

6.

Wysokokwalifikowani imigranci a instytucjonalne otoczenie rynku pracy

Myroslava Keryk¹

Mikołaj Pawlak²

Migranci o wysokich kwalifikacjach na rynku pracy. Perspektywa instytucji rynku pracy

1. Wstęp

Niniejsza analiza powstała na podstawie wypowiedzi przedstawicieli instytucji rynku pracy oraz instytucji działających w otoczeniu rynku pracy, które są istotne dla funkcjonowania na nim wysoko wykwalifikowanych migrantów. Dopełnia ona zatem badania nad pracodawcami oraz pracownikami przedstawiając perspektywę ważnych aktorów rynku pracy. W raporcie przyjęta została następująca strategia analizy materiałów: najpierw, na podstawie wywiadów, zrekonstruowane są perspektywy przedstawicieli poszczególnych kluczowych instytucji, a następnie we wnioskach przedstawiona jest ich interpretacja autorów niniejszego tekstu. Czytając niniejszy tekst należy mieć na uwadze, że odtwarzając poglądy przedstawicieli różnych instytucji nie opisujemy sytuacji cudzoziemców na rynku pracy taką, jaka ona jest. Rozmówcy przedstawiają poglądy, które wynikają z ich perspektywy postrzegania rynku pracy, posługują się swoimi podręcznymi teoriami

¹ Myroslava Keryk – prezes Fundacji „Nasz Wybór”, wykładowca na Uczelni Łazarskiego. Adres e-mail: m.keryk@naszwybor.org.pl

² dr Mikołaj Pawlak – adiunkt w Instytucie Profilaktyki Społecznej i Resocjalizacji UW. Adres e-mail: mikołajpawlak@uw.edu.pl

wyjaśniającymi zjawiska przez nich obserwowane, nierzadko powtarzają pewne obiegowe opinie utrwalone w ich środowisku. Mimo tego zastrzeżenia należy podkreślić, że wiedza ta jest ważna z co najmniej dwóch powodów. Po pierwsze, nie ma lepszej wiedzy na temat sytuacji wysoko wykwalifikowanych migrantów na rynku pracy. Po drugie, poglądy przedstawicieli instytucji rynku pracy i jego otoczenia wpływają na działania tych instytucji i pośrednio na sytuację samych migrantów. Całość materiału pozwoliła na sformułowanie szeregu rekomendacji adresowanych do pracodawców, pracowników i instytucji rynku pracy oraz jego otoczenia.

Raport ma następujący porządek. Najpierw opisane są metody badania, na których się opiera. Następnie scharakteryzowane są instytucje, spośród których dobrano rozmówców. Następnie przedstawione zostały poglądy dotyczące sytuacji migrantów o wysokich kwalifikacjach na polskim rynku pracy następujących instytucji: powiatowych urzędów pracy, ministerstwa pracy i polityki społecznej, agencji pośrednictwa pracy, akademickich biur karier, organizacji pozarządowych oraz innych urzędów. Całość zamykają wnioski i rekomendacje.

Niniejsza analiza ma na celu:

- Określenie barier utrudniających zatrudnianie imigrantów przez polskich pracodawców – szczególnie barier związanych ze społecznym wizerunkiem imigrantów jako pracowników oraz związanych z istniejącymi regulacjami i procedurami. Określenie, z czego te bariery wynikają i jak je można zredukować.
- Określenie, jakie cechy absolwentów są najbardziej cenione przez pracodawców – obraz „wymarzonego” pracownika-imigranta.
- Określenie, na ile fakt, że cudzoziemiec ukończył polską uczelnię jest czynnikiem sprzyjającym jego zatrudnieniu.

Pytania badawcze:

- Czy nieznanostwo przepisów przez polskich pracodawców stanowi przeszkodę w zatrudnianiu cudzoziemców i odrzucaniu ich CV nawet na początkowym stadium rekrutacji do pracy.
- Jakie cechy absolwentów są najbardziej cenione przez pracodawców i w jakim stopniu kończący polskie uczelnie cudzoziemcy spełniają oczekiwania pracodawców.
- Czy pracodawcy obawiają się zatrudniania cudzoziemców, z czego te ewentualne obawy wynikają i co można zrobić, aby je zredukować.
- Czy są preferencje dotyczące obywatelstwa potencjalnego pracownika? Czy kwalifikacje są ważniejsze i jeśli tak, to w jakich branżach?

2. Metody

2.1 Technika badań, dobór informatorów

Źródłem do opracowania niniejszego raportu były wywiady pogłębione przeprowadzone z przedstawicielami instytucji działających w otoczeniu rynku pracy: powiatowe urzędy pracy, wydział do spraw cudzoziemców urzędów wojewódzkich (wydające zezwolenie na zatrudnienie), agencje pośrednictwa pracy, akademickie biura karier, organizacje pozarządowe wspierające migrantów na rynku pracy. Przeprowadzono 17 indywidualnych wywiadów pogłębionych. Ze względu na charakter pracy instytucji – wywiady przeprowadzono z ich przedstawicielami w miejscu pracy – na pytania w części wywiadów odpowiedzi udzielało więcej osób niż jedna. Rozmówcy byli dobierani ze względu na zajmowane miejsce w strukturze instytucji i ich wypowiedzi na potrzeby niniejszego raportu traktowane są nie jak poglądy poszczególnych osób, ale informacje zaczerpnięte od instytucji na temat jej doświadczeń z wysoko wykwalifikowanymi cudzoziemcami. Wywiady przeprowadzono w oparciu o scenariusz zawierający moduł ogólny dotyczący następujących zagadnień: rekrutacja do pracy, cudzoziemcy na polskim rynku pracy, absolwenci na polskim rynku pracy oraz blok pytań dostosowany do specyfiki poszczególnych instytucji. Wywiady trwały od 45 do 90 minut.

Instytucje do wywiadów dobrano ze względu na ich znaczenie dla funkcjonowania rynku pracy. Wywiady przeprowadzono z przedstawicielami instytucji mieszczących się w Warszawie (największym ośrodku akademickim w Polsce i miejscowości o najwyższym odsetku zamieszkujących cudzoziemców) oraz w Lublinie – ośrodku akademickim w ostatnim okresie mocno orientującym się na rekrutację studentów z Ukrainy. Ponadto wywiady uzupełniono o rozmowę Departamencie Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej czyli komórce resortu regulującego rynek pracy w Polsce.

2.2 Charakterystyka badanych instytucji

Wywiady przeprowadzono z przedstawicielami dwóch powiatowych urzędów pracy. Powiatowe urzędy pracy realizują określone w *Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001 z późn. zm.) zadania samorządu w zakresie polityki rynku pracy takie jak m.in.: pomoc bezrobotnym w znalezieniu pracy; organizowanie szkoleń i przygotowania zawodowego; przyznawanie i wypłacanie zasiłków z tytułu bezrobocia; realizowanie zadań związanych z podejmowaniem przez cudzoziemców pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Powiatowe urzędy pracy (jako podstawowe organy publicznych służb zatrudnienia) to kluczowe instytucje rynku pracy. Wywiady przeprowadzono

w Urzędzie Pracy m. st. Warszawy oraz w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lublinie. Przeprowadzono również pięć wywiadów w akademickich biurach karier, czyli jednostkach prowadzonych przez szkoły wyższe w celu aktywizacji zawodowej jej studentów i absolwentów. Wybór akademickich biur karier do badania był oczywisty – są to podmioty wspomagające instytucje rynku pracy na przecięciu szkolnictwa wyższego i rynku pracy. Akademickie biura karier prowadzą szkolenia studentów i absolwentów z zakresu poruszania się po rynku pracy; udostępniają oferty pracy, staży i praktyk etc. Wywiady przeprowadzono w akademickich biurach karier Uniwersytetu Warszawskiego, Politechniki Warszawskiej, Uniwersytetu im. Marii Curie Skłodowskiej w Lublinie, Uczelni Łazarskiego w Warszawie oraz Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie. Do wywiadów dobrano akademickie biura karier z Warszawy i Lublina. Starano się dobrać biura uczelni publicznych i prywatnych, jednak w tych drugich stosunkowo często spotkano się z odmową udzielenia wywiadu.

Zostały również przeprowadzone trzy wywiady w urzędach wojewódzkich – w ich komórkach odpowiedzialnych za obsługę cudzoziemców. W Warszawie Mazowiecki Urząd Wojewódzki posiada Wydział Spraw Cudzoziemców, w którym przeprowadzono dwa wywiady, natomiast w Lublinie w Lubelskim Urzędzie Wojewódzkim w ramach Wydziału Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców funkcjonuje Oddział ds. Cudzoziemców. Te różnice w strukturze organizacyjnej wynikają ze skali zjawiska na danym obszarze. Na terenie Mazowsze przebywa blisko połowa cudzoziemców posiadających zezwolenie na czasowy lub stały pobyt w Polsce. Z punktu widzenia analizy sytuacji cudzoziemców na rynku pracy urzędy wojewódzkie są istotną instytucją, gdyż to w ich kompetencji leży legalizacja pobytu, wydawanie zezwoleń na zatrudnienie oraz po wprowadzeniu w życie nowej Ustawy o cudzoziemcach połączonej procedury legalizacji zatrudnienia i pobytu.

Organizacje pozarządowe nastawione na niesienie różnego rodzaju wsparcia na rzecz imigrantów przebywających w Polsce również należy zaliczyć do instytucji z otoczenia rynku pracy. Ważnym elementem ich usług adresowanych do cudzoziemców jest pomoc w formalnościach związanych z legalizacją pobytu oraz zatrudnienia (te procedury są przecież ze sobą ściśle powiązane). Przeprowadzono wywiady w trzech organizacjach pozarządowych: dwóch mieszczących się w Warszawie (jedna z nich Fundacja „Ocalenie” – swoją działalnością obejmuje większy obszar niż tylko Warszawa) oraz w jednej mieszczącej się w Lublinie. Organizacje pozarządowe prowadzą również działalność bezpośrednio nakierowaną na rynek pracy: prowadzą szkolenia zawodowe, kluby pracy, wspomagają poszukiwanie pracy, a niektóre posiadają nawet uprawnienia agencji zatrudnienia i pośredniczą w poszukiwaniu pracy.

Agencje pośrednictwa pracy to podmioty działające dla zysku, ale zgodnie z *Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz.U. 2004 nr 99

poz. 1001 z późn. zm.), jeśli otrzymają uprawnienia **agencji zatrudnienia**, traktowane są jako instytucje rynku pracy. Agencje zatrudnienia przede wszystkim świadczą usługi z zakresu pośrednictwa pracy. W Polsce operuje kilka tego rodzaju firm wyspecjalizowanych w pośrednictwie przy zatrudnianiu cudzoziemców. W ich ofercie znajduje się wtedy nie tylko znalezienie odpowiednich dla danego przedsiębiorstwa pracowników, ale również pomoc w przejściu procedur związanych z legalizacją zatrudnienia i pobytu. W ramach badania przeprowadzone zostały dwa wywiady z przedstawicielami agencji zatrudnienia.

Ponadto jako uzupełnienie przeprowadzony został jeden wywiad w Urzędzie Miasta Lublina oraz w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej jest odpowiedzialne za kształtowanie polskiej polityki zatrudnienia. W związku z tym w jego gestii leżą również regulacje dotyczące dopuszczenia cudzoziemców do polskiego rynku pracy.

3. Wyniki badań – Perspektywy instytucji z otoczenia rynku pracy

3.1 Powiatowe urzędy pracy

Z relacji pracowników urzędów pracy wynika, iż kontakty tych instytucji z cudzoziemcami w zdecydowanej większości przypadków dotyczą następujących sytuacji:

1. Rejestracja oświadczeń pracodawcy o zamiarze krótkoterminowego zatrudnienia cudzoziemca, które stają się następnie podstawą do wydania wiz z prawem do pracy na okres 6 miesięcy w ciągu 12 miesięcy;
2. Złożenie oferty w celu otrzymania od starosty powiatowego informacji o braku na lokalnym rynku pracy pracowników gotowych podjęcia pracy na określonym stanowisku.

W pierwszym przypadku mowa jest o miejscach pracy nie wymagających kwalifikacji. W drugim przypadku, jak podkreślają respondenci oraz jak wskazują dotychczasowe badania, pracodawca raczej nie oczekuje od urzędu pracy pośrednictwa w znalezieniu pracownika, ale przechodzi przez wymagany etap procedury zatrudnienia pracownika cudzoziemskiego, którego już wcześniej zrekrutował:

Więc to są oferty z kompetencjami napisanymi pod osobę. My wydajemy potem oświadczenie. Takie kompetencje to zwykle jest język, ale też i wynagrodzenie nieprzystające do warunków na rynku po powiecie. [W6, pup]

W obu objętych badaniem urzędach pracy klientami byli również cudzoziemcy objęci ochroną międzynarodową.

Pracownicy powiatowych urzędów pracy zwracali uwagę na trudności w swojej pracy wynikające ze stereotypowego postrzegania ich klientów przez pracodawców. Ich zdaniem, pracodawcy traktują podejrzliwie kandydatów do pracy lub odbycia stażu kierowanych przez urzędy pracy. Zgodnie z tym stereotypem są to osoby niezaradne, które nie są w stanie znaleźć pracy na własną rękę. Pracownicy urzędów pracy za frustrujące uznają również to, że wielu ich klientów rejestruje się w urzędach dla ubezpieczenia społecznego i nie zamierza poszukiwać pracy lub korzystać z oferty staży lub szkoleń.

Jako możliwą ofertę dla cudzoziemskich absolwentów polskich uczelni pracownicy urzędów pracy wskazywali możliwość odbycia stażu u pracodawcy, na który kierowałby urząd. Zastrzegają jednak, że forma ta nie jest wykorzystywana, gdyż cudzoziemcy absolwenci nie rejestrują się w ich urzędach jako bezrobotni i nie korzystają z ich pozostałej oferty. Pracownicy urzędów pracy są przekonani, iż cudzoziemcy kończący polskie uczelnie, jeżeli decydują się na pozostanie w kraju, to znaleźli już zatrudnienie i oferta publicznych służb zatrudnienia nie jest im potrzebna.

Podsumowując, kategoria cudzoziemców o wysokich kwalifikacjach właściwie nie istnieje dla powiatowych urzędów pracy. Przez urzędy pracy przechodzą oferty na stanowiska wymagające kwalifikacji, jednak w tych przypadkach rola urzędów sprowadza się do udzielenia informacji, że na dane stanowisko nie ma chętnych na lokalnym rynku pracy, dzięki czemu pracodawca może uzyskać zezwolenie na zatrudnienie cudzoziemca.

3.2 Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej nie monitoruje rekrutacji cudzoziemców-absolwentów do pracy w Polsce. Absolwenci-cudzoziemcy umykają ze statystyk MPIPS, ponieważ urzędy pracy oraz Ministerstwa zbierają dane tylko o tych cudzoziemcach, od których wymagane jest zezwolenie na zatrudnienie lub oświadczenia o zamiarze zatrudnienia. Dane o bezrobociu Ministerstwo otrzymuje od powiatowych urzędów pracy, w których rejestrują się bezrobotni. Te dane są niepełne, gdyż nie wszyscy bezrobotni absolwenci rejestrują się w urzędach, a też ograniczona grupa cudzoziemców ma prawo do zarejestrowania się jako bezrobotny³. MPIPS zbiera dane o liczbie bezrobotnych cudzoziemców, których w 2014 roku było niecałe 4 tysiące. Liczba ta była niższa niż rok wcześniej. Bezrobotni cudzoziemcy stanowią zaledwie 0,2% wszystkich cudzoziemców mających prawo do podjęcia zatrudnienia w Polsce (biorąc pod uwagę zezwolenia na pobyt oraz zarejestrowane oświadczenia pracodawców o zamiarze zatrudnienia).

³ Kategorie cudzoziemców posiadających prawo do rejestracji jako bezrobotny i korzystania z przysługujących z tego tytułu zasiłków i świadczeń określa z art. 1 ust. 4 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001 z późn. zm.). Cudzoziemcom będącym absolwentami polskich uczelni nie przysługuje prawo do zasiłków i świadczeń z tytułu bezrobocia, natomiast przysługuje im prawo do korzystania z usług rynku pracy.

Ministerstwo nie przetwarza informacji o wieku oraz wykształceniu cudzoziemców zarejestrowanych jako bezrobotni.

Cudzoziemcy na polskim rynku pracy pracują najczęściej w zawodach nie wymagających wysokich kwalifikacji, lub wymagających kwalifikacji, ale nie wyższego wykształcenia. Na podstawie danych pochodzących z wniosków o zezwolenie na pracę, którymi dysponuje Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, wiadomo, że najczęściej o takie zezwolenia ubiegają się cudzoziemcy w wieku „studentkim” lub „absolwenckim”, chociaż brak informacji czy są oni faktycznie studentami. Oprócz tego, od takich zezwoleń są zwolnieni studenci studiów stacjonarnych, którzy przebywają w Polsce na podstawie karty pobytu.

w wydawanych zezwoleniach na pracę to dość dużo osób jest w wieku właśnie studentkim lub tuż po studiach, który uzyskuje zezwolenia na pracę. Czyli w wieku 25, 26, 27 lat, jest stosunkowo duża liczba cudzoziemców, co może oznaczać..., ciężko to sprawdzić bo z wniosków o zezwolenie na pracę nie wynika status tej osoby czy studiuje czy nie. Po za tym część studentów nie musi mieć zezwolenia na pracę, jeśli mają tytuł pobytowy z ustawy o cudzoziemcach art. 144. [W13, mpips]

Przedstawiciele Ministerstwa podkreślają, iż do polskiego rynku mają dostęp nie tylko ci absolwenci-cudzoziemcy uczelni, którzy ukończyli studia w przeciągu ostatnich pięciu lat od wejścia w życie ustawy, lecz wszyscy absolwenci polskich uczelni. Ten zapis dotyczy też absolwentów studiów stacjonarnych doktoranckich i szkół ponad gimnazjalnych w Polsce. Dopuszczenie absolwentów-cudzoziemców do polskiego rynku pracy postrzegane jest przez przedstawicieli MPiPS jako sposób zapobiegania skutkom niżu demograficznego. Liczba studentów-obcokrajowców w Polsce wzrasta. Coraz więcej obcokrajowców uzyskuje wize w celu odbycia studiów. Jak przewidują przedstawiciele Ministerstwa, część z nich po zostanie na polskim rynku pracy.

z danych wizowych wynika, że są dosyć znaczne, kilkudziesięcio-procentowe wzrosty. 25 tysięcy takich wiz w 2014 roku, 20 tysięcy w 2013 roku i chyba 16 tysięcy w 2012 roku. Więc jak widać duża część to obywatele Ukrainy są studentami w Polsce chyba 64% wiz studentkich jest wydanych dla obywateli Ukrainy. [W13, mpips]

Przedstawiciele MPIPS uważają, iż programy polskich uczelni są niedopasowane do potrzeb rynku pracy. Wejście na rynek pracy jest utrudnione zarówno dla obywateli Polski jak i dla cudzoziemców. Aby ułatwić wchodzenie absolwentów na rynek pracy, wprowadzono dla pracodawców szereg zachęt do zatrudniania osób kończących uczelnie, zwłaszcza obywateli Polski.

Ostatnie działania Ministerstwa Pracy były w dużej mierze nakierowane na ludzi młodych. Wprowadzono zmiany w Ustawie o pomocy zatrudnienia i duża część

tych przepisów, duża część nowych instrumentów miała na celu zachęcenie pracodawców do zatrudniania ludzi młodych właśnie absolwentów. Przez właśnie kilka instrumentów nie wiem czy wszystkie powiem: bony ustawowe, bony zatrudnienia częściowo refundacja pracodawcom kosztów zatrudnienia czy możliwość dofinansowania założenia własnego przedsiębiorstwa. [W13, mpips]

Przedstawiciele MPIPS podkreślają, że istotnym problemem w dostępie do rynku pracy w Polsce jest uznanie wykształcenia zagranicznego oraz uznanie kwalifikacji. To ogranicza dostęp do rynku pracy pracownikom wykwalifikowanym pochodzenia cudzoziemskiego. Problemem też może być brak zaufania pracodawców do dyplomów uzyskanych za granicą.

Wysokokwalifikowani pracownicy mogą postrzegać Polskę jako kraj o mniej atrakcyjnym rynku pracy niż stare kraje członkowskie UE, w których są wprowadzane ułatwienia przy zatrudnianiu pracowników wykwalifikowanych. Bariery w zatrudnianiu cudzoziemców w Polsce często są również przepisy administracyjne, związane z potrzebą uzyskania zezwoleń na pobyt oraz pracę dla cudzoziemców. Pracodawcy obawiają się różnego rodzaju zobowiązań oraz kar za ich niedotrzymanie. Kolejnym czynnikiem zniechęcającym pracodawców do zatrudnienia cudzoziemców może być brak znajomości języka polskiego lub jego znajomość na słabym poziomie. Inną barierą może być brak doświadczenia zawodowego absolwentów. Przedstawiciele MPIPS podkreślają, że pracodawcy chętnie zatrudnialiby absolwentów polskich uczelni, którzy posiadają doświadczenie pracy.

Pracodawcy chcieliby absolwenta ale z dziesięcioletnim stażem. [W13, mpips]

Przedstawiciele MPIPS podkreślają, że Polska w porównaniu do innych krajów UE posiada stosunkowo liberalne przepisy dotyczące zatrudniania oraz legalizacji pobytu cudzoziemców. Chodzi tutaj przede wszystkim o regulacje dotyczące krótkoterminowego zatrudnienia bez zezwolenia na podstawie oświadczeń pracodawców. Potencjalnych pracowników wykwalifikowanych do imigracji do Polski zniechęcają porównywalnie niższe płace, gorsze warunki pracy, język trudny dla osób posługującymi się innymi niż słowiańskie językami, niepewne zatrudnienie oraz mechanizmy spychające cudzoziemców do wtórnego rynku pracy, itd. Mimo ułatwień wprowadzonych w uzyskaniu zezwolenia na zatrudnienie cudzoziemców Polska pozostaje nieatrakcyjna.

Przedstawiciele Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej odnieśli się również do kwestii spójności polskiej polityki migracyjnej. Jak zwrócili uwagę, organizacje pozarządowe oraz naukowcy podkreślają brak synchronizacji polityk wobec cudzoziemców, jeśli chodzi o główne resorty zajmujące się cudzoziemcami. Takie działania prowadzą do sytuacji, w której polityka migracyjna Polski jest niespójna. Poszczególne resorty stosują inne zasady bardziej lub mniej restrykcyjne. Z jednej strony Ministerstwo Spraw Zagranicznych zajmuje się polityką wizową, Minister-

stwo Pracy i Polityki Społecznej – rynkiem pracy, a Ministerstwo Spraw Wewnętrznych – polityką migracyjną. Czasem z jednej strony pojawiają się działania liberalizujące dostępność do rynku pracy, a z drugiej wzmocnienie barier dostępu. To tylko z pozoru może wydawać się brakiem spójności w polityce migracyjnej, jak podkreślają przedstawiciele MPIPS wynika to raczej z celowego równoważenia poszczególnych działań, a obecnie proces konsultacji międzyresortowych odbywa się w sposób ciągły.

W sytuacji gdy np. jedna liberalizacja jest posunięta daleko to potrzeba jest jakiejś przeciwwagi w postaci jakiejś kontroli. Jeśli mamy system oświadczeń, który jest prawdopodobnie ewenementem na skalę Europy aby na same oświadczenie pracodawcy wpuszczać, nie ma tu nawet decyzji administracyjnej to w takim wypadku państwo musi i to robi stworzyć szczelne zabezpieczenie przy wjeździe do kraju czyli system wizowy z drugiej strony zapewnić jakieś istnienie sprawnych służb kontrolnych czyli możliwość sprawdzenia legalności zatrudnienia. [W13, mpips]

Jednym z mechanizmów monitoringu efektywności przepisów stosowanym przez MPIPS są konsultacje międzyresortowe, które prowadzą do zmian w ustawodawstwie. Czasem opinia organizacji pozarządowych jest brana pod uwagę w takich konsultacjach. Było tak właśnie z wprowadzeniem przepisów zezwalających na pracę studentom cudzoziemcom przez okres całego roku akademickiego

Akurat ten przepis o studentach, o pracy studentów przez okrągły rok został sprowadzony do przepisu wymagającego rozszerzenia przepisu, została zdiagnozowana w konsultacjach wewnątrz resortowych, jest zapisana w dokumencie „Polityka migracyjna Polski” jako sugestia i administracja i partnerzy społeczni zgodzili się co do tego, że taka potrzeba prawdopodobnie istnieje więc teraz minister pracy podjął decyzję żeby ten pomysł realizować. [W13, mpips]

Zdaniem przedstawicieli Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej pracodawcy starają się omijać test rynku pracy, co powoduje przepis ten jest raczej przeszkodą dla pracodawców, a nie efektywnym mechanizmem kontroli rynku pracy. Absolwenci są zwolnieni z konieczności przechodzenia testu rynku pracy. Według przedstawicieli MPIPS w Polsce na razie nie ma potrzeby chronić rynku pracy przed pracownikami o wysokich kwalifikacjach. Jednak z punktu widzenia polityki państwa nie należy wykluczać takiej potrzeby w przyszłości. Wzrost migracji do Polski w 2014 roku (zwłaszcza obywateli Ukrainy) może doprowadzić do sytuacji, w której Polska zacznie ograniczać dostęp do rynku pracy również pracownikom wykwalifikowanym.

Przedstawiciele MPIPS podkreślają, że istotnym problemem, jeśli chodzi o dostęp do rynku pracy dla cudzoziemców, jest brak znajomości polskiego, która

jest kluczowa w codziennym funkcjonowaniu w miejscu pracy. Obywatele Ukrainy i Białorusi mają przewagę w tym zakresie, bo ze względu na bliskość kulturową i językową szybciej opanowują język.

Przedstawiciele MPIPS podobnie jak przedstawiciele innych instytucji podkreślają, że istnieje potrzeba przystosowania programów uczelni do potrzeb rynku pracy oraz wsparcia dla studentów-cudzoziemców w zakresie nauki języka polskiego oraz uświadamiania o funkcjonowaniu polskiego rynku pracy.

3.3 Agencje Pośrednictwa Pracy

Wywiady przeprowadzono z przedstawicielami dwóch agencji pośrednictwa pracy, których działalność obejmuje teren całej Polski. Obie firmy posiadają uprawnienia agencji zatrudnienia. Pierwsza z nich jest dużą agencją świadczącą różnego rodzaju usługi związane z pośrednictwem pracy w tym pośredniczącą przy zatrudnianiu cudzoziemców. Druga agencja wyspecjalizowana jest w ściąganiu do Polski pracowników z krajów nienależących do Unii Europejskiej. Jak podkreślali rozmówcy, agencje w zdecydowanej większości pośredniczą w zatrudnieniu pracowników-cudzoziemców, nieposiadających wysokich kwalifikacji:

Polska w ogóle nie jest krajem absorbującym wysoko wykwalifikowanych pracowników. Jesteśmy raczej krajem magazynów i montowni, niż instytutów badawczych [W15, app].

Agencje te rekrutują przede wszystkim pracowników spoza granic Polski, więc nawet jeśli poszukują pracowników o wysokich kwalifikacjach, to bardzo rzadko są to absolwenci polskich uczelni.

Pracownicy agencji zatrudnienia podkreślają, że cudzoziemcy absolwenci polskich uczelni są atrakcyjnymi pracownikami dla polskich pracodawców, gdyż znają język polski oraz specyfikę pracy w danej branży w Polsce.

Jednak te cechy, które są jakby specyficzne dla Polski dla polskiego rynku są dużo łatwiejsze do przyswojenia dla tej osoby niż w przypadku uczelni zagranicznych, gdzie jednak różnice w trybie nauczania jak i charakterze nauki i tej wiedzy przekazywanej przez wykładowców często znacząco się różni [W16, app].

Zdaniem przedstawicieli agencji zatrudnienia sytuacja wysoko wykwalifikowanych pracowników będących cudzoziemcami na polskim rynku pracy jest dobra. W przeciwieństwie do pracowników o niższych kwalifikacjach nie muszą konkurować niższymi stawkami wynagrodzenia. Znajdują zatrudnienie, gdyż w pewnych branżach jest na nich zapotrzebowanie. Sytuacja ta może się jednak w przyszłości zmienić,

jak twierdzą rozmówcy, ze względu na wpływ sytuacji politycznej na Ukrainie. Wielu fachowców np. w branży IT zaczyna się decydować na poszukiwanie pracy w Polsce:

Patrząc na podstawie danych z oświadczeń o zamiarze wykonywania pracy w przypadku branży IT nastąpił wzrost w 2014 roku w porównaniu z 2013 rokiem aż o 5 czy 6 razy nie chce tutaj skłamać ale jest to wzrost dosyć znaczący. To jest proces, do którego Polscy pracodawcy dojrzewają. Zdają sobie sprawę, że są większe możliwości zatrudniania tych obcokrajowców także w przypadku branży IT jednak sytuacja na Ukrainie wpływa... branża IT i nie tylko, sytuacja na Ukrainie wpływa na chęć podjęcia pracy zagranicą np. w Polsce u osób wysoko wykwalifikowanych, które wcześniej nie myślały o tym jednak teraz zdecydowały bądź zdecydują na to [W16, app].

Podsumowując, pracownicy agencji pośrednictwa pracy mają ograniczone kontakty z cudzoziemcami absolwentami polskich uczelni. Nie korzystają oni raczej z agencji wyspecjalizowanych w zatrudnianiu cudzoziemców, natomiast z perspektywy agencji działających w obrębie polskiego rynku pracy cudzoziemcy absolwenci polskich uczelni są zbyt małą grupą, aby zostali do tej pory dostrzeżeni.

3.4 Akademiczne biura karier

Z akademickich biur karier korzystają przede wszystkim studenci uczelni oraz absolwenci bezpośrednio po zakończeniu studiów. Zdaniem pracowników biur karier najczęstszymi ich klientami są studenci pierwszego roku studiów, którzy otrzymują informacje o dostępności ich oferty wraz z początkiem studiów oraz studenci kończący studia próbujący przed uzyskaniem dyplomu przygotować się do znalezienia przyszłego zatrudnienia. Informacja o funkcjonowaniu biur karier przekazywana jest rozpoczynającym edukację studentom pierwszego roku, którzy często na tym etapie swojej nauki korzystają z ich usług. Do biur karier zgłaszają się również absolwenci – najczęściej nie dłużej niż pół roku po zakończeniu studiów. Absolwenci, którzy pół roku po ukończeniu studiów zwracają się do akademickich biur karier, robią to zazwyczaj po doświadczeniu niepowodzenia w poszukiwaniach pracy na własną rękę.

Oddzielną kategorię stanowią studenci zobowiązani programem studiów do odbycia praktyk zawodowych, którzy czasem również poszukują potencjalnego miejsca praktyki za pośrednictwem uczelnianych biur karier. Pracownicy akademickich biur karier podkreślają, że cudzoziemcy zgłaszają się do nich właściwie tylko w trakcie studiów – prawie w ogóle nie korzystają z ich oferty jako absolwenci. Pracownicy biur tłumaczą to tym, że cudzoziemcy bądź opuszczają Polskę

po zakończeniu studiów, bądź ich pozostanie w kraju wiąże się ze znalezieniem zatrudnienia i oferta biur nie jest im już wtedy potrzebna.

Studenci cudzoziemcy są obecni wśród klientów akademickich biur karier. Ich pracownicy odnotowują wzrost ich liczby w ostatnim okresie, który wiąże z ogólnym wzrostem liczby studentów cudzoziemców na polskich uczelniach. Pracownicy biur karier są obeznani z przepisami regulującymi sytuację cudzoziemców na rynku pracy, kompetencjami poszczególnych instytucji legalizujących pobyt itp. Akademickie biura karier mają przygotowaną w związku z tym ofertę dla cudzoziemców – dla przykładu biuro karier Politechniki Warszawskiej organizuje szkolenia dedykowane dla studentów cudzoziemców, a biuro karier Uniwersytetu Warszawskiego zapewnia również obsługę w języku angielskim, natomiast biuro karier UMCS prowadziło badania potrzeb studentów cudzoziemców. Należy podkreślić, że przedstawiciele akademickich biur karier byli bardzo dobrze obeznani z zagadnieniami dotyczącymi sytuacji cudzoziemców na rynku pracy w Polsce.

Zdaniem jednego z rozmówców sytuacja na rynku pracy będących obywatelami państw trzecich studentów z byłego ZSRR jest lepsza niż studentów z programu Erasmus z Europy Zachodniej. Wynika to ze znajomości języka polskiego, łatwiejszego do przyswojenia osobom, dla których pierwszym językiem jest ukraiński lub rosyjski. Dzięki znajomości polskiego, zdaniem tego rozmówcy, poruszają się z większą łatwością po polskim rynku pracy, mimo że mają więcej utrudnień natury formalno-prawnej.

Zdaniem pracowników akademickich biur karier, wśród studentów szkół wyższych panuje ogólnie słaba orientacja w rynku pracy – brakuje im: praktycznych umiejętności poszukiwania ofert pracy, pisania CV, autoprezentacji, analizy własnych mocnych i słabych stron, brak rozumienia własnych kwalifikacji. Dotyczy to zarówno cudzoziemców jak i studentów polskich. Jak zwraca uwagę jeden z rozmówców, taką mocną stroną, z której często nie zdają sobie sprawy studenci cudzoziemscy jest ich znajomość języków obcych:

[Są firmy], które nastawione są na tamte rynki. Wiem od tamtych firm, że jest problem językowy, a oni mają wpisane w swoje umiejętności znajomość kilku języków, tutaj też wśród tych osób dostrzega się osoby znające gorzej język niemiecki. Oni nie mają świadomości, że istnieją dla nich oferty pracy i trzeba ich popchnąć w tą stronę. [W2, bk]

Podobnie, dla przedsiębiorstw prowadzących relacje biznesowe z krajami pochodzenia istotna jest nie tylko znajomość języka, ale również znajomość tamtejszych realiów społeczno-kulturowych. To jest zdaniem kolejnego z rozmówców ważna mocna strona na polskim rynku pracy studentów i absolwentów cudzoziemców: *że znają dany język ale znają specyfikę danego kraju czy też sytuację gospodarczą*

w kraju albo też znają na przykład kulturę biznesową bo to też jest istotne. [W9, bk]

Akademickie biura karier pomagają w przygotowaniu CV, listów motywacyjnych oraz szkolą w poszukiwaniu ofert pracy. Jak podkreślają pracownicy biur karier, ich klienci często nie zdają sobie sprawy z istniejących możliwości poszukiwania zatrudnienia.

Część rozmówców twierdzi jednak, że studenci cudzoziemcy dzięki swojemu doświadczeniu migracyjnemu są „obrotniejsi” i łatwiej dają sobie radę w staraniach o pracę. U części studentów cudzoziemców wynika to również z konieczności – bez zatrudnienia nie byłoby w stanie utrzymać się w Polsce:

Oni mają dużo więcej doświadczeń. Stypendialne projekty zwłaszcza dla osób ze wschodu nie są takie łatwe jak Erasmus do przeżycia w Warszawie. Oni ze standardu mają więcej doświadczeń, co jest ich zaletą na rynku pracy. Osoby przyjeżdżające do Warszawy już na etapie studiów mają większe doświadczenie. Tylko z tych programów nie są w stanie się utrzymać nawet jak mają zapewniony jakiś akademik. [W2, bk]

Akademickie biura karier są instytucjami rynku pracy zajmującymi się przekazywaniem ofert (zazwyczaj za pośrednictwem internetowych baz ofert pracy), doradztwem zawodowym, szkoleniem w tzw. „umiejętnościach miękkich” przydatnych przy poszukiwaniu pracy, orientacji na rynku pracy. Nie dysponują one danymi pozwalającymi stwierdzić skuteczność tych działań, jak również nie prowadzą ewidencji klientów uwzględniającej ich obywatelstwo. Jednak jak wynika z przeprowadzonych wywiadów studenci cudzoziemcy (zarówno z Unii Europejskiej jak i spoza – obywatele państw trzecich) są ich klientami i oferta akademickich biur karier jest dostosowywana również do ich potrzeb. Na podstawie oszacowań pracowników akademickich biur karier można stwierdzić, iż liczba studentów cudzoziemców korzystających z ich usług jest proporcjonalna do liczby cudzoziemców studiujących na danej uczelni. Różnica jest widoczna w przypadku absolwentów: absolwenci pochodzący z polski stanowią liczną grupę klientów akademickich biur karier, natomiast absolwenci cudzoziemcy w ogóle z nich nie korzystają.

3. 5 Organizacje pozarządowe

Przedstawiciele organizacji pozarządowych podkreślają, iż migracja do Polski ma charakter ekonomiczny. Zatrudnienie oraz zasoby finansowe warunkują legalizację pobytu cudzoziemców, więc zachowania cudzoziemców na rynku pracy mają szczególny charakter: od obecności na rynku pracy zależy ich obecność w kraju. Wpływa to na rodzaj poszukiwanej i podejmowanej przez cudzoziemców pracy,

a także na zachowania pracodawców wobec pracowników cudzoziemskich – np. to, że oferują migrantom niższe stawki:

Jest kwestia tego, gdzie poszukują pracy cudzoziemcy. Bo większość polskich pracodawców, jeżeli mówimy o studentach, tak, to, to jakby wie pani nie stawiają sobie takiego zadania, żeby skądś znaleźć właśnie cudzoziemca, tylko właśnie kwestia sposobu szukania pracy przez cudzoziemców. A tutaj bardzo często składa się tak, że szukają pracy w ten sam sposób co Polacy, czyli albo przez portale, albo jeżeli się ma znajomych, no to przez znajomych, no i do tego się sprowadza. Nie widzę póki co jeszcze takiej tendencji, żeby pracodawcy w jakiś szczególnie sposób poszukiwali właśnie absolwentów polskich uczelni do pracy. [W3, ngo]

Ukończenie studiów w Polsce jest dla cudzoziemców korzystne, gdyż pozwala im zalegalizować zatrudnienie. Jednak zdaniem przedstawicieli organizacji pozarządowych nie należy przeceniać poziomu kwalifikacji, które dają polskie uczelnie:

Na pewno to jest atutem, jeżeli ktoś ukończył studia z zakresu logistyki, natomiast czy to jest rozstrzygające, nie jestem pewna. [W3, ngo]

Za zatrudnianiem absolwentów przemawia przede wszystkim koszt ich pracy. Są oni tańsi od pracowników ze stażem. Praca w Polsce jest podstawą do przedłużenia pobytu, co oznacza że tacy pracownicy będą decydować się na pracę za niższe stawki.

Umiejętności absolwentów są zróżnicowane i częstokroć wymagają oni doksztalcenia się. A ponieważ legalizacja ich pobytu w Polsce jest uzależniona od zatrudnienia, to podejmują się pracy nie zważając na wymagane kwalifikacje lub swoje umiejętności. Uczelnie ze względów ekonomicznych starają się przyciągnąć cudzoziemców na studia, ale programy oferowane, zwłaszcza oferowane w języku angielskim nie zawsze są dobrze opracowane pod kątem rynku pracy. W konsekwencji absolwenci nie otrzymują niezbędnych kwalifikacji. Zdarza się, że kierunki studiów są otwierane specjalnie „pod” cudzoziemców, a jakość nauczania na tych kierunkach nie jest odpowiednio sprawdzana. Z jednej strony – zdaniem przedstawicieli NGO – istnieje problem z kompetencjami językowymi studentów-cudzoziemców, ale również istnieje taki problem z kompetencjami językowymi wykładowców, prowadzących zajęcia w języku obcym. Studenci trafiający na uczelnie za granicę są z dala od swoich rodzin oraz ich kontroli i często więcej czasu poświęcają na życie towarzyskie niż na naukę. W innych przypadkach nauka cierpi z powodu pracy zawodowej wykonywanej ze względu na konieczność utrzymania się na studiach w Polsce.

Zdaniem przedstawicieli organizacji pozarządowych, cudzoziemcy-absolwenci szkół wyższych często później nie podejmują zatrudnienia wymagającego wysokich kwalifikacji:

Różnie trafiają, nieraz trafiają do pracy legalnej i takiej zgodnej z kwalifikacjami w miarę, a nieraz trafiają do knajp, nieraz trafiają na sprzętanie, jako opiekunki, jest to bardzo, bardzo już, że tak powiem, indywidualnie się rozwija. [W3, ngo]

W opinii przedstawicieli organizacji pozarządowych kompetencje językowe, kulturowe są atutem cudzoziemców na polskim rynku pracy. Czasem takie informacje są przemycane w ogłoszeniach o pracę, ale nie jest to zapisywane w nich otwarcie.

W jednym z wywiadów wskazano, że w Polsce jeszcze niema specyficznych cudzoziemskich sektorów. Są sektory w których cudzoziemcy częściej pracują, ale nie dominują. Migranci są widoczni tylko w pewnych miejscowościach, jak Wólka Kosowska:

Skala obecności cudzoziemców w Polsce jest nadal tak niska, że jeszcze nie ma takiego sektora rynku, w którym by byli poszukiwani. No może jedynym wyjątkiem no to jest logistyka, tak, czy gdzieś tam, ale to się głównie dzieje moim zdaniem przez kontakt osobisty jednak, nie przez jakieś tam mechanizmu rynku pracy. [W3, ngo]

Aktywiści organizacji pozarządowych wskazują, iż w momencie składania wniosku o przedłużenie pobytu w Polsce nie myśli się o długofalowo o dalszej karierze, ale o udokumentowaniu podstawy dla przedłużenia pobytu. W związku z tym nawet cudzoziemcy o wysokich kwalifikacjach nie budują swojej kariery w oparciu o plany wybiegające daleko w przyszłość. Ich horyzontem czasowym jest często następny termin przedłużenia dokumentów pobytowych:

Osoby, które są już na takim etapie, że się faktycznie rozglądają za możliwością pozostania, no to raczej są skłonne do podjęcia pracy istotnie poniżej kwalifikacji i, że tak powiem, ważniejsze jest to, żeby ona tu i teraz była niż to, że to może być praca odpowiadająca kwalifikacjom, lepiej płatna i bardziej stabilna... [...] No i to jest ten mechanizm tak, taki, chcesz to nazwać to wyzysku, albo właśnie zakotwiczenia. [W3, ngo]

Jak wskazują przedstawiciele organizacji pozarządowych w Polsce jest bardzo mało cudzoziemców-pracowników wykwalifikowanych, którzy posiadają tzw. Blue Card. Przyczyną mogą być wysokie wymagania, jak na przykład wymóg posiadania ponad pięciu tysięcy złotych dochodu miesięcznie. Pracodawcy oraz ich pracownicy częściej wolą niższe stawki ze względu na wysokie opodatkowanie oraz składki na ubezpieczenie społeczne. Pozostałą część wynagrodzenia preferują płacić i otrzymywać nieoficjalnie:

Pracodawcy bardzo często zatrudniają na jedno wynagrodzenie oficjalnie, a później reszta dopływa w kopercie. [W3, ngo]

Problemem jest wdrażanie w Polsce „dobrych praktyk” rekomendowanych przez Komisję Europejską. Często zapisy, które miały wzmocnić na rynku pracy pozycję wykwalifikowanych pracowników lub absolwentów, są wprowadzane w taki sposób, że skorzystanie z nich jest bardzo utrudnione. Urzędnicy mają szeroki wachlarz możliwości blokowania w procesie legalizacji zatrudnienia i pobytu takich specjalistów oraz przepisy te dają możliwość dużej uznaniowości urzędników:

Są jakieś klisze, które są przyjmowane z Zachodu, no teraz chociażby właśnie z tymi absolwentami tak i to był taki pomysł niby dobry, ale one są w taki sposób ugruntowane, że trudno zakładać, że to, że to działa. To samo zresztą dotyczy tych wysoce wykwalifikowanych, bo moim zdaniem ta dyrektywa o blue-karcie no to też jest bardzo dziwnie wdrożona i się okazuje, że w warunkach rynku polskiego nie wystarczy mieć po prostu tylko dyplom do tego, żeby praco.. i wysokie wynagrodzenie, które też jest warunkiem uzyskania takiego, a nie innego zezwolenia na pobyt i pracę, to jeszcze trzeba udowodnić konkretnemu inspektorowi w konkretnym wydziale spraw cudzoziemców, że się ma właśnie takie wykształcenie, które na to stanowisko pasuje. Nie wystarczy, że nas pracodawca wybrał, jest gotów nam płacić, zrobił test rynku pracy, to jeszcze trzeba udowodnić, że ten właśnie dyplom do tej właśnie pracy jest konieczny. [W3, ngo]

Cudzoziemcy w Polsce zazwyczaj pracują poniżej swoich kwalifikacji. Przedstawiciele NGO wskazują, że dla niektórych kategorii pracowników problematyczne jest uzyskanie zezwolenia na wykonywanie zawodu. Jest tak w przypadku pielęgniarek, które powinni posiadać status stałego pobytu, żeby uzyskać prawo do wykonywania swojego zawodu.

Dyplom cudzoziemca nie zawsze jest ważny dla pracodawcy. Staje się on ważny dopiero przy procedurze legalizacji pobytu cudzoziemca. Co paradoksalne pracodawcy mniej obawiają się zatrudniać cudzoziemców nielegalnie, niż legalnie: *z nielegalnym to mi się zdaje, że nie boją, a z legalnym trochę się boją tej całej biurokratycznej otoczki. [W3, ngo]*

W odróżnieniu od urzędników państwowych, którzy w niniejszym badaniu podkreślali, że procedura legalizacji pracy cudzoziemca nie jest trudna, przedstawiciele NGO uważają, że są one skomplikowane i zniechęcające pracodawców. Kolejki w urzędach, duża ilość dokumentów, które trzeba dostarczyć, mimo że zgodnie z przepisami nie powinny być wymagane, stanowią istotny problem:

Natomiast, ile czasu musimy zmarnować w kolejce do urzędu, na chamskie potraktowanie nas przez urzędników, na złożenie jakichś absurdalnych pism, które nie są wymagane zgodnie z prawem, tylko są widzisz i dupokryjką dla osoby przyjmującej wnioski, no to w tym momencie jest to zniechęcające przynajmniej, no już pomijając, że to jest w ogóle jakaś abstrakcja, bo cudzoziemcy, których

legalnie zatrudniamy, to są jasną korzyścią, czystą dla polskiego rynku pracy, nie byłiby zatrudniani zgodnie z całą procedurą zezwoleń, jeżeli pracodawca nie zamierzałby odprowadzać podatków czy składek też ZUS-owskich, aczkolwiek zdaje mi się, że analogiczne stanowiska, jeżeli byłoby obejmowane przez Polaków, to na pewno by się działo to poza strefą kontroli ZUS-u i urzędów, Urzędu Skarbowego. [W3, ngo]

Pracodawcy na bieżąco nie śledzą zmian w ustawodawstwie i nie są obeznani ze wszystkimi regulacjami ułatwiającymi zatrudnienie cudzoziemców. Nowa Ustawa o cudzoziemcach oraz różnego rodzaju rozporządzenia oraz Ustawa o promocji zatrudnienia stanowią rozbudowaną bazę aktów, jak podkreślają badani, jest ona trudna do bieżącego śledzenia i objęcia umysłem nawet przez urzędników:

Ustawa o cudzoziemcach liczy 522 artykuły. Do tego dochodzi ustawa o promocji zatrudnienia, szereg rozporządzeń Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Od marca 2014 roku Ministerstwo Pracy pracuje nad kolejnym rozporządzeniem w sprawie legalizacji pobytu, legalizacji, przepraszam, pracy wg warunków wydawania zezwoleń na pracę i oni nawet sami tego nie skończyli ze względu na istniejące w konsultacjach społecznych sprzeczności, nadesłano mi informacje. Jeżeli urzędy wojewódzkie nie są w stanie do końca opanować procedur, z czym mamy w praktyce bardzo często do czynienia, to wątpię, że to zrobi poszczególny pracodawca, który ma zatrudnić od jednego do trzech Ukraińców w skali roku. Tym bardziej że w skali roku ustawa ze cztery razy się zmienia. [W3, ngo]

Absolwenci szkół wyższych podejmują zatrudnienie na podstawie różnych form prawnych: od umów o pracę na czas nieokreślony, poprzez umowy cywilno-prawne po pracę „na czarno”. Badani, zarówno urzędnicy tak i przedstawiciele organizacji pozarządowych, podkreślają, że zapis w Ustawie o cudzoziemcach dający absolwentom możliwość legalizacji pobytu ze względu na poszukiwanie zatrudnienia w praktyce nie działa. Cudzoziemcom łatwiej jest zalegalizować swój pobyt na podstawie zatrudnienia, co również przybliży możliwość uzyskania w przyszłości statusu rezydenta:

Ja nie znam jeszcze żadnej osoby która złożyła na tej podstawie o pobyt, bo to jest po prostu bezsensowne. Jeżeli człowiek ma dochód, no to najprawdopodobniej to jest praca. [W3, ngo]

Sytuacja absolwentów na rynku pracy jest zróżnicowana. Część znajduje pracę w dużych korporacjach, co skutkuje tym, że to one załatwiają wszystkie formalności związane z zatrudnieniem. Część stara się przedłużyć swój pobyt w Polsce wykorzystując inne możliwości. Jeśli nie znajdują legalnego zatrudnienia, to często pracują w szarej strefie, a pobyt starają się zalegalizować na przykład na

podstawie studiów lub staży. Legalizacja pobytu w Polsce jest jednak uzależniona od posiadania zatrudnienia.

Jak wskazują przedstawiciele NGO, dobrym rozwiązaniem dla studentów są inkubatory przedsiębiorczości, które przygotowują do przyszłej kariery i też pozwalają na legalizację pobytu. Mankamentem tego rozwiązania jest to, że po ukończeniu studiów absolwenci tracą prawo do zakładania własnej działalności gospodarczej, które przysługuje studentom. Warto w tym miejscu zwrócić również uwagę, że jeżeli podstawą pobytu w Polsce jest wiza, to nie można wtedy prowadzić działalności gospodarczej.

Również różnorodna jest jakość pracy wykonywanej przez absolwentów-cudzoziemców: nie można o nich jednoznacznie powiedzieć, że są jako kategoria dobrymi albo złymi pracownikami. Przedstawiciele NGO podobnie jak przedstawiciele akademickich biur karier podkreślają, iż atutem absolwentów może być znajomość innego języka niż polski, który może im się przydać w pracy. Cudzoziemcy mogą stać się łącznikiem kulturowym dla firm prowadzących interesy za granicą i do kontaktów zatrudniają migrantów z tych krajów.

Oto ta osoba ukończyła studia, zwłaszcza jeśli one są w języku polskim, więc ma pewny zasób też językowy. Poza tym no ma ten język, jest native speakerem swojego własnego języka, co moim zdaniem jest ogromnym atutem, no i jest takim dwukulturowym kimś, kto może świetnie się poruszać też w międzykulturowym środowisku. [W4, ngo]

Dla tego typu przedsiębiorstw mocną stroną pracowników pochodzących z tych krajów jest ich obywatelstwo, dzięki któremu do większości krajów byłego ZSRR mogą podróżować bez konieczności posiadania wizy. Taka praktyka jest bardzo popularna w sektorze transportowym: kierowcami TIRów, jeżdżących na wschód od Polski są zazwyczaj obywatele krajów byłego ZSRR.

Kluczową rolę dla znalezienia zatrudnienia, a następnie dla funkcjonowania w środowisku pracy odgrywa poziom znajomości języka polskiego, który pozwala nie tylko komunikować się ustnie, ale i pisemnie. Brak znajomości prowadzi do sytuacji, w której cudzoziemcy mogą czuć się wyalienowani w miejscu pracy. Problem z integracją w polskim społeczeństwie mają studenci, którzy studiują po angielsku i po ukończeniu uczelni pracują w polskim środowisku. Nawet gdy pracują w korporacjach, gdzie w sprawach biznesowych komunikują się po angielsku, to jednak większość ich współpracowników jest Polakami, co może sprzyjać wyalienowaniu z życia społecznego toczącego się w firmie:

Taki specyficzny przykład osób, które studiowały w języku angielskim, uzyskały kwalifikacje zawodowe które pozwalają im na pracę w szczególnym zawodzie, natomiast mają taki problem, że pracują w zespole polskojęzycznym, mimo że

wykonują całą pracę po angielsku, to towarzystwo w pracy mówi po polsku. I w tym momencie są wyautowani. [W3, ngo]

Czasami słyszę takie, takie informacje zwrotne, że „no dobrze, OK., ja mówię po angielsku, ja z tobą porozmawiam po angielsku, no ale moi koledzy w pracy nie znają i jak będziemy się komunikować?”. To jest, to jest chyba jedna z takich przesłanek, gdzie kandydaci są tacy odrzucani. [W12, ngo]

Pracownicy organizacji pozarządowych wskazują również inny istotny problemem (dotykający zarówno pracowników i pracodawców), jakim jest uznawalność wykształcenia i kwalifikacji otrzymanych poza granicami Polski. Kwestia ta jest szczególnie istotna w zawodach regulowanych. Pracodawcy czasem unikają procedury uznania kwalifikacji poprzez zatrudnianie cudzoziemców w zawodach pokrewnych nie będących jednak zawodami regulowanymi:

Chyba, że go zatrudnia w zawodzie, który nie odpowiada do końca jego dyplomowi, tak, albo nie jest zwodem regulowanym po prostu, uprościmy, czyli jeżeli by to była np. właśnie ta pielęgniarka, to zatrudnia się ją nie w charakterze pielęgniarki, tylko opieki domowej, tak, no i wtedy nie jest już wymagana nostryfikacja dyplomu, przykładowo. [W3, ngo]

Organizacje pozarządowe najczęściej pomagają cudzoziemcom, którzy szukają pracy nie w zawodach wysokokwalifikowanych. Absolwenci uczelni po ukończeniu studiów już są rozeznani w rynku pracy w Polsce i raczej sami znajdują zatrudnienie. W przypadku pracowników wysokokwalifikowanych można wręcz powiedzieć, że praca sama ich szuka, a nie oni szukają pracy. Pracodawcy są gotowi sprowadzać specjalistów nawet z zagranicy i wtedy znajomość języka polskiego nie jest tak ważna. Tacy pracownicy też mogą znaleźć pracę za granicą, gdzie mają wyższe wynagrodzenie i lepsze warunki pracy, co powoduje że polscy pracodawcy muszą o nich konkurować.

Ja myślę, że wysoko wykwalifikowana kadra wyjeżdża do innych krajów czy Europy, czy gdzieś do Stanów do Australii, tam gdzie zarobki są o wiele lepsze i o wiele lepsze, o wiele lepsze warunki pracy. Myślę, że jeszcze nie jesteśmy w stanie zaoferować takich możliwości finansowych, jakie sobie życzą takie osoby o wysokich kwalifikacjach. [W12, ngo]

Atrakcyjne oferty pracy dla cudzoziemców nie są dostępne na rynku otwartym, a raczej wymagają kontaktów z agencjami zatrudnienia, biurami pośrednictwa pracy, head-hunterami lub poprzez znajomych. „Networking” jest kluczowym sposobem poszukiwania pracy, zarówno w przypadku absolwentów cudzoziemców jak i Polaków. Absolwenci mogą wykorzystywać swoje sieci kontaktów utwo-

rzony w trakcie studiów, które umożliwiają im znalezienie odpowiedniej pracy. *Większość ofert nie trafia na rynek pracy tak naprawdę, na taki otwarty, są to oferty wewnętrzne, które żeby się o nich dowiedzieć, trzeba mieć kontakt itd. w firmie, jakichś znajomych czy znajomego rekrutera, head-huntera, natomiast sieć kontaktów, networking, czyli kolega koledze przekaże, to jest chyba jedna z lepszych metod. Natomiast bardzo też z mojego doświadczenia, mam też kilka osób znajomych w takich dużych firmach, które nawet rekrutują, więc czasami dostają tzw. cynk o rekrutacji, natomiast nawet nie mogę niestety podać maila ani kontaktu do tej osoby, ale mogę podać nazwę firmy, tak? Która jakby rekrutuje i tak też kilka moich klientów znalazło z bardzo fajnych firmach prace, pomimo to, że nawet nie znali polskiego. [W12, ngo]*

Zdaniem przedstawicieli organizacji pozarządowych również agencje zatrudnienia niechętnie oferują pracowników cudzoziemców potencjalnym pracodawcom. Pracodawcy stawiają wymóg znajomości języka polskiego nawet na stanowiska do prac prostych jak np. sprzątanie. Przedstawiciele organizacji pozarządowych podkreślają, że w strategiach zatrudniania cudzoziemców pracodawcy często kierują się stereotypami i uprzedzeniami. Pracodawcy, przy zatrudnieniu cudzoziemców, preferują pochodzących z tzw. bliższego kręgu kulturowego, czyli z Europy. *Ale myślę, że pracodawca woli zatrudnić kogoś z Europy, niż kogoś spoza, tak, to jakby widać po ofertach, które są skierowane w większości do obywateli Europy. [W12, ngo]*

Pracodawcy często obawiają się zatrudniać cudzoziemców, ze względu na formalności administracyjne lub nie są świadomi, w jaki sposób zatrudniać cudzoziemców. Z drugiej strony, ci którzy już mają doświadczenie z zatrudnianiem cudzoziemców preferują kandydatów będących absolwentami ze względu na mniejsze formalności związane z ich zatrudnianiem, znajomość polskiego oraz na niższe oczekiwania płacowe absolwentów.

Po ogłoszeniach widzę, że preferują absolwentów. I jeszcze najchętniej takich absolwentów, którzy już właśnie znają język polski. Dlatego, że absolwent bez problemu ma rok czasu na znalezienie pracy i może pracować bez żadnych pozwoleń, tak, to też jest bardzo ważne dla pracodawcy, w zależności od sytuacji, tak? Dokumenta.., dokumentowej, którą dana osoba posiada. A absolwentowi się mniej płaci. To jest też ważne. [W12, ngo]

Zdaniem przedstawicieli organizacji pozarządowych problemem w zatrudnieniu cudzoziemców jest nie tylko sama skomplikowana procedura, co jej percepcja jako skomplikowanej. Procedury zatrudnienia cudzoziemców obrosły mitami i są uznawane za trudniejsze do przebrnięcia niż są w rzeczywistości. Część formalności jednak można załatwić w trakcie jednej wizyty w urzędzie, a na spotkanie

w nim można umówić się przez telefon. Pracodawcy ciągle mają znikomą wiedzę o procedurze zatrudniania cudzoziemców i są uprzedzeni wobec urzędów.

Mogę np. ze swojego doświadczenia powiedzieć, że agencje zatrudnienia, z którymi się wielokrotnie kontaktuję, żeby nawiązywać gdzieś tam współpracę, zachęcać ich tak naprawdę też do zatrudniania cudzoziemców, to twierdzą, że nie, bo jest zbyt dużo formalności do zrealizowania, a czasami tak naprawdę wystarczy jedna wizyta w Urzędzie. To jest, i nawet można się umówić telefonicznie na konkretną godzinę, tak? Myślę, że to jest taki brak chęci albo też boją się, tak? Bo jednak trzeba znać prawo i wiedzieć, kogo i kiedy, w jaki sposób można zatrudnić, to też jest, wiesz jest naprawdę wiele rodzaj i nie każda pozwala na pracę, nie w każdej można daną osobę zatrudnić, tak samo karty pobytu nie zawsze pozwalają na zatrudnienie cudzoziemca. Myślę, że to jest właśnie brak znajomości prawa i, i nie zmienianie tej sytuacji, bo tak jest wygodniej. [W12, ngo]

Absolwenci w poszukiwaniach pracy starają się też używać atutów, które posiadają czyli znajomość ojczystego języka. Jak podkreślają przedstawiciele NGO, część z nich pracuje w call-centers, gdzie właśnie mogą używać swojego języka. Inni pracują jako kasjerzy w sieciowych sklepach, agencjach zatrudnienia, jako sprzedawcy itd. Istnieje też grupa studentów zagranicznych, którzy pracują zgodnie ze swoimi kwalifikacjami. Problemem według przedstawicieli organizacji pozarządowych jest to, że większość absolwentów nie pracuje zgodnie ze swoimi kwalifikacjami.

Ale myślę, że większość osób pracuje niezgodnie ze swoimi, ze swoim wykształceniem. To będzie nawet myślę, że z 90%. [W12, ngo]

Przedstawiciele NGO, zajmujący się pośrednictwem pracy podkreślają, że najczęściej ich klientami są studenci, którzy już w trakcie studiów uzyskują doświadczenie niezbędne później na rynku pracy. Natomiast absolwenci zdecydowanie rzadziej zwracają się do organizacji pozarządowych. Przedstawiciele NGO stwierdzają, iż oferta uczelni jest niedopasowana do sytuacji na rynku pracy w Polsce. Rozmówcy utrzymują, iż uczelnie nie kształcą w kierunkach „przyszłościowych”, po których absolwenci mogą znaleźć pracę. Powoduje to, że na rynku pracy pojawia się wiele osób o specjalistycznym wykształceniu nie mogących jednak znaleźć pracy w swoich zawodzie. Przedstawiciele organizacji pozarządowych zwracają uwagę również na to, iż uczelnie nie posiadają wystarczającej oferty w zakresie nauczania języka polskiego jako języka obcego. Kadra nie jest przygotowana do kształcenia studentów-cudzoziemców. Skutkiem tego częste jest stosowanie podwójnych standardów wobec studentów cudzoziemców i Polaków: od studentów cudzoziemców wymaga się mniej:

Moim zdaniem te niższe wymagania na studiach to jest niższa płaca w przyszłości

ści... później jest się pobłażliwie traktowanym też w życiu i się właśnie dostaje te 75% wynagrodzenia. [W4, ngo]

Kończąc sekcję relacjonującą opinie przedstawicieli organizacji pozarządowych na temat sytuacji wykwalifikowanych cudzoziemców na polskim rynku pracy należy zwrócić uwagę na to, iż część NGO posiada uprawnienia agencji pośrednictwa pracy. Jednak organizacje pozarządowe obawiają się tego rodzaju działalności, gdyż nie mają możliwości kontroli rzetelności ofert pracy zgłaszających się do nich przedsiębiorców. Jedna z organizacji objęta niniejszym badaniem wycofała się z działalności jako pośrednik, gdyż obawiała się, że przekazanie ofert nieuczciwych pracodawców zdelegitymizuje ją w oczach cudzoziemców:

Przyczyną rezygnacji z tej działalności [rekrutacji pracowników] że większość pracodawców oferuje prace gdzieś tam nie do końca zgodne z tym, co można nazwać warunkami legalnego zatrudnienia. [W3, ngo]

3.4.6 Inne urzędy

Wywiady zostały przeprowadzone również w innych instytucjach bezpośrednio nie działających na rynku pracy, jednak ze względu na specyfikę sytuacji cudzoziemców istotne na ich funkcjonowanie w wymiarze zawodowym. Były to przede wszystkim instytucje legalizujące pobyt w Polsce. Legalizacja pobytu leży w gestii urzędów wojewódzkich. W większości województw dokonywana jest przez wydziały spraw obywatelskich i cudzoziemców. Wyjątek stanowi tutaj Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie, który posiada oddzielny Wydział Spraw Cudzoziemców. Wynika to przede wszystkim z koncentracji około połowy zamieszkujących w Polsce cudzoziemców na terenie województwa mazowieckiego.

W Lublinie mieści się kilka uczelni wyższych państwowych oraz prywatnych, na których od wielu lat studiuje cudzoziemcy. Dominującą grupą są Ukraińcy. Ich liczba wzrasta z roku na rok. Obecnie część absolwentów weszło na polski rynek pracy, ale główna grupa jest oczekiwana za kilka lat, gdy odczuwalne będzie efekt obecnego zwiększenia liczby studentów. Jak relacjonuje przedstawiciel Oddziału ds. Cudzoziemców Urzędu Wojewódzkiego w Lublinie:

[W Lublinie] studiuje co najmniej 3 tysiące studentów, ale absolwentami będą za kilka lat, to jest taki gwałtowny przyrost, jeszcze kilka lat temu było zaledwie kilkaset osób, teraz ponad 3 tysiące. Większość jeszcze kontynuuje studia, tych absolwentów nie jest tak dużo, oni dopiero pojawią się dużymi falami za 2, 3, 4 lata. [W5, uw]

Absolwenci najczęściej legalizują swój pobyt wyrabiając kartę czasowego pobytu, ale rzadko korzystają z rozwiązania zaproponowanego nową Ustawą o cudzo-

ziemcach, czyli czasowego pobytu na poszukiwanie pracy. Jak podkreślił jeden z urzędników, jest to „prawie martwy przepis”. Problemem w wykorzystaniu tej możliwości jest równoczesny z poszukiwaniem pracy wymóg posiadania stałego i regularnego dochodu na okres tegoż poszukiwania. Sytuacja jest zatem absurdalna: absolwent, aby zapewnić sobie dzięki pracy stały i regularny dochód, musi go posiadać stały i regularny dochód.

ustawa jest skonstruowana w ten sposób, że, że samo staranie jest trudne, ponieważ mamy do czynienia z absolwentem polskiej uczelni, a ustawa mówi wyraźnie, że ma mieć stałe i regularne źródło dochodu, żebyśmy mogli mu legalizować pobyt. Tego, dość często nie widać, co jest w ustawie, dość kontrowersyjne. [W5, uw]

Absolwenci nie potrzebują zezwolenia na pracę, więc z tego powodu nie mają potrzeby stykać się z urzędami wojewódzkimi. Absolwenci-cudzoziemcy są natomiast obecni wśród petentów wydziałów do spraw cudzoziemców, w których legalizują swój pobyt. Urzędy wojewódzkie jednak w ramach swoich statystyk nie odnotowują, czy ich klienci są absolwentami polskich uczelni. Z tego powodu nie jest możliwe oszacowanie ich liczby:

Jeśli chodzi o absolwentów polskich uczelni, oni nie muszą mieć zezwolenia na pracę, oni mogą sobie podejmować pracę, mając inny typ pobytowy, w związku z tym nie liczymy tego, nie jesteśmy w stanie policzyć, oni nie muszą nam tutaj się z tym meldować, nie prowadzimy tego typu statystyk, mamy wolny rynek pracy. [W5, uw]

W roku 2014 widać było wzrost liczby cudzoziemców, zwłaszcza Ukraińców, poszukujących pracy w Polsce, ale nie jest znana liczba absolwentów, decydujących się na pozostanie po studiach w kraju.

Zdaniem przedstawicieli urzędów wojewódzkich pracodawcy, którzy poszukają specjalistów z doświadczeniem i umiejętnościami nie przykładają uwagi do obywatelstwa potencjalnego pracownika. Miejsce zdobytego wykształcenia też jest dla nich mniej istotne. Ważne dla pracodawców są kompetencje i kwalifikacje:

Myślę, że tutaj kraj pochodzenia nie jest pierwszoplanowy, a doświadczenie, wykształcenie, posiadanie umiejętności, tego typu kwestie. Nasze kontakty z pracodawcami jakoś nigdy nie wykazały jakichś takich zachowań, nie wiem, ksenofobicznych, zachowań strachu przed innością, przed cudzoziemcem, oni szukają dobrego pracownika po prostu. [W5, uw]

Podobnie jak przedstawiciele innych instytucji pracownicy urzędów wojewódzkich stwierdzają, iż atutem może być ukończenie uczelni w Polsce przez cudzoziemca, gdyż oznacza ono znajomość języka polskiego umożliwiającą przystąpienie do pracy. Kompetencje językowe, czyli znajomość polskiego, są kluczowe, jeśli cho-

dzi o dostępność rynku pracy dla cudzoziemców. Ważnym dodatkowym atutem są kompetencje kulturowe oraz znajomość języka ojczystego przez cudzoziemców. To pozwala cudzoziemcom podejmować zatrudnienie w firmach, które mają biznesowe relacje z innymi krajami lub kierują swoje usługi do cudzoziemców: *Wiemy, że w sferze handlu w strefie małego ruchu granicznego sklepy wymagają od swoich pracowników znajomości języka obcego, żeby, żeby lepiej funkcjonować na, na, w handlu z Ukraińcami, natomiast te sklepy wymagają nie tyle ukończenia polskiej uczelni, co wymagają znajomości języka przy przyjmowaniu do pracy. [W5, uw]*

Zdaniem urzędników z Lublina obecnie rynek pracy jest trudny dla absolwentów uczelni wyższych, bez różnicy na ich pochodzenie, a sytuacja pogarsza się na prowincji, gdzie miejsc pracy brakuje, zwłaszcza dla młodych ludzi. Społeczeństwo w województwie lubelskim starzeje się, a młode pokolenie migruje z regionu, skutkiem tego będzie brak zastępowalności pokoleń:

Rynek pracy zwłaszcza w tym województwie jest trudny dla absolwentów wszelakich, mnóstwo młodych ludzi, przyjaciół, znajomych z pracy szuka pracy, nie jest istotne w tym momencie, czy to jest Polak, czy obcokrajowiec, po prostu pracy brakuje. [W5, uw]

Procedury biurokratyczne związane z zatrudnianiem cudzoziemców nie zawsze są przeszkodą dla pracodawców – zwłaszcza dużych firm, które stać na obsługę prawną lub posiadających działy zasobów ludzkich. Są one przyzwyczajone do załatwiania różnego rodzaju spraw formalnych i procedura uzyskania zezwolenia na zatrudnienie cudzoziemca ich wtedy nie przeraża:

jeśli pracodawca chce pozyskiwać wybitnego fachowca, to go pozyska po prostu. Tym bardziej, jeśli on go pozyskuje, jeśli płaci mu przyzwoite pieniądze, to te kwestie legalizacji są bardzo proste. My to widzimy jak wygląda, przychodzi radca prawny firmy i załatwia to jedną wizytą, prawda. Pracodawcy to już nie interesuje, no tyle że on przecież ma wykwalifikowaną kadrą, doskonale przygotowane, składa dokument i odbiera dokument, no tak po prostu. [W5, uw]

W przypadku procedur uzyskania zezwolenia na zatrudnienie duże znaczenia ma również wielkość firmy. Przedsiębiorstwa posiadające swoje działy prawne, współpracujące stale z kancelariami radcowskimi czy też posiadające działy human resources w znacznie mniejszym stopniu obawiają się zatrudnić cudzoziemców. Takie przedsiębiorstwa dysponują narzędziami do przewycięzania barier proceduralnych – ich właściciel nie musi osobiście głowić się, jak wypełnić wniosek o zezwolenie na zatrudnienie cudzoziemca. Dla firm mniejszych bez tego rodzaju zasobów procedury biurokratyczne często stanowią źródło obaw.

Zdaniem urzędników dla cudzoziemców barierę stanowią różnice kulturowe. Legalizacja pobytu lub zatrudnienia jest trudna, gdyż stykają się oni z inną rzeczywistością urzędową, niezrozumiałymi procedurami oraz zasadami funkcjonowania urzędów. Prosty przykład stanowi funkcjonowanie poczty w Polsce, które jest inne niż w krajach byłego ZSRR. Dla części cudzoziemców zupełnie nieznaną praktyką jest pozostawianie przez listonoszy awizo na listy polecone, którego nie traktują jako ważnego dokumentu. Zlekceważenie awizo powoduje rozpoczęcie biegu terminów urzędowych, co może mieć niekorzystne konsekwencje dla cudzoziemca. Urzędnicy z województwa lubelskiego wskazują, że głównymi branżami zatrudniania cudzoziemców w ich regionie są: handel, rolnictwo, oraz rosnący rynek usług w tym dla osób starszych:

Sytuacje, kiedy tutaj do nas przychodzą starsi ludzie, niejako upominając się o swoich opiekunów są dość częste, są to sytuacje typu „musicie coś zrobić, ja sobie bez niej... bo to zwykle jest kobieta z Ukrainy... absolutnie nie poradzę, musicie nam pomóc, ona musi tutaj zostać. [W5, uw]

Niedużą, lecz widoczną grupą cudzoziemców są kucharze. Popularność kuchni wschodniej powoduje zapotrzebowanie na wykwalifikowanych kucharzy z tych krajów i dla tego w Lublinie gotują Syryjczycy, Hindusi, Ormianie, Chińczycy, wyspecjalizowani i świetni kucharze [W5, uw].

W lubelskim najliczniejszą grupą zatrudnionych cudzoziemców są Ukraińcy. Jednak wśród wysokokwalifikowanych pracowników obecni są cudzoziemcy z Dalekiego Wschodu czyli Koreańczycy, Japończycy, obywatele Unii Europejskiej oraz Stanów Zjednoczonych. Natomiast studiują w Lublinie Tajwańczycy, obywatele Arabii Saudyjskiej, oraz USA, którzy sami są potomkami migrantów i po ukończeniu studiów wyjadą z Polski. Ci, którzy być może w przyszłości pozostaną, to przede wszystkim obywatele Ukrainy, coraz częściej wybierający Polskę na miejsce studiów:

Studiowanie w Polsce jest, to może złe słowo, ale modne w tej chwili. No, Ukraińcy, no, wierzą w dyplom państwa Unii Europejskiej i lepszą przyszłość dla dzieci, które zdecydują się i ten problem absolwentów uczelni ukraińskich to będzie niejako narastał, no ale rynek pracy jest dla wszystkich, zobaczymy, jak będą sobie radzić. [W5, uw]

W województwie lubelskim, według wiedzy urzędników, pracodawcy zatrudniają cudzoziemców zarówno na umowę o pracę (bezterminowe i okresowe), ale też na podstawie umów cywilno-prawnych. W przypadku umów o pracę stawka najczęściej jest w wysokości płacy minimalnej czyli 1680 złotych:

Tutaj pracodawcy oczywiście, jak to pracodawcy, często starają się, żeby umowa nie była długa, no i z lubością proponują te 1680, płacę minimalną, legalną, prawda, ponieważ, ponieważ.. przepisy, no nakazują nakładanie tej kwoty na wszelki wypadek pewnie podają mało, żeby ewentualnie móc dać podwyżkę, a płacić no mniej już nie mogą. [W5, uw]

Natomiast w Warszawie przedstawiciel sekcji praca Wydziału Spraw Cudzoziemców Urzędu Wojewódzkiego uważa, że absolwenci-cudzoziemcy dosyć sprawnie znajdują pracę w Polsce i często uzyskują nawet wyższe wynagrodzenie niż Polacy. Około 10% klientów tego urzędu jest absolwentami szkół wyższych:

Rzadko kiedy zdarza się, że zarabiają poniżej 3 tysięcy brutto. Nie wykonują takich prac, jak sprzedawca. Przeważnie pracują w korporacjach, są konsultantami i jest to firma, która wypłaca wynagrodzenie powyżej 3 tysięcy. Pracują często w Citi Bank oczywiście cudzoziemcy absolwenci. [W11, uw]

Korzystną sytuację na rynku pracy mają absolwenci, którzy pracują w firmach komputerowych lub działach IT i to oni uzyskują dobre zarobki. Umowy są z nimi zawierane średnio na 2-3 lata, ale też i na czas nieokreślony. Zdaniem urzędników ułatwieniem jest zwolnienie absolwentów od konieczności posiadania zezwolenia na pracę w Polsce. To dla pracodawców może być zachętą do wyboru takiego pracownika. Zaletą takiego absolwenta-pracownika może być również znajomość języka, chęć zdobycia doświadczenia, oraz motywująca chęć pozostania w Polsce. Właśnie dla tego absolwenci-cudzoziemcy są zatrudniani często jako przedstawiciele handlowi. Z drugiej strony ich mocną stroną jest znajomość języka polskiego opanowanego na studiach w stopniu pozwalającym pracować w Polsce. Zdaniem urzędników firmy chętnie zatrudniają specjalistów, którzy mogą swobodnie się poruszać w kręgu kulturowym danego przedsiębiorstwa. Na przykład w koreańskiej firmie raczej zatrudnią specjalistów Koreańczyków.

4. Wnioski i rekomendacje

Analiza przeprowadzonych wywiadów skłoniła nas nie tylko do wyciągnięcia wniosków dotyczących funkcjonowania wysokowykwalifikowanych migrantów na polskim rynku pracy oraz wsparcia, jakiego udzielają im, czy też częściej nie udzielają, publiczne służby zatrudnienia. Badanie to nasunęło nam również kilka ważnych rekomendacji, które kierujemy do wszystkich podmiotów zaangażowanych w zagadnienie integracji cudzoziemców w Polsce, w szczególności w odniesieniu do tych cudzoziemców, którzy zdobywają w Polsce wyższe wykształcenie lub przyjeżdżają do Polski z dyplomem i starają się znaleźć zatrudnienie odpowiadające do posiadanych przez nich kwalifikacji.

4.1 Wnioski

- Najważniejszym wnioskiem z przeprowadzonych badań jest to, że wiedza przedstawicieli instytucji rynku pracy oraz instytucji działających w otoczeniu rynku pracy na temat sytuacji cudzoziemskich absolwentów polskich uczelni jest stosunkowo niska. Ta kategoria uczestników rynku pracy „ucieka” zainteresowaniu większości badanych instytucji. Należy zwrócić uwagę na to, że największą wiedzę na jej temat mieli przedstawiciele organizacji pozarządowych oraz akademickich biur karier.
- Cudzoziemcy absolwenci polskich uczelni stanowią stosunkowo mały odsetek wśród cudzoziemskich klientów pozostałych badanych instytucji. Należy powtórzyć, że akademickie biura karier stykają się przede wszystkim z cudzoziemskimi studentami, a absolwenci z ich oferty najczęściej nie korzystają. Co więcej, ich sytuacja uznawana jest za stosunkowo dobrą, np. w porównaniu z uchodźcami, cudzoziemcami bez kwalifikacji, czy cudzoziemcami przebywającymi w Polsce na podstawie krótkoterminowych wiz. Jak wynika z wywiadów, cudzoziemcy po ukończeniu uczelni przestają kontaktować się z akademickimi biurami karier. Te raczej wchodzi z nimi w kontakt, gdy są jeszcze studentami. Oferta akademickich biur karier nie jest znana absolwentom. Studenci korzystają z usług biur karier zazwyczaj na początku studiów i pod ich koniec, oraz gdy mają obowiązek odbyć praktyki. W świetle tego wydaje się istotna sprawa promocji usług biur karier wśród absolwentów-cudzoziemców.
- Kwestia absolwentów-cudzoziemców nie pojawia się w działaniach prowadzonych w ramach programów adresowanych do cudzoziemców opracowywanych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, urzędy pracy, oraz organizacje pozarządowe. Również na poziomie państwowym i lokalnym absolwenci-cudzoziemcy nie są objęci programami specjalnie skierowanymi do absolwentów opracowanymi przez urzędy pracy. Jedynie szkoły wyższe, które uczą studentów-cudzoziemców opracowują działania skierowane do nich, jednak cudzoziemcy absolwenci z nich nie korzystają.
- Przepisy, które określają prawa absolwentów-cudzoziemców, są niespójne. Z jednej strony umożliwiają im zatrudnienie bez zezwolenia, ale z drugiej strony – ograniczają ich prawa i nie dają możliwości zakładania działalności gospodarczej. Prawo do zakładania działalności gospodarczej posiadają studenci-cudzoziemcy i mogą założoną w trakcie studiów działalność kontynuować po ich zakończeniu, jeśli nie była w ich trakcie przerwana. Absolwenci mają możliwość zalegalizowania swojego pobytu w celu poszukiwania zatrudnienia, ale by to zrobić muszą wykazać, iż posiadają stałe i regularne dochody. Możliwość uzyskania wsparcia z urzędów pracy jest uzależniona od statusu pobytowego, a nie od tego, czy dana osoba ukończyła studia w Polsce.

Istniejące przepisy, wprowadzane fragmentarycznie, w odniesieniu do wybranych aspektów, bez spójnej polityki powodują, że cudzoziemcy absolwenci polskich uczelni nie mają równych praw z absolwentami Polakami.

- Na podstawie przeprowadzonych wywiadów nie można stwierdzić, by nieznanomość przepisów u polskich pracodawców powodowała odrzucanie CV cudzoziemskich absolwentów polskich uczelni. Jednak rozmówcy zaznaczali, że skomplikowane procedury zniechęcają pracodawców do zatrudniania cudzoziemców. Jak zaznaczali, w mniejszym stopniu problem dotyczy pracowników o wysokich kwalifikacjach, zatrudnianych przez duże przedsiębiorstwa, które posiadają działy HR oraz korzystają z pomocy prawników. Dla tego rodzaju przedsiębiorstw przejście przez biurokratyczne procedury związane z zatrudnieniem cudzoziemca nie jest bardzo obciążające. Dla mniejszych firm procedury te są kłopotliwe, jednak zdaniem części informatorów są one zbytnio demonizowane – funkcjonuje mit skomplikowanych procedur zatrudnienia cudzoziemców, który odstrasza od przyjmowania takich pracowników wielu przedsiębiorców.
- Cechą najbardziej cenioną przez pracodawców u absolwentów jest – poza ich kwalifikacjami – znajomość języków. Chodzi zarówno o język polski pozwalający na pracę w polskim zespole, jak i język kraju pochodzenia, który przydaje się przy nawiązywaniu kontaktów handlowych z zagranicą. W przypadku kwalifikacji, zdaniem rozmówców, dla pracodawców istotne jest, aby były one zgodne ze standardami i wymogami polskich przepisów. W tym sensie cudzoziemcy kończący polskie uczelnie wpisują się w te oczekiwania. Informacje te były podkreślane przez przedstawicieli wszystkich rodzajów instytucji, z którymi przeprowadzone zostały wywiady.
- Wypowiedzi badanych nie wskazują, by pracodawcy obawiali się zatrudniać cudzoziemców będących absolwentami polskich uczelni. Jak wspomniano powyżej część pracodawców obawia się zatrudniać cudzoziemców ze względu na skomplikowane procedury biurokratyczne. Jednak coraz więcej polskich przedsiębiorstw decyduje się na poszukiwanie pracowników pochodzących spoza Polski. Pojawiły się jednak głosy, iż część pracodawców (zwłaszcza na prowincji) obawia się zatrudniać pracowników będących cudzoziemcami nie chcąc być uznanymi za odbierających pracę Polakom.
- Na podstawie zebranych materiałów można stwierdzić, że pracodawcy preferują zatrudnianie obywateli krajów byłego ZSRR – przede wszystkim Ukrainy. Powodem jest bliskość kulturowa i językowa, możliwość krótkoterminowego zatrudnienia cudzoziemca posiadającego wizę wystawioną na podstawie oświadczenia pracodawcy, a także wzrastające znaczenie relacji handlowych z Ukrainą, na potrzeby których pracodawcy poszukują pracowników zorientowanych w tamtejszym rynku.

- Analiza sytuacji cudzoziemców absolwentów polskich uczelni jest utrudniona, gdyż dane o tych z nich, którzy weszli na polski rynek pracy, nie są zbierane. Ze względu na fakt, że nie potrzebują zezwolenia na pracę, nie są uwzględniani w statystykach Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej ani Urzędu do Spraw Cudzoziemców. Możliwym źródłem informacji o absolwentach, którzy pozostają w Polsce, mogłyby być dane Urzędu do Spraw Cudzoziemców, jeśli informacja o ukończeniu studiów wyższych w Polsce byłaby włączana do systemu Pobyt a następnie przetwarzana.
- Ważnym wnioskiem z badań jest to, że w ocenie respondentów programy uczelni nie są przystosowane do potrzeb rynku pracy oraz że uczelnie nie są przystosowane do przyjmowania studentów cudzoziemców. Przedstawiciele wszystkich instytucji, z którymi prowadzone były wywiady, traktują rolę uczelni jako służebną wobec rynku pracy. Kwestia przydatności programów nauczania do rynku pracy pozostaje otwarta i jest w Polsce przedmiotem debaty. Konieczne jest prowadzenie dalszych badań, aby rozstrzygnąć, czy rzeczywiście są one nieprzydatne, czy jest to silnie utrwalony mit, który powtarzają przedstawiciele instytucji rynku pracy i jego otoczenia.
- Zdaniem rozmówców, absolwenci-cudzoziemcy nie są świadomi swoich praw na polskim rynku pracy oraz nie znają oferty akademickich biur karier, organizacji pozarządowych oraz urzędów pracy. Zdaniem przedstawicieli instytucji rynku pracy i jego otoczenia absolwenci-cudzoziemcy, podobnie jak absolwenci Polacy pracują przeważnie na podstawie umów cywilno-prawnych, a płace są najczęściej zgodne z minimalnymi stawkami.
- Najistotniejsze różnice zdań w ocenie sytuacji cudzoziemców absolwentów na rynku pracy w Polsce występują pomiędzy przedstawicielami organizacji pozarządowych a przedstawicielami urzędów różnego szczebla. Ci pierwsi są zdania, iż przepisy regulujące dostęp do pobytu oraz zatrudnienia są sprzeczne i niepotrzebnie ograniczają prawa cudzoziemców. Ci drudzy podkreślają stosunkowo dobrą sytuację cudzoziemców (w tym cudzoziemców absolwentów polskich uczelni) na rynku pracy.

4.2 Rekomendacje

Głównymi podmiotami zaangażowanymi w sprawę obecności wykwalifikowanych imigrantów na polskim rynku pracy są – oprócz samych imigrantów – instytucje rynku pracy, pracodawcy, uczelnie, których absolwentami bywają imigranci, organizacje migranckie i wreszcie państwo polskie, które swoją polityką może ułatwiać lub utrudniać proces integracji imigrantów i odpowiedniego wykorzystania ich potencjału przez polski rynek pracy. Do nich wszystkich kierujemy nasze rekomendacje.

- Instytucje rynku pracy powinny intensywniej promować swoją ofertę. Często możliwość skorzystania z ich oferty i innych podmiotów działających w tym obszarze (np. akademickie biura karier) jest cudzoziemcom nieznana. Można to osiągnąć np. poprzez wejście we współpracę z organizacjami migranckimi. Organizacje migranckie dzięki swojej znajomości środowiska migrantów są w stanie propagować wiedzę na temat dostępnej oferty jak również pomóc w dostosowaniu jej do potrzeb cudzoziemców.
- Pracodawcom rekomendujemy, by nie postrzegali urzędów pracy tylko i wyłącznie jako instytucji obsługujących osoby niezaradne lub bez kwalifikacji. W ostatnim okresie urzędy te realizują również wiele działań wspomagających wchodzenie absolwentów na rynek pracy.
- Zwracamy uwagę pracodawców na ofertę akademickich biur karier oraz organizacji migranckich, które posiadają kompetencje i zasoby potrzebne do włączania pracowników migranckich do polskiego rynku pracy. Akademickie biura karier są w stanie przekazać ofertę zatrudnienia osobom, które już zdobyły lub zdobywają wysokie kwalifikacje.
- Uczelnie kształcąc studentów powinny wspomagać ich w wykorzystaniu swojej wiedzy, umiejętności i kompetencji na rynku pracy. Uczelnie powinny współpracować z pracodawcami, ale równocześnie nie powinny zamieniać się w szkoły zawodowe. Ich celem powinno być kształcenie osób potrafiących poruszać się po rynku pracy, ale nie dopasowanych do jego konkretnych – być może krótkotrwałych – wymogów.
- Uczelnie powinny prowadzić naukę języka polskiego, w tym kultury polskiej, dla studentów-cudzoziemców, nawet tych studiujących w języku angielskim. Przyczyni się to do wyrównania szans studentów–cudzoziemców na studiach oraz ułatwi ich ewentualne wejście na rynek pracy.
- Uczelnie powinny przygotować swoich pracowników do pracy w wielokulturowym środowisku, a studentów polskich do studiowania z cudzoziemcami, co umożliwi unikanie konfliktów na tle narodowościowym. Brak działań w tym kierunku prowadzi do wzmacniania stereotypów o cudzoziemcach zabierających miejsca na uczelniach Polakom, a w konsekwencji może prowadzić również do wzmacniania stereotypów o zabieraniu miejsc pracy przez cudzoziemców.
- Uczelnie rekrutujące studentów cudzoziemców powinny brać za nich „większą odpowiedzialność” i nie traktować tylko jako klientów, którym dostarczana jest „usługa edukacyjna”, ale również orientować ich w polskim rynku pracy, w procedurach legalizacyjnych i ogólnie włączać się w działania integracyjne na ich rzecz. Powinny one zaopatrywać swoich studentów w informacje o zasadach funkcjonowania polskiego rynku pracy, jego instytucjach, sposobach poszukiwania pracy, stażach oraz zasadach działania urzędów pracy.

- Studenci w trakcie studiów powinni myśleć o swojej przyszłej pracy i w związku z tym aplikować o staże, praktyki, kontaktować się z potencjalnymi pracodawcami. Praktyki i staże mogą przygotować studentów do startu na rynku pracy i dać doświadczenie, którego poszukują pracodawcy.
- Pracodawcy poszukują pracowników z doświadczeniem. Już w trakcie studiów warto zdobywać doświadczenie w pracy, nawet niezwiązanej z kierunkiem studiów i planowaną przyszłą karierą. Z perspektywy wielu pracodawców osoba o doświadczeniu nawet na stanowisku nie wymagającym kwalifikacji jest bardziej wartościowym kandydatem na pracownika od kogoś, kto nigdy nie pracował, gdyż jest zaznajomiona z kulturą pracy etc.
- Cudzoziemcy w aplikacjach wysyłanych pracodawcom powinni zamieszczać informacje o swoich uprawnieniach na polskim rynku pracy. Część pracodawców obawia się formalności w zatrudnieniu cudzoziemca. Warto w CV zamieszczać informację o statusie pobytowym i podkreślić, że wiąże się on z zezwoleniem na pracę w Polsce.
- Cudzoziemcy powinni wykorzystywać jako swój atut na rynku pracy znajomość języka kraju pochodzenia lub innych języków (np. rosyjskiego). Przedsiębiorstwa utrzymujące relacje biznesowe z krajem pochodzenia wykwalifikowanego cudzoziemca mogą być dla niego atrakcyjnym miejscem pracy.
- Cudzoziemcy powinni wykorzystywać dostępną (jednak zbyt słabo promowaną – zob. pkt 4.1) ofertę instytucji rynku pracy. W ich interesie leży poznanie zasad funkcjonowania powiatowych urzędów pracy i innych instytucji rynku pracy.
- W przypadku cudzoziemców planowanie przyszłości jest istotne ze względu na status pobytowy. Nie zależnie od tego czy osoba planuje pozostanie w kraju czy wyjazd, warto zadbać o taki status pobytowy, który umożliwi w przypadku pozostania w Polsce szybsze uzyskanie statusu rezydenta długoterminowego UE, co jest „najkorzystniejszym” statusem pobytowym i pozwala m.in. na założenie własnej firmy.
- Organizacjom migranckim rekomendujemy, by promowały wśród migrantów ofertę różnych instytucji rynku pracy, z której mogą skorzystać migranci. Pracownicy cudzoziemscy często nie zdają sobie z dostępności dla nich usług takich instytucji jak np. akademickie biura karier.
- Organizacje migranckie mogłyby także wziąć na siebie zadanie bieżącego informowania potencjalnych pracodawców o procedurach i zasadach zatrudnienia poszczególnych kategorii cudzoziemców. Równocześnie za pośrednictwem mediów powinny informować społeczeństwo o rzeczywistej skali i charakterze zatrudnienia cudzoziemców w Polsce.

- Państwo polskie umożliwiając absolwentom-cudzoziemcom start na polskim rynku pracy bez zezwolenia na pracę potwierdziło zainteresowanie zatrzymaniem cudzoziemskich wykwalifikowanych pracowników którzy te kwalifikacje zdobyli w Polsce. Biorąc pod uwagę to, że emigracja z Polski, w tym pracowników wykwalifikowanych przewyższa imigrację, cudzoziemscy absolwenci uczelni mogą wypełnić lukę w pracownikach wykwalifikowanych. Do tego potrzebne jest zrównanie szans przy starcie na rynku pracy polskich i cudzoziemskich absolwentów.
- Cudzoziemcom, absolwentom polskich uczelni, należy umożliwić prowadzenie własnej działalności gospodarczej. Paradoxem jest to, że mogą ją prowadzić jako studenci, a jako absolwenci tylko w przypadku utrzymania działalności z okresu studiów. Uzależnienie prawa do działalności gospodarczej od statusu pobytowego jest w tym przypadku krzywdzące dla absolwentów.
- Państwo polskie w dokumencie strategicznym „Polityka migracyjna Polski: stan obecny i postulowane działania” deklaruje potrzebę otwarcia rynku pracy na pracowników wysokowykwalifikowanych oraz absolwentów uczelni wyższych, ale z drugiej strony regulujące tę kwestię przepisy są w wielu punktach niespójne. Rekomendujemy zwiększenie poziomu koordynacji kluczowych agend wpływających na sytuację cudzoziemców na rynku pracy i pilne uspoźnienie przepisów, na przykład: zezwolenie studentom stacjonarnych studiów, przebywających w Polsce na podstawie wiz, na pracę w przeciągu całego roku. Niezbędna jest także zmiana przepisu umożliwiającego legalizację pobytu absolwentom na podstawie poszukiwania pracy. Wymóg regularnego i stałego dochodu w okresie poszukiwania pracy blokuje możliwość skorzystania z tej ścieżki legalizacji pobytu.
- Resorty odpowiedzialne za politykę migracyjną powinny poświęcać więcej uwagi propozycjom organizacji pozarządowych pracujących z migrantami. W szczególności warto zasięgać ich opinii w sprawach dotyczących funkcjonowania nowych aktów prawnych, procedur lub działania instytucji państwowych. Organizacje migranckie realizujące działania integracyjne oraz zajmujące się poradnictwem na bieżąco dostrzegają niespójności w przepisach dotyczących cudzoziemców w ogóle, w tym cudzoziemców-absolwentów.