

BADANIA

**EKSPERTYZY**

REKOMENDACJE

JUSTYNA SEGEŠ FRELAK  
MIROSLAW BIENIECKI

# **CZY WPROWADZAĆ MECHANIZMY INTEGRACYJNE DLA CUDZOZIEMCÓW PRACUJĄCYCH W POLSCE SEZONOWO?**

**INSTYTUT SPRAW  
PUBLICZNYCH**

## **Czy wprowadzać mechanizmy integracyjne dla cudzoziemców pracujących w Polsce sezonowo?**

### **Wstęp**

Pozostając przede wszystkim krajem emigracji, Polska w coraz większym stopniu staje się krajem imigracji. Mimo to liczba migrantów pracujących w Polsce rośnie powoli, a rozwiązania liberalizujące dostęp cudzoziemców do polskiego rynku pracy są stopniowo wprowadzane dopiero od kilku lat. Poza migrantami z Ukrainy coraz częściej przyjeżdżają do Polski migranci z Chin czy innych krajów Dalekiego Wschodu. Ukraińcy niezmiennie są jednak największą grupą imigrancką w Polsce, dlatego to im poświęcamy najwięcej miejsca w niniejszym opracowaniu.

Polska jest od lat – obok Rosji, Czech i państw południowej Europy – głównym krajem docelowym dla migrantów zarobkowych z Ukrainy<sup>1</sup>. Gwałtowne zmiany związane z kryzysem gospodarczym, jakie zachodzą w wielu regionach, powodują, że perspektywy dalszego rozwoju procesów migracyjnych są trudne do przewidzenia. Między innymi spadek produktu krajowego brutto na Ukrainie i w niektórych krajach docelowych migracji Ukraińców (na przykład Hiszpanii czy Portugalii) może w konsekwencji skutkować wzrostem atrakcyjności polskiego rynku pracy dla ukraińskich pracowników. Na większą atrakcyjność Polski może również wpływać zaostrzenie polityki migracyjnej w niektórych państwach (na przykład w Czechach)<sup>2</sup>. To, jaki kraj będą wybierać migranci, będzie podyktowane, z jednej strony, popytem na ich pracę, warunkami, jakie zaoferują im pracodawcy, i dostępem do rynku pracy. Z drugiej strony, przy globalizującym się rynku pracy coraz większą rolę będą także odgrywać długoterminowe perspektywy pracy w różnych krajach, w tym zapewne oferta integracyjna.

Od 2006 roku migranci z Ukrainy mogą podejmować w Polsce prace sezonowe bez konieczności wcześniejszego otrzymania pozwolenia na pracę. Rozwiązania wprowadzone w Polsce w zakresie pracy sezonowej są zbieżne z polityką migracyjną wielu innych krajów, preferujących migrację krótkookresową nad osiedleńczą,

---

<sup>1</sup> Głównymi krajami docelowymi ukraińskich migrantów sezonowych są: Rosja (powyżej 1 miliona osób), Polska (około 300 tysięcy osób), Włochy (około 200–500 tysięcy osób), Czechy (około 200 tysięcy osób), Portugalia (150–300 tysięcy osób), Hiszpania (100–150 tysięcy osób). Por. *Ukraine. Extended Migration Profile*, Building Migration Partnerships (BMP), 2011 rok.

<sup>2</sup> *International Migration Outlook: Sopemi 2011*, OECD, 2011 rok.

zwłaszcza w wypadku migrantów nisko wykwalifikowanych. Przez taką formę migracji są bowiem zaspokajane bieżące potrzeby rynku pracy, bez ponoszenia ewentualnych kosztów społecznych, przy jednoczesnym poświęcaniu korzyści, na przykład podatkowych, związanych z osiedleniem się tych osób na stałe. Doświadczenia europejskie z ostatnich kilkudziesięciu lat we wdrażaniu różnych mechanizmów regulujących migracje sezonowe pokazują jednak, że rzeczywistość bywa często odmienna. Pracownicy sezonowi na przykład nie decydują się na powrót do kraju pochodzenia lub podejmują pracę w „szarej strefie”. Niniejsze opracowanie dotyczy szczególnej grupy, jaką są ukraińscy migranci sezonowi podejmujący pracę w wybranych sektorach polskiej gospodarki. Sytuację tej specyficznej grupy migrantów omawiamy w wymiarze przyczyn popularności takiego typu migracji oraz możliwości stosowania wobec nich programów integracyjnych.

### **Specyficzne cechy migracji cyrkulacyjnych**

Badacze zjawiska definiują migrację sezonową jako mobilność trwającą nie dłużej niż rok, niewiązującą się ze zmianą stałego miejsca zamieszkania i związaną z sezonowością zapotrzebowania na siłę roboczą na danym rynku pracy. Migracje cyrkulacyjne (wahadłowe)<sup>3</sup> – w porównaniu z migracjami sezonowymi – mimo bardzo podobnego charakteru czasowego nie zależą od sezonowości produkcji<sup>4</sup>.

W praktyce jednak pojęcia te są często używane zamiennie, z kolei do migracji cyrkulacyjnych zalicza się migracje sezonowe (uregulowane lub spontaniczne), które mogą przyjmować formę umów dwustronnych i zorganizowanych programów lub ogólnych ułatwień w dostępie do rynku pracy. Programy pracy sezonowej dotyczą przede wszystkim rolnictwa, ale mogą także obejmować inne sektory, w tym na przykład budownictwo czy turystykę. Do migracji cyrkulacyjnych zalicza się również mobilność osób wysokokwalifikowanych i przedsiębiorców.

Regulacje dotyczące takich migracji mogą obejmować różnego rodzaju ułatwienia w dostępie do rynku pracy dla cudzoziemców przyjeżdżających do pracy na określony okres, tak jak w Polsce, lub przyjmować formę corocznie zatwierdzanych kontyngentów, jak w Hiszpanii, gdzie migranci sezonowi mogą pracować dziewięć miesięcy w roku, czy w Kanadzie, gdzie Seasonal Agricultural Workers Program (SAWP) umożliwia coroczne podejmowanie pracy w rolnictwie około 20 tysiącom

---

<sup>3</sup> Por. P. Kaczmarczyk, *Migracje o charakterze cyrkulacyjnym a inne formy mobilności terytorialnej w świetle doświadczeń badawczych*, „Prace Migracyjne”, nr 45, Warszawa 2002.

<sup>4</sup> Por. E. Kępińska, *Migracje sezonowe z Polski do Niemiec. Mechanizmy rekrutacji, rola rodziny i różnicowanie według płci*, Ośrodek Badań nad Migracjami, Warszawa 2008.

pracowników sezonowych (od sześciu tygodni do ośmiu miesięcy)<sup>5</sup>.

Często przyjmują one jednak charakter półlegalny (różnego rodzaju kombinacje legalnego pobytu z nielegalną pracą) i wiążą się z pracą migrantów poniżej ich kwalifikacji<sup>6</sup> (*brainwaste*).

### **Polski rynek pracy sezonowej dla cudzoziemców – stan w ostatnich latach**

Do Polski imigranci sezonowi przyjeżdżają przede wszystkim na podstawie wiz z pozwoleniem na pracę. Sytuacja taka jest możliwa od 2006 roku, kiedy w wyniku nacisku lobby rolniczego wprowadzono możliwość zatrudnienia krótkoterminowego dla obywateli wybranych krajów. Ułatwiony dostęp do pracy dotyczył początkowo obywateli państw sąsiadujących z Polską, czyli Ukraińców, Białorusinów i Rosjan. Z czasem objął wszystkie gałęzie gospodarki oraz dodatkowo obywateli Republiki Mołdawii i Gruzji<sup>7</sup>. Zastosowane rozwiązania fundamentalnie zmieniły dostępność polskiego rynku pracy – cudzoziemcy objęci systemem oświadczeń uzyskali tym samym bardzo mocno uproszczony (w stosunku do innych cudzoziemców spoza Unii Europejskiej) dostęp do polskiego rynku pracy. Zmiany te są tym bardziej istotne, że polski rynek pracy nadal należy określać jako stosunkowo zamknięty dla cudzoziemców, zwłaszcza tych, którzy szukają na nim stabilnego i długotrwałego zatrudnienia<sup>8</sup>.

System zatrudnienia sezonowego jest dużo łatwiejszy w stosowaniu niż standardowe zezwolenie na zatrudnienie cudzoziemca<sup>9</sup> i polega na zarejestrowaniu oświadczenia w powiatowym urzędzie pracy, zamiast starania się o standardowe zezwolenie na pracę. Oświadczenie takie jest następnie wysyłane do kraju, z którego pochodzi przyszły pracownik. Cudzoziemiec, przedstawiając taki dokument w polskim konsulacie, otrzymuje wizę, która pozwala podjąć pracę u danego pracodawcy na okres 180 dni w ciągu kolejnych dwunastu miesięcy bez konieczności ubiegania się o żadne dodatkowe pozwolenia.

Wraz ze stopniowym rozszerzaniem systemu i jego upowszechnieniem przedsiębiorcy i osoby prywatne składały coraz więcej oświadczeń o zamiarze

---

<sup>5</sup> K. Newland, D. Rannveig Agunias, A. Terrazas, *Learning by Doing: Experiences of Circular Migration*, Migration Policy Institute, Washington 2008.

<sup>6</sup> A. Triandafyllidou, *Circular Migration and Integration A Short Guide for Policy Makers*, European University Institute, Florence 2011.

<sup>7</sup> Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 lipca 2011 roku w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz.U. z 2011 r., Nr 155, poz. 919).

<sup>8</sup> M. Bieniecki, M. Pawlak, *Strategie ukraińskich migrantów zarobkowych wobec polskiej rzeczywistości instytucjonalnej*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2010.

<sup>9</sup> Procedura wydawania zezwoleń na wykonywanie w Polsce pracy przez cudzoziemców spoza Unii Europejskiej została znacznie uproszczona, uzyskanie zezwolenia na pracę nadal jest jednak postrzegane przez pracodawców jako dość czasochłonne i skomplikowane. Por. M. Bieniecki, M. Pawlak, *Case Study of implementation of 'simplified system' of employment of foreign workers in Wrocław (Poland)*, International Organization for Migration, 2011 rok.

zatrudnienia cudzoziemców w Polsce. W 2007 roku zarejestrowano 21 797 oświadczeń, podczas gdy w 2011 roku – już 259 777. Dla porównania, w 2011 roku wydano w normalnym trybie 42 268 pozwoleń na pracę, z czego na rolnictwo przypadło jedynie 1676<sup>10</sup>.

W 2011 roku większość oświadczeń dotyczyła tradycyjnie zatrudnienia obywateli Ukrainy (239 646), następnie obywateli Mołdawii (13 024), Białorusi (4370), Gruzji (1774) i Rosji (963). Nieco ponad połowa z nich została zarejestrowana w województwie mazowieckim, 9% – w województwie dolnośląskim, 8% – w województwie lubelskim. Jak więc widać, mimo gospodarczego spowolnienia i nie najlepszych wieści z rynku pracy, rośnie liczba polskich pracodawców zainteresowanych zatrudnieniem cudzoziemskich pracowników sezonowych.

W 2011 roku największe zainteresowanie zatrudnieniem sezonowym odnotowano w rolnictwie (50% oświadczeń) i w budownictwie (22% oświadczeń). Okres największej liczby rejestracji przypadał w 2011 roku na luty, marzec i maj. Według opinii ekspertów, dane te potwierdzają, że niedostatek rąk do pracy występuje przede wszystkim w sezonie zbiorów, pokazują one także, że polskie firmy szukają różnych sposobów na radzenie sobie z kryzysem (poszukiwanie tańszych pracowników)<sup>11</sup>. Sektory, w których zatrudnienie znajdują cudzoziemcy, szczególnie w wypadku systemu oświadczeń, wskazują na ich zatrudnienie na tak zwanym wtórnym rynku pracy, obejmującym prace fizyczne, powtarzalne i niewymagające wysokich kwalifikacji<sup>12</sup>.

Powyższe dane nie do końca odzwierciedlają jednak skalę przyjazdów do pracy sezonowej lub na dłuższy okres. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w swoich statystykach uwzględnia bowiem liczbę zarejestrowanych oświadczeń o zamiarze zatrudnienia, nie liczy jednak konkretnych pracowników ani nie bierze pod uwagę tego, że ostatecznie część oświadczeń jest niewykorzystywana lub nie jest uznawana przez konsulaty jako podstawa wydania wizy. Także nie wszyscy cudzoziemcy po otrzymaniu oświadczenia decydują się na wyjazd do Polski. Jednocześnie część pracowników krótkoterminowych podczas pobytu w kraju zmienia pracodawców (albo znajduje stałą pracę) i ci, chcąc być w zgodzie z przepisami, rejestrują dla nich nowe oświadczenia o zamiarze zatrudnienia<sup>13</sup>.

---

<sup>10</sup> Dane Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej za 2011 rok.

<sup>11</sup> Z. Lentowicz, *Po mistrzostwach Ukraińcy przybędą z pomocą*, 7 czerwca 2012 roku – <http://www.ekonomia24.pl>.

<sup>12</sup> Z. Karpiński, K. Wysieńska, *Ekonomia imigracji – imigranci na polskim rynku pracy*, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Warszawa 2011.

<sup>13</sup> M. Bieniecki, M. Pawlak, *Strategie ukraińskich migrantów zarobkowych wobec polskiej rzeczywistości instytucjonalnej*, op. cit.

## **Źródła popularności zatrudnienia sezonowego**

Zatrudnienie krótkoterminowe było najpopularniejszą formą zatrudniania cudzoziemców od otwarcia granic kraju na początku lat dziewięćdziesiątych XX wieku. Od tego momentu do Polski zaczęli napływać pracownicy pochodzący przede wszystkim z krajów rozpadającego się Związku Radzieckiego, głównie z Ukrainy i Białorusi. Początkowo przyjeżdżali do Polski w ramach ruchu bezwizowego, zajmując się najczęściej drobnym handlem i podejmując się prac dorywczych w rolnictwie czy budownictwie. Już wtedy ukształtował się specyficzny rynek pracy, który pozwalał na nielegalne zatrudnienie dziesiątek tysięcy cudzoziemców.

Po wprowadzeniu wiz w 2003 roku obywatele Ukrainy przyjeżdżali do Polski na podstawie wiz turystycznych, które dawały im podstawę legalnego pobytu w Polsce, a po wejściu Polski do Schengen furtką dla kontynuowania tego typu zatrudnienia stało się wspomniane rozporządzenie, zwalniające obywateli krajów sąsiadujących z Polską z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę.

O popularności tego typu migracji decyduje przede wszystkim bliskość geograficzna i językowa między krajem pochodzenia a krajem docelowym. Ponieważ większość imigrantów z Ukrainy mieszka na terenach przygranicznych, wielu przynajmniej biernie rozumie język polski. Co więcej, możliwość szybkiego powrotu do domu jest szczególnie istotna dla kobiet, które zostawiły na Ukrainie małe dzieci. Według badania Stowarzyszenia Interwencji Prawnej, wielu ukraińskich imigrantów często nie może sobie pozwolić na wyjazd do kraju innego niż Polska, mimo że mogłoby to być dla nich bardziej opłacalne. Tym samym koszty finansowe i psychologiczne są znacznie mniejsze w wypadku wyjazdu do Polski niż do innych państw Unii Europejskiej<sup>14</sup>. Nie bez znaczenia jest także rozwinięta sieć migracyjna<sup>15</sup>.

Cechą charakterystyczną migracji ukraińskiej jest jej tymczasowość i cyrkulacyjność, nawet w porównaniu z innymi krajami o dużej skali tego zjawiska. Według danych ukraińskiego Ministerstwa Spraw Zagranicznych, od 3 do 5 milionów Ukraińców (czyli około 20% ludności w wieku produkcyjnym) podejmuje krótkookresową pracę za granicą. Zgodnie z oficjalnymi statystykami, około 37% ukraińskich migrantów zarobkowych migruje za granicę, aby pracować tam od jednego miesiąca do trzech miesięcy, a okres pracy za granicą zależy od odległości między Ukrainą i danym krajem. W państwach ościennych, takich jak Węgry, Polska

---

<sup>14</sup> Por. *Ziemia obiecana? Warunki pracy cudzoziemców w Polsce*, red. W. Klaus, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Warszawa 2011.

<sup>15</sup> Por. także: M. Bieniecki, J. Frelak, *Migranci ekonomiczni w Polsce – praktyka funkcjonowania*, [w:] *Funkcjonowanie migrantów na polskim rynku pracy*, red. W. Klaus, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Warszawa 2007.

i Rosja, większość ukraińskich migrantów przebywa od jednego miesiąca do trzech miesięcy, w krajach południowej Europy – znacznie dłużej<sup>16</sup>.

Badania prowadzone wśród pracodawców przez Narodowy Bank Polski i East West Link wskazują, że przyczyną dużego popytu na pracowników migranckich u polskich pracodawców są przede wszystkim wysokie oczekiwania płacowe polskich pracowników (35% ankietowanych przez Narodowy Bank Polski<sup>17</sup>), niższy koszt zatrudniania cudzoziemców (81% ankietowanych przez East West Link) i ich wysoka motywacja (45% ankietowanych przez East West Link)<sup>18</sup>. Z kolei według autorów badania prowadzonego na Opolszczyźnie, respondenci z wtórnego rynku pracy podkreślali najczęściej możliwość utrzymania stabilności zatrudnienia (ponad 89% odpowiedzi). Jednocześnie 30% ankietowanych pracodawców zatrudniających nielegalnie cudzoziemców dzięki pracownikom z „szarej strefy” obniżała koszty produkcji<sup>19</sup>.

Cudzoziemcy są zatrudniani przede wszystkim tam, gdzie brakuje pracowników polskich. Dotyczy to szczególnie uciążliwych prac rolnych, które ze względu na brak możliwości mechanizacji wymagają dużej liczby pracowników (na przykład zbiór owoców miękkich – malin, truskawek). Pracownicy cudzoziemscy stanowią w tym wypadku alternatywę dla droższych i bardzo często niedostępnych pracowników rodzimych. Obserwacje prowadzone przez nas w powiecie płońskim pokazały między innymi wzrost areałów upraw tych owoców, który nastąpił wraz z otwarciem możliwości zatrudniania pracowników sezonowych z Ukrainy i związaną z tym zależność części polskich rolników i sadowników od dostępności tych pracowników<sup>20</sup>.

Badani polscy pracodawcy oceniają regulacje dotyczące zatrudnienia pracowników krótkoterminowych pozytywnie. Dla wielu z nich podstawowym problemem jest jednak niepewność, czy osoby, którym wystawiono oświadczenia, rzeczywiście się u nich zjawiają w celu podjęcia pracy. Niepewność ta powoduje, że wystawiają oświadczenia o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca większej liczbie cudzoziemców niż rzeczywiście są w stanie zatrudnić.

Podsumowując, migracje sezonowe, przede wszystkim z Ukrainy, wykazują wiele cech typowych dla migracji cyrkulacyjnych. Po pierwsze, mają charakter

<sup>16</sup> M. Hofmann, D. Reichel, *Ukrainian Migration: An analysis of migration movements to, through and from Ukraine*, International Centre for Migration Policy Development (ICMPD), marzec 2011 roku.

<sup>17</sup> W. Gmuła, A. Gucwa, W. Nalepa, Z. Opola, *Rynek pracy w Polsce. Wynagrodzenia, produktywność pracy i migracje w listopadzie 2010 r. – na tle panelowych badań opinii pracodawców i bezrobotnych w latach 2006–2010*, „Materiały i studia NBP” 2011, z. 255.

<sup>18</sup> Z. Wafflard, *Rynek pracy cudzoziemców. Raport*, East West Link, Warszawa 2011.

<sup>19</sup> *Zatrudnienie obcokrajowców w województwie opolskim (w kontekście niedopasowań strukturalnych na opolskim rynku pracy)*, red. R. Jończy, S. Kubiciel, Politechnika Opolska, Opole 2010.

<sup>20</sup> M. Bieniecki, M. Pawlak, *Strategie ukraińskich migrantów zarobkowych wobec polskiej rzeczywistości instytucjonalnej*, op. cit.

spontaniczny, jak bowiem wskazują badania polskie, decyzje o wyjeździe są często podejmowane impulsywnie i bez większego przygotowania. Po drugie, wynikają z ekonomicznej konieczności – przyczyną podejmowania pracy w Polsce są bardzo niskie zarobki i bezrobocie w kraju pochodzenia. Po trzecie, są możliwe do zrealizowania dzięki kapitałowi społecznemu migrantów (na przykład uczestnictwo w nieformalnych sieciach, znajomość warunków pracy w Polsce)<sup>21</sup>.

### **Masowe podejmowanie pracy w „szarej strefie”**

Wprowadzenie wiz z prawem do pracy ograniczyło z pewnością skalę nielegalności, czyli pobytu i pracy na podstawie wizej turystycznej<sup>22</sup>. Praktyka zatrudniania obcokrajowców w pracach rolnych (a także w budownictwie czy w gospodarstwach domowych) pokazuje jednak, że mimo możliwości, jakie zapewnia rozporządzenie o pracach krótkoterminowych, pracownicy cudzoziemscy w przeważającej części nadal są zatrudniani nielegalnie. Pracodawcy rejestrują oświadczenia, ale nie nawiązują z nimi formalnego stosunku pracy, który łączyłby się z rejestracją ich w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych lub w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, zgłoszeniem do urzędu skarbowego, szkoleniami BHP, prowadzeniem dokumentacji pracowniczej czy urlopami. Sytuację tę trudno jednak rozpatrywać w wymiarze specyfiki pracy cudzoziemców, ponieważ dotyczy ona także obywateli polskich zatrudnianych do różnych prac w omawianych sektorach.

Sytuacja taka wynika ze specyfiki pracy na przykład w rolnictwie czy przy sprzątanii, w których – ze względu między innymi na krótki okres zatrudnienia i częstą zmianę zlecniodawców – obie strony często unikają formalizacji zatrudnienia (płacenia podatków i ubezpieczenia). Istotną rolę odgrywa tutaj również ogólne akceptowanie pracy „na czarno” przez obie strony i powszechność takiego zatrudnienia w omawianych sektorach gospodarki, ale również w gospodarstwach domowych.

Według cytowanych badań, niektórzy imigranci dostrzegają negatywne aspekty takiego stanu rzeczy, nie jest to jednak dla nich najbardziej istotny problem. Wobec powszechności pracy „na czarno”, wiele osób nie uważa bowiem, że taka umowa jest potrzebna. Wielu obcokrajowców jest również nieświadomych obowiązku podpisania umowy i tego, że oświadczenie uprawnia do pracy u jednego pracodawcy, nie zaś u wielu pracodawców. Wiza z prawem do pracy – w ich opinii – stanowi jedyny dokument potrzebny do podjęcia legalnej pracy u wielu

---

<sup>21</sup> A. Triandafyllidou, *Circular Migration and Integration A Short Guide for Policy Makers*, op. cit.

<sup>22</sup> M. Bieniecki, M. Pawlak, *Strategie ukraińskich migrantów zarobkowych wobec polskiej rzeczywistości instytucjonalnej*, op. cit.



pracodawców<sup>23</sup>.

Wyniki kontroli zatrudnienia przynoszą bardzo ograniczoną informację o skali nielegalnej pracy cudzoziemców. Po pierwsze, określone typy przedsiębiorstw są łatwiej dostępne do kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy, z kolei w pewnych zawodach łatwiej ukryć pracę nierejestrowaną. Po drugie, cudzoziemcy i ich pracodawcy opracowali również praktyki ukrywania nielegalnego zatrudnienia i unikania kontroli. W okresie od 2007 do 2009 roku inspektorzy Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzili 3978 kontroli w zakresie legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców. Kontrolami objęto 19 956 cudzoziemców. Ukraińcy stanowili największą grupę cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę (454 osoby)<sup>24</sup>.

Oświadczenia pracodawców są również wykorzystywane jako podstawa legalizacji pobytu w Polsce w celu podjęcia pracy u innego pracodawcy. Trudno ocenić, jak duża część oświadczeń jest wykorzystywana w ten sposób, ale – co pokazały wcześniejsze badania – zdążył się już rozwinąć rynek handlu oświadczeniami. Pracodawcy (często fikcyjni) wystawiają oświadczenia w zamian za wynagrodzenie. Innym procederem stosowanym przez cudzoziemców jest wykorzystanie polskiej wizy do wjazdu do krajów strefy Schengen i przedostania się do innych państw Unii Europejskiej. Jak jednak podkreślają eksperci, jest to zjawisko incydentalne<sup>25</sup>.

### **Sposoby poszukiwania zatrudnienia**

Wizę z prawem do pracy Ukraińcy zdobywają na podstawie przedłożonego do konsulatu oświadczenia od polskiego pracodawcy. Przed przyjazdem do Polski muszą więc znaleźć potencjalnego pracodawcę, który będzie chciał zatrudnić pracowników z Ukrainy. Ponieważ nie istnieją sformalizowane kanały kojarzenia pracodawców i pracowników, uregulowania wizowe dały początek intratnemu rynkowi pośredników, działających po obu stronach granicy.

Najwięcej migrantów korzysta z usług tak zwanych kierowców – czyli osób kierujących busami wożącymi pasażerów za granicę. W wypadku pracy w rolnictwie kierowca jest kluczowym „pośrednikiem”, który załatwia wiele kwestii związanych z pracą w Polsce, takich jak transport z Ukrainy do Polski i załatwienie oświadczenia od pracodawcy, często fikcyjnego (Ukrainiec nie jedzie do osoby, która wystawia

---

<sup>23</sup> *Ibidem.*

<sup>24</sup> *Wyniki kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców*, Państwowa Inspekcja Pracy – <http://www.pip.gov.pl/html/pl/info/doc/99030075.pdf> [dostęp: 20 października 2012 roku].

<sup>25</sup> J. Sidorowicz, *Polska wiza, ale praca za euro*, „Gazeta Wyborcza”, 11 sierpnia 2011 roku.

oświadczenie). Pracy szuka się dopiero po przyjeździe do Polski<sup>26</sup>. Według dostępnych badań, cudzoziemcy zdają sobie sprawę, że nabywają dokumenty, które *de facto* są bezpłatne. Fakt „kupowania” oświadczeń jest traktowany często jako coś oczywistego. Imigranci deklarowali różne stawki za kupno oświadczeń: od 100 złotych do kilkuset euro.

Bardzo często ci sami kierowcy pomagają również w znalezieniu pracy w Polsce (koszt takiej usługi to około 150 złotych) i oferują pomoc w sytuacjach kryzysowych, na przykład w wypadku problemów z pracodawcą i koniecznością nagłego powrotu na Ukrainę. Pośrednictwo kierowców jest kluczowe dla osób, które jadą do Polski po raz pierwszy i nie mają sieci kontaktów na miejscu. Wraz z kolejnymi przyjazdami ich rola ogranicza się często do sprzedaży oświadczenia lub świadczenia usług transportowych.

Osoby, które od kilku lat przyjeżdżają do Polski, uczą się języka i funkcjonowania na rynku pracy – i radzą sobie w Polsce stosunkowo dobrze: mają stałe zlecenia, miejsce zamieszkania, są dostępni pod polskimi numerami telefonów. Bardzo często dostają oświadczenia od zaufanych pracodawców. Wydatki związane z przyjazdem do Polski ograniczają się wtedy do zapłacenia za wizę, ubezpieczenie i transport.

Cudzoziemcy, którzy dopiero przyjechali do Polski lub którzy nie zbudowali w Polsce sieci kontaktów, znajdują zatrudnienie także na nieformalnych giełdach pracy (tak zwanych birżach), czyli miejscach, w których rano zbierają się ludzie szukający zatrudnienia i skąd zabierają ich (lub nie) ich przyszli pracodawcy. Miejsca te nie cieszą się najczęściej dobrą sławą ze względu na niskie stawki i duże ryzyko związane z pracą u przypadkowych osób. W sezonie zbiorów zbierają się tam jednak zarówno poszukujący pracy obcokrajowcy, jak i szukający zatrudnienia Polacy.

W znalezieniu pracy imigrantom najefektywniej pomaga jednak rozbudowana sieć kontaktów wśród znajomych lub członków rodziny, którzy wcześniej pracowali w Polsce. Osoby te wspierają starania w uzyskaniu bezpłatnego oświadczenia, przesyłają je na Ukrainę i pomagają w znalezieniu dobrej pracy w Polsce. Korzystanie z sieci kontaktów pozwala w znacznym stopniu ograniczyć ryzyko związane z jechaniem do pracy „w ciemno”. Tylko nieliczni szukają pracy przez ogłoszenia w prasie.

---

<sup>26</sup> Por. M. Bieniecki, M. Pawlak, *Strategie ukraińskich migrantów zarobkowych wobec polskiej rzeczywistości instytucjonalnej*, *op. cit.*

## Wynagrodzenie i czas pracy

Wynagrodzenie, jakie otrzymują cudzoziemcy, jest bardzo zróżnicowane i zależy od wielu czynników, takich jak sektor zatrudnienia, doświadczenie czy znajomości języka. W opinii wielu pracowników cudzoziemskich, Polacy pracujący na tych samych stanowiskach są często zatrudniani legalnie i za wyższe stawki<sup>27</sup>. Szczegółowe obserwacje potwierdzają, że stawka dla polskich robotników jest nieco wyższa, ale obcokrajowcy otrzymują często wyżywienie i miejsce zamieszkania. Najczęściej nie tyle konkurują z Polakami ceną, ile po prostu stanowią jedyną dostępną siłę roboczą.

Według badań Instytutu Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, zdecydowana większość pracowników sezonowych (76%) wykonuje prace niezgodne ze swoim wykształceniem. Ponieważ dla imigrantów najważniejsze jest wynagrodzenie, forma i zakres pracy są dla nich mniej istotne. Nie bez znaczenia jest również to, że dla wielu z nich praca w Polsce jest jedynym źródłem utrzymania. Nie mając pracy w kraju pochodzenia, są po prostu zmuszeni akceptować pracę, którą można znaleźć szybko (nie ma czasu na szukanie bardziej atrakcyjnej) i która w związku z tym jest często niskopłatna i ciężka. W wypadku osób, które wiele lat podejmują się pracy niezgodnie ze swoimi kwalifikacjami, prowadzi to często do deprecjacji kwalifikacji.

Przykładowe średnie miesięczne wynagrodzenie pracowników sezonowych zatrudnionych w rolnictwie wynosi około 1,5–2 tysięcy złotych. Dla porównania, pensja badanych na Ukrainie (kiedy byli zatrudnieni) to 100–200 dolarów amerykańskich. W sektorze usług domowych średnie wynagrodzenie wyniosło w 2011 roku 1,5 tysiąca złotych netto. Średnia stawka godzinowa u rolnika to 5–6 złotych, przy sprzątanii – 8 złotych, przy pracach budowlanych – 15 złotych<sup>28</sup>.

Z sektora rolniczego czy budownictwa cudzoziemcy często przechodzą do prac w branżach oferujących bardziej atrakcyjne zatrudnienie, na przykład do prac domowych (opieka nad dziećmi lub osobami starszymi, sprzątanie). Zmiana sektora wiąże się z często z postanowieniem pozostania w Polsce na dłuższy okres i coraz częściej prowadzi do przynajmniej częściowej legalizacji zatrudnienia, które jest warunkiem otrzymania długoterminowego zezwolenia na pobyt w Polsce.

---

<sup>27</sup> J. Frelak, *Cudzoziemcy zatrudnieni przy pracach rolniczych*, [w:] *Ziemia obiecana? Warunki pracy cudzoziemców w Polsce*, op. cit.

<sup>28</sup> *Ibidem*.

## **Warunki pracy cudzoziemców**

Jak wynika z dotychczas prowadzonych badań, warunki, w których mieszkają i pracują cudzoziemcy zatrudnieni w „szarej strefie”, są na ogół podobne lub identyczne z tymi, w jakich mieszkają i pracują Polacy przyjeżdżający do pracy w mieście z obszarów wiejskich, często peryferyjnych. Nierzadko się zdarza, że osoby zatrudniane w rolnictwie lub jako pomoc domowa mieszkają razem z pracodawcami<sup>29</sup>.

Wiedza na temat przepisów obowiązujących w Polsce jest wśród imigrantów bardzo ograniczona. W związku z tym bardzo rzadko zwracają się o pomoc do zewnętrznych instytucji (na przykład policji) w wypadku problemów w pracy. Świadomość swoich praw zależy od pozycji na rynku pracy i stopnia integracji w Polsce. Najmniej skłonne szukać pomocy są osoby w gorszej sytuacji na rynku, pracujące nielegalnie albo osoby pracujące po raz pierwszy w Polsce.

Możliwości obrony swoich praw są, według badanych, minimalne – jedyne, co można (w ich opinii) zrobić w takiej sytuacji, to zrezygnować z pracy, między innymi ze względu na nieformalną formę zatrudnienia. Najczęstszą strategią radzenia sobie z takimi sytuacjami jest unikanie „złych pracodawców”. Wśród pracowników sezonowych działa bowiem swoista poczta pantoflowa, dzięki której informacja o nieuczciwych osobach rozchodzi się błyskawicznie.

## **Najczęstsze problemy w pracy**

Największym problemem związanym z wykonywaniem prac krótkoterminowych jest niestabilność rynku takich zleceń, która powoduje częste zmiany pracodawców i niepewność ciągłości zatrudnienia w okresie, w jakim dany cudzoziemiec może podejmować pracę w Polsce. W rolnictwie dodatkowo pracownicy często są zależni od warunków pogodowych. Problemy związane z nieuczciwymi pracodawcami najczęściej dotyczą wynagrodzenia za wykonaną pracę.

Jednym z częściej występujących problemów jest otrzymywanie niższego wynagrodzenia niż umówione lub rozliczanie jedynie części przepracowanych godzin. Pracodawcy stosują w takich wypadkach dwie taktyki: krytykowania rezultatów czyjejś pracy i potrącania sobie za niską jakość wykonanej pracy lub wymigiwanie się brakiem pieniędzy. Także konieczność wyjazdu z Polski w związku z końcem ważności wizy bywa wykorzystywana przez nieuczciwych pracodawców, którzy z premedytacją ustalają termin wypłaty wynagrodzenia w dniu wyjazdu, aby

---

<sup>29</sup> M. Bieniecki, M. Pawlak, *Strategie ukraińskich migrantów zarobkowych wobec polskiej rzeczywistości instytucjonalnej*, op. cit.

następnie zniknąć i nie rozliczyć się z cudzoziemskim pracownikiem albo zapłacić tylko niewielką część należnego wynagrodzenia.

Niektórzy cudzoziemcy wspominali także o niepłaceniu pensji i groźeniu wezwaniem policji, ale przy obecnych warunkach zatrudnienia (wiza z prawem do pracy) nie stanowi to, jak się wydaje, poważnego problemu. W dużo gorszej sytuacji są za to osoby przebywające i pracujące nielegalnie, które mają znacznie słabszą pozycję względem pracodawcy i które łatwiej jest zastraszyć<sup>30</sup>.

### **Życie w Polsce – integracja**

Badania cytowane w niniejszym opracowaniu wskazują, że krąg znajomych imigrantów sezonowych jest przede wszystkim ograniczony do grupy migrantów. Dzieje się tak między innymi ze względu na bardzo duże obciążenie pracą i dość krótkotrwały (choć w wypadku wielu osób – jedynie pozornie) pobyt w Polsce. Nawet jeśli Polacy i Ukraińcy pracują razem, to komunikują się rzadko albo w ogóle się nie komunikują. W miejscowościach, w których jest obserwowana znaczna liczba imigrantów, nie brakuje przecież małżeństw mieszanych, co świadczy o istnieniu pewnych kontaktów z miejscowymi Polakami.

Regułą jest jednak, że cudzoziemcy przyjeżdżają do Polski, aby zgromadzić jak najwięcej środków finansowych, w związku z tym starają się ograniczyć swoje koszty pobytu do minimum i bardzo rzadko uczestniczą w życiu kulturalnym, również w ukraińskim. Nie obejmują ich także żadne (lub prawie żadne) programy integracyjne, w rezultacie muszą więc polegać na indywidualnych strategiach adaptacyjnych i są szczególnie narażeni na różnego rodzaju patologie występujące na nieregulowanym rynku pracy.

Część osób deklaruje chęć podjęcia lepiej płatnej i bardziej stabilnej pracy, na przykład w roli opiekunki do dziecka, ale ogranicza tę możliwość między innymi niewystarczający poziom znajomości języka. Ta grupa migrantów, ze względu na specyfikę zatrudnienia, właściwie nie ma możliwości podwyższenia swoich kompetencji językowych.

Dla większości tych imigrantów, jak już wspomniano, Polska pozostaje istotnym miejscem migracji sezonowych. Z przeprowadzonych badań wynika, że znaczna część takich osób przyjeżdża do Polski regularnie. Ponieważ większość z nich ma rodziny na Ukrainie, konieczność cyklicznych powrotów do kraju (wymagania wizowe) nie jest więc problemem. Można założyć, że nawet przy zmianie przepisów

---

<sup>30</sup> J. Frelak, *Cudzoziemcy zatrudnieni przy pracach rolniczych, op. cit.*

pobyt części z nich w Polsce pozostałby sezonowy<sup>31</sup>. Z drugiej jednak strony, wiele osób – ze względu na niestabilne warunki zatrudnienia w Polsce – nie widzi możliwości sprowadzenia rodziny do Polski. Można więc założyć, że przy sprzyjających warunkach (stabilna praca i odpowiednie regulacje prawne) część z nich pozostałaby w Polsce, co zdają się potwierdzać wyniki badań Instytutu Polityki Społecznej – 88% ankietowanych pracowników deklaruje chęć pozostania w Polsce<sup>32</sup>. Takie tendencje potwierdzają badania porównawcze, podkreślające, że migracje cyrkulacyjne nie są preferowanym rozwiązaniem dla migrantów i ich rodzin. Do takiego trybu życia zmuszają ich niewystarczające środki na utrzymanie siebie i rodziny w kraju pochodzenia, brak możliwości migracji długoterminowej (brak kanałów legalnej imigracji ekonomicznej, która umożliwiłaby dłuższe pobyty) lub to, że (zwłaszcza kobiety) mają zobowiązania rodzinne w domu (małe lub dorastające dzieci, starsi rodzice) i nie są w stanie przez dłuższy czas przebywać za granicą<sup>33</sup>.

Badacze zjawiska wskazują również, że taki typ migracji może prowadzić do wykorzenienia i marginalizacji, której sprzyja nie tylko nieobecność, ale także cykliczność migracji<sup>34</sup>. Nawet w wypadku podtrzymywania kontaktów z rodziną brak codziennego uczestnictwa w jej życiu powoduje, że egzystencję migranta sezonowego cechuje nieustanna tymczasowość<sup>35</sup>.

Chęć pozostania w Polsce na stałe jest widoczna przede wszystkim wśród młodych niezamężnych kobiet lub osób z dorosłymi i samodzielnyimi dziećmi. Osoby te w większości zdają sobie sprawę z zakłętego kręgu, w jaki wpadają, pracując na przykład w rolnictwie, gdzie trudno zdobyć wyższe kompetencje językowe, poszerzyć krąg znajomych o Polaków i w rezultacie znaleźć bardziej atrakcyjną pracę.

Funkcjonowanie w ramach swoich sieci społecznych ma więc w wypadku tej grupy oczywiście plusy (poczucie bezpieczeństwa, możliwość szybkiego znalezienia pracy), ale także minusy (koncentracja imigrantów w sektorze prac ciężkich i niskopłatnych – czyli takich, jakie są im w stanie zaoferować inni imigranci). Szczególnie w wypadku imigrantów o niewystarczających kompetencjach

---

<sup>31</sup> Por. *Raport końcowy z realizacji usługi badawczej pt. „Przeprowadzenie badań nt. systemów imigracji różnych grup migranckich oraz dopuszczenia ich do polskiego rynku pracy, np.: osób wysoko wykwalifikowanych; zagranicznych studentów polskich uczelni; studentów szkół zagranicznych odbywających praktykę/staż w Polsce; pracowników delegowanych przez firmy zagraniczne; pracowników tymczasowych z państw sąsiadujących”*, Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2011.

<sup>32</sup> *Przeprowadzenie badań wśród pracowników tymczasowych z państw sąsiadujących w kontekście ich aktualnych (i przyszłych) związków z polskim rynkiem pracy*, Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2009.

<sup>33</sup> A. Triandafyllidou, *Circular Migration and Integration A Short Guide for Policy Makers*, op. cit.

<sup>34</sup> D. Niedźwiedzki, *Migracje i tożsamość. Od teorii do analizy przypadku*, Zakład Wydawniczy „Nomos”, Kraków 2010.

<sup>35</sup> Por. H. Bojar, *Wzory imigracji z perspektywy rodziny i ich potencjał integracyjny w kontekście polskim*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2011.

językowych można zauważyć słabą integrację i silne poleganie na sieciach społecznych. Innymi słowy, sieci, jak się wydaje, pomagają na początkowym etapie migracji, z kolei w późniejszym okresie mogą ograniczać społeczną i ekonomiczną integrację<sup>36</sup>.

### **Podsumowanie i wnioski**

Uproszczenie dostępu do pracy sezonowej, chociaż ograniczyło skalę nielegalnego zatrudnienia, jest w znacznym stopniu niedoskonałe, doprowadziło bowiem do powstania rynku oświadczeń pracodawców o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca. Uzyskiwane dokumenty są bardzo często fikcyjne i pracy poszukuje się dopiero po przyjeździe do Polski. Co więcej – pracuje się przede wszystkim nielegalnie. Wiąże się to przede wszystkim z tym, że większość imigrantów z Ukrainy, jak i ich pracodawców, nie jest właściwie zainteresowana możliwością legalnej pracy. Wynika to między innymi ze specyfiki pracy w rolnictwie czy budownictwie. Wprowadzone regulacje pozwoliły jednak zalegalizować w Polsce status pobytowy tych cudzoziemców, którzy wcześniej pracowali nielegalnie, przyjeżdżając do kraju na wizach turystycznych.

Dominujące wśród imigrantów problemy wynikają bardzo często z niezrozumienia regulacji, które obowiązują przy uzyskiwaniu takiego zatrudnienia (i to niezrozumienia zarówno przez migrantów, jak i przez ich pracodawców). Sytuacja taka jest wynikiem niejasności obowiązujących przepisów i sporej dowolności ich interpretacji przez różne urzędy. Istniejący system należałoby więc wzbogacić o komponent informacyjny.

Co więcej, mimo że ułatwienia w legalnym zatrudnieniu stworzyły podstawę zmian, przeszkodą pozostają inne regulacje obowiązujące na polskim rynku pracy i dotyczące nie tylko obcokrajowców, ale także w ogóle wszystkich pracujących.

Choć Ukraińcy wydają się grupą najbardziej predysponowaną do integracji w Polsce, pozostają często całymi latami migrantami okresowymi. Jednym z najbardziej istotnych czynników decydujących o tymczasowości migracji pozostaje przekonanie imigrantów o tym, że długoterminowo Polska nie jest dla nich krajem wystarczająco atrakcyjnym, aby się tu osiedlać. Przekonanie o tymczasowości powoduje, że pracownicy sezonowi z Ukrainy skupiają się na pracy, starają się zaoszczędzić jak najwięcej pieniędzy i właściwie nie uczestniczą w życiu społecznym.

Migranci sezonowi spotykają się w Polsce z pewnymi formami dyskryminacji, nawet jeśli są to tylko pojedyncze wypadki. Bezpośrednie formy nierównego

---

<sup>36</sup> Por. M. Sumption, *Social Networks and Polish Immigration to the UK*, Institute for Public Policy Research, London 2009.

traktowania (na przykład zachowanie służb miejskich) zdarzają się stosunkowo rzadko. Jako dyskryminująca jest traktowana ich sytuacja na rynku pracy. Być może właściwe byłoby wprowadzenie dodatkowych wymagań pozwalających monitorować warunki pracy tej grupy przez odpowiednie instytucje państwowe. W wypadku zatrudnienia nielegalnego większą odpowiedzialność powinien ponosić polski pracodawca.

Patrząc z punktu widzenia integracji, należy zaakceptować to, że większość imigrantów krótkoterminowych wykazuje zupełnie inne oczekiwania w zakresie integracji niż osoby zainteresowane osiedleniem się w Polsce. Również społeczeństwo polskie inaczej określa swój stosunek do obu tych kategorii imigrantów. Nie zapominając zatem o tworzeniu warunków przechodzenia z migracji krótkookresowej do długookresowej i osiedleńczej, myśląc o integracji, należy skupić się jednak przede wszystkim na tych obcokrajowcach, którzy decydują się na osiedlenie się w Polsce.

Na przykład w Hiszpanii imigranci przed podjęciem pracy podpisują zobowiązanie o powrocie do kraju po zakończeniu pracy w Hiszpanii. W zamian po czterech latach mogą liczyć na znaczne ułatwienia w otrzymaniu zezwolenia na stałą pracę. Być może podobne rozwiązania należy wprowadzić w Polsce. Jednocześnie osoby, które po raz pierwszy przyjechały do Hiszpanii, są objęte programem informacyjnym (warunki pracy, ochrona zdrowia). Ponadto Farmer Solidarity Foundation (FAS) wspiera powracających migrantów w tworzeniu małych przedsiębiorstw<sup>37</sup>.

Poprawa szans na lepszą integrację migrantów sezonowych wymaga zmian, które umożliwiłyby im podjęcie legalnej pracy i wyjście z „szarej strefy”. Składają się na to między innymi umiejętności zdobycia legalnego zatrudnienia, dopełnienia niezbędnych formalności, prowadzenia samodzielnych finansów (posiadanie konta, zaciągnięcie kredytu), a w konsekwencji możliwości otwartego udziału w życiu społeczności lokalnych. Byłaby to dla nich szansa na podjęcie „normalnego” życia w Polsce. Ważne jest to, żeby takie możliwości tymczasowi imigranci mieli od samego początku swojego pobytu w Polsce, zwiększając tym samym swoje szanse na skuteczną integrację w wypadku decyzji o pozostaniu na stałe.

Warto przy tym pamiętać, że w wypadku typowych migrantów sezonowych migracja (poza tymczasowym poprawieniem swojej sytuacji finansowej) nie prowadzi do podwyższenia kapitału społecznego. Od tej sytuacji są oczywiście pojedyncze wyjątki (na przykład rozpoczęcie studiów czy stałej pracy po okresie pracy sezonowej, założenie własnej firmy).

---

<sup>37</sup> K. Newland, D. Rannveig Agunias, A. Terrazas, *Learning by Doing: Experiences of Circular Migration*, *op. cit.*



Jak pokazują przykłady wielu innych krajów, polityka migracyjna w sferze migracji sezonowych jest realizowana metodą prób i błędów. Zrozumienie, jakim mechanizmom podlega migracja wahadłowa w sytuacji, kiedy rozwija się spontanicznie, wydaje się być najbardziej wartościowym źródłem informacji istotnych do lepszego projektowania takich programów.

## **Bibliografia**

- Bieniecki M., Frelak J., *Migranci ekonomiczni w Polsce – praktyka funkcjonowania*, [w:] *Funkcjonowanie migrantów na polskim rynku pracy*, red. W. Klaus, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Warszawa 2007.
- Bieniecki M., Frelak J., *Praca cudzoziemców w Polsce rozwiązaniem problemów na rynku pracy*, „Analizy i Opinie”, nr 75, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007.
- Bieniecki M., Bojar H., Gąsior-Niemiec A., Pawlak M., *Migranci na rynku pracy w Polsce. Wyniki badań przeprowadzonych wśród migrantów ekonomicznych i pracowników polskich*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2006 – <http://www.isp.org.pl/files/6832569250505177001119877937.pdf>.
- Bieniecki M., Pawlak M., *Strategie ukraińskich migrantów zarobkowych wobec polskiej rzeczywistości instytucjonalnej*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2010.
- Frelak J., *Cudzoziemcy zatrudnieni przy pracach rolniczych*, [w:] *Ziemia obiecana? Warunki pracy cudzoziemców w Polsce*, red. W. Klaus, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Warszawa 2011.
- Frelak J., *Praca Ukraińców w Polsce – rekomendacje dla polityki migracyjnej*, „Analizy i Opinie”, nr 38, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005 – <http://www.isp.org.pl/files/18351185660564283001123683283.pdf>.
- Gmuła W., Gucwa A., Nalepa W., Opoła Z., *Rynek pracy w Polsce. Wynagrodzenia, produktywność pracy i migracje w listopadzie 2010 r. – na tle panelowych badań opinii pracodawców i bezrobotnych w latach 2006–2010*, „Materiały i studia NBP” 2011, z. 255.
- Grzymała-Kazłowska A. i in., *Wpływ migracji zagranicznych w Warszawie na sytuację na stołecznym rynku pracy*, Instytut Studiów Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2002.
- Hofmann M., Reichel D., *Ukrainian Migration: An analysis of migration movements to, through and from Ukraine*, International Centre for Migration Policy Development (ICMPD), marzec 2011 roku.

*International Migration Outlook: Sopemi 2011*, OECD, 2011 rok.

- Jabłońska G., *Szara strefa w Polsce*, „Gazeta Wyborcza”, 31 marca 2009 roku – [http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90442,6425762,Szara\\_strefa\\_w\\_Polsce.htm?as=3&startsz=x](http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90442,6425762,Szara_strefa_w_Polsce.htm?as=3&startsz=x).
- Karpiński Z., Wysieńska K., *Ekonomia imigracji – imigranci na polskim rynku pracy*, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Warszawa 2011.
- Kępińska E., *Migracje sezonowe z Polski do Niemiec. Mechanizmy rekrutacji, rola rodziny i różnicowanie według płci*, Ośrodek Badań nad Migracjami, Warszawa 2008.
- Kindler M., *Risk and Risk Strategies of Labour Migrants. The Case of Ukrainian Domestic Workers in Poland*, European University Viadrina, Frankfurt am Oder 2008 [praca doktorska].
- Liczba i struktura oświadczeń zarejestrowanych przez powiatowe urzędy pracy w roku 2010*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2011.
- Lentowicz Z., *Po mistrzostwach Ukraińcy przybędą z pomocą*, 7 czerwca 2012 roku – <http://www.ekonomia24.pl>.
- Migracje zagraniczne a procesy rynku pracy – przypadek Lubelszczyzny*, red. P. Kaczmarczyk, Ośrodek Badań nad Migracjami, Warszawa–Lublin 2008.
- Newland K., Rannveig Agunias D., Terrazas A., *Learning by Doing: Experiences of Circular Migration*, Migration Policy Institute, Washington 2008.
- Przeprowadzenie badań wśród pracowników tymczasowych z państw sąsiadujących w kontekście ich aktualnych (i przyszłych) związków z polskim rynkiem pracy*, Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2009.
- Raport końcowy z realizacji usługi badawczej pt. „Przeprowadzenie badań nt. systemów imigracji różnych grup migranckich oraz dopuszczenia ich do polskiego rynku pracy, np.: osób wysoko wykwalifikowanych; zagranicznych studentów polskich uczelni; studentów szkół zagranicznych odbywających praktykę/staż w Polsce; pracowników delegowanych przez firmy zagraniczne; pracowników tymczasowych z państw sąsiadujących”*, Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2010.
- Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 lipca 2011 roku w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę* (Dz.U. z 2011 r., Nr 155, poz. 919).
- Sumption M., *Social Networks and Polish Immigration to the UK*, Institute for Public Policy Research, London 2009.
- Sidorowicz J., *Polska wiza, ale praca za euro*, „Gazeta Wyborcza”, 11 sierpnia 2011 roku.
- Triandafyllidou A., *Circular Migration and Integration A Short Guide for Policy Makers*, European University Institute, Florence 2011.
- Wafflard Z., *Rynek pracy cudzoziemców. Raport*, East West Link, Warszawa 2011.

*Wyniki kontroli legalności zatrudniania cudzoziemców*, Państwowa Inspekcja Pracy  
– [www.pip.gov.pl/html/pl/info/doc/99030075.pdf](http://www.pip.gov.pl/html/pl/info/doc/99030075.pdf).

*Zatrudnienie obcokrajowców w województwie opolskim (w kontekście niedopasowań strukturalnych na opolskim rynku pracy)*, red. R. Jończy, S. Kubiciel, Politechnika Opolska, Opole 2010.

*Ziemia obiecana? Warunki pracy cudzoziemców w Polsce*, red. W. Klaus, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Warszawa 2011.

Za treść publikacji odpowiada Instytutu Spraw Publicznych, poglądy w niej wyrażone nie odzwierciedlają oficjalnego stanowiska Unii Europejskiej.

Projekt: „Polskie Forum Integracyjne II” jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu na Rzecz Integracji Obywateli Państw Trzecich oraz z budżetu państwa.



Copyright by Fundacja Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2012.  
Przedruk materiałów Instytutu Spraw Publicznych w całości lub części możliwy jest wyłącznie za zgodą Instytutu.

Cytowanie oraz wykorzystanie danych empirycznych dozwolone jest z podaniem źródła.

Instytut Spraw Publicznych  
ul. Szpitalna 5 lok. 22  
00-031 Warszawa  
tel. +48 022 556 42 99, fax +48 022 556 42 62  
e-mail: [isp@isp.org.pl](mailto:isp@isp.org.pl), [www.isp.org.pl](http://www.isp.org.pl)