

ACTA UNIVERSITATIS LODZIENSIS
FOLIA OECONOMICA 3 (303), 2014

*Marek Piotrowski**, *Anna Organiściak-Krzykowska***

**BARIERY I STYMULATORY ZATRUDNIANIA CUDZOZIEMCÓW
W WOJEWÓDZTWACH POLSKI WSCHODNIEJ**

Streszczenie. Znaczne uszczuplanie zasobów pracy przewidywane na najbliższe dekady skłania do rozważenia aktualnej i przyszłej roli cudzoziemców na rynku pracy w Polsce. Polska, mimo ciągłego notowania ujemnego salda migracji netto, staje się krajem coraz atrakcyjniejszym z perspektywy cudzoziemców, czego dowodem jest wzrost liczby udzielanych corocznie zezwoleń na ich pracę. Skala zatrudnienia cudzoziemców charakteryzuje się wyraźnymi regionalnymi dysproporcjami, co skłania do podejmowania badań nad zjawiskiem popytu na pracę cudzoziemców zarówno w miastach, jak i na obszarach peryferyjnych.

Słowa kluczowe: rynek pracy, cudzoziemcy, popyt na pracę cudzoziemców.

1. WPROWADZENIE

Polska gospodarka pozostawała w ostatnich latach i nadal pozostaje w uprzywilejowanej pozycji z punktu widzenia rozmiarów zasobów pracy, którymi dysponuje. Wynika to z faktu, że w sferze produkcyjnej nastąpiło spotkanie osób pochodzących z dwóch wyzów demograficznych, a mówiąc bardziej precyzyjnie – z powojennego wyżu demograficznego oraz jego echa. Zmiany w rozmiarach zjawisk ruchu naturalnego i ruchu przestrzennego oraz ogólna dostępność różnorodnych prognoz demograficznych sprawiają, iż perspektywa znacznego zmniejszenia rozmiarów polskich zasobów pracy w nadchodzących latach wydaje się sprawą oczywistą (Organiściak-Krzykowska, Piotrowski, 2011). Przesłanki te skłaniają do podjęcia rozważań na temat obecnej oraz przyszłej roli cudzoziemców na polskim rynku pracy.

Niniejszy artykuł stanowi próbę odpowiedzi na pytania, jakimi przesłankami kierują się pracodawcy rozważający możliwość zatrudnienia cudzoziemców, które czynniki najbardziej zachęcają do ich zatrudnienia oraz w czym należy upatrywać najistotniejszych barier.

* Mgr, Katedra Polityki Społecznej i Ubezpieczeń, Wydział Nauk Ekonomicznych, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski, ul. M. Oczapowskiego 4, 10-719 Olsztyn, e-mail: m.piotrowski04@wp.pl.

** Prof. UWM, dr hab., Katedra Polityki Społecznej i Ubezpieczeń, Wydział Nauk Ekonomicznych, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski, ul. M. Oczapowskiego 4, 10-719 Olsztyn, e-mail: anna.krzykowska@uwm.edu.pl.

W pierwszej części artykułu dokonano objaśnienia podstawowych kategorii związanych ze zjawiskiem migracji zewnętrznych oraz szeroko rozumianego popytu na pracę, w tym popytu na pracę cudzoziemców, korzystając z literatury przedmiotu.

W kolejnej części niniejszego opracowania podjęto próbę oceny skali legalnego zatrudnienia cudzoziemców na podstawie danych agregowanych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Trzecia część artykułu stanowi prezentację oraz interpretację wyników badań własnych dotyczących najistotniejszych barier oraz stymulatorów zatrudniania cudzoziemców¹.

2. SPECYFIKA POPYTU NA PRACĘ CUDZOZIEMCÓW W POLSCE

Rynek pracy charakteryzowany jest przez dwa nakładające się i współzależne segmenty: podaż siły roboczej oraz popyt na pracę. Siła robocza to określona liczba ludności zainteresowana i gotowa wykonywać pracę. Mianem popytu na pracę określa się natomiast liczbę miejsc pracy, które oferuje gospodarka w określonych warunkach społeczno-ekonomicznych (Kwiatkowski, 2010).

Popyt na pracę ma charakter popytu pochodnego, a jego rozmiary zależą od splotu szeregu czynników (Smith, 1994; Bosworth, Dawkins, Strombaek, 1996). Są nimi m.in. determinanty o charakterze makroekonomicznym:

- stan koniunktury gospodarczej;
- obowiązujący system podatkowy;
- rozwiązania polityki monetarnej;
- stopień instytucjonalizacji rynku pracy (np. ochrona wypowiedzeń, sztywność płac);
- regulacje prawne z zakresu prawa pracy;
- rozwiązania polityki rynku pracy.

Istotny wpływ na rozmiary zapotrzebowania na pracę mają również czynniki o charakterze mikroekonomicznym:

- ceny produktów i usług wytwarzanych przez przedsiębiorstwo;
- zdolność podmiotów zatrudniających do rozszerzania rynków zbytu;
- kondycja finansowa przedsiębiorstw;
- stopień substytucyjności kapitału przez pracę;
- poziom wykorzystania pracochłonnych (pracooszczędnych) technik i technologii wytwarzania;
- wydajność pracy;
- rodzaj realizowanych strategii inwestycyjnych.

¹ Badania zrealizowane w ramach grantu badawczego „Diagnoza i prognoza popytu na pracę cudzoziemców średnich i dużych przedsiębiorstw branży budowlanej w województwach Polski wschodniej”. Projekt został sfinansowany ze środków Narodowego Centrum Nauki.

Popyt na pracę cudzoziemców stanowi jedną z części składowych globalnego popytu na pracę. Z tego powodu jego rozmiary są zależne od determinant wpływających na ogólne rozmiary zapotrzebowania na pracę. Istnieje również szereg czynników specyficznych dla tego typu zapotrzebowania. Są nimi np.:

- wielkość rodzimych zasobów pracy (Jennissen, 2004);
- poziom dopasowania kwalifikacji zawodowych rodzimej podaży pracy do oczekiwań pracodawców;
- stopień zaawansowania procesu segmentacji rynku pracy (Piore, 1979);
- relacja między poziomem żądań płacowych pracowników rodzimych i cudzoziemców związana z dysproporcjami w wysokości dochodów uzyskiwanych w różnych krajach (Massey i in., 1993);
- stopień liberalizacji dostępu cudzoziemców do rynku pracy kraju przyjmującego.

Popyt na pracę będący swego rodzaju barometrem stanu gospodarki jest kategorią niejednorodną. Literatura przedmiotu dostarcza licznych prób rozróżnienia i kategoryzacji owego pojęcia. Na potrzeby niniejszego artykułu konieczne wydaje się zdefiniowanie dwóch typów omawianej kategorii. Zrealizowanym popytem na pracę określamy rzeczywiste zatrudnienie – zagospodarowane miejsca pracy. Popyt potencjalny określamy natomiast na podstawie chęci zatrudnienia pracowników zgłaszanej przez określonych pracodawców (Grabowska-Lusińska, Żylicz, 2008). Rozpatrując zjawisko popytu na pracę cudzoziemców oraz sam proces ich zatrudniania z uwzględnieniem barier i stymulatorów determinujących jego rozmiary, należy uwzględnić przytoczone i zdefiniowane powyżej dwie części składowe popytu na pracę.

Proces migracji zewnętrznych to zjawisko będące nieodłączną częścią społecznej rzeczywistości większości krajów świata. Podpisanie przez Polskę bilateralnych umów z innymi państwami, liberalizacja zasad ruchu granicznego czy też wstąpienie do struktur Unii Europejskiej to wydarzenia, które bezpośrednio przyczyniły się do upowszechnienia zjawiska międzynarodowej mobilności.

W literaturze przedmiotu wskazuje się na model zmian społeczno-ekonomicznych, który określa się mianem tzw. cyklu migracyjnego. Ów cykl prowadzi przez trzy kolejne fazy, którymi są:

- faza mobilności wewnętrznej;
- faza mniej lub bardziej masowych migracji zagranicznych;
- faza, w której import siły roboczej staje się koniecznością (Kaczmarek, Okólski, 2008).

Analizując zjawisko przestrzennej mobilności Polaków z historycznej perspektywy, nietrudno doszukać się wyraźnie zarysowanych dwóch pierwszych faz wspomnianego wyżej cyklu. Była to faza wewnętrznej mobilności ludności ze wsi do miast oraz faza masowych migracji zewnętrznych na ogromną skalę, którą notowano po otwarciu granic przez część państw Unii Europejskiej, będąca konsekwencją polskiej akcesji w 2004 r.

Należy stwierdzić, iż migracje zagraniczne Polaków straciły swój masowy charakter. Saldo zewnętrznych migracji na pobyt stały utrzymuje się na ujemnym poziomie, jednak jego rozmiary są w ostatnich latach coraz bliższe zeru². Stanowi to pewnego rodzaju przesłankę skłaniającą do refleksji nad tym, czy w najbliższych latach nastąpi przejście z drugiej do trzeciej fazy cyklu migracyjnego.

Oczywiście należy mieć świadomość tego, iż zmiany w liczbie cudzoziemców przyjeżdżających corocznie do Polski, jako składowa salda migracji zagranicznych, nie mogą być utożsamiane wprost ze zmianami wielkości podaży pracy cudzoziemców – dane na temat liczby zezwoleń na pracę udzielanych corocznie cudzoziemcom w Polsce oraz oświadczeń pracodawców o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi zostały zaprezentowane w dalszej części artykułu. Jednocześnie należy podkreślić, że większość neoklasycznych teorii migracji traktuje imigrantów jako homogeniczną społeczność z ograniczonymi zasobami społeczno-ekonomicznymi. Społeczność ta przyjeżdża do danego kraju w celu znalezienia pracy oraz poprawienia jakości i warunków swojego życia. Znalezienie pracy jest zatem podstawą migracji (G r z y m a ł a - K a z ł o w s k a, Ł o d z i Ń s k i, 2006).

Autorzy raportu *Polityka migracyjna Polski – stan obecny i postulowane działania* podkreślają pewnego rodzaju wyjątkowość i odmienność sytuacji migracyjnej Polski w porównaniu z większością krajów UE – w tym również doświadczeń związanych z napływem cudzoziemców na polski rynek pracy. Stanowi to istotne wyzwanie dla krajowej polityki migracyjnej i jednocześnie skutecznie ogranicza możliwość korzystania z rozwiązań sprawdzonych przez inne kraje (*Polityka migracyjna Polski...*, 2011).

Jednym z istotnych czynników determinujących obserwowaną obecnie specyficzną sytuację migracyjną Polski była masowość wyjazdów zagranicznych w pierwszym okresie poakcesyjnym. Wskazuje się na kilka ważnych konsekwencji skali owych wyjazdów z punktu widzenia polityki migracyjnej. Są to m.in.:

- konieczność nasilenia działań zmierzających do ochrony obywateli poza granicami kraju;
- konieczność wspierania migracji powrotnych wynikająca ze znacznego kapitału pozostającego w dyspozycji emigrantów;
- konieczność dostosowania rynku pracy do przewidywanego wzrostu napływu pracowników cudzoziemskich (*Polityka migracyjna Polski...*, 2011).

Skupiając swoją uwagę wyłącznie na trzeciej z przytoczonych powyżej konsekwencji, należy wyszczególnić podstawowe przesłanki, które według autorów omawianego raportu mogą wpłynąć na wzrost znaczenia zatrudniania cudzoziemców w polskich przedsiębiorstwach. Jedną z nich jest coraz silniejsze społeczno-ekonomiczne różnicowanie się regionu Europy Środkowej i Wschodniej. Polska,

² Saldo migracji zewnętrznych na pobyt stały w 2011 r. wynosiło (–4.334); Saldo migracji zewnętrznych na pobyt stały w 2006 r. wynosiło (–36.134) – dane GUS na podstawie Rocznika Demograficznego, Warszawa 2012.

będąca jednym z liderów przemian i krajem, którego gospodarka rozwijała się w ostatnich latach dość dynamicznie, stała się relatywnie atrakcyjnym miejscem docelowym dla emigrantów z krajów niżej rozwiniętych. Akcesja Polski do struktur UE jest również jednym z istotnych czynników przyciągających cudzoziemców. Kolejną istotną przesłanką było przyjęcie Polski do strefy Schengen, które poskutkowało większą swobodą przemieszczania się oraz prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Podkreśla się również, że masowość poakcesyjnych wyjazdów polskich emigrantów mogła przyczynić się do odczuwania niedoborów kadrowych w wielu przedsiębiorstwach (*Polityka migracyjna Polski...*, 2011).

Pewnym uzasadnieniem prognozowanego wzrostu napływu cudzoziemców na polski rynek pracy jest jego segmentacja. W literaturze przedmiotu wskazuje się, że w procesie postępu społeczno-gospodarczego wyodrębniają się zawody i stanowiska pracy bardziej i mniej atrakcyjne z punktu widzenia pracowników, co może prowadzić do nasilenia napływu pracowników z innych krajów, dla których nawet te mniej atrakcyjne stanowiska mogą stać się ścieżką do poprawy sytuacji życiowej (P i o r e, 1979).

Należy stwierdzić, iż w większości środowisk naukowych istnieje zgodność co do prognoz przewidujących wzrost napływu cudzoziemców na polski rynek pracy. Autorzy publikacji *Czy polska gospodarka potrzebuje cudzoziemców* przedstawili różnorodne opinie wyrażone podczas przeprowadzonego przez nich panelu eksperckiego. Większość ekspertów stwierdziła, że zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców w Polsce będzie w ciągu najbliższej dekady rosło, co będzie wiązało się ze zwiększeniem podaży owej pracy. Specjaliści przewidują, że napływ cudzoziemskiej siły roboczej będzie miał raczej charakter stały (G r a b o w s k a - L u s i Ń s k a, Ż y l i c z, 2008). Biorąc to pod uwagę, na szczeblu ministerialnym stworzono szereg rekomendacji dla polskiej polityki migracyjnej. Najistotniejszymi wśród nich są:

– preferencyjne rozwiązania prawne w zakresie pobytu i pracy na terytorium RP dla wybranych grup cudzoziemców, do których należą: osoby pochodzenia polskiego; studenci; naukowcy; absolwenci polskich uczelni; cudzoziemcy prowadzący działalność gospodarczą; imigranci zarobkowi o potrzebnych kwalifikacjach; obywatele państw członkowskich UE i ich rodziny; członkowie rodzin obywateli polskich oraz cudzoziemcy osiadli w Polsce; małoletni, a w szczególności małoletni bez opieki; cudzoziemcy wykazujący potencjał integracyjny; osoby objęte ochroną na terytorium RP; przypadki humanitarne, medyczne, ofiary handlu ludźmi oraz inne kategorie, które mogą być wyodrębnione na podstawie porozumień międzynarodowych, partnerstw na rzecz mobilności itp.;

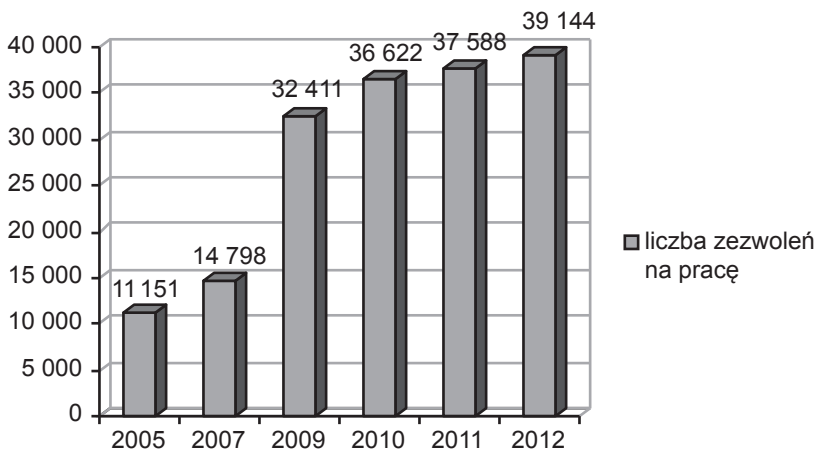
– dostosowanie polityki migracyjnej do priorytetów rynku pracy rozumiane jako wprowadzenie mechanizmów systematycznego monitoringu popytu i podaży na rynku pracy, zadbanie o komplementarność cudzoziemskiej siły roboczej względem pracowników rodzimych, stosowanie ułatwień dla inwestorów, rozwijanie mechanizmu uproszczonego podejmowania pracy w Polsce, utworzenie

systemu aktywnego pozyskiwania pracowników cudzoziemskich, uproszczenie przepisów dotyczących możliwości podejmowania pracy w Polsce przez cudzoziemców (*Polityka migracyjna Polski...*, 2011).

3. WIELKOŚĆ I STRUKTURA ZATRUDNIENIA CUDZOZIEMCÓW W POLSCE

Niniejsza część artykułu stanowi próbę nakreślenia skali zjawiska zatrudniania cudzoziemców w Polsce według jej najistotniejszych wskaźników. Celem było również ukazanie przestrzennego zróżnicowania popytu na pracę cudzoziemców oraz podaży ich pracy.

Wielkość popytu na pracę cudzoziemców oraz związana z nim skala ich zatrudnienia w okresie ostatnich kilku lat charakteryzują się dość znaczną dynamiką. Wzrost zainteresowania powierzaniem pracy cudzoziemcom sprawił, iż Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej rozpoczęło agregowanie podstawowych wskaźników celem monitorowania skali omawianego zjawiska. Jednym z nich jest liczba zezwoleń na pracę udzielanych cudzoziemcom. Na rys. 1 przedstawiono zmiany liczby zezwoleń na pracę udzielanych cudzoziemcom w poszczególnych latach.



Rys. 1. Zezwolenia na pracę cudzoziemców wydane w Polsce w latach 2005–2012

Źródło: www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki (dostęp: 17.06.2013); *Rocznik Demograficzny*, 2010.

W okresie ostatnich siedmiu lat notowano bardzo dynamiczny wzrost liczby zezwoleń na pracę udzielanych corocznie cudzoziemcom, co może być postrzegane jako dostateczny dowód na wspomniany we wcześniejszej części artykułu

wzrost atrakcyjności Polski w ocenie cudzoziemców. W pierwszym roku po akcesji do UE udzielono cudzoziemcom nieco ponad 11 tys. zezwoleń na pracę. W roku 2012 ich liczba wyniosła już ponad 39 tys. Wydaje się, że Polska w ocenie obcokrajowców coraz częściej staje się krajem docelowym, a nie wyłącznie krajem tranzytowym.

Niezwykle istotnej wiedzy dostarcza analiza liczebności zezwoleń na pracę udzielonych cudzoziemcom w ujęciu wojewódzkim (tab. 1).

Tabela 1

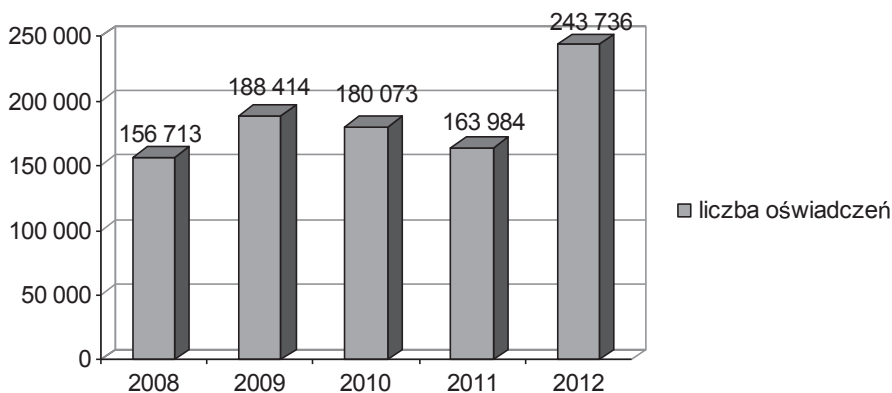
Zezwolenia na pracę cudzoziemców wydane w 2012 r. według województw

Województwo	Liczba zezwoleń na pracę cudzoziemców
Dolnośląskie	1 961
Kujawsko-pomorskie	621
Lubelskie	1 059
Lubuskie	1 182
Łódzkie	1 016
Małopolskie	1 976
Mazowieckie	22 554
Opolskie	782
Podkarpackie	497
Podlaskie	303
Pomorskie	1 925
Śląskie	1 525
Świętokrzyskie	392
Warmińsko-mazurskie	317
Wielkopolskie	2 182
Zachodniopomorskie	852

Źródło: www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki (dostęp: 17.06.2013).

W tab. 1 można zaobserwować wyraźną dysproporcję liczby zezwoleń udzielanych w poszczególnych województwach. Zezwolenia na pracę udzielone cudzoziemcom w województwie mazowieckim stanowiły prawie 58% wszystkich zezwoleń. Relatywnie dużą liczbę zezwoleń, choć niewspółmiernie niższą niż we wspomnianym województwie, udzielono również w województwach: wielkopolskim (5,6%), małopolskim (5%) oraz dolnośląskim (5%). Najniższe wartości omawianego wskaźnika odnotowano w kujawsko-pomorskim (1,6%) oraz czterech województwach Polski wschodniej: podkarpackim (1,3%), świętokrzyskim (1%), warmińsko-mazurskim (0,8%) oraz podlaskim (0,7%).

Pewnego rodzaju wskaźnikiem wielkości potencjalnego popytu na pracę cudzoziemców jest liczba oświadczeń pracodawców o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi³. Należy stwierdzić, iż deklarowane zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców, bez konieczności uzyskiwania zezwolenia na ich pracę, cieszy się w ostatnich latach relatywnie dużym zainteresowaniem. Na rys. 2 dokonano zestawienia zmian w liczbie oświadczeń pracodawców o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi na podstawie danych agregowanych przez MPiPS.



Rys. 2. Oświadczenia pracodawców o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi w latach 2008–2012

Źródło: www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki (dostęp: 17.06.2013).

W roku 2008 odnotowano prawie 157 tys. oświadczeń pracodawców o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. W kolejnych trzech analizowanych

³ Rejestracja oświadczeń pracodawców o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi dotyczy cudzoziemców podejmujących krótkoterminowe zatrudnienie w Polsce, o których mowa w § 1 pkt 22 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 20 lipca 2011 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz. U. Nr 155, poz. 919).

latach liczba omawianych oświadczeń oscylowała w przedziale od 160 do 190 tys. W roku 2012 odnotowano wyraźny wzrost liczby złożonych oświadczeń pracodawców o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi – o około 32 punkty procentowe w stosunku do roku poprzedniego.

Podobnie jak w przypadku liczby zezwoleń na pracę udzielanych cudzoziemcom również skala omawianych aktualnie oświadczeń pracodawców charakteryzuje się wyraźnym przestrzennym zróżnicowaniem (tab. 2).

Tabela 2

Oświadczenia pracodawców o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi w 2012 r.
według województw

Województwo	Liczba oświadczeń
Dolnośląskie	28 410
Kujawsko-pomorskie	2 276
Lubelskie	19 325
Lubuskie	8 506
Łódzkie	6 039
Małopolskie	8 521
Mazowieckie	130 009
Opolskie	3 511
Podkarpackie	1 881
Podlaskie	1 165
Pomorskie	4 252
Śląskie	7 486
Świętokrzyskie	5 867
Warmińsko-mazurskie	686
Wielkopolskie	12 285
Zachodniopomorskie	3 517
Ogółem	243 736

Źródło: www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki (dostęp: 17.06.2013).

Największe zainteresowanie powierzeniem pracy cudzoziemcom zanotowano w województwie mazowieckim (53,3%). Relatywnie duży odsetek oświadczeń pracodawców został złożony również w województwach: dolnośląskim (11,7%), lubelskim (7,9%) oraz wielkopolskim (5%). Najniższy poziom zainteresowania pracodawców powierzeniem pracy cudzoziemcom zanotowano w podkarpackim (0,8%), podlaskim (0,5%) i warmińsko-mazurskim (0,3%).

Przytoczone powyżej dane statystyczne tworzą pewnego rodzaju zarys skali legalnego zatrudnienia cudzoziemców w Polsce oraz popytu na ich pracę. Ukazują one także wyraźne dysproporcje, jakie występują pomiędzy poszczególnymi regionami kraju.

Nie istnieje źródło informacji na temat skali zatrudnienia cudzoziemców pochodzących z krajów Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz Szwajcarii korzystających ze swobody zatrudnienia w Polsce na podstawie prawa UE. Skala obecności w Polsce obywateli państw EOG oraz Szwajcarii może być oceniana jedynie na podstawie liczby rejestracji pobytu powyżej trzech miesięcy oraz na podstawie liczby ubezpieczonych, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń podali obywatelstwo inne niż polskie (*Informacja w sprawie zatrudnienia...*, 2011). Brak możliwości oceny całości skali zatrudnienia cudzoziemców w Polsce stanowi jedno z najsilniejszych ograniczeń podejmowania badań empirycznych nad omawianym zjawiskiem.

W literaturze przedmiotu wskazuje się, iż popyt na pracę cudzoziemców to potrzeba, którą w pierwszym etapie odczuwają i wyrażają wielkie aglomeracje. Błędem byłoby jednak stwierdzenie, iż zjawisko napływu cudzoziemskiej siły roboczej dotyczy tylko i wyłącznie największych miast. Regiony peryferyjne nierzadko napotykać trudności w postaci braku odpowiedniej liczby wykwalifikowanych pracowników, co w pewien sposób uzasadnia opinię ekspertów, że właśnie na tych obszarach zjawisko popytu na pracę cudzoziemców będzie się wyraźnie nasilało w najbliższych latach (Grabowska-Lusińska, Żylicz, 2008). Uwzględniając tę opinię, należy niewątpliwie zastanowić się nad najistotniejszymi barierami i stymulatorami zatrudnienia cudzoziemców w regionach peryferyjnych Polski (w tym w województwach Polski wschodniej).

4. CZYNNIKI ZACHĘCAJĄCE ORAZ BARIERY W ZATRUDNIANIU CUDZOZIEMCÓW

Niniejsza część artykułu stanowi próbę odpowiedzi na pytania o najistotniejsze czynniki zachęcające do zatrudniania cudzoziemców oraz podstawowe bariery odczuwane przez pracodawców rozważających możliwość ich zatrudnienia. Zaprezentowano w niej i zinterpretowano fragment wyników badań własnych przeprowadzonych na próbie N = 250 przedsiębiorstw posiadających swoją siedzibę

w pięciu województwach Polski wschodniej (warmińsko-mazurskim, podlaskim, lubelskim, świętokrzyskim, podkarpackim). W tab. 3 zaprezentowano rozkład próby badawczej w poszczególnych województwach.

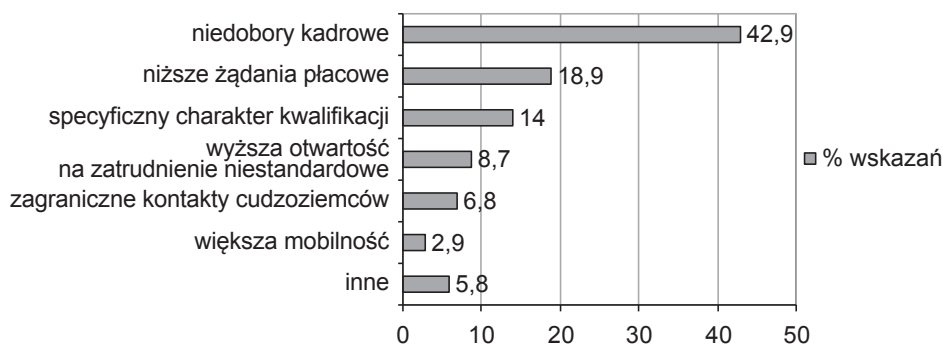
Tabela 3

Rozkład próby badawczej według województw

Województwo	Udział respondentów w badaniu
Warmińsko-mazurskie	45
Podlaskie	38
Lubelskie	55
Świętokrzyskie	44
Podkarpackie	68
Razem	250

Źródło: badania własne.

Badanie zostało przeprowadzone przy zastosowaniu metody wywiadu telefonicznego CATI w 2012 r. Respondenci, którymi byli specjaliści ds. kadr, wskazali szereg czynników, które ich zdaniem stanowią istotne zachęty do zatrudniania cudzoziemców. Było to pytanie wielokrotnego wyboru, zatem każdy z respondentów mógł wskazać więcej niż jeden czynnik będący jego zdaniem istotną zachętą do zatrudniania cudzoziemców (rys. 3).

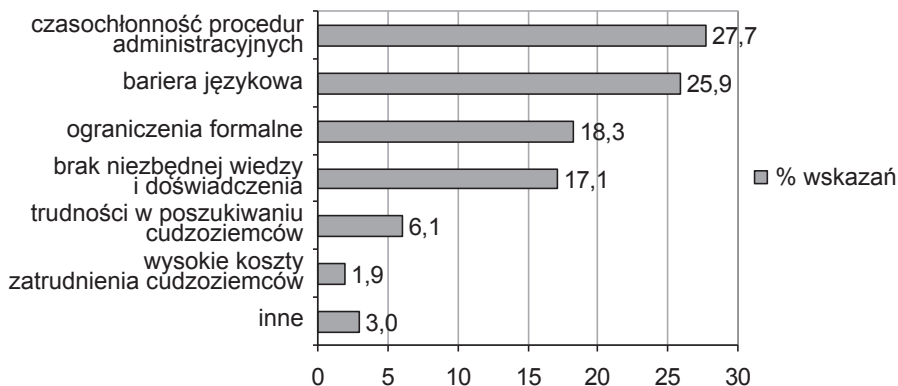


Rys. 3. Czynniki zachęcające do zatrudniania cudzoziemców

Źródło: badania własne.

Najbardziej istotną według respondentów zachętę do zatrudniania cudzoziemców stanowią niedobory kadrowe wśród pracowników (42,9% wskazań). Ważnymi czynnikami zachęcającymi są również niższe żądania płacowe cudzoziemców (18,9% wskazań) oraz specyficzny charakter ich kwalifikacji zawodowych – w tym znajomość języków obcych (14% wskazań). Niższą częstotliwością wskazań charakteryzowały się: wyższa otwartość na zatrudnienie niestandardowe, zagraniczne kontakty cudzoziemców, ich większa mobilność oraz inne czynniki postrzegane jako zachęty do ich zatrudniania – wymienione czynniki stanowiły kolejno po mniej niż 10% ogółu wskazań.

Respondenci podzielili się też opinią na temat czynników, które ograniczają możliwość zatrudniania cudzoziemców, precyzując tym samym najważniejsze bariery odczuwane przez przedsiębiorców zainteresowanych korzystaniem z cudzoziemskiej siły roboczej. Podobnie jak w przypadku zachęt do zatrudniania cudzoziemców, również w tym przypadku każdy z respondentów mógł wskazać kilka odpowiedzi (rys. 4).



Rys. 4. Bariery w zatrudnianiu cudzoziemców

Źródło: badania własne.

Prawie 28% ogółu wskazań w pytaniu o bariery w zatrudnianiu cudzoziemców stanowiła czasochłonność procedur administracyjnych. Jest to czynnik, który zdaniem respondentów najbardziej ogranicza możliwość zatrudniania cudzoziemców w przedsiębiorstwach. Co istotne, czasochłonność procedur administracyjnych była częściej wskazywana niż bariera językowa (25,9% wskazań) oraz ogólnie rozumiane ograniczenia formalne (18,3%). Relatywnie dużym odsetkiem wskazań legitymuje się czynnik określony jako „brak niezbędnej wiedzy i doświadczenia w zatrudnianiu cudzoziemców” (17,1%). Skłania to do refleksji, że jednym z zadań władz publicznych powinno być skierowanie do przedsiębiorców kampanii informacyjnej, której rolą byłoby przekazanie niezbędnej wiedzy pozwalającej na zminimalizowanie znaczenia tej bariery. Rzadziej respondenci

wskazywali na trudności w poszukiwaniu cudzoziemców (6,1% wskazań), wysokie koszty ich zatrudnienia (1,9% wskazań) oraz inne czynniki postrzegane jako bariery w ich zatrudnianiu (3% wskazań), do których zaliczano przede wszystkim:

- złą sytuację na lokalnym rynku pracy i związaną z tym chęć zatrudniania wyłącznie rodzimej siły roboczej;
- brak podaży pracy cudzoziemców;
- nieznamość obcej kultury i obyczajów;
- brak doświadczenia zawodowego u cudzoziemców poszukujących pracy.

5. PODSUMOWANIE

Perspektywa dynamicznego uszczuplenia się polskich zasobów pracy w najbliższych dziesięcioleciach w pewnym sensie wymusza konieczność dogłębnej analizy zjawiska zatrudniania cudzoziemców jako jednego ze sposobów łagodzenia negatywnych konsekwencji obserwowanych obecnie procesów demograficznych. Polska, mimo że wciąż odnotowuje ujemną wartość salda migracji netto, staje się krajem coraz bardziej atrakcyjnym z punktu widzenia cudzoziemców, którzy coraz częściej zaczynają postrzegać ją nie tylko jako kraj tranzytowy.

Co niezwykle istotne, skala zjawiska zatrudniania cudzoziemców jest bardzo wyraźnie zróżnicowana pod względem regionalnym z wyraźną dominacją województwa mazowieckiego. Zgodnie z przytoczonymi wcześniej teoriami to właśnie metropolie cieszą się na początku największym zainteresowaniem cudzoziemców. Należy również podkreślić, iż badania nad skalą ich zatrudnienia w Polsce, nad jego podstawowymi determinantami czy też nad komplementarnością bądź substytucyjnością cudzoziemskiego zasobu pracy względem zasobu rodzimego dotychczas ograniczały się wyłącznie do największych miast oraz regionów najbardziej rozwiniętych w kraju. Z tej perspektywy konieczne wydaje się podejmowanie badań nad przytoczonymi kwestiami również w regionach peryferyjnych.

BIBLIOGRAFIA

- Bosworth D., Dawkins P., Stromback T. (1996), *The Economics of the Labour Market*, Addison Wesley Longman, London.
- Grabowska-Lusińska I., Żylicz A. (2008), *Czy polska gospodarka potrzebuje cudzoziemców?*, Warszawa.
- Grzymała-Kazłowska A., Łodziński S. (2006), *Problemy integracji imigrantów. Koncepcje, badania, polityki*, Warszawa.
- Informacja w sprawie zatrudnienia obywateli polskich w państwach Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii oraz obywateli państw EOG w Polsce* (2011), Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.

- Jennissen R. (2004), *Macro-economic Determinant of International Migration in Europe*, Dutch University Press, Amsterdam.
- Kaczmarczyk P., Okólski M. (2008), *Polityka migracyjna jako instrument promocji zatrudnienia i ograniczenia bezrobocia*, Warszawa.
- Kwiatkowski E. (2010), *Kluczowe wyzwania polskiego rynku pracy* [w:] E. Kwiatkowski, L. Kucharski (red.), *Rynek pracy w Polsce – tendencje, uwarunkowania i polityka państwa*, Łódź.
- Organiściak-Krzykowska A., Piotrowski M. (2011), *Potrzeby zwiększania aktywności zawodowej osób w wieku 45+*, „Studia ekonomiczne: Dylematy współczesnego rynku pracy”, nr 78, Katowice.
- Massey D. S., Arango J., Hugo G., Kouaouci A., Pellegrino A., Taylor J. E. (1993), *Theories of International Migration: Review and Appraisal*, „Population and Development Review”, 19 (3).
- Piore M. J. (1979), *Birds of Passage: Migrant Labour and Industrial Societies*, Cambridge.
- Polityka migracyjna Polski – stan obecny i postulowane działania* (2011), Departament Polityki Migracyjnej MSWiA, Warszawa.
- Rocznik Demograficzny* (2010), GUS, Warszawa.
- Smith S. W. (1994), *Labour Economics*, T. J. Press Ltd., London–New York.
- www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki (dostęp: 17.06.2013).

Marek Piotrowski, Anna Organiściak-Krzykowska

BARRIERS AND STIMULATORS OF EMPLOYMENT OF FOREIGNERS IN VOIVODESHIPS OF EASTERN POLAND

Abstract. Significant work force depletion in Poland which is expected for the next decades moves to take consideration of current and future role of foreigners on polish labour market. Poland, despite the fact that still records a negative balance of net migration, has become a country which becomes more attractive for foreigners. The evidence of that is increasing number of work permit for them. The scale of employment of foreigners is characterized by a marked regional variation, which determines the need to study it both in the cities and peripheral areas.

Keywords: labour market, foreigners, demand for foreign labour.