



Data

17 lipca 2018

Autor

Rafał Trzeciakowski,
Karolina Wąsowska

Potrzebujemy imigrantów. Jak zatrzymać ukraińskich pracowników w Polsce?*

- W ostatnich latach do Polski napłynęli liczni pracownicy ze Wschodu – w 2017 roku według szacunków NBP przebywało w Polsce przeciętnie 900 tys. pracowników z Ukrainy. Większość pracuje tymczasowo na podstawie ważnych kilka miesięcy oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, które nie pozwalają ubiegać się o prawo stałego pobytu. Polska administracja bardzo niechętnie przyznaje polskie obywatelstwo – w 2016 roku osobom spoza UE przyznano ich tylko 3,5 tys. – na czym gospodarczo tracimy.
 - Tymczasowi imigranci są nastawieni na szybki powrót z zarobionymi pieniędzmi do domu. I choć rzadziej inwestują w naukę języka czy specjalistyczne umiejętności, to wciąż przynoszą istotne korzyści polskiej gospodarce – ograniczają braki słabiej wykwalifikowanych pracowników, a płacąc podatki i składki poprawiają sytuację finansów publicznych. Wielu z nich świadczy usługi opieki i pomocy w pracach domowych, ułatwiając zwiększenie podaży pracy polskim pracownikom.
 - Celem permanentnych imigrantów jest maksymalizacja zarobków w długim okresie. Dlatego chętnie uczą się języka i zdobywają umiejętności, które poprawią ich szanse zawodowe w kraju przyjmującym. Z czasem wytwarzają i zarabiają tyle co rodzimi pracownicy. Doświadczenia innych krajów wskazują, że przewidywalna polityka imigracyjna pozwala dostosować się i korzystać z napływu imigrantów rodzimym pracownikom i firmom, prowadząc do wzrostu płac i produktywności gospodarki. Imigracja ogranicza również presję demograficzną na finanse publiczne, z jednej strony tymczasowo „odmładzając” strukturę wieku, a z drugiej strony ograniczając ciężar dotychczas zgromadzonego długu publicznego dla podatników.
- Imigrantów z Ukrainy do Polski przyciągają znacznie wyższe płace, bliskość geograficzna i językowa, istniejące już sieci migracyjne, znacznie niższy poziom korupcji i liczni ukraińscy studenci na polskich uczelniach. Niestety wraz z otwarciem bardziej atrakcyjnych rynków pracy w Europie Zachodniej, Ukraińcy mogą zacząć wybierać kraje

* Analiza bazuje na raporcie LFMI (2018) na temat problemu sztywności regulacji pracowników spoza Unii Europejskiej. Raport przygotował litewski Lithuanian Free Market Institute we współpracy z Forum Obywatelskiego Rozwoju oraz partnerami z Bułgarii, Czech, Estonii i Słowacji. To część 3-letniego badania dotyczącego elastyczności regulacji pracy, zainicjowanego i koordynowanego przez LFMI.

oferujące wyższe zarobki niż Polska. Dlatego polityka imigracyjna powinna dążyć do jak najszybszego wprowadzenia ułatwień do osiedlania się na stałe, aby ograniczyć ich odpływ na Zachód.

- OECD zwraca uwagę, że wiele krajów w ostatnich latach ułatwiło dostęp do obywatelstwa, w tym sąsiedzi Polski. Niemcy skróciły czas oczekiwania na obywatelstwo i zaczęły je nadawać dzieciom cudzoziemców przy urodzeniu. Litwa zniósła wymóg wyboru pomiędzy dwoma obywatelstwami. Estonia ułatwiła nabywanie obywatelstwa dzieciom bezpaństwowców. Tymczasem Polska w tym roku, wbrew trendowi, kryteria zaostrzyła, dodając znajomość języka na poziomie B1.
- Z analizy doświadczeń innych krajów wyciągamy następujące rekomendacje:
 - **Stworzyć jasną ścieżkę do naturalizacji dla obywateli państw trzecich, którzy pracują w Polsce i płacą podatki przez określoną liczbę lat.** To da im i ich polskim pracodawcom bodźce do tworzenia długoterminowych relacji, tworząc podstawy do wzrostu produktywności pracy i płac imigrantów.
 - **Zmienić charakter zezwoleń na pracę (typ A i B) z pozwolenia na pracę dla konkretnego pracodawcy na pracę w Polsce w ogóle.** Obecnie obywatele państw trzecich są zobowiązani ubiegać się o nowe zezwolenie na pracę za każdym razem, gdy zmieniają pracodawcę, co wypycha ich do szarej strefy.
 - **Wprowadzić automatyczne prawo do pracy dla małżonków obywateli państw trzecich, którzy posiadają pozwolenia na pracę.** Jest to szczególnie ważne w przypadku przyciągania wysoko wykwalifikowanych pracowników.
 - **Wydłużyć pozwolenie na pracę sezonową z 9 miesięcy na czas nieokreślony, jeżeli obywatel strony trzeciej postępuje zgodnie z polskim prawem.** Obecnie ci sami obywatele krajów trzecich często pracują sezonowo w Polsce każdego roku i każdego roku są zmuszeni prosić o nowe zezwolenie.
 - **Przenieść odpowiedzialności za imigrację zarobkową z MSWiA do MRPiPS.** Imigracja nie jest kwestią bezpieczeństwa, ale kwestią rynku pracy.

W tekście najpierw omawiamy istniejące skomplikowane regulacje pracy cudzoziemców z państw trzecich spoza UE w Polsce, które nie stwarzają im drogi do długotrwałej imigracji i zostawiania Polakami. Następnie przechodzimy do danych wskazujących, że jakkolwiek rzeczywiście w Polsce tymczasowo pracuje i studiuje wielu obywateli Ukrainy, to należymy do najrzadziej przyznających swoje obywatelstwo państw członkowskich UE. W dalszej kolejności pokazujemy na literaturze z zakresu ekonomii imigracji, dlaczego długookresowo jest ona korzystna dla polskich pracowników i gospodarki. Kończymy rekomendacjami raportu dla Polski.

Polskie prawo utrudnia długookresowe zatrudnianie cudzoziemców spoza Unii Europejskiej...

Polskie prawo nie sprzyja osiedlaniu cudzoziemców na stałe. Zasady uzyskania zezwolenia na pobyt oraz pracę są restrykcyjne i wymagają wielu działań zarówno ze strony obcokrajowców, jak i pracodawców. Wyjątek stanowi sześć wybranych krajów ze Wschodu, dla których prawo przewiduje uproszczoną formę zezwolenia w postaci oświadczeń pracodawców. To na tej podstawie większość pracowników tymczasowych w Polsce otrzymuje zatrudnienie. Jednocześnie ogólna procedura naturalizacji jest dużo trudniejsza niż proces ubiegania się cudzoziemców o pracę w Polsce. Polska, wbrew światowemu trendowi w ostatnim roku zaostrzyła przepisy zamiast je liberalizować.

Podstawą do podjęcia pracy przez cudzoziemca jest posiadanie dokumentu uprawniającego do pobytu w Polsce i podjęcia tu pracy, tj. **zezwolenia na pobyt czasowy i pracę**. O zezwolenie na pobyt czasowy wnioskuje sam cudzoziemiec do wojewody. Procedura wymaga udowodnienia, że wnioskujący cudzoziemiec posiada ubezpieczenie zdrowotne, źródło stałego i regularnego dochodu, aby utrzymać siebie i członków swojej rodziny, zapewnione miejsce zamieszkania oraz zostały spełnione warunki do podjęcia pracy w Polsce. O sprawdzenie i spełnienie tych warunków wnioskuje pracodawca.

Pracodawca, który chce zatrudnić cudzoziemca musi przede wszystkim **uzyskać od starosty informację na temat testu rynku pracy**. Test rynku pracy, to procedura, która polega na określeniu sytuacji na lokalnym rynku pracy, czyli sprawdzeniu czy pracodawca jest w stanie znaleźć pracownika wśród osób poszukujących pracy przez Urząd Pracy. Pracodawca składa w Powiatowym Urzędzie Pracy zgłoszenie dotyczące wolnego miejsca pracy. Następnie dokonuje się analizy, czy w rejestrach bezrobotnych jest odpowiednia liczba osób spełniających wymagania i posiadających kwalifikacje na poszukiwane stanowisko. Na tej podstawie właściwy starosta wydaje decyzję w terminie 14 dni, jeśli brakuje osób spełniających wymagania i nie można zorganizować rekrutacji. Jeśli natomiast rekrutacja w Urzędzie Pracy może zostać przeprowadzona, to termin wydania decyzji wynosi 21 dni. Po uzyskaniu informacji na temat rynku pracy, pracodawca załącza tę decyzję do **wniosku o pozwolenie na pracę**.

Zezwolenie powinno zostać wydane przez wojewodę w drodze decyzji administracyjnej w ciągu miesiąca od złożenia wniosku, chyba że sprawa jest skomplikowana, wówczas procedura może potrwać nawet dwa miesiące. Zezwolenie wydawane jest na czas określony, gdzie maksymalny czas to trzy lata. Po tym czasie pracodawca musi ponownie ubiegać się o zezwolenie na pracę dla swojego pracownika, będącego cudzoziemcem.

Polskie prawo przewiduje uproszczenie powyższej procedury np. w przypadku zawodów wskazanych na liście zawodów deficytowych, którą wydaje wojewoda. Od 1 stycznia 2019 podobne uprawnienie będzie przysługiwało ministrowi właściwemu do spraw pracy¹. W tych przypadkach test rynku pracy nie jest lub nie będzie wymagany. Nie jest on też wymagany w momencie ubiegania się o przedłużenie pozwolenia na pracę dla cudzoziemca, który pozostanie na tym samym stanowisku, w tym samym miejscu pracy.

¹ Art. 114 ust. 1a ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, (Dz. U. 2013 poz. 1650 ze zm.). Przepis ten wejdzie w życie z dniem 1 stycznia 2019 roku (Dz. U. z 2018 r. poz. 107).

Dużo łatwiej jest zatrudnić cudzoziemca do pracy sezonowej, która nie może być wykonywana dłużej niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym. **Zezwolenie na pracę sezonową** obejmuje wyłącznie sektor rolnictwa, ogrodnictwa i turystyki. Nie wymaga jednak skomplikowanej procedury wnioskowania o zezwolenie na pracę, a jedynie wypełnienia wniosku i złożenia go w Powiatowym Urzędzie Pracy. Polskie ustawodawstwo przewiduje też uproszczenia do zatrudnienia obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy. Cudzoziemców pochodzących z tych państw można zatrudnić na okres nieprzekraczający 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, wyłącznie na podstawie **oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi**. Nie jest wówczas wymagane zezwolenie na pracę.

Nie są to jednak uproszczenia, które byłyby wystarczające dla sytuacji na polskim rynku pracy. Listy zawodów deficytowych w wielu województwach wydają się być nieaktualne. Zatrudnienie cudzoziemca na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi również wydaje się być niezadowolające i często ryzykowne dla samego pracodawcy, który po przeszkoleniu pracownika może go stracić po upływie 6 miesięcy, jeżeli nie uzyska dla niego zezwolenia na pracę. Ponadto, uproszczona forma w postaci oświadczeń jest wykorzystywana do omijania skomplikowanej procedury uzyskiwania zezwolenia na pracę. Co więcej, zdarza się, że cudzoziemcy ze Wschodu płacą fikcyjnym pracodawcom (często nieposiadającym działalności gospodarczej) za wypełnienie oświadczenia i wpisanie ich do ewidencji oświadczeń. Cudzoziemcom daje to łatwiejszą drogę do uzyskania wizy oraz zezwolenia na pobyt czasowy i pracę. Niewystarczająca jest też procedura zatrudnienia pracowników do pracy sezonowej, gdyż dotyczy tylko wybranych sektorów gospodarki, stawiając je w uprzywilejowanej pozycji. We wszystkich pozostałych przypadkach procedura uzyskania zezwolenia na pracę dla cudzoziemca może trwać nawet 3 miesiące, wymagając przy tym dużego zaangażowania samego pracodawcy. **Dla porównania w niektórych państwach europejskich liczba warunków, które muszą zostać spełnione, aby móc zatrudnić cudzoziemca jest niższa niż w Polsce.** Przykładami krajów stopniowo liberalizujących przepisy w naszym regionie mogą być Estonia i Czechy. W Estonii najpierw wprowadzono przepisy ułatwiające możliwość pobytu na terytorium kraju dla osób posiadających wysokie kwalifikacje, naukowców i studentów (2013), a następnie uproszczono dodatkowo ogólne zasady otrzymywania zezwolenia na pobyt długoterminowy (2016). Ponadto obecnie nie jest tam wymagane posiadanie pozwolenia na pracę, jeżeli cudzoziemiec przebywa legalnie na terytorium tego kraju a pracodawca zgłosi jego zatrudnienie do właściwego urzędu.

Czechy testowały różne rozwiązania legislacyjne w omawianym zakresie. W latach 2009-2012 obowiązywały uproszczone procedury dotyczące ubiegania się o zezwolenie na pobyt i pracę, ale w 2012 roku z nich zrezygnowano, ze względu na duży napływ słabo wykwalifikowanych cudzoziemców. Trzy lata później ponownie zmieniono podejście w kierunku liberalizacji przepisów. Wprowadzono wówczas projekt pilotażowy dotyczący zatrudniania wysoko wykwalifikowanych Ukraińców. Przyniosło to ułatwienia w uzyskaniu Karty Pracownika, która jest równoznaczna z zezwoleniem na pobyt długoterminowy oraz pracę. Wydłużono też okres ważności wizy długoterminowej do roku. Obecnie, ze względu na złą sytuację demograficzną w Czechach i zapotrzebowanie na pracowników, rośnie liczba ukraińskich pracowników przyjmowanych w trybie przyspieszonym.

Również Dania i Szwajcaria stosują ułatwienia w zakresie prawa pobytu. Co więcej, oba kraje starają się przyciągnąć najbardziej wykwalifikowanych specjalistów. Np. w Danii, nie ma

wymogu posiadania pozwolenia na pracę w przypadku osób zarabiających co najmniej 55 tys. EUR rocznie lub takich, które ukończyły szkołę wyższą lub zdobyły dyplom licencjacki (LFMI, 2018).

Prawo niemieckie przewiduje natomiast ułatwienia w procedurze ubiegania się o pracę dla poszczególnych grup zawodowych lub grup wyszczególnionych ze względu na miejsce pochodzenia cudzoziemców. Są to naukowcy i wykładowcy akademicki, praktykanci i studenci uczelni zagranicznych, pracownicy z wykształceniem zawodowym, zdobytym w Niemczech, absolwenci szkół zawodowych ukończonych poza UE (zawód musi się znajdować na tzw. liście pozytywnej, czyli liście potrzebnych zawodów, uchodźcy, obywatele Australii, Izraela, Japonii, Kanady, Korei Południowej, Nowej Zelandii, USA, a także Turcji).

Procedury zatrudniania cudzoziemców z państw trzecich są restrykcyjne i skomplikowane, stwarzają bodźce do zatrudniania w szarej strefie, a mimo tego ich wypełnienie pozostaje ciągle łatwiejsze niż uzyskanie polskiego obywatelstwa. Żeby zostać uznanym za obywatela polskiego trzeba wcześniej posiadać zezwolenie na stały pobyt, zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE lub prawo stałego pobytu. Dodatkowo posiadać stabilne i regularne źródło dochodu w Polsce oraz tytuł prawny do zajmowania lokalu mieszkalnego, a także znać język polski przynajmniej na poziomie B1. Czas po jakim można się ubiegać o uznanie za obywatela Polski zależy od tego czy ma się inne obywatelstwo lub czy posiada się małżonka polskiej narodowości. Nawet w przypadku małżonków, gdzie jeden z nich jest Polakiem, a drugi obcokrajowcem, nie jest to tak oczywiste. Takie małżeństwo musi trwać przynajmniej trzy lata i od co najmniej dwóch lat trzeba nieprzerwanie przebywać na terytorium Polski, aby móc w ogóle wnioskować o uznanie za obywatela. Do tego dochodzą inne procedury sprawdzające, które dodatkowo utrudniają i spowalniają ten proces.

Uzyskanie polskiego obywatelstwa jest tym bardziej utrudnione, gdyż uzyskanie zezwolenia na stały pobyt lub zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE (czyli warunku uznania za obywatela Polski) dla wielu osób jest niemożliwe. Cudzoziemcy, którzy pracują w Polsce nie mają możliwości ubiegania się o zezwolenie na stały pobyt, gdyż prawo tego nie przewiduje. W styczniu 2019 roku, po wejściu w życie nowelizacji ustawy o cudzoziemcach, będzie można ubiegać się o takie zezwolenie po czterech latach nieprzerwanej pracy w Polsce. Zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE nie otrzyma cudzoziemiec w okresie swojej nauki w Polsce, nawet jeśli w tym czasie podjął również pracę na podstawie zezwolenia na pracę. Ponadto, aby uzyskać zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE należy wykazać się znajomością języka polskiego na poziomie co najmniej B1 oraz spełnić inne wymagania wskazane w ustawie.

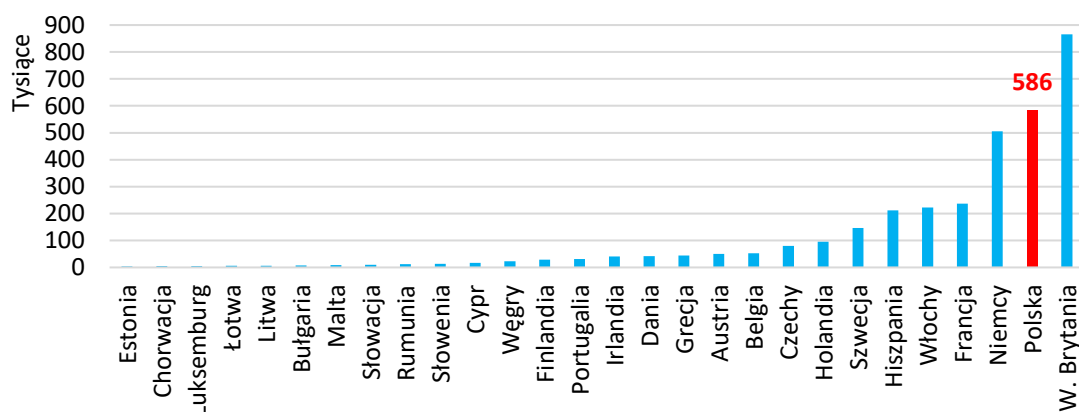
Trendem na świecie, chociaż przy zauważalnych wyjątkach, jest liberalizacja procedur przyznawania obywatelstwa, na co zwraca uwagę OECD (2017). W naszym regionie przykładem jest Litwa, gdzie zniesiono wymóg wyboru pomiędzy dwoma obywatelstwami, a także Estonia, która ułatwiła nabywanie obywatelstwa przez dzieci bezpaństwowców. W Niemczech z kolei przepisy dotyczące uzyskiwania obywatelstwa początkowo były bardzo restrykcyjne. Obywatelem mógł zostać tylko ten, kto był związany z krajem przez swoje pochodzenie lub uwarunkowania etniczne. Dopiero w latach 90-tych umożliwiono cudzoziemcom nabywanie obywatelstwa, a po 2000 roku skrócono liczbę lat, po której jako rezydent państwa można się ubiegać o uznanie za obywatela. Podobny krok podjęła

Szwajcaria skracając ten okres z 12 do 10 lat. Wprowadzono tam też ułatwienia w tym zakresie dla młodych ludzi, którzy urodzili się i uczą się w Szwajcarii.

...w efekcie duża liczba pracowników tymczasowych z Ukrainy nie przekłada się na trwałą imigrację, naturalizację i stawanie się Polakami...

Szacuje się, że w Polsce w 2017 roku przebywało przeciętnie 900 tys. obywateli Ukrainy (NBP, 2018). Rzeczywista liczba jest bardzo trudna do oszacowania, jako że gros z tych osób przebywa w Polsce na różnego rodzaju pozwoleniach czasowych o różnych długościach, które wymagają ponownego wyrabiania wraz ze zmianą pracodawcy. Dlatego jakkolwiek Polska wysunęła się wśród krajów UE na prowadzenie pod względem liczby przyznawanych pozwoleń na pobyt tymczasowy (Wykres 1), to brak wiarygodnych danych o liczbie cudzoziemców pracujących w Polsce.

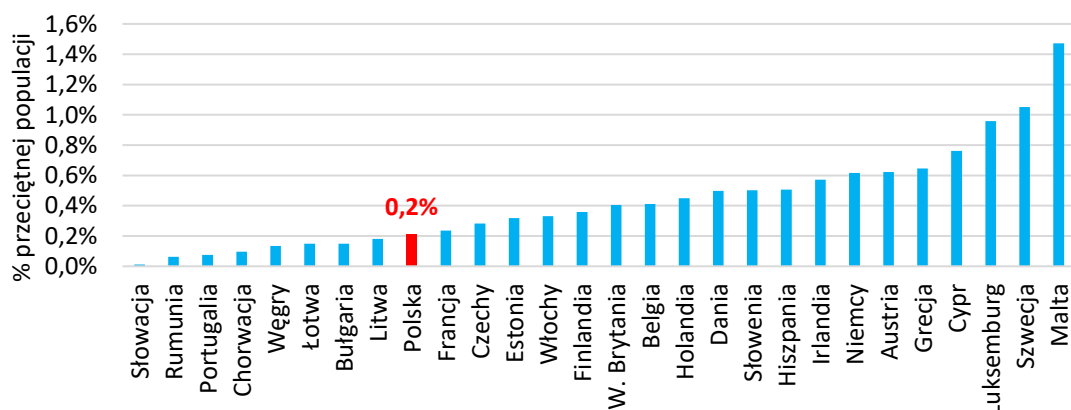
Wykres 1. Pozwolenia na pobyt tymczasowy przyznane osobom spoza UE w 2016 roku



Nowe pozwolenia na pobyt na 3 miesiące i więcej, bez wznowień. Dane zawierają pozwolenia motywowane pracą, kształceniem, łączeniem rodzin i innymi względami.

Źródło: Opracowanie własne FOR na podstawie danych Eurostatu

Wykres 2. Permanentni imigranci spoza UE do państw członkowskich w 2016 roku



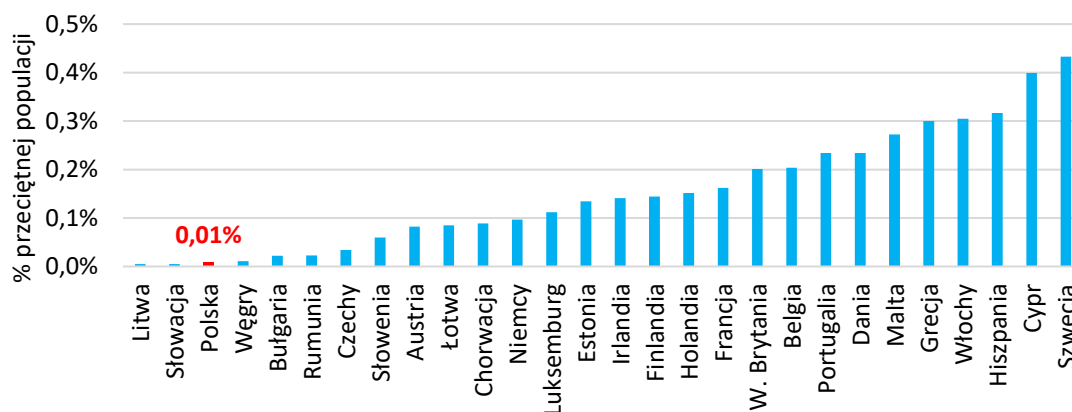
Źródło: Opracowanie własne FOR na podstawie danych Eurostatu

Rośnie również liczba permanentnych imigrantów do Polski, ale pozostaje niska na tle UE, znacznie niższa niż tymczasowych pracowników zza granicy. W 2016 roku obcokrajowców spoza UE ustanawiających swoją rezydencję w Polsce na rok i dłużej, czyli imigrujących w

klasycznym tego słowa znaczeniu, było jedynie 80 tys. To tylko 0,2% populacji Polski i jeden z najniższych wyników w UE (Wykres 2).

Polska jest jednym z najrzadziej przyznających swoje obywatelstwo cudzoziemcom państwem członkowskim UE. W 2016 roku przyznaliśmy obywatelstwo jedynie 3,5 tys. imigrantów spoza UE. W efekcie te naturalizacje wyniosły jedynie 0,01% populacji Polski, jeden z najniższych wskaźników w unii (Wykres 3).

Wykres 3. Naturalizacja imigrantów spoza UE w państwach członkowskich w 2016 roku



Źródło: Opracowanie własne FOR na podstawie danych Eurostatu

...jednocześnie to właśnie permanentna imigracja przynosi największe korzyści gospodarce i obywatelom...

Ekonomiści od dawna zastanawiali się, dlaczego badania empiryczne pokazują jedynie bardzo niewielki (zbliżony do zera), negatywny lub pozytywny, wpływ imigracji na płace natywnych pracowników (zatrudnienie jeszcze mniejszy). Wydawało się to przeczyć tzw. kanonicznemu modelowi rynku pracy, który mówił, że wzrost liczby pracowników musi negatywnie wpływać na wynagrodzenia. Skoro rośnie proporcja pracowników w stosunku do kapitału, to ich produktywność i płace powinny spadać. Dopiero w długim okresie firmy inwestują, poziom kapitału rośnie i wracamy do stanu wyjściowego. Problem zaczęliśmy lepiej rozumieć dopiero w ostatniej dekadzie, w dużej mierze za sprawą prac Giovanni Peri'ego, dzisiaj najczęściej cytowanego ekonomisty migracji (Peri, 2016). Aktualna okazała się obserwacja Adama Smith'a, że skala specjalizacji jest wprost proporcjonalna do rozmiaru rynku. Więcej pracowników to większy rynek i większa specjalizacja, która podnosi produktywność i w efekcie płace.

Badania pokazują, że zarówno wysoko- jak i nisko-wykwalfikowani imigranci podnoszą poziom PKB per capita. Co więcej, dotyczy to zarówno lepiej, jak i gorzej sytuowanych części społeczeństwa (Jaumotte et al., 2016). Produktywność i płace rosną, bo natywni pracownicy dostosowują się do napływu imigrantów specjalizując się tam, gdzie mają nad nimi przewagę (Peri i Sparber, 2009). Intuicja to, że polski stolarz zatrudnia ukraińskiego imigranta do swojej dotychczasowej pracy fizycznej, dzięki czemu sam może skupić się na rozwoju firmy, marketingu i sprzedaży. W literaturze mówi się o „awansie zawodowym” natywnych pracowników na skutek imigracji. Jednocześnie do napływu imigrantów dostosowują się firmy, adaptując techniki produkcji komplementarne do umiejętności, które stały się na

rynku relatywnie częstsze, a więc tańsze. To podnosi zarówno produktywność tych firm, jak i pracowników, do których się dostosowały, silnie ograniczając ewentualny negatywny wpływ na płace w tej grupie (Lewis, 2011; Peri, 2012). Dokładnie w ten sam sposób firmy dostosowują się do zmian umiejętności natywnych pracowników, np. rosnącego odsetka osób z wyższym wykształceniem.

Dla gospodarki i natywnych pracowników bardziej korzystni są imigranci, którzy na stałe wiążą się z krajem. Permanentni imigranci mają silne bodźce, żeby podnosić swoją produktywność w kraju przyjmującym, a tym samym swoje zarobki. W tym celu uczą się języka, szkolą, nabywają certyfikaty i licencje. W celu takiego długookresowego planowania muszą jednak wiedzieć, że jeżeli będą przestrzegali prawa, to będą mogli pozostać w kraju na stałe. Takich bodźców nie mają pracownicy tymczasowi. Tak jak zazwyczaj zarobki imigrantów zbliżają się z czasem do poziomu płac natywnych pracowników, tak zarobki Gastarbeiterów w Niemczech w latach '70 nie rosły (Dustmann, 1993).

...dlatego polityka imigracyjna Polski wymaga reformy

Raport LFMI (2018) przedstawia szereg rozwiązań, które Polska może realistycznie relatywnie łatwo wdrożyć, aby ułatwić pracownikom ze Wschodu pracę i imigrację.

- **Przenieść odpowiedzialności za imigrację zarobkową z Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.** Imigracja nie jest kwestią bezpieczeństwa, ale kwestią rynku pracy.
- **Stworzyć jasną ścieżkę do naturalizacji dla obywateli państw trzecich, którzy pracują w Polsce i płacą podatki przez określoną liczbę lat.** To da im i ich polskim pracodawcom bodźce do tworzenia długoterminowych relacji, tworząc podstawy do długookresowego wzrostu produktywności pracy i płac imigrantów. Chodzi o to, aby imigracja przestała być jedynie sposobem na krótkoterminową optymalizację kosztów.
- **Zmienić charakter zezwoleń na pracę (typ A i B) z pozwoleń na pracę dla konkretnego pracodawcy na pracę w Polsce w ogóle.** Obecnie obywatele państw trzecich są zobowiązani do ubiegania się o nowe zezwolenie na pracę za każdym razem, gdy zmieniają pracodawcę. Zapycha to cały proces i niejednokrotnie wypycha do pracy w szarej strefie.
- **Wprowadzić automatyczne prawo do pracy dla małżonków obywateli państw trzecich, którzy posiadają pozwolenia na pracę.** Jest to szczególnie ważne w przypadku przyciągania wysoko wykwalifikowanych pracowników.
- **Wydłużyć pozwolenie na pracę sezonową z 9 miesięcy na czas nieokreślony, jeżeli obywatel strony trzeciej postępuje zgodnie z polskim prawem.** Obecnie ci sami obywatele krajów trzecich często pracują sezonowo w Polsce każdego roku i każdego roku są zmuszeni prosić o nowe zezwolenie.

Bibliografia

Chmielewska, I., Dobroczycki, G., Panuciak, A. (2018), Obywatele Ukrainy pracujący w Polsce – raport z badania. Badanie zrealizowane w 2017 r., Departament Statystyki NBP, Narodowy Bank Polski



Dustmann, C. (1993), Earnings adjustment of temporary migrants, *Journal of Population Economics* 6(2):153-168

Jaumotte, F., Koloskova, K., Saxena, S.C. (2016), Impact of Migration on Income Levels in Advanced Economies, Spillover Note 8, International Monetary Fund, December

Lewis, E. (2011), Immigration, Skill Mix, and Capital Skill Complementarity, *The Quarterly Journal of Economics* 126(2):1029–1069

LFMI (2018), Labor Migration and Flexibility of Regulation for Employing Non-EU Nationals, Lithuanian Free Market Institute

OECD (2017), *International Migration Outlook 2017*, OECD Publishing, Paris

Peri, G. (2016), Immigrants, Productivity, and Labor Markets, *Journal of Economic Perspectives* 30(4):3-30

Peri, G. (2012), The Effect of Immigration on Productivity: Evidence from U.S. States, *The Review of Economics and Statistics* 94(1):348-358, February

Peri, G., Sparber, Ch. (2009), Task Specialization, Immigration, and Wages, *American Economic Journal: Applied Economics* 1(3):135–169



Forum Obywatelskiego Rozwoju

FOR zostało założone w 2007 roku przez prof. Leszka Balcerowicza, aby skutecznie chronić wolność oraz promować prawdę i zdrowy rozsądek w dyskursie publicznym. Naszym celem jest zmiana świadomości Polaków oraz obowiązującego i planowanego prawa w kierunku wolnościowym.

FOR realizuje swoje cele poprzez organizację debat oraz publikację raportów i analiz podejmujących ważne tematy społeczno-gospodarcze, a w szczególności: stan finansów publicznych, sytuację na rynku pracy, wolność gospodarczą, wymiar sprawiedliwości i tworzenie prawa. Z inicjatywy FOR w centrum Warszawy i w Internecie został uruchomiony licznik długu publicznego, który zwraca uwagę na problem rosnącego zadłużenia państwa. Działania FOR to także projekty z zakresu edukacji ekonomicznej oraz udział w kampaniach na rzecz zwiększania frekwencji wyborczej.

Wspieraj nas!

Zdrowy rozsądek oraz wolnościowy punkt widzenia nie obronią się same. Potrzebują zaplanowanego, wyężonego, skutecznego wysiłku oraz Twojego wsparcia.

Jeśli jest Ci bliski porządek społeczny szanujący wolność i obawiasz się nierozsądnych decyzji polityków udających na Twój koszt Świętych Mikołajów, wesprzyj finansowo nasze działania.

Wyślij przelew na konto FOR (w PLN): 68 1090 1883 0000 0001 0689 0629

W sprawie darowizn, możesz się skontaktować:

Patrycja Satora, dyrektor ds. rozwoju FOR

Tel. 500 494 173

patrycja.satora@for.org.pl

Już dziś pomóż nam chronić wolność - obdarz nas swoim wsparciem i zaufaniem.

Wyślij przelew na konto FOR (w PLN): 68 1090 1883 0000 0001 0689 0629

KONTAKT DO AUTORÓW



Rafał Trzeciakowski

Ekonomista

e-mail: rafal.trzeciakowski@for.org.pl



Karolina Wąsowska

Prawnik

e-mail: karolina.wasowska@for.org.pl

Fundacja Forum Obywatelskiego Rozwoju – FOR

ul. Ignacego Krasickiego 9A · 02-628 Warszawa · tel. +48 22 628 85 11

e-mail: info@for.org.pl · www.for.org.pl

[f/FundacjaFOR](https://www.facebook.com/FundacjaFOR) · [t/FundacjaFOR](https://twitter.com/FundacjaFOR)