

Rekomendacja Europejskiego Kongresu Finansowego 2017

Polityka wobec imigrantów zarobkowych

Wprowadzenie

Klimat dyskusji na temat imigracji zarobkowej do Polski jest wybitnie mało merytoryczny. Ton jej nadają politycy, którzy do jednego worka wrzucają uchodźców, nielegalnych imigrantów oraz migrantów zarobkowych podejmujących pracę na podstawie zezwoleń, oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy lub innych dokumentów pobytowych. Niekorzystny klimat wokół kwestii migracji ma racjonalne podłoże – jest nim zalewająca Europę fala migrantów z Afryki i związane z nią problemy typu terroryzm. Z tego punktu widzenia, wszystkie inne problemy wokół migracji schodzą na dalszy plan.

Nie zależnie od tego, tylko w ostatnich dwóch latach liczba cudzoziemców na polskim rynku pracy wzrosła o ponad 100%. Jest to kontynuacja (choć dynamika rośnie) tendencji obserwowanej już od kilku lat. Jak wynika z danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, w okresie 2008–2016 nastąpił istotny wzrost wydanych zezwoleń na pracę – z ponad 12 tys. w 2004 roku do ponad 127 tys. w 2016 roku. Jeszcze większe zainteresowanie podejmowaniem pracy w Polsce było obserwowane w sektorach sezonowych. W okresie 2007–2016 liczba wydanych oświadczeń o zamiarze powierzenia zatrudnienia cudzoziemcowi wzrosła z 21 tys. do ponad 1,3 mln, co oznaczało ponad 61-krotny wzrost. Oczywiście nie wszyscy cudzoziemcy, dla których wystawiono dokumenty, ostatecznie podjęli pracę w Polsce, ale tendencja jest oczywista. Główną grupą imigrantów zarobkowych od kilkunastu lat pozostają obywatele Ukrainy. Zarówno dane dotyczące zezwoleń na pracę, jak i oświadczeń, wyraźnie pokazują ich dominującą rolę na polskim rynku pracy. Stanowią oni ok. 80–90% cudzoziemskiej siły roboczej.

Jednocześnie wzrostowi obecności cudzoziemców na polskim rynku pracy towarzyszy spadek bezrobocia. Jest to widoczne szczególnie w latach 2013–2016, kiedy to mieliśmy do czynienia z dynamicznym wzrostem wydawanych zezwoleń na pracę dla cudzoziemców oraz oświadczeń pracodawców z jednoczesnym spadkiem bezrobocia. Obecnie jest ono najniższe od 1989 roku. Z licznych badań na temat wpływu imigracji na polski rynek pracy wynika, że jest ona korzystna, a spodziewane zmiany demograficzne, które powodują starzenie się społeczeństwa, wręcz zachęcają do nowej polityki imigracyjnej. Analizy nastrojów i planów inwestorów i przedsiębiorców w Polsce pokazują tendencje wzrostowe, przy jednoczesnym kurczeniu się polskiego rynku pracy (m.in. procesy demograficzne i wejście od października obniżonego wieku emerytalnego). Aby sprostać tym wyzwaniom, potrzebna jest aktywna polityka rządu, firm, organizacji pracodawców oraz uczelni zachęcająca do migracji do Polski i dostosowanie

przepisów i procedur uzyskiwania pozwoleń na pracę i pobyt, a także uzyskiwanie polskiego obywatelstwa.

Rekomendacje

1. Nowa polityka imigracyjna powinna spowodować przekształcanie imigracji sezonowej, realizowanej głównie poprzez oświadczenia pracodawców o zamiarze powierzenia zatrudnienia cudzoziemcowi, w imigrację na stałe. Można to zrobić poprzez wdrożenie jednego bardzo prostego instrumentu. Cudzoziemiec (będą to w praktyce sami obywatele Ukrainy), który podejmował zatrudnienie w Polsce w przeszłości i przykładowo w ostatnich dwóch latach zebrał sześć miesięcy tzw. składkowych (czyli z tytułu jego zatrudnienia były opłacane składki na ubezpieczenie społeczne i podatki), powinien otrzymywać zezwolenie na pobyt w Polsce na pięć lat z prawem zmiany pracodawcy. Warto dodatkowo uprościć możliwość uzyskiwania obywatelstwa dla cudzoziemców posiadających prawo do pobytu stałego. Po zastosowaniu takiego rozwiązania należałoby się spodziewać nie tylko wzrostu wpływów do ZUS oraz urzędów skarbowych, ale także ograniczenie wielu nadużyć związanych z zatrudnianiem cudzoziemców. Ponadto zmniejszyłaby się presja na ograniczanie wzrostu wynagrodzeń, co przy tej dynamice napływu cudzoziemców na pewno występuje. Oznaczałoby to zatem także korzyść dla polskich pracowników.
2. Należy opracować system preferencji przy wydawaniu wiz krajowych/prawa stałego pobytu dla osób o konkretnych umiejętnościach zawodowych i wykształceniu: operatorów obrabiarek CNC, informatyków itd. Byłyby to wize krajowe, nie schengenśkie, żeby preferowani imigranci nie wyjeżdżali dalej. Borykamy się generalnie z brakiem pracowników o wysokich kwalifikacjach i możliwość uruchomienia szybkiej ścieżki zatrudniania obcokrajowców (implementacja m.in. Dyrektywy ICT – Intracompany Transfers), nie tylko z Ukrainy, ale innych krajów spoza UE, jest dla sektora usług biznesowych i sektorów nowoczesnych technologii niezwykle istotna. Obecnie w firmach sektora usług zatrudnionych jest ok 8–9% obcokrajowców, profesjonalistów z wyższym wykształceniem. Należy zadbać o dobry PR Polski jako kraju przyjaznego obcokrajowcom, którzy chcą rozwijać swoją karierę zawodową. Jest on jednym z istotnych czynników decydujących o wyborze lokalizacji przez osoby o wysokich kwalifikacjach. Warto w tym miejscu wspomnieć o potrzebie zmiany klimatu dyskusji społecznej na temat migracji na bardziej merytoryczny (obecnie uchodźcy, nielegalni imigranci i migranci zarobkowi często sprowadzani są do tej samej kategorii).
3. Należy przyspieszyć i uprościć procedury związane z pobytem i zezwoleniem na pracę dla obcokrajowców. Uzyskanie zezwoleń trwa od kilku miesięcy do roku, co powoduje, że traci pracownik, który w tym czasie nie może podjąć legalnie zatrudnienia (a z konieczności utrzymania się często podejmuje pracę nielegalną) oraz potencjalny pracodawca, który czeka na danego pracownika.
4. Należy stymulować działania pracodawców na rzecz asymilacji imigrantów zarobkowych w Polsce. Firmy, oprócz oferowania atrakcyjnych zarobków, mają możliwość podejmowania

działań wspierających pracowników w procesie integracji. Przykładów takich działań może być kilka: kursy języka polskiego organizowane dla pracowników, pomoc przy wynajęciu mieszkania na wolnym rynku czy zapisaniu dzieci do szkoły, szkolenia i warsztaty z kultury, wartości i systemu funkcjonowania polskiego społeczeństwa, ale też szkolenia skierowane do kadry zarządzającej oraz działów HR, PR i in. z obszaru kompetencji międzykulturowych, zarządzania różnorodnością czy przepisów i procedur legalizacji zatrudnienia w Polsce.

5. Należy monitorować działania agencji zatrudnienia i pośredników, z którymi część firm współpracuje przy zatrudnianiu cudzoziemskich pracowników. Coraz częściej pojawiają się informacje o dużej liczbie nadużyć i nieetycznego czy wręcz nieuczciwego traktowania pracowników. Być może część pracodawców korzystających z usług takich agencji nie ma tej świadomości. Kluczowa jest świadoma i rzetelna weryfikacja potencjalnego pośrednika na rynku pracy.