedronki, ja myślę, że stanowiska robotnicze są bardzo obłożone tymi naszymi cudzoziemcami, a właśnie jest nam ciężko oddać stanowisko wyższe dla takiej osoby. Nie jesteśmy otwarci aż tak bardzo. Może tylko nasz region. [przedstawiciel zrzeszeń pracodawców]*

*Księgowi. Znajdźcie dobrego księgowego. Trzeba szukać. [przedstawiciel zrzeszeń pracodawców]*

*Ja błagam moją emerytowaną główną księgową, żeby jeszcze kolejny rok została, bo nie widzę następstwa. [przedstawiciel zrzeseń pracodawców]*

Przedstawiciele agencji zatrudnienia potwierdzają, że najbardziej jednak brakuje pracowników do branż i zawodów wymagających pewnych technicznych kwalifikacji. Są to takie zawody jak budowlaniec, murarz, tynkarz, kierowca, spawacz, ślusarz, chociaż potrzebni są również pracownicy niewykwalifikowani do wykonywania prostych prac (ochrona, praca na linii produkcyjnej). Przedstawiciele agencji zatrudnienia nie potrafili jednak odpowiedzieć, dlaczego jest taki deficyt Polaków w tych zawodach.

*Rozumiem. To znaczy, szczerze powiem, to są w większości ludzie z wykształceniem średnim. Więc, jeżeli chodzi o mężczyzn, najczęściej to są ogólnobudowlancy. Też zdarza się dosyć często, jeżeli chodzi o zawód kierowcy C plus E. [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

*Najczęściej to są takie związane z ogólnobudowlanymi. Ostatnio też jest zainteresowanie na pracę w charakterze ochrony. Tylko, że to też różnie bywa, bo to zależy, jakie są wymagania. Jakie ma wymagania pracodawca. [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

*Ja akurat współpracuję z jedną firmą i to jest produkcja okien. Ale z tego, co ja się orientuję, to praktycznie wszystkie. Ale najbardziej deficytowi to kierowcy, spawacze, ślusarze. No i pracownicy niewykwalifikowani też. [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

*Mnie teraz potrzebni budowlancy, fachowcy, nie prości budowlancy, ale fachowcy. Mnie niepotrzebny pracownik prosty, który nic nie umie. Mnie fachowcy potrzebni. [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

*Po prostu nie ma ludzi. Brak kadry jest. Deficyt kadry wszędzie. [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

*I właśnie chciałem do tego... Taka konkluzja jest. Cały czas wisi baner: zatrudnienie. Naprawdę przy 10-godzinnej zmianie nie są złe zarobki. I Polacy nie są chętni do pracy. [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

Podsumowując, chociaż rynek podlaski jest rynkiem rozwijającym się, mieszkańcy zamieszkujący województwo nie są wystarczającą siłą roboczą, stąd

potrzeba uzupełniania miejsc pracy o zasoby z zagranicy. Nikła chęć relokacji mieszkańców Podlasia wewnątrz województwa i odpływ młodych ludzi na inne uczelnie w kraju skutkuje brakiem pracowników i wykwalifikowanych specjalistów. Przedstawiciele agencji zatrudnienia potwierdzają, że najbardziej uzupełnianymi przez cudzoziemców zawodami są takie zawody jak budowla-  
niec, murarz, tynkarz, kierowca, spawacz, ślusarz i pracownicy niewykwalifikowani do wykonywania prostych prac (ochrona, praca na linii produkcyjnej, branża hotelarska, branża gastronomiczna czy też obsługa sklepową). W kwestii branż, zawodów i kwalifikacji w województwie podlaskim o największym deficycie pracowników, które należałoby uzupełnić, przedstawiciele zrzeczeń pracodawców wymieniali osoby z wykształceniem wyższym ściśmym: informatyków, inżynierów czy też matematyków.

#### 7.2.2. Ocena jakości zasobów pracy z zagranicy w kontekście potrzeb podlaskich przedsiębiorców

Podczas wywiadów respondenci oceniali również jakość zasobów pracy z zagranicy w kontekście potrzeb podlaskich przedsiębiorców (przygotowanie zawodowe, kwalifikacje, umiejętności, postawy, motywacje oraz kapitał społeczny reprezentowane przez cudzoziemców). Pracownicy z zagranicy byli oceniani różnie – wiele z tych kwestii sprowadza się do zdania „wszystko zależy od człowieka”. Przedstawiciele agencji zatrudnienia mieli do czynienia zarówno z pracownikami o wysokich kwalifikacjach, którzy przyjeżdżali do Polski wykonywać o wiele bardziej proste, ale lepiej płatne prace (do takiej decyzji zmuszała ich zła sytuacja finansowa w ich kraju, gdzie wykształcenie i prestiż zawody nie szły w parze z zarobkami, dodatkowo przeszkodą dla wykształconych pracowników do podjęcia pracy w zawodzie w Polsce jest brak znajomości języka i brak certyfikowanych/ uznawanych w Polsce kwalifikacji), jak i z pracownikami o niskich kwalifikacjach, którzy przyjmowali postawę bardziej roszczeniową, domagając się wysokich zarobków i zapewnienia mieszkania. Przygotowanie zawodowe, kwalifikacje, umiejętności, postawy, motywacje i kapitał społeczny mogą się bardzo różnić w zależności od konkretnej jednostki, dlatego też trudno jest uogólnić odpowiedzi respondentów. Jedynym wspólnym mianownikiem dla pracowników z zagranicy wydaje się być motywacja finansowa, jednak może się ona przekładać różnie na pracowników: z jednej strony mogą być bardzo pracowici i pracować więcej niż Polacy, aby jak



najwięcej zarobić dla siebie lub/i rodziny, z drugiej jednak strony mogą oni być niełojalni i wyjeżdżać za lepiej płatną pracą, traktując Polskę tylko jako „przystanek na trasie”.

*Powiem szczerze, najczęściej są to osoby z doświadczeniem. [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

[Moderator: Oni są zmotywowani bardziej niż Polacy?] *Oj, to bardzo różnie bywa, powiem szczerze To zależy od sytuacji. Zależy od mentalności. [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

*Na pewno mają trudności językowe, to nie podlega dyskusji, to jest najgorszy mankament, najgorszy problem. Natomiast, jeżeli chodzi o resztę, to oni tak samo... [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

*Też trudno mi powiedzieć, to zależy, zależy od osoby. Trudno generalizować, czy chcą się uczyć, czy nie, każdy z nich ma inną trochę motywację. Niektórzy chcą, a niektórzy potrzebują po prostu zaświadczeń do różnych instytucji. [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

*Tak. Znaczący ja nie zatrudniam Ukraińców praktycznie w ogóle. Znaczący mam tylko kilka Ukraińców. Ale mam pracodawców, którzy zatrudniają Ukraińców i już od dawna mam informacje, że na ich miejsce będą potrzebni inni. Oni wyjeżdżają. Jeżeli pracują już dłużej u pracodawcy, to lojalni, normalni mówią, że po nowym roku bye, witaj Angelo Merkel. [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

*Wydaje mi się, że na to pytanie nie można tak odpowiedzieć ogólnie, ponieważ to tutaj jest jak człowiek. Jeden jest taki, drugi jest taki. Ja zatrudniam głównie Białorusinów. I ich praca jest porównywalna. Więc bym powiedziała, że tak jak większości. Jeden jest lepszy, drugi jest gorszy. Ale nie ma takiej dużej różnicy między tymi aspektami, które pan wymienił w kontekście Polaka i Białorusina. [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

*Trudno mi powiedzieć czy tak jak motywacja Polaków. Bo jeżeli chodzi o kwestię finansową, to kwestia finansowa na pewno jest motywacją. Bo u nas chyba w ogóle już nie ma motywacji do pracy. Każdy jest magistrem, umie tyle co ja po podstawówce i oczekiwania ma. [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

*Powiem panu, że motywacja u 90% jest naprawdę dobra. Bo chcą zarobić, nie szukają przygód. I są dobrymi pracownikami. Z tym, że ja mówię, z perspektywy trzech lat, gdzie tak mówiąc w cudzysłowie i tak kolokwialnie, i tak brzydko to zabrzmiało, to ja wychowałem sobie już ludzi, którzy są ze mną. I ja mam bardzo dużo ludzi z polecenia. Na tej zasadzie, że pracował ojciec i ściągnął żonę i ściągnął rodzinę. [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

*Tak, ja nie prowadzę naboru w jakiś sposób inny. Ale żeby mieć kilkadziesiąt osób. I mam do tego sprawdzonych ludzi. A słyszę różne rzeczy. Zdarzają się różne też takie sytuacje, ale to są jednostkowe. A jeśli chodzi o wykształcenie, to powiem panu, że na stanowiskach pracowników niewykwalifikowanych produkcji okien, to byli już inżynierowie, weterynarze, ekonomiści z Ukrainy. Chociaż ekonomista po pół roku pracy wyjeżdżał z 20 dolarami w kieszeni, bo resztę przepił. Ale to już na marginesie. Ale pracownikiem był dobrym. [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

*Tak. Oni chcą pracować mało, a zarabiać duże pieniądze. Dla nich 4-5 tysięcy, to normalne. I mieszkanie dla nich, to normalność. Tak nie może być, to musi być fachowiec. Mnie fachowcy potrzebni. Spawacze mi potrzebni, na MIG MAG, to potrzebne na już. I bardzo ciężko mi znaleźć. Oni przyjeżdżają, mówią, o tam, ja spawacz, starszy specjalista. A potem? Oni nic nie pokazują, nie mają żadnej wiedzy. Ja mam tu wszystkie problemy, niektórzy przyjeżdżają do pracy i potem uciekają. A ja opłacam wszystko, mieszkanie, badanie lekarskie, kupuję odzież. [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

*To znaczy, to na pewno jest stara szkoła, w stylu, że każdy z nich potrafi więcej niż przeciętny Polak. W takim sensie, że oni są bardziej wszechstronni. Czyli, tak jakby nasz mężczyzna 20 lat temu. [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

*Bardzo różne. Oni nie przyjeżdżają tutaj po wykształceniu zawodowym. Mieliśmy wielu pracowników, którzy byli magistrami, na wysokich stanowiskach w kraju, ale przyjeżdżali do Polski, bo po prostu chodzi o finanse. Tam naprawdę bardzo mało płacą. [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

*To zależy. Ale mamy pracowników, którzy bardzo dużo pracują, chcą jak najwięcej pracować, bo oni te pieniądze wysyłają do rodzin. Im na tym zależy. Na razie to głównie takich. Przez agencje pracują głównie tacy, którzy przyjeżdżają na chwilę i chcą w krótkim okresie jednak jak najwięcej zarobić. [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

Przedstawiciele zrzeseń pracodawców zauważają, że systemy naboru pracowników nie są idealne, przez co rozmijają się oczekiwania pracodawców i pracowników z zagranicy.

*Ja tak uważam, że system naboru, doboru, poprzez agencję, nie jest idealny. Nie mamy właściwego doboru pracowników do miejsc pracy. Przyjeżdżają ludzie i na miejscu następuje obustronne rozczarowanie. To znaczy, pracownik przyjechał i spodziewał się, że co innego będzie robił, pracodawca spodziewał się, że pracownik będzie miał inne kwalifikacje. To co jest w papierach, w tym systemie wschodnim, nie zawsze są te umiejętności i kompetencje. Czyli mamy słaby system doboru. Generalnie moje takie doświadczenie jest takie, że dużo osób, które przyjeżdżają, są to osoby przypadkowe. I tutaj, na pewno, jeżeli mamy jako gospodarka mieć korzyść z sąsiedztwa i położenia naszego strategicznego blisko wschodniej granicy, to powinniśmy rozwinąć służby doboru pracowników. [przedstawiciel zrzeseń pracodawców]*

*W związku z tym ich rozczarowanie jest duże. Duża część tych pracowników, taki mam przykład z huty szkła. Huta szkła, jeszcze, kiedy rynek był dobry [...] to zatrudniała 100-120 Białorusinów. Na 400 osób. Ci Białorusini to nie były przypadkowe osoby, tylko była umowa pomiędzy hutą szkła w Białymstoku, a hutą szkła na Białorusi, z której przesyłali doświadczonych pracowników do pracy. Efekt był niesamowity. Czyli można było po prostu dobrać. Tam był nadmiar hutników, a tutaj był niedobór. Przesunięcie hutników z Białorusi do Białegostoku przynosiło efekty niesamowite. Białorusin to był pracownik dyspozycyjny, który mógł więcej godzin pracować, bo zależało, żeby w jak najkrótszym okresie, jak najwięcej zarobić. Czyli dobór pracowników tutaj szwankuje i nad tym trzeba pracować. Bo każdy przypadkowy pracownik nie przynosi tego efektu, co skuteczny. Natomiast duża część tych pracowników to są ludzie, którzy przyjeżdżają, są zainteresowani pracą i są zadowoleni, bo w ich kraju są niższe zarobki, na ich rynku dostęp do pracy jest ograniczony. W związku*

*z tym możliwość przyjazdu tutaj, a dużo jest też pracowników sezonowych, budowlanych czy związanych ze zbiorem. Oni są zadowoleni z pracy i pracodawca jest zadowolony z ich pracy. Drugi efekt jest taki, że nie można traktować tych pracowników jako drugiej kategorii pracowników, to co jest bardzo silnie przez nich artykułowane, to oni chcą otrzymać takie same płace jak polski pracownik na tym samym stanowisku pracy.*  
[przedstawiciel zrzeszeń pracodawców]

Eksperti mają różną wiedzę na temat kwalifikacji cudzoziemców. Z jednej strony dane przytaczane przez przedstawiciela z ministerstwa mówią o przekwalifikowaniu pracowników z zagranicy, z drugiej strony pracownicy PUP zwracają uwagę, że cudzoziemcy przyjeżdżają do nich bez żadnych dokumentów poświadczających ich wykształcenie i kwalifikacje, przez co są rejestrowani jako osoby bez doświadczenia i z wykształceniem podstawowym pomimo ich deklaracji o doświadczeniu zawodowym i wykształceniu. Znajomość języka może być uznawana za niepotrzebną przez tych cudzoziemców, którzy szukają pracy niewymagającej wysokich kwalifikacji, gdyż nie ma dużej konkurencyjności w tych zawodach. Bardziej prestiżowe zawody wymagają już umiejętności językowych. Pracodawcy raczej nie zatrudniają pracowników z zagranicy ze względu na to, że uważają ich za lepszych pracowników od Polaków – ich główną motywacją są prawdopodobnie koszty (cudzoziemcy zgadzają się na takie stawki, za które nie chcą pracować Polacy i chętnie biorą nadgodziny).

*[...] Cudzoziemcy są dopasowani do potrzeb rynku pracy, a nawet są trochę przekwalifikowani. Zwłaszcza z tego co wiem, to taka wiedza głównie raportowa, to jest tego rodzaju, że często cudzoziemcy z Ukrainy, mamy to, Wschód się zmienia, pracują trochę w zawodach niższych niż mogliby pracować. I tu są różne przyczyny, po prostu taka jest praca tutaj w Polsce, w tym drugim sektorze podrzędnym rynku pracy, a nie inna. Czasami są trudności z uznaniem wykształcenia.* [przedstawiciel – ministerstwo]

[Moderator: a językowe bariery?] *Językowe w przypadku Ukraińców, cudzoziemców z Ukrainy, chyba mniej, ale mogą już być barierą do pewnych, pewnie tak ogólna tendencja na całym świecie, że cudzoziemcy dość łatwo wchodzą w te najbardziej prestiżowe zawody, gdzie jest bardzo wysoka konkurencja i ciężko znaleźć wśród lokalnych, to mogą być programiści, itd., i te najniżej, te najprostsze, klasa średnia, takie szaraki,*

*powiedzmy, jak my, średniaki, powiedzmy stosunkowo nie musi konkurować z migrantami, tutaj zawsze się da jakieś dać wytłumaczenie, że tego nie zna, tego nie ma i tutaj nie ma takiej potrzeby. [przedstawiciel – ministerstwo]*

*My pytamy czasem w Powiatowym Urzędzie Pracy [...] dlaczego ich zdaniem [...] zatrudnia się obywateli cudzoziemskich? I oni odpowiadają tam, że to jest bardziej motywacja pracodawcy, dlaczego oni to robią i oni odpowiadają na pierwszym miejscu koszty, wynagrodzenia, na drugim, większa taka motywacja do pracy, ale też trochę jakby tak kojarzona, tu można widzieć zielone, żółte przynajmniej lampki ostrzegawcze, że cudzoziemcy często nie są zainteresowani takim work life balance, są w stanie pracować w nadgodzinach, zgadzają się na pewne tutaj rzeczy [...]. Maksymalizują ten zysk z tego krótkiego czasu za granicą [...]. Sami pracodawcy nie mają takiego poczucia, że zatrudniają dlatego, że to są lepsi pracownicy, lepsi fachowcy. [przedstawiciel – ministerstwo]*

*[...] Jeżeli chodzi o te zasoby, bo to akurat jest pierwsze pytanie z tej ankiety, z tego scenariusza, czyli chodzi o przygotowanie zawodowe, kwalifikacje, umiejętności, postawy, motywacje. Jeżeli chodzi o osoby, które się u nas rejestrują, to przeważnie są to osoby, które przyjeżdżają do nas i które nie mają kwalifikacji, które właściwie nie mają dokumentów potwierdzających ich kwalifikacje. I wtedy te osoby są rejestrowane z tym najniższym jakby wykształceniem, czyli z tym podstawowym. [...] To znaczy mówią ten sposób, że oczywiście te wszystkie dokumenty zostały u nich tam w kraju i nie mają tutaj żadnego poświadczenia, bo nie mają dokumentu, który mówiłby, że np. mają skończoną szkołę średnią. Nie mają przetłumaczonych też dokumentów. To jeszcze. I to jest problem. I wtedy oświadczają nam tutaj, w oświadczeniu wpisują informację, że posiadają wykształcenie podstawowe i przeważnie z tym wykształceniem są rejestrowani. Przeważnie tak to wygląda. Czyli my tak naprawdę kwalifikacji ich nie znamy. A właściwie podczas wywiadu nawet, to osoba mówi, że np. ma skończone, założyły, gdzieś tam jako pielęgniarka pracowała, ale nie ma dokumentacji. Czyli my tych kwalifikacji, ja tylko przyjmuję to do informacji, natomiast ja bez dokumentu, bez papieru, ja nic nie zrobię z tym człowiekiem, nie mam możliwości. Jeżeli chodzi o te osoby, gdzie pracodawca przychodzi z oświadczeniem, to mogą się tutaj*

wypowiedzieć, jakie to są wywody. Przeważnie jest to branża budowlana, właściwie króluje branża budowlana. [przedstawiciel – PUP\_1]

Pracodawcy mówią tak, pracodawcy jak najbardziej, mówią, że chcą pracować, że jest to osoba zdeterminowana, bo założmy, że ma jakąś trudną sytuację, bo musiał wyjechać, bo to, bo tamto. Jak najbardziej tutaj, jeżeli składają to oświadczenie to faktycznie, bardzo poszukują pracy, są zmotywowani, postawa jest taka bardzo pozytywna. Ale bywa różnie wie Pan co? Bo przychodzi, składa oświadczenie, ja to rejestruję. A za moment przychodzi do mnie i mówi, wie Pani co, nie przyjechał, bo coś tam, coś tam. Albo przyjechał, popracował i pojechał do kogoś innego. [przedstawiciel – PUP\_1]

Tak, dokładnie tak. Oni przyjeżdżają, żeby zarobić. Zarobić i ewentualnie wyjechać do kraju. Albo ewentualnie pojechać dalej, czyli Niemcy, kierować się bardziej na zachód. Jak najbardziej. Ale faktycznie, jak pracodawca składa oświadczenie, a przeważnie składa z tą stawką minimalnej. Albo to jest godzinowa, albo to jest miesięczna, to ci Ukraińcy, albo Białorusini, zgadzają się na taką sytuację. Być może istnieje sytuacja, że oni gdzieś tam jeszcze coś do ręki dostają. [przedstawiciel – PUP\_1]

To znaczy, wie Pan co, przede wszystkim, to jest różnie, bo często pracodawcy przychodzą i mówią, mam fajnego człowieka, będzie dobrze pracował, bo jest chętny. Później, jak się coś zadzieje, już wyjeżdża, to przychodzą i są tacy zniesmaczeni, wie Pani co? Wolałbym tych 2 Polaków zatrudnić niż tego Ukraińca, czy z Białorusi. Bo więcej mam problemów z tym jednym niż 2 naszymi. Także jest naprawdę różnie. Jeden mówi tak, potem pojawia się inna sytuacja i jest już inny odbiór. [przedstawiciel – PUP\_1]

Wydaje mi się, że większość cudzoziemców, którzy poszukują pracy na terenie naszego województwa, to są to osoby jakby z niższym przygotowaniem zawodowym, Zdecydowana większość tych osób dysponuje wykształceniem wyższym. Są to osoby wykonujące prace proste albo dysponujące wykształceniem zawodowym. Albo też i nawet podstawowym. I z reguły wykonują prace proste. [przedstawiciel – PUP\_2]

To znaczy wiele z tych osób ma to doświadczenie nieudokumentowane. Także nabywają kwalifikacje u nas. W większości są to osoby, które tym

*jakimś fachem dysponują. Nie dotyczy to tych osób, które nie wykonywały żadnych prac. To są osoby też, które częściowo dysponują, tak jak wspominałem na początku, część z nich dysponuje tym wyższym wykształceniem, ale znaczna część z nich wykonuje prace proste, które nie odpowiadają poziomowi wykształcenia. Dlatego, że mają akredytację swoich dyplomów u nas chociażby [przedstawiciel – PUP\_2]*

*Myślę, że to są na porównywalnym poziomie. Są to osoby, które reprezentują ten sam poziom umiejętności, kwalifikacji zawodowych jak obywatele Polscy, jak Polacy. [przedstawiciel – PUP\_2]*

*Jest parę osób tutaj, na które rejestrowane są świadczenia, tzw. świadczenia o przydzieleniu pracy cudzoziemcowi, to tak, te osoby są zdeterminowane do podjęcia pracy, rzeczywiście. Są bardzo tym zainteresowane. Także to jest głównie w przypadku tych osób zatrudnionych w oparciu o oświadczenie. To jest właśnie cel stricte zarobkowy. Te osoby nie są zainteresowane korzystaniem z opieki społecznej, ze świadczeń socjalnych, nie, ich interesuje praca. Dlatego są cenieni przez pracodawców, bo godzą się na przykład na dłuższy dzień pracy, dodatkowe godziny. Nie jest to dla nich wielkim problemem. Ich celem jest praca i dochód. [przedstawiciel – PUP\_2]*

*To znaczy część z tych osób, z informacji, które mam, które do nas docierają, to tak, wiąże plany z krajem, chciałoby tutaj zostać. Starają się, jak wygasają te okresy pozwolenia na pracę, starają się je przedłużać. To tak zwyczajnie, wychodząc na ulicę, czy stojąc w sklepie, słyszy się coraz więcej osób, Ukraińców, Białorusinów, którzy chodzą sobie z dziećmi po parku już, więc wydaje się, że część z tych osób wiąże swoją przyszłość z Polską. [przedstawiciel – PUP\_2]*

*W związku z powyższym, mogę powiedzieć, że teraz generalnie cudzoziemcy są zatrudniani do tzw. prac prostych. Niewymagających większych kwalifikacji. [...] proces dokumentowania kwalifikacji, które posiadają cudzoziemcy, jest dość długi. W związku z tym, nie wiem, czy pracodawcy, którzy potrzebują wykwalifikowanych pracowników, po prostu nie chcą się z tym zmierzać, czy też do nas zgłaszają się po prostu ci pracodawcy, dla których łatwiej jest zatrudnić pracownika, powiem przykładowo, w budownictwie szeroko pojętym, gdzie my nie wymagamy*

*posiadania kwalifikacji. Więc my nie wiemy tak naprawdę, czy ci cudzoziemcy, którzy pracują na budowach, mają wyższe wykształcenie i jakieś kompetencje, czy też są to osoby bez takich kwalifikacji. [przedstawiciel – WUP]*

*Tak. większość zdecydowanie Białorusini, my jesteśmy akurat ich najbliżej. Lokalizacja ma na pewno tutaj bardzo duże znaczenie. Najczęściej są to mężczyźni, oni przyjeżdżają do prac prostych. To są prace w budownictwie w większości. W przetwórstwie przemysłowym, transport, gospodarka magazynowa. Na pewno dużo mniejszą skalą są tutaj pracownicy naukowci, czy z wyższym wykształceniem. Specjaliści, to jest na pewno mniejsza skala. I w dużo mniejszej skali są to kobiety. Większość zdecydowana są to mężczyźni i to w takim średnim wieku, czyli powiedźmy do 40 lat. [...] Tutaj, jeżeli chodzi o przygotowanie zawodowe obcokrajowcy, którzy przyjeżdżają, część z nich posiada to przygotowanie, część go nie posiada. Tu należy podkreślić, że obcokrajowcy, to osoby, które przyjeżdżają z większą chęcią i z większą motywacją do pracy. Nawet, jeżeli nie posiadają tego przygotowania, to oni są w stanie się tego nauczyć. [...] Zdarza się, że te osoby z wyższym wykształceniem jednak u nas w Polsce pracują w tych branżach niższych, czyli budownictwo. Dlatego, że nie są w stanie się przebić oni wyżej z powodu, z różnych powodów. Bariera językowa, jednak praca w obcym kraju jest wymagająca bardziej na przykład dla Ukraińca. Z umiejętnościami, tak jak mówiłam. Oni potrafią się dostosować. Są nastawieni na zarobek. Myślę, że oni, to jest czy Ukraińcy, czy Białorusini, to jest naród, który jest nastawiony na to, że jeżeli mają pracować, to oni potrafią w każdym odnaleźć się środowisku. Oni nie są też zbyt wymagający, chociaż to już też się zmienia. [przedstawiciel – Uczelnia]*

Na podstawie analizy odpowiedzi 18 cudzoziemców z indywidualnych wywiadów pogłębionych potwierdza się trend „przekwalifikowania” – tj. pracownicy z większym doświadczeniem lub wykształceniem przyjeżdżają do Polski i pracują w mniej wymagających pracach (np. jeden z cudzoziemców z wykształceniem ekonomicznym w Polsce przeprowadza remonty). Zgodnie potwierdzali, że nie uważają się ani za lepszych ani za gorszych pracowników od Polaków pod względem wykonywanej pracy – kilku z nich tylko zwróciło uwagę na to, że ma gorsze zdolności językowe i to może być czasami barierą podczas wykonywania pracy.



*Nie. Jesteśmy tacy sami. Zależy jak ktoś swoją pracę wykonuje. Wszystko zależy od człowieka. [obcokrajowiec\_11]*

Podsumowując, przygotowanie zawodowe, kwalifikacje, umiejętności, postawy, motywacje i kapitał społeczny mogą się bardzo różnić w zależności od konkretnej jednostki, dlatego też trudno jest uogólnić odpowiedzi respondentów. Wspólnym mianownikiem dla pracowników z zagranicy wydaje się być motywacja finansowa, jednak może się ona przekładać różnie na pracowników: z jednej strony mogą być bardzo pracowici i pracować więcej niż Polacy, aby jak najwięcej zarobić dla siebie lub/i rodziny, z drugiej jednak strony mogą oni być nieoljalni i wyjeżdżać za lepiej płatną pracą, traktując Polskę tylko jako „przystanek na trasie”. Na podstawie analizy odpowiedzi cudzoziemców potwierdza się trend „przekwalifikowania” – tj. pracownicy z większym doświadczeniem lub wykształceniem przyjeżdżają do Polski i pracują w mniej wymagających pracach. Zgodnie potwierdzali, że nie uważają się ani za lepszych ani za gorszych pracowników od Polaków pod względem wykonywanej pracy. Pracodawcy raczej nie zatrudniają pracowników z zagranicy ze względu na to, że uważają ich za lepszych pracowników od Polaków – ich główną motywacją są prawdopodobnie koszty (cudzoziemcy zgadzają się na takie stawki, za które nie chcą pracować Polacy i chętnie biorą nadgodziny).

### 7.2.3. Określenie czynników wpływających na podjęcie decyzji o migracji do woj. podlaskiego jako miejsca pracy i życia

W opinii polskich respondentów, czynnikami wpływającymi na wybranie województwa podlaskiego przez cudzoziemców są głównie bliskość do granicy, zwłaszcza w przypadku osób z Białorusi i Rosji (a w związku z tym bliskość do rodziny) oraz mniejsza bariera językowa (z Polakami przy granicy łatwiej się dogadać np. po rosyjsku, bo więcej osób zna ten język). Dodatkowo mentalność i kultura ludzi jest bliższa do ich kultury niż w innych częściach Polski, np. na Górnym Śląsku. Innym powodem mogą być również niższe koszty życia w porównaniu do innych części Polski.

*Raczej patrząc na mapę Polski to Podlasie, tak jak tutaj mówimy o liczbach też zależnie od grupy cudzoziemców jest popularne. Cudzoziemcy, którzy przyjeżdżają szukać pracy i się osiedlić w Polsce pracują sobie gdzieś tam na Zachodzie Polski, rejony Warszawy, Wrocławia i Gdańska. Natomiast ci,*

*którzy chcą mieć częstszy kontakt z domem i mają bliżej i mogą sobie na weekendy jeździć wybierają Ścianę Wschodnią, a niektórzy dojeżdżają nawet codziennie do pracy i mieszkają na Białorusi. [przedstawiciel organizacji wspierających integrację cudzoziemców]*

*Też mi się wydaje, że porozumienie się na Podlasiu, w Białymstoku w języku rosyjskim czy takim nawet łamanym, też nie stanowi problemu. Większość nawet jak nie potrafi odpowiedzieć, to rozumie. [przedstawiciel organizacji wspierających integrację cudzoziemców]*

*Chciałam tylko wspomnieć właśnie tylko o tym, że ten język naprawdę, Polacy zaczęli też to widzieć i sugerować się tym, że przyjeżdża do nas coraz więcej osób ze Wschodu, pracownicy w naszych zwykłych sklepach też mówią w języku rosyjskim, także cudzoziemcy nie mają kłopotu z załatwieniem spraw, w urzędach też często tak jest, że można się dogadać. [przedstawiciel organizacji wspierających integrację cudzoziemców]*

*To znaczy myślę, że już zostało powiedziane, jeśli mówimy o cudzoziemcach, przybyszach właśnie Białorus, Rosja czy Ukraina, a przede wszystkim rosyjskojęzyczna część Ukrainy, to na Podlasiu tych barier na pewno jest mniej niż w Polsce Zachodniej. Językowa, kulturowa, na pewno jest bliżej, na pewno jest bliżej pod wieloma względami, nawet wizualnymi, jak to miałem okazję w zeszłym roku z taką rodziną, akurat spod Moskwy jechać i zwiedzać. Na 3-ci dzień zwiedzania Podlasia syn tak stwierdza do taty, tato, w sumie to się nie wiele różni tam od tych okolic, gdzie mieszkam i Białorusi, trochę inaczej podwórka wyglądają, ale jest język podobny. [przedstawiciel organizacji wspierających integrację cudzoziemców]*

*Jakie jeszcze argumenty? Może koszty życia. Wydaje mi się, że cudzoziemcy też, w związku z tym, że pracują w tych sektorach, gdzie te płace są, no koszty płac są ważne dla rentowności biznesu, no to być może te niskie koszty życia na Podlasiu mogłyby być atrakcyjne. Pytanie teraz, gdzie na Podlasiu najbardziej, tego też nie wiem dokładnie, gdzie na Podlasiu najbardziej brakuje czy brakuje przede wszystkim Białostokowi, który do tej pory, mam wrażenie, mógł zasysać pracowników z regionu jakoś? Czy brakuje już po tych mniejszych miejscowościach, ze względu na wieloletnie*

*odpływy, czy za granicę, czy do Warszawy, czy do Białegostoku?*  
[Przedstawiciel – Ministerstwo]

Czynnikiem zniechęcającym cudzoziemców do emigracji na Podlasie może być natomiast niższe wynagrodzenie w porównaniu do reszty kraju czy nawet Europy Zachodniej.

*Wie Pan co? Może niskie wynagrodzenie? Bo czasami jest tak, że faktycznie pracodawca, bo my mamy od pracodawcy informację zwrotną, jak przychodzi pracodawca, bierze tego człowieka, a za moment przychodzi i mówi, że pojechał gdzieś tam, gdzieś tam, bo dostał lepsze warunki. Także może to wynagrodzenie jest niższe. Ale to jest moja opinia i z tego co słyszałam, że tutaj są gorsze warunki pracy i płacy dla nich, dlatego wybierają inne miejsca w Polsce.* [Przedstawiciel – PUP\_1]

*Wybierają inne części kraju i kierują się na zachód, wtedy działa tutaj ten czynnik wynagrodzenia, ma podstawowe znaczenie, bo jednak stawki, zarobki, które funkcjonują na ścianie wschodniej Polski są troszeczkę jednak takie, że odbiegają od zarobków, które mają mieszkańcy województw zachodnich. [...] Myślę, że to chyba ten czynnik jest takim podstawowym. Trudno tu dodać jakiś inny. Bo jednak ta bliskość granicy, kwestia szybkiego powrotu do domu, to rzeczywiście przyciąga te osoby bardziej na teren Podlasia. A jeśli ktoś ma się zdecydować do wyjazdu do Wielkopolski, albo na Dolny Śląsk, to chyba jedynym takim czynnikiem, jeżeli nie ma się tam rodziny itd., to jedynym czynnikiem jest ten bodziec finansowy.* [Przedstawiciel – PUP\_2]

*Z pewnością województwo podlaskie nie jest jeszcze tak rozwinięte. Tutaj zarobki dla obcokrajowców są niższe i ma to wpływ też na ich ilość. To, że my jesteśmy bliżej granicy i oni napływając do kraju, napływają najpierw do nas oferty dla nich są tutaj na pewno słabsze, czy finansowo na przykład, jeżeli chodzi o nocleg. Oni wolą się kierować, jeżeli już nabiorą odrobiny doświadczenia, czy jeżeli chcą lepiej zarabiać i poczuć się lepiej w kraju, wtedy oni emigrują bardziej na zachód.* [Przedstawiciel – Uczelnia]

*Ogólnie od pracy dużo zależy. Ale jak Pan pyta co chciałbym, jak mieszkać, to bliżej do Warszawy albo Warszawa podoba się. [...] I więcej zarabiać i tam jest, jak to mówią, dłuższa infrastruktura i jest co można zarobić.*

*Jestem jeszcze młody, mam 28 lat, to tak ciekawy jestem.* [Cudzoziemiec\_10]

Wśród cudzoziemców, z którymi były przeprowadzane wywiady, pojawili się tacy, którzy nie umieli powiedzieć, dlaczego wybrali akurat Podlasie – czasami było to dla nich „zbieg okoliczności” lub spontaniczna decyzja. Inni wymieniali natomiast m.in. takie uwarunkowania jak:

- Lokalizacja (podoba mi się to miasto, mam tutaj kolegów) (cudzoziemiec\_1)
- Okazja, zarobki (cudzoziemiec\_2)
- Blisko do Lwowa – blisko do rodziny, bezpośrednie połączenie komunikacyjne do Lwowa (cudzoziemiec\_3)
- Blisko dojazd, bezpośrednie połączenie komunikacyjne do Lwowa (cudzoziemiec\_4)
- Narzeczony Polak (cudzoziemiec\_13)
- Większe zarobki i krajobraz (cudzoziemiec\_6)
- Większe zarobki (cudzoziemiec\_14)
- Namowa od kolegów pracujących w województwie podlaskim (cudzoziemiec\_10, 11)

Podsumowując, czynnikami wpływającymi na wybranie województwa podlaskiego przez cudzoziemców są głównie bliskość do granicy, zwłaszcza w przypadku osób z Białorusi i Rosji (a w związku z tym bliskość do rodziny) oraz mniejsza bariera językowa i kulturowa. Cudzoziemców zachęcają wysokie zarobki w połączeniu z możliwością szybkiego powrotu do rodziny. Wielu z zagranicznych pracowników jest do Polski ściąganych niejako przez swoich znajomych i deklaruje, że to była „okazja”. Prawdopodobne jest, że osoby, które nie założyły swojej rodziny, są bardziej skłonne do emigrowania w inne części Polski w celu uzyskania wyższego wynagrodzenia – lokalizacja województwa podlaskiego nie ma wtedy takiego znaczenia, jeżeli nie muszą oni wracać regularnie w swoje ojczyste strony.

#### 7.2.4. Określenie ścieżki kariery zawodowej cudzoziemców znajdujących się na podlaskim rynku pracy

Duża część cudzoziemców, która wzięła udział w badaniu deklaruje, że przyjechała do Polski z zamiarem stałego pobytu lub w trakcie pracy w Polsce

zdecydowała, że tutaj zostanie. Są również tacy, którzy widzą pracę w Polsce jako epizod w swoim życiu i zamierzają wrócić do siebie lub deklarują, że mogą wyjechać do jeszcze innego kraju i się w nim osiedlić.

Ci, którzy chcą zostać w Polsce, zwykle widzą dla siebie perspektywę rozwoju zawodowego i osobistego. Pracownicy z zagranicy zaczynają najpierw od prostszych prac, niewymagających wielu kwalifikacji, a jeżeli są zdecydowani na pozostanie w Polsce, zależy im na nauce języka polskiego i zabezpieczeniu sobie kariery zawodowej np. poprzez uzyskanie odpowiedniej ilości doświadczenia w celu wyrobienia sobie karty pobytu, która umożliwi im dalszą pracę w Polsce. Często zaczynają myśleć nad zakupem własnego mieszkania.

*Teraz, póki co, na budowie pracuję. A później, jak nauczę się dobrze języka i dobrze będę mówić, to może być to tak. [Cudzoziemiec\_1]*

*Nie, no myślałem. Myślę, że jeszcze rok czasu trzeba przepracować, żeby mieć 5 lat. [...] możliwość złożyć papiery na kartę rezydenta, która pozwoli mi pracować obojętnie gdzie i ja nie będę zależeć od pracy. Czyli, jak zwykły Polak mogą pójść do jednej firmy, jak mi się nie podoba, to mogą iść do drugiej firmy i nie muszą wyrabiać kolejnej karty pobytu, bo jak już jestem rezydentem, to jest mniej więcej to, co stały pobyt. [Cudzoziemiec\_2]*

*Własny pokój kupić. [Moderator: Własne mieszkanie?] Tak. Ale to wiem, że trzeba dużo czasu, żeby to zrobić. [Cudzoziemiec\_6]*

*No jakby na początku to wynajmować jakieś mieszkanie, a później, w dalekiej przyszłości, to może już myśleć nad domem. [Cudzoziemiec\_8]*

*Tak, obecnie mam chłopaka, jest Polakiem, więc może to jest też taką opcją, która... [Moderator: Trzyma Panią w Polsce?] Tak, tak, trzyma w Polsce, chociaż też kiedyś rozważaliśmy taką opcję, żeby w razie czego jesteśmy otwarci, żeby nawet kiedyś przeprowadzić się do Lwowa, bo to też jest ładne miasto. [Cudzoziemiec\_8]*

*Jak ja to powiedziałem wcześniej, żyję chwilą. I to nie będzie mój pierwszy wyjazd w tym kraju, czy w innym kraju. Bo doświadczenia nabieram w każdym kraju, języki znam, więc trzeba się kształcić. A tam gdzie znajdę swoją połówkę, to może tam zostaną na stałe. [Cudzoziemiec\_9]*

*Myślę, że tu zostanę. Na razie ja nie planuję nigdzie jechać. Tu mnie się wszystko podoba, planuję zostać i chcę pobyt stały zrobić.* [Cudzoziemiec\_10]

*Ale, niestety na Ukrainę nie ma już perspektywy powrotu.* [Moderator: Rozumiem, bo to też kwestie wojenne?] *Wojenne i inne.* [Cudzoziemiec\_11]

*Nie, no ja przyjechałam do narzeczonego, z którym miałam zamiar rozpocząć nowe życie tutaj, założyć rodzinę. Ale niestety potoczyło się inaczej i zostałam sama. Ale jak na razie, to nie myślę o powrocie, także, zobaczymy.* [Cudzoziemiec\_13]

*Po pierwsze, pogoda fajna, podobna jak w Ukrainie. Religia, to też bardzo fajnie, bo jest bardzo podobnie. No i ludzie. Bardzo fajni ludzie, bardzo podobni do Ukraińców.* [Cudzoziemiec\_18]

Podsumowując, w badaniu wzięli udział zarówno cudzoziemcy, którzy chcą zostać w Polsce na stałe, jak i cudzoziemcy, którzy są tu tylko chwilowo i zamierzają wrócić na ojczyznę lub wyruszyć do innego kraju. Wiązanie swojego życia z Polską wiąże się z nauką języka, wyrabianiem karty pobytu czy też poszukiwaniem mieszkania. W niektórych przypadkach wpływ na decyzję o pozostaniu w Polsce ma wejście w relację z Polakiem lub Polką.

#### 7.2.5. Określenie ewentualnych różnic w procesie rekrutacji cudzoziemców

Przedstawiciele organizacji wspierających integrację cudzoziemców uważają, że proces rekrutacji i sposób traktowania człowieka w zależności od jego kraju pochodzenia zależy od konkretnej osoby i firmy, która taką rekrutację prowadzi – niektórzy nie zwracają uwagi na narodowość, a inni wybierają dane nacje na wybrane stanowiska w przekonaniu, że te osoby z racji swojego pochodzenia mają lepsze predyspozycje do wykonywania swoich obowiązków na danym stanowisku. Ich zdaniem cudzoziemcy nie są natomiast traktowani gorzej podczas rekrutacji od Polaków (w kontekście dyskryminacji na tle narodowościowym). Na proces rekrutacyjny może mieć również wpływ doświadczenie pracodawcy – ci, którzy nie boją się formalności związanych z zatrudnianiem cudzoziemców są do nich przychylniej nastawieni, licząc na inne korzyści z tego tytułu (lojalność pracownika, zmniejszenie kosztów). Formalną przeszkodą w

rekrutacji do niektórych zawodów są wymagane dokumenty i certyfikaty, które muszą być uznawane w Polsce i zgodne z polskim prawem np. w zawodzie pielęgniarki. W takich przypadkach cudzoziemiec w celu uzyskania takiej pracy musi uzupełnić swoje uprawnienia, aby były zgodne z polskimi standardami. Cudzoziemcy, z którymi przeprowadzono wywiady, deklarowali, że nie doświadczyli gorszego traktowania podczas rekrutacji (choć już w pracy dwóm respondentom zdarzyło się odczuć, że nie mogą czegoś zrobić lub są oceniani negatywnie z uwagi na swoją narodowość).

*To zależy od osoby, która przyjmuje. Jedna będzie zainteresowana inną kulturą i tym bardziej chętnie zatrudni cudzoziemca, po to, żeby poznać jego zwyczaje, religie, czy tam nawet pomóc takiej osobie. A inni myślą mogą do tego podchodzić w ten sposób, że jak już nie Polak, to w ostateczności będziesz ty. [przedstawiciel organizacji wspierających integrację cudzoziemców]*

*Większość ich traktuje jako drugiej jakości. [przedstawiciel organizacji wspierających integrację cudzoziemców]*

*To zależy od branży i od tego, co pracodawca wie o danej nacji czy tam o danej kulturze. [...], powiedzmy, strzelam. Do sprzątnia pociągów, jeśli ktoś wie, jak funkcjonują Czechenki w kwestii zorganizowania się, sprzątnia, itd., ogarnięcia w domu, to może zatrudnić, bo jakby wie, że zrobi swoje. A to nie wiem, też strzelam, jednego chłopaka znam do rozwożenia pizzy, to też pracodawca jak zna trochę Czechenów i widzi młodego Czechena, który wygląda jakby codziennie była siłownia w punkcie pierwszym, to on wie, że ten gość rozwożąc pizzę, zbierze tę kasę co trzeba i nie będzie miał kłopotów sam. [przedstawiciel organizacji wspierających integrację cudzoziemców]*

*Tak, więc to zależy od znajomości danej nacji i ich doświadczeń wcześniejszych z osobami z tej nacji, a w kwestii ogólnej, Polacy bardziej są ogarnięci w jakiejś tam kwestii związków zawodowych, swoich praw. To na pewno też jakiś wpływ ma na patrzenie pracodawcy na to. Jakie będzie miał powiedzmy kłopoty, jeśli komuś tam noga się podwinie. [przedstawiciel organizacji wspierających integrację cudzoziemców]*

*Myślę, że bardziej inwestują w pracownika z zewnątrz, bo trzeba go dodatkową opieką otoczyć i się bardziej przyglądają, czy jest szansa, że on*

*będzie dłużej pracował. [przedstawiciel organizacji wspierających integrację cudzoziemców]*

*Podczas rekrutacji dosyć często się różni dostępnością, więc Polacy są na ogół na miejscu, a czasami cudzoziemców trzeba szukać gdzieś daleko za granicą, więc trzeba mieć do tego dostęp i czasami potrzeba wyspecjalizowanych agencji, które mają te kanały. Różni się oczywiście tym, że jak rekrutuję cudzoziemca, to muszę brać pod uwagę pewne większe obciążenia na mnie, związane z tym, że nie tylko muszę go zapisać do ZUS-u, zrobić to wszystko dla Polaka, zrobię to wszystko szybko, ale muszę mieć z tyłu głowy, że muszę postać ze zezwoleniem, oświadczeniem, pilnować tych wszystkich różnych papierów na wypadek kontroli, więc to jest chyba trudniejszy proces. On trochę to tłumaczy, dlaczego mimo kosztowej konkurencji cudzoziemców, nie każdy pracodawca się ten, no bo ma pewne dodatkowe koszty zarówno już takie czysto finansowe, jak i takie trochę organizacyjno-jakieś, do którego mówią, a dobra, nie chce mi się, zatrudnię Polaka mimo wszystko, bo ten cudzoziemiec byłby też trochę niepewny, trochę musiałbym się narobić, to jest taka naturalna ochrona rynku pracy. [przedstawiciel – Ministerstwo]*

*Jeśli mówimy tutaj o osobach, które są u nas zarejestrowane, bo też cudzoziemcy są zarejestrowani w naszym urzędzie pracy, ale w bardzo niewielkim odsetku, to te procedury tak naprawdę niczym nie różnią się. Stosujemy naszą ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, dotyczy ona w takim samym stopniu naszych obywateli polskich, jak i cudzoziemców, którzy są tutaj zarejestrowani. Ale tutaj pewnym takim czynnikiem, który może wpływać na proces rekrutacji, są pewne uwarunkowania kulturowe, szczególnie osób wyznania islamskiego. Wchodzą jakieś ograniczenia w tym wypadku wykonywania pewnych prac np. przez daną płęć. I to jest taki główny czynnik. [przedstawiciel – PUP\_2]*

*Wydaje mi się, że jednak warto zachować pewien szacunek do pewnej odrębności kulturowej, wyznaniowej. I mieć to na uwadze i nie działać na siłę, nie zmuszać cudzoziemca do wykonywania jakichś prac, które dotyczą chociażby jego kwestii wyznaniowych, uwarunkowań kulturowych i które nie do końca pozwalają mu na wykonywanie tej pracy. [przedstawiciel – PUP\_2]*



*[...] Jeżeli w dyplomie, który ma np. pielęgniarka i uzna tutaj urząd, który uznaje ten dokument, że ona wszystkie wymagane polskimi przepisami warunki spełnia, to będzie jak najbardziej zatrudniona. Natomiast, jeżeli w ich toku szkolnictwa jakichś elementów, które są u nas, u nich nie ma, to wtedy ona musi odbywać jakieś kursy, z tego co mówią pracodawcy, żeby uzupełnić te swoje umiejętności. [...] To znaczy, ja powiem tak, jeżeli my od Polaków wymagamy posiadania pewnych kwalifikacji i one są określone pewnymi przepisami, bo tak to rozumiem, więc ja osobiście uważam, że tak. Nie może cudzoziemiec posiadać niższych kwalifikacji niż ma Polak. Dla mnie jest to oczywiste. [przedstawiciel – WUP]*

*Nie. To było od razu powiedziane, co i jak. Przyjechałem i nie było jakiegóż dyskryminacji, jeżeli chodziło o to, że jestem z Ukrainy, czy z zagranicy. [cudzoziemiec\_4]*

*Niekiedy się tak zdarza właśnie w pracy, że jeżeli jesteś słaby, przeziębiony, czy coś, to od razu jest, bo Ukrainiec przyjechał i mu się pracować nie chce. Czyli takie stereotypy. [cudzoziemiec\_11]*

Podsumowując, proces rekrutacji i sposób traktowania człowieka często zależy od firmy. Na proces rekrutacyjny może mieć wpływ doświadczenie pracodawcy (zatrudnienie obcokrajowca wiąże się z pewnymi formalnościami). Formalną przeszkodą w rekrutacji do niektórych zawodów są wymagane dokumenty i certyfikaty, które muszą być uznawane w Polsce i zgodne z polskim prawem np. w zawodzie pielęgniarki. W takich przypadkach cudzoziemiec w celu uzyskania takiej pracy musi uzupełnić swoje uprawnienia, aby były zgodne z polskimi standardami. Cudzoziemcy, z którymi przeprowadzono wywiady deklarowali, że nie doświadczyli gorszego traktowania podczas rekrutacji (choć już w pracy dwóm respondentom zdarzyło się odczuć, że nie mogą czegoś zrobić lub są oceniani negatywnie z uwagi na swoją narodowość).

#### 7.2.6. Identyfikacja zjawiska „szarej strefy” wśród cudzoziemców w woj. podlaskim

Podczas badań próbowano również zidentyfikować zjawisko „szarej strefy” wśród cudzoziemców w województwie podlaskim (z podziałem na branże i zawody). Praca „na czarno” jest w opinii uczestników badania najbardziej widoczna w branży budowlanej i w opiece nad starszymi ludźmi.

*Ale to nie tylko kwestia płac. Bo wystarczy się przyjrzeć otoczeniu. Ulice mamy ładne, ale proszę zwrócić uwagę na pracowników budowlanych, drogowców, innych, jeszcze 5 lat temu to wszystko chodziło w różnych łachach. Teraz, niezależnie od tego, że inspektor pracy naciska, że inspekcja pracy zajrzy od czasu do czasu, tylko zwróćcie uwagę, że ci ludzie chodzą w jednorodnych, a tam, gdzie zobaczymy na budowie, że każdy w innej szmacie, w trampkach, a nie w butach budowlanych z zabezpieczonym noskiem, to można śmiało założyć, że są wszyscy na czarno. [przedstawiciel zrzeszeń pracodawców]*

*Jeśli można, ja tylko dam przykład, bo ja działałem w szarej strefie, tak jak wspominałem, zatrudniałem panie z Ukrainy do opieki nad moimi rodzicami i robiłem to przez 8 lat. I mogę powiedzieć tak. Nie, ma innego sposobu, a mogę powiedzieć jeszcze, że armia Ukrainek, która opiekuje się starszymi Polakami jest z pewnością settysięczna. [przedstawiciel zrzeszeń pracodawców]*

*Myślę, że tutaj można taką analogię zastosować jak w przypadku obywateli polskich, jeśli szara strefa, to możemy mówić, o takim dość sporym jej zakresie w przypadku branży budowlanej. Ale też np. i w rolnictwie. [przedstawiciel – PUP\_2]*

*Myślę, że są to te zawody proste, praca w budownictwie przede wszystkim. Chociaż też to się zmienia, bo pracodawcy zaczynają się obawiać. Budownictwo jest branżą specyficzną, tu bardzo często dochodzi do wypadków. W tym wypadku pracodawca jest w bardzo niekorzystnej sytuacji, jeżeli do wypadku dojdzie, a pracownik pracuje na czarno. [przedstawiciel – uczelnia]*

Do pracy bez umowy w przeszłości w Polsce przyznało się w wywiadach 3 cudzoziemców. Jedna osoba została oszukana przez agencję zatrudnienia i właściciela firmy w Polsce, druga została namówiona do takiej pracy przez koleżankę, a trzecia miała trudną sytuację finansową i problemy z komornikiem. Obecnie osoby te deklarują jednak legalną pracę w Polsce.

*Bo „dobrą” agencję miałem, która tak załatwiła mnie. [...] No nie podo-  
bało, ale nie miałem innej możliwości albo jechać do domu, albo pracować  
nielegalnie, więc wybrałem, pracować nielegalnie. [cudzoziemiec\_2]*

*Ponieważ miałam dość trudny okres. Miałam komornika, gdzie musiałam pracować bez umowy. [cudzoziemiec\_6]*

*Na początku, oczywiście. Wszystkie sprzętania, chodziłyśmy po ludziach, w konkretnych domach, to było to wtedy na czarno, tak. [...] To znaczy, na początku, to chodziłam razem z tą koleżanką, także, niewiele miałam do uzgadniania. Chodziłyśmy tam, gdzie ona chodziła, razem pracowaliśmy i dostawałyśmy pieniądze od konkretnej zrobionej pracy. [cudzoziemiec\_13]*

Nie ma oficjalnych badań mówiących o skali zjawiska szarej strefy, a urzędy nie mają wiedzy na ten temat. Respondenci domyślają się jednak, że zjawisko „szarej strefy” istnieje. Podczas badań próbowano zidentyfikować to zjawisko wśród cudzoziemców w województwie podlaskim (z podziałem na branże i zawody). Praca „na czarno” jest w opinii uczestników badania najbardziej widoczna w branży budowlanej (widoczna po stroju pracownika) i w opiece nad starszymi ludźmi (jeden z uczestników badania przyznał się do zatrudniania opiekunki z Ukrainy „na czarno”).

#### 7.2.7. Określenie instrumentów sprzyjających wychodzeniu z nielegalnego zatrudnienia/szarej strefy

Podczas wywiadów respondenci byli proszeni o określenie sposobów na walkę z nielegalnym zatrudnieniem. Chociaż w większości pojawiały się konkretne propozycje, to na FGI z przedstawicielami zrzeszeń pracodawców pojawiły się opinie o tym, że szarej strefy nie należy likwidować i jest ona potrzebna ludziom, którzy zatrudniają cudzoziemców do opieki nad starszymi rodzicami (w przeciwnym razie nie byłoby ich stać na legalne zatrudnienie opiekunki). Z jednej strony pojawiały się więc apele o przyspieszenie różnych procedur, a z drugiej – o uelastycznienie przepisów w tej kwestii. Poszczególne propozycje i opinie zawarto w cytatach poniżej.

*Nic nie należy robić. Dlatego, że zlikwidowanie tej szarej strefy oznaczałoby śmierć dla wielu mniejszych przedsiębiorstw i dla osób, o których mówiłem, moich rodziców np. [przedstawiciel zrzeszeń pracodawców]*

*Muszą być elastyczne, muszą uwzględniać wiele sytuacji wyjątkowych. Pewne strefy nie powinny być opodatkowane. Tak jak kolega mówił, one*

*powinny być w ogóle wyjęte. To jest problem wielu osób, opieka nad swoimi rodzicami to jest problem ogólnospołeczny i drastyczny. W związku z tym państwo musi w tym kierunku pójść, zrobić wyjątki, żebyśmy mogli zapewnić naszym rodzicom dochowanie. [przedstawiciel zrzeszeń pracodawców]*

*Jest jeszcze drugie dno tej sytuacji związanej z szarą strefą. Mianowicie, poziom obciążenia fiskalnego jest wprost proporcjonalny do wielkości szarej strefy. [przedstawiciel zrzeszeń pracodawców]*

*Bo, powiem szczerze, to jest wszystko odgórnie. Tego się nie da zmienić. Trzeba by było w ogóle całą ustawę dotyczącą pomocy społecznej zmienić, żeby w jakiś sposób ludzi czy zmotywować, czy wręcz zmusić do pracy. [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

*Znieść wizy dla pracowników ukraińskich. [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

*Ułatwić procedurę dokumentów, żeby to było łatwiejsze, prostsze. [...] Ułatwić procedurę dokumentów, żeby to było łatwiejsze, prostsze. [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

*Państwo powinno się mocno zastanawiać nad tym jak bilansować wymagania w stosunku do, te wymagania, czyli ten poziom wymagań na wejściu, sprawdzania, tej pewności, powinien być optymalnie dobrany. Jak się go robi za nisko, no to będą wszyscy tu przyjeżdżali, nie będzie nad tym kontroli, a jak za wysoko, to z kolei będzie tendencja do mijania tego i w ogóle, dobra, to jest za trudne, idę w nielegalność. [przedstawiciel – ministerstwo]*

*Według mnie to powinno tak być, że przyjeżdża kontrola i to co zastaję, to mam. A tu, to wiadomo, że pracodawca jest w stanie się przygotować, jakieś tam dokumenty. Kiedyś tak było, z tego co pamiętam. Kiedyś, kiedyś, że te organy nie uprzedzały, że przyjadą, nie zgłaszały tej propozycji. W tej chwili sytuacja wygląda inaczej, ale to jest moje indywidualne zdanie i opinia. [przedstawiciel – PUP\_1]*

*Instrumentem tak naprawdę to są inspektorzy pracy. Jest to jakiś problem, który funkcjonuje od lat, który jest też podnoszony w przypadku skuteczności walki z szarą strefą, możliwość przeprowadzenia chociażby*

*kontroli niezapowiedzianych na przykład. Na pewno, jakby kontrola była niezapowiedziana, to jej skuteczność i skuteczność walki z szarą strefą z pewnością byłaby zdecydowanie wyższa. [przedstawiciel – PUP\_2]*

*Uprościć procedurę zezwolenia na pracę. Skrócić ten czas oczekiwania na te decyzje. Przede wszystkim tutaj ta biurokracja z mojej wiedzy większość potencjału, jeżeli chodzi o szarą strefę, to jest z inicjatywy nie pracowników, ale pracodawców, jeżeli chodzi o obcokrajowców. Oni przyjeżdżając tutaj chcą pracować. Legalna praca jest dla nich lepszym sposobem niż praca na czarno. Tutaj należałoby bardziej motywować pracodawców do tego, aby to zjawisko przestało występować. Na pewno uprościć procedury, biurokracja ma bardzo duże znaczenie, jeżeli to wychodzi z inicjatywy pracownika. Tutaj barierą są z pewnością procedury. [przedstawiciel – uczelnia]*

*Jakaś kontrola ma być, do której ja, jako pracownik, mogę zadzwonić, albo zwrócić się i mieć pewność, że ja dostanę umowę i mnie nie zwolnią. A nie tak, że ja zadzwonię, do niego przyjdą, a mnie i tak zwolnią. [obcokrajowiec\_2]*

Podsumowując jako instrumenty sprzyjające wychodzeniu z „szarej strefy” respondenci wymieniali: uelastycznienie przepisów (w kontekście zawodu opiekuńczego), zniesienie wizy dla pracowników ukraińskich, zbalansowanie i ułatwienie przechodzenia procedur biurokratycznych w kontekście wymaganej dokumentacji, możliwość niezapowiedzianej kontroli oraz możliwość zgłoszenia problemu z legalną pracą przez cudzoziemców bez obawy o utratę pracy i deportację.

#### 7.2.8. Analiza działań podejmowanych na rzecz wsparcia zatrudnienia i integracji społecznej cudzoziemców w woj. podlaskim

W województwie podlaskim podejmowanych jest wiele działań na rzecz wsparcia zatrudnienia i integracji społecznej cudzoziemców, czym mogli się pochwalić na wywiadzie FGI przedstawiciele poszczególnych organizacji wspierających integrację cudzoziemców:

*[...] Fundacja Dialog prowadzi przede wszystkim taki punkt wsparcia cudzoziemców, gdzie w zasadzie, poza nawet rynkiem pracy wspieramy ich*

w czym można. Czyli po prostu zatrudniamy osoby, które są takimi asystentami i w czymkolwiek trzeba cudzoziemcowi pomóc, pomagamy. Tutaj obie z koleżanką w ramach jednego z projektów pełniłyśmy, ja wcześniej, koleżanka obecnie, rolę doradcy zawodowego. Ten doradca zawodowy w zasadzie pomaga im we wszystkim, począwszy od napisania CV, od wyszukania ofert pracy, nie zawsze za granicą szuka się pracy w taki sam sposób. Czasami się po prostu zachodzi, nie trzeba mieć założonych dokumentów, my musimy im przekazać taką informację, że tu podstawowym dokumentem jest CV, o którym często nie wiedzą, zwłaszcza jeżeli pochodzą ze Wschodu i dodatkowo, no ten kontakt z pracodawcą myślę, że też jest bardzo istotny, bo często jest im po prostu trudno nawet się porozumieć. [...] jeszcze jest bardzo ważne, jeśli chodzi o integrację, to są takie bardzo fajne u nas działania związane z goszczeniem na przykład cudzoziemców w domach rodzin polskich. To jest pod hasłem, czym chata bogata i też właśnie wolontariusze i asystenci, bardziej wolontariusze zapraszają jakieś tam rodziny, wyszukujemy rodziny polskie, które chcą zaprosić na obiad rodzinę właśnie jakąś przyjeżdzną i w takiej atmosferze domowej rodziny próbujemy tutaj, właśnie, że tak powiem, zintegrować, spotkać, poznać swoje obyczaje, swoją kulturę. Jeszcze są organizowane imprezy dla dzieci cudzoziemców. [...] Poza tym nasi wolontariusze pracują z dziećmi właśnie cudzoziemców bardziej tak artystycznie, plastycznie. Prowadzone są też zajęcia wspierające edukację, czy to są językowe, czy matematyczne, czy przyrodnicze, także tutaj też takie działania fundacji. [przedstawiciel organizacji wspierających integrację cudzoziemców]

My, z uwagi na to, że my jesteśmy na prawach gminy i powiatu, więc mamy zadania gminne i powiatowe i wśród tych zadań są, jest realizacja programów integracji, a poza tym później te osoby, które naturalnym biegiem rzeczy od samego początku wchodzi w pomoc społeczną, bo realizują programy integracyjne. Po zakończeniu programu zwykle zostają pod opieką pomocy społecznej i my tymi osobami dalej się opiekujemy. A co do województwa tylko dodam, że właściwie Wy jesteście najbardziej wojewódzcy, bo te punkty są w Suwałkach i Łomży. [przedstawiciel organizacji wspierających integrację cudzoziemców]

Tylko w 3 miejscach, ale też nawiązując do pomocy opieki społecznej, nasza fundacja z kolei prowadzi też noclegownie dla osób bezdomnych

*i często też uchodźcy czy osoby, które pochodzą z innych państw, właśnie do nas przybywają, dopóki nie są w stanie się usamodzielnić. No, a później kolejnym krokiem są mieszkania wspierane, gdzie pomagamy finansowo, często załatwiamy dla osób, które są bezpiecznie, nie mają dowodów osobistych, pomagamy w tym, aby można było wynajmować mieszkanie, albo fundacja im wynajmuje na siebie i wtedy te rodziny mogą tam mieszkać. [przedstawiciel organizacji wspierających integrację cudzoziemców]*

*To znaczy my akurat jako Radio Racja ściągamy dziennikarzy białoruskich do Białegostoku i ja przywołam taką sytuację, tylko, że to jest trochę inna sytuacja, bo tu nie chodzi jakby o pomoc, tylko po prostu chodzi o to, że ludzie szukają pracy w Polsce, a my szukamy pracownika. [przedstawiciel organizacji wspierających integrację cudzoziemców]*

*Nam to zostało, niektóre rzeczy już praktycznie zostały powiedziane, ale do nas też raczej się zwracają osoby albo indywidualnie, a tak to chodzi o pomoc doraźną najczęściej. To chodzi czasami o zwykłe kontakty. Mieliśmy już wielokrotnie takie przykłady, że właśnie, że osoba z Białorusi, czy z Ukrainy, czy z Rosji, przyjeżdżała tutaj do pracy, ale nie na Białostoczczyźnie, tylko właśnie na, przez jakiegoś pośrednika na Białorusi albo w Rosji, do Polski Zachodniej, no i potem już będąc tam, dowiadywała się przez tak zwanych wspólnych znajomych, że tutaj w Białymstoku są lepsze warunki. No i tutaj oczywiście telefon, że czy możemy pomóc, że ktoś się chce przenieść do pracy na zasadzie takiej, no dobrze, a kiedy? No jest na dworcu. No więc na zasadzie szybkiej, doraźnej. Na szczęście takich sytuacji jak jestem na dworcu mieliśmy tylko 2. I 2 razy w ciągu tego samego dnia udało się coś doraźnie, szybko załatwić. No, ale takiego typu telefonów ostatnio, od roku mniej więcej co miesiąc przynajmniej jedno jest z taką prośbą dosłownie doraźną. To jest jedna rzecz. Druga rzecz, już bardziej skomplikowana, że osoby, które tutaj mieszkają już od kilku lat, raptem jak to się mówi na wczoraj, na gwałt, poszukują pilnie tłumaczonych dokumentów. Czyli wiadomo tłumacz przysięgły, najlepiej, żeby to było już od ręki, najlepiej na jutro, a najlepiej na wczoraj. I też czasami są, z reguły nigdy nie było problemu z tym, zawsze udawało się to załatwić. Najczęściej te tłumaczenia sami ci ludzie mają gotowe, tylko oni sami nie mają uprawnień, żeby to, wszyscy wiemy o co chodzi, po prostu przypieczę-*

*tować. I czasami jest problem ze zwykłą pieczętką, bo nie wszyscy chcą dla osoby, tak zwanej, z zewnątrz. I nie wiem czy Państwo się z tym spotkaliście, ale tak czasami się zdarza, że mamy takich mądrych tłumaczy, którzy dobrze przetłumaczone dokumenty potrafią tak poprawić, że już potem nikt nie jest w stanie ich zrozumieć i jeszcze za to dobre pieniądze biorą, a potem trzeba to wszystko odkręcać. Taką sytuację też mieliśmy, na szczęście się udało. W Urzędzie Wojewódzkim panie pokazały, co zmienić, na szczęście same były w stanie przeczytać po rosyjsku i po polsku, że to nie jest to samo, no ale to takich przykładów jest. Niby to nie jest duża pomoc, ale okazuje się, że coraz częściej i to nawet dla osób, które mają dobrą pracę, takiego typu rzeczy mogą być problemem, jeżeli to jest raptem potrzebne coś z dnia na dzień, albo z godziny na godzinę. No i też jest problemem to, że coraz więcej osób się do nas zwraca i co gorsze my mamy o wiele większy problem, bo tutaj jak nie Urząd Wojewódzki, jest odbijanie pięteczki biurokratyczne, czyli pismaki. Kwestia uznawalności różnego rodzaju, nie tylko dyplomów. [przedstawiciel organizacji wspierających integrację cudzoziemców]*

Uczestnicy badania pytani o najbardziej skuteczne działań w celu wsparcia zatrudnienia i integracji cudzoziemców wskazywali na różnego rodzaju kwestie mówiąc, że poszczególne instrumenty należy dostosowywać do odpowiedniej grupy odbiorców. Wśród konkretnych propozycji pojawiły się: regulacja statusu prawnego, skrócenie procedur prawnych, nauczanie języka polskiego, zajęcia na temat różnic kulturowych, kampania społeczna na temat różnic pomiędzy uchodźcami a imigrantami.

*Moim zdaniem najlepiej jest zacząć od tego, żeby uregulować ich status prawny. [przedstawiciel organizacji wspierających integrację cudzoziemców]*

*A ona się tak przedłuża, że te osoby czasami mają nie wiadomo jaki status nawet w kwestii pracy. To i tak u nas jest najlepiej, bo w ciągu, akurat tutaj zezwolenie na pracę, to w Białymstoku wyrabia się już Urząd Wojewódzki w 3 miesiące z pozwoleniem na pracę, a we Wrocławiu trwa to 1,5 roku nawet i te osoby nie wiedzą nawet, na jakich zasadach oni są w Polsce już po jakimś czasie. [przedstawiciel organizacji wspierających integrację cudzoziemców]*



*Ja jeszcze chciałam dodać przykład języka polskiego, że jednak nauka języka obcego, dla nich języka obcego, jest tutaj najbardziej chyba istotna, bo w momencie, kiedy nawet my jako pośrednicy pracy dzwoniemy po pracodawcach i okazuje się, że od razu przedstawiamy, że ta osoba jest komunikatywna, mówi w języku polskim, jest dużo łatwiej namówić pracodawcę, żeby zgodził się na pracę. [przedstawiciel organizacji wspierających integrację cudzoziemców]*

*Też jakby takie zajęcia kulturowe [...] Na temat różnic kulturowych, bo to też jest istotne pod kątem rynku pracy właśnie, bo tak jak mówię, sam fakt bardzo dla nas prosty i oczywisty, że CV u nas jest ważne, dla nich, oni się dziwią tak szczerze. Ja pamiętam nasze pierwsze spotkania jako doradców zawodowych w tym projekcie, do tej pory jakby cudzoziemcy przychodzili do naszych takich pracowników, którzy są asystentami rodzin cudzoziemskich. [przedstawiciel organizacji wspierających integrację cudzoziemców]*

*To myślę, że jeżeli chodzi o tę integrację, to tutaj największe pole do działania mają organizacje pozarządowe. Jakies tego typu inicjatywy oddolne. Ale też na pewno wsparcie ze stron instytucji państwa. Z tego co wiem, to taką bariera utrudniającą po części też integrację zawodową, ale też taką społeczną, jest bariera językowa. Więc jakimś wyjściem byłyby organizowane w szerszej skali kursy językowe, które są teraz organizowane, ale wszystko jest ograniczone funduszami, które są generalnie na ten temat integracji cudzoziemców kierowane. Od pewnego momentu te środki są trochę zredukowane, więc organizacje pozarządowe muszą inaczej na nie patrzeć, ciąć pewne działania, ograniczać pewne pomysły. I po części odbija się to też na skali kursów językowych. [...] Ale w przypadku osób, które, tak jak mówiliśmy na początku, szczególnie Białorusinów, Ukraińców, którzy są tutaj tak naprawdę głównym powodem jest migracja zarobkowa i nastawieni są po prostu na maksymalną, że tak powiem pracę, to być może brakowałoby takim osobom chęci, czasu, żeby w takich wspólnych działaniach uczestniczyć. [przedstawiciel – PUP\_2]*

*[...] Poza tym, bardzo ważne, według mnie, byłaby, jakaś taka społeczna, rzetelna kampania informacyjna. Żeby wyjaśnić społeczeństwu różnicę pomiędzy imigrantem, uchodźcom, żeby też nasi obywatele nie mieli jakichś obaw przed napływem cudzoziemców. Zwalczenie tym samym pewnych złych skłonności, jakiegoś rasizmu, ksenofobii. Równe*

*traktowanie migrantów, z poszanowaniem praw człowieka. Usuwanie barier kulturowych i językowych. My, tutaj na Podlasiu, od zawsze jesteśmy wielokulturowi. Bo u nas od wieków są Polacy, ale też i... to wszystko teraz są już Polacy, ale przecież w zamierchłych czasach to mamy wielokulturowość, bo o i Tatarzy u nas przecież są. I mamy inną kulturę związaną z tymi kulturami, bo przecież jakby nie patrzeć, i prawosławie, i katolicyzm, jest tego u nas troszeczkę. Są u nas mniejszości narodowe. Także, my tutaj mamy troszeczkę, mieliśmy, bo teraz to się zaciera, bo te pokolenia są coraz starsze, a nowe się zintegrowały. Natomiast wiem, że gdzie indziej mogą być z tym problemy, biorąc pod uwagę jak wielu imigrantów teraz pojawia się w Polsce, spoza Polski. Stąd też, mając na uwadze nasze doświadczenia, coś takiego mogą powiedzieć, tak?*  
[przedstawiciel – WUP]

Obcokrajowcy, którzy wzięli udział w badaniu, przeważnie nie znali żadnych inicjatyw służących integracji i pomocy cudzoziemcom. Pojedyncze osoby wyrażały jednak pozytywną opinię na temat takich inicjatyw, zwłaszcza tych służących nauce języka. Należy jednak mieć na uwadze, że wiele osób, które przyjeżdżają do Polski i są mocno sfokusowane na zarabianiu pieniędzy, nie mają czasu ani chęci na uczestniczenie w zajęciach integracyjnych. Pojawiły się też prośby o dedykowaną pomoc w przejściu biurokratycznych procedur w Polsce.

*Chyba tak. Chyba pokazywać co i jak robić. Bo my mamy tam przyjaciele z Polski, więc rozmawiamy i uczymy się itd.* [cudzoziemiec\_10]

*Taka pomoc dla obcokrajowców byłaby bardzo niezbędna. Bo większość ludzi, którzy przyjeżdżają, to albo nie umieją całkowicie po polsku, bo nie da się nauczyć tego poza granicami. Albo są tak bardzo mówią w języku polskim, że ich ciężko zrozumieć. A to byłoby przydatne właśnie. I w pracy, i znalezienie jakichkolwiek warunków mieszkaniowych, czy nawet w sklepie. Wszędzie jest potrzebna znajomość języka.* [cudzoziemiec\_12]

*Tak, musi być jakiś urząd taki dla Ukraińców, cudzoziemców, którzy tu przyjeżdżają, żeby ktoś mógł tam pójść i żeby mu wszystko powiedzieli, jak zrobić, co zrobić, wszystko. Od prawa jazdy, jak dostać jak zameldować się. Bo na stronach urzędu mówią wszystko różnie i co miesiąc może coś zmienić się. My przychodzimy z jednym dokumentami i okazuje się, że już*

*tych dokumentów nie potrzebują, tylko inne. To wszystko czas. Oni nie chcą na to odpowiedzieć i my musimy stać w kolejkach, czekać. Albo nie możemy już czekać i jest deportacja. Nie ma czegoś takiego. Ja rozumiem czemu tak jest, bo jest dużo Ukraińców i nie potrafią ludzie już wszystkim pomóc. [cudzoziemiec\_18]*

Podsumowując, polscy uczestnicy badania proponowali (jako najbardziej skuteczne) takie rozwiązania jak: regulacja statusu prawnego, skrócenie procedur prawnych, nauczanie języka polskiego, zajęcia na temat różnic kulturowych, kampania społeczna na temat różnic pomiędzy uchodźcami a imigrantami. Należy jednak mieć na uwadze, że wiele osób, które przyjeżdżają do Polski i są mocno sfokusowane na zarabianiu pieniędzy, nie mają czasu ani chęci na uczestniczenie w zajęciach integracyjnych. Cudzoziemcom najbardziej podobały się pomysły nauki języka oraz dedykowanej pomocy w przejściu biurokratycznych procedur w Polsce.

#### **7.2.9. Identyfikacja potrzeb i priorytetów cudzoziemców dotyczących osiedlenia się i podjęcia zatrudnienia na terenie woj. podlaskiego**

Zdaniem przedstawicieli organizacji wspierających integrację przedsiębiorców, cudzoziemcy potrzebują dużego wsparcia na początku pobytu w kwestiach formalnych związanych z pracą w obcym dla nich kraju. Pojawiają się również inne pomysły dotyczące organizacji wolnego czasu i zapewnienia dostępu do Internetu (który umożliwi im kontakt z rodziną). Przedstawiciele urzędów zwracają natomiast uwagę, że potrzeby cudzoziemców mogą różnić się w zależności od tego, czy zamierzają oni pozostać w Polsce czy też nie. Pracownicy sezonowi i tymczasowi są bardziej skłonni do mieszkania w gorszych warunkach w celu maksymalizacji swojego dochodu i potrzebują zwykle tylko miejsca do spania i dostępu do łazienki i toalety. Cudzoziemcy, którzy planują zostać w Polsce, mogą mieć już większe potrzeby. Abstrahując od celu finansowego pracownika z zagranicy, urzędnicy uważają, że cudzoziemcom należy zapewnić godne warunki bytowe w Polsce. W przypadku osób, które planują osiedlić się w kraju, pojawia się kwestia integracji społecznej zarówno w pierwszym, jak i drugim pokoleniu – sugeruje się wsparcie dzieci imigrantów w szkołach w celu uniknięcia ich wykluczenia ze społeczności szkolnej.

*Różnią się, bo potrzebują więcej propozycji na zagospodarowanie wolnego czasu, jeśli są bez rodzin. No i potrzebują jakiegoś takiego wsparcia na początek, na wdrożenie się. [przedstawiciel organizacji wspierających integrację cudzoziemców]*

*Ale też na przykład potrzebują dostępu do Internetu, bo jeszcze mają z tym problem, dlatego, że są na komunikatorach z rodziną, która została. [przedstawiciel organizacji wspierających integrację cudzoziemców]*

*Ciężko powiedzieć, też bezpośrednio w pracy nie zajmują się takimi danymi. Z tych raportów, z których mogę sobie przypomnieć, chyba te potrzeby zależą trochę od celu, charakteru pobytu. Inne są dla pracownika sezonowego, inne są dla pracownika długofalowego. Trochę też tu państwo ma coś do rzeczy. Państwo, które wyraźnie jak Państwo Polskie nastawia się na pracowników krótko sezonowych, to też gwarantuje sobie niejako, że te potrzeby nie są specjalnie wyolbrzymione. Nie ma dużych potrzeb, maksymalizuje zysk finansowy z pobytu w Polsce, myśli sobie o tym jak sobie postawi dom na Ukrainie, jak zaimponuje tamtejszym sąsiadom, nie ma dużych oczekiwań, ale nic za bardzo nie chce, dajcie mi robotę i się odczepcie. [przedstawiciel – ministerstwo]*

*Wie Pan co, wydaje mi się, że ci, którzy przyjeżdżają, na pewno oczekują od nas takich godnych warunków życia i pracy, i tego zarobkowania. [...] żeby on mógł przeżyć, mógł mieszkać, mieć dostęp do toalety czy kuchni. Nie wiem, czy takie warunki są wygórowane, wydaje mi się, że to jest normalne. Normalna sytuacja, kiedy ja oczekuję tutaj takich warunków, godnych do życia i do pracy. Nie wiem, co mam Panu powiedzieć, czy się różnią od mieszkańców województwa? Może nie wszyscy stawiają na to, bo tak jak przyjeżdżają pracownicy fizyczni, budowlni, to może im jest potrzebny tylko ten prysznic, żeby się wykąpać i położyć nieważne gdzie. Ale według mojej opinii, to wydaje mi się, że te warunki powinny być i te potrzeby powinny być takie godne. [...] Ale podejrzewam, że jest grono osób, które nie patrzą na to. Wystarczy mi jakieś łóżko, kawałek tego łóżka i nie wiem, herbata, coś do herbaty i ewentualnie jakaś toaleta. A czasami toaleta jest na zewnątrz i też się z tym godzi, bo nie ma wyjścia. Może nie są takie wygórowane, ale trudno mi cokolwiek powiedzieć, ciężko powiedzieć. [przedstawiciel – PUP\_1]*

*Jeśli chodzi o potrzeby, to tak jak rozmawialiśmy sobie tutaj na początku, przede wszystkim, jest to ta kwestia maksymalizacji dochodu. Także to są, jeśli chodzi o takie, powiedzmy oczekiwania dodatkowe, kulturowe, rozrywka jakaś, tego typu, to pewnie występują i można o nich mówić, ale one są chyba ograniczone przez ten priorytet maksymalizacji dochodu jak wspomniałem. Także Polacy, obywatele polscy, starają się to równoważyć, pracują tu, mają stabilną pracę i oczywiście też po pracy starają się właśnie poświęcać czas rodzinie. [przedstawiciel – PUP\_2]*

*Tak się właśnie zastanawiam, czy coś tu jeszcze dodać w kontekście tej integracji społecznej... Myślę, że tutaj, kiedy pojawiają się dzieci cudzoziemców, kiedy cudzoziemcy zaczynają wiązać swoje życie z Polską, istotne byłoby wsparcie jakichś psychologów w szkołach, w których pojawiają się dzieci cudzoziemców. [...] No właśnie, powiedzmy, że jeżeli mówimy o szkołach podstawowych, to nie jest wielkim odkryciem, że dzieci potrafią być okrutne. I w związku z tym, że jakieś dziecko wygląda inaczej, to może być na swój sposób napiętnowane przez swoich rówieśników. [...] [przedstawiciel – PUP\_2]*

Cudzoziemcy pracujący w Polsce deklarują najczęściej podstawowe potrzeby. Najczęściej chcą oni, żeby praca była legalna i dobrze płatna (potrzebują finansowej stabilności) oraz zależy im na miejscu do życia (zapewnione podstawowe lokum). Rzadziej natomiast pojawiały się bardziej konkretne cele, np. zdobycie karty rezydenta (cudzoziemiec\_2), kupienie domu i zrobienie kariery muzycznej (cudzoziemiec\_6), skończenie studiów i założenie rodziny (cudzoziemiec\_8) czy też ubezpieczenie się i zniesienie wiz (cudzoziemiec\_10).

*Ja chciałem, żeby było zawsze wszystko w porządku, wszystko było zrobione, żebym mógł zrobić wnioski do urzędu przedstawić. To były pieniądze, wynagrodzenia, żeby to zawsze było. [...] Ja chciał, żeby płacili dobrze i na czas. Jeden raz w miesiącu. [...] Na drugim miejscu? Żeby było wszystko zrobione zgodnie z dokumentem. [cudzoziemiec\_1]*

*Stabilność pracy, pobyt. Stabilne zarobki. I większe zarobki właśnie. Żebym nie musiał się martwić o to, że trzeba zarobić i uciekać na Ukrainę z tymi pieniędzmi. [cudzoziemiec\_11]*

*Lokum jest potrzebne na początku chociażby po to, żeby na początku przespać się. [...] nawet nie musi to być osobny pokój, ale może być*

*zbiorczy, jak w hostelach. Ważne jest, żeby było gdzie spać. I wtedy pracę można podjąć. Pracę dosyć szybko można znaleźć. [cudzoziemiec\_12]*

*No podstawą to jest na przykład możliwość pójścia do lekarza. To jest duży problem. Jak ktoś przyjeżdża z dziećmi, to jest duży problem. Ale z czasem to się ułoży. Tylko okres przejściowy powinien być może jakiś taki dogodniejszy. [cudzoziemiec\_13]*

Jeden z cudzoziemców proponował stworzenie większego wsparcia w formie dofinansowania do pracy dla obcokrajowców.

*Powinny być jakieś dofinansowania do pracy dla obcokrajowców. Natomiast, pytanie, czy byłoby to sprawiedliwe w stosunku do Polaków. [cudzoziemiec\_7]*

Podsumowując, z deklaracji cudzoziemców pracujących w Polsce wynika, że najczęściej mają oni podstawowe potrzeby – chcą, żeby praca była legalna i dobrze płatna (potrzebują finansowej stabilności) oraz zależy im na miejscu do życia (zapewnione podstawowe lokum). Gdy planują osiedlić się w Polsce na stałe, pojawiają się bardziej konkretne cele, np. zdobycie karty rezydenta, kupienie domu i zrobienie kariery muzycznej, skończenie studiów i założenie rodziny czy też ubezpieczenie się. Zdaniem przedstawicieli organizacji wspierających integrację przedsiębiorców, cudzoziemcy potrzebują dużego wsparcia na początku pobytu w kwestiach formalnych związanych z pracą w obcym dla nich kraju. Abstrahując od celu finansowego pracownika z zagranicy, urzędnicy uważają, że cudzoziemcom należy zapewnić godne warunki bytowe w Polsce. W przypadku osób, które planują osiedlić się w kraju, pojawia się kwestia integracji społecznej zarówno w pierwszym jak i drugim pokoleniu – sugeruje się wsparcie dzieci imigrantów w szkołach w celu uniknięcia ich wykluczenia ze społeczności szkolnej.

#### 7.2.10. Określenie barier, jakie napotykają cudzoziemcy poszukujący pracy w woj. podlaskim

Cudzoziemcy poszukujący pracy w województwie podlaskim napotykają różne bariery, zarówno w kwestii wysokości zarobków, jak i możliwości znalezienia pracy. Osoby z innych kręgów kulturowych mogą mieć problem ze znalezieniem pracy z uwagi na wymagania w Polsce (np. konieczność noszenia

chusty przez mużmanki). Wskazuje się również na nierówności w dostępie do pracy przez różne narodowości – łatwiej jest uzyskać pozwolenie na pracę Ukraińcom niż Białorusinom czy też Rosjanom. Dodatkowo cudzoziemcom nastawionym na wysokie zarobki wysokość wynagrodzenia na Podlasiu może być niewystarczająca – preferują oni pracę bliżej zachodniej granicy lub w większych aglomeracjach miejskich w innych częściach Polski.

*Z tego, co ja rozumiem sytuację, jeżeli chodzi o rynek pracy dla zagranicznych osób, to Białorusini mają na przykład i Rosjanie znacznie słabszy dostęp do pozwolenia na pracę niż Ukraińcy. Tak? Zgadza się. No to ja bym tu zaczął, też od tego, żeby zrównać ten status. [przedstawiciel organizacji wspierających integrację cudzoziemców]*

*A w Polsce jest, nie wiem z czego to wynika, bo nie wnikiem, ale też na podstawie różnych informacji, też w Centrum u nas były, to rzeczywiście jest jakoś odgórnie promowanie Ukraińców, to już wynika z prowadzenia polityki centralnej. [przedstawiciel organizacji wspierających integrację cudzoziemców]*

*Kwestia kulturowa, mogę podać przykład. Przychodzi do mnie młoda dziewczyna, która skończyła szkołę kosmetyczną w Polsce, bardzo dobrze mówi w naszym języku, jest mużmanką. [...] Jest Czeczenką i mówi, że ona bardzo chętnie pójdzie do pracy. Napisałyśmy CV i wybrała sobie zakład kosmetyczny, do którego bardzo chętnie pójdzie i mówi tylko, że wie Pani, ja mam takie problemy. Pierwszy to taki, że ja się muszę ubrać, muszę być tak ubrana, muszę mieć to nakrycie głowy. To jest kłopot, bo od razu widać. A drugi kłopot to jest taki, że ja nie mogę żadnego zabiegu mężczyźnie wykonać. W przypadku zawodu kosmetyczki niestety to jest potężne ograniczenie. I to jest właśnie taki przykład kulturowy. Ja dopiero wtedy sobie uświadomiłam, że faktycznie, jakie to jest ważne przekonać dziewczynę, żeby mogła, na przykład, wybrać sobie inny zawód, albo jeżeli chce w tym pracować, to faktycznie musi się liczyć z ograniczeniami, których nie przeskoczy. [przedstawiciel organizacji wspierających integrację cudzoziemców]*

*Strzełiłabym, że finanse, to znaczy, że zarobki są u nas niższe. [przedstawiciel organizacji wspierających integrację cudzoziemców]*

*Zarobki niższe. I myślę, że wiele osób zachodnią Polskę wybiera ze względu na bliskość Niemiec. [przedstawiciel organizacji wspierających integrację cudzoziemców]*

*Na dzień dzisiejszy w niektórych branżach raczej Białegostoku się nie da wybrać, bo trudno znaleźć miejsca pracy, jeżeli danej branży nie ma. [przedstawiciel organizacji wspierających integrację cudzoziemców]*

*Myślę, że też chodzi o zwykłą atrakcyjność miejsca. Po prostu są ludzie, którzy wybierają gdzieś pobyt, szczególnie stały, dłuższy, to szukają sobie fajnego miasta. [przedstawiciel organizacji wspierających integrację cudzoziemców]*

*Ale tak zupełnie prosto myśląc, cudzoziemcy znają naszą topografię i o ile utożsamiają Polskę z Warszawą i dla nich jest docelowe miejsce, bo w stolicy co do zasady powinno być najłatwiej, a oni i tak rozglądają się po tych mniejszych miastach. [przedstawiciel organizacji wspierających integrację cudzoziemców]*

Cudzoziemcy poszukujący pracy w województwie podlaskim muszą się również liczyć z problemem z integracją z miejscową ludnością – w tej kwestii są jednak bardziej otwarte większe aglomeracje miejskie. Uczestnicy badania wskazywali na potrzebę edukacji najmłodszych w celu dokonywania zmian społecznych – aby społeczeństwo polskie stawało się bardziej otwarte na obcokrajowców.

*[...] Ostatnio mieliśmy telefon z Augustowa bodajże, gdzie jest co raz więcej osób zza granicy pracujących i miejscowi mają z tym problem pod kątem kosztów wynajmowania mieszkań, ponieważ te koszty z uwagi na pojawienie się cudzoziemców wzrosły mocno, stanowiąc dla ludzi, którzy na tym zarabiają, to jest pewne podwyższenie progu ich zarabiania. Cudzoziemcy nie mają wyjścia, więc muszą. [...] Mieszkania wynajmując w tej cenie, a osoby, Polacy, którzy chcieliby wynajmować no już mają ten próg podwyższony z uwagi na pojawienie się tych cudzoziemców. To też jakoś wpływa na integrację, ale też wpływ na postrzeganie cudzoziemców przez lokalnych mieszkańców. [przedstawiciel organizacji wspierających integrację cudzoziemców]*

*Mnie się wydaje, że trzeba zacząć od początku, czyli im wcześniej, tym lepiej. W naszym Ośrodku, w ramach różnych projektów, mieliśmy*



*zatrudnione do pomocy kilka osób cudzoziemskich takich, które pracują w szkołach. To jest pomoc nauczyciela, która pomaga właśnie osobom w innym języku z poradzeniem sobie z materiałem bieżącym. I mam wrażenie, że w momencie, kiedy dzieci uczące się wspólnie w podstawówce w jednej klasie właśnie z innymi osobami i też nauczamy te dzieci tolerancji. To bardzo ważne, co wychowawca wtedy w tej sytuacji robi. Czy zwraca na to uwagę. Też nasza fundacja swego czasu wydawała taką książkę o Innym, Przygody Innego, które miały uczyć tolerancji, być taką pomocą szkolną. Myślę, że naprawdę edukacja na tym poziomie jest bardzo ważna, to jest już po to, że przedszkola powinny takie rzeczy wprowadzać. [przedstawiciel organizacji wspierających integrację cudzoziemców]*

Podsumowując, cudzoziemcy poszukujący pracy w województwie podlaskim napotykać różne bariery, zarówno w kwestii wysokości zarobków, jak i możliwości znalezienia pracy. Obcokrajowcom nastawionym na wysokie zarobki wysokość wynagrodzenia na Podlasiu może być niewystarczająca – preferują oni pracę bliżej zachodniej granicy lub w większych aglomeracjach miejskich w innych częściach Polski. Wskazuje się również na nierówności w dostępie do pracy w Polsce przez różne narodowości – łatwiej jest uzyskać pozwolenie na pracę Ukraińcom niż Białorusinom czy też Rosjanom. Osoby z innych kręgów kulturowych mogą mieć problem ze znalezieniem pracy z uwagi na zakazy religijne, uniemożliwiające wykonywanie części danej pracy przez obcokrajowca, co skutkuje mniejszą szansą na rynku pracy.

#### **7.2.11. Charakterystyka głównych problemów i barier, na jakie napotykają agencje zatrudnienia w zakresie działalności związanej z rekrutacją, selekcją i zatrudnianiem cudzoziemców**

Problemami i barierami, na jakie natrafiają przedstawiciele agencji zatrudnienia w zakresie działalności związanej z rekrutacją, selekcją i zatrudnianiem cudzoziemców, są:

- brak znajomości języka – cudzoziemcy nieznający języka polskiego mają problemy z pracą w Polsce z uwagi na brak możliwości poprawnej komunikacji z pracodawcą czy też współpracownikami; problemem może być też załatwianie spraw urzędowych,

- brak wymaganych dokumentów – cudzoziemcy nie posiadający dokumentów potwierdzających ich wykształcenie, kompetencje i doświadczenie zawodowe są traktowani jako ludzie bez tych osiągnięć i nie są zatrudniani do specjalistycznych prac z uwagi na niespełnianie wymogów rekrutacji. Jedynym sposobem dla pracownika jest wtedy dostanie pracy na okres próbny i udowodnienie pracodawcy swojego doświadczenia w praktyce,
- uprzedzenia pracodawców – wiele pracodawców obawia się zatrudnienia cudzoziemców zarówno z uwagi na skomplikowaną procedurę ich zatrudniania jak i uprzedzenia względem danej narodowości,
- biurokracja – procedury zmierzające do zatrudniania cudzoziemców trwają w Polsce bardzo długo,
- alkoholizm – jedna z agencji przyznała, że zrezygnowali z rekrutacji konkretnej narodowości z uwagi na ich problemy alkoholowe, z którymi spotkali się wiele razy podczas rekrutacji,
- brak specjalistów i fachowców – jedna z agencji deklaruje, że ma problem ze znalezieniem konkretnych fachowców i specjalistów,
- odpływ już zatrudnionych pracowników – jest to najnowszy problem, z którym agencje zaczynają się borykać. Wiąże się on z odpływem już zatrudnionych pracowników do innych części Polski lub za granicę w poszukiwaniu wyższych zarobków.

*Najczęściej to jest język. [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

*Tak. I, czasami na przykład, nie mają założmy udokumentowanych, że nie mają jakichś tam zaświadczeń w danym zawodzie. Ostatnio miałam kobietę, która skończyła wyższe studia, ale nie ma żadnych dokumentów przy sobie. [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

*Barierą czasami, powiem szczerze, ale już coraz mniej, bo wcześniej było to częste. Natomiast, w tym przypadku teraz już mniej jest. Bo, ludzie mają uprzedzenia, Znaczy, boją się w ogóle tej całej procedury zatrudnienia cudzoziemców. [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

*Biurokracja sama w sobie nie. Problemem jest czas [oczekiwania] na decyzje, na dokumenty, na wizy, na to wszystko. To jest problem. Bo dokumenty... My sobie nie radzimy. Idziemy z falą. Robimy dokumenty i mamy czekać miesiąc, czekamy miesiąc. Mamy czekać półtora miesiąca,*

*to czekamy półtora miesiąca. Bo nie jesteśmy w stanie zrobić nic. Bo to nie jest kwestia tego, że pan nie przygotowuje dokumentów. Można przygotować jeszcze pięć innych papierków. Nie ma problemu, my to przygotowujemy. Tylko to w żaden sposób nie wpływa na szybkość i na czas. [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

*Znaczący problem jest, który ja odczuwam. Nie wiem czy to w pana rubryczkach się znajdzie. Dlatego między innymi żeśmy się rzucili do Kazachstanu, ponieważ z Białorusinami mamy problem alkoholizmu. [...] Tak. Duży problem jest z tym, że przyjeżdżają pracownicy, od których człowiek na pierwszy rzut oka nie powie, że ktoś jest alkoholikiem, no bo nie ma takiej możliwości. I później po paru dniach się okazuje, że człowiek nadużywa alkoholu. I to jest bardzo znaczący odsetek moich pracowników Białorusinów. Nie mówię, że wszyscy, bo bym obraziła ludzi. Ale jest to na tyle znaczący odsetek, że... [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

*Tak, u mnie potrzeba fachowca. Tu mam braki. Ja szukam i szukam, ale nie ma. [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

*To się nam teraz pojawia powoli, niestety, nasi pracownicy albo wracają do siebie, albo w ogóle wyjeżdżają, zmieniają branżę. [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

Podsumowując, problemami i barierami, na jakie natrafiają przedstawiciele agencji zatrudnienia w zakresie działalności związanej z rekrutacją, selekcją i zatrudnianiem cudzoziemców, są: brak znajomości języka przez cudzoziemców, brak wymaganych dokumentów potwierdzających ich wykształcenie, kompetencje i doświadczenie zawodowe, uprzedzenia pracodawców (obawa przed zatrudnianiem cudzoziemców w szczególności z uwagi na skomplikowaną procedurę ich zatrudniania), biurokracja (długość procedur), alkoholizm wśród pewnych narodowości, brak specjalistów i fachowców oraz odpływ już zatrudnionych pracowników (wiąże się z odpływem już zatrudnionych pracowników do innych części Polski lub za granicę w poszukiwaniu wyższych zarobków).

### 7.2.12. Określenie barier, na jakie napotykają pracodawcy podczas zatrudniania cudzoziemców w woj. podlaskim

Pracodawcy z województwa podlaskiego napotykają na wiele barier podczas zatrudniania cudzoziemców. Zwracają oni przede wszystkim uwagę na długą procedurę zdobywania pozwoleń przez cudzoziemców (np. długi czas oczekiwania na wyrobienie karty Polaka) i brak standaryzacji w kwestii uznawania kwalifikacji specjalistów z innych krajów. Problem braku uznawania kwalifikacji specjalistów z innych krajów powoduje brak możliwości ich zatrudnienia z uwagi na niespełnianie polskich wymogów.

*Problem polega na tym, że aby pracownik mógł pracować, z zagranicy, musi mieć pobyt w jakiegokolwiek formie, czy to karta Polaka, czy wiza, czy to jest praca sezonowa. I mam takie dane z 2014 i 2018 roku, gdzie postępowanie administracyjne jest teraz najdłuższe w województwie dolnośląskim, czas przyznawania, 328 dni, średni czas. [przedstawiciel zrzeszeń pracodawców]*

*Przyśpieszenie rozpatrywania wniosków o pobyt, żeby to się stało w ramach tego czasu, czyli maksymalnie 90 dni. Żeby można było robić to w formie elektronicznej, bo do tej pory trzeba to papierowo składać i to jest taki też pewien kłopot. A niestety, w związku z tym, że to tyle trwa, to np. przy pracach sezonowych, jeżeli się nie zbierze owoców w odpowiednim czasie. W Poznaniu np. bardzo dużo jabłek gnije, bo jest problem z wydawaniem pozwoleń na prace sezonowe. [przedstawiciel zrzeszeń pracodawców]*

*Tylko słowo muszę wtrącić w tym momencie. Tutaj jest pewien paradoks, mianowicie, Polska w ogóle nie jest przygotowana, żeby zatrudniać pielęgniarki z Białorusi, Ukrainy. Bo ten problem można rozwiązać, nasze pielęgniarki pracują w Norwegii, w Niemczech, a my nie potrafimy zmienić przepisów, żeby zatrudniać i przygotowywać kadry z innych krajów. Tylko każdy narzeka, nie ma. [przedstawiciel zrzeszeń pracodawców]*

*Na pewno to, co koleżeństwo wspomniało, tzn. kwestia standaryzacji i uznawania kwalifikacji jest jednym z najważniejszych działań. I to dotyczy pracy specjalistów. Tak jak mówię, nie ma specjalnego problemu z pracami podstawowymi, natomiast, bardzo liczne zawody inżynierskie, prawnicze,*

*elektryk, uprawnienia wysokiego napięcia, pielęgniarki, lekarz, itd., na Ukrainie są zupełnie inne standardy edukacji, dopuszczania do wykonywania zawodu i też wykonywania zawodu. [przedstawiciel zrzeszeń pracodawców]*

*Ja miałem do czynienia, ponieważ ja zatrudniałem do opieki nad moimi rodzicami panie z Ukrainy, kiedyś zatrudniłem panią, która wiele lat pracowała jako pielęgniarka, tak się dowiedziałem, że standard wykonywania zawodu pielęgniarki na Ukrainie jest zupełnie inny niż w Polsce, dlatego, że ona nie wykonuje żadnych zabiegów. Wkłuć się nie potrafi, bo to u nich robi lekarz. Jest to taka podstawowa bariera. A oczywiście, kwestia standaryzacji i uznawania kwalifikacji, to jest działanie na poziomie rządowym. Być może to jest też kwestia uruchomienia edukacji wyrównującej kwalifikacji i kwalifikującej do pracy w Polsce. To znowu jest bardzo duże poletko do zagospodarowania. [przedstawiciel zrzeszeń pracodawców]*

Pracodawcy z województwa podlaskiego zwracają przede wszystkim uwagę na długą procedurę zdobywania pozwoleń przez cudzoziemców (np. długi czas oczekiwania na wyrobienie karty Polaka) i brak standaryzacji w kwestii uznawania kwalifikacji specjalistów z innych krajów.

### 7.2.13. Określenie czynników sprzyjających trwałemu zagospodarowaniu pracowników z zagranicy w przedsiębiorstwach woj. podlaskiego i integracji ich i ich rodzin

Czynniki sprzyjające trwałemu zagospodarowaniu pracowników z zagranicy w przedsiębiorstwach województwa podlaskiego można podzielić na zależne od i niezależne od roli państwa/województwa. Do czynników niezależnych należy zaliczyć sytuację rodzinną cudzoziemca (obcokrajowcy przyjeżdżający do Polski z rodziną są bardziej zainteresowani osiedleniem się w Polsce na stałe) i bliskość językową (w przypadku Ukraińców, Rosjan i Białorusinów łatwiej jest im się nauczyć języka polskiego, który należy do rodziny języków słowiańskich). Do czynników zależnych zaliczyć można natomiast sytuację na rynku mieszkaniowym (tańsze mieszkania zwiększają szansę na osiedlenie się w Polsce na stałe), spełnienie warunków do uzyskania Karty Polaka oraz promocja

miasta/regionu oraz jego rozwój (badani zwracają uwagę, że dostrzegają emigrację mieszkańców Podlasia, którzy wyjeżdżają do innych części Polski w celach polepszenia swojej sytuacji życiowej).

*Ale coraz więcej osób, Ukraińców szczególnie, ma już możliwość zakupu mieszkań i jeśli chodzi o nasz rynek, bardzo wiele osób już kupiło mieszkania dla siebie. Ukraińców, Białorusinów, się osiedliło i sprowadzają, żonę, dzieci. Nie ma tej bariery językowej. Oczywiście, część osób wyjeżdża do Niemiec, bo nie ma tej bariery językowej, ale wiele osób ze względu na bliskie języki słowiańskie zostaje w Polsce. I też Opera Filharmonia Podlaska, inne instytucje, zatrudniają na normalne umowy, na podstawie których taki człowiek może wziąć kredyt i osiedlić się w Polsce, tutaj, w Białymstoku, osiedlić się na stałe.* [przedstawiciel zrzeszeń pracodawców]

*[...] ktoś sobie załatwia nawet Kartę Polaka, bo doskonale wiemy, że w przypadku osób, które są ze Wschodu, załatwienie Karty Polaka w wielu kwestiach bardzo ułatwia.* [przedstawiciel organizacji wspierających integrację cudzoziemców]

*Weź też pod uwagę mieszkanie takie długofalowe, jak przyjeżdża tu z rodziną to chce się tutaj osiedlić, a jak jest sam to chce zarobić i pojechać tam, do rodziny wrócić.* [przedstawiciel organizacji wspierających integrację cudzoziemców]

*[...] Po ściągnięciu na przykład żony z dzieckiem okazywało się, że jest większy problem, bo to z przedszkolem, jak znaleźć żonie pracę, która by pozwalała odbierać dziecko, więc miał z tym problem, a z kolei utrzymać jako tylko jednego żywiciela rodziny, to było wręcz niemożliwe, ponieważ tutaj akurat Suwałki były, więc trudno by było to wszystko opłacić. Także mnie się wydają, że z rodzinami jest to większy problem dla nich, kłopot. Aczkolwiek jeśli poczują, że dobrze jest im tutaj po zaakceptowaniu w środowisku, to próbują ściągać. Poznałam taką młodą dziewczynę, która zostawiła dwójkę małych dzieci, 70-paro-letnią mamą, bo nie miała wyjścia, tam nie miała pracy i przyjechała do Suwałk, żeby pracować i się zastanawia teraz jak ściągnąć te dzieci, jak zapewnić im edukację, żeby było ją stać na to, żeby się utrzymać w Polsce.* [przedstawiciel organizacji wspierających integrację cudzoziemców]

*Ja bym ten problem spróbował przyłożyć do naszego innego problemu, dlatego, że my nie potrafimy naszych dzieci zatrzymać w Białymstoku, a z kolei nasi rodzice nas. Wiem, ile osób wyemigrowało, wyjechało z Białegostoku z mojego pokolenia, także tutaj trudno się dziwić, że obcokrajowcy też przyjeżdżają raz na jakiś czas, a później okazuje się, że mają jakąś lepszą propozycję pracy w Warszawie, albo ich dzieci mają lepsze propozycje edukacyjne w Warszawie, czy w Gdańsku, czy gdziekolwiek. No po prostu nie ma innego, oczywiście promocja, to wszystko jest ważne, bo od niej decyduje. [przedstawiciel organizacji wspierających integrację cudzoziemców]*

Podsumowując, do czynników sprzyjających trwałemu zagospodarowaniu pracowników z zagranicy w przedsiębiorstwach woj. podlaskiego i integracji ich i ich rodzin zaliczyć można: sytuację rodzinną cudzoziemca (obcokrajowcy przyjeżdżający do Polski z rodziną są bardziej zainteresowani osiedleniem się w Polsce) i bliskość językową (w przypadku Ukraińców, Rosjan i Białorusinów łatwiej jest im się nauczyć języka polskiego, który należy do rodziny języków słowiańskich), sytuację na rynku mieszkaniowym, spełnienie warunków na uzyskanie Karty Polaka oraz promocja miasta/regionu oraz jego rozwój (w celu zatrzymania emigracji z Podlasia).

#### **7.2.14. Ocena współpracy z urzędami pracy w zakresie zatrudniania cudzoziemców w oparciu o tzw. oświadczenia**

Współpraca z urzędami pracy w zakresie zatrudniania cudzoziemców przebiega na różnym poziomie, ale jest to raczej współpraca nieformalna. Niektóre agencje w ogóle nie współpracują z urzędami, inne natomiast mają różne doświadczenia – zarówno dobre, jak i złe. Jakość współpracy zależy od konkretnego urzędu i ludzi w nim pracujących – czy chcą być partnerami we współpracy, czy traktują wszystkich „z góry”.

*Takiej typowo współpracy, nie ma. Natomiast, jakby nasza rola jest taka, że jak przychodzą do nas, szukają pracy, my w tym pomagamy. Dzwonimy, pośredniczymy, informujemy. Tylko na tym nasza rola polega. [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

*Wie Pan co, trudno mi powiedzieć, my w jakiś sposób mamy kontakt z Fundacją Dialog, która jest tu u nas, w Białymstoku i oni kierują też do*

*szkoły, do nas, tutaj tych słuchaczy swoich, tzn. ludzi, którzy korzystają z ich oferty. Natomiast, czy urząd pracy? Nie wiem, trudno mi powiedzieć, być może miałoby to jakiś sens. Natomiast, nie wiem. [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

*Miejsce współpracy tak. I ciągle jest to z każdym urzędem. Może z Podlaskim Urzędem Wojewódzkim naprawdę w mniejszym stopniu, ale z powiatowymi, bo pracujemy i z Hajnówką, i pracujemy i z Białymstokiem, to jest to ciągle. Nie ma partnerstwa. I jest to ciągle petent i powaga urzędu. [...] Myślę, że oni wszystkich traktują z góry, bo oni mają takie wytyczne. [...] Ale to jest okropne. Bo jeżeli wczoraj mieliśmy sytuację, był błąd w literówce w dacie i zamiast 20 rok 19 jest wstawiony i takie oświadczenie jest u nas już ponad tydzień, bo my po tygodniu odbieramy, i jedziemy odbierać i pytamy „Czy wszystko jest w porządku” i oni przez telefon nie chcą nam powiedzieć, że w jednym oświadczeniu jest błąd, musimy po niego przyjechać, poprawić i pojechać z powrotem. No jakiś koszmar. Bez sensu. Bo takie rzeczy to można załatwić po prostu telefonicznie. [...] No mailów to oni w ogóle nie czytają. To jest jakiś absurd. [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

*To ja panu powiem, że jeśli chodzi o to i chcę to wyartykułować głośno i wyraźnie, że Powiatowy Urząd Pracy w Łomży, to uważam, że to jest wzór. Z opowieści innych moich znajomych słyszę, że bywa różnie. Zdarza mi się niektóre informacje sprawdzać dla nich u siebie, dlatego że gdzie indziej nawet nie mają podejścia. [...] Szybkość załatwiania zależy od ilości wniosków. I trzeba być no też tolerancyjnym. Ale w ogóle mówię o ogólnej współpracy. O sprawdzeniu pewnych danych, czy ja mogę zarejestrować człowieka w ogóle. Bo czasami jest tak, że Ukraińcy też potrafią oszukiwać. Nie był w Polsce, nie pracował i dzwoni z Ukrainy czy można mu oświadczenie wyrobić. No teoretycznie można, praktycznie można. No ale okazuje się, że on tak naprawdę i pracował w Polsce. I jest aktualnie w Polsce, a nie na Ukrainie. I on już nie ma podstawy, żeby mu wyrobić oświadczenia. Bo on już przepracował 180 dni i musi mieć teraz karencję 180-dniową. Są takie rzeczy, które, jeżeli można sprawdzić przy okazji wcześniej, to wtedy po pierwsze nie ma tej biurokracji, bo ja muszę wypisać dokument, a potem oni by mi go odrzucili, i ja musiałbym pisać do księgowości o zwrot 30 złotych i tak dalej. Bo urząd pracy nie może ich*



*sobie zostawić. I to wszystko się przeskakuje, a przez to jest mniej nerwów. Ale w ogóle szeroko pojęta współpraca naprawdę. To jest super. Czasami nawet ze strony urzędu takiego przyjacielskiego kopa, żeby coś przyspieszyć, czy jak coś zapomnę, to naprawdę... Miałem, tam są dwie panie, na które ja się nie mogę skarżyć. A wątpię, że ktoś się znajdzie, kto by się skarżył, ale to już by nie wiem co. [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

*Jak najbardziej, tak. Oczywiście. Aczkolwiek mam świadomość, że są przeładowane te, patentami, dokumentami, trochę za mało ludzi pracuje w tych urzędach, tak mi się wydaje, w tych działach. [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

#### **7.2.15. Ocena oddziaływania zjawiska migracji zarobkowej na podlaski rynek pracy, m.in. na jakość zasobów pracy i jakość miejsc pracy, warunki pracy i poziom wynagrodzeń oraz społeczności lokalne**

Zdaniem badanych, cudzoziemcy na podlaskim rynku pracy mieli trochę mniejsze wymagania niż rodzimi pracownicy, a migracja zarobkowa na podlaskim rynku pracy niewątpliwie miała wpływ na poziom wynagrodzeń. Wskazują oni, że wiele firm mogło się utrzymać na rynku dzięki zatrudnieniu obcokrajowców, stanowiących swego rodzaju „tańszą siłę roboczą”, więc wysokość wynagrodzeń nie musiała znacznie wzrastać. Zdaniem ekspertów, cudzoziemcy, którzy pracują już dłużej w Polsce i, mając zapewnione dobre warunki przez pracodawców (wielu pracodawców oferuje swoim pracownikom mieszkania), zaczynają nabywać większą świadomość w kwestii funkcjonowania rynku pracy i już powoli przestają zgadzać się na najniższe stawki, przez co wynagrodzenia muszą powoli rosnąć w górę. W kwestii warunków pracy Polaków i obcokrajowców, pojawiają się różne opinie – z jednej strony wskazuje się na to, że cudzoziemcy przychodzą do pracy na gorszych warunkach, z drugiej jednak respondenci twierdzą, że obcokrajowcy potrafią zarabiać więcej albo dostają opłacone mieszkanie. W większej skali można powiedzieć, że dzięki zjawisku migracji zarobkowej spada liczba wakatów w przedsiębiorstwach.

*Generalnie niedobór powoduje, że pracownik jest bardziej dowartościowany. Jest to naturalne zjawisko wynikające z podaży i popytu. Czym większy jest niedobór podaży, a popyt utrzymuje się na wyższym poziomie, to warunki poprawiają się na korzyść pracownika. Dzisiaj pracodawca jest bardziej empatyczny w kierunku pracownika, stara się stworzyć mu lepsze warunki, zachęcić do tego, żeby nie zmieniał pracy, zachęcić do tego, podnosi też pobory, żeby go utrzymać, więc generalnie można powiedzieć, że z roku na rok następuje poprawienie warunków. [przedstawiciel zrzeseń pracodawców]*

*Wiadomo, że osoby z Białorusi czy tam Ukrainy, o Białorusi powiedzmy mają mniejsze wymagania jako pracownicy. [przedstawiciel zrzeseń pracodawców]*

*Myślę, że nie. Ja nie widzę takich różnic, żeby pracowali na gorszych warunkach finansowych, czy też socjalnych. Nie. Myślę, że to może mieć jakiekolwiek odzwierciedlenie w branżach wysoko opłacalnych. Nie w takich zawodach bardzo prostych. Tu na pewno nie. Bo tutaj są bardzo porównywalne stawki. I one są bardziej uzależnione od możliwości... Na przykład jak moi spawacze. Jeden dostaje więcej, jeden dostaje mniej i to wynika tylko i wyłącznie z jego umiejętności. Z niczego więcej. [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

*Ze strony pracodawców mogę powiedzieć. To bez pracowników z Ukrainy, Białorusi, czy nawet już Mołdawii, Gruzja już się pojawia, to bez tych pracowników wszystko, przemysł by padł. [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

*U mnie jak pracowali, to zarabiali tak jak Polacy, nawet więcej zarabiali niż Polacy. Polacy zarabiali tu mniej. I Polacy za wszystko płacą sami. A za nich? Mieszkanie, wszystko płacę. I oni uciekają, [...] [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

*[...] I właśnie ten, jakby globalnie patrzeć to chyba nic złego nie widać z lotu ptaka. Spada bezrobocie, rosną pensje, 7%. Nawet dobrze, że nie rosną 15%, więc tak się mówi, że jakoś to pewnie schładza, tak globalnie, nie mając jakby dobrych narzędzi, ale widać, że to zjawisko jest, że nie na tyle zaburza, że płace by nie rosły w Polsce. [przedstawiciel – Ministerstwo]*

*W zasadzie mnie się to kojarzy tylko pozytywnie, bo ci ludzie wypełniają taką lukę. Z takich informacji, do których dotarliśmy kiedyś, wynika, że z naszego województwa ubyło 5% populacji osób w wieku produkcyjnym, co jest bardzo dużym uszczerbkiem, ubytkiem. I ci ludzie właśnie, którzy przyjeżdżają tutaj za pracę, z pewnością tę lukę uzupełniają. Szczególnie jeżeli chodzi o osoby wykwalifikowane, fachowców, z konkretnym przygotowaniem zawodowym. [przedstawiciel – PUP\_2]*

*Ale to się już od pewnego momentu zmienia i już obcokrajowcy nie do końca są zainteresowani w przypadku, kiedy jest im proponowane najniższe wynagrodzenie. Także doszło w pewnym stopniu do takiej ewolucji podejścia, jeśli te najniższe stawki nie odpowiadają cudzoziemcom. Może też czują już w pewnym stopniu sytuację, która jest na rynku pracy. Są tu od jakiegoś czasu, czują się pewnie, więc można mówić o kształtowaniu się w pewnym stopniu świadomości, postawy. [przedstawiciel – PUP\_2]*

*Zgadziali się na gorsze warunki, w tej chwili oni też działają razem z postępem. Nie pozwalają sobie na to, aby oni byli tanią siłą roboczą. Odchodzimy już od tego schematu. Oni mają coraz większą świadomość tego zatrudnienia. Jak również mają coraz większą świadomość tego, że oni są coraz większym potencjałem dla pracodawców. Oni mają wymagania, bardzo często jest tak, że obcokrajowcy, żeby tu przyjechać muszą mieć zapewnione mieszkanie, za które nie płacą, jest to potrącane z ich pensji, czy jest to dodatek do ich pensji. [przedstawiciel – Uczelnia]*

Podsumowując, dzięki zjawisku migracji zarobkowej zdaniem uczestników badania spada ilość wakatów wśród podlaskich przedsiębiorstw. Dzięki napływowi z zagranicy, wielu firmom udało się utrzymać na rynku z uwagi na to, że wiele polskich pracowników nie chciało pracować we wcześniejszym okresie za proponowane przez pracodawców stawki. Problemem może być natomiast odpływ już zatrudnionych cudzoziemców – w razie nagłych migracji na zachód wielu pracodawców może stracić na kosztach utrzymywania takich pracowników.

### 7.2.16. Prognoza w zakresie zatrudniania cudzoziemców w woj. podlaskim (ze wskazaniem branż i zawodów) w perspektywie 5 lat

Zdaniem badanych, zatrudnienie cudzoziemców w województwie podlaskim będzie maleć. Obcokrajowcy ich zdaniem będą migrować dalej na zachód Polski lub do Niemiec w celu znalezienia lepiej płatnej pracy. Będzie to przede wszystkim dotyczyło branży budowlanej i wszelkiego rodzaju specjalistów. Bez zmian powinna natomiast zostać branża transportowa (badani deklarują, że zarobki w tej branży są podobne w całej Polsce). Zdaniem uczestników wywiadów, na Podlasiu zostanie najwięcej osób, które mogą regularnie wracać do domu (np. Białorusini).

*Myślę, że będzie zapaść. Z racji tego, że jest duża różnica zarobków między Podlasiem, a zachodnią częścią Polski, nawet centralną. [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

*Tak. A ci, którzy się decydują na to, że wyjadą do Polski i nie będą wracać co weekend, czy co dwa weekendy, to oni nie zostają na Podlasiu. [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

*Tak. No z transportem jest jak z transportem. Wydaje mi się, że w transporcie są porównywalne zarobki w całym kraju. Więc tutaj nie będzie takiej różnicy. W budownictwie jest różnica w cenach. I myślę, że jedyny, kto może tutaj jeszcze zostać, to kobiety, bo one są bardziej związane. One muszą wrócić na weekend do domu, czy tam raz na dwa. [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

*Będzie coraz trudniej. Dlatego że Niemcy w jakimś stopniu otworzą rynek. To jest trochę demonizowany temat. To prawda. Ale jednak dużo ludzi będzie próbowało. I kiedy się sparzą, to przyjadą do nas z powrotem, ale gdzieś może za dwa, trzy lata, jak nie będzie za późno. A poza tym ludzi jest coraz mniej, dlatego, że Białoruś... Bo my mamy z dwóch kierunków. [przedstawiciel agencji zatrudnienia]*

*Powiem Panu, że mamy ogromny problem z pracownikami, potrzebujemy ich znacznie więcej niż mamy. Więc my w tym momencie mamy ogromny problem już. A jeżeli chodzi o województwo podlaskie, to niestety, jednak stawki u nas są dużo niższe niż w Warszawie. Jednak pieniądze to jest ten główny aspekt. My mamy bardzo duży problem, szczególnie od maja, gdzie*

*są te prace sezonowe, gdzie te stawki są dosyć wysokie, to mamy duży problem. Od 3 miesięcy mamy ogromny problem z pracownikami.*  
[przedstawiciel agencji zatrudnienia]

Istnieje zagrożenie, że podaż pracy cudzoziemców w województwie podlaskim może zacząć maleć w perspektywie następnych 5 lat. W opinii badanych obcokrajowcy będą migrować dalej na zachód Polski lub do Niemiec w celu znalezienia lepiej płatnej pracy. Będzie to przede wszystkim dotyczyło branży budowlanej i wszelkiego rodzaju specjalistów, co może skutkować problemami dla podlaskich przedsiębiorstw. Zmiany nie powinny dotknąć natomiast branży transportowej (badani deklarują, że zarobki w tej branży są podobne w całej Polsce). Zdaniem uczestników wywiadów, na Podlasiu zostanie najwięcej osób, które mogą regularnie wracać do domu (czyli mieszkają w krajach sąsiadujących z województwem podlaskim czy też szerzej z Polską).

#### 7.2.17. Propozycje działań podejmowanych na rzecz wsparcia zatrudnienia i integracji społecznej cudzoziemców w woj. podlaskim

Podczas badań nie pojawiło się zbyt wiele konkretnych propozycji na rzecz wsparcia zatrudnienia i integracji społecznej cudzoziemców – badani skupiali się przede wszystkim na tym, że należy zmienić mentalność ludzi. Kładą oni nacisk na edukację polskiego społeczeństwa, chociaż, jak przytoczył jeden z respondentów, z badań wynika, że ponad dwie trzecie Ukraińców nie spotkało się w Polsce z nieprzyjaznym nastawieniem polskiej ludności. Przekonanie o potrzebie otwarcia się polskiego społeczeństwa na inne kultury jest jednak dosyć silne.

*Otworzyć się na obecność cudzoziemców.* [przedstawiciel zrzeszeń pracodawców]

*Otworzyć się na cudzoziemców w Polsce, bo bez tego nie przeżyjemy. Jakoś trudno przychodzi nam to zrozumieć, ale musimy być świadomi tego i pozytywnie reagować na to, że obsługuje nas Ukrainka.* [przedstawiciel zrzeszeń pracodawców]

*Może ja Wam coś przeczytam, bo to jest najnowsze badanie na 900 osób i wyobraźcie sobie, że ponad 2/3 przepytanych Ukraińców, które pracowało w Polsce nie spotkało się w naszym kraju z nieprzyjaznym nastawieniem z powodu narodowości. Wśród tych, którzy doświadczyli*

*nieprzyjaznego nastawienia, 55% mówi, że polegało ono na różnego rodzaju zaczepkach. Obniżone wynagrodzenie wymieniło 30 respondentów, a trudności ze znalezieniem zakwaterowania 7 Ponad 1/3 respondentów ma przyjaciół lub bliskich znajomych wśród Polaków. I liczba ta wzrasta, jeżeli weźmiemy pod uwagę Ukraińców, którzy odwiedzali nasz kraj wcześniej. Więc to nie jest aż tak bardzo źle, jeżeli chodzi o cudzoziemców z wschodniej granicy. My jesteśmy bardziej mentalnie na nie nastawieni do tych cudzoziemców z dalszych krajów. [przedstawiciel zreszeń pracodawców]*

*Ale to się tak nie da. Bo Pani szuka tylko prostych sposobów, a nie da się tak zrobić, że dla pracowników z Ukrainy, firma budowlana, dla osób, które na 3 miesiące przyjeżdżają i wracają, firma robi wieczorek integracyjny. Może i to jest jakiś krótkotrwały pomysł, ale tak naprawdę, żeby poradzić sobie z problemem integracji, to po pierwsze, trzeba stworzyć warunki do stałego osiedlenia się. Po drugie wychować drugie, trzecie pokolenie tych ludzi w Polsce. Wykształcić tych ludzi w polskiej szkole, w związku z tym zrobić szkoły dla dzieci pracowników, w tym przypadku z Ukrainy, czy w Białorusi. Jest taka szkoła w Białymstoku? [przedstawiciel zreszeń pracodawców]*

*Jeden błąd, proszę Pana, cały czas się mówi, że trzeba ich wykształcić, a ja upieram się, że trzeba nas wykształcić, żebyśmy byli gotowi na ich przyjęcie. [przedstawiciel zreszeń pracodawców]*

Podsumowując, uczestnicy badania kładą oni nacisk na edukację polskiego społeczeństwa, Przekonanie o potrzebie otwarcia się polskiego społeczeństwa na inne kultury jest jednak dosyć silne, nawet pomimo tego, że być może obcokrajowcy nie spotykają się z tak złym traktowaniem, jak to się wydaje respondentom.

## 8. Podsumowanie i wnioski

Na podstawie analizy danych zastanych można wysnuć następujące wnioski:

Wszystkie dostępne dane statystyczne wskazują bezsprzecznie, że cudzoziemców na polskim rynku pracy lawinowo przybywa. Wynika to z jednej strony z poprawy sytuacji gospodarczej kraju, a z drugiej uwarunkowane jest brakami kadrowymi na rynku pracy, które pracodawcy starają się zapełnić przybyszami z innych krajów. Niedostatki rodzimej siły roboczej wywołane są m.in. niekorzystnymi zjawiskami demograficznymi, takimi jak: niski przyrost naturalny, starzenie się społeczeństwa czy duża liczba Polaków, zwłaszcza w wieku produkcyjnym, przebywających za granicą. Sytuacja taka dotyczy również województwa podlaskiego, którego atrakcyjność jako miejsca pracy dla cudzoziemców (głównie Białorusinów i Ukraińców) podnosi przygraniczne położenie.

Tematyka cudzoziemców oraz wpływu migracji zagranicznych na polski rynek pracy jest uwzględniana w dokumentach krajowych i wojewódzkich dotyczących działań na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. W Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na 2019 rok podkreśla się, że prowadzone działania mają służyć zapewnieniu pracowników w branżach, gdzie brak jest rodzimej siły roboczej, aby rosnący napływ migrantów zarobkowych odpowiadał potrzebom rynku pracy, nie powodował negatywnych efektów na rynku pracy (np. wypierania rodzimych pracowników przez cudzoziemską siłę roboczą) i nie prowadził do nadużyć w zakresie legalności zatrudnienia. W Regionalnym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na 2019 rok dla województwa podlaskiego uwzględniono działania z zakresu wsparcia przedsiębiorców w pozyskaniu pracowników o pożądanym kompetencjach, w tym cudzoziemców, w tym pomoc pracodawcom w trafnej rekrutacji pracowników na wolne miejsca pracy, świadczenie usług międzynarodowego pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES oraz rozwój systemu rejestrowania oświadczeń pracodawców o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom.

Działania na rzecz zwiększania integracji i zatrudnialności cudzoziemców w województwie podlaskim prowadzone są zarówno przez podmioty publiczne, jak i organizacje trzeciego sektora. Z Funduszu Azylu, Migracji i Integracji, ze środków którego mogą być realizowane projekty dotyczące zarządzania

przeptywami migracyjnymi oraz integracji cudzoziemców, Podlaski Urząd Wojewódzki w Białymstoku korzystał dotychczas dwukrotnie. W ramach projektu *Podniesienie jakości usług publicznych realizowanych na rzecz obywateli państw trzecich w Podlaskim Urzędzie Wojewódzkim* powstała m.in. nowa sala obsługi cudzoziemców oraz wprowadzono szereg rozwiązań teleinformatycznych usprawniających obsługę cudzoziemców (system rezerwacji kolejek, portal informacyjny, monitory i biletomaty). Z kolei w ramach projektu *Działania ukierunkowane na integrację obywateli państw trzecich w województwie podlaskim* realizowanego w partnerstwie z Fundacją Dialog zaplanowano szereg działań wspierających integrację, w tym m.in. punkty informacyjno-doradcze, kursy języka polskiego, kursy adaptacyjne, wsparcia dla szkół w zakresie pracy z dzieckiem cudzoziemskim, doradztwo zawodowe czy szkolenia dla osób pracujących z cudzoziemcami. Ponadto, podlaskie urzędy pracy, podobnie jak wszystkie tego typu instytucje w całym kraju, realizują działania wspierające mobilność pracowników i zatrudnialność migrantów w ramach sieci EURES, z kolei instytucje pomocy społecznej realizując swoje zadania z zakresu pomocy cudzoziemcom, prowadzą m.in. indywidualne programy integracji cudzoziemców. W latach 2014-2018 w województwie podlaskim realizowano łącznie 51 indywidualnych programów integracji cudzoziemców, a pomocą objęto łącznie 180 cudzoziemców, w tym 77 osób dorosłych oraz 103 dzieci; w większości były to osoby posiadające ochronę uzupełniającą. Większość podpisanych w latach 2014-2018 indywidualnych programów integracji cudzoziemców dotyczyła obywateli Ukrainy, zarówno narodowości tatarskiej, jak i ukraińskiej, rzadziej obywateli Federacji Rosyjskiej, głównie narodowości czeczeńskiej, ale i inguskiej.

Wsparcie dla cudzoziemców w województwie podlaskim zapewniają także organizacje pozarządowe, które obecnie przejęły wiele lokalnych działań związanych z szeroko rozumianą integracją tej grupy społecznej. Przedstawiciele trzeciego sektora prowadzą m.in. działania związane z integracją społeczną, kulturalną, wspierają dzieci imigranckie na etapie edukacji, ułatwiają adaptację, prowadzą punkty informacyjne, przeciwdziałają dyskryminacji, ksenofobii czy przybliżają społecznościom lokalnym kulturę, tradycje i zwyczaje cudzoziemców. Wśród organizacji pozarządowych, których działalność koncentruje się na usługach i pomocy dla uchodźców, migrantów i repatriantów na terenie województwa podlaskiego, należy wskazać: Fundację POLZA, Fundację Okno na



Wschód, Fundację Ocalenie, Fundację Dialog, Fundację Obywatelska Perspektywa czy Caritas Archidiecezji Białostockiej.

Mimo widocznego napływu cudzoziemców trudno jest oszacować faktyczną liczbę obcokrajowców przebywających i pracujących na terytorium Polski, w tym na terenie województwa podlaskiego. Instytucje publiczne gromadzą dane na temat cudzoziemców w odmienny sposób, stosując różne kryteria, a ich rejestry nie są spójne. Sytuację komplikuje ponadto zróżnicowanie tytułów pobytowych i związanych z nimi uprawnień, niedopełnianie obowiązków rejestrowych (np. przez obywateli UE), często cyrkulacyjny charakter migracji, czy wciąż występujące zjawisko migracji nielegalnej. Niemniej jednak dostępne dane pozwalają zauważyć znaczący wzrost liczby cudzoziemców przebywających w Polsce. W 2018 roku łącznie 7,9 tys. cudzoziemców posiadało aktualne dokumenty uprawniające do pobytu w Polsce wydane przez wojewodę podlaskiego, a w porównaniu do 2014 roku ich liczba wzrosła trzykrotnie, o ponad 5,3 tys. osób. Szczególnie szybko przybywało osób posiadających prawo czasowego pobytu (wzrost siedmiokrotny). Wśród osób składających do wojewody podlaskiego wnioski o zezwolenie zarówno na pobyt stały, jak i czasowy przeważają mężczyźni oraz osoby w wieku produkcyjnym, mające od 25 do 44 lat. Z kolei pod względem obywatelstwa wśród wnioskujących o pobyt stały dominowali Białorusini, zaś wśród wnioskujących o pobyt czasowy najwięcej było Ukraińców.

W 2018 roku do wojewody podlaskiego skierowano 5,6 tys. wniosków o wydanie zezwolenia na pracę, co oznacza to, że w porównaniu do 2014 roku wzrosła ona ponad szesnastokrotnie. Natomiast liczba wydanych przez wojewodę podlaskiego zezwoleń na pracę cudzoziemców wzrosła w latach 2014-2018 ponad piętnastokrotnie, z 0,3 tys. do 5,3 tys. Ogółem, w latach 2014-2018 wojewoda podlaski wydał cudzoziemcom łącznie 10,2 tys. zezwoleń na pracę, a dominowali wśród nich obywatele dwóch krajów – Ukrainy (44,5%) i Białorusi (39,6%). Pod względem struktury płciowej przeważali mężczyźni (88,2%) nad kobietami (11,2%), a pracę podejmowano głównie w zawodach należących do grupy wielkiej: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (46,1%) oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (31%). Pod względem sekcji PKD przeważały zezwolenia dotyczące sekcji F, budownictwo (28,8%), sekcji H, transport i gospodarka magazynowa (23,5%) oraz sekcji C, przetwórstwo przemysłowe (21,5%).

Również na podstawie danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych można stwierdzić, że liczba osób fizycznych, które podlegają ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym i posiadają obywatelstwo inne niż polskie, wzrastała dynamicznie na przestrzeni ostatnich lat. Firmy mające siedzibę na terenie województwa podlaskiego w 2018 roku do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych zgłosiły łącznie 9,4 tys. osób mających obywatelstwo inne niż polskie, a do ubezpieczenia chorobowego – 6,3 tys. osób. W obydwu przypadkach była to liczba ponad trzykrotnie wyższa niż w 2015 roku. Wśród cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych oraz chorobowych z województwa podlaskiego przeważają mężczyźni (ok. dwie trzecie zgłoszonych) nad kobietami oraz osoby młode, do 44 roku życia (ponad 70%). W strukturze ubezpieczonych pod względem obywatelstwa dominowali Białorusini i Ukraińcy, choć ich udział zmienił się na przestrzeni lat w zależności od typu ubezpieczenia. W 2015 roku Białorusini stanowili 33,7% zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych, a Ukraińcy – 37,6%, natomiast w 2018 roku udział obywateli Białorusi wzrósł do 48,5% (tj. niemal co drugi zgłoszony do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych pochodził z Białorusi), a udział Ukraińców zwiększył się minimalnie, do 38,8%. W przypadku zgłoszonych do ubezpieczenia chorobowego w 2018 roku Białorusini stanowili 52% (tj. ponad połowę zgłoszonych), zaś Ukraińcy – 33,5%. Wśród ubezpieczonych cudzoziemców w województwie podlaskim zaczęli pojawiać się także przedstawiciele takich krajów jak: Bangladesz, Indie, Indonezja, Nepal czy Pakistan, ale najszybsze przyrosty liczby osób zgłoszonych do ubezpieczenia dotyczyły obywateli Gruzji (wzrost dwudziestodwukrotny).

W przypadku obywateli sześciu krajów: Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy istnieje możliwość podjęcia pracy na podstawie oświadczenia pracodawcy o powierzeniu wykonywania pracy. Cudzoziemcy z tych krajów mogą wykonywać pracę w Polsce przez 6 miesięcy w okresie 12 następujących po sobie miesięcy bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, w zakresie, w jakim nie jest wydawane zezwolenie na pracę sezonową. Oświadczenia składane są przez pracodawcę do powiatowego urzędu pracy, właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania. W 2018 roku w województwie podlaskim złożono 27,3 tys. oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, tj. niemal 25,5 tys. oświadczeń więcej niż w 2014 roku (wzrost piętnastokrotny). Sytuacja w poszczególnych powiatach województwa jest jednak zróżnicowana: najwięcej oświadczeń rejestrowanych jest w Powiato-

wym Urzędzie Pracy w Zambrowie (8,9 w 2018 roku), Suwałkach (6,3 tys.) oraz Białymstoku (6,1 tys.). Łącznie w tych trzech urzędach złożono 78,2% wszystkich oświadczeń w województwie podlaskim. Procedura oświadczeniowa najczęściej jest wykorzystywana w odniesieniu do pracowników z Ukrainy, ale z każdym rokiem rośnie udział Białorusinów w tej grupie. W 2015 roku Ukraińcy stanowili 94% osób podejmujących pracę na podstawie oświadczenia, a Białorusini – 4,7%. W 2018 roku odsetek Ukraińców wynosił 72,1%, zaś Białorusinów – już 24,7%. Praca na podstawie oświadczeń w województwie podlaskim zdecydowanie częściej podejmowana jest przez mężczyzn (71,1% w 2018 roku) niż kobiety (28,9%) oraz osoby w wieku 26-40 lat (45,9%). Na przestrzeni lat zmieniły się sektory, w których cudzoziemcy podejmowali pracę na podstawie oświadczeń: w 2014 roku relatywnie najwięcej oświadczeń dotyczyło sekcji F, budownictwo (39,5%), natomiast w 2018 roku dwie trzecie oświadczeń pochodziło od pracodawców z sekcji C, przetwórstwo przemysłowe (66,9%). Biorąc pod uwagę wielkie grupy zawodów i specjalności widać, iż praca na oświadczenie podejmowana jest przede wszystkim przez trzy kategorie pracowników: robotników przemysłowych i rzemieślników, pracowników przy pracach prostych oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń – łącznie w tych trzech grupach zawodów w 2018 roku pracowało ponad 93% osób, wobec których zastosowano procedurę oświadczeniową w województwie podlaskim. Najpopularniejszym rodzajem umowy proponowanym w oświadczeniach jest umowa zlecenie (82,2% w 2018 roku), a najczęściej wybieranym okresem zatrudnienia – od 3 do 6 miesięcy (71,2%).

W sektorach rolnictwo, ogrodnictwo czy turystyka od 1 stycznia 2018 roku wprowadzono możliwość zatrudnienia cudzoziemca do pracy sezonowej. Zezwolenia tego typu wydawane są przez starostę, a wniosek składany jest do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania pracodawcy. W 2018 roku w województwie podlaskim złożono 2,3 tys. wniosków o zezwolenie na pracę sezonową dla cudzoziemców. Przeważająca większość z nich dotyczyła obywateli Ukrainy (90,7%), znacznie rzadziej Białorusi (8,6%). Niemal wszystkie wnioski wiązały się z pracą sezonową cudzoziemców w rolnictwie i ogrodnictwie – w sekcji A rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo złożono 98,1% ogólnej liczby wszystkich wniosków. Starostowie wydali łącznie 1,7 tys. zezwoleń na pracę cudzoziemców, co oznacza, że pozytywnie rozpatrzono 75% złożonych wniosków. Liderem w zakresie wydawania zezwoleń na pracę sezonową dla cudzoziemców

w województwie podlaskim jest Powiatowy Urząd Pracy w Sokółce, który wydał 1,5 tys. zezwoleń na pracę sezonową cudzoziemców, co stanowiło 90,7% wszystkich zezwoleń wydanych przez powiatowe urzędy pracy w województwie podlaskim.

Konieczność rekompensaty braków kadrowych na rynku pracy za pomocą cudzoziemców jest dostrzegana również w badaniu *Barometr zawodów*. W prognozach na 2019 rok dla powiatów województwa podlaskiego oznaczane były zawody, w których planowane jest zatrudnianie cudzoziemców. Były to przede wszystkim zawody należące do deficytowych w poszczególnych powiatach, co oznacza, że planowane jest uzupełnianie cudzoziemcami niedoborów lokalnego rynku pracy. Zatrudnianie pracowników zza granicy prognozowane było najczęściej w przypadku takich zawodów deficytowych, jak: murarze i tynkarze, kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, robotnicy budowlani, kucharze, betoniarze i zbrojarze, cieśle i stolarze budowlani, lekarze, opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej, pracownicy ds. budownictwa drogowego, pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie, ślusarze, cukiernicy, magazynierzy, monterzy konstrukcji metalowych, pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych, pracownicy przetwórstwa spożywczego, robotnicy obróbki drewna i stolarze oraz spawacze.

Cudzoziemcy rzadko zostają klientami powiatowych urzędów pracy jako osoby bezrobotne. W 2018 roku w podlaskich powiatowych urzędach pracy jako osoby bezrobotne zarejestrowanych było 0,3 tys. cudzoziemców, tj. więcej niż 2014 roku, ale jednocześnie mniej niż w 2017 roku. Nieznacznie wzrósł udział cudzoziemców w ogóle zarejestrowanych bezrobotnych w województwie podlaskim: z 0,4% w 2014 do 0,9% w 2017 i 2018 roku. Większość bezrobotnych cudzoziemców pozostaje w rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy w Białymstoku (62% w 2018 roku), znacznie mniej w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łomży (17,7%) i Powiatowym Urzędzie Pracy w Sokółce (7,9%).

Rolę pośrednika między polskimi, w tym podlaskimi, przedsiębiorstwami a zagranicznymi pracownikami pełnią często agencje zatrudnienia. Agencje zatrudnienia wspierają swoich usługobiorców przede wszystkim w zakresie realizacji procesów rekrutacyjnych czy szkoleniowych, ale świadczą także inne usługi na rzecz pracodawców oraz pracowników. Szczególnie w kontekście zatrudniania cudzoziemców usługi pośrednictwa pracy mogą obejmować

również inne, współwystępujące usługi, w tym m.in.: weryfikacja posiadanych przez cudzoziemców dokumentów pod kątem legalności pobytu i wykonywania pracy w Polsce, wystawianie oświadczeń do wiz na pracę, pomoc w uzyskaniu dokumentów regulujących kwestie pobytu i pracy w Polsce, zapewnienie zakwaterowania i wynajem mieszkań, transport do miejsca pracy, udzielanie porad dotyczących zatrudnienia i przeprowadzki, wsparcie w różnych, codziennych kwestiach związanych z pobytem i życiem w Polsce, przeprowadzenie badania lekarskiego w celu dopuszczenia do pracy, zapewnienie opieki medycznej czy opieka koordynatora posługującego się językiem zrozumiałym dla cudzoziemca. Z kolei przedsiębiorstwa mogą liczyć na dedykowane usługi agencji zatrudnienia w zakresie znalezienia pracowników zza granicy o odpowiednich – dla pracodawcy – kwalifikacjach czy weryfikacji umiejętności i uprawnień deklarowanych przez potencjalnych pracowników-cudzoziemców. Agencje mogą zajmować się także przygotowaniem dokumentów umożliwiających legalny przyjazd i zatrudnienie sprowadzanych pracowników oraz obsługą kadrowo-płacową w trakcie zatrudnienia pracownika (w tym: opłacaniem składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, opłacaniem podatków, wystawianiem zaświadczeń i świadectw pracy). Niekorzystna dla pracodawców sytuacja na rynku pracy (niedobór kadry pracowniczej) sprawia, że rośnie popularność usług agencji związanych z rekrutacją cudzoziemców. Jednocześnie przedsiębiorstwa coraz częściej decydują się na scedowanie na agencje zatrudnienia obowiązków związanych z legalizacją pobytu i pracy cudzoziemca czy rekrutacji personelu spełniającego odpowiednie kryteria wyboru. W odpowiedzi na potrzeby rynku, agencje zatrudnienia poszerzają swoją ofertę związaną z pozyskiwaniem i rekrutacją pracowników spoza granic Polski. Niektóre z nich specjalizują się wprost w rekrutacji pracowników z określonych krajów. W przypadku agencji zatrudnienia działających na terenie województwa podlaskiego działania ukierunkowane są głównie na pracowników zza wschodniej granicy, przede wszystkim Białorusinów (np. agencja INTERDAKS Sp. z o.o.) i Ukraińców (np. agencja OTTO Work Force Polska), rzadziej Rosjan, Rumunów czy Bułgarów (np. agencja Promedica24). Niemniej jednak niektóre z podlaskich agencji są gotowe na sprowadzanie pracowników z Azji, np. obywatele Gruzji czy znacznie bardziej odległych krajów, takich jak: Indie, Bangladesz, Nepal oraz Filipiny (np. agencja Works4You Sp. z o.o. czy WORKSOL Sp. z o.o. Sp. k.), którzy mają pomóc wypełnić lukę pracowniczą na rynku pracy.

W 2018 roku zatrudnienie lub inną pracę zarobkową za pośrednictwem agencji zatrudnienia w województwie podlaskim podjęło 2,5 tys. osób, w tym 0,6 tys. cudzoziemców, tj. co czwarty klient agencji zatrudnienia pochodził spoza Polski. Wśród cudzoziemców, którzy podjęli zatrudnienie lub inną pracę zarobkową na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej za pośrednictwem agencji zatrudnienia mającej siedzibę w województwie podlaskim, dominowali obywatele Ukrainy i Białorusi (po 44,8%). Cudzoziemcy podjęli pracę ogółem w 32 zawodach, przy czym najczęściej znajdowali zatrudnienie jako: robotnicy wykonujący prace proste w ogrodnictwie i sadownictwie (16,1% cudzoziemców zatrudnionych przez agencje), betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni (14,4%), stolarze meblowi i pokrewni (12,3%) oraz ślusarze i pokrewni (10%). Z kolei do wykonywania pracy tymczasowej podlaskie agencje zatrudnienia w 2018 roku skierowały łącznie 8,9 tys. osób, z czego 73% stanowili cudzoziemcy (73%). Najwięcej było wśród nich Ukraińców (niemal 80%), znacznie mniej zaś Białorusinów (15,7%). Pozostałe narodowości okazały się znacznie mniej liczne.

Negatywnym zjawiskiem znacznego napływu cudzoziemców na rynek pracy jest współwystępowanie pracy nielegalnej. Oszacowanie rozmiarów nielegalnego zatrudnienia jest niezmiernie trudne, brakuje rzetelnych danych w tym zakresie. Pewną wiedzę przynoszą informacje z działalności służb upoważnionych do kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców na terenie Rzeczypospolitej Polskiej. Na podstawie danych Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku oraz Podlaskiego Oddziału Straży Granicznej można stwierdzić, że wzrasta liczba kontroli przeprowadzanych przez te instytucje, a także liczba ujawnionych cudzoziemców wykonujących pracę nielegalnie. W 2018 roku Okręgowy Inspektorat Pracy w Białymstoku przeprowadził 347 kontroli w 318 podmiotach, które powierzały pracę 1,6 tys. cudzoziemcom. Ujawniono 194 cudzoziemców wykonujących pracę nielegalnie, co stanowiło 12,6% skontrolowanych cudzoziemców (więcej niż w latach poprzednich). Do 2016 roku wśród ujawnionych przez OIP w Białymstoku cudzoziemców, którzy na terenie województwa podlaskiego nielegalnie świadczyli pracę, wyraźnie dominowali obywatele Ukrainy (ponad 80%), natomiast w 2018 roku już 52,1% ujawnionych nielegalnie pracujących osób posiadało obywatelstwo białoruskie. Z kolei funkcjonariusze Podlaskiego Oddziału Straży Granicznej w 2018 roku przeprowadzili 172 kontrole, które objęły 5,5 tys. cudzoziemców. Dla porównania można wskazać, że w 2014 roku podlaska straż graniczna wykonała 36 kontroli wobec 109 cudzoziemców. Z kolei liczba ujawnionych nielegalnie

pracujących obcokrajowców wzrosła z 16 do 770 osób, ale ich udział w ogólnej liczbie skontrolowanych nawet się zmniejszył (z 14,8% do 14%). Wśród ujawnionych przez podlaskich funkcjonariuszy straży granicznej nielegalnie pracujących cudzoziemców, inaczej niż w przypadku działań inspekcji pracy, coraz większy jest udział obywateli Ukrainy: 56,3% w 2014 roku i 91,4% w 2018 roku.

Wszystkie dostępne dane pokazują lawinowy wzrost liczby cudzoziemców przebywających i zatrudnionych w Polsce, także i w województwie podlaskim w ostatnich latach. Prognozy wskazują, że trend ten będzie utrzyma się, co wynika z niedoborów kadrowych na rynku pracy i niedostępności siły roboczej o odpowiednich umiejętnościach, kwalifikacjach i chęci do pracy. Czynniki te zmuszają pracodawców po poszukiwaniu pracowników poza krajem, a coraz częściej mówi się o sprowadzaniu już nie tylko bezpośrednich sąsiadów zza wschodniej granicy (czyli dominujących w województwie podlaskim Białorusinów i Ukraińców), ale również przybyszy z bardziej odległych zakątków świata: Indii, Bangladeszu, Indonezji, Nepalu czy Pakistanu. Znaczna odmienność kulturowa tych potencjalnych pracowników będzie stwarzała kolejne wyzwania związane z integracją, zarówno na rynku pracy, jak i w przyjmujących społecznościach lokalnych.

Na podstawie badań ilościowych można wysnuć następujące wnioski:

Średnio w co dziesiątym badanym przedsiębiorstwie są zatrudniani cudzoziemcy. Przedstawiciele pozostałych podmiotów przyznawali, że nie zatrudniają obcokrajowców dlatego, że wolą pracować z Polakami. Kwalifikacje zawodowe pracowników zagranicznych w co czwartej badanej firmie były uważane za niższe niż pracowników z Polski.

Firmy, które zatrudniają cudzoziemców, mają najczęściej od jednego do trzech takich pracowników. Zdarzają się jednak przedsiębiorstwa, w których obcokrajowcy stanowią znaczną część kadry (nawet powyżej 200 osób). Główne kraje pochodzenia zagranicznych pracowników z Podlasia to Białoruś i Ukraina. Około jedna trzecia ankietowanych przedsiębiorstw w chwili badania poszukiwała pracowników. Najczęściej deklaracje takie składały podmioty z Łomży i powiatu łomżyńskiego. Pracownicy poszukiwani są przede wszystkim na stanowisko kasjera-sprzedawcy, kierowcy oraz pracownika fizycznego/ro-

botnika. Pożądane kwalifikacje to przede wszystkim praktyczne umiejętności zawodowe oraz doświadczenie na danym stanowisku.

Blisko trzy czwarte badanych firm deklaruje, że na wolne stanowiska będzie mogła znaleźć pracowników z Polski. Tylko jeden na trzech badanych uważa natomiast, że polscy pracownicy będą musieli być na tych stanowiskach zastąpieni cudzoziemcami. Jedno na dziesięć badanych przedsiębiorstw planuje zatrudnienie cudzoziemca w perspektywie nadchodzącego roku, przede wszystkim w charakterze robotników produkcyjnych i rolnych.

W kolejnych 12 miesiącach struktura pracowników najbardziej pożądanych przez podlaskie przedsiębiorstwa nie zmieni się istotnie: rekrutowani będą przede wszystkim kierowcy, kasjerzy-sprzedawcy oraz robotnicy budowlani. Pracodawcy nadal poszukiwać będą osób z praktycznymi umiejętnościami zawodowymi i stażem na danym stanowisku. Istotne będą również formalne potwierdzenia posiadanych kwalifikacji, jak certyfikaty czy dyplomy ukończenia szkół i studiów kierunkowych.

Pracodawcy zmagają się z dużymi problemami w procesach rekrutacji. Najczęstszym narzędziem wykorzystywanym do prowadzenia rekrutacji są ogłoszenia internetowe - korzysta z nich 73% badanych firm (w przypadku rekrutacji cudzoziemców odsetek ten sięga 86%). W dalszej kolejności, przedsiębiorcy korzystają ze wsparcia agencji zatrudnienia oraz powiatowych urzędów pracy. Współpraca z oboma typami podmiotów jest przez badanych oceniana pozytywnie, przy czym z PUP - nieco lepiej.

Zdaniem respondentów, cudzoziemcy osiedlają się w województwie podlaskim głównie ze względu na chęć poprawy warunków bytowych oraz możliwości znalezienia pracy, a w drugiej kolejności – z powodu przygranicznego położenia regionu. Jeżeli natomiast wybierają inne części kraju, to z przyczyn ekonomicznych; gdzie indziej można zarobić więcej, a inne województwa są bardziej atrakcyjne pod względem pracy i warunków życia.

Ponad połowa ankietowanych zauważa, że cudzoziemcy przyjeżdżają na Podlasie z rodzinami lub zamiarem ich późniejszego sprowadzenia. Blisko dwie trzecie badanych jest zdania, że rodziny takie integrują się z lokalną społecznością. Jeśli tego nie robią, to przede wszystkim ze względu na fakt, że pobyt w Polsce jest zbyt krótki, by nawiązywać bliższe relacje z miejscowymi. Mimo trudności, które występują związanymi z zatrudnieniem pracowników, blisko 38% firm zatrudniających obcokrajowców nie napotkało na żadne bariery



z tym związane. Średnio co czwarty badany borykał się jednak ze skomplikowanymi warunkami formalno-prawnymi lub wysokimi kosztami zatrudnienia. Sami cudzoziemcy, osiedlając się i podejmując pracę w województwie podlaskim, mierzą się natomiast przede wszystkim z barierą językową oraz trudnościami natury proceduralnej.

Zaledwie 7% ankietowanych przyznaje, że w branży działalności ich przedsiębiorstwa występuje zjawisko nierejestrowanej pracy cudzoziemców. Według szacunków jest to od 2% do 25% zatrudnionych, przede wszystkim wśród niskowyzkwalifikowanych pracowników fizycznych (robotników budowlanych, robotników produkcyjnych czy personelu sprzętającego) oraz kierowców. Głównymi działaniami, które mogą wpłynąć na ograniczenie tzw. szarej strefy są obniżenie kosztów zatrudnienia (58%) oraz zmniejszenie obciążeń podatkowych (51%).

Na podstawie badań jakościowych można wysnuć następujące wnioski:

W opinii uczestników badań jakościowych branże, zawody i kwalifikacje w województwie podlaskim, które charakteryzują się największym deficytem pracowników, a które są obecnie uzupełniane przez zasoby pracy z zagranicy, to zawody z branży budowlanej (budowlaniec, murarz, tynkarz, kierowca, spawacz, ślusarz) oraz pracownicy niewykwalifikowani do wykonywania prostych prac (ochrona, praca na linii produkcyjnej, branża hotelarska, branża gastronomiczna czy też obsługa sklepową).

Wspólną cechą pracowników z zagranicy wydaje się być motywacja finansowa. Na podstawie analizy odpowiedzi cudzoziemców pracujących na podlaskim rynku pracy potwierdza się trend „zatrudnienia poniżej kwalifikacji” – tj. pracownicy z większym doświadczeniem lub wykształceniem wyższym przyjeżdżają do Polski i pracują na mniej wymagających stanowiskach. Pracodawcy raczej nie zatrudniają pracowników z zagranicy ze względu na to, że uważają ich za lepszych pracowników od Polaków – ich główną motywacją są prawdopodobnie koszty (cudzoziemcy zgadzają się na takie stawki, za które nie chcą pracować Polacy i chętniej niż pracownicy z Polski biorą nadgodziny) .

Czynnikami wpływającymi na wybranie województwa podlaskiego przez cudzoziemców są: bliskość do granicy (a w związku z tym bliskość do rodziny) i relatywnie niskie koszty utrzymania (powiązane z niskimi kosztami dojazdu do domu). W niektórych przypadkach wpływ na decyzję cudzoziemca o pozostaniu w Polsce ma wejście w relację z Polakiem lub Polką. Prawdopodobne jest, że

osoby, które nie założyły swojej rodziny, są bardziej skłonne do emigrowania w inne części Polski w celu uzyskania wyższego wynagrodzenia.

Na proces rekrutacyjny i ocenę trudności z nim związanych może mieć wpływ doświadczenie pracodawcy (zatrudnienie obcokrajowca wiąże się z pewnymi formalnościami). Często pewną przeszkodą w rekrutacji na niektóre stanowiska są wymagane dokumenty i certyfikaty, które muszą być uznawane w Polsce i zgodne z polskim prawem. W takich przypadkach cudzoziemiec w celu uzyskania takiej pracy musi uzupełnić lub potwierdzić swoje uprawnienia, aby były zgodne z polskimi standardami. Cudzoziemcy, z którymi przeprowadzono wywiady, deklarowali, że nie doświadczyli gorszego traktowania podczas rekrutacji (choć już w pracy niektórym respondentom zdarzyło się odczuć, że są oceniani negatywnie z uwagi na swoją narodowość).

Brak jest oficjalnych badań mówiących o skali zjawiska „szarej strefy”. Respondenci wskazywali jednak, że zjawisko „szarej strefy” istnieje przede wszystkim w branży budowlanej i w opiece nad starszymi ludźmi. Jako instrumenty sprzyjające wychodzeniu z „szarej strefy” respondenci wymieniali: uelastycznienie przepisów (w kontekście zawodu opiekunki), zniesienie wizy dla pracowników ukraińskich, uporządkowanie i ułatwienie przechodzenia procedur biurokratycznych w kontekście wymaganej dokumentacji, możliwość niezapowiedzianej kontroli oraz możliwość zgłoszenia problemu z legalną przez cudzoziemców bez obawy o utratę pracy i deportację.

W kwestii działań podejmowanych na rzecz wsparcia zatrudnienia i integracji społecznej cudzoziemców w województwie podlaskim, polscy uczestnicy badania proponowali (jako najbardziej skuteczne) takie rozwiązania jak: regulacja statusu prawnego, skrócenie procedur prawnych, nauczanie języka polskiego, zajęcia na temat różnic kulturowych, kampania społeczna na temat różnic pomiędzy uchodźcami a imigrantami. Należy jednak mieć na uwadze, że wielu cudzoziemców przyjeżdżających do Polski jest nastawionych na zarabianie pieniędzy, nie mają więc czasu ani chęci na uczestniczenie w zajęciach integracyjnych. Cudzoziemcom najbardziej podobały się jednak pomysły nauki języka oraz dedykowanej pomocy w przejściu biurokratycznych procedur w Polsce.

Z deklaracji cudzoziemców pracujących w Polsce wynika, że najczęściej mają oni podstawowe oczekiwania – potrzebują finansowej stabilności oraz zależy im na podstawowym lokum do życia. W przypadku planów osiedlenia się w Polsce na stałe, pojawiają się bardziej konkretne cele, np. zdobycie karty rezydenta czy

też kupno domu. Zdaniem przedstawicieli organizacji wspierających integrację przedsiębiorców, cudzoziemcy potrzebują przede wszystkim dużego wsparcia na początku pobytu, szczególnie w kwestiach formalnych. Uważają oni, że cudzoziemcom należy zapewnić godne warunki bytowe w Polsce. W przypadku cudzoziemców planujących osiedlić się w kraju, pojawia się kwestia integracji społecznej zarówno w pierwszym, jak i drugim pokoleniu – sugeruje się wsparcie dzieci imigrantów w szkołach w celu uniknięcia ich wykluczenia ze społeczności szkolnej.

Cudzoziemcy poszukujący pracy w województwie podlaskim napotykają różne bariery, zarówno w kwestii wysokości zarobków, jak i możliwości znalezienia pracy. Obcokrajowcom nastawionym na wysokie zarobki wysokość wynagrodzenia na Podlasiu może być niewystarczająca – preferują oni wtedy pracę bliżej zachodniej granicy lub w większych aglomeracjach miejskich w innych częściach Polski. Wskazuje się również na nierówności w dostępie do pracy w Polsce przez różne narodowości – łatwiej jest uzyskać pozwolenie na pracę Ukraińcom niż Białorusinom czy też Rosjanom.

Problemami i barierami, na jakie natrafiają z kolei przedstawiciele agencji zatrudnienia w zakresie działalności związanej z rekrutacją, selekcją i zatrudnianiem cudzoziemców są: brak znajomości języka polskiego przez cudzoziemców, brak wymaganych dokumentów potwierdzających ich wykształcenie, kompetencje i doświadczenie zawodowe, obawa pracodawców przed zatrudnianiem cudzoziemców w szczególności z uwagi na skomplikowaną procedurę ich zatrudniania, biurokracja (długość procedur), alkoholizm wśród pewnych narodowości, brak specjalistów i fachowców oraz odpływ już zatrudnionych pracowników (do innych części Polski lub za granicę w poszukiwaniu wyższych zarobków).

W kwestii barier, na jakie napotykają pracodawcy podczas zatrudniania cudzoziemców w woj. podlaskim, zwracają oni przede wszystkim uwagę na długą procedurę zdobywania pozwoleń przez cudzoziemców (np. długi czas oczekiwania na wyrobienie karty Polaka) i brak standaryzacji w kwestii uznawania kwalifikacji specjalistów z innych krajów.

Do czynników sprzyjających trwałemu zagospodarowaniu pracowników z zagranicy w przedsiębiorstwach woj. podlaskiego i integracji ich i ich rodzin zaliczyć można: sytuację rodzinną cudzoziemca (obcokrajowcy przyjeżdżający do Polski z rodziną są bardziej zainteresowani osiedleniem się w Polsce) i bliskość językową (w przypadku języków słowiańskich), sytuację na rynku

mieszkaniowym, spełnienie warunków na uzyskanie Karty Polaka oraz promocja miasta/regionu oraz jego rozwój (w celu zatrzymania emigracji z Podlasia).

Współpraca z urzędami pracy w zakresie zatrudniania cudzoziemców przebiega na różnym poziomie. Niektóre agencje w ogóle nie współpracują z urzędami, inne natomiast mają różne doświadczenia – zarówno dobre jak i złe. Jakość współpracy zależy od konkretnego urzędu i ludzi w nim pracujących.

Dzięki napływowi pracowników z zagranicy, wielu firmom udało się utrzymać na rynku z uwagi na to, że wiele polskich pracowników nie chciało pracować we wcześniejszym okresie za proponowane przez pracodawców stawki. Problemem może być natomiast odpływ już zatrudnionych cudzoziemców – w razie nagłych migracji na zachód wielu pracodawców może stracić na kosztach utrzymywania takich pracowników.

Zatrudnienie cudzoziemców w województwie podlaskim może zacząć maleć w perspektywie następnych 5 lat. Zdaniem badanych, obcokrajowcy będą migrować dalej na zachód Polski lub do Niemiec w celu znalezienia lepiej płatnej pracy. Będzie to przede wszystkim dotyczyło branży budowlanej i wszelkiego rodzaju specjalistów. Zdaniem uczestników wywiadów, na Podlasiu zostanie najwięcej osób, które mogą regularnie wracać do domu.

## 8.1. Rekomendacje

| Obszar problemowy   | Wniosek  | Rekomendacja  | Adresat  |
|---|--|---|--|
| <b>1. Niewystarczające zasoby siły roboczej na lokalnych rynkach pracy</b>                | Na podlaskim rynku pracy, podobnie zresztą jak na innych rynkach pracy w pozostałych województwach występują duże braki pracowników, nie tylko o odpowiednich kwalifikacjach, lecz także nawet takich, którzy nie posiadają żadnych kwalifikacji. Na rynku są branże, w których jest obecnie więcej stanowisk z wakatami niż osób, które mogłyby je obsadzić.    | Rekomendujemy, by podjąć działania mające na celu zaprezentowanie województwa podlaskiego jako atrakcyjnego miejsca do pracy i życia. Szczególnie takie działania powinny być prowadzone w krajach ościennych, które są zbliżone kulturowo do województwa podlaskiego, co znacznie ułatwiłoby integrację takich osób.       | Urząd marszałkowski, urzędy gmin i miast         |
| <b>2. Ciągłe zwiększanie się liczby cudzoziemców i ich wpływ na zmiany na rynku pracy</b> | Dane wskazują, że lawinowo przybywa cudzoziemców na polskim rynku pracy. Uzupełniają oni braki wśród rodzimej siły roboczej wynikające najczęściej z sytuacji demograficznej oraz migracji zarobkowych Polaków. Jednocześnie grupy te wymagają (niezależnie od tego czy ich przyjazd jest tymczasowy czy na stałe) działań integracyjnych z resztą społeczności. | Proponujemy, by zintensyfikować działania związane z integracją cudzoziemców przebywających na terenie Polski. Niezbędne są także różnego rodzaju kursy, które takie osoby powinny przechodzić, by móc poznać warunki i zwyczaje jakie panują w Polsce. Takie działania sprawią, że nie będą się oni czuć mocno wyobcowani. | MRPiPS, urząd wojewódzki                         |
| <b>3. Problemy w procesach rekrutacji</b>   | Badania wskazały, że firmy w województwie podlaskim zmagają się ze sporymi problemami w procesach rekrutacyjnych. Jednocześnie tylko około 1 na 10 firm zatrudnia cudzoziemców. Jednocześnie głównym powodem niechęci zatrudniania cudzoziemców pracodawcy   | Rekomendujemy, by prowadzić działania informacyjne, które będą podkreślać atrakcyjność i możliwości jakie daje zatrudnianie cudzoziemców, szczególnie w zakresie utrzymania się na rynku i konkurencyjności.  | Przedsiębiorstwa, WUP, PUP, agencje zatrudnienia |

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
|  | podawali fakt, że lepiej współpracuje się im z Polakami.   |   |  |
| <b>4. Problemy z kwalifikacjami pracowników z zagranicy (ich brak, problemy z potwierdzeniem itp.)</b> | Często występuje sytuacja, że pracownicy z zagranicy albo nie mają odpowiednich kwalifikacji, albo nie są w stanie ich potwierdzić na polskim rynku pracy. Skutkuje to często pracą poniżej kwalifikacji. Oznacza to, że jest problem z obsadzeniem wakatów stanowisk specjalistycznych, które mogliby zająć pracownicy z zagranicy. | Rekomendujemy stworzyć ujednoliconą i uproszczoną ścieżkę uznawania kwalifikacji cudzoziemców na podlaskim (polskim) rynku pracy. Pozwoli to na uzupełnienie wakatów, szczególnie w zakresie stanowisk, które wymagają bardziej skomplikowanych kwalifikacji. Rekomendacja ta związana jest ze zmianami w zakresie prawa ogólnokrajowego. | MRPiPS, urząd wojewódzki                 |
| <b>5. Problemy z Integracją cudzoziemców</b>   | Mimo prowadzonych już działań na rzecz integracji cudzoziemców (zarówno przez instytucje publiczne jak i sektor trzeci), niezbędne jest dalsze prowadzenie tego typu działań. Szczególnie, że ilość obywateli innych krajów przyjeżdżających do Polski, w tym do województwa podlaskiego stale rośnie.                               | Proponujemy, by wśród osób, które przyjeżdżają do województwa podlaskiego prowadzić działania informacyjno-promocyjne, np. ulotki i inne materiały dostępne i rozdawane w instytucjach publicznych oraz niepublicznych (szczególnie takich, które cudzoziemcy odwiedzają częściej niż inne w związku np. poszukiwaniem pracy).            | urząd wojewódzki, WUP, PUP, NGO          |
| <b>6. Problemy adaptacyjne cudzoziemców na początku pobytu</b>   | Na początku pobytu wiele cudzoziemców na problemy z adaptacją na podlaskim (czy też szerzej na polskim) rynku pracy. Bariery językowe, kulturowe czy religijne sprawiają, że proces adaptacji jest jeszcze bardziej skomplikowany.   | Rekomendujemy utworzenie (we współpracy z urzędami gmin i miast) lokalnych centrów integracji cudzoziemców na rynku pracy oraz w lokalnej społeczności. Centra takie miałyby za zadanie wskazać możliwości prawnych i działań jakie mogą lub powinni  | Urząd marszałkowski, urzędy gmin i miast |

|  |   |   |                                       |
|--|---|---|---------------------------------------|
| <p><b>7. Odptyw pracowników z zagranicy do atrakcyjniejszych regionów Polski</b></p> | <p>Część cudzoziemców traktuje pobyt na terenie województwa podlaskiego jako tymczasowy. W następnej kolejności wybierają się do innych, bardziej atrakcyjnych z ich punktu widzenia regionów Polski, ale także za granicę. Efektem jest duża rotacja pracowników, którzy już obyli się z rynkiem pracy i jego wymaganiami.</p> | <p>podejmować cudzoziemcy, by lepiej zintegrować się z lokalną społecznością.</p> <p>Należy podjąć działania, które pozwolą na pokazanie cudzoziemcom, że województwo podlaskie jest atrakcyjnym miejscem nie tylko do pracy, ale także do życia. Szczególnie dla cudzoziemców z krajów ościennych ważne jest, by pokazać im bliskość kulturową i geograficzną do ich krajów pochodzenia, a także pokazywać województwo podlaskie jako atrakcyjne miejsce do życia dla całych rodzin, które dynamicznie się rozwija i oferuje to samo co inne części kraju.</p> | <p>Urząd marszałkowski, PUP</p>       |
| <p><b>8. Włączenie innych podmiotów w integrację cudzoziemców</b></p>                | <p>Znaczącą rolę w napływie cudzoziemców na podlaski rynek pracy pełnią często agencje zatrudnienia. Agencje zatrudnienia wspierają swoich usługobiorców w zakresie realizacji procesów rekrutacyjnych, ale mogą także świadczyć inne usługi.</p>   | <p>Rekomendujemy, by podjąć działania zmierzające do zwiększenia roli agencji zatrudnienia, które mają duży wpływ na wzrost liczby cudzoziemców na podlaskim rynku pracy. Agencje zatrudnienia mogą być partnerem dla sektora publicznego (może się to odbyć zarówno na poziomie dobrowolnej współpracy jak i poprzez odpowiednie regulacje prawne) w zakresie działań integracyjnych skierowanych do cudzoziemców.</p>   | <p>WUP, PUP, agencje zatrudnienia</p> |

## 9. Bibliografia

1. Iwaszkiewicz Zofia, *Portugalska polityka imigracyjna – dobre praktyki oraz możliwości ich implementacji na Mazowszu*, Fundacja Inna Przestrzeń
2. Korniyuchuk Andriy, *Nauka języka w integracji uchodźców – doświadczenia innych państw*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2016
3. Pogodzińska Patrycja, *Integracja i przeciwdziałanie dyskryminacji imigrantów na szwedzkim rynku pracy*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2011
4. Szelewa Dorota, *Model integracji społecznej imigrantów z krajów trzecich: dostęp do usług społecznych i przegląd polityki społecznej*, Seria Integracja wydawana w ramach projektu „iMAP – Mapa inicjatyw integracyjnych”, Centrum Stosunków Międzynarodowych
5. Główny Urząd Statystyczny *Zeszyt metodologiczny. Statystyka rynku pracy i wynagrodzeń*, Warszawa 2018
6. Najwyższa Izba Kontroli, <https://www.nik.gov.pl/aktualnosci/panstwo-niegotowe-na-cudzoziemcow.html>
7. Zakład Ubezpieczeń Społecznych *Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych – wydanie 2*, Warszawa, 2019
8. Zarządzenie Nr 106 / 2018 Wojewody Podlaskiego z dnia 31 lipca 2018 r. w sprawie utworzenia Międzysektorowego zespołu ds. monitorowania integracji cudzoziemców na terenie województwa podlaskiego
9. <http://fundacjadialog.pl/projekt-fami/>
10. <http://onw.org.pl>
11. <http://polskapomoc.sos.pl>
12. <http://polza.pl>
13. <http://www.bialystok.uw.gov.pl/Informacje+wydzialow/Fundusze+Europejskie/FunduszAzyluMigracjiIntegracji.htm>
14. <http://www.obywatelska.org.pl/?projekty,17>
15. <http://www.mipex.eu>
16. <http://www.eures.praca.gov.pl>
17. <http://www.um.warszawa.pl/es/aktualnosci/z-ote-wachlarze-rozdane>
18. <http://wupbialystok.praca.gov.pl/-/7278906-spotkanie-w-ramach-partnerstwa-lokalnego-8-06-2018-r->
19. <http://wupbialystok.praca.gov.pl/dla-bezrobotnych-i-poszukujacych-pracy/dla-cudzoziemcow/prawa-i-obowiazki-cudzoziemcow>
20. <https://archiwum.mpips.gov.pl/pomoc-spoeczna/integracja-cudzoziemcow/projekt-budowanie-struktur-dla-integracji-dla-cudzoziemcow-w--polsce-wspolfinansowany-z-programu-krajowego-funduszu-azylu-migracji-i-integracji/>
21. <https://barometrzwodow.pl>
22. <https://bialystok.caritas.pl/nowy-dom-polska/>
23. <https://bialystok.caritas.pl/prawnicy-uchodzcom-2/>
24. <https://centrumwielokulturowe.waw.pl/kampania3/>
25. <https://cwii.org.pl>
26. <https://fundusze.mswia.gov.pl/ue/fundusze/wdrazane/fundusz-azylu-migracji/11734,Fundusz-Azylu-Migracji-i-Integracji.html>



27. <https://fundusze.mswia.gov.pl/ue/fundusze/wdrazane/fundusz-azylu-migracji/11735,Program-Krajowy.html>
28. <https://lublin.eu/mieszkanicy/partycypacja/lublin-dla-wszystkich/>
29. <https://lublin.eu/urząd-miasta-lublin/jak-zalatwic-sprawe/punkt-obslugi-cudzoziemcow/>
30. <https://ocalenie.org.pl/nasze-dzialania/pomagamy/centrum-pomocy-cudzoziemcom-i-swietlica>
31. <https://psz.praca.gov.pl/dla-pracodawcow-i-przedsiębiorcow/zatrudnianie-cudzoziemcow/zezwozenia-na-prace-uw>
32. <https://psz.praca.gov.pl/dla-pracodawcow-i-przedsiębiorcow/zatrudnianie-cudzoziemcow/zezwozenia-na-prace>
33. <https://psz.praca.gov.pl/-/14763-powierzenie-pracy-na-podstawie-oswiadczenia>
34. <https://puw.bip.gov.pl/ob/zadania-wydzialu-spraw-obywatelskich-i-cudzoziemcow.html>
35. <https://puw.bip.gov.pl/komisje-i-zespoły-opniodawczo-doradcze/zespół-do-spraw-przeciwdziałania-aktom-ksenofobii-i-rasizmu-na-terenie-województwa-podlaskiego.html>
36. <https://spis.ngo.pl/211837-fundacja-axmad>
37. <https://spis.ngo.pl/243135-stowarzyszenie-narodow-kaukaskich-w-polsce>
38. <https://spis.ngo.pl/147416-zwiazek-bialoruskich-uchodzców-politycznych-w-polsce>
39. <https://udsc.gov.pl>
40. <https://udsc.gov.pl/cudzoziemcy>
41. <http://wupbialystok.praca.gov.pl/dla-pracodawcow-i-przedsiębiorcow/zatrudnianie-cudzoziemcow/zezwozenia-na-pobyt-czasowy-i-prace>
42. <http://wupbialystok.praca.gov.pl/dla-pracodawcow-i-przedsiębiorcow/zatrudnianie-cudzoziemcow/zatrudnianie-obywateli-panstw-ue-eog-i-szwajcarii-unijne-posrednictwo-pracy-eures>
43. <http://www.ekspert.info-migrator.pl/warto-poczytac-ekspert/859-lokalne-polityki-migracyjne/2419-propozycje-sposobów-wdrażania-dobrych-praktyk-z-innych-krajów-w-konkretnych-polskich-miastach>
44. <https://www.fundacjadrzewoijutro.org/projekty/rodziny-w-kryzysie/swietlica-przy-centrum->
45. <https://www.gov.pl/web/rodzina/informacje-dla-cudzoziemcow>
46. <https://www.metropolie.pl/pl/4689,deklaracja-prezydentow-z-30-czerwca-2017-r-o-wspoldziałaniu-miast-unii-metropolii-polskich-w-dziedzinie-migracji/>
47. <https://www.dw.com/pl/niemcy-rząd-przyjął-projekt-ustawy-migracyjnej/a-46804846>
48. <https://www.obserwatorfinansowy.pl/tematyka/makroekonomia/kamil-wierus/>

## 10. Spis tabel i wykresów

|  |     |
|--|-----|
| Tabela 1. Techniki badawcze i zakres przedmiotowy badania.....   | 12  |
| Tabela 2. Uczestnicy badania oraz kryteria ich doboru.....   | 17  |
| Tabela 3. Cudzoziemcy zwolnieni z obowiązku uzyskania wizy w przypadku podróży do strefy Schengen.....   | 29  |
| Tabela 4. Działania na rzecz zatrudnienia cudzoziemców na polskim rynku pracy określone w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2019.....                           | 52  |
| Tabela 5. Działania na rzecz zatrudnienia cudzoziemców na podlaskim rynku pracy określone w Regionalnym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na 2019 rok.....                      | 54  |
| Tabela 6. Cele Programu Miasta Białegostoku Przeciwdziałania Dyskryminacji Rasowej, Ksenofobii i Związanej z Nimi Nietolerancji na lata 2014-2017 „Białystok dla Tolerancji” ..... | 67  |
| Tabela 7. Liczba cudzoziemców posiadających aktualnie ważne dokumenty uprawniające do pobytu w Polsce wydane przez wojewodę podlaskiego w latach 2014-2018.....                    | 99  |
| Tabela 8. Liczba wniosków i decyzji wojewody podlaskiego dotyczących zezwolenia na pobyt stały cudzoziemców w latach 2014-2018. ....   | 100 |
| Tabela 9. Obywatelstwo osób składających wnioski o zezwolenie na pobyt stały do wojewody podlaskiego w latach 2014-2018 .....  | 101 |
| Tabela 10. Liczba wniosków i decyzji wojewody podlaskiego dotyczących zezwolenia na pobyt czasowy cudzoziemców w latach 2014-2018.....   | 103 |
| Tabela 11. Obywatelstwo osób składających wnioski o zezwolenie na pobyt czasowy do wojewody podlaskiego w latach 2014-2018.....  | 105 |
| Tabela 12. Liczba wniosków i decyzji wojewody podlaskiego dotyczących zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE w latach 2014-2018.....                                    | 107 |
| Tabela 13. Obywatelstwo osób składających wnioski o zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE do wojewody podlaskiego w latach 2014-2018.....                              | 108 |
| Tabela 14. Liczba cudzoziemców posiadających aktualne dokumenty – zarejestrowanie pobytu obywatela UE – wydane przez wojewodę podlaskiego w latach 2014-2018.....                  | 109 |
| Tabela 15. Obywatelstwo osób mających aktualne dokumenty – zarejestrowanie pobytu obywatela UE – wydane przez wojewodę podlaskiego w latach 2014-2018 .....                        | 110 |
| Tabela 16. Liczba cudzoziemców posiadających aktualne dokumenty – pobyt stały obywatela UE – wydane przez wojewodę podlaskiego w latach 2014-2018 .....                            | 111 |
| Tabela 17. Obywatelstwo osób mających aktualne dokumenty – pobyt stały obywatela UE – wydane przez wojewodę podlaskiego w latach 2014-2018.....                                    | 112 |
| Tabela 18. Liczba wniosków o wydanie zezwoleń na pracę oraz liczba zezwoleń na pracę wydanych przez wojewodę podlaskiego według płci w latach 2014-2018 .....                      | 114 |
| Tabela 19. Liczba zezwoleń na pracę wydanych przez wojewodę podlaskiego według obywatelstwa i płci w latach 2014-2018 (łącznie).....   | 115 |
| Tabela 20. Liczba zezwoleń na pracę wydanych przez wojewodę podlaskiego według grup wielkich zawodów i specjalności w latach 2014-2018 (łącznie) .....                             | 117 |
| Tabela 21. Liczba zezwoleń na pracę wydanych przez wojewodę podlaskiego według sekcji PKD w latach 2014-2018 (łącznie) .....   | 118 |
| Tabela 22. Liczba oświadczeń o powierzeniu pracy według lokalizacji powiatowego urzędu pracy w latach 2014-2018.....   | 120 |
| Tabela 23. Liczba oświadczeń o powierzeniu pracy według obywatelstwa w latach 2014-2018 .....  | 121 |

|   |     |
|---|-----|
| Tabela 24. Liczba oświadczeń o powierzeniu pracy według płci w latach 2014-2018 .....   | 122 |
| Tabela 25. Liczba oświadczeń o powierzeniu pracy według grup wieku w latach 2014-2018 .....   | 123 |
| Tabela 26. Liczba oświadczeń o powierzeniu pracy według sekcji PKD w latach 2014-2018 .....   | 124 |
| Tabela 27. Liczba oświadczeń o powierzeniu pracy według grup wielkich zawodów w latach 2014-2018 .....  | 126 |
| Tabela 28. Liczba oświadczeń o powierzeniu pracy według rodzaju umowy w latach 2014-2018 .....  | 127 |
| Tabela 29. Liczba oświadczeń o powierzeniu pracy według okresu, na jaki wystawiono oświadczenie w latach 2014-2018 .....  | 127 |
| Tabela 30. Zezwolenia na pracę sezonową dla cudzoziemców wg sekcji PKD i obywatelstwa w 2018 roku .....   | 128 |
| Tabela 31. Zezwolenia na pracę sezonową dla cudzoziemców wg lokalizacji powiatowego urzędu pracy w 2018 roku .....  | 129 |
| Tabela 32. Zawody, w których prognozowane jest zatrudnianie cudzoziemców na podstawie prognozy na rok 2019 dla powiatów województwa podlaskiego (Barometr zawodów) .....  | 135 |
| Tabela 33. Cudzoziemcy zarejestrowani jako bezrobotni według lokalizacji powiatowego urzędu pracy w latach 2014-2018.....   | 141 |
| Tabela 34. Liczba i odsetek cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych według województwa miejsca zamieszkania ubezpieczonego – w latach 2015-2018.....   | 143 |
| Tabela 35. Liczba i odsetek cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych według województwa siedziby płatnika – w latach 2015-2018 .....  | 145 |
| Tabela 36. Liczba ubezpieczonych (osoby fizyczne) z terenu województwa podlaskiego, którzy w ogłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych podali obywatelstwo inne niż polskie - według siedziby płatnika oraz sekcji PKD – w latach 2015-2018.....   | 152 |
| Tabela 37. Liczba ubezpieczonych (osoby fizyczne) z terenu województwa podlaskiego, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczenia chorobowego podali obywatelstwo inne niż polskie - według siedziby płatnika oraz sekcji PKD – w latach 2015-2018 .....             | 154 |
| Tabela 38. Liczba ubezpieczonych (osoby fizyczne) z terenu województwa podlaskiego, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych podali obywatelstwo inne niż polskie - według siedziby płatnika oraz obywatelstwa – w latach 2015-2018..... | 155 |
| Tabela 39. Liczba ubezpieczonych (osoby fizyczne) z terenu województwa podlaskiego, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczenia chorobowego podali obywatelstwo inne niż polskie - według siedziby płatnika oraz obywatelstwa – w latach 2015-2018 .....           | 158 |
| Tabela 40. Obywatelstwo ujawnionych nielegalnie cudzoziemców w latach 2014-2018.....  | 170 |
| Tabela 41. Nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców prowadzonych przez Podlaski Oddział Straży Granicznej z siedzibą w Białymstoku w latach 2014-2018 .....   | 171 |
| Tabela 42. Osoby, które podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej za pośrednictwem agencji zatrudnienia mających siedzibę w województwie podlaskim, z uwzględnieniem obywatelstwa, w 2018 roku.....             | 179 |
| Tabela 43. Osoby, które podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej za pośrednictwem agencji zatrudnienia mających siedzibę w województwie podlaskim, według grup elementarnych zawodów w 2018 roku .....         | 180 |
| Tabela 44. Osoby kierowane do pracy tymczasowej przez agencje zatrudnienia mających siedzibę w województwie podlaskim, z uwzględnieniem obywatelstwa, w 2018 roku .....   | 182 |

|  |     |
|--|-----|
| Tabela 45. Osoby skierowane przez agencje zatrudnienia mających siedzibę w województwie podlaskim do wykonywania pracy tymczasowej, z uwzględnieniem obywatelstwa, w 2018 roku .....   | 182 |
| Tabela 46. Odsetek firm zatrudniających cudzoziemców a branża działalności. N=500.....   | 184 |
| Tabela 47. Odsetek firm poszukujących pracowników a branża działalności. N=500.....  | 188 |
| Tabela 48. Lista stanowisk, na które obecnie rekrutowani są pracownicy. N=168.....   | 190 |
| Tabela 49. Matryca poszukiwanych zawodów i kwalifikacji. N=168 .....   | 192 |
| Tabela 50. Możliwość obsadzenia wakatów w poszczególnych branżach pracownikami z Polski. N=168.....  | 204 |
| Tabela 51. Prognozy poszukiwania pracowników w kolejnym roku a branża działalności. N=500 .....  | 206 |
| Tabela 52. Macierz poszukiwanych zawodów i kwalifikacji w perspektywie roku 2020. N=150 .....  | 208 |
| Tabela 53. Dostosowanie kwalifikacji cudzoziemców do zapotrzebowania firmy a branża działalności. N=500 .....  | 221 |
| Tabela 54. Sposoby poszukiwania pracowników a branża działalności firmy N=407.....   | 223 |
| Tabela 55. Zamiar zatrudnienia pracowników zagranicznych w najbliższym roku a branża działalności. N=500 .....   | 238 |
| Tabela 56. Liczba pracowników zagranicznych, których planuje się zatrudnić w najbliższym roku a branża działalności firmy. N=50.....   | 239 |
| Tabela 57. Liczba pracowników zagranicznych, których planuje się zatrudnić w najbliższym roku z uwzględnieniem stanowisk. N=50.....  | 240 |
| Tabela 58. Występowanie zjawiska nierejestrowanej pracy cudzoziemców a branża działalności. N=500 .....  | 241 |
| <br>   |     |
| Wykres 1. Porównanie wyników MIPEX 2015 dla 28 krajów Unii Europejskiej, Polski, Szwecji i Portugalii.....   | 89  |
| Wykres 2. Liczba wniosków o wydanie zezwoleń na pracę oraz liczba zezwoleń na pracę wydanych przez wojewodę podlaskiego w latach 2014-2018. ....   | 113 |
| Wykres 3. Liczba ubezpieczonych (osoby fizyczne) z terenu województwa podlaskiego, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych oraz ubezpieczenia chorobowego podali obywatelstwo inne niż polskie - według siedziby płatnika – w latach 2015-2018.....                            | 146 |
| Wykres 4. Liczba ubezpieczonych (osoby fizyczne) z terenu województwa podlaskiego, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych oraz ubezpieczenia chorobowego podali obywatelstwo inne niż polskie - według siedziby płatnika oraz tytułu ubezpieczenia – w latach 2015-2018 ..... | 148 |
| Wykres 5. Liczba ubezpieczonych (osoby fizyczne) z terenu województwa podlaskiego, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych oraz ubezpieczenia chorobowego podali obywatelstwo inne niż polskie - według siedziby płatnika oraz płci – w latach 2015-2018 .....                 | 149 |
| Wykres 6. Liczba ubezpieczonych (osoby fizyczne) z terenu województwa podlaskiego, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych oraz ubezpieczenia chorobowego podali obywatelstwo inne niż polskie - według siedziby płatnika oraz wieku – w latach 2015-2018 .....                | 151 |

|   |     |
|---|-----|
| Wykres 7. Pracujący w „szarej strefie” i udział w liczbie pracujących ogółem w latach 1995-2017.....  | 162 |
| Wykres 8. Działalność Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku w zakresie kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców w latach 2014-2018.....                      | 166 |
| Wykres 9. Nielegalnie pracujący cudzoziemcy ujawnieni w ramach kontroli Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku w latach 2014-2018.....                             | 167 |
| Wykres 10. Nielegalnie pracujący cudzoziemcy ujawnieni w ramach kontroli Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku według obywatelstwa w latach 2014-2018.....        | 168 |
| Wykres 11. Działalność Podlaskiego Oddziału Straży Granicznej z siedzibą w Białymstoku w zakresie kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców w latach 2014-2018..... | 169 |
| Wykres 12. Nielegalnie pracujący cudzoziemcy ujawnieni w ramach kontroli Podlaskiego Oddziału Straży Granicznej z siedzibą w Białymstoku w latach 2014-2018.....        | 169 |
| Wykres 13. Czy w Pana(-i) firmie są zatrudniani cudzoziemcy? N=500.....   | 184 |
| Wykres 14. Dlaczego Pana(-i) firma nie zatrudnia cudzoziemców? N=451.....   | 185 |
| Wykres 15. Ilu cudzoziemców jest zatrudnionych w firmie? N=49.....  | 186 |
| Wykres 16. Z jakich krajów pochodzą zatrudnieni cudzoziemcy? N=49.....  | 187 |
| Wykres 17. Czy w chwili obecnej firma poszukuje pracowników? N=500.....   | 188 |
| Wykres 18. Czy na wymienione wcześniej stanowiska Pana(-i) firma jest w stanie znaleźć pracowników z Polski? N=168.....   | 192 |
| Wykres 19. Czy pracownicy z zagranicy są w stanie zastąpić polskich pracowników na stanowiskach, na które Pana(-i) firma poszukuje kandydatów? N=168.....               | 203 |
| Wykres 20. Czy Pana(-i) firma będzie poszukiwała pracowników w perspektywie najbliższego roku? N=500.....   | 205 |
| Wykres 21. Prognozy poszukiwania pracowników w kolejnym roku a siedziba firmy. N=500.....   | 205 |
| Wykres 22. Czy na wymienione wcześniej stanowiska Pana(-) firma będzie w stanie znaleźć pracowników z Polski? N=302.....  | 218 |
| Wykres 23. Możliwość obsadzenia wakatów pracownikami z Polski a branża działalności. N=168.....   | 219 |
| Wykres 24. Czy pracownicy z zagranicy swoim doświadczeniem i kwalifikacjami odpowiadają potrzebom Pana(-i) firmy? N=500.....  | 220 |
| Wykres 25. W jaki sposób w Pana(-) firmie poszukiwani są pracownicy? N=407.....   | 222 |
| Wykres 26. A w jaki sposób poszukiwani są w Pana(-i) firmie pracownicy z zagranicy? N=104.....  | 225 |
| Wykres 27. Sposób poszukiwania pracowników zagranicznych a wielkość zatrudnienia. N=104.....  | 226 |
| Wykres 28. Sposób poszukiwania pracowników zagranicznych a lokalizacja siedziby firmy. N=104.....   | 226 |
| Wykres 29. Jak ocenia Pan(i) współpracę z agencjami zatrudnienia? N=228.....  | 227 |
| Wykres 30. Jak ocenia Pan(i) współpracę z agencjami zatrudnienia? Skala: <-2;2>. N=228.....   | 227 |
| Wykres 31. Jak ocenia Pan(i) współpracę z powiatowymi urzędami pracy? N=287.....  | 229 |
| Wykres 32. Jak ocenia Pan(i) współpracę z powiatowymi urzędami pracy? Skala: <-2;2>. N=287.....   | 229 |
| Wykres 33. Jak Pan(i) sądzi, co sprawia, że cudzoziemcy migrują do województwa podlaskiego i tu żyją i pracują? N=496.....  | 231 |
| Wykres 34. Co sprawia według Pana(-i), że cudzoziemcy nie migrują do województwa podlaskiego jako miejsca życia i pracy? N=495.....                                     | 232 |

|   |     |
|---|-----|
| Wykres 35. Czy zagraniczni pracownicy przyjeżdżają do województwa podlaskiego sami, czy z rodzinami? N=500 .....                                  | 233 |
| Wykres 36. Czy takie rodziny w Pana(-i) opinii integrują się z lokalną społecznością? N=500.....  | 233 |
| Wykres 37. Co sprawia, że pracownicy z zagranicy wraz z rodzinami chętnie się osiedlają i pracują na terenie województwa podlaskiego? N=482 ..... | 234 |
| Wykres 38. Na jakie bariery napotkała Pana(-i) firma przy zatrudnianiu pracowników z zagranicy? N=145 .....                                       | 235 |
| Wykres 39. Postrzegane bariery w zatrudnianiu obcokrajowców a wielkość zatrudnienia. N=145 .....  | 235 |
| Wykres 40. Na jakie bariery według Pana(-i) napotykać cudzoziemcy chcący podjąć pracę w województwie podlaskim? N=448 .....                       | 236 |
| Wykres 41. Czy w okresie najbliższego roku planuje Pan(i) zatrudnić pracowników z zagranicy? N=500 .....  | 237 |
| Wykres 42. Czy w Pana(-) branży występuje zjawisko nierejestrowanej pracy cudzoziemców? N=500 .....   | 240 |
| Wykres 43. Jakiego odsetka firm w branży może dotyczyć zjawisko? N=33.....  | 242 |
| Wykres 44. Jakie działania należy podjąć, by przeciwdziałać nielegalnemu zatrudnieniu? N=490 .....  | 243 |

## 11. Słownik pojęć

**Badania ilościowe** jest to szeroka kategoria sondażowych metod badawczych, które charakteryzują się zestawem pewnych podstawowych cech wspólnych:

- Ukierunkowanie na ilościowy opis i wyjaśnianie rzeczywistości ustalanie jak często określone opinie, fakty, zjawiska występują w badanej zbiorowości;
- Wykorzystywanie dużych prób respondentów dobranych w sposób losowy lub kwotowy, stanowiących reprezentację całej badanej zbiorowości / populacji;
- Zastosowanie precyzyjnych metod statystycznych na etapie doboru próby i kalkułowania wyników badania;
- Użycie wystandaryzowanych narzędzi badawczych kwestionariuszy, ankiet, schematów eksperymentalnych, które ujednolicają fazę kontaktu z respondentami, gwarantują, iż wszyscy badani poddani są działaniu bardzo zbliżonych bodźców;
- Dążenie do generalizowania wyników pomiaru wobec zbiorowości liczniejszej niż tylko badana próba;
- Ukierunkowanie na rozstrzygające konkluzje badawcze, jednoznaczne i konkretne odpowiedzi na pytania badawcze.

**Badania jakościowe**, zwane też motywacyjnymi, skoncentrowane są na pojedynczych osobach lub małych grupach celowo dobranych osób i dotyczą na ogół czynników trudno wymiernych. Polegają na rozmowie osoby badanej lub niewielkiej grupy osób badanych z udziałem osoby prowadzącej badanie, inicjującej i sterującej przebiegiem rozmowy lub dyskusji na określony z góry temat. Badania jakościowe mają na celu wyjaśnić i zrozumieć motywę postępowania, dotrzeć do nie ujawnianych w sposób bezpośredni przyczyn zachowania, ustalić i zinterpretować głęboko ukryte przekonania i emocje. Udzielają odpowiedzi na pytanie "jak?, dlaczego?". Nie interesują nas liczby, lecz skojarzenia związane z markami lub produktami, motywami, które kierują zachowaniem konsumentów. Badania tego rodzaju pozwalają bardzo szczegółowo odtwarzać stereotypy, wzory myślenia, oceniania lub reagowania, sposoby wyrażania myśli, nieuświadomione motywami, zwyczaje i przyzwyczajenia.

**Desk research (badania gabinetowe)** - metoda badań społecznych lub marketingowych, która zakłada szczegółową analizę istniejących już i dostępnych danych. Realizacja projektu typu desk research nie jest zatem związana z pozyskiwaniem nowych informacji, a jedynie scaleniem, przetworzeniem i analizą danych rozproszonych dotychczas wśród rozmaitych źródeł.

**Eksperckie wywiady swobodne** – ekspertami są specjaliści w danej dziedzinie. Mogą oni wydawać osąd na temat kierunków zmian i przewidywać przyszłe zmiany w zakresie danego problemu. Polegają na szczegółowej, wnikliwej rozmowie z ekspertem, której celem jest dotarcie do jakichś precyzyjnych informacji, poszerzenie wiedzy związanej z tematem badania.

**Indywidualne Wywiady Pogłębione (IDI)** - (z ang. *Individual In-Depth Interviews*) jedna z bardziej popularnych metod badań jakościowych, polegająca na szczegółowej, wnikliwej rozmowie z informatorem/respondentem, której celem jest dotarcie do jakichś precyzyjnych informacji, poszerzenie wiedzy związanej z tematem badania. W trakcie wywiadu indywidualnego podejmowane są pytania badawcze o charakterze eksploracyjnym próby wyjaśniania/zrozumienia zjawisk, motywacji, postaw, zachowań. Wywiady pogłębione prowadzone są przez wyspecjalizowanych badaczy o nastawieniu psychologicznym, którzy umiejętnie wprowadzają kolejne tematy rozmowy, odpowiednio ukierunkowują wypowiedź respondenta, pomagają w ujawnianiu przekonań, opinii, postaw.

**Populacja statystyczna** (inaczej **populacja generalna, zbiorowość generalna**) – zbiór elementów, podlegających badaniu statystycznemu. Przykład: Wszyscy ludzie w Polsce posiadają cechę wzrostu - populacją w badaniu statystycznym wzrostu ludzi w Polsce będą wszyscy ludzie w Polsce. Nie wszystkie populacje muszą istnieć w rzeczywistości, niektóre z nich mają charakter wyłącznie hipotetyczny.

**Próba statystyczna** – zbiór obserwacji statystycznych wybranych z populacji. Zwykle stosuje się tzw. próbę losową, definiowaną formalnie w teorii statystyki jako ciąg zmiennych losowych o rozkładzie takim jak rozkład populacji. Czasem, np. gdy istotne jest zbadanie również pewnej podpopulacji o niewielkiej liczebności, stosuje się próby ważone, w których elementy populacji mogą różnić się prawdopodobieństwem wejścia do próby. Wymaga to wprowadzenia wag poszczególnych obserwacji podczas analizy takiego zbioru danych.

**Zogniskowane Wywiady Grupowe (FGI)** - (z ang. *Focus Group Interviews*) jedna z najpopularniejszych metod badań jakościowych, polegająca na wspólnej dyskusji grupy respondentów / uczestników wywiadu, na zadany z góry temat/grupę tematów. W trakcie wywiadu grupowego podejmowane są pytania badawcze o charakterze eksploracyjnym próby wyjaśniania/zrozumienia zjawisk, motywacji, postaw, zachowań bez intencji wyrażania badanej rzeczywistości w sposób liczbowy i czysto opisowy. Uczestnicy dyskusji stymulują się wzajemnie, inspirują, prowokują do wyrażania opinii i konstruowania pomysłów. Zogniskowane wywiady grupowe prowadzone są przez wyspecjalizowanych badaczy/moderatorów, którzy nadzorują przebieg dyskusji, ukierunkowują rozmowę zgodnie z zaplanowanym scenariuszem, pomagają w dochodzeniu do konkluzji. Przebieg dyskusji grupowej jest też zazwyczaj rejestrowany na płycie DVD, a podstawą interpretacji wyników staje się pogłębiona analiza przebiegu wywiadu dokonywana przez prowadzącego ją badacza.

**Triangulacja** - metoda stosowana w badaniach społecznych, mająca zapewnić wyższą jakość prowadzonych badań i ograniczenie błędu pomiaru. Polega na zbieraniu danych za pomocą dwóch lub większej liczby metod (np. obserwacja razem z sondażem czy analizą treści), a następnie porównywanie i łączenie wyników. Może też oznaczać łączenie metod jakościowych i ilościowych. Triangulacja może być traktowana jako alternatywa dla tradycyjnych kryteriów jakości badań (takich jak rzetelność i trafność), w szczególności w badaniach o charakterze jakościowym. Różne metody umożliwiają testowanie tej samej hipotezy i zmniejszenie obciążenia błędem wynikającym z ograniczeń i wad poszczególnych metod. Jeśli osiągnięte wyniki są podobne, są one traktowane jako bardziej godne zaufania i obciążone mniejszym błędem.







## Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

ul. Pogodna 22, 15-345 Białystok

sekretariat@wup.wrotapodlasia.pl

<http://wupbialystok.praca.gov.pl>

ISBN 978-83-62258-81-9