

wyłącznie polecenia, które są im z góry narzucane przez kadrę kierowniczą. Koncepcja *Kaizen* zdecydowanie odbiega od tego modelu zarządzania. W japońskiej kulturze, każdy pracownik jest zachęcany do wymyślenia usprawnień. Być może władze uczelni wyższych powinny również zasięgnąć opinii pracowników - co należałoby poprawić (jakie wprowadzić procedury, jak usprawnić obieg dokumentów, czy przepływ informacji) i jak można to zrobić. Sugeruje się zatem wprowadzenie tzw. skrzynki pomysłów, do której pracownicy mogli by wrzucać swoje propozycje usprawnień. Zastosowanie *Kaizen* jest niedrogim przedsięwzięciem i w dłuższym okresie czasu może przynieść oczekiwane efekty. Niemniej jednak należy pamiętać, że aby *Kaizen* było skuteczne, pracownicy muszą być szkoleni, informowani o wynikach wdrożonych pomysłów, jak również odpowiednio gratyfikowani. Takie postępowanie w przyszłości z pewnością zachęci ich do większego zaangażowania się w sprawy firmy, tym samym poprawiając jej funkcjonowanie oraz jakość obsługi (np. szybszy przepływ dokumentów).

*Just in Time (JiT)* to kolejny japoński instrument jaki warto wykorzystać w organizacji. W szkolnictwie wyższym jego wprowadzenie zmniejszyłoby wielkość zapasów (głównie materiałów biurowych, tonerów, urządzeń komputerowych itp.) w magazynie. Nadmiar zapasów pochłania bowiem środki finansowe uczelni (mogły by być one przeznaczone na inne cele) oraz nie tworzy wartości dla klienta<sup>1</sup>.

Na podstawie powyższego opracowania można jednoznacznie stwierdzić, że w każdej organizacji, nawet w szkolnictwie wyższym, warto stosować koncepcje, metody i narzędzia zarządzania jakością. Należy jednak pamiętać, że aby poprawnie wprowadzić dane zmiany w organizacji, pracownicy muszą zostać odpowiednio do tego przygotowani. Powinni być oni świadomi w jakim celu wykonują dane czynności oraz jaki to będzie miało wpływ na ich firmę. W tym celu sugeruje się przeprowadzenie szkoleń zarówno dla pracowników wyższego, jak i niższego szczebla. Dzięki takiemu u podejściu personel będzie bardziej skłonny do współpracy, poświęceń oraz ofiarnej i efektywnej pracy<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Hamrol A., *Zarządzanie jakością z przykładami*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008, s. 89

<sup>2</sup> Fiodorow A., *Metodyka wprowadzania zmian w zarządzaniu organizacjami firm chińskich*, *Zarządzanie Jakością* 2/2012 (28), s. 52

## IMIGRACJA ZAROBKOWA W POLSCE

W dzisiejszych czasach temat imigracji stanowi jeden z głównych tematów zarówno debat publicznych, politycznych, społecznych, jak i naukowych. Wiele się mówi i pisze na ten temat. A właściwie temat ten nie schodzi z głównych stron gazet i programów telewizyjnych. Wielu polityków, ekspertów i naukowców różnych dziedzin wypowiada się na temat zagrożenia jakie niesie za sobą zjawisko imigracji. Należy pamiętać, że mamy tylu samo zwolenników i sprzymierzeńców tego zjawiska co ich przeciwników. Niezależnie od tego ile osób będzie się wypowiadać na temat migracji, czy też, jak w tym przypadku imigracji, zjawisko to występowało od zarania dziejów. Towarzystwo ludzkości od kiedy powstały struktury państwowe i zaczęto tworzyć granice oddzielające różne kraje. Jest to fakt – imigranci byli, są i będą nam towarzyszyć w życiu gospodarczym i społecznym. Można jedynie się zastanawiać i wypowiadać na temat skali tego zjawiska, kierunków przemieszczanie się ludności, potrzeb dla krajów przyjmujących czy też konsekwencji kulturowo-społecznych. A potem wyciągnąć wnioski z historii i prowadzić odpowiednią politykę migracyjną dotyczącą dostosowania się imigrantów do warunków panujących w kraju dokąd przybyli kierując się różnymi przesłankami wyboru swojego miejsca docelowego.

Celem niniejszego artykułu jest przybliżenie zjawiska imigracji w Polsce w kontekście sytuacji na rynku pracy. Autorka przedstawi i zanalizuje skalę, trendy i uwarunkowania towarzyszące imigrantkom, którzy przybyli do Polski z tak zwanych krajów trzecich w okresie od kiedy Polska wstąpiła do strefy Schengen aż do 2014 roku.

Jak już na wstępie napisano, dużo się dyskutuje w mediach o imigracji. A to z powodu tzw. „zalewu” starego kontynentu, czyli Europy, imigrantami o odmiennym wyznaniu religijnym czyli muzułmanów (w momencie pisania tego artykułu Europę „zalewa” fala imigrantów z Syrii, czy też krajów afrykańskich). W obliczu tej sytuacji do Polski przybędą również „nowi” imigranci, tacy, którzy do tej pory omijali Polskę. A jak było do tego czasu?

Z jaką skalą imigracji miała Polska doczynienia, kto dominował w strukturze tego zjawiska? Jaka była reakcja obywateli polskich na „naszych” imigrantów. Jak następował proces integracji do tej pory? Czy Polska potrzebuje imigrantów na swoim rynku pracy? Czy Polacy powinni się czuć zagrożeni czy też odwrotnie, można stwierdzić, że imigranci są potrzebni

polskiej gospodarce?

Polski rynek pracy w ostatnich latach przeszedł dużą metamorfozę. Przekształcił się z rynku pracodawcy w rynek pracownika. Nasiliły się zjawiska migracyjne. Odczuwalna jest duża fala emigracji zarobkowej, w głównej mierze do krajów europejskich. Na obszarze krajów OECD Polska jest w czołówce państw dostarczających emigrantów z wyższym wykształceniem (zawodowym i uniwersyteckim). Natomiast z drugiej strony widoczna jest imigracja siły roboczej do naszego kraju.

Zjawisko emigracji do Polski jest stosunkowo nowe. Polskę zaczęli masowo odwiedzać cudzoziemcy dopiero od momentu przemian transformacyjnych początku lat dziewięćdziesiątych. Wcześniej Polska była tak zwanym krajem „emigracji zerowej”. Rozmiary napływu cudzoziemców do naszego kraju pozostają jak do tej pory na stosunkowo niskim poziomie. Polska jest w dalszym ciągu mniej atrakcyjnym krajem docelowym niż kraje tzw. Europy Zachodniej. Jak na razie w naszym kraju skala tego zjawiska jest marginalna – szacunkowo imigranci spoza UE stanowią jedynie 0,3% ogółu pracujących, i jest to najniższy odsetek w Europie. Ciągłe jest bowiem problem z udostępnieniem rynku pracy dla imigrantów. Brak jest także programów aktywizujących te grupy do odnalezienia się na rynku pracy. Jednocześnie rosnące potrzeby rynkowe powodują, że coraz bardziej wzrasta zapotrzebowanie na zatrudnianie pracowników z zagranicy. Niestety nie zawsze temu towarzyszy akceptacja społeczna<sup>1</sup>.

Impulsem odnośnie zmian w polskiej polityce migracyjnej stało się przyznanie Polsce i Ukrainie organizacji Euro 2012. Imigranci są potrzebni dynamicznie rozwijającej się gospodarce polski by pokryć coraz częstszy brak pracowników. Sektory deficytowe otwierają się na zatrudnianie obcokrajowców. W związku z tym odczuwalne jest stopniowe liberalizowanie przepisów dotyczących zatrudnienia cudzoziemców. Proces ten rozpoczął się w 2007 roku, a nastąpił po restrykcyjnym okresie polityki imigracyjnej lat 1990-2006.

Na uwagę zasługuje fakt, że rok 2014 był rekordowy pod względem liczby wydanych dla cudzoziemców zezwoleń na pracę. Znacznie przybyło również imigrantów, którzy nie potrzebują takiego zezwolenia by pracować w Polsce. Skala imigracji zwiększyła się dodatkowo po wstąpieniu Polski do Unii Europejskiej, a wpływ na to miały przede wszystkim dwa czynniki. Po

<sup>1</sup> *Zjawisko imigracji w Polsce*, <http://www.portfel.pl/pl/firma/artyku/60/4731/> (dostęp 2.09.2015), s. 1.

pierwsze Polska zaczęła być postrzegana jako państwo docelowej imigracji (wcześniej dominowała imigracja tranzytowa). Po drugie zaś otwarcie europejskiego rynku pracy dla pracowników z Polski spowodowało ich masową emigrację.

Polskie ustawodawstwo wyróżnia kilka kategorii obcokrajowców i różnicuje ich prawa w zakresie dostępu do rynku pracy. W świetle aktualnych przepisów każdy cudzoziemiec, który na mocy przepisów nie jest zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę w Polsce, chcąc podjąć pracę, musi posiadać odpowiednie zezwolenie. Stroną postępowania administracyjnego jest pracodawca, co oznacza, że o wydanie zezwolenia wnioskuje pracodawca, który ma zamiar zatrudnić obcokrajowca, nie zaś sam cudzoziemiec. Zezwolenie na pracę jest wydawane na czas określony, nie dłuższy niż 3 lata, i może być przedłużone.

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2009r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca<sup>1</sup> istnieje 5 typów zezwoleń zróżnicowanych z punktu widzenia rodzaju wykonywanej pracy oraz pracodawcy.

Tabela 1

**Typy zezwoleń na pracę dla cudzoziemców.**

Typy zezwoleń				
Typ A	Typ B	Typ C	Typ D	Typ E
dla cudzoziemców wykonujących pracę na podstawie umowy z pracodawcą, którego siedziba znajduje się na terytorium Polski	wydawany członkom zarządu	dla cudzoziemców wykonujących pracę u pracodawcy zagranicznego, delegowanych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 30 dni w roku kalendarzowym	wydawane pracownikom, którzy są oddelegowani w celu realizacji usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym (usługa eksportowa)	dotyczy pracowników oddelegowanych do Polski na okres przekraczający 3 miesiące w ciągu kolejnych 6 miesięcy w innym celu niż wskazany w pkt 2-4

Źródło: opracowanie własne na podstawie rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2009r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca.

<sup>1</sup> DzU 2009, nr 16, poz. 84.

Należy wiedzieć, że zezwolenie na podjęcie pracy i zezwolenie na pobyt to odrębne zagadnienia. Jednocześnie posiadanie zatrudnienia (lub obietnicy zatrudnienia) jest jedną z okoliczności umożliwiających ubieganie się o zezwolenie na pobyt w Polsce, zaś zezwolenie na pobyt umożliwia podpisanie umowy o pracę. Każdy cudzoziemiec, chcąc podjąć pracę, musi posiadać odpowiednie zezwolenie na pracę. Wyjątek stanowią osoby, które na mocy przepisów są zwolnione z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę w Polsce. Należą do nich: obywatele UE, innych państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego, Szwajcarii i Turcji, osoby posiadające zezwolenie na osiedlenie się na terytorium RP, rezydenci długoterminowi WE w RP, uchodźcy i osoby korzystające z ochrony czasowej lub posiadające zgodę na pobyt tolerowany. Ponadto nauczyciele języków obcych w placówkach oświatowych, absolwenci polskich szkół wyższych, naukowcy, uczestnicy wymian kulturalno-edukacyjnych oraz obywatele państw graniczących z Polską oraz państw z którymi RP współpracuje w zakresie migracji zarobkowych (Białoruś, Mołdawia, Rosja, Gruzja i Ukraina).

Jaka jest aktywność cudzoziemców na rynku pracy w Polsce? Trudno jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie, gdyż w Polsce dane pozyskiwane są z wielu źródeł. Niestety różne instytucje dostarczają różnych informacji dotyczących rozmiarów i struktury imigracji, a to dlatego, że mają inne, często odmienne metodologie liczenia, a tym samym trudno je ze sobą porównywać. Ponadto należy pamiętać o kwestii pracy cudzoziemców w szarej i czarnej strefie, czyli strefie nieewidencjonowanej. Kto w takim razie prowadzi ewidencję obcokrajowców pracujących w Polsce? Są to: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Spraw Zagranicznych, Urząd do spraw Cudzoziemców, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Centralna Ewidencja i Informacja o Działalności Gospodarczej, a także Główny Urząd Statystyczny.

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

na wzrost wydanych zezwoleń na pracę dla cudzoziemców<sup>1</sup>. Jak już wcześniej napisano należy pamiętać, że z konieczności ubiegania się o zezwolenie na pracę zwolnione są różne kategorie pracowników a to oznacza, że rzeczywista liczba pracujących w Polsce cudzoziemców jest większa niż liczba wydawanych zezwoleń.

Tabela 2

**Liczba zezwoleń na pracę wydanych cudzoziemcom w latach 2008-2014 i stopa bezrobocia rejestrowanego na koniec roku**

	Liczba zezwoleń na pracę	Stopa bezrobocia rejestrowanego (%)
2008	18 022	9,5
2009	29 340	12,1
2010	36 622	12,4
2011	40 808	12,5
2012	39 144	13,4
2013	39 078	13,4
2014	44 583	11,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, dane o stopie bezrobocia rejestrowanego GUS.

Faktem jest, że na rynku polskim obecnie mamy pracujących obcokrajowców. Zjawisko to się poszerza, gdyż takie są wymogi naszego rynku i zmieniających się dynamicznie czasów. Kto przybywa do Polski do pracy? Która narodowość dominuje na naszym rynku pracy?

Bezapelacyjnie wśród pracowników zagranicznych dominują obywatele Ukrainy, którzy w 2013 r. otrzymali ponad połowę wszystkich zezwoleń na pracę, a w 2014 r. ich udział wzrósł do 59%. Spośród pracowników z pozostałych krajów liczebnością wyróżniają się Chińczycy (8%), Wietnamczycy (6%) i Białorusini (5%). Warto zwrócić uwagę, że te same grupy narodowe dominują wśród osób posiadających polskie karty pobytu<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> J. Konieczna-Sałamatina, Imigracja do Polski w świetle danych urzędowych, Instytut społeczno-ekonomicznych ekspertyz, Instytut Socjologii, Uniwersytet Warszawski, 2014, s.8.

<sup>2</sup> Kartę Polaka mogą otrzymać obywatele z zachodniej granicy, posiadający polskie korzenie. Takie sprzyjające przepisy, weszły w życie 29 marca 2008r. (Ustawa o Karcie Polaka - Dz. U. z 2007 r. Nr 180, poz. 1280). Na mocy tej ustawy wprowadzono szereg przywilejów dla cudzoziemców potwierdzających polską narodowość lub pochodzenie. Uprawnia ona m.in. do pracy i prowadzenia działalności gospodarczej na takich samych zasadach jak obywatele polscy, pomocy medycznej w nagłych przypadkach, korzystania z bezpłatnego systemu oświaty publicznej oraz darmowego korzystania z muzeów. Nie zwalnia jednak z konieczności posiadania wiza niezbędnej do przekroczenia polskiej granicy. Od wejścia w życie Ustawy o Karcie Polaka do 2012 r. wydano 100 tys. kart,

Wyjątek stanowią obywatele Rosji, których udział wśród posiadaczy kart pobytu (11%) jest kilku krotnie większy niż ich udział wśród osób, które otrzymały zezwolenie na pracę (2%). Ważnym jest, że wśród obywateli Rosji znaczną część stanowią osoby narodowości czeczeńskiej, którzy przybyli do Polski najczęściej nie ze względu na poszukiwanie zatrudnienia, lecz jako uchodźcy i mają kłopoty w odnalezieniu się na polskim rynku pracy do dnia dzisiejszego. Zmiany liczby wydawanych zezwoleń na pracę kształtują się różnie w zależności od obywatelstwa pracownika. W ciągu ostatnich sześciu lat wciąż rośnie zainteresowanie polskim rynkiem pracy ze strony obywateli Ukrainy. Dzieje się tak pomimo tego, że wśród obywateli innych krajów zanotowano ostatnio spadek zainteresowania polskim rynkiem pracy w porównaniu do lat ubiegłych. W okresie 2013-2014 największy przyrost liczby zezwoleń na pracę zanotowano wśród obywateli Uzbekistanu (o 47%) oraz Ukrainy (o 29%). Poza wymienionymi państwami wzrosła jeszcze liczba zezwoleń wydana obywatelom Indii (o 12%) i Wietnamu (o 6%). Obywatele pozostałych z wymienionych w tabeli krajów otrzymali w 2014 r. mniej zezwoleń niż rok wcześniej<sup>1</sup>.

Tabela 3

**Wydane zezwolenia na pracę w 2013 roku według obywatelstwa**

Zezwolenia na pracę wydane w 2013 roku	
Kraj	% udział
Ukraina	52
Chiny	8
Wietnam	6
Białoruś	5
Indie	3
Uzbekistan	2
Turcja	3
Pozostałe: obejmuje 101 krajów	21

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Zadając pytanie w jakich zawodach zatrudniani są obcokrajowcy, i odpowiadając na nie, widać wyraźnie, że najczęstsza kategoria pracowników, którym udzielane są zezwolenia na pracę to robotnicy wykwalifikowani oraz pracownicy przy pracach prostych (w sumie 42%

zdecydowana większość pochodziła z Ukrainy i Białorusi. Na Ukrainie wydano ok. 46 tys. Kart Polaka, na Białorusi 42 tys., w Rosji 2,7 tys. a na Litwie 5 tys. Ministerstwo Spraw Zagranicznych ocenia, że wzrasta zainteresowanie Polską wśród mieszkańców naszych wschodnich sąsiadów.

wszystkich wydanych zezwoleń). Blisko co dziesiąta osoba otrzymująca zezwolenie na pracę (8%) należy do kategorii „kadra kierownicza, doradcy, eksperci”.

Tabela 4

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

Grupy zawodowe	Ilość w sztukach
Robotnicy wykwalifikowani	10 700
Pracownicy przy pracach prostych	5 761
Kadra kierownicza, eksperci	3 026
Informatycy	333
Zawody medyczne	214
Zawody nauczycielskie	203
Zawody artystyczne	157
Prawnicy	6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Dokładniejsza analiza danych o zezwoleniach na pracę wskazuje, że w różnych kategoriach zawodowych występują znaczące różnice struktury narodowościowej otrzymujących zezwolenia pracowników. Ze względu na swoją liczebność prawie we wszystkich kategoriach (za wyjątkiem informatyków) w roku 2013 dominowali Ukraińcy. Jak wynika z tabeli 5 w kategorii „kadra kierownicza” i „zawody medyczne” obywatele Ukrainy już nie reprezentują tak dużej grupy jak w pozostałych przypadkach. Ciekawym jest, że w kategorii „zawody medyczne” dużą grupę stanowią azjaci, szczególnie Tajlandczycy, ale również Indonezyjczycy i Filipińczycy. W głównej mierze prace te związane są z medycyną niekonwencjonalną i fizjoterapią.

Tabela 5

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

Grupy zawodowe	Narodowości
Robotnicy wykwalifikowani	Ukraina 53%
	Wietnam 9%
	Korea Południowa 7%
	Uzbekistan 5%
	Chiny 4%
Kadra kierownicza, eksperci	Ukraina 19%
	Chiny 18%

<sup>1</sup> Ibidem, s. 9.

	Korea południowa 9% Indie 7% Rosja 6% Wietnam 5%
Informatycy	Indie 29% Ukraina 26% Chiny 9%
Zawody medyczne	Ukraina 23% Tajlandia 23% Indonezja 11% Filipiny 10%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Nieco inaczej sprawy kształtują się jak rozważa się pracę sezonową. Po pierwsze jest grupa krajów, a należą do nich: Białoruś, Armenia, Gruzja, Mołdawia, Rosja i Ukraina, które są zwolnione z posiadania zezwolenia na pracę w przypadku wykonywania prac sezonowych. Należy przy tym pamiętać, że właśnie przez to oficjalne statystyki różnią się od faktycznej liczby cudzoziemców pracujących w Polsce. Dlatego też trudno jest ustalić prawidłową liczbę aktywności cudzoziemców na polskim rynku pracy. Dla tych osób jedyną podstawą dla podjęcia takiej pracy jest zarejestrowane przez pracodawcę „Oświadczenie o zamiarze powierzenia cudzoziemcowi pracy”. Praca sezonowa może trwać maksymalnie 6 miesięcy. Oświadczenia są rejestrowane przez Powiatowe Urzędy Pracy, a zarejestrowane oświadczenie może stanowić podstawę do ubiegania się przez cudzoziemca o wizę Schengen. Jak już wspomniano, wydane oświadczenie nie daje pewności czy dany obywatel skorzystał z oświadczenia, czy rzeczywiście do Polski przyjechał, czy zatrudnił się u danego pracodawcy, czy u innego, czy w zawodzie w którym ubiegał się o zatrudnienie. Te właśnie niewiadome powodują, że nie można jednoznacznie powiedzieć w jakim stopniu rynek pracy jest nasycony przez obcokrajowców. Instytucja oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi pojawiła się w 2007 r. Od początku jej funkcjonowania wśród osób korzystających z tej formy zatrudnienia w Polsce dominowali obywatele Ukrainy, ich udział nigdy nie spadł poniżej 91%, a w rekordowym roku 2009 wynosił 95,6%. Bazując w oparciu o dane Powiatowych Urzędów Pracy, które należy traktować jako górne oszacowanie liczby cudzoziemców pracujących w ramach prac sezonowych, w 2013 roku zarejestrowano 235 616 oświadczeń, przy czym 92% dotyczyło obywateli Ukrainy. W tabeli 6 przedstawiono liczbę wydanych

oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi w 2013 roku.

Tabela 6

**Liczba oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi według obywatelstwa pracownika**

Liczba oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi	
Ukraina	217 571
Mołdawia	9 248
Białoruś	5 194
Gruzja	2 343
Rosja	1 260

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

W których branżach najczęściej są zatrudniani pracownicy sezonowi z zagranicy? Rozporządzenie Ministra nie nakłada żadnych ograniczeń odnośnie branży, w której pracownik sezonowy może być zatrudniony. Co więcej, praca na podstawie oświadczenia może być wstępem do ubiegania się o zezwolenie na pracę (w takiej sytuacji odbywa się to na podstawie uproszczonej procedury). Rozkład branżowy liczby rejestrowanych oświadczeń sugeruje jednak, że pracodawcy najczęściej traktują takich pracowników jako rzeczywiście sezonowych. Taki charakter ma zatrudnienie w rolnictwie i budownictwie, a w tych branżach zarejestrowano najwięcej oświadczeń<sup>1</sup>. Obserwując i analizując zaangażowanie imigrantów w pewnych branżach prac sezonowych widać wyraźnie pewnego rodzaju segmentację rynku pracy sezonowej dla cudzoziemców. Można stwierdzić, że poszczególne grupy narodowe „specjalizują” się w pewnych rodzajach prac i mają tak zwane swoje „specjalności”. W rolnictwie dominują Ukraińcy, budownictwo i przetwórstwo przemysłowe to dominacja Mołdawian oraz Gruzinów. Transport opanowali Białorusini. Ciekawym przypadkiem są Rosjanie, tym razem nie występuje wyróżniający się sektor działalności. Obywatele Rosji równomiernie szukają zatrudnienia w rolnictwie, budownictwie i handlu.

Dla lepszego zobrazowania segmentacji rynku pracy sezonowej wśród obcokrajowców w Polsce autorka w tabeli 6 przedstawiła podział tego rynku ze względu na liczebność oświadczeń dotyczących zatrudnienia w poszczególnych sekcjach PKD wydanych w Polsce w 2013 roku. Ze względu na nierównomierny udział pracy różnych narodowości, nie uwzględniono w tej tabeli obywateli Ukrainy, jako że liczba pracujących Ukraińców jest

<sup>1</sup> *Ibidem*, s. 12.

dominująca, i stanowi, jak wcześniej już napisano ponad 90% wszystkich obcokrajowców, w związku z tym nie było sensu zamieszczać ich w tabeli, gdyż nie można byłoby ukazać informacji o rozkładzie pozostałych pracownikach sezonowych w naszym kraju.

Tabela 7

**Liczba zarejestrowanych oświadczeń w podziale według sekcji PKD i obywatelstwa pracowników (2013)**

	Białoruś	Rosja	Moldawia	Gruzja
Rolnictwo	740	134	684	158
Budownictwo	795	159	2314	477
Przetwórstwo przemysłowe	190	116	2058	273
Handel hurtowy i detaliczny	537	183	859	149
Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników	204	53	88	26
Transport i gospodarka magazynowa	1154	98	229	58
Zakwaterowanie i gastronomia	267	40	180	92
Działalność naukowa, profesjonalna i techniczna	106	39	100	12
Inne	1201	438	2736	1100

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Jak już wcześniej napisano wyraźnie widać specjalizację pomiędzy narodowościami w pracy sezonowej, związane jest to po części z cechami narodowymi, tradycją, zaszłościami historycznymi, położeniem geograficznym i umiejętnościami jakie posiadają obywatele danych krajów. Należałoby zwrócić uwagę na pracę w sektorze związanym z zatrudnianiem osób w gospodarstwach domowych. Na pierwszy rzut oka widać, małą liczbę zarejestrowanych oświadczeń o pracę. A każdy kto był choć raz w Polsce wie, że w tym sektorze jest bardzo dużo zatrudnionych obcokrajowców, ale z danych oficjalnych widać, że jest inaczej. O czym to świadczy? Niestety w tej branży odnotowuje się duży odsetek ludzi pracujących w szarej strefie, co nie przekłada się na dane statystyczne. Tym przykładem można tłumaczyć niezbyt pewne dane ukazujące się w danych oficjalnych, ze względu na stale funkcjonującą szarą strefę. Niestety z taką sytuacją będziemy mieć

doczynienia dopóki biurokracja będzie się rozrastała. I zamiast ułatwiać zatrudnienie w naszym kraju obcokrajowcom, szczególnie ze strefy nam bliskiej historycznie i kulturowo, to urzędnicy w imię prawa utrudniają te procedury, choć w mediach i dyskursach mówi się dużo o ułatwianiu zatrudnienia na polskim rynku pracy ze względu na to, że niedługo już będzie brakowało w Polsce rąk do pracy.

**Literatura**

1. Imigracja. Co tracimy, a co zyskujemy dzięki cudzoziemcom na polskim rynku pracy? <http://rynekpracy.org/x/411708>.
2. Imigranci spoza UE na polskim rynku pracy, <http://rynekpracy.pl/artukul.php/wpis.958>.
3. Kaczmarczyk P., Okólski M., Polityka migracyjna jako instrument promocji zatrudnienia i ograniczania bezrobocia, OBM, Warszawa 2008.
4. Konieczna-Sałamatin J., Imigracja do Polski w świetle danych urzędowych, Instytut społeczno-ekonomicznych ekspertyz, Instytut Socjologii, Uniwersytet Warszawski, 2014.
5. Polityka migracyjna Polski - Stan obecny i postulowane działania, dokument przyjęty przez RM dnia 31.07.2012.
6. Raport Informacja o rozmiarach i kierunkach emigracji z Polski w latach 2004 – 2012, GUS, Departament Badań Demograficznych i Rynku Pracy, Warszawa, 2013.
7. Zjawisko imigracji w Polsce, <http://www.portfel.pl/pl/firma/artukul/60/4731/>.

**Adam PŁACHCIAK**

Wrocław University of Economics, Poland

**THE EASTERN PARTNERSHIP**

When Rumania and Bulgaria became part of the European Union, its eastern borders were rapidly extended, reaching towards the Black Sea. This situation created new chances for cooperation, but also caused new challenges and problems. Consequently, a sort of uncertainty appeared. The basic problem grew up from the obvious differences of interests among Member States. Germans tended to build the optimal conditions for free trade with ENP countries. They also tried to focus on strengthening such sectors as: good governance, international security, transport, rule of law, and protection of environment. The most fundamental objectives for France were: