
Przyjazna firma

ZATRUDNIANIE PRACOWNIKÓW I PRACOWNICZEK Z ZAGRANICY



FUNDACJA
EMIC



FUNDACJA
EMIC



WOJEWODA
KUJAWSKO-POMORSKI



UNIA EUROPEJSKA
FUNDUSZ AZYLU,
MIGRACJI I INTEGRACJI

„BEZPIECZNA PRZYSTAŃ”

PROJEKT „MASZ PRAWO WIEDZIEĆ!” WSPÓŁFINANSOWANY
Z PROGRAMU KRAJOWEGO FUNDUSZU AZYLU, MIGRACJI I INTEGRACJI

Publikacja powstała w ramach projektu „Masz prawo wiedzieć!” współfinansowanego z Programu Krajowego Funduszu Azylu, Migracji i Integracji.

Wyłączna odpowiedzialność za wyrażone opinie spoczywa na autorze i Komisja Europejska oraz Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji nie ponoszą odpowiedzialności za sposób wykorzystania udostępnionych informacji.

SPIS TREŚCI

CZĘŚĆ 1: Praca w Polsce – zatrudnianie

Sylwia Antonowicz: Wstęp	3
Sylwia Antonowicz: Kulturowe aspekty zatrudniania cudzoziemców	4
Łukasz Lewandowski: Prawne aspekty zatrudniania cudzoziemców	33
Wojciech Goszczyński: Zatrudnianie pracowników z zagranicy w polskich firmach. Raport z badań	64

CZĘŚĆ 2: Praca w Polsce – zarządzanie

Przemysław Wyciechowski: Wstęp	100
Przemysław Wyciechowski: System adaptacji pracowników z zagranicy w firmie	107
Przemysław Wyciechowski: Przykłady wyzwań w zatrudnianiu pracowników i pracowniczek z zagranicy i propozycje działań zaradczych	126
Przemysław Wyciechowski: Schemat procesu rekrutacyjnego do zastosowania zawierający formularze i konkretne rozwiązania	137

CZEŚĆ

I

WSTĘP

Drogi Pracodawco, co dla Ciebie jest ważne w procesie zatrudnienia pracowników i pracowniczek? Na co zwracasz uwagę: doświadczenie, wiedzę, a może umiejętności? Jakie inne kwestie są dla Ciebie istotne? Czy w Twojej firmie zatrudniasz cudzoziemców i cudzoziemki? Jeśli jeszcze nie, to czy zastanawiałeś się, by zaprosić do swojego zespołu osoby z zagranicy? W poszukiwaniu odpowiedzi na powyższe pytania, koniecznie zapoznaj się z zagadnieniami proponowanymi w tym podręczniku. Kwestie tu zaprezentowane mogą mieć znaczenie przy zatrudnianiu w Twojej firmie osób z innych krajów niż Polska.

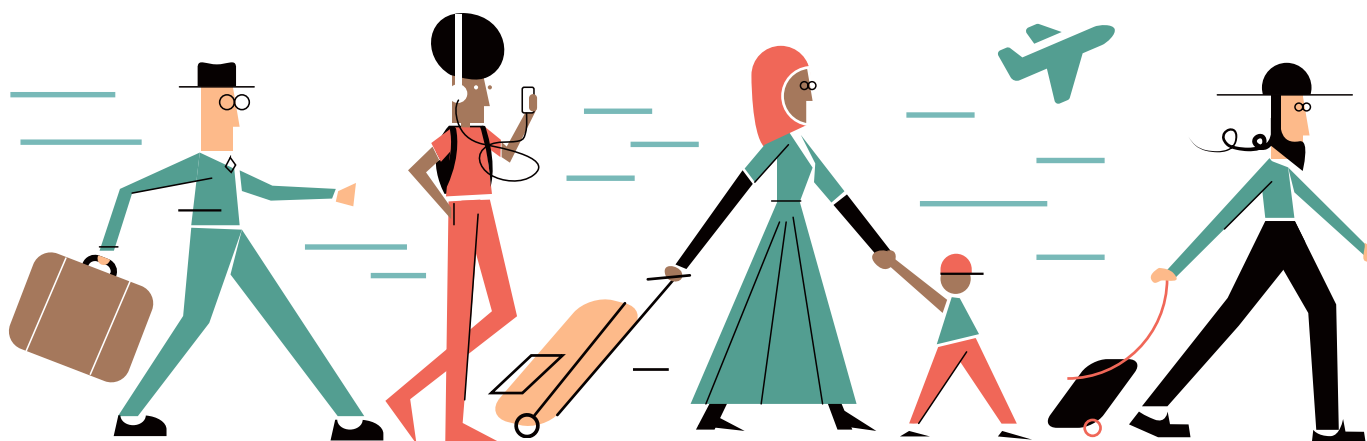
Zagadnienia, jakie tu znajdziesz, pozwolą Ci odpowiedzieć na pytanie, skąd się biorą niektóre obawy związane z zatrudnianiem cudzoziemców i cudzoziemek, w jaki sposób budują się w nas obrazy, które często doprowadzają do nieporozumień. Dowiesz się czym jest kultura, stereotyp, uprzedzenie, etnocentryzm i szok kulturowy. Wiedza ta pozwoli Ci zrozumieć na czym polega praca w zespole wielokulturowym i jak poznane informacje wykorzystać w swoim biznesie. Prezentowany podręcznik stanowi kompendium wiedzy, które może tworzyć podstawę do dalszego jej pogłębiania.

1. KULTUROWE ASPEKTY ZATRUDNIANIA CUDZOZIEMCÓW

Sylwia Antonowicz

WPROWADZENIE DO TEMATU

Powszechne jest, że spotykamy się z odmiennymi kulturami, poznajemy ludzi z całego świata, możemy się poruszać swobodnie pomiędzy krajami Unii Europejskiej, a przemieszczanie się między kontynentami nie stanowi problemu. Globalizacja, migracje, wzrost mobilności ludzi i świat wirtualny sprawiają, że coraz częściej spotykamy na swojej drodze ludzi z innych regionów świata, mówiących w różnych językach, o rozmaitych kolorach skóry lub ubierających się inaczej niż jesteśmy przyzwyczajeni. Niezwykle ważne jest posiadanie odpowiednich kompetencji, które umożliwiają zrozumienie drugiego człowieka i nawiązanie z nim dialogu.



Również firmy otwierają się na współpracę międzynarodową. Podstawą jej nawiązania jest posiadanie kompetencji niezbędnych do wspólnego działania. Możemy do nich zaliczyć: otwartość na drugiego człowieka, ciekawość świata i zachowań innych, umiejętność pracy z osobami reprezentującymi odmienne wartości i potrzeby. Ważna jest również wiedza o innych kulturach i otwarta postawa wobec różnorodnych wartości. Kompleksowe wykorzystanie odpowiednich umiejętności, wiedzy jak i postaw otwiera dla Ciebie kolejne drzwi i umożliwia rozszerzenie oferty Twojej firmy.

W chwili obecnej podstawą jest znajomość języków obcych. Okazuje się, że umiejętność porozumiewania się w kilku językach, jest jednak niewystarczająca, aby się zrozumieć. A. Mehrabian dowiódł, że w komunikacji tylko 7% danej informacji to wypowiedane przez daną osobę słowa, 38% komunikatu przekazujemy za pomocą brzmienia i odpowiedniej modulacji głosem, a 55% przekazywana jest za pomocą aktów niewerbalnych¹ czyli gestów, postawy ciała itp. Na podstawie powyższych badań możemy wywnioskować, że w procesie komunikacji istotna jest między innymi chęć zrozumienia innej kultury oraz umiejętności pozwalające na trafne odczytanie komunikatów niewerbalnych.

AKTY NIEWERBALNE

38%

KOMUNIKATU PRZEKAZJEMY
ZA POMOCĄ BRZMIENIA
I ODPOWIEDNIEJ
MODULACJI GŁOSEM

55%

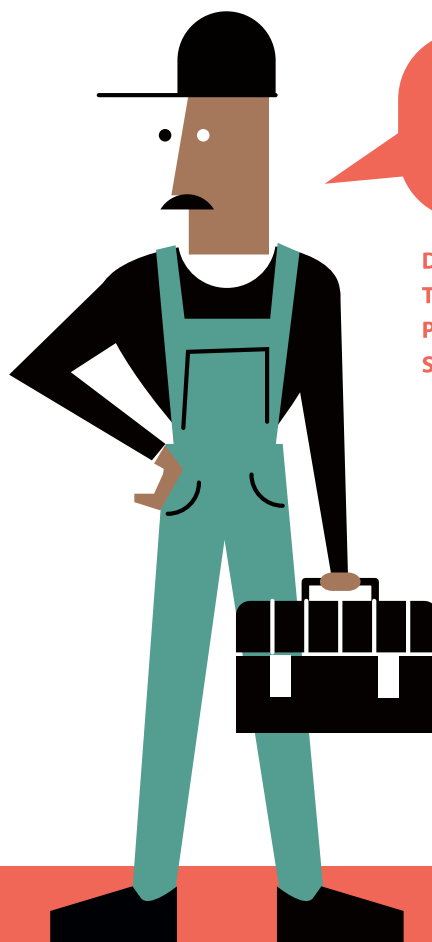
PRZEKAZYWANA JEST
ZA POMOCĄ
AKTÓW NIEWERBALNYCH
CZYLI GESTÓW,
POSTAWĄ CIAŁA ITP.



AKTY WERBALNE

7%

DANEJ INFORMACJI
TO WYPOWIADANE
PRZEZ DANĄ OSOBĘ
SŁOWA



Kontakt z inną kulturą pozwala poznać nie tylko drugiego człowieka, ale i samego siebie. Odkrywasz w sobie przekonania, zauważasz w jaki sposób zachowujesz się wobec innego człowieka, jaką postawę przyjmujesz, jaki masz ton głosu. Podstawą dialogu jest ciągłe uczenie się i poznawanie granic zarówno własnych, jak i innych osób. Mówi się, że

”ważne jest docenianie różnorodności jako bogactwa współtworzonego przez wszystkich członków społeczeństwa, niezależnie od charakteryzujących ich różnic”²

Bogactwo to może stać się kluczem do osiągnięcia sukcesu w Twojej firmie.

KULTURA

Każdy człowiek od narodzin poddawany jest wpływowi różnych czynników. Ubierani jesteśmy według schematów panujących w naszym otoczeniu, kupowane są nam zabawki odpowiednie do wieku i płci, przekazywane są nam wartości, normy, zwyczaje i język. Wychowani jesteśmy w danym systemie, który nazywany jest kulturą. Programowani, od pierwszych godzin naszego życia, uczymy się w tym systemie funkcjonować. Musimy mieć świadomość tego procesu, gdyż to może rzutować na budowanie wielokulturowego zespołu w Twojej firmie.

Podstawy słowa kultura należy szukać w łacinie. Jak podaje słownik PWN pojęcie to oznacza uprawę roli i roślin³. Kultura nie jest słowem jednoznacznym, na co wskazują badacze A. Kroeber i C. Kluckhohn. W 1952 r. w książce pt. „*Culture. A Critical Review of Concepts and Definitions*” powyżsi autorzy podają 168 określeń dotyczących słowa kultura. Wielość definicji ukazuje nam jej złożoność i możliwości szerokiej interpretacji.

KULTURĘ MOŻEMY PODZIELIĆ NA:

MATERIALNĄ



ZABYTKI BUDYNKI
POMNIKI KSIĄŻKI

NIEMATERIALNĄ



WARTOŚCI ZBIÓR ZASAD
KULTURA OSOBISTA DUCHOWOŚĆ

INNY PODZIAŁ KULTURĘ DZIELI NA TYPY:

DUCHOWA (SYMBOLICZNA)



WIARA WARTOŚCI
FILOZOFIA ŻYCIA

MATERIALNA



ARCHITEKTURA

SPOŁECZNA, (NORMATYWNA)



ZASADY NORMY
WZORCE ZACHOWAŃ

Do najbardziej znanych definicji kultury, należy ta zaproponowana w 1871 r. przez E. Taylora, w której wyliczane jest to, co możemy nazwać kulturą. Według badacza

„kultura, względnie cywilizacja, (...) jest złożoną całością zawierającą wiedzę, wierzenia, sztukę, moralność, prawo, obyczaj oraz wszystkie inne zdolności i przyzwyczajenia nabyte przez człowieka jako członka społeczeństwa”⁴.



A. L. Kroeber i T. Parsons kulturę definiują jako

„przekazane i wytworzone treści i wzory wartości, idei i innych symbolicznie znaczących systemów, będące czynnikami kształtującymi ludzkie zachowania oraz wytwory stanowiące produkt zachowania”⁵

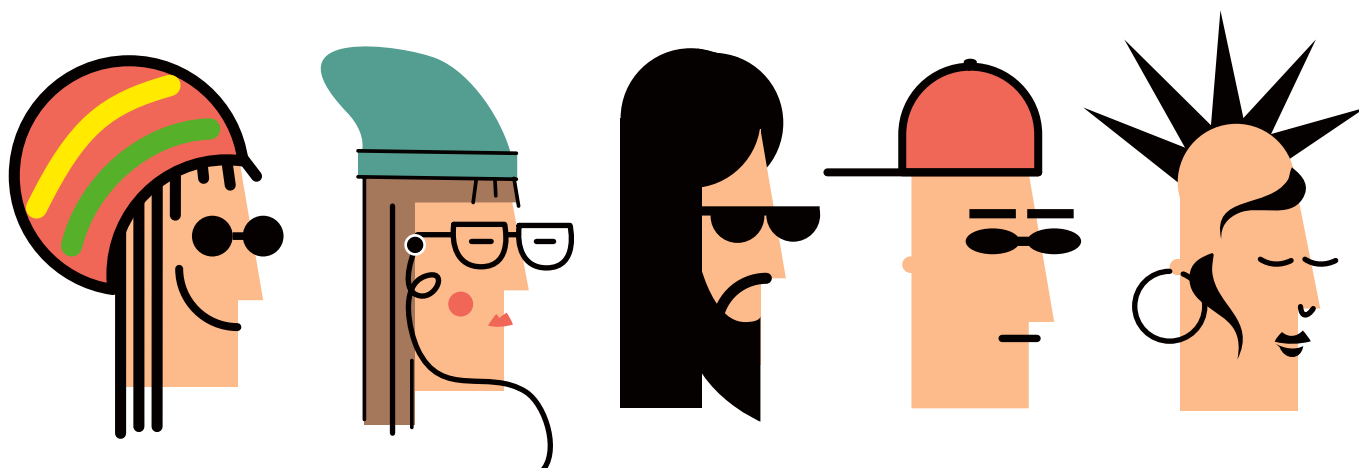


Definicja ta wskazuje na to, jak ważną rolę w życiu każdego człowieka odgrywa przekaz kulturowy, który dalej wpływa na kształtowanie naszej osobowości.

W edukacji międzykulturowej kultura określana jest jako system wartości, norm i zachowań, które charakteryzują poszczególne grupy. Musimy pamiętać, że różnice te nie muszą dotyczyć osób zamieszkujących różne kraje, ale mogą również występować wewnątrz jednej, pozornie jednolitej grupy oraz pomiędzy poszczególnymi grupami społecznymi, etnicznymi. Za przykład może posłużyć nam język. W Polsce posługujemy się językiem polskim, ale każdy region w naszym kraju ma swoją gwara regionalną np. gwara góralską, śląską, kociowską. Gwary mają swoje korzenie w innych językach, czego dostrzekać powinniśmy się w historii. Bogactwo regionalne możemy dostrzec również w obrzędach, jedzeniu czy stroju.



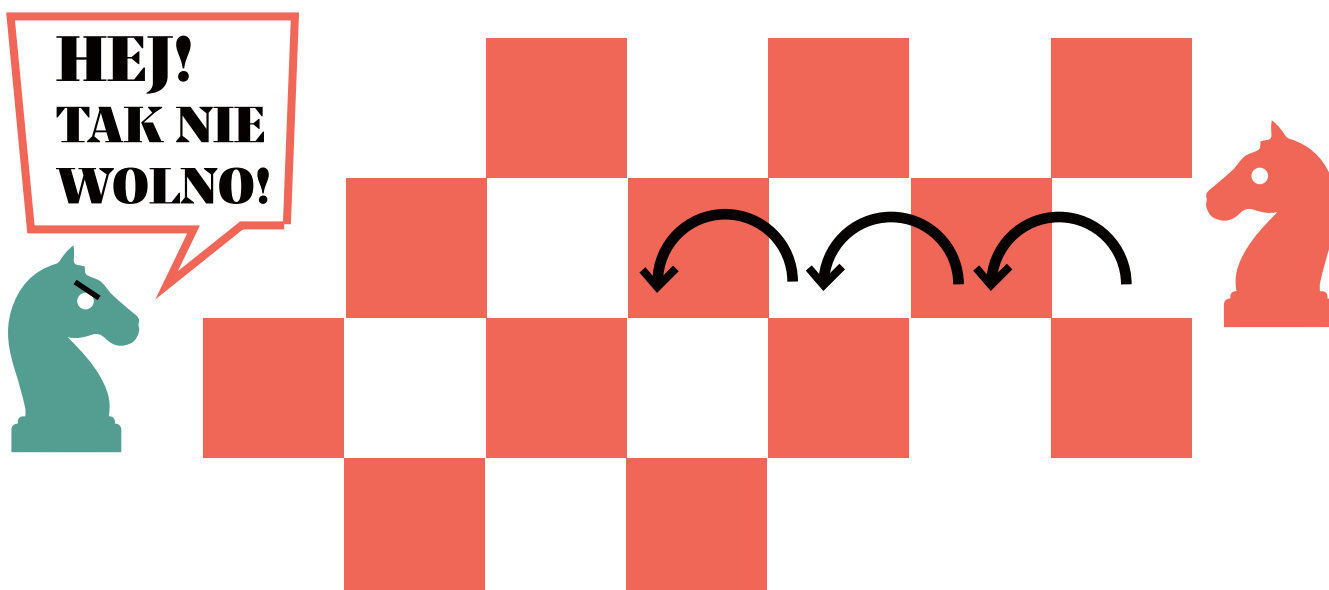
Innym przykładem mogą być subkultury, które wyróżniają się nie tylko innym ubiorem, ale często wartościami, przekonaniem, stylem życia. Subkultura to zawężona kultura, charakteryzująca się wyjątkowością, odrębnością, stawiana w opozycji do zastanej kultury.



W. J. BURSZTA DOKONAŁ DWÓCH CIEKAWYCH PORÓWNAŃ KULTURY.

„Kulturę możemy sobie wyobrazić jako rodzaj zagruntowanego płótna obrazu, jego zaprawę. Człowiek jako twórca i reprezentant unikatowej w świecie przyrody umiejętności, jaką jest nabywanie, przekazywanie i transformowanie kultury. Sposób pojmowania tej umiejętności, a więc sposób definiowania istoty kultury, to owa zaprawa, grunt, który zabezpiecza (...)”⁶.

Kultura to inaczej zespół norm, które dotyczą danego obszaru, danej grupy. Autor nazywa to systemem społeczno-kulturowym. Ten system porównał do szachownicy: **jeśli chcemy się po jej polach poruszać prawidłowo, musimy trzymać się zasad, norm, reguł ustalonych do tej konkretnej gry. Możemy oczywiście grać według własnych zasad, ale wtedy odpadamy, nie współpracujemy z partnerem rozgrywki, nie rozumiemy się.**



Pamiętaj, że kultura swoim zakresem obejmuje to, co widoczne i słyszalne (uświadomione), jak język, akcent, strój, muzyka, wygląd, kuchnia, gesty, mimika, ale i to co niewidoczne (nieuświadomione) na pierwszy rzut oka, czyli normy, tradycje, poczucie czasu, wartości, definiowanie emocji, wzorce, codzienne zachowania itp. W teorii koncepcja ta ukazuje kulturę jako górę lodową. Wierzchołek góry lodowej jest widoczny, jesteśmy w stanie dostrzec wszystkie jej elementy, jednak tego, co ukryte pod powierzchnią wody, nigdy nie zobaczymy na pierwszy rzut oka. Musimy głęboko zanurkować, by dostrzec całą górę, a to wymaga dużego zaangażowania. Widząc wierzchołek góry możemy jedynie pytać o to, co widoczne, dopiero nurkując w głąb tafli wody pytamy, dlaczego tak jest.



STEREOTYP – uproszczony obraz

Będąc świadomym tego, jak wieloznaczne może być rozumienie kultury oraz jak wiele informacji jest niewidocznych przy pierwszym spotkaniu, warto zastanowić się, jak to może wpłynąć na postrzeganie drugiego człowieka.

Uproszczony obraz myślowy, który posiada każda jednostka na całym świecie, nazywany jest stereotypem. Badacze wskazują na duże znaczenie obrazów, które znajdują się w naszych głowach i towarzyszą nam w życiu społecznym. Dotyczy to zarówno życia codziennego w sąsiedztwie z innymi ludźmi, w pracy zawodowej, ale i partycypacji w świecie publicznym⁷. Uproszczone obrazy przybierają charakter poznawczy, lecz znacznie częściej emocjonalny⁸, dlatego też mają one ogromny wpływ na to, w jaki sposób zachowujemy się np. względem innych osób czy grup społecznych.

Według B. Wojciszke stereotyp należy rozumieć jako

„nadmiernie uogólniony i uproszczony obraz określonej grupy społecznej, wyodrębnionej na podstawie łatwo dostrzeganej cechy (płeć, rasa, narodowość, klasa społeczna, zawód), zwykle podzielany przez większą zbiorowość ludzi”⁹.

Ważne podkreślenia są również słowa R. Kapuścińskiego. Autor podkreśla, że stereotypy mają podłoże emocjonalne, a nie poznawcze, co może nieść za sobą pewne ryzyko:

„stereotyp - przez to, że bierze się nie z wiedzy, lecz z emocji - jest bardzo niebezpieczny. Utrudnia nam rzeczywiste dotarcie do drugiego człowieka, rzeczywiste zrozumienie jego racji - z tego względu jest takim bardzo rozpowszechnionym złem”¹⁰.

O stereotypach nie możemy powiedzieć, że są dobre lub złe. Ważne jest by, być ich świadomym, gdyż to one mogą doprowadzić do niebezpieczeństwa, jakie kryją w sobie uprzedzenia.

Z. Chlewiński wyróżnił 8 cech charakteryzujących stereotypy:

1. Uproszczona, okrojona wiedza na dany temat;
2. Emocjonalny charakter sądów, mający tendencję nawarstwiania się;
3. Nieuprawnione uogólnienie, brak weryfikacji treści;
4. Spójność;
5. Trwałość;
6. Społeczny charakter;
7. Językowy charakter, mający korzenie w naszych wyobrażeniach;
8. Subiektywność¹¹.

Przykładem stereotypu mogą być uproszczone obrazy, charakteryzujące np. kulturę osób reprezentujących konkretny kraj. Do stereotypów pozbawionych trafności i weryfikacji naukowych możemy zaliczyć stwierdzenia np. Chińczycy i Chinki są pracowici, Japończycy i Japonki są spokojni, Ukraińcy to Rosjanie i kochają Rosję, a Polacy i Polki są gościnni. Oczywiście musimy być świadomi tego, że przecież nie każdy pracownik z Chin jest pracowity, a z Japonii spokojny, że nie każdy Polak jest gościnnie, a Ukrainka nie jest Rosjanką.

Stereotypów należy doszukiwać się w uproszczonych cechach, które przypisywane są tam, gdzie nie rozumiemy odmiennych od naszych praktyk życia codziennego np.:

Jeśli pracownik/pracowniczka ubiera się inaczej niż pozostałe osoby, to stwierdza się, że ktoś nie ma gustu. Inny sposób ubierania niż przyjęty w naszej społeczności, wynika z innych przyzwyczajęń i norm obowiązujących w kraju pochodzenia osoby z zagranicy;



Jeśli osoba z innego kraju dotychczas pracowała w innym wymiarze czasu, z innymi przerwami, w innym rozkładzie zmian i ma trudności z przyjęciem nowych reguł to stwierdza się, że jest leniwa, bo nie pracuje tak, jak my. To stwierdzenie wynika często z braku wiedzy na temat specyfiki pracy w kraju pochodzenia pracownika/pracowniczki;

Jeśli na powitanie pracownicy/pracowniczki przytulają się lub odwrotnie, nigdy się nie uśmiechają, to nie można stwierdzić, że są nachalni lub nieprzyjaźni. Różnorodne sposoby witania oraz zachowania mogą wynikać z osobności człowieka, oraz z przyjętych wzorców zachowań nabytych w kraju pochodzenia.¹²



Podkreślić trzeba, że stereotypy mogą pojawiać się również u naszego pracownika/pracowniczkę. Dla niego to, co jest odmienne od jego kultury, dotychczasowej codzienności, może być postrzegane jako dziwne i niezrozumiałe. Osoba, która nie została wprowadzona do nowej kultury, będzie ją błędnie interpretować, dokonywać błędnych zachowań, nie wykazywać zainteresowania i chęci współdziałania, co może skutkować niezrozumieniem i konfliktami.

CO ZROBIĆ, ABY STEREOTYPY OSŁABIAĆ LUB NIWELOWAĆ?

Możemy przytoczyć tutaj trzy odrębne od siebie podejścia, które sam możesz dostosować do warunków swojej pracy:

Hipoteza kontaktu wg G. Allporta – **dzięki wzajemnym kontaktom, rozmowie i bezpośrednim relacjom** grup odmiennych kulturowo i narodowościowo, istnieje szansa na wzajemne poznanie i jednocześnie osłabienie stereotypów i wyobrażeń. E. Aronson podaje sześć warunków, dzięki którym to osłabienie może zaistnieć w rzeczywistości:

1. Współzależność;
2. Wspólny cel;
3. Jednakowy status;
4. Nieformalne związki osobiste między członkami zespołu, grupy;
5. Odkrycie błędu w dotychczasowym myśleniu;
6. Normy społeczne dotyczące akceptacji każdego człowieka.¹³

Poznanie społeczne – zdobywanie wiedzy, ma za zadanie osłabić, a w konsekwencji rozbić – utworzony stereotyp. Podejście to podkreśla znaczenie jednostki w świecie, a indywidualne nastawienie do każdego człowieka niweluje myślenie o ogóle społeczeństwa czy danej grupie społecznej. Podejście to nakierowane jest również na zmniejszenie dystansu między grupami.

Psychologia kulturowa – odwołuje się do organizacji oddziaływań międzykulturowych, które mają na celu **zastąpienie stereotypów konkretną wiedzą**. Nie podejmowane jest tutaj, jak w dwóch poprzednich podejściach, poznanie bazujące na wzajemnych relacjach. Podejście to pozwala na wprowadzenie głębszej refleksji i uzupełnienie doświadczeń z bezpośredniego kontaktu.

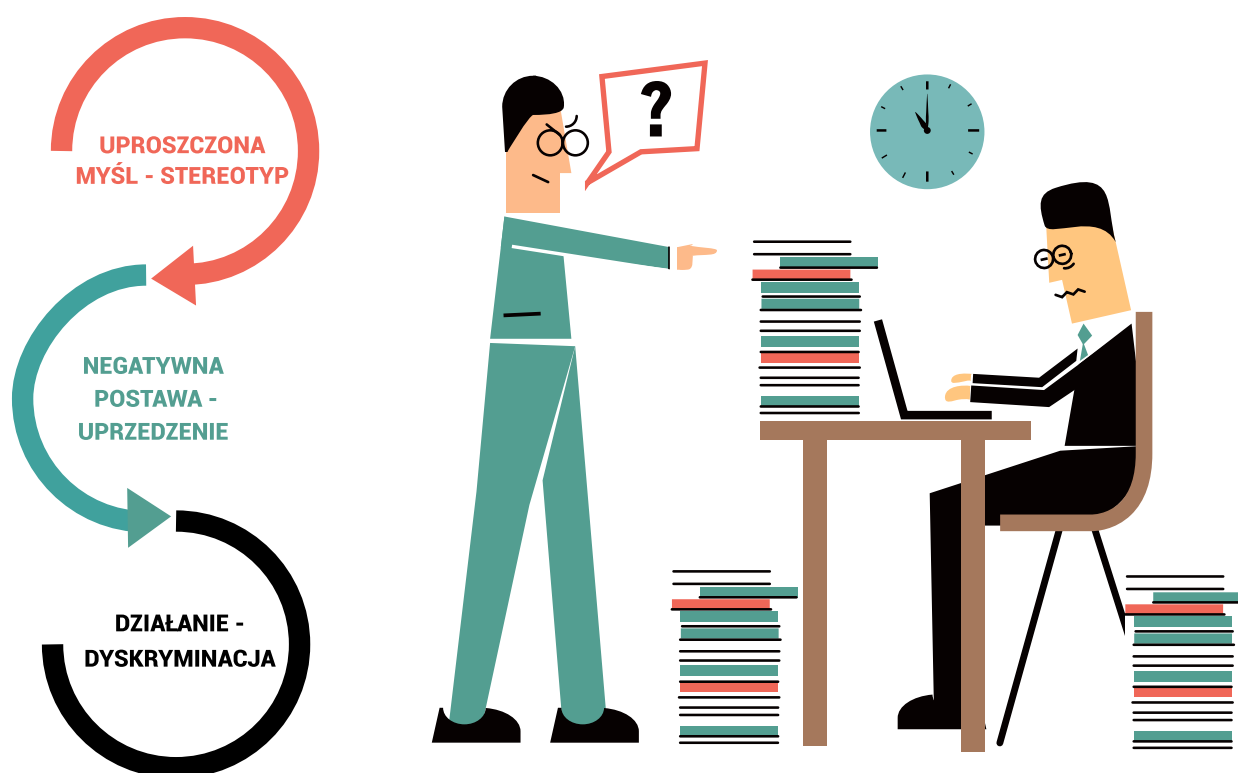


A CZY W TWOJEJ FIRMIE WYSTĘPUJĄ JAKIEŚ STEREOTYPY?

Zastanów się co mogłoby być
zadziwiającego w Twojej fir-
mie dla osoby z innego kraju
np. z Ukrainy, Chin, Japonii,
Hiszpanii?

UPRZEDZENIA

Jeśli zakładamy, że stereotyp to uproszczony obraz świata, to uprzedzenie jest jego wynikiem. Jest to postawa jaką przyjmujemy bezpodstawnie wobec osoby, grupy, zjawiska. Na początku pojawia się myśl, czyli stereotyp. W kolejnym kroku na podstawie myśli przyjmujemy postawę, czyli uprzedzenie. W ostatnim kroku podejmujemy działanie, czyli dyskryminację.



Przekładając powyższy schemat, możemy wrócić do naszych pracowników i pracowniczek z Chin. Przyjmując stereotyp, że każdy pracownik z tego kraju jest pracowity, to powierzać będziemy tym osobom dużo pracy. Kiedy będziemy dostrzegać, że praca ta nie zostaje wykonana tak, jak to sobie wyobrażaliśmy zgodnie z budowanym w nas stereotypem, narasta w nas wroga postawa i niezrozumienie – bo przecież mamy stereotyp, że ta osoba jest pracowita i wykona wszystko na 100%. Kiedy wroga postawa będzie w nas narastać, może doprowadzić to do działań np. wykorzystywania pracownika/pracowniczki, nieuzasadnionych zarzutów czy dyskryminacji.

JAK MOŻNA OSŁABIĆ UPRZEDZENIA?

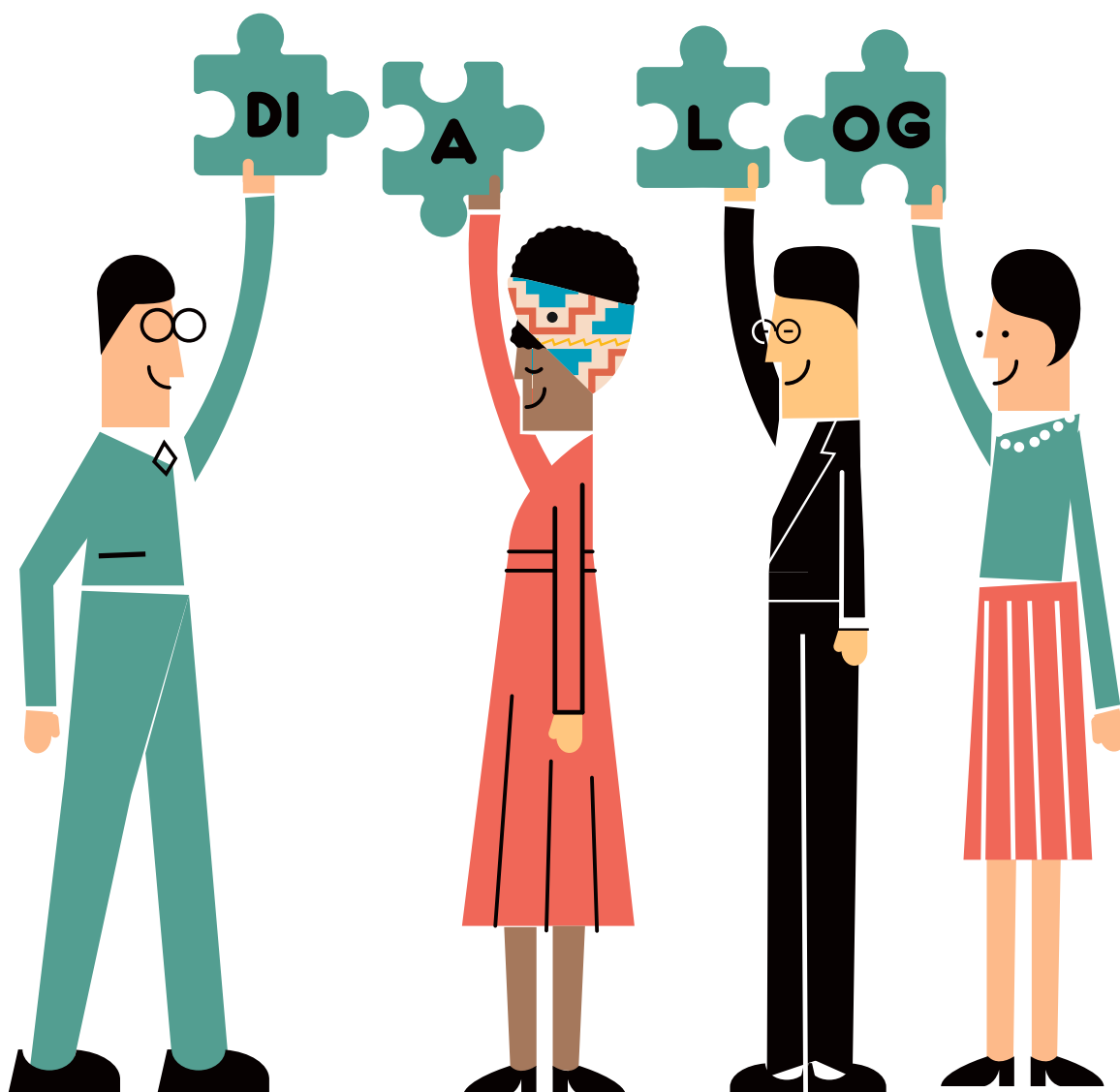
Określenie wspólnego celu;

Swobodne interakcje;

Wielość kontaktów z innymi ludźmi;

Normy społeczne uznające równość;

Dialog.



ETNOCENTRYZM

Kolejnym pojęciem, które bezpośrednio związane jest z postawą, jaka może pojawić się wobec innej kultury czy narodowości, jest etnocentryzm. J. H. Turner o etnocentryzmie pisze tak:

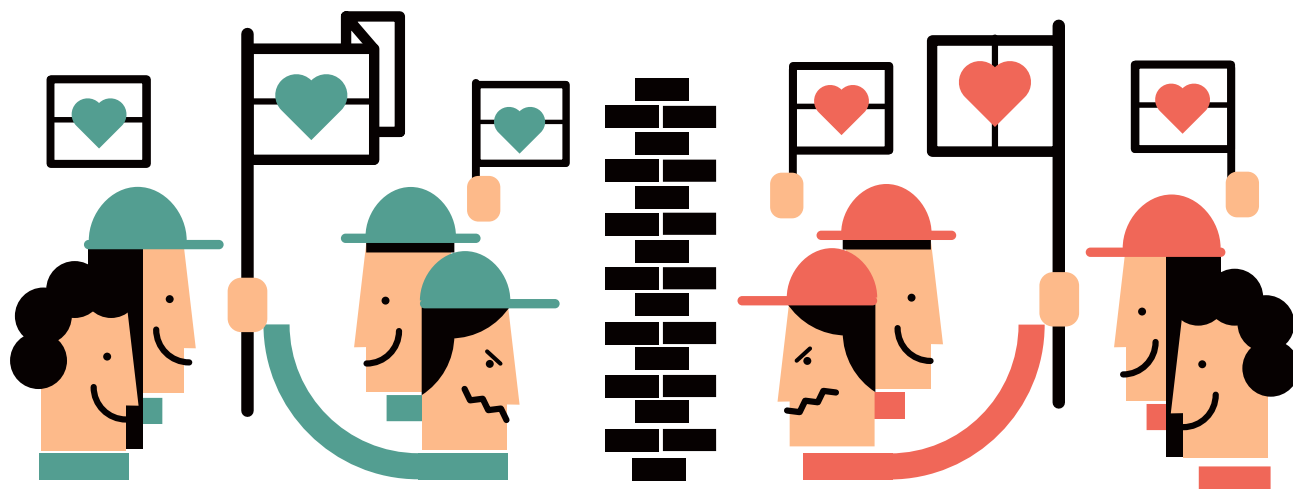
„wszystkie systemy kulturowe rozwijają w ludziach tworzących dane społeczeństwo postawy etnocentryczne. Oznacza to, że postrzegają oni swój system wartości, przekonań i norm jako lepszy od innych. Etnocentryzm prowadzi do nietolerancji, ta zaś z kolei wywołuje konflikty i napięcia”¹⁴.

Można zatem powiedzieć, że jest to szczególny sposób doceniania i ekspowowania własnych norm kulturowych, własnego kraju lub jego dorobku. Nie dostrzegany jest tu wkład innych grup narodowych.

W etnocentryzmie podkreślana jest głęboka więź z własnym krajem, narodem lub elementami kultury, a jego podstaw należy doszukiwać się w *„wewnętrznych przekonaniach jednostki, która jednak często zdaje sobie sprawę z ich bezpodstawności”¹⁵.*

ETNOCENTRYZM CHARAKTERYZUJE SIĘ:

- Wrogim nastawieniem do innych od swojej grup społecznych, kulturowych, narodowych itd.;
- Podkreślaniem szczególnej wartości swojej grupy;
- Subiektywną, negatywną oceną w stosunku do tych grup;
- Stawianiem innego kraju, kultury, grupy społecznej w opozycji do tej reprezentowanej przez daną osobę;
- Mocną identyfikacją wyłącznie z własną grupą;
- Przekonaniem o słuszności hierarchicznych stosunków w grupie¹⁶.



A. FIGIEL PODAJE TRZY TYPY ETNOCENTRYZMU

FUNDAMENTALNY

WYNIKA Z NATURALNEJ IDENTYFIKACJI OSOBY Z WŁASNYM KRAJEM, KULTURĄ, WARTOŚCIAMI LUB GRUPĄ,

UMIARKOWANY

PODKREŚLA ZNACZENIE WŁASNEJ ODRĘBNOŚCI, Z WYBIÓRCZĄ AKCEPTACJĄ WARTOŚCI INNYCH GRUP,

AGRESYWNY

ODRZUCA WARTOŚCI INNYCH LUDZI I PRZYJMUJE WŁASNE ZA WZÓR¹⁷.

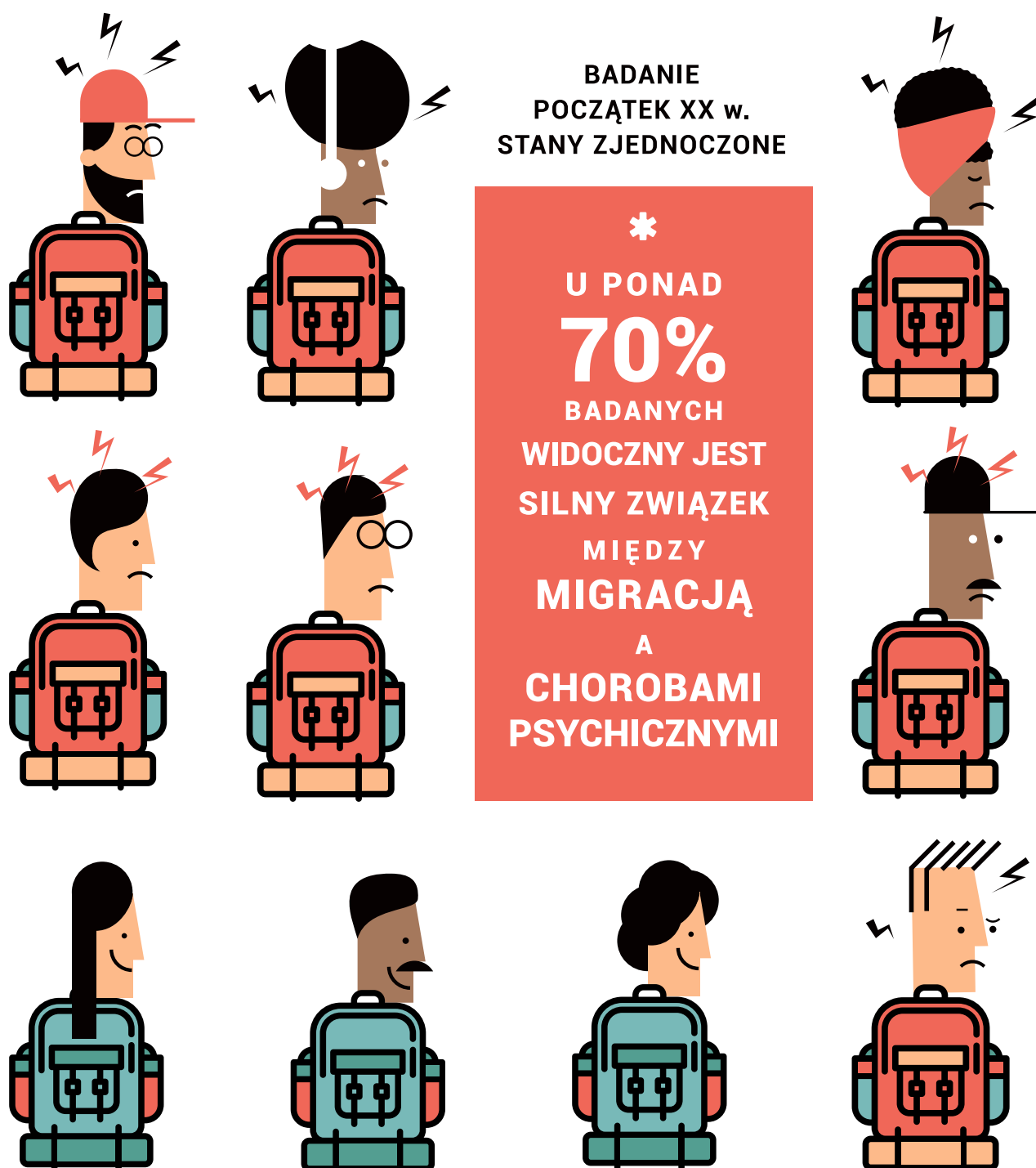
SZOK KULTUROWY - CO TO WŁAŚCIWIE JEST?

Wyjeżdżając do innego kraju zabieramy ze sobą bagaż kulturowy, w który wpisują się wartości, przyzwyczajenia, język, normy, zwyczaje, sposób ubierania, zachowania, gesty, przyzwyczajenia kulinarne, higieniczne itp. Może się okazać, że ten bagaż, zupełnie się różni od tego, czego doświadczymy na miejscu. Wejście w zupełnie odmienny system kulturowy może doprowadzić do nieporozumień, konfliktów i stresu. Chwila zetknięcia się ze sobą dwóch odmiennych systemów i wywołane tym spotkaniem reakcje nazywane są szokiem kulturowym. Zjawisko to w literaturze naukowej dostrzeżone zostało już ponad 100 lat temu. Badania dotyczyły zarówno aspektu medycznego jak społecznego.

BAGAZ KULTUROWY

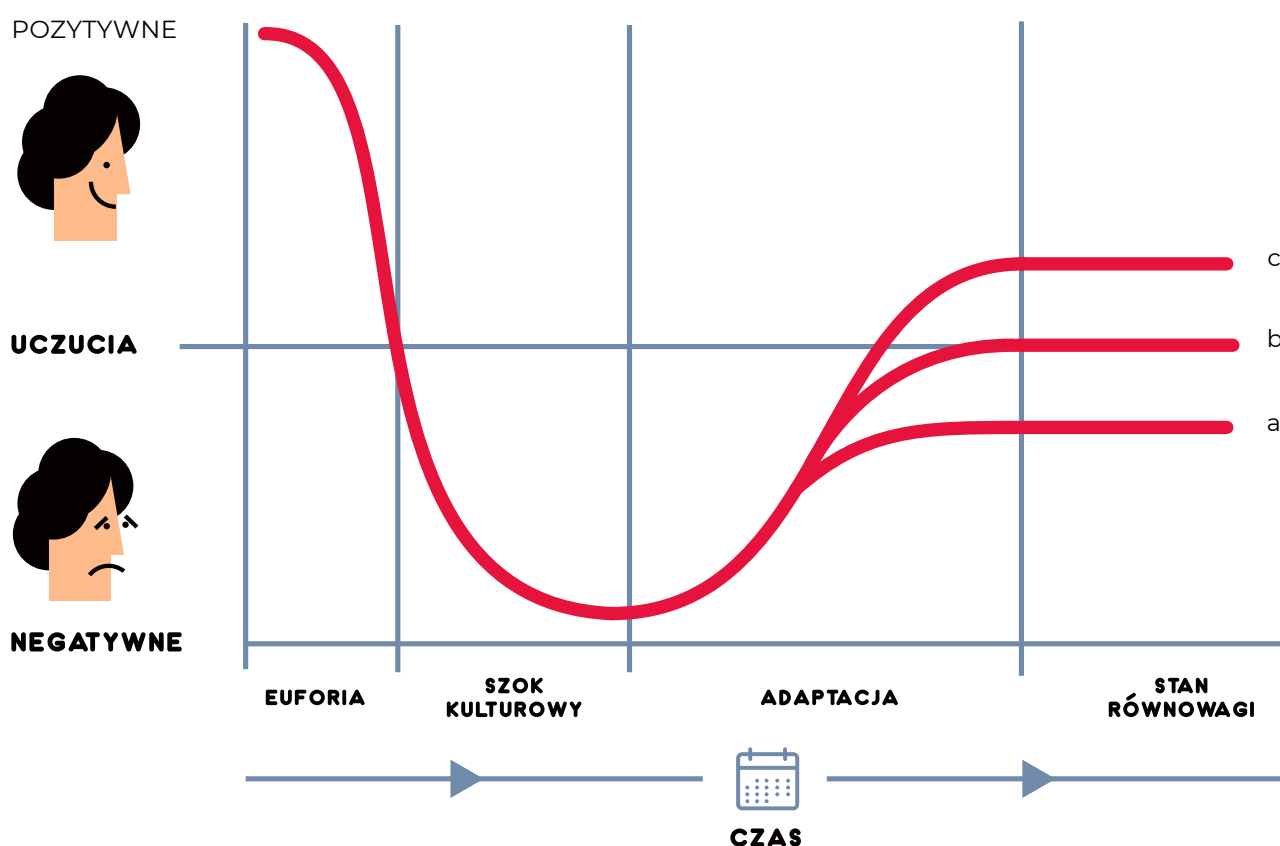


Początki badań dotyczących związku między migracją, a zdrowiem psychicznym sięgają początku XX w. i miały miejsce w Stanach Zjednoczonych. Zebrany materiał badawczy wykazał, że u ponad 70% osób badanych (20% osób badanych w skali całej populacji na rok 1903) widoczny jest silny związek między migracją, a chorobami psychicznymi. Kolejne lata przyniosły wyniki badań prowadzonych na terenie innych krajów (m.in. Wielka Brytania, Kanada, Niemcy). Wyniki potwierdziły tezę postawioną przez amerykańskich badaczy. Na tamte czasy przyczyn tego zjawiska doszukiwano się tylko w zachowaniu człowieka.



W międzyczasie w edukacji międzykulturowej pojawił się nowy nurt, który zagadnienie to zaczął analizować w kontekście badań społecznych. Dopiero lata 80-te XX wieku przyniosły przełom w tej kwestii, gdyż zaczęto poszukiwać innych, zewnętrznych przyczyn dotyczących występowania związku między migracją, a zdrowiem psychicznym i samopoczuciem osób badanych. Z czasem badania coraz mniej nastawione były na medyczne aspekty problemu, a nacisk kładziono na badania społeczne. Na podstawie badań nad studentami i studentkami w Stanach Zjednoczonych w roku 1955 Lysgaard zaprezentował krzywą przystosowania do życia w nowym otoczeniu.

„Studenci przebywający w USA przez okres 6-18 miesięcy byli znacznie mniej przystosowani niż ci, którzy przebywali tam mniej niż 6 lub więcej niż 18 miesięcy”¹⁸.



**K. OBERG ROZSZERZYŁ TĘ KONCEPCJĘ,
WSKAZUJĄC NA CZTERY FAZY REAKCJI
EMOCJONALNYCH:**



MIESIĄC MIODOWY (nazywana również fazą turystyczną) – fascynacja, euforia, ekscytacja, entuzjazm, pozytywne myślenie;

KRYZYS (nazywany również fazą szoku) – frustracja, przygnębienie, odczucie nieprzystosowania i niedopasowania, złość, niepokój;



WYCHODZENIE Z KRYZYSU (nazywany również fazą dostosowania) – uczenie się nowej kultury, adaptacja, zwiększona pewność siebie, wyznaczanie celów;

PRYZYSTOSOWANIE SIĘ (nazywany również fazą adaptacji/akulturacji) – równowaga, zadowolenie, spokój, przyjemność, zadowolenie.



Ukazane fazy mogą występować naprzemiennie, G. Hofstede podkreśliła, że wszystko to zależy od długości pobytu w nowym kraju.

Badania prowadzone po 1989 r. wskazują na zjawisko odwróconej krzywej w kształcie litery U. Należy wysunąć wniosek, że występowanie szoku kulturowego u migrantów i migrantek jest zjawiskiem bardzo zależnym od czasu, kontekstu społecznego, emocjonalności i adaptacji jednostki do nowych warunków¹⁹.

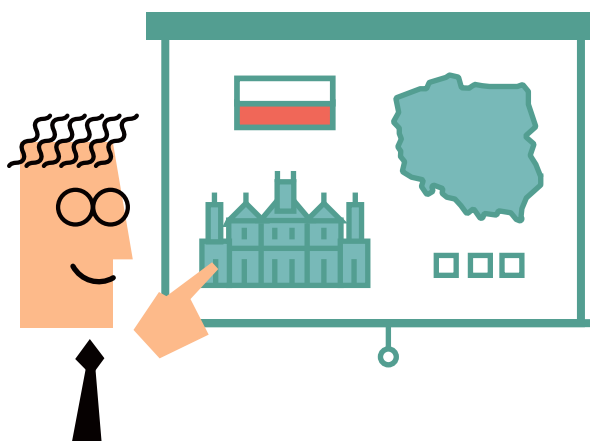
Jako pracodawca zatrudniający lub zamierzający zatrudnić cudzoziemców i cudzoziemki możesz przyczynić się do łagodniejszego przebiegu szoku kulturowego u swojego nowego pracownika, jak i u samego siebie.

Pamiętaj, że szok kulturowy dotyczy głównie osoby przyjeżdżającej, ale Ty oraz Twój dotychczasowy zespół również możesz go przeżyć. Zaprezentowane wyżej fazy reakcji emocjonalnych ukazują, jak bardzo złożonym jest on procesem. Doświadczyć go mogą również Ci, którzy pracują w danej firmie już dłuższy czas, jak i zupełnie nowi pracownicy/pracowniczki. Naprzemienność występowanych faz jest naturalna i zależy od indywidualnych cech każdego człowieka.

CO ZATEM MOŻESZ ZROBIĆ, ABY CUDZOZIEMIEC LEPIEJ RADZIŁ SOBIE Z SZOKIEM KULTUROWYM?

1

Zorganizuj spotkanie, szkolenie dla pracowniczek i pracowników spoza Polski na temat naszego kraju i miasta do którego przyjechali. Może warto przygotować krótką broszurę lub prezentację, którą udostępnicie zaraz na początku współpracy;



2

Zbieraj informacje na temat krajów, z których planujesz zatrudnić pracowników i pracowniczkę;



3

Słuchaj, obserwuj, dopytuj i pamiętaj — jest wiele perspektyw i warto wiedzieć, jak widzi coś druga strona. Oddaj głos pracownikowi/pracowniczce — poznaj jego perspektywę;



4

Daj przestrzeń na zaprezentowanie własnej kultury osobom przyjeżdżającym. Ich głos jest ważny, gdyż może obalić negatywne stereotypy, która docierają do nas z mediów i innych środków masowego przekazu. Zorganizuj festyn pracowniczy, wspólne śniadania wielokulturowe, zapytaj o święta narodowe i religijne cudzoziemców – może kiedy wszyscy pracownicy i pracowniczki dostaną wolne z powodu święta religijnego, obowiązującego w Polsce, to właśnie cudzoziemiec z miłą chęcią przyjdzie do pracy, wykorzystując swój dzień wolny w święta religijne, dotyczące jego wyznania. Takie działania mogą wzmocnić Twój zespół oraz pozwolą na wzajemne poznawanie się;



5

Zorganizuj spotkanie mniejszych grup zespołowych, dzięki temu każdy pracownik będzie mógł się wzajemnie poznać. Spotkania to dobry pomysł na przedstawienie obowiązków i zadań spoczywających na stałych pracownikach – ważne, aby każda nowa osoba wiedziała, kto jakie ma obowiązki, dzięki temu będzie wiedziała do kogo może zgłosić swoje wątpliwości;

6



Podtrzymuj kontakt z nowymi pracownikami i pracowniczkami, dbaj by czuli, że mogą zawsze o coś zapytać. Bądź w stałym kontakcie z wszystkimi pracownikami;

Dbaj o dobrą atmosferę w pracy np. czytelne zaprezentowanie podziału obowiązków, udzielanie merytorycznego wsparcia, zadbaj o sprawny obieg informacji. Życzliwe odnoszenie się do zatrudnianych osób zagwarantuje Ci dobre relacje w Twojej firmie;

7



8

Zadbaj o to, by dokumenty i instrukcje były napisane w języku, w którym porozumiewają się wszyscy w firmie.





CZY WARTO ZACHOWAĆ I PODTRZYMYWAĆ SWOJĄ KULTURĘ I TOŻSAMOŚĆ?

- UTRZYMYWANIE KONTAKTU Z RODAKAMI;
- UCZENIE LUB CHĘĆ UCZENIA DZIECI OJCZYSTEGO JĘZYKA;
- SŁUCHANIE SWOJEJ NARODOWEJ MUZYKI, OGLĄDANIE PROGRAMÓW TV;
- OBCHODZENIE SWOICH NARODOWYCH I RELIGIJNYCH ŚWIĄT;
- PRZYRZĄDZANIE LUB JEDZENIE SWOICH POTRAW NARODOWYCH;
- PRZEKONANIE WARTOŚCIOWOŚCI SWOJEJ KULTURY NARODOWEJ CZY ETNICZNEJ;

CZY WARTO PRZYSWOIĆ KULTURĘ I TOŻSAMOŚĆ KRAJU GOSZCZĄCEGO?

- UTRZYMYWANIE KONTAKTU Z PRZEDSTAWICIELAMI KRAJU GOSZCZĄCEGO;
- UCZENIE SIĘ LUB CHĘĆ UCZENIA SIĘ ORAZ UCZENIA DZIECI JĘZYKA KRAJU GOSZCZĄCEGO;
- SŁUCHANIE MUZYKI, OGLĄDANIE PROGRAMÓW TV TEGO KRAJU;
- OBCHODZENIE NARODOWYCH I RELIGIJNYCH ŚWIĄT KRAJU GOSZCZĄCEGO;
- PRZYRZĄDZANIE LUB JEDZENIE POTRAW KRAJU GOSZCZĄCEGO;
- PRZEKONANIE O WARTOŚCIOWOŚCI KULTURY KRAJU GOSZCZĄCEGO.

TAK

NIE

TAK

INTEGRACJA

- POŁĄCZENIE CECH I WARTOŚCI DWÓCH KULTUR;
- BAZUJE NA POCZUCIU WZAJEMNEJ AKCEPTACJI KULTUR;
- KAŻDORAZOWO PODEJMOWANA JEST DECYZJA, Z KTÓREGO KRĘGU KULTUROWEGO ZACZERPNĄĆ SPOSOBY RADZENIA SOBIE Z DANĄ SYTUACJĄ;
- JEST TO OPTYMALNA STRATEGIA Z PUNKTU WIDZENIA ZDROWEGO FUNKCJONOWANIA JEDNOSTKI W SPOŁECZEŃSTWIE;

NIE

ASYMILACJA

- ODRZUCENIE WARTOŚCI KULTURY OJCZYSTEJ I PRZYSWOJENIE NOWYCH NORM I WARTOŚCI;
- BAZUJE ZAZWYCZAJ NA CHĘCI OSIĄGNIĘCIA DOBREJ POZYCJI W SPOŁECZEŃSTWIE, KTÓRE JEST NIECHĘTNE ODMIENNOŚCIOM;
- POLEGA NA JAK NAJWIĘKSZYM DOPASOWANIU SIĘ DO OTOCZENIA
- PROWADZI DO ZNISZCZENIA KORZENI, A TYM SAMYM DO UTRATY POCZUCIA STABILNOŚCI;
- UTRUDNIA WCHODZENIE JEDNOSTKI DO SPOŁECZEŃSTWA;

SEPARACJA

- ODDZIELENIE OD KULTURY OBCEJ I KULTYWOWANIE SWOICH TRADYCJI OJCZYSTYCH;
- WYNIKA Z CHĘCI ZACHOWANIA TRADYCYJNEGO STYLU ŻYCIA I OBRONY WŁASNYCH WARTOŚCI;
- WIĄŻE SIĘ Z ODBIOREM KULTURY KRAJU PRZYJMUJĄCEGO JAKO MNIEJ WARTOŚCIOWEJ NIŻ WŁASNA;
- CZĘSTO JEST SKUTKIEM TRAKTOWANIA PRZYBYSZÓW W NIEPRZYJAZNY SPOSÓB, A ICH KULTURY JAKO MAŁO WARTOŚCIOWEJ;

MARGINALIZACJA

- ODRZUCENIE NORM I WARTOŚCI OBU KULTUR;
- SPOWODOWANA UTRATĄ KONTAKTU ZE SWOJĄ GRUPĄ I NIECHĘCIĄ WOBEC NOWYCH KONTAKTÓW;
- PROWADZI DO POCUCIA ALIENACJI I UTRATY TOŻSAMOŚCI;
- CZĘSTO JEJ SKUTKIEM SĄ ZABURZENIA PSYCHICZNE;
- MOŻE TEŻ PROWADZIĆ DO ZACHOWAŃ KRYMINOGENNYCH.

PRZYPISY:

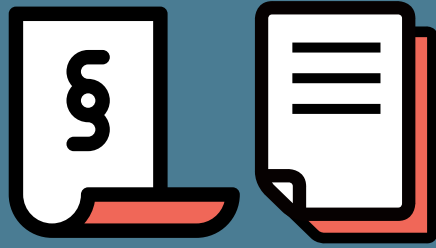
1. D. Dolińska, *Mowa ciała jako aspekt komunikacji międzyludzkiej*, w: Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, seria: Organizacja i zarządzanie z. 65, nr. kol. 1897, Gliwice 2013 r., s. 102
2. *Stereotypy a rzeczywistość na przykładzie wybranych kategorii społecznych*, pod. Red. E. Malinowskiej, Łódź 2008 r., s. 164
3. Kultura - <https://encyklopedia.pwn.pl/szukaj/kultura.html>, [28.05.2018 r].
4. W. J. Burszta, *Antropologia kultury*, Poznań 1998 r., s. 28
5. A. Kłoskowska, *Socjologia kultury*, Warszawa 1983 r., s. 24
6. W. J. Burszta, *Antropologia kultury*, Poznań 1998 r., s. 36.
7. Z. Bokszański, *Stereotypy a kultura*, Wrocław 2001 r., s. 13
8. B. Ostransky, *Islamofobia po czesku. Przejawy, paradoksy i postrzeganie postaw antymuzułmańskich w Republice Czeskiej*, Kraków 2015 r., s. 209
9. B. Wojciszke, *Procesy oceniania ludzi*, Poznań 1991 r., s. 180.
10. R. Kapuściński, *Autoportret reportera*, Kraków 2004 r., s. 63.
11. P. Boski, *Kulturowe ramy zachowań społecznych. Podręcznik psychologii międzykulturowej*, Warszawa 2010 r., s. 492.
12. Ibidem, s. 495
13. Ibidem, s. 501.
14. H. Mamzer, *Wielokulturowość- czy wyzwolenie z więzów etnocentryzmu?*, Przegląd Bydgoski nr XII/2001, Bydgoszcz 2001, http://www.hfhrpol.waw.pl/wielokulturowosc/documents/doc_68.pdf [22.06.2018 r.] s. 3, za J. H. Turner, *Socjologia. Koncepcje i ich zastosowanie*, Poznań 1998r., s. 47.
15. H. Mamzer, *Wielokulturowość- czy wyzwolenie z więzów etnocentryzmu?*. Przegląd Bydgoski nr XII/2001, Bydgoszcz 2001, http://www.hfhrpol.waw.pl/wielokulturowosc/documents/doc_68.pdf, [22.06.2018 r.], s. 4.
16. Ibidem, s. 4
17. A. Figiel, *Etnocentryzm konsumencki. Produkty krajowe czy zagraniczne*. Warszawa 2014 r., s. 21.
18. M. Chutnik, *Szok kulturowy przyczyny, konsekwencje, przeciwdziałanie*, Kraków 2007 r. s. 49.
19. Ibidem, s. 47-57.

BIBLIOGRAFIA:

1. Bokszański Z., *Stereotypy a kultura*, Wrocław 2001 r.
2. Boski P., *Kulturowe ramy zachowań społecznych. Podręcznik psychologii międzykulturowej*, Warszawa 2010 r.
3. Brzezińska-Hubert M., Olszówka A., *Edukacja międzykulturowa. Pakiet Edukacyjny Pozaformalnej Akademii Jakości Projektu cz. 2*, Warszawa 2011 r.
4. Burszta W. J., *Antropologia kultury*, Poznań 1998 r.
5. Chutnik M., *Szok kulturowy przyczyny, konsekwencje, przeciwdziałanie*, Kraków 2007 r.
6. Dolińska D., *Mowa ciała jako aspekt komunikacji międzyludzkiej*, w: *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, seria: Organizacja i zarządzanie z. 65, nr. kol. 1897*, Gliwice 2013 r.
7. Figiel A., *Etnocentryzm konsumencki. Produkty krajowe czy zagraniczne*. Warszawa 2014 r.
8. Kapuściński R., *Autoportret reportera*, Kraków 2004 r.
9. Kłoskowska A., *Socjologia kultury*, Warszawa 1983 r.
10. Mamzer H., *Wielokulturowość- czy wyzwolenie z więzów etnocentryzmu?*. Przegląd Bydgoski nr XII/2001, Bydgoszcz 2001 r., http://www.hfhrpol.waw.pl/wielokulturowosc/documents/doc_68.pdf, [22.06.2018 r.]
11. Ostransky B., *Islamofobia po czesku. Przejawy, paradoksy i postrzeganie postaw antymuzułmańskich w Republice Czeskiej*, Kraków 2015 r.
12. *Stereotypy a rzeczywistość na przykładzie wybranych kategorii społecznych*, pod. Red. E. Malinowskiej, Łódź 2008 r.
13. Wojciszke B., *Procesy oceniania ludzi*, Poznań 1991 r.

NETOGRAFIA:

1. Kultura - <https://encyklopedia.pwn.pl/szukaj/kultura.html>, [28.05.2018 r].



2. PRAWNE ASPEKTY ZATRUDNIANIA CUDZOZIEMCÓW

Łukasz Lewandowski



Przepisy dotyczące zatrudniania cudzoziemców i cudzożemek w Polsce reguluje ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz wydane do niej rozporządzenia wykonawcze.

Każdy cudzoziemiec i cudzożemka, którzy na mocy przepisów nie są zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę w Polsce, chcący podjąć zatrudnienie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, muszą posiadać odpowiednie zezwolenie.



O zezwolenie na pracę (typ A, B, C, D i E) występuje pracodawca do właściwego wojewody lub, w przypadku zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, cudzoziemiec/cudzożemka przebywający już legalnie na terytorium Polski do wojewody właściwego ze względu na miejsce pobytu.

O zezwolenie na pracę sezonową (typ S), wprowadzone od 1 stycznia 2018 r. występuje pracodawca do właściwego starosty (Powiatowego Urzędu Pracy).



ZEZWOLENIE NA POBYT CZASOWY I PRACĘ (TZW. ZEZWOLENIE JEDNOLITE)

.....

Od 1 maja 2014 r. możliwe jest zatrudnienie cudzoziemca/cudzoziemki na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę.

.....

Wniosek o takie zezwolenie składa osoba już przebywająca legalnie na terytorium Polski, jeśli praca ma być wykonywana dłużej niż 3 miesiące.

.....

Co do zasady, cudzoziemiec/cudzoziemka powinien dołączyć do wniosku informację starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych danego pracodawcy, którą wcześniej uzyskał i przekazał cudzoziemcowi/cudzoziemce pracodawca.

.....



PRACA NA PODSTAWIE OŚWIADCZENIA O POWIERZENIU WYKONYWANIA PRACY CUDZOZIEMCOWI

Procedura uproszczona, nazywana także "procedurą oświadczeniową", pozwala obywatelowi/obywatelce jednego z 6 państw:

REPUBLIKI ARMENII, REPUBLIKI BIAŁORUŚ, REPUBLIKI GRUZJI, REPUBLIKI MOŁDOWY, FEDERACJI ROSYJSKIEJ I UKRAINY

wykonywać pracę w Polsce przez 6 miesięcy w okresie 12 następujących po sobie miesięcy bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę w zakresie, w jakim nie jest wydawane zezwolenie na pracę sezonową, czyli innym niż wskazane w rozporządzeniu.

Warunkiem skorzystania z procedury uproszczonej jest uzyskanie przez pracodawcę

WPISU DO EWIDENCJI OŚWIADCZEŃ W POWIATOWYM URZĘDZIE PRACY

oraz posiadanie przez cudzoziemca/cudzoziemkę

DOKUMENTU POTWIERDZAJĄCEGO TYTUŁ POBYTOWY W RP, UPRAWNIAJĄCEGO GO DO WYKONYWANIA PRACY NA TERYTORIUM RP.

Od 1 stycznia 2018 r. przepisy dotyczące oświadczeń uległy zmianom. Między innymi **PRACODAWCA MA OBOWIĄZEK** poinformować PUP o faktycznym podjęciu pracy przez cudzoziemca/cudzoziemkę w dniu rozpoczęcia pracy.

WZORY DOKUMENTÓW DOT. OŚWIADCZENIA O POWIERZENIU WYKONYWANIA PRACY CUDZOZIEMCOWI:



OŚWIADCZENIE O POWIERZENIU WYKONYWANIA PRACY CUDZOZIEMCOWI



OŚWIADCZENIE PODMIOTU DZIAŁAJĄCEGO JAKO AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ O POWIERZENIU WYKONYWANIA PRACY CUDZOZIEMCOWI W CHARAKTERZE PRACOWNIKA TYMCZASOWEGO



OŚWIADCZENIE PODMIOTU POWIERZAJĄCEGO WYKONYWANIE PRACY CUDZOZIEMCOWI DOTYCZĄCE OKOLICZNOŚCI, O KTÓRYCH MOWA W ART. 88Z UST. 5 PKT 1-6 USTAWY Z DNIA 20 KWIETNIA 2004 R. O PROMOCJI ZATRUDNIENIA I INSTYTUCJACH RYNKU PRACY

OBOWIĄZKI PRACODAWCY

Zatrudnienie cudzoziemca/cudzoziemki w Polsce związane jest z szeregiem obowiązków. Ich przestrzeganie jest istotną częścią regulacji dotyczących zatrudnienia osób z zagranicy.

ZMIANA OD 1.01.2018 r :

Obowiązek zawierania z cudzoziemcem/cudzoziemką umów na piśmie i tłumaczenia na język kraju pochodzenia. Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi/cudzoziemce, także w przypadku powierzenia pracy cudzoziemcowi/cudzoziemce zwolnionemu z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, jest zobowiązany do zawarcia z cudzoziemcem/cudzoziemką umowy w formie pisemnej. Przed podpisaniem tej umowy, musi przedstawić jej tłumaczenie na język zrozumiały dla zatrudnianej osoby.

ZATRUDNIANIE OBYWATELI PAŃSTW UE/EOG I SZWAJCARII – SWOBODNY PRZEPŁYW PRACOWNIKÓW W PAŃSTWACH CZŁONKOWSKICH UNII EUROPEJSKIEJ, EUROPEJSKIEGO OBSZARU GOSPODARCZEGO I SZWAJCARII

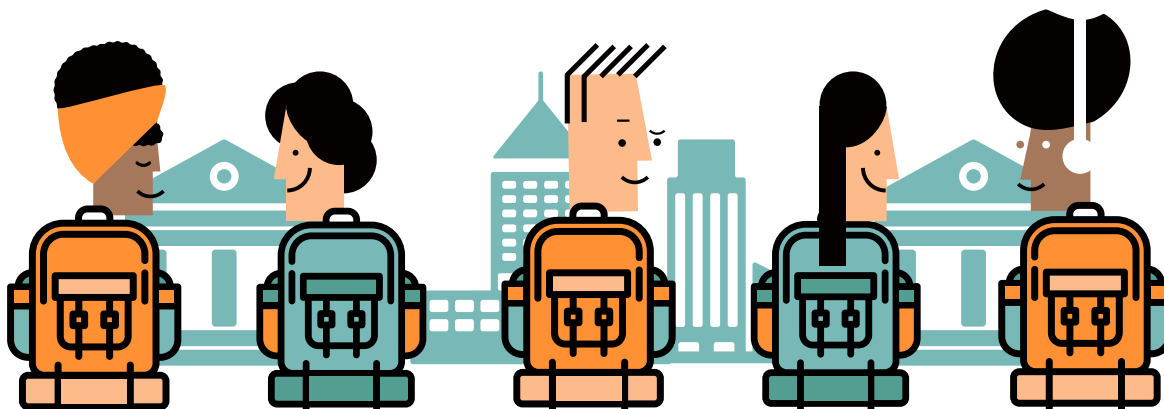
.....

Zgodnie z **art. 21 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE)**, który wszedł w życie w 2009 r. w ramach Traktatu z Lizbony każdy obywatel Unii Europejskiej (UE) ma prawo do swobodnego przemieszczania się i przebywania na terytorium państw członkowskich, z zastrzeżeniem warunków ustanowionych prawem UE. Swoboda przemieszczania się w UE należy do podstawowych praw obywateli UE i jest przez nich bardzo wysoko ceniona.

.....

Zgodnie z **art. 45 TFUE** swobodny przepływ pracowników opiera się na równym traktowaniu obywateli państw UE w zakresie wynagrodzenia oraz innych warunków pracy i zatrudnienia. Swobodny przepływ pracowników obejmuje również członków rodzin osób migrujących.

.....



PRZEPISY O SWOBODNYM PRZEPLYWIE PRACOWNIKÓW UPRAWNIAJĄ DO:

.....
POSZUKIWANIA PRACY W INNYM PAŃSTWIE CZŁONKOWSKIM;
.....

**ZAMIESZKANIA W INNYM PAŃSTWIE CZŁONKOWSKIM ZE
WZGLĘDU NA PRACĘ;**
.....

**POZOSTANIA W INNYM PAŃSTWIE CZŁONKOWSKIM NAWET PO
ZAKOŃCZENIU STOSUNKU PRACY, O ILE SPEŁNIONE SĄ WARUN-
KI OKREŚLONE PRAWEM UE;**
.....

**TRAKTOWANIA NA RÓWNI Z OBYWATELAMI DANEGO PAŃSTWA
CZŁONKOWSKIEGO W ZAKRESIE DOSTĘPU DO ZATRUDNIENIA,
WARUNKÓW PRACY ORAZ PRZYWILEJÓW SOCJALNYCH I PO-
DATKOWYCH.**
.....

**OBECNIE OSOBY POSIADAJĄCE OBYWATELSTWO PAŃSTWA
CZŁONKOWSKIEGO UE, EUROPEJSKIEGO OBSZARU
GOSPODARCZEGO (EOG) I SZWAJCARII MOGĄ PODEJMOWAĆ
PRACĘ W POLSCE BEZ KONIECZNOŚCI UZYSKANIA ZEZWOLENIA.**

ZEZWOLENIE NA PRACĘ SEZONOWĄ

Od 1 stycznia 2018 r. znowelizowana ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadza nowe rozwiązanie umożliwiające zatrudnianie w Polsce cudzoziemców/cudzożemek do pracy sezonowej – zezwolenie na pracę sezonową.

Praca sezonowa to praca wykonywana przez okres nie dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym w sektorach: rolnictwo, ogrodnictwo, turystyka, w ramach działalności uznanych za sezonowe określonych w



rozporządzeniu wykonawczym Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie podklas działalności według klasyfikacji PKD, w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca.

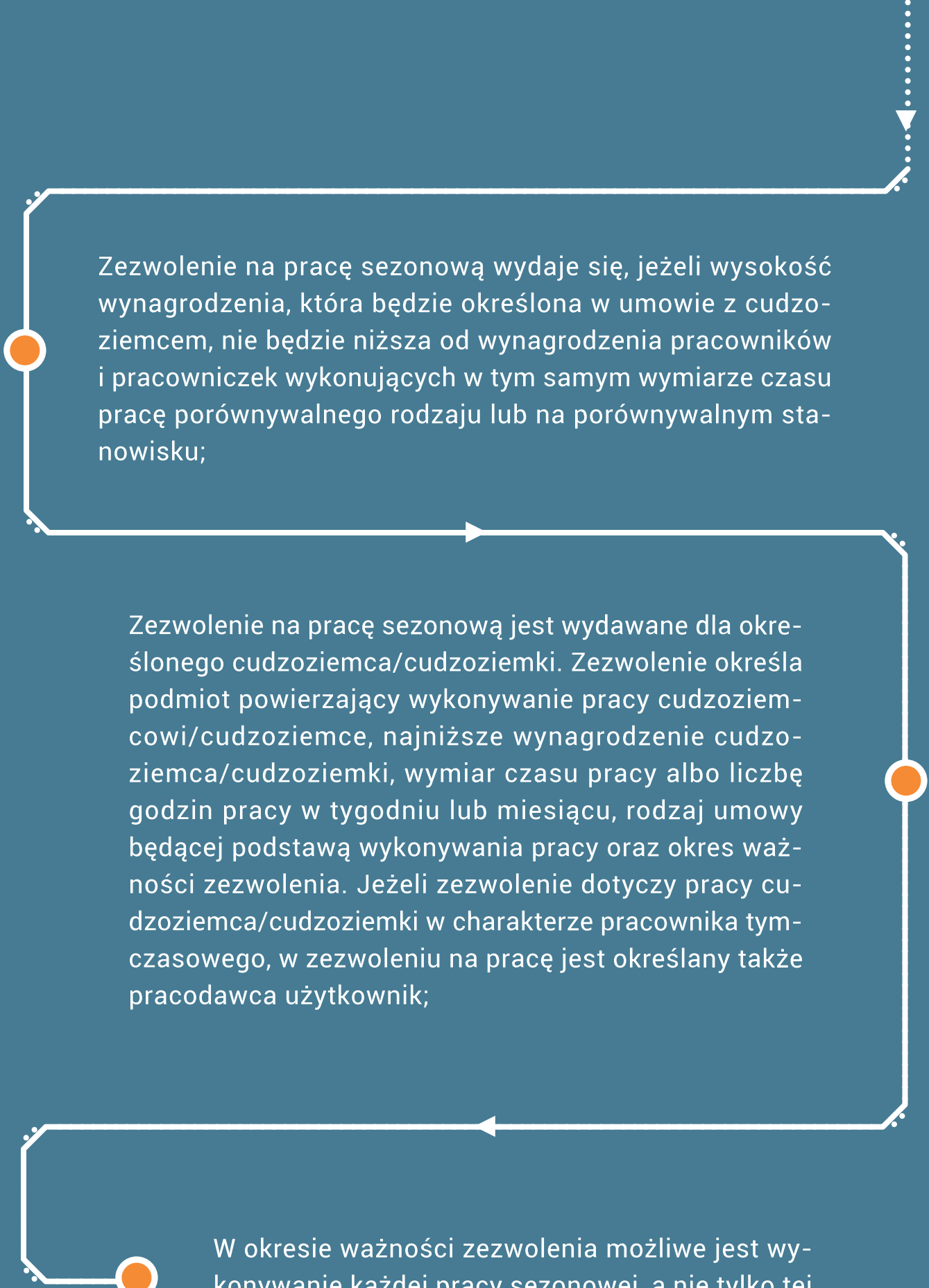


Zezwolenie na pracę sezonową cudzoziemca/cudzoziemki jest wydawane na wniosek podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi/cudzoziemce. Decyzję wydaje starosta właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu powierzającego wykonywanie pracy.

Pracodawca składa wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową w Powiatowym Urzędzie Pracy (PUP) właściwym ze względu na swoją siedzibę lub miejsce zamieszkania (siedziba dotyczy osoby prawnej, np. przedsiębiorstwa, a miejsce zamieszkanie osoby fizycznej);

We wniosku pracodawca określa m.in. proponowane wynagrodzenie cudzoziemca/cudzoziemki, wymiar czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu, rodzaj umowy będącej podstawą wykonywania pracy oraz okres ważności zezwolenia. Składając wniosek pracodawca dołącza również dowód dokonania wpłaty w wysokości 30 zł;

Jeżeli zezwolenie dotyczy obywatela/obywatelki innego kraju niż Armenia, Białoruś, Gruzja, Mołdawia, Rosja lub Ukraina do wniosku należy dołączyć informację dot. wyniku tzw. testu rynku pracy, tj. informacji starosty, właściwego ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca/cudzoziemkę o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy w oparciu o rejestry bezrobotnych i poszukujących pracy lub o negatywnym wyniku rekrutacji organizowanej dla pracodawcy. W przypadku gdy specyfika pracy, wykonywanej przez cudzoziemca/cudzoziemkę, nie pozwala na wskazanie głównego miejsca jej wykonywania, informację, o której mowa powyżej, wydaje starosta właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu powierzającego wykonywanie pracy;



Zezwolenie na pracę sezonową wydaje się, jeżeli wysokość wynagrodzenia, która będzie określona w umowie z cudzoziemcem, nie będzie niższa od wynagrodzenia pracowników i pracowniczek wykonujących w tym samym wymiarze czasu pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku;

Zezwolenie na pracę sezonową jest wydawane dla określonego cudzoziemca/cudzoziemki. Zezwolenie określa podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi/cudzoziemce, najniższe wynagrodzenie cudzoziemca/cudzoziemki, wymiar czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu, rodzaj umowy będącej podstawą wykonywania pracy oraz okres ważności zezwolenia. Jeżeli zezwolenie dotyczy pracy cudzoziemca/cudzoziemki w charakterze pracownika tymczasowego, w zezwoleniu na pracę jest określany także pracodawca użytkownik;

W okresie ważności zezwolenia możliwe jest wykonywanie każdej pracy sezonowej, a nie tylko tej wskazanej w zezwoleniu.

RÓŻNE ŚCIEŻKI POSTĘPOWANIA — W ZALEŻNOŚCI OD TEGO, CZY CUDZOZIEMIEC JEST JUŻ W POLSCE, CZY DOPIERO ZAMIERZA WJECHAĆ W CELU PRACY SEZONOWEJ

Postępowanie różni się w zależności od tego, czy cudzoziemiec/cudzoziemka jest już w Polsce i posiada tytuł pobytowy umożliwiający wykonywanie pracy w Polsce np. wizę, z wyjątkiem wiz wydanych w celach: **turystycznym (01), korzystania z ochrony czasowej (20) lub przyjazdu ze względów humanitarnych (21)**, przebywa w ruchu bezwizowym, ale wjechał w innym celu niż praca sezonowa, czy dopiero będzie ubiegał się o wjazd do Polski — na podstawie wizy w celu wykonywania pracy sezonowej bądź w ramach ruchu bezwizowego w związku z pracą sezonową.

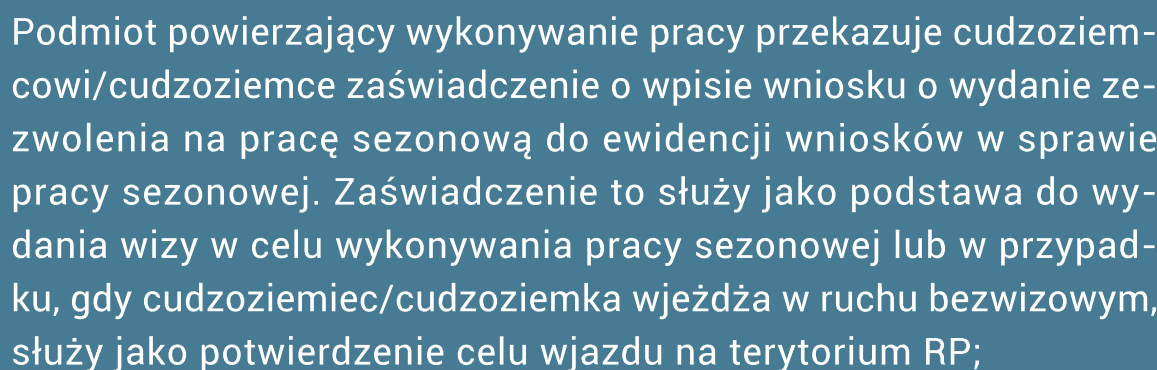
„ŚCIEŻKA KRAJOWA”

W sytuacji, gdy cudzoziemiec/cudzoziemka jest już w Polsce: starosta weryfikuje wniosek i wydaje zezwolenie albo odmawia wydania zezwolenia w terminie do 7 dni lub do 30 dni, jeśli wymagane jest postępowanie wyjaśniające. Jeśli weryfikacja przebiegła negatywnie, starosta odmawia wydania zezwolenia na pracę sezonową.

„ŚCIEŻKA ZAGRANICZNA”

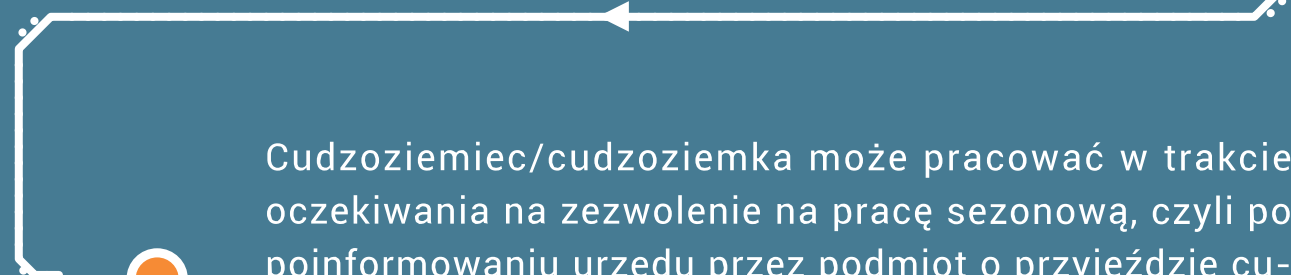
W sytuacji, gdy cudzoziemiec/cudzoziemka będzie dopiero starał się o wjazd do Polski w celu pracy sezonowej, starosta weryfikuje wniosek i wpisuje go do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej lub odmawia wydania zezwolenia na pracę sezonową. Wpisanie do ewidencji następuje w terminie 7 dni roboczych od dnia otrzymania oświadczenia, chyba że prowadzone jest postępowanie wyjaśniające – wówczas wpisanie następuje do 30 dni. Wpisując wniosek do ewidencji, starosta wydaje podmiotowi powierzającemu wykonywanie pracy cudzoziemcowi/cudzoziemce zaświadczenie o wpisie wniosku do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej;





Podmiot powierzający wykonywanie pracy przekazuje cudzoziemcowi/cudzoziemce zaświadczenie o wpisie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej. Zaświadczenie to służy jako podstawa do wydania wizy w celu wykonywania pracy sezonowej lub w przypadku, gdy cudzoziemiec/cudzoziemka wjeżdża w ruchu bezwizowym, służy jako potwierdzenie celu wjazdu na terytorium RP;

Po przyjeździe cudzoziemca/cudzoziemki pracodawca informuje powiatowy urząd pracy o tym fakcie, przedstawia kopię paszportu cudzoziemca oraz podaje jego adres zamieszkania na terytorium RP. Po spełnieniu ww. obowiązku starosta wydaje zezwolenie na pracę sezonową. Pamiętać należy, że wpis do ewidencji wniosków o wydanie zezwolenia na pracę sezonową jest ważny tylko 120 dni – jeżeli po tym okresie starosta nie otrzyma potwierdzenia, że cudzoziemiec/cudzoziemka podejmie pracę w późniejszym terminie, umorzy postępowanie w sprawie wydania zezwolenia na pracę sezonową;



Cudzoziemiec/cudzoziemka może pracować w trakcie oczekiwania na zezwolenie na pracę sezonową, czyli po poinformowaniu urzędu przez podmiot o przyjeździe cudzoziemca/cudzoziemki. Praca musi jednak być wykonywana na warunkach określonych w zaświadczeniu o wpisie wydanym wcześniej przez urząd.

KIEDY STAROSTA ODMAWIA WYDANIA ZEZWOLENIA NA PRACĘ SEZONOWĄ CUDZOZIEMCA?



Starosta odmawia wydania zezwolenia, gdy podmiot powierzający pracę **nie spełnił wymogów proceduralnych dot. udzielenia zezwolenia na pracę** albo **był karany w związku z powierzeniem pracy cudzoziemcom i cudzoziemkom**, tj. dopuścił się przestępstw lub poważnych naruszeń przepisów w zakresie zatrudniania cudzoziemców lub niektórych przepisów Kodeksu Karnego;



Starosta może także odmówić wydania zezwolenia, jeżeli z okoliczności wynika, że uzyskane zezwolenie może zostać **wykorzystane niezgodnie z celem lub uzyskane jest dla pozorów**. Dotyczy to sytuacji, gdy podmiot powierzający pracę nie dopełnia obowiązków związanych z prowadzeniem działalności lub powierzaniem pracy w szczególności m.in.: nie posiada środków na pokrycie zobowiązań, wynikających z powierzenia pracy, nie prowadzi działalności uzasadniającej powierzenie pracy, zalega z odprowadzaniem składek m.in. na ubezpieczenie społeczne lub zalega z uiszczeniem podatków;



W przypadku decyzji odmownej, podmiot **ma możliwość odwołania się** do organu drugiej instancji – ministra właściwego do spraw pracy.

OBOWIĄZKI PRACODAWCY W ZWIĄZKU Z POWIERZANIEM PRACY NA PODSTAWIE ZEZWOLENIA NA PRACĘ SEZONOWĄ:



Pracodawca ma obowiązek zawarcia umowy pisemnej z cudzoziemcem /cudzoziemką, a wcześniej przedstawić tłumaczenie na język zrozumiały dla cudzoziemca/cudzoziemki zgodnie z warunkami określonymi w zezwoleniu. W umowie podmiot jest zobowiązany uwzględnić warunki zawarte w zezwoleniu;

Pracodawca ma obowiązek przestrzegania wszystkich obowiązków wynikających z powierzania pracy, takich samych, jak w przypadku polskich pracowników (np. zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych w ciągu 7 dni, gdy dana umowa podlega ubezpieczeniom – umowa o pracę, zlecenia czy agencyjna), a także obowiązków związanych z zatrudnieniem cudzoziemca wynikających z innych przepisów (np. przechowywanie kopii dokumentu pobytowego cudzoziemca/cudzoziemki przez cały okres jego pracy).



PRZEDŁUŻENIE ZEZWOLENIA NA PRACĘ SEZONOWĄ

Dotyczy wyłącznie cudzoziemców/cudzożemek, którzy wjechali w celu pracy sezonowej, tj. dla których był uzyskiwany wpis do ewidencji wniosków o wydanie zezwolenia na pracę sezonową (wiza „sezonowa”, ruch bezwizowy w związku z wnioskiem wpisanym do ewidencji);

.....



Wydawane jest w celu kontynuacji pracy u tego samego podmiotu lub w celu podjęcia pracy u innego podmiotu;

.....



Wydaje się na okres, który łącznie z okresem pobytu cudzoziemca/cudzożemki w celu wykonywania pracy sezonowej, liczonym od dnia pierwszego wjazdu na terytorium obszaru Schengen w danym roku kalendarzowym, nie jest dłuższy niż 9 miesięcy roku kalendarzowego;

.....



Cudzoziemiec/cudzożemka może pracować w trakcie oczekiwania na przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową u tego samego pracodawcy, natomiast u nowego pracodawcy – do 30 dni;

.....



W przypadku zmiany właściwości starosty ze względu na zmianę siedziby lub miejsca zamieszkania podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi/cudzożemce właściwość starosty do prowadzenia postępowania w sprawie wydania przedłużenia zezwolenia na pracę sezonową określa się na dzień złożenia wniosku o wydanie przedłużenia zezwolenia.

.....

OKRES WAŻNOŚCI ZEZWOLENIA NA PRACĘ SEZONOWĄ

.....

Zezwolenie na pracę sezonową wydaje się na okres nie dłuższy niż **9 miesięcy** w roku kalendarzowym;

.....

W przypadku cudzoziemca/cudzoziemki, który wjechał na terytorium RP na podstawie wizy, wydanej w celu wykonywania pracy sezonowej lub w ramach ruchu bezwizowego w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę sezonową, wpisanym do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej, jest liczony **od dnia pierwszego wjazdu do strefy Schengen;**

.....

W przypadku cudzoziemców i cudzoziemek, którzy wjechali **w celu innym niż praca sezonowa** zezwolenie może być wydane na **okres legalnego pobytu nie dłuższy niż 9 miesięcy**. Okres ten liczony jest łącznie z okresami wskazanymi w poprzednio wydanych zezwoleniach na pracę sezonową dla tego cudzoziemca/cudzoziemki

.....

**UŁATWIENIA DLA OBYWATELI I OBYWATELEK ARMENII,
BIAŁORUSI, GRUZJI, MOŁDAWII, ROSJI I UKRAINY
(SZEŚCIU PAŃSTW DOTYCHCZAS KORZYSTAJĄCYCH Z SYSTEMU OŚWIADCZEŃ):**

.....

Zwolnienie z tzw. testu rynku pracy — składając wniosek o zezwolenie na pracę sezonową dla obywateli i obywaterek wymienionych państw, podmiot nie musi przedstawić informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy w oparciu o rejestry bezrobotnych i poszukujących pracy lub o negatywnym wyniku rekrutacji organizowanej dla pracodawcy;

.....

Na wniosek podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi/cudzoziemce starosta może dokonać wpisu wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową (na okresy nie dłuższe niż 9 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego) w ciągu nie więcej niż 3 kolejnych lat kalendarzowych, o ile w okresie 5 lat poprzedzających dzień złożenia wniosku podmiot ten powierzał wykonywanie pracy cudzoziemcowi/cudzoziemce na podstawie zezwolenia na pracę sezonową co najmniej raz;

.....

Możliwość powierzenia innej pracy niż sezonowa na okres do 30 dni w trakcie ważności posiadanego zezwolenia na pracę sezonową (z wyjątkiem pracowników tymczasowych) bez potrzeby występowania o odrębne zezwolenie na pracę. Aby skorzystać z tej możliwości, podmiot powierzający pracę jest obowiązany do zapewnienia cudzoziemcowi/cudzoziemce wynagrodzenia co najmniej dotychczasowym poziomie.

.....

SYTUACJE, W KTÓRYCH NIE JEST WYMAGANE UZYSKANIE NOWEGO ZEZWOLENIA:



Zmiana siedziby lub miejsca stałego pobytu, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi/cudzoziemce;



Przejęcie zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę;



Zawarcie przez podmiot powierzający wykonywanie pracy i cudzoziemca/cudzoziemkę umowy o pracę zamiast umowy cywilnoprawnej;



Przejęcie zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę.

Jeżeli podmiot jest agencją pracy tymczasowej, spoczywa na nim jednak obowiązek poinformowania właściwego urzędu pracy o zmianach w ciągu 7 dni od ich zaistnienia. Niedopełnienie tego obowiązku jest zagrożone karą grzywny.

JEDNOLITE ZEZWOLENIE NA POBYT I PRACĘ

ZEZWOLENIE NA POBYT CZASOWY I PRACĘ

KOMU I NA JAKI OKRES MOŻE ZOSTAĆ UDZIELONE:

Cudzoziemcom i cudzoziemkom zamierzającym podjąć lub kontynuować pracę na terytorium Polski, o ile okoliczności te uzasadniają pobyt cudzoziemca/cudzoziemki na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres dłuższy niż 3 miesiące.

Osobom zamierzającym podjąć lub kontynuować pracę polegającą na pełnieniu funkcji w zarządzie spółki akcyjnej lub spółki z o.o., której udziałów lub akcji cudzoziemiec/cudzoziemka nie posiada, a podmiot, którym zarządza lub będzie zarządzał, spełnia odpowiednie wymogi.

Zezwolenie na pobyt czasowy udzielane jest na okres niezbędny do realizacji celu pobytu cudzoziemca lub cudzoziemki na terytorium Polski powyżej 3 miesięcy do 3 lat, z możliwością ubiegania się o kolejne zezwolenia.

UWAGA NA WAŻNY WYJĄTEK: Cudzoziemcy i cudzoziemki prowadzący działalność gospodarczą na terytorium Polski, delegowani do pracy na terytorium Polski przez pracodawcę, mającego siedzibę poza granicami Polski oraz wykonujący pracę sezonową nie mogą ubiegać się o to zezwolenie.

GDZIE I KIEDY ZŁOŻYĆ WNIOSEK:

Cudzoziemiec/cudzoziemka składa wniosek osobiście, nie później niż w ostatnim dniu legalnego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, do wojewody właściwego ze względu na miejsce pobytu cudzoziemca/cudzoziemki. Przy składaniu wniosku należy złożyć odciski linii papilarnych.



OPŁATY ZWIĄZANE Z UDZIELENIEM ZEZWOLENIA:

ZEZWOLENIE NA POBYT CZASOWY I PRACĘ DLA PRACOWNIKA/ PRACOWNICZKI:



OPŁATA SKARBOWA

440ZŁ



OPŁATA ZA WYDANIE
KARTY POBYTU

50ZŁ



ZEZWOLENIE NA POBYT CZASOWY I PRACĘ DLA CUDZOZIEMCA/CUDZOZIEMKI PEŁNIĄCEGO FUNKCJĘ W ZARZĄDZIE SPÓŁKI Z O.O. ALBO SPÓŁKI AKCYJNEJ, KTÓREJ UDZIAŁÓW LUB AKCJI NIE POSIADA

340ZŁ

NIEZBĘDNE DOKUMENTY:

1

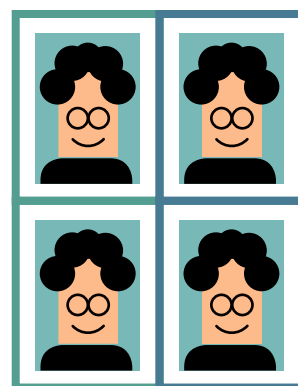
Wypełniony zgodnie z pouczeniem
**FORMULARZ WNIOSKU O UDZIELENIE
ZEZWOLENIA NA POBYT CZASOWY.**

Do wniosku należy dodatkowo dołączyć załącznik, który wypełnia podmiot powierający wykonywanie cudzoziemcowi/ cudzoziemce pracy (pracodawca cudzoziemca/cudzoziemki);



2

Cztery **AKTUALNE FOTOGRAFIE;**



3

**KSEROKOPIA WAŻNEGO DOKUMENTU
PODRÓŻY**, w szczególnie uzasadnionym przypadku, gdy cudzoziemiec nie posiada ważnego dokumentu podróży i nie ma możliwości jego uzyskania, może przedstawić inny dokument potwierdzający tożsamość. Brak któregokolwiek z ww. dokumentów spowoduje wezwanie cudzoziemca/cudzoziemki do jego uzupełnienia w terminie 7 dni od doręczenia wezwania pod rygorem pozostawienia wniosku bez rozpoznania.



TYPOWE DOKUMENTY POTRZEBNE DO ROZPATRZENIA WNIOSKU:



Informacja starosty właściwego ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca/cudzoziemkę o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy w oparciu o rejestry bezrobotnych i poszukujących pracy lub o negatywnym wyniku rekrutacji organizowanej dla pracodawcy.



Uwaga: Dokument ten wydawany jest na wniosek podmiotu powierzającego wykonywanie pracy przez Powiatowy Urząd Pracy właściwy ze względu na główne miejsce wykonywania pracy albo właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu powierzającego wykonywanie pracy w przypadku, gdy specyfika pracy wykonywanej przez cudzoziemca nie pozwala na wskazanie głównego miejsca wykonywania albo właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania pracodawcy użytkownika w przypadku, gdy specyfika pracy tymczasowej wykonywanej przez cudzoziemca nie pozwala na wskazanie głównego miejsca jej wykonywania.

W razie wątpliwości czy powyższa informacja starosty jest wymagana, zalecany jest kontakt z właściwą komórką organizacyjną Urzędu Wojewódzkiego, zajmującą się wydawaniem zezwoleń na pracę cudzoziemców i cudzoziemek.

Dokument ten nie jest wymagany jeśli:

a

wykonywany zawód lub powierzana praca znajduje się w określonym przez każdego wojewodę wykazie zawodów i rodzajów pracy w stosunku do których wydanie zezwolenia na pracę nie wymaga uwzględnienia wyżej wymienionej informacji starosty (art. 10 ust. 4 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy),

lub

b

cudzoziemiec/cudzoziemka bezpośrednio przed złożeniem wniosku posiadał zezwolenie na pracę lub zezwolenie na pobyt czasowy i pracę u tego samego pracodawcy na tym samym stanowisku,

lub

c

cudzoziemiec/cudzoziemka spełnia warunki określone w przepisach wydanych na podstawie art. 90 ust. 5 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,

lub

d

cudzoziemiec/cudzoziemka w okresie 3 lat poprzedzających złożenie wniosku ukończył uczelnię z siedzibą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo innego państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub Konfederacji Szwajcarskiej lub jest uczestnikiem studiów doktoranckich w Rzeczypospolitej Polskiej,

lub

e

cudzoziemiec/cudzoziemka w okresie 3 lat poprzedzających złożenie wniosku przebywał legalnie i nieprzerwanie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,

lub

f

cudzoziemiec/cudzoziemka spełnia warunki zwolnienia z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, określone odrębnymi przepisami,

lub

g

praca wykonywana przez cudzoziemca/cudzoziemkę polega na działaniu w charakterze prokurenta, pełnieniu funkcji w zarządzie spółki akcyjnej lub spółki z o.o., której udziałów lub akcji cudzoziemiec/cudzoziemka nie posiada.



W przypadku spełniania warunków zwolnienia z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę – dokument potwierdzający spełnianie tych warunków (np. Karta Polaka, dyplom ukończenia stacjonarnych studiów na polskiej uczelni, świadectwo ukończenia polskiej szkoły ponadgimnazjalnej);



Dokument potwierdzający posiadanie zapewnionego miejsca zamieszkania (np. poświadczenie zameldowania, umowa najmu mieszkania, inna umowa umożliwiająca władanie lokalem mieszkalnym lub oświadczenie osoby uprawnionej do władania lokalem mieszkalnym o zapewnieniu cudzoziemcowi/cudzoziemce miejsca zamieszkania);



Świadectwo pracy od ostatniego pracodawcy (w przypadku gdy cudzoziemiec/cudzoziemka wykonywał wcześniej pracę u innego pracodawcy);



Dokumenty w celu poświadczenia źródła stabilnego i regularnego dochodu wystarczającego na pokrycie kosztów utrzymania siebie i członków rodziny pozostających na utrzymaniu (dla osoby samotnie gospodarującej – w wysokości wyższej niż 701 zł netto miesięcznie, dla osoby w rodzinie – w wysokości wyższej niż 528 zł netto miesięcznie), np. zeznania PIT o wysokości osiągniętego dochodu cudzoziemca/cudzoziemki za ostatni rok podatkowy lub stosowne zaświadczenie z ZUS;



Dokumenty potwierdzające posiadanie ubezpieczenia zdrowotnego w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych lub potwierdzenie pokrycia przez ubezpieczyciela kosztów leczenia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (np. stosowne zaświadczenie z ZUS, polisa ubezpieczeniowa).

Jeżeli wykonywanie pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej polega na działaniu w charakterze prokurenta, pełnieniu przez cudzoziemca funkcji w zarządzie osoby prawnej, podlegającej wpisowi do rejestru przedsiębiorców, której udziałów lub akcji cudzoziemiec/cudzoziemka nie posiada – dokumenty potwierdzające, że przez podmiot powierzający pracę, spełnia odpowiednie warunki.

W przypadku potrzeby wyjaśnienia lub doprecyzowania posiadanych przez organ dowodów w sprawie w trakcie postępowania cudzoziemiec może być wzywany do dostarczenia innych dokumentów lub do składania zeznań potwierdzających okoliczności, o których mowa we wniosku.

Status pobytowy po złożeniu wniosku

Jeżeli wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy został złożony w trakcie legalnego pobytu cudzoziemca/cudzoziemki i wniosek ten nie zawierał braków formalnych lub braki formalne zostały uzupełnione w terminie, wojewoda zamieszcza w dokumencie podróży cudzoziemca/cudzoziemki odcisk stempla, który potwierdza złożenie wniosku. Pobyt uważa się za legalny od dnia złożenia wniosku do dnia, w którym decyzja w sprawie udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy stanie się ostateczna.

Umieszczenie stempla w dokumencie podróży nie uprawnia cudzoziemca/cudzoziemki do podróżowania po terytorium innych państw obszaru Schengen, natomiast cudzoziemiec może wyjechać do kraju pochodzenia jednak, aby powrócić do Polski, powinien uzyskać wizę, jeśli pochodzi z państwa objętego obowiązkiem wizowym

Czas załatwienia spraw

Wydanie decyzji o udzieleniu zezwolenia nastąpi nie wcześniej, niż po upływie **1 miesiąca** od dnia wszczęcia postępowania.

Dokument wydawany po uzyskaniu zezwolenia

Cudzoziemcowi/cudzoziemce, który uzyskał zezwolenie na pobyt czasowy na terytorium Polski, wydawana jest karta pobytu. Dokument ten wydawany jest z urzędu przez wojewodę, który udzielił cudzoziemcowi/cudzoziemce tego zezwolenia. Karta pobytu w okresie swojej ważności potwierdza tożsamość cudzoziemca podczas jego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz uprawnia go, wraz z dokumentem podróży, do wielokrotnego przekraczania granicy bez konieczności uzyskania wizy.

Obowiązki informacyjne

Cudzoziemiec/cudzoziemka przebywający w Polsce na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę jest zobowiązany powiadomić pisemnie wojewodę, który udzielił tego zezwolenia, w ciągu **15 dni** roboczych, o utracie pracy u któregośkolwiek z wymienionych w zezwoleniu podmiotów powierzających wykonywanie pracy (pracodawców). Jeżeli zezwolenia na pobyt czasowy i pracę udzielił Szef Urzędu do Spraw Cudzoziemców w drugiej instancji, ww. zawiadomienie kieruje się do wojewody, który orzekał w sprawie udzielenia tego zezwolenia w pierwszej instancji.

Wywiązanie się z ww. obowiązku powoduje, że zezwolenie na pobyt i pracę nie zostanie cofnięte w okresie **30 dni** liczonych od dnia utraty pracy. Taka sytuacja może zdarzyć się nie więcej niż raz w trakcie ważności zezwolenia.

Prawo do wykonywania pracy

Zezwolenie to uprawnia do wykonywania pracy na warunkach określonych w tym zezwoleniu lub na warunkach wynikających z przepisu, będącego podstawą zwolnienia. Cudzoziemiec/cudzoziemka nie musi posiadać dodatkowego dokumentu, uprawniającego go do wykonywania pracy w postaci zezwolenia na pracę. W karcie pobytu, wydanej w związku z udzieleniem cudzoziemcowi/cudzoziemce zezwolenia na pobyt czasowy, zamieszczana jest adnotacja „dostęp do rynku pracy”.

UWAGA:

JEŚLI W DECYZJI WYDANEJ CUDZOZIEMCOWI/CUDZOZIEMCE ZOSTAŁY OKREŚLONE WARUNKI WYKONYWANIA PRACY:

i

Zmiana podmiotu powierzającego wykonywanie pracy (pracodawcy) wskazanego w tym zezwoleniu **wymaga uzyskania nowego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę;**

i

Wykonywanie pracy u innego pracodawcy użytkownika (w przypadku pracy tymczasowej) lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniu (tj. na innym stanowisku, z niższym wynagrodzeniem, w razie zmiany wymiaru czasu pracy lub rodzaju umowy będącej podstawą wykonywania pracy) **wymaga zmiany udzielonego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę.**

Zmiana siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi/cudzoziemce; przejęcie pracodawcy lub jego części przez innego pracodawcę; przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę lub zastąpienie umowy cywilnoprawnej umową o pracę **nie wymagają zmiany lub wydania nowego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę.**

Do wniosku o zmianę zezwolenia na pobyt czasowy i pracę cudzoziemiec/cudzoziemka powinien dołączyć ww. informację starosty chyba, że wymóg ten nie ma zastosowania.

Okres ważności zmienionego zezwolenia nie może przekroczyć 3 lat od dnia wydania zezwolenia, które uległo zmianie. W takiej sytuacji cudzoziemiec/cudzoziemka ma możliwość ubiegania się o nowe zezwolenie na pobyt czasowy i pracę.

Cudzoziemiec/cudzoziemka może wykonywać dodatkową pracę u innego podmiotu powierzającego wykonywanie pracy na podstawie odrębnego zezwolenia na pracę – **zezwoenie na pracę uzyskuje w tym przypadku podmiot powierzający pracę.**



Obowiązek opuszczenia Polski po odmowie albo cofnięciu zezwolenia

Cudzoziemiec/cudzoziemka jest zobowiązany opuścić terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w terminie **30 dni** od dnia, w którym decyzja o odmowie udzielenia mu zezwolenia na pobyt czasowy, decyzja o umorzeniu postępowania w ww. sprawie lub decyzja w sprawie cofnięcia posiadanego przez niego zezwolenia stała się ostateczna, a w przypadku wydania decyzji przez organ wyższego stopnia — od dnia, w którym decyzja ostateczna została cudzoziemcowi/cudzoziemce doręczona, chyba że uprawniony jest on do pobytu na terytorium Polski na innej podstawie.

Obowiązki pracodawcy

PRACODAWCA ZAMIERZAJĄCY POWIERZYĆ PRACĘ CUDZOZIEMCOWI/ CUDZOZIEMCE MA OBOWIĄZEK PRZEDE WSZYSTKIM:

Sprawdzić (przed powierzeniem pracy!) czy cudzoziemiec/cudzoziemka posiada ważny dokument uprawniający do pobytu w Polsce, zrobić kopię tego dokumentu i przechowywać go przez cały okres zatrudniania cudzoziemca. Dokumentem uprawniającym do pobytu na terytorium Polski może być ważna wiza (np. wiza krajowa: symbol D), wiza Schengen (symbol C) lub zezwolenie pobytowe (i wydana na jego podstawie karta pobytu). Pracodawcom powierzającym wykonywanie pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnych dokumentów grożą kary pieniężne;



Upewnić się, że z tytułem pobytowym cudzoziemcy/cudzoziemki może wiązać się uprawnienie do podejmowania pracy na terytorium RP. Dokumenty takie, jak np. wiza turystyczna, tranzytowa, wydana w związku z korzystaniem z ochrony czasowej oraz wiza wydana w związku z przejazdem ze względów humanitarnych, interes państwa bądź zobowiązania międzynarodowe nie są wystarczające do podejmowania pracy na terytorium RP;



Zawrzeć z cudzoziemcem/cudzoziemką umowę w formie pisemnej (niezależnie od rodzaju umowy). Rodzaj umowy powinien być dostosowany do charakteru pracy. Zawarcie umowy o dzieło nie może być sposobem na obejście przepisów kodeksu pracy czy zmniejszenie kosztów zatrudnienia cudzoziemca/cudzoziemki. Zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, kiedy powinna być zawarta umowa o pracę, stanowi naruszenie przepisów prawa pracy i jest karane grzywną.



NALEŻY PAMIĘTAĆ TAKŻE, ŻE PRACODAWCA ZATRUDNIĄCY CUDZOZIEMCA/CUDZOZIEMKĘ MA WOBEC NIEGO TAKIE SAME OBOWIĄZKI JAK WOBEC OBYWATELA/OBYWATELKI POLSKIEGO W ZAKRESIE:



Zapewnienia określonego przepisami minimalnego wynagrodzenia, jeżeli praca jest powierzana w ramach umowy o pracę lub umowy zlecenia;



Zgłoszenia w ciągu 7 dni od daty rozpoczęcia pracy do ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego oraz comiesięcznego terminowego odprowadzania do ZUS składek odpowiedniej wysokości;



Obliczania, pobierania i wypłacania zaliczek na podatek dochodowy;



Przestrzegania przepisów Kodeksu Pracy.



3. ZATRUDNIANIE PRACOWNIKÓW Z ZAGRANICY W POLSKICH FIRMACH. RAPORT Z BADAŃ

Wojciech Goszczyński

WSTĘP

Prezentowana praca jest elementem projektu, poświęconego wdrożeniu nowych, innowacyjnych rozwiązań, modelujących zachowania i narzędzia dostępne w pośrednictwie pracy obcokrajowców na lokalnym rynku pracy. Wstępna diagnoza najważniejszych zjawisk i uwarunkowań związanych z pracą obcokrajowców w polskich firmach ma docelowo zakorzenić planowane rozwiązanie w sytuacyjnym kontekście działań firm, motywacji i specyfiki obcokrajowców, charakterze i specyfice samego rynku pracy.

Prezentowane badanie ma charakter pilotażowy. Nie rości sobie prawa do dokładnego, precyzyjnego opisu złożonych zjawisk, pojawiających się na linii styku polskiego prawa, specyfiki i motywacji imigranta, możliwości i potencjału przyjmującej firmy. Celem części badawczej było natomiast wychwycenie kluczowych, fundamentalnych zjawisk, zarysowanie szkicu sytuacji, wskazanie na kluczowe obszary potencjalnej interwencji.

Badanie składało się z dwóch faz. Pierwsza bazowała na analizie danych zastanych raportów i opracowań, poświęconych pracy i integracji obcokrajowców na polskim rynku pracy. Druga z faz opierała się na badaniach terenowych wykonanych techniką indywidualnego wywiadu pogłębionego przez pracowników Fundacji EMIC. Łącznie przeprowadzono 6 takich wywiadów z kluczowymi pracownikami wybranych firm i fundacji, korzystających z pracy cudzoziemców lub taką pracę organizujących. Dobór miał charakter celowy – w próbie znalazły się zarówno agencje pośrednictwa pracy tymczasowej, duże firmy zatrudniające znaczną liczbę obcokrajowców, jak i mniejsze organizacje III sektora, będące jednocześnie pracodawcą. Naszymi rozmówcami były osoby odpowiedzialne za rekrutację lub zarządzanie działami personalnymi. Zależało nam, żeby dotrzeć do ekspertów, potrafiących nasycić wywiad treścią.

Czytając wyniki badań, należy pamiętać o pilotażowym charakterze projektu. Niewielka próba oraz zastosowane techniki nie pozwalają na generalizacje statystyczne i teoretyczne. Raport ma natomiast uwrażliwić czytelnika, zwrócić jego uwagę na potencjalne problemy, szanse i zjawiska związane z pracą obcokrajowców w polskich firmach.

Analiza oraz raport zostały uporządkowanego według schematu, w którym uwzględnione zostały konteksty rynkowe, perspektywa i zapotrzebowanie firm, specyfika i motywacje obcokrajowców. Ostatnim elementem uwzględnionym w badaniu była problematyka zarządzania wielokulturowością w firmie.

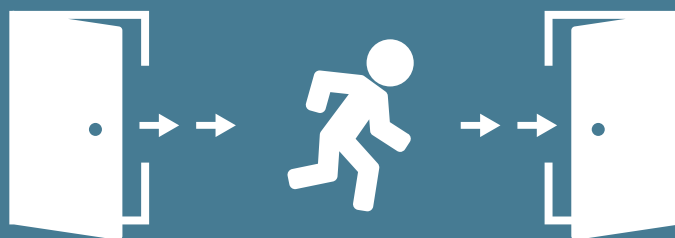
Rynek pracy:

A) TŁO, PRZYCZYNY I POTRZEBY:

Pewnym truizmem jest stwierdzenie, że polskie firmy potrzebują obcokrajowców. Zmiany demograficzne, depopulacja, migracje powodują, że od początku XXI wieku obserwujemy stały dopływ pracowników zagranicznych. Silna presja demograficzna powoduje, że na rynku pracy pojawiają się puste przestrzenie, które przedsiębiorstwa starają się zapełnić pracownikami zagranicznymi. Migracja pracowników do Polski ma jednak dość specyficzny charakter i dotyczy przede wszystkim osób z obszaru dawnego ZSRR, głównie Ukraińców. Pewnym paradoksem jest, że pomimo antyimigranckiej retoryki, polskie władze prowadzą politykę rozluźniania barier formalnych, wprowadzając możliwości zatrudnienia obywateli Ukrainy, Białorusi, Gruzji, Republiki Mołdowy, Federacji Rosyjskiej i Armenii na podstawie pozwolenia lub oświadczenia pracodawcy (pozwalającego na pracę przez 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy). Eksperci wskazują, że tylko napływ osób w wieku produkcyjnym i przedprodukcyjnym jest w stanie ustabilizować rynek pracy i stan gospodarki (Bińskowski 2016).

Przyczyny migracji zarobkowej do Polski, szczególnie z państw byłego ZSRR, są stosunkowo oczywiste. Długi okres stagnacji gospodarczej, polityczna niestabilność, nieprzewidywalność państwa i prawa, niższy poziom jakości życia, czy wreszcie działania wojenne w Gruzji (w latach wcześniejszych), czy na Ukrainie (aktualnie) powodują wzrost presji migracyjnej, zwiększając odsetek osób decydujących się na wyjazd.

MOTYWY MIGRACJI



“WYPYCHAJĄCE” CZYNNIKI

“PRZYCIĄGAJĄCE” CZYNNIKI

EKONOMICZNE I DEMOGRAFICZNE

- UBÓSTWO
- BEZROBOCIE
- NISKIE PŁACE
- WYSOKI PRZYROST NATURALNY
- BRAK PODSTAWOWEJ OPIEKI ZDROWOTNEJ
- BRAKI W SYSTEMIE EDUKACJI

- PERSPEKTYWY WYŻSZYCH ZAROBKÓW
- PERSPEKTYWY POPRAWY STANDARDU ŻYCIA
- ROZWÓJ OSOBISTY LUB ZAWODOWY

POLITYCZNE

- KONFLIKTY, NIEBEZPIECZEŃSTWO, PRZEMOC
- KORUPCJA
- ŁAMANIE PRAW CZŁOWIEKA

- POCZUCIE BEZPIECZEŃSTWA
- WOLNOŚĆ POLITYCZNA

SPOŁECZNE I KULTUROWE

- DYSKRYMINACJA WYNIKAJĄCA ZE WZGLĘDÓW ETNICZNYCH, RELIGIJNYCH

- ŁĄCZENIE RODZIN
- MIGRACJA DO KRAJU PRZODKÓW
- BRAK ZJAWISKA DYSKRYMINACJI

Wydaje się, że w przypadku imigrantów z Ukrainy, Gruzji czy Białorusi mamy do czynienia z równoważeniem się czynników wypychających i przyciągających. Jednocześnie ocena dla pozostałych grup narodowościowych jest trudniejsza ze względu na brak informacji dotyczących ich motywacji. W przypadku najbardziej licznej grupy pracowników z Ukrainy podstawowych informacji o przyczynach migracji (w opinii samych cudzoziemców) dostarcza pogłębione badanie Joanny Przemysłańskiej-Włosek:

PRZYCZYNY MIGRACJI PRACOWNIKÓW Z UKRAINY (ZDANIEM OBCOKRAJOWCÓW)

POWODY PRZYJAZDU PRACOWNIKÓW Z UKRAINY DO POLSKI	ŚREDNIA WAŻNOŚĆ POWODU WEDŁUG SKALI LICKERTA (OD 1 DO 7)	PROCENT RESPONDENTÓW, KTÓRZY WYBRALI SKALĘ OCEN OD 5 DO 7 (WAŻNY POWÓD, ZDECYDOWANIE WAŻNY POWÓD)
ZAROBEK (WYŻSZE ZAROBKI W POLSCE)	5,9	94%
BRAK PRACY W UKRAINIE	4,4	67%
SYTUACJA POLITYCZNA W UKRAINIE	3,64	52%
SYTUACJA GOSPODARCZA W UKRAINIE	1,82	15%
LEPSZE WARUNKI ŻYCIA W POLSCE	2,14	16%
TRANZYT DO EUROPY ZACHODNIEJ	1,5	7%

W interpretacjach badanych obcokrajowców dominują motywacje czysto ekonomiczne, związane z lepszymi płacami oraz brakiem możliwości zarobkowania w kraju pochodzenia. Jednocześnie należy przestrzegać przed interpretacjami czy wskazywaniem cudzoziemców, jako taniej siły roboczej, dla której jedyne czynniki mają charakter finansowy. W trakcie wywiadów, przedstawiciele działów personalnych zwracają uwagę na to, że rosnące migracje powodują wzrost płac w państwach pochodzenia, jednocześnie

“dla części imigrantów zarobkowych ważne są też czynniki pozapłacowe: takie jak np. bliskość kulturowa lub znajdująca się na drugim krańcu skali chęć nowych doznań.”

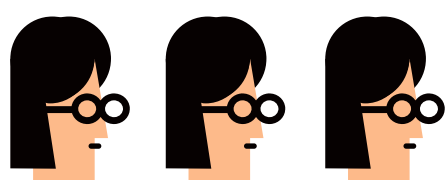
Należy w tym miejscu bardzo wyraźnie podkreślić, że pisząc o migracji mamy do czynienia z dwoma rynkami: pierwotnym i wtórnym (Kubiciel-Łodzińska 2013). Pierwsza z kategorii dotyczy pracy dla pracowników wykwalifikowanych, specjalistów. Drugi związany jest przede wszystkim z zapotrzebowaniem na niewykwalifikowaną siłę roboczą, w tym pracowników sezonowych. Te dwa segmenty napędzają różne motywacje, wizje przyszłości, możliwości integracji, potrzeby i oczekiwania.



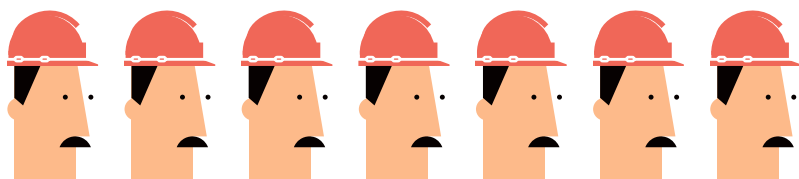
B) SPECYFIKA I BARIERY:

Opisywany rynek pracowników ma charakter wtórny i nasycony jest przede wszystkim przez migrantów krótkookresowych. W odróżnieniu od innych państw UE – Polskę charakteryzuje dominująca rola umów krótkookresowych oraz związanych z rolnictwem, zawodami produkcyjnymi, usługami.

STANOWISKO PRACY ZAJMOWANE PRZEZ WYBRANĄ POPULACJĘ PRACOWNIKÓW Z UKRAINY

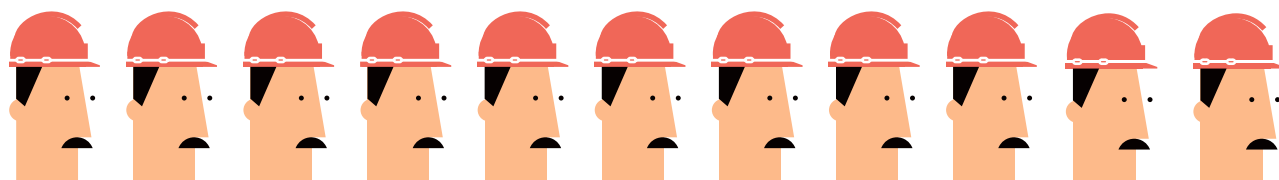
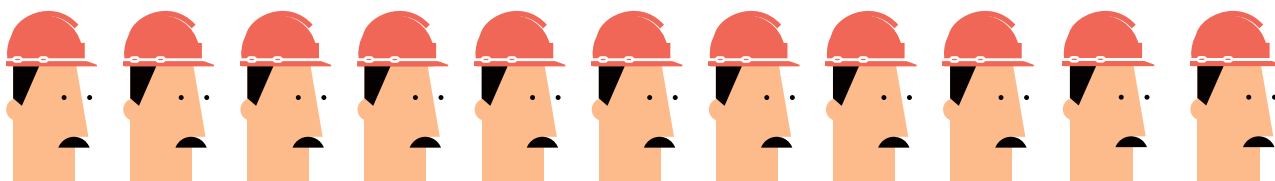
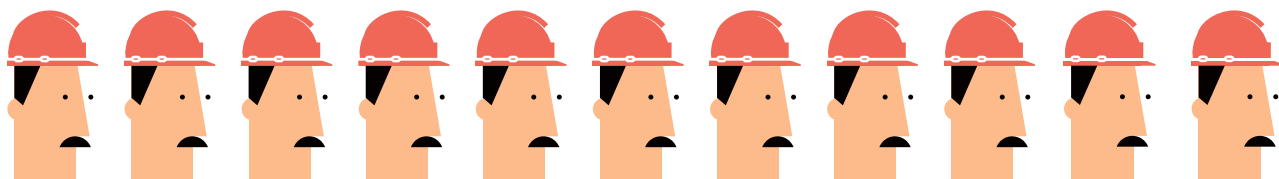
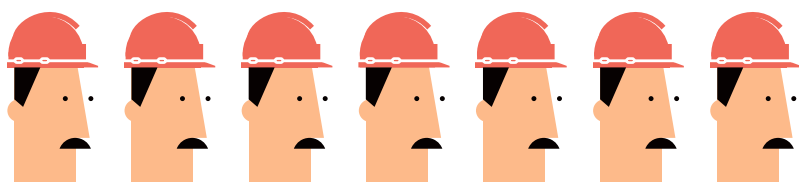


6% PRACOWNIK
ADMINISTRACYJNY



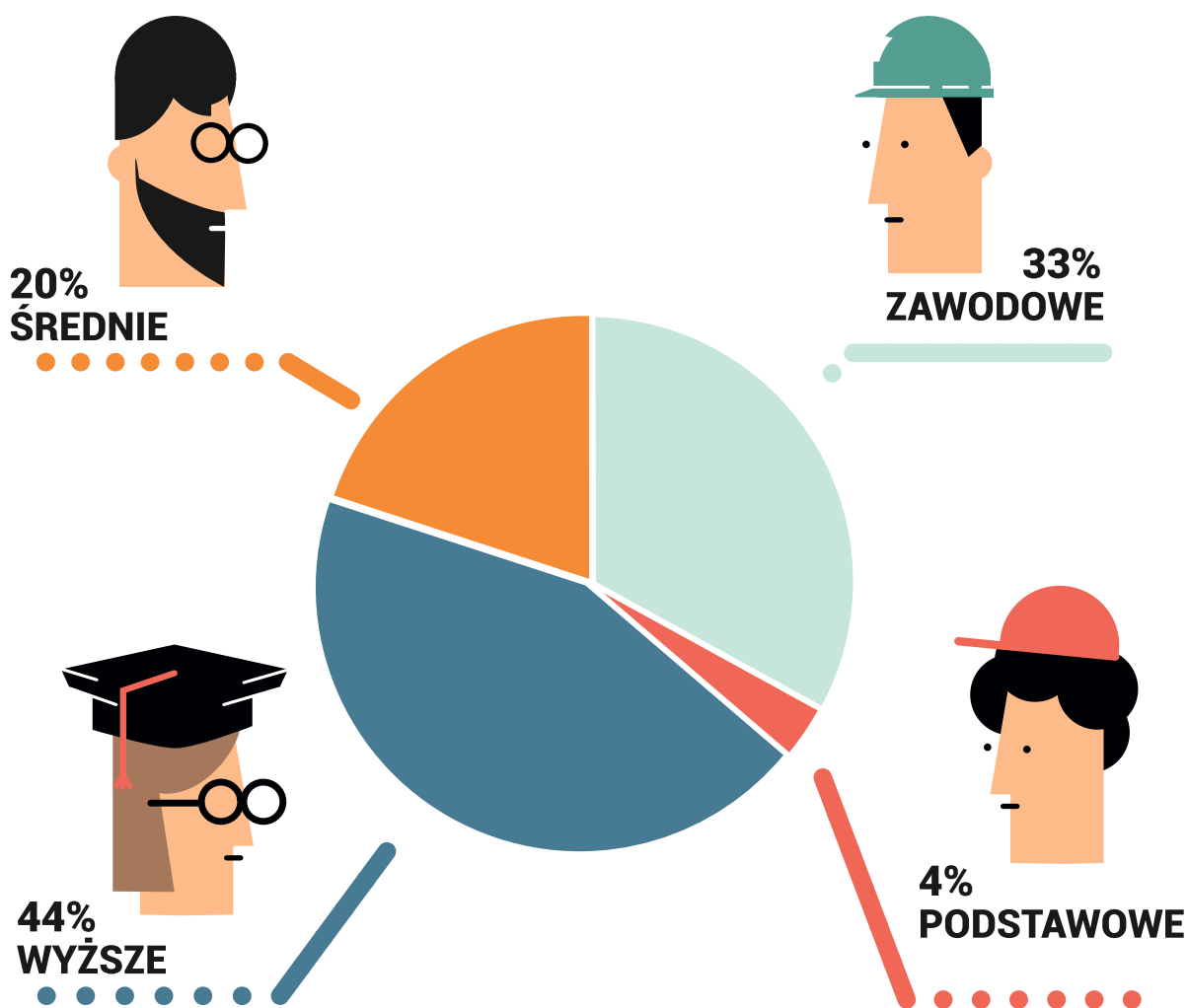
94%

PRACOWNIK
FIZYCZNY

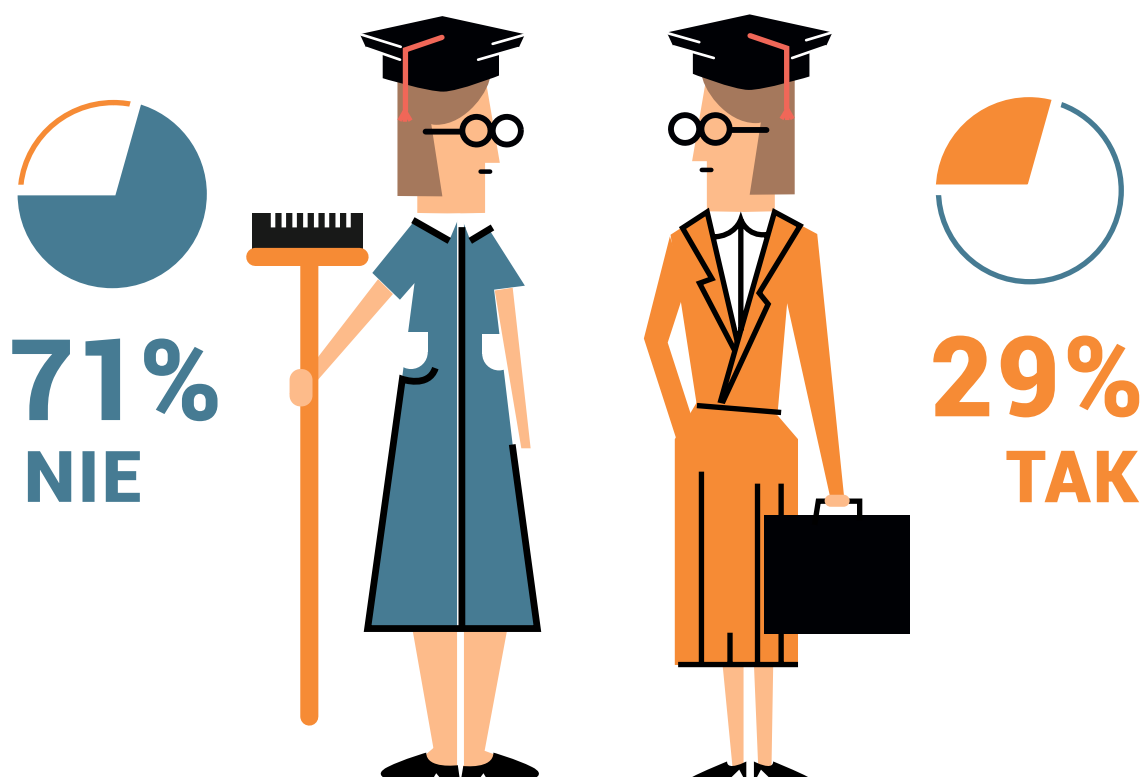


W pewnym uproszczeniu można więc stwierdzić, że obcokrajowcy uzupełniają niedobory w zawodach wymagających nieco mniej kompetencji, najczęściej związanych z pracą fizyczną. Należy jednak zauważyć, że sytuacja ta powoli się zmienia, widoczne są też procesy wzrostu znaczenia zatrudnienia pracowników wyżej wykwalifikowanych lub w innych sektorach gospodarki. Wpływ na to mogą mieć dwa czynniki: wewnętrzny i zewnętrzny. Czynniki zewnętrzne związane są z charakterystyką przyjeżdżających imigrantów. Na przykładzie pracowników z Ukrainy można zaznaczyć, że istotni ilościowo są przedstawiciele niższych stanów klasy średniej. Stąd np. tak liczna grupa osób z wykształceniem wyższym wśród pracowników sezonowych.

WYKSZTAŁCENIE WYBRANEJ POPULACJI UKRAIŃCÓW PRACUJĄCYCH JAKO PRACOWNICY TYMCZASOWI W POLSCE



CZY PRACUJE ZGODNIE Z WYKSZTAŁCENIEM



Źródło: Przemysłańska-Włosek 2016

Po drugie, pracodawcy coraz częściej poszukują pracowników o wyższych kwalifikacjach, którzy mogliby związać się z firmą na dłuższy okres. W przypadku rynku wtórnego i agencji pośredniczących utrudniają to jednak przepisy związane z rotacyjnym charakterem pozwolenia na zatrudnienie.

Analiza raportów i wywiadów wskazuje, że specyfiką oraz jednocześnie jedną z poważniejszych barier w otwieraniu rynku pracy na obcokrajowców, jest reaktywny charakter polityki państwa. Przepisy o pracy na podstawie oświadczenia dostosowane są do specyfiki pracy sezonowej w takich sektorach, jak rolnictwo czy budownictwo. Kompletnie nie sprawdzają się natomiast w przypadku pracowników wykwalifikowanych czy sektora usług. W tych obszarach należy uwzględnić krzywą nabywania kompetencji przez pracownika na stanowisku pracy.

Na ten obraz nakłada się zjawisko nielegalnego zatrudniania pracowników spoza granic kraju. Szara strefa zatrudnienia jest trudna do oszacowania, wciąż jednak zdaje się dominować w sektorach związanych z niską płacą i rotacją pracowników (np. pomoc rolna) oraz dominacji nie do końca etycznie działających agencji pośrednictwa pracy, samych przedsiębiorców, jak i zorganizowanych grup przestępczych „organizujących” formalności związane z zatrudnieniem na miejscu, w kraju pochodzenia migranta. W pewnym sensie na rynku pracy zderzają się więc dwie tendencje. Z jednej strony, w coraz większym stopniu możemy mówić o rynku pracownika, także obcokrajowca. Niektóre firmy wydają się w większym stopniu niż kiedyś przywiązywać wagę do utrzymania, szkolenia, zadowolenia zatrudnionych.

Jednocześnie instytucjonalne, prawne i prawdopodobnie częściowo też mentalne (szczególnie w mniejszych firmach i niektórych sektorach gospodarki) ramy rynku są zorientowane przede wszystkim na pracodawcę i jego interes. Sama idea pracy tymczasowej bywa krytykowana (Przemysłańska-Włosek 2016 za De Witte 2007) za wzrost niestabilności i niepewności sytuacji życiowej pracowników. Biorąc pod uwagę, że większość pracujących w Polsce pracowników z Ukrainy nie planuje osiedlić się w kraju na stałe, to zderzenie się tych dwóch dynamik może doprowadzić do kryzysu na rynku pracy. Innymi słowy, brak możliwości awansu, stabilizacji życiowej, sprowadzenia i zapewnienia życia swojej rodzinie, poza kosztami osobowymi, może też doprowadzić do pogłębiającego się spadku atrakcyjności Polski jako kraju docelowego dla imigracji wykwalifikowanych kadr.

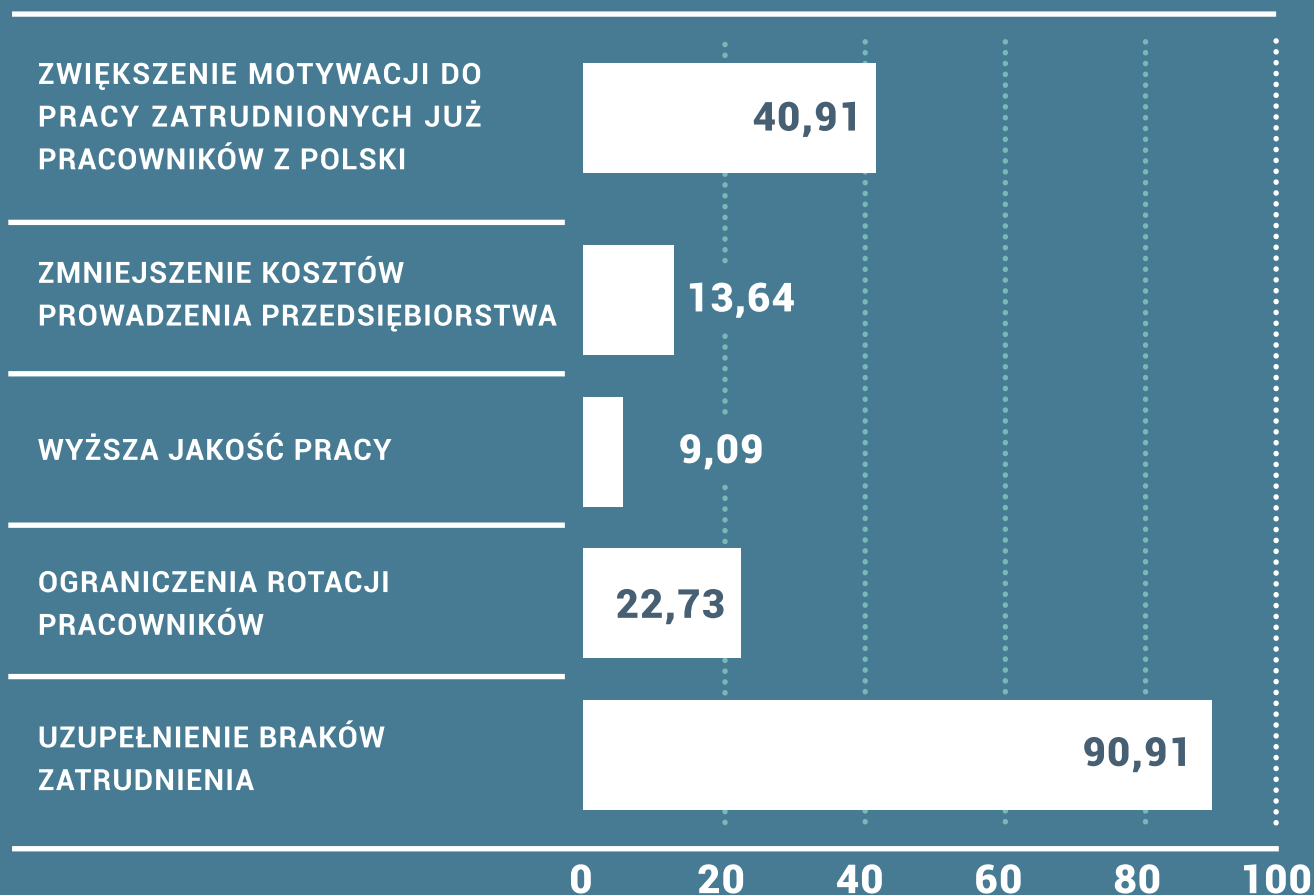
Barierą w sensownym zarządzaniu obcokrajowcami na rynku pracy może być też brak koordynacji przepisów, politycznych strategii działania, które uwzględniałyby zarówno interes pracodawców, jak i samych pracowników, niewielkie zaangażowanie większości przedsiębiorstw w kształtowanie losów pracownika, co pogłębiane jest w duże mierze przez tymczasowy charakter zatrudnienia.

Ostatnią, niestety wciąż istotną barierą w rozwoju zrównoważonego zarządzania obcokrajowcami na rynku pracy, są niestety wciąż widoczne w literaturze i wywiadach informacje o szarej strefie, która wytworzyła się wokół pracowników z zagranicy. Problemy z zakwaterowaniem, niedotrzymywanie standardów oraz umów, zmiany warunków zatrudnienia, nielegalne bądź nieetyczne pośrednictwo pracy, brak mechanizmów integracji z załogą – wszystkie te elementy składają się na szereg barier, które mogą hamować przepływy pracowników.

PRZEDSIĘBIORSTWA

A) POTRZEBY I OCZEKIWANIA:

PRZYCZYNY ZATRUDNIENIA OBCOKRAJOWCÓW W FIRMIE



Podstawowym problemem polskich przedsiębiorców jest w tej chwili coraz bardziej dramatyczny brak pracowników. Zarówno w wywiadach, jak i w literaturze przedmiotu wskazuje się, że uzupełnienie braków w zatrudnieniu jest podstawową przyczyną zatrudnienia obcokrajowców. Na kolejnych miejscach pojawiają się wątki związane ze stabilnością działania firmy, czyli ograniczenie rotacji oraz zmotywowanie polskiego personelu. W pewnym sensie, polityka zatrudnienia cudzoziemców w polskich firmach ma charakter reaktywny, jest odpowiedzią na braki, a nie próbą przewidywania potrzeb, wchodzenia na nowe rynki, zwiększania różnorodności zespołu czy rozwoju samego przedsiębiorstwa.

Jednocześnie, badani przedsiębiorcy wskazują na problem rotacji, częściowo wymuszony przez przepisy określające ramy prawne zatrudnienia, a częściowo przez zachowania samych pracowników.

Problemem, szczególnie w bardziej wymagających działach gospodarki, nie jest więc już tylko i wyłącznie pozyskanie, ale też utrzymanie przeszkolonego pracownika.

Otwartym pozostaje pytanie, co poza zmianami przepisów regulujących pobyt, mogą zrobić same firmy, żeby pracowników utrzymać. Tym bardziej, że analiza raportów wskazuje na ograniczone działania przedsiębiorstw w tym zakresie, wsparcie pracowników z zagranicy często ogranicza się do zakwaterowania niskiej jakości. Sytuacji nie poprawia znaczące zjawisko outsourcingu, w ramach, którego rzeczywisty pracodawca posiada stosunkowo niewielkie możliwości działania w stosunku do podmiotu agencyjnego.

B) WSPARCIE W INTEGRACJI:

Analizując deklarowane w wywiadach oraz rozpoznane w badaniach treści elementy związane z oczekiwanym przez pracodawców wsparciem w integracji pracowników należy mocno podkreślić, że integracja i wielokulturowość nie są elementami mocno eksponowanymi w materiałach i rozmowach. Wydaje się, że w polskiej kulturze pracy istnieje silne rozgraniczenie na czas służbowy i czas prywatny – w tym sensie, działania, które mieszają te dwa porządki, niekoniecznie muszą być efektywne.

Działania, dotyczące integracji, poruszają najczęściej samą organizację pracy. Tłumaczenia regulaminów pracy i dokumentów BHP, instrukcji stanowiskowych – głównie tych elementów oczekują przedsiębiorstwa. Dodatkowo, w większych, lepiej rozwiniętych firmach, wskazuje się na szkolenie z różnic kulturowych dla wyższej kadry zarządzającej. W założeniu mają one pozwolić na ograniczenie ryzyka związanego z innym podejściem do pracy, płci, własności firmy, sytuacji rodzinnej.

Mechanizmy integracji obcokrajowców w przedsiębiorstwach muszą uwzględniać specyfikę zatrudnienia, siłę relacji z firmą, charakter stanowiska, przewidywany okres zatrudnienia, kraj pochodzenia pracownika. Jeśli nałożymy na to ekonomiczne motywacje samych obcokrajowców, wyraźnie rysuje się skala problemu, przed którym stoją osoby i podmioty, planujące działania w obszarze kulturowej integracji migrantów ekonomicznych.

W wywiadach z przedstawicielami większych przedsiębiorstw można odnaleźć ślady, że działania dotyczące integracji są planowane i potrzebne. Analizując wywiady i badania motywacji pracowników trudno nie odnieść jednak wrażenia, że aktywności te mają dla respondentów drugorzędny charakter. Nie oznacza to oczywiście, że przedsiębiorstwa nie potrzebują wsparcia w integracji pracowników. Wymaga to jednak działań animujących zainteresowanie zarówno firm, jak i samych pracowników. Zmienną, która może zadecydować o popularności działań integracyjnych, jest także charakter strumieni migracyjnych. Jeśli polski rynek pracy będzie zasilany pracownikami pochodzącymi z krajów sąsiadujących, to presja na integrację kulturową może być mniejsza.

W wywiadach widać też pewną dwoistość oczekiwań i działań związanych z integracją pracowników. Firmy z dużym doświadczeniem stawiają na działania organiczne, wpływające od samych pracowników oraz na szkolenia menadżerów. Część agencji pośredniczących wskazuje natomiast na działania eventowe, zorganizowane wydarzenia oraz formalne spotkania. Biorąc pod uwagę polską kulturę pracy i sposób organizacji przedsiębiorstw, pierwszy z modeli wydaje się być bardziej efektywny i lepiej dostosowany do lokalnej specyfiki.

C) WSPARCIE W REKRUTACJI:

Rekrutacja obcokrajowców, w opinii badanych, ma dwa oblicza. Dominuje rekrutacja masowa, realizowana przez agencje pośredniczące. Dotyczy ona przede wszystkim rynku wtórnego i mniej zaawansowanych stanowisk pracy. Inaczej wygląda proces zatrudniania pracowników na stanowiskach specjalistycznych, przedsiębiorstwa i pośrednicy wkładają w niego więcej wysiłku.

To pozornie racjonalne zachowanie rekrutacyjne generuje sporo problemów związanych z realnymi kwalifikacjami i oczekiwaniami pracowników zagranicznych. Masowe techniki zatrudnienia wymuszają na przedsiębiorcach dodatkowe szkolenia pracownicze, które utrudniają integrację pracownika. Jeśli nałożymy na to, obowiązujący w części przypadków, krótki okres zatrudnienia regulowany przez prawo oraz wysoką mobilność samych migrantów, to pojawia się problem z retencją kadry. Zjawisko to wzmacniane jest przez trudności z oszacowaniem na poziomie rekrutacji realnych kompetencji i możliwości szkolenia pracownika. Wywiadowani skarżą się na niską wiarygodność pierwotnych dokumentów.

Problemy w procesie rekrutacji i niska zdolność do utrzymania pracownika generują szereg praktyk ze strony pracodawców. Rozmówcy wskazują na mechanizmy doszkalania, wdrażania na stanowisko pracy, treningu przez polską załogę. Jednocześnie, w wywiadach pojawiają się ślady takich zachowań, jak np. wykorzystywanie obcokrajowców na najmniej wymagających stanowiskach z jednoczesnym przenoszeniem polskich pracowników na stanowiska wyższe. W tym sensie, cudzoziemcy mogą stanowić swego rodzaju dźwignię, którą przedsiębiorcy wykorzystują do utrzymania rodzimego personelu. Otwartym pozostaje pytanie, czy takie praktyki w dłuższym okresie nie pogłębią i tak już niskiej stabilności rynku pracy oraz nie powiększą retencji pracowników cudzoziemskich.

Analiza danych z wywiadów wskazała na istotną rolę uprzedzeń i stereotypów, związanych z procesem rekrutacyjnym, w szczególności na rynku pierwotnym, pracowników wykwalifikowanych. Istniejące stereotypy mogą decydować o charakterze zmian na rynku pracy. Wymuszona sytuacją rekrutacja pracowników nisko- i średniowykwalifikowanych z krajów dawnego ZSRR, uzupełniana jest przez rekrutacje specjalistyczne robotników oraz specjalistów z części Azji. Jednocześnie problemem dla części rozmówców są ruchy migracyjne z Afryki i Bliskiego Wschodu.

W pewnym sensie na pozornie zracjonalizowane mechanizmy regulacji rynku pracy, wpływ mają więc kulturowo zakorzenione stereotypy i lęki charakterystyczne dla społeczeństwa polskiego.

OBCOKRAJOWCY W FIRMIE

A) DOŚWIADCZENIA I DZIAŁANIA

Opisując tło i doświadczenia z pracownikami cudzoziemskimi w badanych jednostkach należy jeszcze raz podkreślić wymiar obiektywny, normatywny i kulturowy takiej migracji. Przede wszystkim każda z badanych jednostek cierpiała na istotne braki w zatrudnieniu, które pokryć mogli tylko pracownicy zagraniczni. Po drugie, pomimo obowiązującej narracji, polityka państwa polskiego w ostatnich latach, bazowała na uelastycznieniu rynku pracy. Zmieniające się przepisy realnie zwiększały elastyczność, umożliwiając napływ pracowników do Polski. Wreszcie, najbardziej złożony, wymiar kulturowy. Ruch migracyjny i potrzeby przedsiębiorców zderzają się z określonym nastawieniem, dotyczącym pracujących obcokrajowców. Zachęca to do zatrudniania pracowników z krajów traktowanych jako bliskie kulturowo bądź stereotypowo traktowanych, jako te o wysokiej etyce pracy. Jednocześnie, nie do końca jasne są same standardy pracy i sposób traktowania pracowników, co przekłada się na doświadczenia i potrzeby firm.

Opisując tło i doświadczenia związane z zatrudnianiem obcokrajowców na rynku pracy należy też pamiętać o rzeczywistości, która tylko wyziera spod tekstów wywiadów. Złe warunki pracy, problemy z zakwaterowaniem, zatrudnianie poniżej pracy minimalnej, praca na czarno, złe traktowanie przez pracodawców, rola agencji pośredniczących, problemy z integracją w społecznościach lokalnych — te elementy stanowią codzienne doświadczenia części zatrudnionych obcokrajowców.

Samo doświadczenie firm i agencji, zatrudniających obcokrajowców, jest warunkowane sytuacją na rynku pracy. Potrzeby są duże, a ewentualne problemy — rozpoznane. Należy też w tym miejscu podkreślić, że charakter kultury pracowniczej sektora produkcji, budownictwa, rolnictwa nie sprzyja pogłębianiu relacji z pracownikami. Innymi słowy, poza mniejszymi jednostkami, w których kontakty z definicji są bardziej spersonalizowane,

w badanych firmach doświadczenia personelu zarządzającego zasobami ludzkimi ograniczają się do głównych punktów styku pracownika z firmą: płacności, regulaminu pracy, produktywności. W dużym przedsiębiorstwie, poza szeregowymi zatrudnionymi, doświadczenie pracownika zagranicznego ograniczone jest do zestawu regulacji i norm, które mają zapewnić produktywność, ograniczyć koszty, zabezpieczyć pracodawcę przed konsekwencjami. Codzienne doświadczenie cudzoziemców w firmie jest charakterystyczne dla mniejszych jednostek, w których kontakt ten ma zdecydowanie głębszy charakter. W dużych przedsiębiorstwach częściej doświadcza się konkretnych problemów, związanych z organizacją pracy oraz rozchodzeniem się oczekiwań i realnego profilu migranta ekonomicznego.

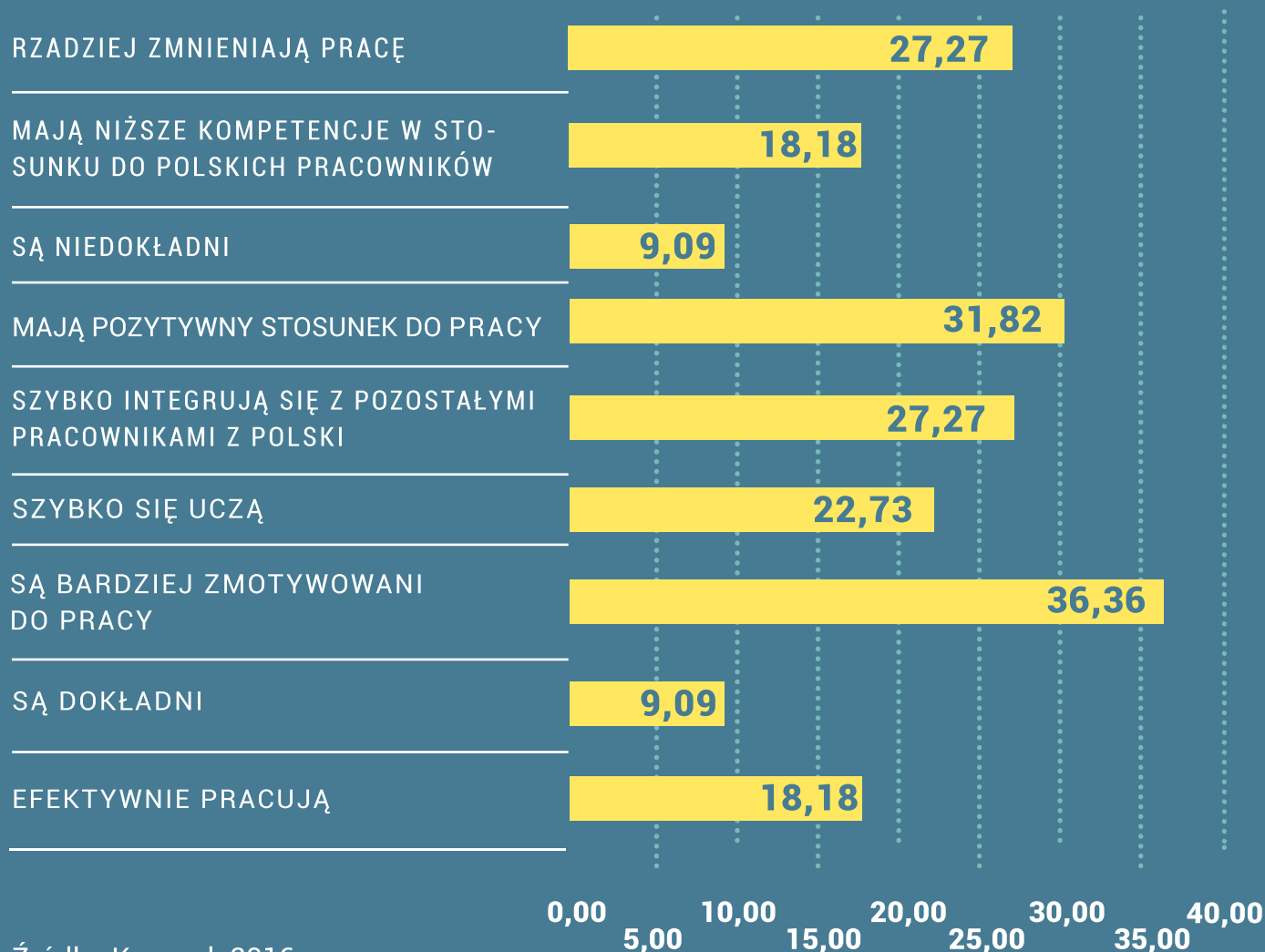
Sam zakres działań firm w stosunku do obcokrajowców jest raczej ograniczony i skupia się na zapewnieniu infrastruktury, oprzyrządowaniu stanowiska pracy (np. instrukcje w określonym języku). Na tym tle wyróżniała się jedna z badanych firm, która w sposób złożony podchodziła do całego procesu zatrudnienia obcokrajowców. Poza standardowym i wymaganym prawem przetłumaczeniem dokumentów, przeprowadzono w niej cykl szkoleń z kadrą zarządzającą, przygotowano też pilotaż, w ramach którego w pierwszym etapie zatrudniono kilkunastu pracowników, z którymi testowano rozwiązania mające ułatwić obcokrajowcom pracę. Dodatkowo, wprowadzono w firmie stanowisko znającego język koordynatora. Cudzoziemcy/cudzoziemki objęci są też cyklicznym, tłumaczonym na język ojczysty, badaniem satysfakcji pracowników, które ma wskazać na poziom zadowolenia z pracy oraz zwrócić uwagę na ewentualne problemy.

Podsumowując, także doświadczenia firm mają złożony, wielowymiarowy charakter. Z jednej strony mamy istotną liczebnie grupę firm, w której brakuje systemów zarządzania obcokrajowcami. Z drugiej strony, w badaniu pojawiają się też przykłady przedsiębiorstw, które planują procesy zatrudniania i zarządzania pracownikiem zagranicznym. Działania firm są więc pochodną systemu organizacji pracy w samej firmie. Elementem wspólnym jest natomiast niełączenie działań służbowych i życia prywatnego, jest to pochodna kultury organizacyjnej polskich firm.

B) OCENA

Ocena pracowników przez przedsiębiorców zależy od charakteru zatrudnienia i specyfiki samego zakładu. Przede wszystkim, w większości wypadków nie jest to obszar intensywnie eksplorowany w wywiadach. Wraca tym samym specyfika zatrudnienia na rynku wtórnym, głównie na stanowiskach niewymagających większych kwalifikacji. Pracownik, niemający kontaktu z klientem bądź niepracujący na stanowisku specjalistycznym zdaje się być niewidoczny tak długo, jak nie wpływa on negatywnie na efektywność przedsiębiorstwa. Jednocześnie sama sytuacja na rynku pracy powoduje, że rośnie akceptacja polskich przedsiębiorców do zatrudniania cudzoziemców (Źródło: Kupczyk 2016).

OCENA PRACOWNIKÓW Z UKRAINY PRZEZ POLSKICH PRACODAWCÓW



W wypowiedziach pracodawców dominują odpowiedzi pozytywne, związane ze stabilnością zatrudnienia w zakładzie pracy.

Obcokrajowcy nie są postrzegani ani jako wartość dodana ani jako duże obciążenie.

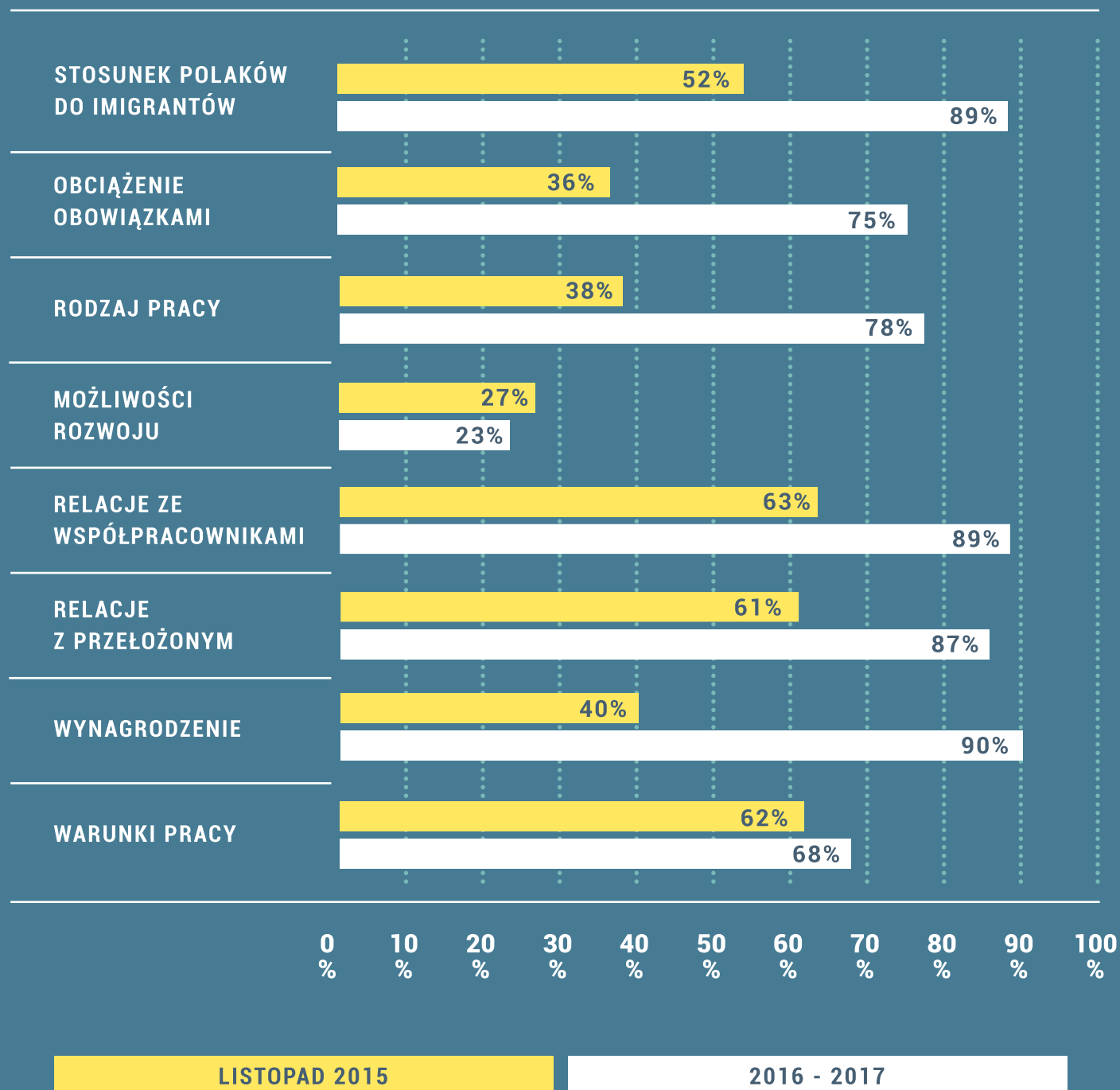
Jest to przede wszystkim podejście do obcokrajowców jako do sposobu wypełnienia luki w zatrudnieniu.

Zarówno w danych statystycznych, jak i wywiadach pojawiały się wątki orientacji na cele i silnej motywacji obcokrajowców, chcących w określonym czasie zapewnić sobie i rodzinie odpowiednie środki.

Równie pozytywną oceną wystawiali obcokrajowcom respondenci pracujący w mniejszych jednostkach, zatrudnieni na równoległych stanowiskach. Jednocześnie, osoby te częściej były w stanie wskazać realne wyzwania, przed którymi stoją zarówno pracownicy polscy, jak i zagraniczni.

Sami obcokrajowcy oceniają pracę w Polsce stosunkowo wysoko. Należy dodać, że zaprezentowane poniżej dane dotyczą rynku pracy tymczasowej i zawodów, wymagających niższych kwalifikacji.

OCENA BADANYCH RÓŻNYCH ASPEKTÓW ŻYCIA W POLSCE (PORÓWNANIE 2015 I 2017)



Źródło: Przemysłańska-Włosek 2016

**TABELA: OCENA POSZCZEGÓLNYCH ELEMENTÓW PRACY
W FIRMIE (PRZEZ OBCOKRAJOWCÓW)**

OCENIANE ELEMENTY PRACY	ŚREDNIA WAŻNOŚĆ POWODU WEDŁUG SKALI LICKERTA (OD 1 DO 7)	PROCENT RESPONDENTÓW, KTÓRZY WYBRALI SKALĘ OCEN OD 5 DO 7 (RACZEJ ZADOWOLONY, ZADOWOLONY, ZDECYDOWANIE ZADOWOLONY)
WARUNKI PRACY	5,18	68%
WYNAGRODZENIE	5,89	90%
RELACJE Z PRZEŁOŻONYM	5,47	87%
RELACJE ZE WSPÓLPRACOWNIKAMI	5,53	89%
MOŻLIWOŚĆ ROZWOJU	3,34	23%
RODZAJ WYKONYWANEJ PRACY	5,16	78%
OBCIĄŻENIE OBOWIĄZKAMI	5,12	75%
STOSUNEK POLAKÓW DO IMIGRANTÓW	5,57	89%

Źródło: (Przemysłańska-Włosek 2016)

Warunki pracy, wynagrodzenie, relacje ze współpracownikami są parametrami ocenianymi stosunkowo wysoko. Dużo gorzej przedstawia się sytuacja, gdy przechodzimy do analizy pytań dotyczących możliwości rozwoju, mobilności wewnątrz firmy, rodzaju wykonywanej pracy, stosunek do niej. Jeszcze raz podkreślając,

analizując najliczniejszą grupę pracowników z Ukrainy, należy zauważyć, że przyjeżdżają do nas osoby stosunkowo dobrze wykształcone, pochodzące z dolnych warstw klasy średniej, które często zmuszone są do pracy poniżej ambicji i oczekiwań.

Nie dotyczy to oczywiście całej populacji przyjezdnych pracowników. Pojawia się jednak w tym miejscu pytanie o trwałość strumienia migracyjnego i stabilność zatrudnienia. Rozmówcy w wywiadach wskazywali, że widoczne są już procesy poprawy na niektórych narodowych rynkach pracy, co powoduje wzrost problemów z rekrutacją kompetentnych pracowników. Dodatkową, ledwie zarysowaną w badaniu kwestią, jest stosunek do pracowników, pochodzących z kultur i systemów gorzej ocenianych przez Polaków.

C) ORGANIZACJA PRACY I RELACJE

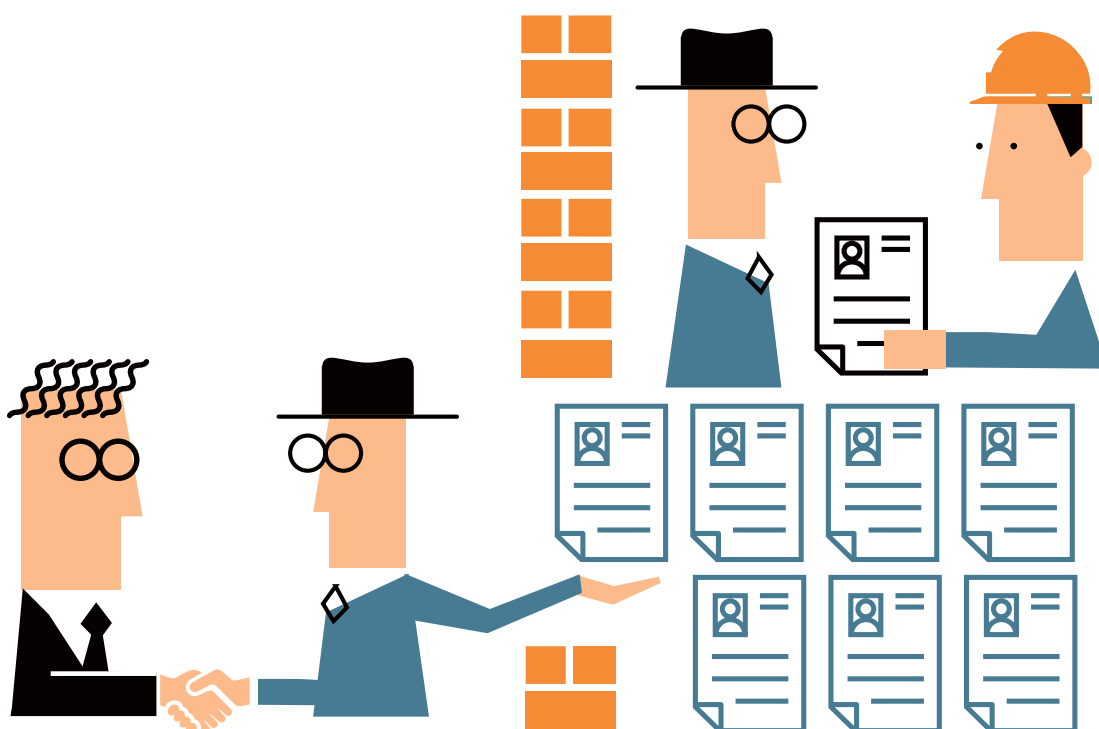
Analiza wywiadów wskazuje, że część przedsiębiorstw zaczyna organizować swoją pracę i systemy zarządzania tak, aby dostosować się do zwiększonej liczby pracowników nie pochodzących z Polski. Rozmówcy wskazują, że praktycznie nie zdarzają się sytuacje pomijania elementów obowiązujących – takich, jak np. tłumaczenie i dostosowywanie regulaminów: BHP czy pracy. Jednocześnie respondenci zwracają uwagę na to, że kultura outsourcingu powoduje, iż część przedsiębiorców ogranicza inwestycje w obcokrajowców, przerzucając odpowiedzialność na agencje pracy. W ten sposób system organizacji, zarządzania i kontroli warunków pracy rozmywa się w sieci powiązań pomiędzy firmą zatrudniającą, a tą, w której oferowana jest praca.

Na przeciwnym biegunie znajdują się firmy, w których specyfika pracy zachęca do inwestycji w pracownika. W nich przygotowywane są systemy wdrożenia i oceny jakości pracy. Zdaniem uczestników badania, bazują one na bezpośrednich relacjach pomiędzy koordynatorem oraz zespołem pracowników zagranicznych. Pewną, wskazywaną przeszkodą jest niska mobilność wertykalna obcokrajowców. System koordynatorski zachęca do angażowania na wyższych stanowiskach cudzoziemców, co jest utrudnione przez obiektywne (chęć powrotów, krótki staż pracy) i subiektywne (niechęć do awansowania obcokrajowców) czynniki. Kolejną, kluczową rolę w procesie integracji obcokrajowców w przedsiębiorstwie pełnią menadżerowie, według rozmówców to od ich postaw, przygotowania, możliwości zależy atmosfera i organizacja pracy w zakładzie.

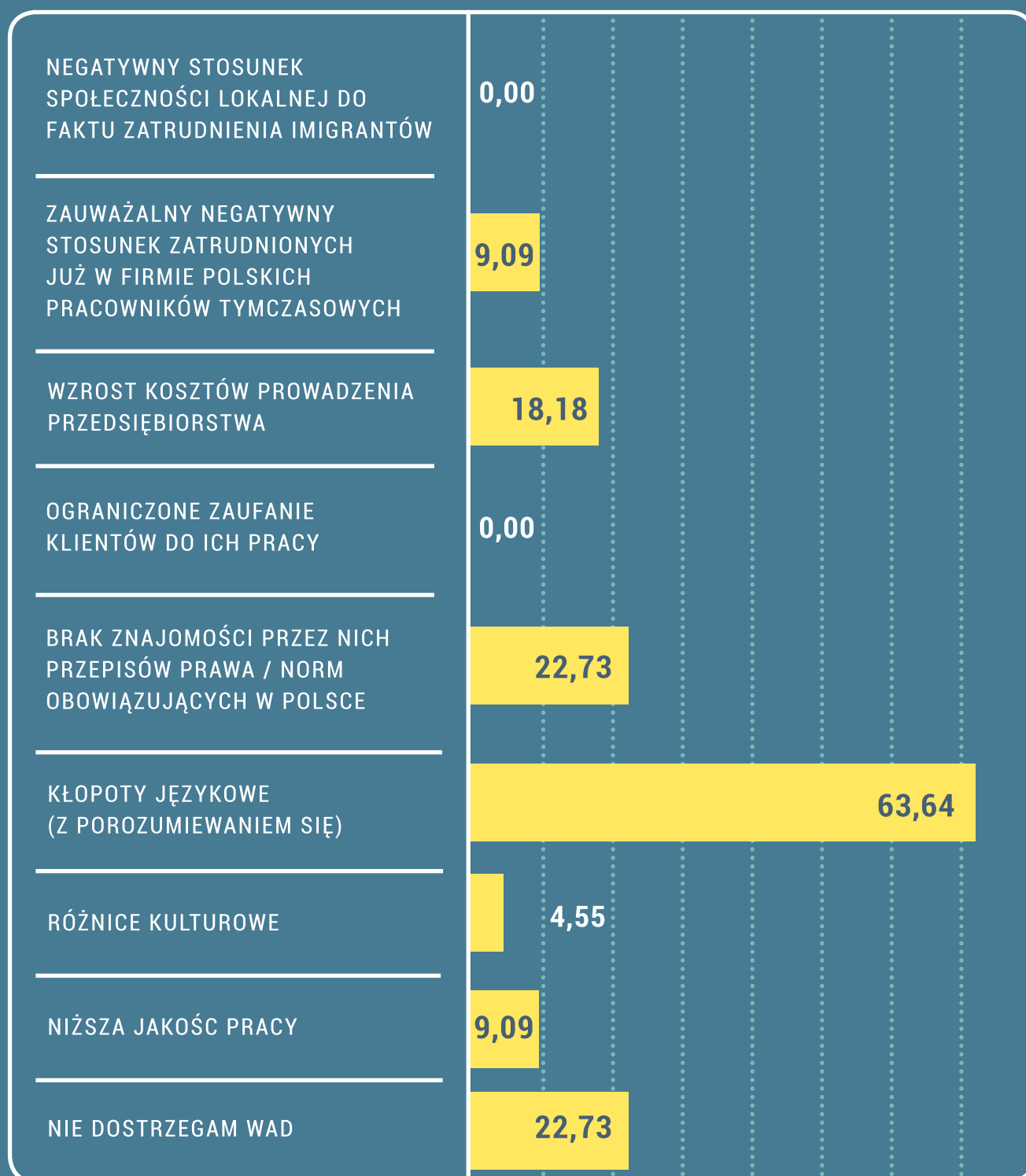


D) BARIERY:

Analizując bariery wskazywane przez pracodawców, warto dokonać ich podziału na te o charakterze: zewnętrznym i wewnętrznym. **Bariery zewnętrzne związane są z luką kompetencyjną powstającą pomiędzy oczekiwaniami pracodawcy, a możliwościami pracownika.** Co ciekawe, część problemów sprowadzają na siebie same firmy, stosując techniki outsourcingu pracowników. Za część problemów z przyjezdnymi pracownikami odpowiedzialny jest system rekrutacji, zatrudnienia oraz rekrutacji, który przenosi obowiązki, ale też odpowiedzialność na podmioty zewnętrzne. W tym sensie, problemy z pracownikami deklarowane przez pracodawców, są wynikiem działalności samych firm, które nie chcą brać odpowiedzialności za proces pozyskania, pracy i utrzymania pracownika. Pomimo większej elastyczności przepisów w wywiadach pojawiają się wątki związane ze złożonym procesem zatrudnienia, rejestrowania i sprawozdawczości obcokrajowców. System pozwoleń tymczasowych niejako wymusza rotację pracowników, prowadząc do potrzeby ciągłego szkolenia i szukania personelu. **Z kolei bariery wewnętrzne związane są przede wszystkim z relacjami pracowników wewnątrz zakładów pracy.**



WADY ZWIĄZANE Z ZATRUDNIENIEM OBCOKRAJOWCÓW W FIRMIE



Źródło: Kupczyk 2016

Podstawowym problemem jest bariera językowa, która utrudnia komunikację oraz organizację pracy w przedsiębiorstwie. Jednocześnie jest to bariera, którą teoretycznie łatwo zniwelować, natomiast w praktyce ma ona trwały charakter. Nawet, jeśli przedsiębiorstwo zapewni pracownikom kursy języka polskiego, to charakter pracy w sektorach produkcyjnych, rotacja pracowników oraz przewaga motywacji ekonomicznych ogranicza efektywność takich działań.

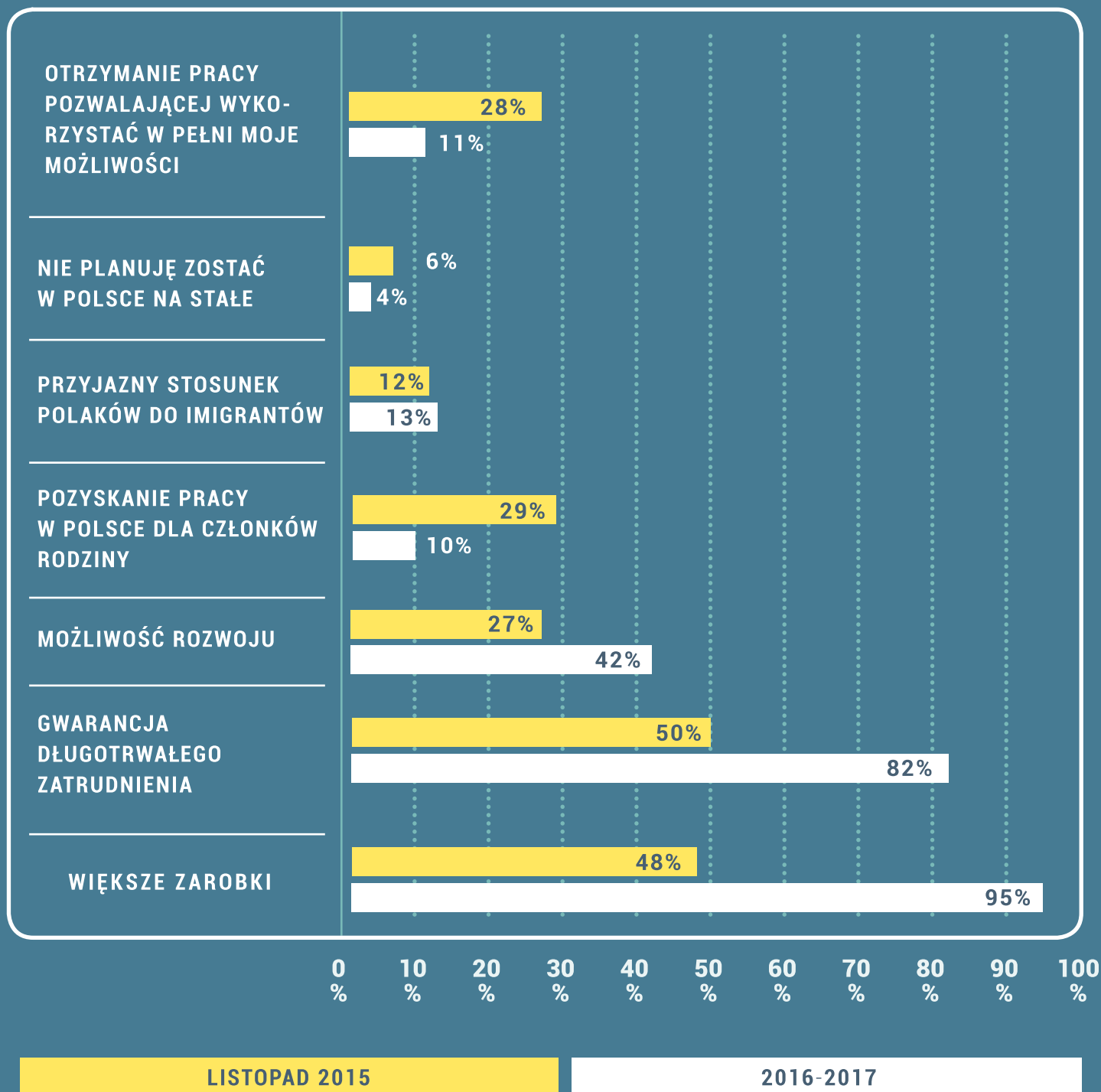
Bardzo rzadko, w wywiadach pojawiają się natomiast odpowiedzi wskazujące na różnice kulturowe jako bariery w efektywnym zatrudnieniu i zarządzaniu pracą obcokrajowców. Pojedyncze głosy dotyczyły problemów na stanowiskach pracy, innego podejścia do kwestii alkoholu czy kłopotów w komunikacji.

OBCOKRAJOWCY NA RYNKU PRACY

A) ZACHOWANIE I MOTYWACJE:

Podstawowe motywacje związane z podjęciem pracy w Polsce to dla większości obcokrajowców możliwość uzyskania większych zarobków niż w kraju pochodzenia.

CZYNNIKI MOTYWUJĄCE BADANYCH DO DŁUŻSZEGO POBYTU ZAROBKOWEGO W POLSCE (PORÓWNANIE 2015-2017)



Źródło: Przemysłańska-Włosek 2016

CO ZACHĘCIŁOBY PRACOWNIKA SPOZA POLSKI DO POZOSTANIA (OCENA PRZEZ OBCOKRAJOWCÓW)

ARGUMENTY, KTÓRE ZACHĘCIŁYBY DO POZOSTANIA W POLSCE	ŚREDNIA WAŻNOŚĆ POWODU WEDŁUG SKALI LICKERTA (OD 1 DO 7)	PROCENT RESPONDENTÓW, KTÓRZY WYBRALI SKALĘ OCEN OD 5 DO 7 (RACZEJ ZACHĘCAJĄCE,ZACHĘCAJĄCE, ZDECYDOWANIE ZACHĘCAJĄCE)
WIĘKSZE ZAROBKI	6,49	95%
GWARANCJA DŁUGOTRWALEGO ZATRUDNIENIA	5,60	82%
MOŻLIWOŚĆ ROZWOJU	3,56	42%
POZYSKANIE PRACY W POLSCE DLA CZŁONKÓW RODZINY	1,69	10%
PRZYJAZNY STOSUNEK POLAKÓW DO IMIGRANTÓW	1,77	13%
NIE PLANUJĘ ZOSTAĆ W POLSCE NA STAŁE	1,35	4%
OTRZYMANIE PRACY POZWALAJĄCE W PEŁNI WYKORZYSTAĆ MOJE MOŻLIWOŚCI	1,74	11%

Źródło: Przemysłańska-Włosek 2016

Dane te dobrze obrazują strukturalny charakter migracji zarobkowej do Polski. Jest ona postrzegana nie jako możliwość rozwoju czy samorealizacji, ale jako szansa na lepszy zarobek niż w kraju pochodzenia. Jest to spowodowane charakterem oczekiwań, dominacją firm z zakresu produkcji, przetwórstwa, budownictwa, rolnictwa. Jest także wypadkową systemów zatrudnienia, dominacji outsourcingu, wciąż istotnego zjawiska pracy nielegalnej.

Badani wskazali, że istnieją na rynku trendy, które mogą odwrócić taką dynamikę. Przede wszystkim w ich opinii zwiększa się znaczenie migracji ludzi młodszych, myślących o stabilizacji i założeniu lub sprowadzeniu rodziny.

Więszym problemem jest motywacja pracowników o wyższych kwalifikacjach lub pochodzących z krajów, które stereotypowe są gorzej postrzegane przez Polaków lub w których istnieją określone tradycje dotyczące kierunków migracyjnych. Wywiadowani traktują, że te trzy kategorie obcokrajowców traktują Polskę jako przystanek przed emigracją do państw Europy Zachodniej.

Trudny charakter pracy tymczasowej, krótki okres planowanego pobytu, niekorzystne warunki pracy powodują, że trudno odnaleźć w danych ślady motywacji pozaekonomicznych, w tym związanych z integracją.

Tak ukształtowany rynek pracy wraz z racjonalnymi motywacjami pracowników będą utrudniać jakiegokolwiek działania, których celem będzie integracja. Dominacja form pracy tymczasowej, trudna fizyczna praca poniżej kompetencji, potrzeba zapewnienia bytu rodzinie, wszystkie te elementy będą separować obcokrajowców od społeczeństwa przyjmującego. Otwartym pozostaje pytanie, na ile nowe trendy związane z przechodzeniem pracowników do sektora usług oraz zwiększoną chłonnością rynku pierwotnego zmieniają charakter strumieni migracji w Polsce.

WIELOKULTUROWOŚĆ

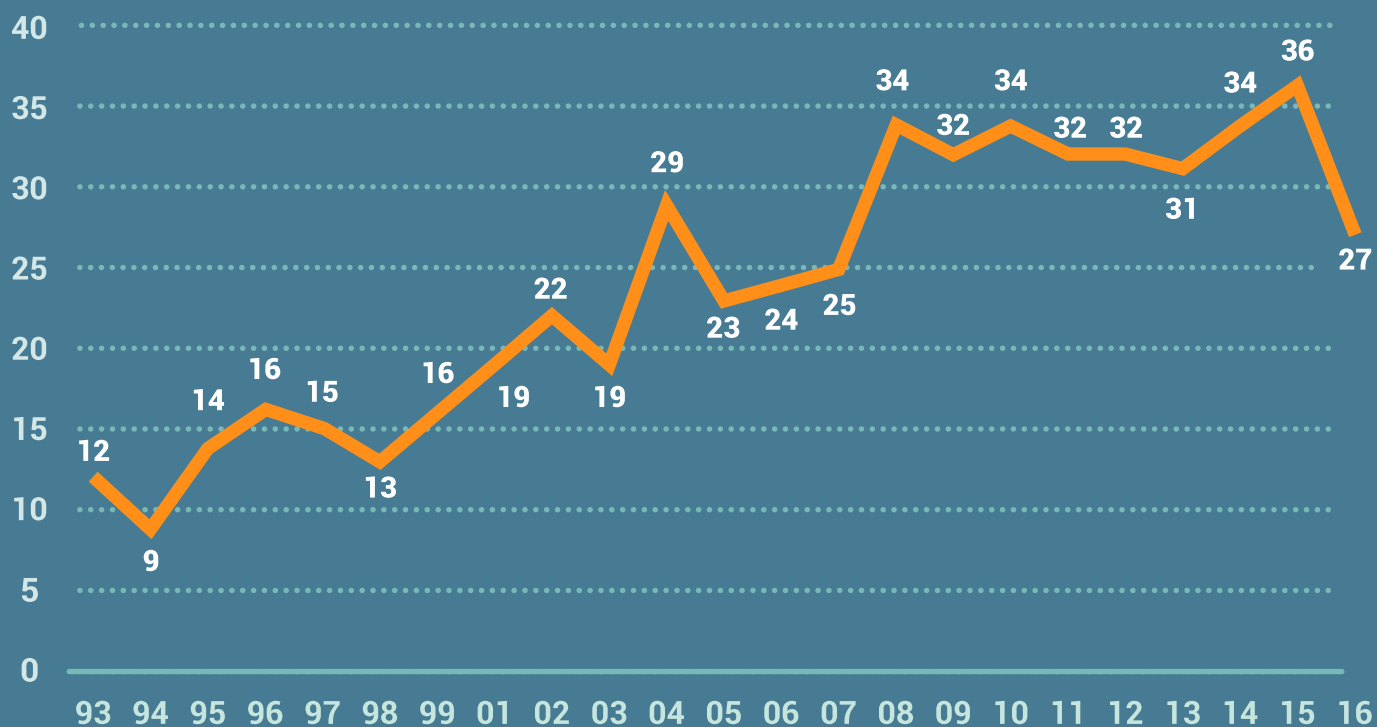
A) OCENA:

Oceniając kulturowe konteksty obecności obcokrajowców w Polsce uderza fakt, jak rzadko jest to wątek poruszany w trakcie wywiadów. Charakter migracji z państw sąsiadujących oraz hermetyczna kultura pracy powodują, że badani rzadko wskazywali na wielokulturowość w miejscu pracy jako problem. Z drugiej strony różnorodność nie jest w wywiadach traktowana jako zaleta, element, który można wykorzystać w rozwoju przedsiębiorstwa. Potencjalne konflikty, związane z wielokulturowym miejscem pracy, miały w opiniach rozmówców związek z doświadczeniami samych pracowników, którzy dokonują transgresji doświadczeń z krajów pochodzenia. Badani wskazywali także na hermetyczny charakter polskiego społeczeństwa.

**Jeśli te dane są zakorzenione
w codzienności, to można
założyć, że polskie społeczeństwo
balansuje pomiędzy niechęcią,
a brakiem zainteresowania
sytuacją obcokrajowców.**

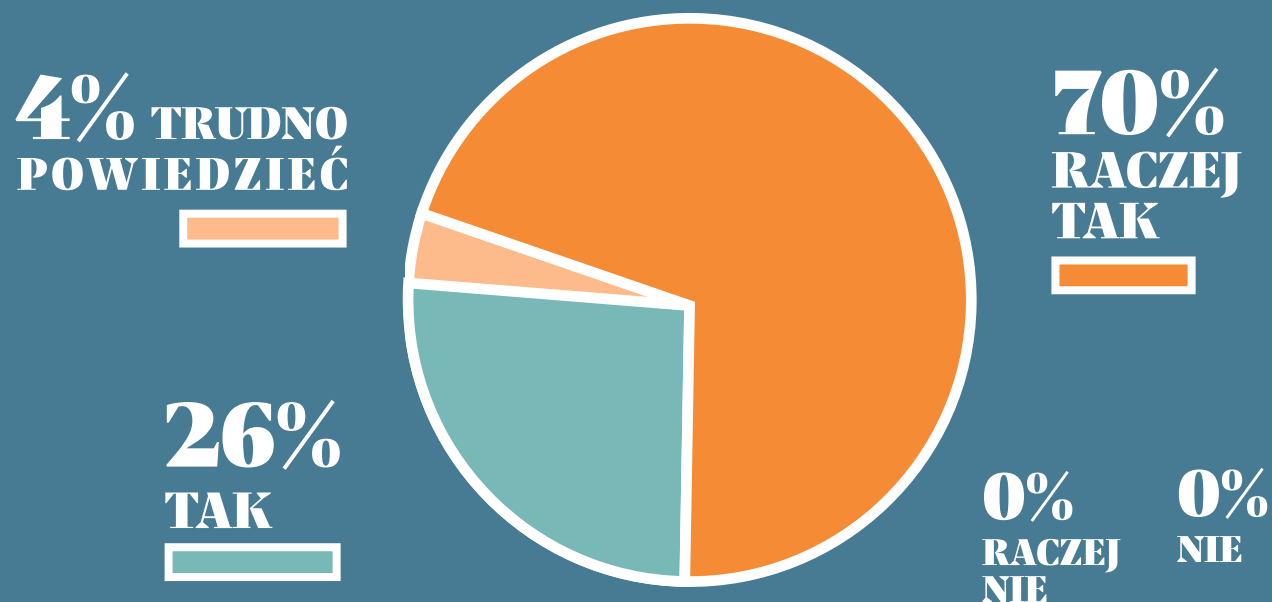
Niepokoje musi napawać natomiast fakt pewnego załamania się akceptacji obcokrajowców, nawet tych, którzy pochodzą ze społecznie akceptowalnych kręgów kulturowych.

WYKRES: ZMIANY SYMPATII DO UKRAIŃCÓW



Źródło: Przemysłańska-Włosek 2016

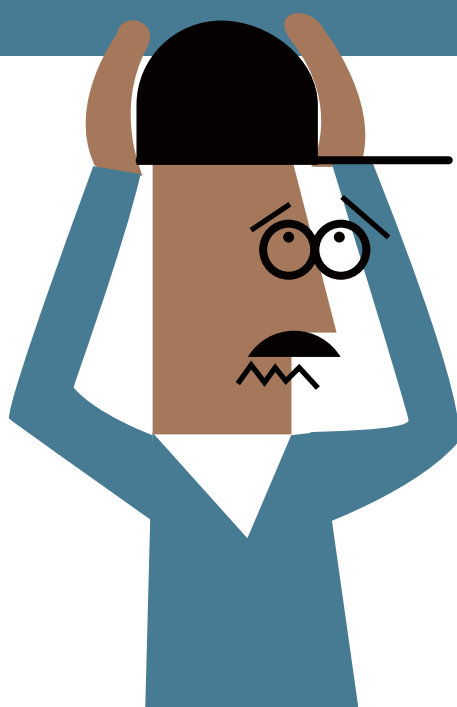
WYKRES: CZY POLSKA JEST KRAJEM OTWARTYM DLA PRACOWNIKÓW Z UKRAINY



Źródło: Przemysłańska-Włosek 2016

Co prawda dane nie wskazują jeszcze na to, że sami Ukraińcy odczuwają brak akceptacji ze strony Polaków. Wyraźne załamanie sympatii do tej nacji wskazuje na potencjalne problemy i konflikty, które mogą pojawić się pomiędzy pracownikami z zagranicy, a polskim społeczeństwem. To, co dodatkowo zwraca uwagę, to pojawiające się w wywiadach wskazanie na bardzo silne wartościowanie osób pochodzących spoza państw stereotypowo traktowanych jako bliskie kulturowo lub o pożądanej etyce pracy.

Dane Europejskiego Sondażu Społecznego wskazują na to, że Polacy akceptują migrację tak długo, jak dotyczy ona osób wychowanych w wierze chrześcijańskiej, o białym kolorze skóry i posiadających już jakiś majątek (Wenzel 2009).



Można więc przewidywać, że problemy z akceptacją wielokulturowości w miejscu pracy będą się w Polsce nasilać.

B) DZIAŁANIA I OCZEKIWANE WSPARCIE:

Sami pracodawcy w Polsce różnie podchodzą do problemu wielokulturowości. W wywiadach można odnaleźć interpretacje, że większość pracodawców nie rozpoznaje tego jako istotnego problemu i nie stosuje specjalnych mechanizmów, które miałyby pomóc w zarządzaniu różnorodnością w firmie. Traktowani jako zasób szybko zbywalny, zatrudnieni na umowach tymczasowych przez agencje pośredniczące – obcokrajowcy wciąż nie stanowią dla pracodawców grupy, w którą w wąsko rozumianą, ekonomiczną racjonalność, warto inwestować. Inaczej na tym tle wygląda sytuacja w dużych firmach oraz w sytuacjach pojawiających się konfliktów.

W większych, lepiej zorganizowanych przedsiębiorstwach, istnieją już systemy wsparcia zatrudnienia obcokrajowców. Opierają się one na szkoleniach z kadrą menadżerską, korekcie systemu organizacji pracy. Jednocześnie, na co zwracają uwagę rozmówcy, żeby były one skuteczne, muszą mieć organiczny, prawdziwy charakter. Nie mogą ograniczać się do uproszczonych, rytualnych działań. W najciekawszym z opisywanych przypadków łączyły one badania satysfakcji, szkolenia, przystosowanie miejsca pracy, badanie pracowników. Prawdziwym wyzwaniem dla naszych rozmówców, jest zarządzanie wielokulturowością w mikro, małych i średnich przedsiębiorstwach. Wymagają one zupełnie innego podejścia, bazują bowiem na dużo prostszych, często intuicyjnych metodach zarządzania personelem. Niewiadomą pozostaje natomiast polityka państwa, tymczasem ma ona ogromne znaczenie dla kontekstu i efektywności działań dotyczących wielokulturowości. Należy też pamiętać, że społeczne tło i przemiany polityczno-kulturowe w Polsce także będą utrudniać działania wspierające różnorodność w zakładach pracy.

PODSUMOWANIE

Przekuwając wyniki badań na rekomendacje, dotyczące wsparcia integracji cudzoziemców w zakładach pracy, można wskazać, że:

a) Należy dokładnie przemyśleć koszty i korzyści związane z promowaniem pracy tymczasowej i agencyjnej. Z jednej strony zwiększa to elastyczność zatrudnienia, z drugiej zaś — osłabia związek pracownika i pracodawcy, może wpływać na przyspieszoną rotację przeszkolonych pracowników.

.....

b) Warto przygotować systemy pozwalające na awans wewnętrzny, mobilność wertykalną obcokrajowców w firmach. Praca poniżej kwalifikacji i brak możliwości rozwoju mogą być czynnikiem hamującym od pewnego momentu możliwość zrównoważonego wykorzystania migracji zarobkowych we wsparciu polskich przedsiębiorstw.

.....

c) Projektując mechanizmy wspierające integrację pracowników należy uwzględnić polską kulturę pracy, silnie rozgraniczającą życie prywatne i zawodowe. Wszelkiego rodzaju firmowe spotkania, wyjścia, wspólne imprezy mogą mieć charakter rytualny i niekoniecznie muszą budować relacje z pracownikami.

.....

d) Trudnym obszarem wsparcia jest wielokulturowość. Nie jest ona wartością dostrzeganą ani przez większość pracodawców ani przez samych obcokrajowców. Istnieje ryzyko, że działania nakierowane na zarządzanie różnorodnością mogą trafić w próżnię. W szczególności dotyczy to mniejszych firm o dość prostej strukturze zarządzania i mniej skomplikowanym profilu działania.

e) Zagrożeniem dla pracy obcokrajowców może być wzrost negatywnych nastawień do cudzoziemców. W szczególności dotyczy to pracowników pochodzących z państw i kręgów kulturowych nie cieszących się sympatią Polaków.

f) Należy bezwzględnie walczyć z szarą strefą, przykładami wyzysku, wykorzystywania oraz oszustw związanych z organizacją rynku pracy.

Podsumowując wyniki badań, jeszcze raz należy podkreślić ich wstępny i pilotażowy charakter. Wydaje się jednak, że udało się uchwycić pewne prawidłowości, które mogą wpłynąć na dynamikę, charakter, trendy związane z zatrudnieniem obcokrajowców w Polsce. W związku z sytuacją demograficzną, polski rynek pracy będzie się dalej otwierał na obcokrajowców. Otwartym pozostaje pytanie o charakter tych zmian i to czy uda się wykorzystać potencjał, związany z nowymi grupami pracowników.



BIBLIOGRAFIA:

- Bińkowski Jakub. 2017. Imigranci z Ukrainy ratunkiem dla polskiej demografii, w: Kupczyk Teresa (red.) Imigranci wsparciem dla rynku pracy i rozwoju przedsiębiorstw. OTTO, Wrocław
- Bojar Hanna, Gasior-Niemiec Anna, Bieniecki Mirosław, Pawlak Mikołaj. Migranci na rynku pracy w Polsce. ISP, Warszawa
- Knap-Stefaniuk Agnieszka, Karna Wioleta. 2017. Zarządzanie talentami jako instrument rozwoju zasobów ludzkich we współczesnych organizacjach z uwzględnieniem problemu migracji w: Kupczyk Teresa (red.) Imigranci wsparciem dla rynku pracy i rozwoju przedsiębiorstw. OTTO, Wrocław
- Kubiciel-Lodzińska Sabina. 2013. Polska jako kraj migracji zarobkowej. Warunki zatrudnienia i przyjęcia oferowane cudzoziemskim pracownikom w: Balicki Janusz, Chamarczuk Mariusz (red.) Wokół problematyki migracyjnej – kultura przyjęcia. UKSW, Warszawa
- Kupczyk Teresa. 2017. Ocena imigrantów z Ukrainy przez polskich pracodawców na przykładzie opinii klientów OTTO Work Force Polska. w: Kupczyk Teresa (red.) Imigranci wsparciem dla rynku pracy i rozwoju przedsiębiorstw. OTTO, Wrocław
- Potapenko Khrysytna. 2016. Wpływ migrantów z Ukrainy na stan rynku pracy w Polsce w: Pujer Klaudia (red.) Rynek pracy w Polsce – szanse i zagrożenia. Exante, Wrocław
- Przemysłańska-Włosek Joanna. 2017. Opinia pracowników z Ukrainy na temat pracy w Polsce. w: Kupczyk Teresa (red.) Imigranci wsparciem dla rynku pracy i rozwoju przedsiębiorstw. OTTO, Wrocław
- Szpakowska Justyna, Buchwald Tomasz, Romanowski Robert. 2016. Atrakcyjność polskiego rynku pracy dla obywateli Ukrainy – przyczyny, mechanizmy, konsekwencje migracji zarobkowych. Optimum. Studia Ekonomiczne nr 2
- Wenzel, Michał. 2009. Stosunek do obcokrajowców w Polsce, Instytut Spraw Publicznych w Polsce, Warszawa

CZEŚĆ

III

WSTĘP

Jak wskazują autorzy raportu „Pracodawcy i pracodawczynie a zatrudnianie cudzoziemców i cudzoziemek”,

Podaż pracowników i pracownic na polskim rynku pracy ulega zmniejszeniu. Wpływ na to mają przede wszystkim takie czynniki demograficzne, jak systematycznie malejąca od lat 60. XX wieku dzietność (wyjątkiem był tutaj boom urodzeń na początku lat 80.), starzenie się społeczeństwa oraz kolejne fale emigracji z Polski (w latach 80., a następnie po wejściu Polski do Unii Europejskiej, czyli w latach 2005–2010). Zgodnie z prognozami GUS-u już w 2035 roku co czwarty Polak (ok. 27%) będzie na emeryturze. Zarówno Rządowa Rada Ludności, jak i wiele stowarzyszeń pracodawców (np. Związek Przedsiębiorców i Pracodawców, Pracodawcy RP, Konfederacja Lewiatan) sygnalizują, że jednym ze sposobów na radzenie sobie z kryzysem demograficznym i jego skutkami na rynku pracy, fiskalnym i ubezpieczeń społecznych jest szersze otwarcie polskiego rynku pracy dla imigrantów i imigrantek z krajów spoza Unii Europejskiej.¹

Rozwiązania dla pracodawców opisane w niniejszym opracowaniu stworzone zostały z myślą o firmach już zatrudniających cudzoziemców i cudzoziemki, zarówno korzystających z obsługi agencji zatrudnienia, jak i tych zatrudniających na podstawie umowy o pracę / umowy zlecenia. Ich celem jest ułatwienie pracy w sytuacji, w której w firmie pracują osoby zróżnicowane pod względem pochodzenia – w szczególności w pierwszych dniach i tygodniach zatrudnienia. Idea „zakładowego modelu pracowników i pracowniczek z zagranicy” jest wynikiem obserwacji dotychczasowych praktyk firm zatrudniających cudzoziemców i cudzoziemki. Cały system zatrudniania osób z zagranicy opiera się na agencjach zatrudnienia / agencjach pracy tymczasowej oferujących outsourcing pracowników i pracowniczek. W tej sytuacji nie ma możliwości realizowania długofalowej polityki kadrowej skierowanej do osób z zagranicy. W naszym przekonaniu graniczącym z pewnością, migranci stanowiąc będą ważne uzupełnienie polskiego rynku pracy. Czas przestać myśleć o nich, jak o rozwiązaniu krótkoterminowym. Przewagę konkurencyjną zbudują te firmy, które zrozumieją to jako pierwsze i wdrożą odpowiednie rozwiązania, o których piszemy w dalszej części publikacji.

Kinga Wysieńska-di Carlo, Witold Klaus, „Pracodawcy i pracodawczynie a zatrudnianie cudzoziemców i cudzoziemek”, str. 1, [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiNq53LopbgAhVGjSwKHf0kA8kQFjACegQIBBAC&url=https%3A%2F%2Finterwencjaprawna.pl%2Fdla-pracodawcow%2Ffiles%2FSSIP_RAPORT_FULL_ONLINE_.pdf&usq=AOvVaw10vjo-FCgWFPZr21Trr4fF], 30.01.2019 r.]

Rozmowy z pracodawcami potwierdzają, że w przeważającej większości przypadków, w momencie pojawienia się pracowników i pracowniczek cudzoziemskich, społeczność firmy pozostawiona jest sama sobie. Duża część firm zatrudniająca kilkudziesięciu, czy wręcz kilkuset pracowników i pracowniczek cudzoziemskich, uparcie twierdzi, że ... ich nie zatrudnia. W sensie formalnym, jest to prawda, gdyż pracownicy i pracowniczki zatrudniani są w formie outsourcingu, oddelegowania czy pracy tymczasowej. Jednak takie postawienie sprawy wyklucza wypracowanie jakichkolwiek rozwiązań w zakresie ich adaptacji, integracji czy choćby polityki zatrudnienia bezpośrednio przez dział kadr pracodawcy. Jest to szczególnie ważne w mniejszych miejscowościach, w których duże przedsiębiorstwa pełnią ogromną rolę w kształtowaniu społeczności lokalnych. Firma jest często jedynym miejscem potencjalnej integracji cudzoziemców i cudzozimek ze społecznością lokalną. Dobrze poprowadzone działania integracyjne w firmie mogą pełnić ważną rolę w integracji cudzoziemców i cudzozimek w całej społeczności. W cały proces zaangażować powinny się samorządy, tak jak m.in. Gdańsk, w którym wypracowano kompleksowy „Model Integracji Imigrantów i Imigrantek”.

Przedstawione w niniejszym opracowaniu rozwiązania to zestawgotowych narzędzi oraz pomysłów do wykorzystania. Model został podzielony na etapy, zgodnie z chronologią / charakterem zatrudnienia. Korzystając z niego, warto pamiętać o specyfice, uwzględniając fakt, iż:

1. Powstał z uwzględnieniem doświadczeń wybranych przedsiębiorstw, jest jednak autorską propozycją „zakładowego systemu adaptacji i integracji cudzoziemców”. Kontekst doboru firm, o różnych doświadczeniach w zatrudnianiu cudzoziemców i cudzozimek (w tym: firm nie zatrudniających, ale planujących ich zatrudnienie), nie zaprzecza jednak uniwersalności wypracowanych rekomendacji – mogą one być wdrożone w każdej firmie.
2. Jest to zestaw propozycji wdrożenia w firmie, a nie obowiązkowa procedura. Powodzenie wdrożenia polega w dużej mierze na przeświadczeniu, że jest on użyteczny i ułatwia pracę, zamiast ją jeszcze bardziej komplikować.
3. Można go traktować całościowo – jako model, można również wykorzystywać jego poszczególne elementy, w zależności od potrzeb firmy i istniejących w niej rozwiązań, np. w kontekście stosowanych form zatrudnienia czy określonej polityki kadrowej.

GLÓWNE REKOMENDACJE Z ROZMÓW Z PRACODAWCAMI TO:

- dążenie do wprowadzenia zmian w prawie ułatwiających zatrudnianie cudzoziemców i bardziej aktywnej polityki rządu w zakresie działań integracyjnych;
- dążenie do poszerzenia wiedzy o sposobach i możliwościach legalnego zatrudniania cudzoziemców i cudzożemek oraz o prawnych uwarunkowaniach z tym związanych;
- zwiększenie otwartości na zatrudnianie osób z zagranicy;
- wsparcie w organizacji szkoleń BHP w obcych językach skierowanych do pracowników i pracownic z zagranicy.

GLÓWNE BARIERY W ZATRUDNIANIU OSÓB SPOZA UE WG PRACODAWCÓW

- brak cudzoziemców i cudzożemek o odpowiednich kwalifikacjach (w tym językowych czy do obsługi określonych sprzętów lub specjalistycznych programów);
- wyzwania prawne związane z zatrudnieniem osób spoza UE;
- wysokie koszty rekrutacji osób spoza UE;
- kłopoty na poziomie relacji z pracownikami i pracownicami lokalnymi;
- przekonania na temat pracowników i pracownic cudzoziemskich, racjonalności ich zatrudniania.



Propozycje rozwiązań zaproponowanych w tabelach w kolejnych rozdziałach publikacji mogą być wdrażane na każdym etapie rekrutacji i zatrudnienia, choć metody ich wprowadzenia mogą się nieco różnić.

Zmiany w polityce integracji cudzoziemców i cudzoziemek są naszą wspólną sprawą – należy je wdrażać już na poziomie lokalnym, jednocześnie lobując za zmianą na poziomie centralnym (rządowym).

Warto tworzyć przyjazne miejsca pracy, wdrażać określone rozwiązania na poziomie firmy, aby cudzoziemcy i cudzoziemki chcieli w niej pracować. A dodatkowo tworzyć lokalne polityki adaptacji i integracji cudzoziemców i cudzoziemek, np. wprowadzenie finansowania przez miasto / gminę bezpłatnych kursów języka polskiego.



DEKLARACJA „PRZYJAZNEJ FIRMY”

Ja, niżej podpisany, (imię i nazwisko)
..... (funkcja) **deklaruję**,
iż (nazwa firmy)
jest „Przyjazną firmą”.

W (nazwa firmy) tworzymy „przyjazne miejsca pracy” rozumiejąc, że naszych pracowników należy traktować z szacunkiem, budując partnerską relację opartą na zaufaniu. Dla naszej firmy każdy pracownik to przede wszystkim człowiek, autonomiczna jednostka, nie tylko „siła robocza” czy „zasoby ludzkie”. Na etapie rekrutacji, jak i dalszej współpracy, zobowiązujemy się do uwzględniania potrzeb naszych pracowników, jak i stwarzania możliwości rozwoju.

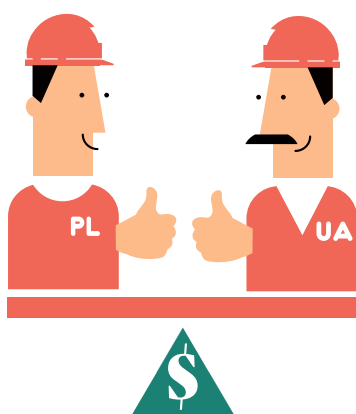
Zobowiązujemy się do równego traktowania pracowników polskich i cudzoziemskich. Pracownicy z zagranicy mogą liczyć na przeprowadzenie procesu rekrutacyjnego, identycznego z procedurą rekrutacji pracowników z Polski, wynagrodzenie równe dla wszystkich oraz specjalne działania adaptacyjne i integracyjne. Wierzymy, że dzięki takiemu podejściu budujemy wzajemne zaufanie, miejsca pracy długoterminowej oraz wykorzystujemy w sposób optymalny potencjał pracowników. Jesteśmy przekonani, że dzięki takiej strategii i polityce zapewniamy sobie bezpieczeństwo kadrowe, ograniczając znacząco niebezpieczeństwo niedoboru pracowników, jednocześnie tworząc mechanizmy przynoszące wymierne korzyści finansowe firmy w ujęciu długofalowym.

„Przyjazne miejsce pracy” dla cudzoziemców, czyli co?

WYMOGI OBLIGATORYJNE:

1. Warunki zatrudnienia

Bezpośrednie zatrudnienie cudzoziemców na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia lub umowy o dzieło (w uzasadnionych przypadkach) lub zobowiązanie do zmiany dotychczasowej formy zatrudnienia. Udział firm konsultingowych / agencji zatrudnienia ograniczać się powinien do przeprowadzenia procedury rekrutacji pracowników.

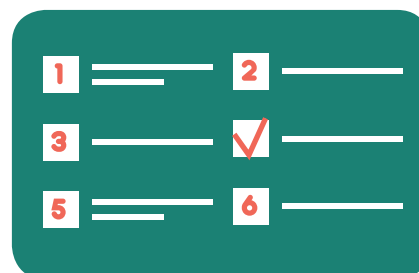


2. Równe płace

System wynagradzania taki sam, jak w przypadku pracowników polskich lub zobowiązanie do zmiany dotychczasowego systemu wynagradzania.

3. Dedykowane pracownikom z zagranicy programy adaptacyjne / integracyjne

Wybór co najmniej jednego działania z wymienionych poniżej.



DZIAŁANIA ADAPTACYJNE / INTEGRACYJNE:

- 1** Przetłumaczenie ważnych dokumentów, oznaczeń, tablic informacyjnych na język obcy (najlepiej taki, który jest rodzimy dla zatrudnianych cudzoziemców).



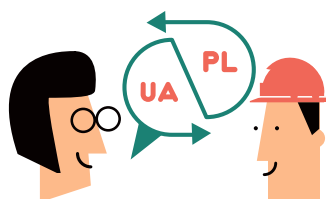
- 2** Szkolenia z zakresu komunikacji międzykulturowej dla kadry kierowniczej, działów HR.

- 3** Przygotowanie „instrukcji obsługi firmy”/„pakietu powitalnego” dla nowych pracowników.



- 4** Stworzenie słowniczka podstawowych słów dotyczących firmy i stanowiska pracy.

- 5** Budowanie partnerstw w środowisku lokalnym, np. spotkania z przedstawicielami samorządu, szkół, ośrodków zdrowia, itp.



- 6** Zatrudnienie / nawiązanie współpracy z tłumaczem.

- 7** Wsparcie w wynajmie kwater / mieszkań lub zapewnienie zakwaterowania dla pracowników z zagranicy.



1. SYSTEM ADAPTACJI PRACOWNIKÓW Z ZAGRANICY W FIRMIE

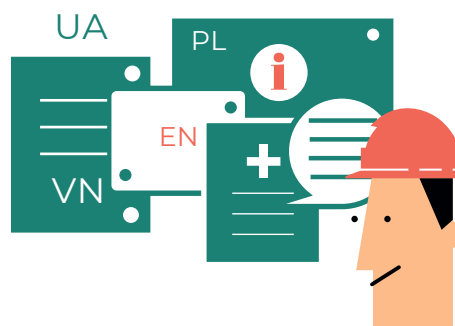
Przemysław Wyciechowski



PRZED ZATRUDNIENIEM – PRZYGOTOWANIE FIRMY DO ZATRUDNIANIA CUDZOZIEMCÓW I CUDZOZIEMEK

PRZETŁUMACZENIE WAŻNYCH DOKUMENTÓW, OZNACZEŃ, TABLIC INFORMACYJNYCH, DOKUMENTACJI KADROWEJ ITP. NA JĘZYK OBCY.

Tłumaczenia mogą objąć miejsce wykonywania pracy (hala produkcyjna, magazyn, miejsce budowy) – tablice informacyjne, regulaminy pracy, zasady BHP czy zasady obsługi maszyn. Ułatwi to znacznie organizację pracy, usprawni komunikację i ogólną orientację w miejscu pracy. Można poszerzyć zakres tłumaczeń o ważne dokumenty strategiczne, stronę internetową czy zagadnienia związane z komunikacją zewnętrzną i wewnętrzną czy zaangażowaniem w działalność charytatywną i społeczną. Pomoże to pracownikom i pracowniczkom lepiej zrozumieć zasady panujące w firmie, ale jednocześnie będzie sygnałem, że traktujemy ich tak samo, jak pracowników i pracowniczki z Polski. Dobrą praktyką jest oznaczanie poszczególnych pomieszczeń i przedmiotów w miejscu pracy naklejkami z ich nazwami w językach ojczystych pracowników i pracowniczek. W sytuacji, gdy zatrudniamy osoby z zagranicy bezpośrednio w ramach umowy o pracę czy umowy zlecenia, konieczne będzie również wykonanie tłumaczeń dokumentacji kadrowej.



W tej czynności firmę może wspomóc profesjonalna firma tłumaczeniowa lub organizacja pozarządowa (w ramach działalności odpłatnej).

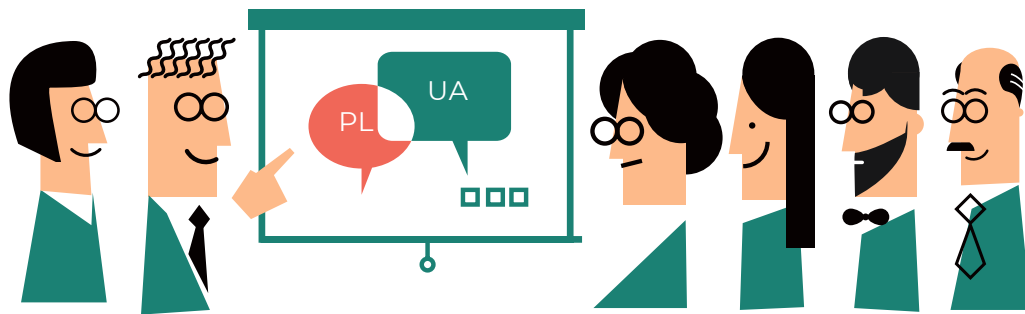


OKREŚLENIE CELÓW I ZADAŃ DLA PRACOWNIKA/PRACOWNICZKI DZIAŁU KADR WSPÓŁPRACUJĄCEGO Z CUDZOZIEMCAMI I CUDZOZIEMKAMI.

Przydzielenie dodatkowych obowiązków dla osoby z działu HR, który współpracować będzie z pracownikami i pracowniczkami z zagranicy, to ważne zadanie. Kluczowa w tym przypadku będzie znajomość języków obcych, czyli w przypadku zatrudniania pracowników i pracowniczek z Ukrainy – języka rosyjskiego lub, najlepiej, ukraińskiego. Można sobie wyobrazić sytuację, w której specjalnym „asystentem międzykulturowym” zostaje długoletni pracownik/pracowniczka firmy – cudzoziemiec posługujący się językiem polskim w stopniu, co najmniej, komunikatywnym. Zakres obowiązków osoby na tym stanowisku, podobnie jak w przypadku asystentów międzykulturowych w szkołach, może być zróżnicowany, w zależności od możliwości finansowych:

- ✓ **KONTAKT Z PRACOWNIKAMI W ZAKRESIE SPRAW ZWIĄZANYCH Z ZATRUDNIENIEM I TŁUMACZENIA;**
- ✓ **DODATKOWE DZIAŁANIA ADAPTACYJNE I INTEGRACYJNE;**
- ✓ **OPRACOWANIE I REALIZACJA „ZAKŁADOWEGO MODELU INTEGRACJI PRACOWNIKÓW CUDZOZIEMSKICH”.**





SZKOLENIA Z ZAKRESU KOMUNIKACJI MIĘDZYKULTUROWEJ DLA KADRY KIEROWNICZEJ, DZIAŁÓW HR.

Zrozumienie różnic międzykulturowych i znajomość motywacji podjęcia pracy w firmie jest dobrą praktyką oraz kluczem do lepszej wydajności w pracy nowo zatrudnianych osób, np. pracownicy i pracowniczki z za wschodniej granicy większą wagę mogą przywiązywać do osobistej relacji, troski na linii pracodawca – pracownik. Warto korzystać z doświadczonych trenerów i trenerek, jak również wsparcia organizacji pozarządowych, prowadzących działalność odpłatną i gospodarczą. Szkolenia mogą ograniczać ryzyko potencjalnych konfliktów pomiędzy pracownikami/pracowniczkami polskimi a zatrudnionymi w firmie cudzoziemcami i cudzoziemkami.

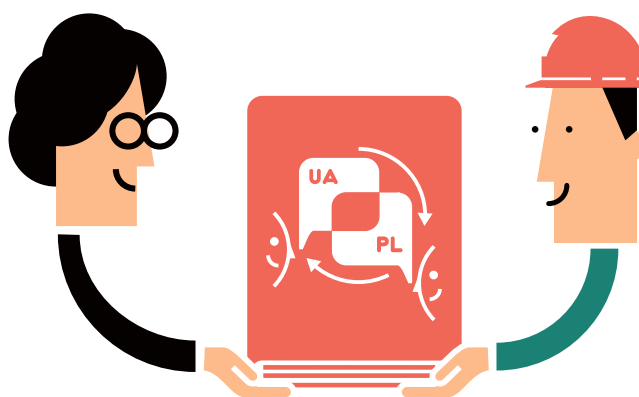
PRZYGOTOWANIE „INSTRUKCJI OBSŁUGI FIRMY”/„PAKIETU POWITALNEGO” DLA NOWYCH PRACOWNIKÓW I PRACOWNICZEK.

Stworzenie krótkiej informacji dotyczącej sposobu funkcjonowania firmy (i ewentualnie bardziej ogólnie – miasta, regionu, w którym ta firma jest zlokalizowana), stanowiska pracy, po przetłumaczeniu może być bardzo przydatnym wprowadzeniem w realia funkcjonowania firmy, a w szerszym kontekście - życia w Polsce. Przykładowy zakres tematyczny może pokrywać się z tłumaczeniami z punktu 1. Dodatkowo taki dokument powinien zawierać informacje m.in. o tym, jak dotrzeć do firmy, jak wygląda system ubezpieczeń w Polsce (w podziale na różne formy zatrudnienia), organizacja pracy w firmie i na określonych stanowiskach pracy, kalendarz zawierający spis dni pracujących i wolnych od pracy (w tym świąt). Użytecznym narzędziem mogą być też przetłumaczone wzory wniosków urlopowych i innych formularzy obowiązujących w firmie.



STWORZENIE SŁOWNICZKA PODSTAWOWYCH SFORMUŁOWAŃ DOTYCZĄCYCH FIRMY I STANOWISKA PRACY.

Słowniczek może być elementem wspomnianego „pakietu powitane go” lub osobnym dokumentem. Słowa i zwroty, które powinny zostać przetłumaczone to m.in. zwroty grzecznościowe (np. dzień dobry, przepraszam, proszę), nazwy urzędzeń / zwroty przydatne na określonym stanowisku pracy, nazwy miejsc w firmie / miejscu pracy (np. sekretariat, magazyn, stołówka), nazwy funkcji osób w firmie (kierownik/kierowniczka, dyrektor/dyrektorka itp.). Do tego zestawu można dołączyć również zwroty związane z codziennym funkcjonowaniem w Polsce, podczas zakupów („ile płacę?”), w autobusie (np. „poproszę bilet normalny”) czy szkole (np. „chciałbym zapisać dziecko do szkoły”).



STWORZENIE KALENDARZA ŚWIĄT W RELIGIACH, KTÓRE WYZNAJĄ PRACOWNICY I PRACOWNICZKI ORAZ ŚWIĄT CHARAKTERYSTYCZNYCH DLA KRAJU POCHODZENIA OSÓB PRACUJĄCYCH W FIRMIE.



Święta są dobrym pretekstem do mówienia o kraju pochodzenia pracowników i pracowniczek oraz formą wyrażenia szacunku do wyznawanych religii. Forma w jakiej się to odbędzie zależeć powinna w 100% od woli zatrudnionych w firmie cudzoziemców i cudzoziemek. Święta są również świetną okazją do realizacji działań o charakterze integracyjnym.



EWALUACJA SYSTEMU WYNAGRODZEŃ POD KĄTEM PRACOWNIKÓW I PRACOWNICZEK Z ZAGRANICY (M.IN. WYSOKOŚĆ WYNAGRODZEŃ, FORMA ZATRUDNIENIA, ITP.).

W przypadku pracowników długoterminowych, forma zatrudnienia i wysokość wynagrodzeń, co do zasady, powinny być jednakowe dla pracowników/pracowniczek polskich i cudzoziemskich, gdy posiadają w Polsce stały pobyt. Większość osób np. z Ukrainy pracuje w Polsce na podstawie oświadczeń przez okres 3-6 miesięcy. Z oczywistych względów forma zatrudnienia musi być w tym wypadku różnić, ale zarobki już niekoniecznie. Niech stanie się to tematem do indywidualnych rozważań dla zarządu, właścicieli i właścioelek, pracowników i pracowniczek danej firmy.



BUDOWANIE PARTNERSTW W ŚRODOWISKU LOKALNYM, NP. SPOTKANIA Z PRZEDSTAWICIELAMI I PRZEDSTAWICIELKAMI SAMORZĄDU, SZKÓŁ, OŚRODKÓW ZDROWIA, ITP.

Spotkania z przedstawicielami i przedstawicielkami samorządu, szkół, ośrodków zdrowia w celu poinformowania o zatrudnieniu określonej liczby cudzoziemców i cudzoziemek powinny być traktowane jako dobra praktyka i stać się obligatoryjną polityką firmy. Udanie się na spotkanie do szkoły, do której zaraz trafi kilkoro uczniów i uczennic pochodzących z innego kraju, to nie tylko odruch ułatwiający cudzoziemcom i cudzoziemkom adaptację w nowym miejscu zamieszkania, ale również przykład odpowiedzialności społecznej firmy i umiejętności współpracy na poziomie lokalnym. Taka polityka firmy może mieć szczególne znaczenie w miastach / gminach, w których jest jeden duży pracodawca zatrudniający znaczny odsetek mieszkańców i mieszkanek. Warto ustalić również zasady i zakres bieżącej komunikacji – tak, aby wszystkie strony były szybko i sprawnie powiadamiane o sprawach, które mogą wpłynąć na ich pracę.

ZATRUDNIENIE / NAWIĄZANIE WSPÓŁPRACY Z TŁUMACZEM.

Do bieżącego kontaktu z pracownikami i pracowniczkami z zagranicy, jak i realizacji części z postulatów, konieczne będzie zatrudnienie tłumacza lub nawiązanie stałej współpracy z osobą posługującą się językiem kraju pochodzenia osób zatrudnionych.



WSPARCIE W WYNAJMIE KWATER / MIESZKAŃ LUB ZAPEWNIENIE ZAKWATEROWANIA DLA PRACOWNIKÓW I PRACOWNICZEK Z ZAGRANICY.

Zapewnienie miejsca zamieszkania pracowników i pracowniczek cudzoziemskich lub wsparcie w wynajmie mieszkań należy uznać za jeden podstawowych obowiązków pracodawcy. Ostateczny kształt wsparcia pracodawca ustala indywidualnie. W przypadku pracowników i pracowniczek krótkoterminowych / sezonowych, nie są oni w stanie wynająć zakwaterowania na warunkach rynkowych po przyjeździe do Polski.

KONTAKT Z ORGANIZACJĄ POZARZĄDOWĄ, KTÓRA SPECJALIZUJE SIĘ W ZARZĄDZANIU WIELOKULTUROWOŚCIĄ (NP. FUNDACJĄ EMIC).

Wszystkie zadania i rekomendacje warto zrealizować we współpracy z Fundacją Emic, jak i innymi organizacjami zajmującymi się tematem adaptacji i integracji cudzoziemców i cudzoziemek w Polsce.





W TRAKCIE REKRUTACJI PRACOWNIKÓW I PRACOWNICZEK I PRZEZ PIERWSZY MIESIĄC PO ZATRUDNIENIU

PRZEDYSKUTOWANIE KWESTII ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW I PRACOWNICZEK Z ZAGRANICY W RAMACH POLITYKI WEWNĘTRZNEJ FIRMY.

Kształtowanie polityki wewnętrznej firmy jest rolą, w zależności od formy prawnej: właściciela/właścicielki, zarządu, dyrektorów i dyrektorek poszczególnych działów firmy. Warto, aby polityka zatrudniania pracowników i pracowniczek z zagranicy znalazła się w dokumentach wewnętrznych, procedurach, strategiach rozwoju i ogólnej polityce pracodawcy, szczególnie wtedy, kiedy osoby z zagranicy będą zatrudniani w perspektywie długofalowej.



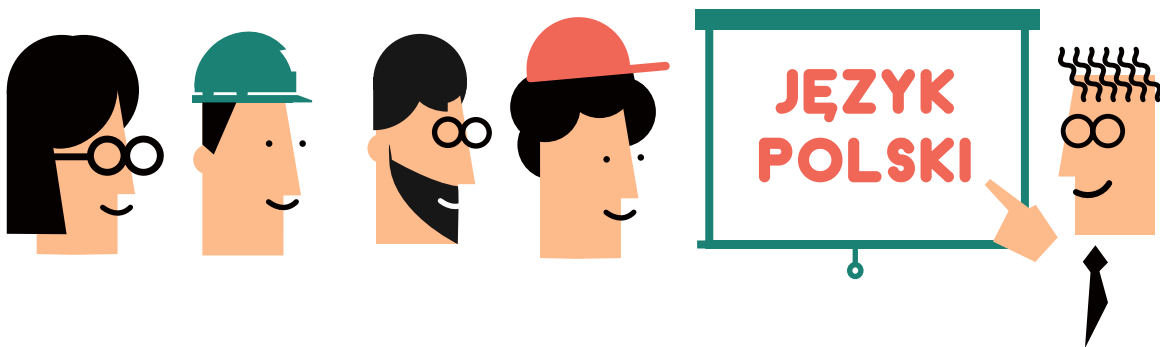
ZAPEWNIENIE KURSU PRZYGOTOWUJĄCEGO DO OBJĘCIA STANOWISKA PRACY W JĘZYKU ZROZUMIAŁYM DLA NOWEGO PRACOWNIKA/PRACOWNICZKI.

Takie kursy są organizowane w różnej formie. Każdy nowy pracownik/pracowniczka, musi przejść szkolenie z zakresu np. standardów obsługi maszyn / urządzeń / pojazdów, zasad bhp w miejscu pracy, objaśnienia sposobu organizacji pracy – liczba i długość przerw, powinna zapoznać się osobą nadzorującą pracę, itp. Kursy z reguły zawierają podstawowe informacje dotyczące określonego stanowiska pracy. W ramach dobrych praktyk należy zapewnić możliwość przeprowadzenia szkolenia adaptacyjnego w obecności tłumacza. Innym wyzwaniem są szkolenia bhp, rzadko dostosowane do potrzeb pracowników i pracowniczek cudzoziemskich. Warto, aby kurs przygotowujący do objęcia stanowiska pracy był kompatybilny z treścią „pakietów powitalnych”. Aby zmniejszyć koszty szkoleń, dobrze jest zaplanować je dla kilkusobowej grupy.



ZAPEWNIENIE KRÓTKIEGO KURSU JĘZYKOWEGO PRZYGOTOWUJĄCEGO DO OBJĘCIA STANOWISKA PRACY WRAZ Z OPRACOWANIEM PRAKTYCZNEGO „SŁOWNICZKA” Z PODSTAWOWYMI ZWROTAMI ZWIĄZANYMI ZE STANOWISKIEM PRACY.

Ważnym aspektem pracy na określonym stanowisku pracy są kompetencje językowe. Krótkie wprowadzenie prowadzone przez lektora/lektorkę oraz opracowanie słowniczka podstawowych zwrotów ułatwi komunikację i zwiększy wydajność wykonywanej pracy. Szkolenie językowe powinny przeprowadzić osoby doświadczone w nauczaniu j. polskiego jako obcego. Innym rozwiązaniem jest wykorzystanie do tego celu osoby już zatrudnionej w firmie, która może pochwalić się bardzo dobrą znajomością języka obcego (minimum na poziomie B2).



OPROWADZANIE PO FIRMIE I ZAPOZNANIE Z INNYMI PRACOWNIKAMI I PRACOWNICZKAMI DZIAŁU / MIEJSCA PRACY.

Warto poświęcić pierwszy dzień pracy nowej osoby na kompleksowe wprowadzenie w sprawy firmy, a także zapoznanie z innymi pracownikami i pracowniczkami. Jeśli pracodawca już zatrudnia np. osoby z Ukrainy, zapoznanie z nimi nowej osoby może znacznie ułatwić proces adaptacji w miejscu pracy.



WSPARCIE ZE STRONY KOORDYNATORA / ASYSTENTA MIĘDZYKULTUROWEGO – PRACOWNIKA/PRACOWNICZKI DZIAŁU HR W PIERWSZYCH TYGODNIACH ŻYCIA W POLSCE, NP. ZAŁOŻENIE KONTA W BANKU, POPRAWA WARUNKÓW ZAKWATEROWANIA, ORGANIZACJA WYDARZEŃ INTEGRACYJNYCH I OKOLICZNOŚCIOWYCH, ITP.

Doświadczenie organizacji pozarządowych i niektórych agencji zatrudnienia, które od lat pracują z cudzoziemcami i cudzoziemkami, wskazuje, że istnieją dwie modelowe funkcje, jakie może pełnić taki asystent:

A) osoba towarzysząca pracownikom i pracowniczkom podczas pierwszych dni / tygodni pracy w firmie – tłumacząca polecenia i zadania do wykonania oraz asystująca podczas spotkań z szefem/szefową oraz współpracownikami/współpracowniczkami. W minimalnym zakresie może to być stałe wsparcie tłumacza, zatrudnionego przez zakład pracy.

B) osoba odpowiedzialna za aklimatyzację pracownika/pracowniczki z zagranicy w miejscu pracy, w miejscu zamieszkania i ogólnie w Polsce – dbająca o to, aby firma była przyjazna dla pracowników i pracowniczek z zagranicy, wprowadzająca w zasady panujące w kraju i w firmie. Taka osoba mogłaby odpowiadać za wszelkie działania adaptacyjne i integracyjne w miejscu pracy.





WSPARCIE ZE STRONY KOORDYNATORA / ASYSTENTA MIĘDZYKULTURO- WEGO – PRACOWNIKA DZIAŁU HR W PIERWSZYCH TYGODNIACH ŻYCIA W POLSCE DLA RODZIN PRACOWNIKÓW I PRACOWNICZEK (W PRZYPADKU PRACOWNIKÓW DŁUGOTERMINOWYCH PRZYJEŹDZAJĄCYCH DO POLSKI Z RODZINAMI), NP. ZAPISANIE DZIECI DO SZKOŁY, WSPARCIE W ZNALE- ZIENIU MIESZKANIA, PRZYGOTOWANIE WYPRAWKI SZKOLNEJ DLA DZIECI.

Wymienione w powyższym punkcie działania nie muszą się ograniczać tylko do pracownika/pracowniczki danej firmy. Coraz częstszą formą imigracji zarobkowej staje się przyjazd do Polski na stałe, razem z rodziną, czasem kilkorgiem dzieci. Pierwsze dni i tygodnie życia w Polsce wywołują często szok kulturowy, konieczność załatwienia formalności w urzędach i instytucjach, bez znajomości języka polskiego w stopniu komunikatywnym. Dobrym przykładem jest konieczność zapisania dzieci do szkoły, wynikająca z obowiązku szkolnego. Często jest to zadanie karkołomne, szczególnie w placówkach, które nie miały wcześniej tego typu doświadczenia. Ww. działania mogą być wykonywane przez zatrudnionego w firmie koordynatora / asystenta międzykulturowego.

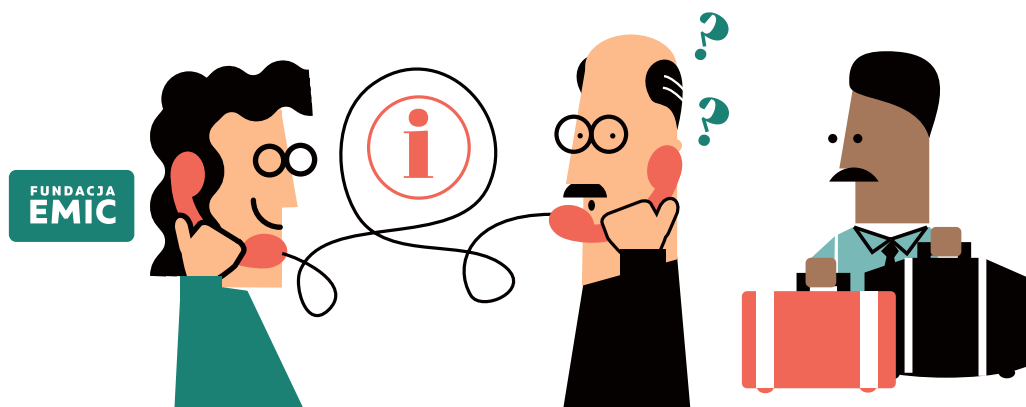
WSPARCIE W ZŁOŻENIU WNIOSKU O POBYT STAŁY.

Jeśli firmie zależy na zmniejszeniu rotacji pracowników/pracowniczek i wypracowaniu praktyki zatrudniania długoterminowego osób z zagranicy, niezbędna do tego będzie zmiana statusu prawnego samych pracowników i pracowniczek. Najlepszym rozwiązaniem jest wnioskowanie o zezwolenie na pobyt stały w Polsce oraz uzyskanie zezwolenia na pracę. Bezpłatnej pomocy prawnej udzielają w tym zakresie organizacje pozarządowe m.in. te, realizujące projekty współfinansowane z Funduszu, Azylu, Migracji i Integracji. Dobrą praktyką byłoby zapewnienie wsparcia prawnika/prawniczki, zatrudnianego przez pracodawcę. Prawne aspekty zatrudniania cudzoziemców i cudzoziemek opisane są również w niniejszej publikacji.



KONTAKT Z ORGANIZACJĄ POZARZĄDOWĄ, KTÓRA SPECJALIZUJE SIĘ W ZARZĄDZANIU WIELOKULTUROWOŚCIĄ (NP. FUNDACJĄ EMIC).

Wszystkie zadania i rekomendacje warto zrealizować we współpracy z Fundacją Emic, jak i innymi organizacjami zajmującymi się tematem adaptacji i integracji cudzoziemców w Polsce.



W TRAKCIE ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW I PRACOWNICZEK ZATRUDNIONYCH NA CZAS OKREŚLONY I NIEOKREŚLONY

NOSTRYFIKACJA DYPLOMÓW I INNE FORMY WZMACNIANIA KOMPETENCJI PRACOWNIKA I PRACOWNICZKI W MIEJSCU ZATRUDNIENIA.

Nostryfikacja dyplomów w największym stopniu dotyczy osób wykonujących wysokospecjalistyczne zawody, wymagające wieloletnich studiów i specyficznej wiedzy eksperckiej. Mówi się, że szansą dla systemu ochrony zdrowia w Polsce jest zatrudnianie lekarzy i lekarek z zagranicy. Uczelnie wyższe, zgodnie z rozporządzeniem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 2018 r., zobowiązane są do zakończenia postępowania nostryfikacyjnego w ciągu 90 dni od złożenia wniosku. Orientacyjny koszt postępowania to ok. 3200 zł + koszt tłumaczeń przysięgłych.



DZIAŁANIA INTEGRACYJNE SKIEROWANE DO PRACOWNIKÓW I PRACOWNICZEK POLSKICH I CUDZOZIEMSKICH, NP. IMPREZY OKOLICZNOŚCIOWE, FESTYNY FIRMOWE, WYJŚCIA ADAPTACYJNE, KULTURALNE, AKTYWNOŚCI SPORTOWE, ITP.

Jak pisze w pierwszej części niniejszego podręcznika Wojciech Goszczyński, socjolog – pracownik naukowy Uniwersytetu Mikołaja Kopernika – „projektując mechanizmy wspierające integrację pracowników należy uwzględnić polską kulturę pracy silnie rozgraniczającą życie prywatne i zawodowe. Wszelkiego rodzaju firmowe spotkania, wyjścia, wspólne imprezy mogą mieć charakter rytualny i niekoniecznie muszą budować relacje z pracownikami.”

Należy pamiętać, że inicjatywy skierowane tylko i wyłącznie do pracowników i pracowniczek cudzoziemskich, np. wyjścia kulturalne, mogą być źle odebrane przez pracowników i pracowniczki z Polski.

ZAPEWNIENIE WSPARCIA PRAWNEGO W ZAKRESIE LEGALIZACJI PRACY I POBYTU STAŁEGO W POLSCE.

Uzyskanie zezwolenia na pracę i pobyt stały jest podstawową potrzebą każdego cudzoziemca/cudzoziemki, który planuje pozostać w Polsce na dłużej. Usługi tego typu są bardzo kosztowne, prawnicy żądają najczęściej ok. 4 tys. zł za sprawę, podobny cennik stosują firmy doradcze i konsultingowe. Na nieco niższe ceny można liczyć w organizacjach pozarządowych, świadczących działalność odpłatną / gospodarczą. Cały proces legalizacji pobytu jest długi i skomplikowany. Warto wesprzeć pracowników i pracowniczki w tym procesie, choć należy pamiętać, że ostateczną decyzję podejmuje Wojewoda.

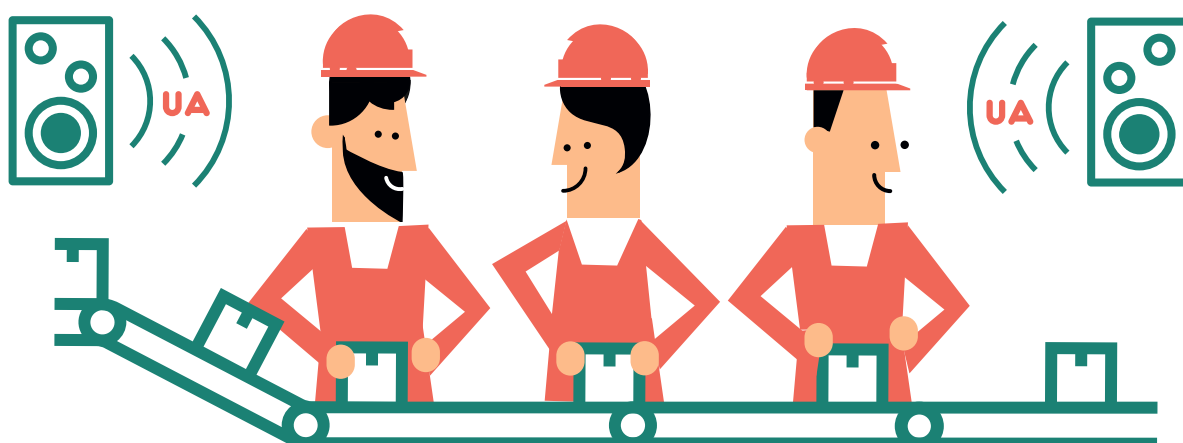


SYSTEM OPIEKI ZDROWOTNEJ TAKI SAM, JAK DLA PRACOWNIKÓW POLSKICH.

System opieki zdrowotnej w Polsce z punktu widzenia imigranta/imigrantki może się okazać murem nie do przejścia. Jeśli pracownicy i pracowniczki polscy mają jakieś określone przywileje, np. system dodatkowych ubezpieczeń, uprawniających do korzystania z prywatnego systemu opieki zdrowotnej, warto objąć nimi również osoby z zagranicy. Sytuacja jest analogiczna do standardów wynagradzania za pracę.

STWORZENIE ZAKŁADOWEGO SYSTEMU KOMUNIKACJI I STANDARDÓW PRACY W UWZGLĘDNIENIU POTRZEB PRACOWNIKÓW I PRACOWNICZEK CUDZOZIEMSKICH.

Zatrudnienie cudzoziemców i cudzoziemek nie posługujących się językiem polskim w stopniu komunikatywnym, powinno przynieść refleksję na temat systemu komunikacji w firmie. W poprzednich punktach była mowa m.in. tłumaczeniach ważnych dokumentów na język zrozumiały dla nowo zatrudnianych osób. W tym wypadku chodzi głównie o komunikację bezpośrednią, np. tłumaczenie na język angielski / rosyjski korespondencji e-mail, w przypadku gdy mamy do czynienia z pracownikami/pracowniczkami zatrudnionymi na stanowiskach biurowych. W przypadku pracowników/pracowniczek produkcyjnych, warto poddać refleksji np. komunikaty kierowane poprzez radiowęzeł czy np. życzenia świąteczne / noworoczne.





ORGANIZACJA KURSÓW JĘZYKOWYCH LUB WSPARCIE W UCZESTNICTWIE W KURSACH ORGANIZOWANYCH PRZEZ ORGANIZACJE POZARZĄDOWE I INSTYTUCJE PUBLICZNE.

W wielu miastach w Polsce cudzoziemcy i cudzoziemki mogą uczestniczyć w bezpłatnych kursach języka polskiego, organizowanych przez organizacje pozarządowe takie, jak m.in. Fundacja Ocalenie, Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek czy Fundacja Emic. Kursy często prowadzone są przez wolontariuszy i wolontariuszki, a liczba miejsc jest ograniczona. W przypadku, gdy w firmie zatrudniona jest spora grupa pracowników i pracowniczek z zagranicy zainteresowanych kursami j. polskiego, warto zorganizować dla nich takie zajęcia w firmie.



Jeden lektor może prowadzić zajęcia dla maksymalnie ok. 15 osób. W takim przypadku, koszt 1 godziny zajęć na jednego pracownika to ok. 5 zł.



Innym rozwiązaniem jest partycypowanie w kosztach, np. pracownicy/pracowniczki płacą 50% za kurs komercyjny lub pokrywają wynagrodzenie lektora za zajęcia prowadzone w firmie, a pracodawca dokłada drugie 50%. Czasem takie rozwiązanie jest lepsze niż fundowanie całkowicie bezpłatnych kursów, pozytywnie wpływając na motywację do udziału w zajęciach.

KONTAKT Z ORGANIZACJĄ POZARZĄDOWĄ, KTÓRA SPECJALIZUJE SIĘ W ZARZĄDZANIU WIELOKULTUROWOŚCIĄ (NP. FUNDACJĄ EMIC).

Wszystkie zadania i rekomendacje warto zrealizować we współpracy z Fundacją Emic, jak i innymi organizacjami zajmującymi się tematem adaptacji i integracji cudzoziemców w Polsce.



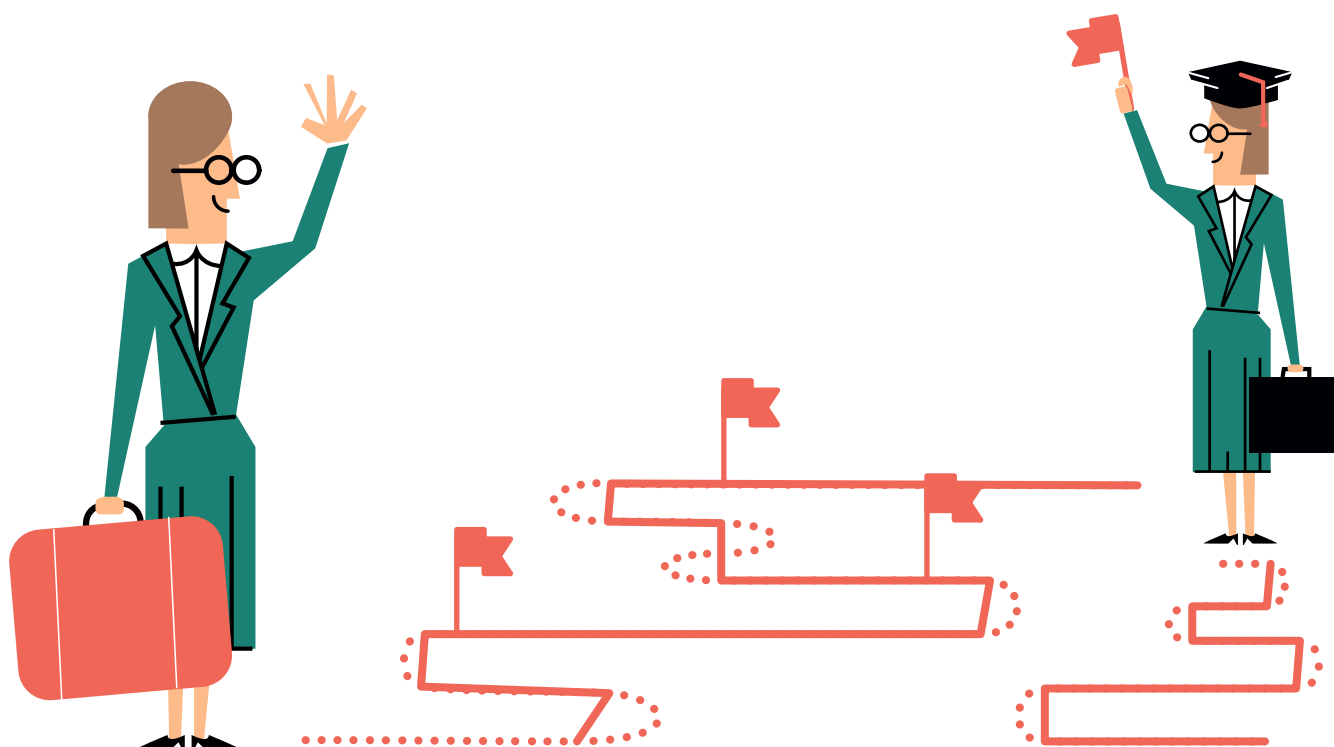
DODATKOWE DZIAŁANIA, GDY FIRMA ZATRUDNIA PRACOWNIKÓW I PRACOWNICZKI Z ZAGRANICY NA STANOWISKACH KIEROWNICZYCH I EKSPERCKICH

ORGANIZACJA KURSÓW JĘZYKOWYCH

j.w.

OPRACOWANIE INDYWIDUALNYCH PLANÓW ROZWOJU / ŚCIEŻKI AWANSU DLA PRACOWNIKÓW I PRACOWNICZEK Z ZAGRANICY, PRZY UWZGLĘDNIENIU POZIOMU ZNAJOMOŚCI JĘZYKA POLSKIEGO ORAZ WYKSZTAŁCENIA UZYSKANEGO W KRAJU POCHODZENIA.

Warto przygotować systemy pozwalające na awans wewnętrzny i awans społeczny obcokrajowców zatrudnionych w firmach. Praca poniżej kwalifikacji i brak możliwości rozwoju mogą być czynnikiem hamującym możliwość zrównoważonego wykorzystania migracji zarobkowych we wsparciu przedsiębiorstwa. Praca na adekwatnym do wykształcenia stanowisku umożliwia osadzenie w hierarchii społecznej i wspiera integrację pracownika/pracowniczki ze społeczeństwem polskim.



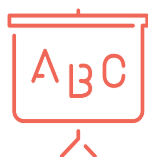


BUDOWANIE PARTNERSTW W ŚRODOWISKU LOKALNYM, Z SAMORZĄDAMI, ORGANIZACJAMI POZARZĄDOWYMI I INNYMI INSTYTUCJAMI W ZAKRESIE INTEGRACJI IMIGRANTÓW/IMIGRANTEK, NA OBSZARZE GMIN, MIAST, POWIATÓW.

Pierwszym samorządem w Polsce, który wypracował kompleksowy Model Integracji Imigrantów było Miasto Gdańsk. Model ma kilka podstawowych założeń:

- aktywne informowanie o zaangażowaniu na rzecz równych szans dla wszystkich mieszkańców i mieszkanki miasta, w tym imigrantów/imigrantek;
- zapewnienie równego dostępu i przestrzeganie zasady niedyskryminacji we wszystkich politykach;
- ułatwianie zaangażowania społeczności migrantów/migrantek w tworzenie polityki;
- wspieranie równego dostępu migrantów i migrantek do usług, do których są uprawnieni, w szczególności dostępu do nauki języków, zakwaterowania, zatrudnienia, służby zdrowia, pomocy społecznej i edukacji.

GDAŃSKI MODEL INTEGRACJI IMIGRANTÓW OBEJMUJE NASTĘPUJĄCE TEMATY:



EDUKACJA



**SPOŁECZNOŚCI
LOKALNE**



KULTURA



**PRZEMOC I DYS-
KRYMINACJA**



ZDROWIE



PRACA



**POMOC
SPOŁECZNA**



MIESZKALNICTWO



WSPÓŁPRACA Z PRZEDSIĘBIORSTWAMI, ORGANIZACJAMI ZRZESZAJĄCYMI PRACODAWCÓW, ORGANIZACJAMI W ZAKRESIE TWORZENIA „PRZYJAZNYCH MIEJSC PRACY” DLA CUDZOZIEMCÓW/CUDZOZIEMEK.

Podjęcie działań w zakresie tworzenia przyjaznych miejsc pracy:

- 1.** Warunki zatrudnienia: bezpośrednie zatrudnienie cudzoziemców lub zobowiązanie do zmiany dotychczasowej formy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia lub umowy o dzieło (w uzasadnionych przypadkach).
- 2.** Równe płace – system wynagradzania taki sam, jak w przypadku pracowników polskich lub zobowiązanie do zmiany dotychczasowego systemu wynagradzania.
- 3.** Dedykowane pracownikom z zagranicy programy adaptacyjne / integracyjne

Podjęcie zobowiązania w zakresie: _____

wszyscy pracownicy, w tym pracownicy ze środowisk migracyjnych, doświadczają uczciwego i równego traktowania ze strony swoich menedżerów i kolegów, a personel rozumie i szanuje różnorodność i kwestie równości.

KONTAKT Z ORGANIZACJĄ POZARZĄDOWĄ, KTÓRA SPECJALIZUJE SIĘ W ZARZĄDZANIU WIELOKULTUROWOŚCIĄ (NP. FUNDACJĄ EMIC).

Wszystkie zadania i rekomendacje warto zrealizować we współpracy z Fundacją Emic, jak i innymi organizacjami zajmującymi się tematem adaptacji i integracji cudzoziemców w Polsce.

PRZYKŁADOWY BUDŻET WYBRANYCH DZIAŁAŃ:

LP.	NAZWA KOSZTU	JEDNOSTKA	WYCENA	OGÓŁEM
PRZYGOTOWANIE „INSTRUKCJI OBSŁUGI FIRMY”/„PAKIETU POWITALNEGO” DLA NOWYCH PRACOWNIKÓW				4400 ZŁ
1.	OPRACOWANIE MERYTORYCZNE	GODZINA	40 X 50 ZŁ brutto	2000 ZŁ
2.	OPRACOWANIE GRAFICZNE	GODZINA	12 X 50 ZŁ brutto	600 ZŁ
3.	TŁUMACZENIE	STRONA	20 X 40 ZŁ brutto	800 ZŁ
4.	WYDRUK MATERIAŁÓW	SZTUKA	100 X 10 ZŁ	1000 ZŁ
ORGANIZACJA 3 - MIESIĘCZNEGO KURSU JĘZYKOWEGO DLA 15 OSÓB				3160 ZŁ
1.	WYNAGRODZENIE LEKTORA	GODZINA	36 X 60 ZŁ brutto	2160 ZŁ
2.	PRZYGOTOWANIE MATERIAŁÓW DO ZAJĘĆ	KOMPLET	1000 ZŁ	1000 ZŁ
3.	OPCJONALNIE: WYNAJEM SALI	KURS	36 X 50 ZŁ brutto	(1800 ZŁ)
SZKOLENIA Z ZAKRESU KOMUNIKACJI MIĘDZYKULTUROWEJ DLA KADRY KIEROWNICZEJ, DZIAŁÓW HR				3750 ZŁ
1.	WYNAGRODZENIE PROWADZĄCEGO SZKOLENIA	SZKOLENIE	3 X 800 ZŁ brutto	2400 ZŁ
2.	CATERING NA SZKOLENIE	OSOBA	45 X 30 ZŁ	1350 ZŁ
WSPARCIE W ZŁOŻENIU WNIOSKU O POBYT STAŁY DLA 1 OSOBY				960 ZŁ
1.	WYNAGRODZENIE PRAWNIKA	GODZINA	8 X 120 ZŁ brutto	960 ZŁ
WSPARCIE PRACOWNIKÓW KOORDYNATORA / ASYSTENTA MIĘDZYKULTUROWEGO				24 000 ZŁ / ROK
1.	WYNAGRODZENIE PRACOWNIKA – ¼ ETATU	MIESIĄC	12 X 2000 ZŁ brutto	24000 ZŁ
BUDŻET WW. DZIAŁAŃ - OGÓŁEM				36 270 ZŁ

2. PRZYKŁADY WYZWAŃ W ZATRUDNIANIU PRACOWNIKÓW I PRACOWNICZEK Z ZAGRANICY I PROPOZYCJE DZIAŁAŃ ZARADCZYCH

Przemysław Wyciechowski

Zatrudnianie pracowników i pracowniczek niesie ze sobą pewne wyzwania, na które warto zwrócić uwagę już na etapie planowania działań w tym zakresie. Jednym z głównych punktów spotkań z pracodawcami są rozmowy na temat różnych sytuacji, z którymi trzeba się mierzyć. Bodaj najważniejszą z nich jest rotacja pracowników i pracowniczek, wynikająca z tymczasowego charakteru pracy w Polsce, na podstawie systemu oświadczeń, obsługiwanego przez Powiatowe Urzędy Pracy. Może to być interpretowane jako np. mniejsza motywacja / wydajność w pracy czy brak zainteresowania integracją z Polakami i Polkami. Nie da się rozwiązać tego problemu od ręki, ale można wdrożyć rozwiązania, które pomogą poradzić sobie w tej sytuacji.

Pierwsze dni i tygodnie w firmie to dla pracownika / pracowniczki cudzoziemskiego z pewnością duży stres, związany przede wszystkim z nieznaną językiem oraz organizacją pracy w firmie. Dotyczy to przede wszystkim osób, które przyjechały do Polski po raz pierwszy. Brak możliwości porozumienia się ze współpracownikami / współpracowniczkami i innymi osobami pracującymi w firmie doprowadza do wycofywania / nieangażowania się.

Poniższe zestawienie jest próbą usystematyzowania pojawiających się wyzwań i proponowanych rekomendacji do zastosowania w firmie. Główne wyzwania podzielono na kilka zagadnień które, naszym zdaniem, są najważniejsze:

CO MÓWI PRACODAWCA?



„Pracownicy z zagranicy nie znają języka polskiego w stopniu, który pozwalałby na porozumiewanie się”

RODZAJ WYZWANIA / SYTUACJI PROBLEMOWEJ

Pracownik/pracowniczka nie rozumie poleceń pracodawcy / kierownika, nie rozumie napisów w miejscu pracy, itp.; lub pracownik/pracowniczka nie ma motywacji do nauki języka polskiego.

CO MOŻE ZROBIĆ PRACODAWCA?

Wszyscy pracodawcy, z którymi prowadziliśmy spotkania, uważają barierę językową jako najważniejsze wyzwanie do rozwiązania przy zatrudnianiu pracowników i pracowniczki z zagranicy. Propozycje rozwiązań opisane zostały częściowo wcześniej:

- organizacja adaptacyjnego kursu językowego;
- nauczenie się kilku podstawowych zwrotów w języku pracownika przez jego szefa / kierownika;
- przygotowanie słowniczka podstawowych słów i zwrotów;
- pomoc tłumacza / koordynatora / asystenta międzykulturowego w tłumaczeniach i poruszaniu się po firmie;
- rozmowa motywacyjna z pracownikiem/pracowniczką dotycząca jego planów zawodowych i życiowych.

CO MÓWI PRACODAWCA?

„Na początku zapytał mnie pan, czym się różnią te osoby więc pierwsza kwestia, która przychodzi mi do głowy, to motywacja tych osób, które przyjechały po to, żeby zarobić pieniądze, a z drugiej strony bardzo tęsknią, bo zostawiły swoje rodziny i to jest bardzo istotne dla nas.”

RODZAJ WYZWANIA / SYTUACJI PROBLEMOWEJ

Pracownik/pracowniczka z zagranicy pracuje z obiektywnie niższą wydajnością od osoby z Polski zatrudnionej na takim samym lub podobnym stanowisku; lub różnorodność motywacji do podjęcia pracy w Polsce.

CO MOŻE ZROBIĆ PRACODAWCA?

Chęć zarobienia pieniędzy to prawdopodobnie najważniejsza i najczęstsza motywacja do przyjazdu i podjęcia w Polsce pracy. Ale niekoniecznie jedyna. Jak wskazują trendy z ostatnich lat, coraz więcej osób zza wschodniej granicy wybiera świadomie migrację długoterminową, często przyjeżdżając do Polski ze swoimi rodzinami.

Najlepszą metodą jest rozmowa, poznanie swoich pracowników i pracowniczek. Przykładowo, osoby z Ukrainy w większym stopniu, potrzebują czy oczekują relacji osobistej z pracodawcą / szefem / kierownikiem, prawdziwego zainteresowania ich sytuacją życiową. Z jednej strony może to być związane z uwarunkowaniami kulturowymi, z drugiej zaś, aktualną sytuacją życiową w Polsce.

Budowanie lojalności wobec miejsca pracy, miasta czy kraju nie musi sprowadzać tylko do relacji finansowej. Doskonałym przykładem jest polityka, która była realizowana w Gdańsku przez Prezydenta Pawła Adamowicza. To tam powstał pierwszy model integracji imigrantów w Polsce, a także Rada Imigrantów i Imigrantek przy Prezydencie Miasta Gdańska. Członkowie tej rady otwarcie deklarują chęć pozostania w Gdańsku, w Polsce, pomimo ułatwionej możliwości wyjazdu do Niemiec i zarobienia tam 3, 4 – krotnie więcej.

O lojalności, decyzji o pozostaniu w miejscu pracy, miejscu zamieszkania często decydują czynniki pozafinansowe.

CO MÓWI PRACODAWCA?

„Są tacy, którzy przyjeżdżają tylko zarobić i wracają do siebie, bo mają tam rodziny. Są też tacy, którzy chcą przyjechać i zacząć swoją przyszłość tu. To się łączy z nauką języka, z poszukiwaniem mieszkania, adaptacją w tym kraju.”



RODZAJ WYZWANIA / SYTUACJI PROBLEMOWEJ

Opór pracownika/pracowniczki w integracji z pracownikami polskimi i ogólnie, społeczeństwem polskim.

CO MOŻE ZROBIĆ PRACODAWCA?

Bardzo wiele zależy od motywacji do przyjazdu do Polski. Jeśli pracownik/pracowniczka z zagranicy przyjechał na 3 miesiące do pracy sezonowej, np. przy zbieraniu jabłek to faktycznie może nie mieć wielkiej motywacji do nauki języka polskiego czy poznawania polskiej kultury. Tym bardziej, jeśli uważa ten przyjazd za jednorazowy.

Tak czy inaczej, przyczyny oporu mogą być różne – osobiste, „sytuacja życiowa”, plany na przyszłość, itp. Niezależnie od przyczyn, można podjąć następujące działania:

- przygotowanie firmy, uwzględniające odmienną kulturę poprzez działania opisane w poprzedniej tabeli;
- spotkanie / rozmowa z pracownikiem/pracowniczką;
- wyznaczenie osoby lub osób do kontaktów z pracownikiem/pracowniczką – koordynator / asystent międzykulturowy;
- umożliwienie pracownikowi/pracowniczce porozumiewania się w języku ojczystym – szczególnie ważne w pierwszych dniach i tygodniach – zapewnienie tłumacza.

CO MÓWI PRACODAWCA?

„Chyba takim najczęściej powtarzającym się jest to, że...skądkolwiek pozyskiwani są ci pracownicy czy przez agencje pośrednictwa pracy, czy są leasingowani z agencji pracy w Polsce, czy same firmy rekrutują i sprawdzają tych pracowników na własną rękę swoimi służbami, występuje rozdzźwięk pomiędzy deklarowanymi kwalifikacjami tych pracowników, a ich rzeczywistymi kwalifikacjami weryfikowanymi już po zatrudnieniu.”

RODZAJ WYZWANIA / SYTUACJI PROBLEMOWEJ

Kwalifikacje zawodowe pracowników i pracowniczek są niższe niż deklarowane.

CO MOŻE ZROBIĆ PRACODAWCA?

Jest kilka rozwiązań które mogą w znacznym stopniu ograniczyć to zjawisko:

- przejęcie odpowiedzialności za rekrutację i zatrudnienie cudzoziemców/cudzoziemek przez dział kadr firmy, zamiast korzystania z obsługi agencji zatrudnienia;
- stworzenie przejrzystej i starannie przygotowanej oferty pracy zawierającej minimalne wymagane doświadczenie, wykształcenie czy kompetencje. Ogłoszenie powinno być przygotowane w języku zrozumiałym dla potencjalnych pracowników i pracowniczek. Wiele ogłoszeń dotyczących miejsc pracy dla cudzoziemców/cudzoziemek bardziej przypomina zamówienie na dostawę materiałów budowlanych niż ofertę zatrudnienia specjalistów/specjalistek w danym zawodzie;
- zatrudnienie / podjęcie współpracy z osobą, która ma doświadczenie w zatrudnianiu cudzoziemców/cudzoziemek lub organizacją pozarządową, celem sprawdzenia autentyczności załączonych dokumentów / dyplomów, itp. wydłużenie / uzupełnienie procesu rekrutacyjnego o praktyczne sprawdzenie umiejętności potencjalnych pracowników i pracowniczek.

Proponowane rozwiązania są z pewnością są bardziej kosztowne niż „zamówienie na siłę roboczą” kierowane do agencji zatrudnienia. Jednak w ostatecznym rozrachunku może się okazać, że są bardziej korzystne z punktu widzenia interesu firmy.

CO MÓWI PRACODAWCA?

„Ja jestem przekonany, że szkolenia z różnic kulturowych są niezbędne dla kadry kierowniczej w każdej firmie, która zatrudnia cudzoziemców. Czasami myślę, że przydałyby się takie warsztaty, które byłyby elementem wypracowywania rozwiązań indywidualnych dla poszczególnych firm, czyli co zrobić, żeby tego pracownika maksymalnie zatrzymać. Czyli w jaki sposób uwzględnić różnice kulturowe w narzędziach motywacyjnych i budujących lojalność pracownika, które można zastosować – bo inne będą dla Polaków, Ukraińców czy np. Nepalczyków”

RODZAJ WYZWANIA / SYTUACJI PROBLEMOWEJ

Opór pracownika/pracowniczki w integracji z pracownikami polskimi i ogólnie, społeczeństwem polskim.

CO MOŻE ZROBIĆ PRACODAWCA?

Zatrudnienie koordynatora / asystenta międzykulturowego. Doświadczenie organizacji pozarządowych i niektórych agencji zatrudnienia, które od lat pracują z cudzoziemcami i cudzoziemkami wskazuje, że istnieją dwie modelowe funkcje, jakie może pełnić taki asystent:

A) osoba towarzysząca pracownikom i pracowniczkom podczas pierwszych dni / tygodni pracy w firmie – tłumacząca polecenia i zadania do wykonania oraz asystująca podczas spotkań z szefem oraz innymi osobami pracującymi w firmie. W minimalnym zakresie może to być stałe wsparcie w tłumaczu, zatrudnionego przez zakład pracy.

B) osoba odpowiedzialna za aklimatyzację pracownika/pracowniczki cudzoziemskiego w miejscu pracy, w miejscu zamieszkania i ogólnie w Polsce – dbająca o to, aby firma była przyjazna dla osób z zagranicy, wprowadzająca w zasady panujące w kraju i w firmie. Taka osoba mogłaby odpowiadać za wszelkie działania adaptacyjne i integracyjne w miejscu pracy.

Ważne jest, aby stworzyć pracownikom i pracowniczkom przestrzeń do kultywowania własnych tradycji i zwyczajów w duchu integracji, a nie nachalnej asymilacji. Pamiętajmy, że każdy człowiek ma prawo do wyznawania własnej religii, kultywowania kultury, posługiwania się swoim językiem itp., będących częścią jego tożsamości. Odgórne wykorzenienie z własnej kultury, rozumiane jako przymusowa asymilacja, nie buduje przestrzeni do zaufania i chęci budowania relacji.

CO MÓWI PRACODAWCA?

„Oczywiście fajnie, że są te przepisy, które pozwalają od razu, tzn. prawie od razu, na oświadczenie kogoś zatrudnić, części krajów, to ułatwia sprawę, no i wtedy jest ten czas na to, żeby ubiegać się na stałe pozwolenie. Więc przepisy nie są tragiczne, ale mogłyby być prostsze i bardziej zachęcające dla pracodawców.”



RODZAJ WYZWANIA / SYTUACJI PROBLEMOWEJ

Przepisy prawne i zasady instytucjonalne panujące w kraju. Długość postępowań w zakresie legalizacji pobytu.

CO MOŻE ZROBIĆ PRACODAWCA?

Wpływ na politykę realizowaną na poziomie centralnym, przez rząd, jest ograniczony. Warto lobbować za zmianą przepisów angażując się w działania organizacji zrzeszających pracodawców, np. w ramach Konfederacji Pracodawców „Lewiatan”. Dokumenty określające ułatwienia w zatrudnianiu cudzoziemców i cudzożemek już powstały i są przedmiotem debaty publicznej. Od polityki realizowanej przez rząd zależą ogólne zasady legalizacji pobytu cudzoziemców/ cudzożemek w Polsce, udzielanie zezwoleń na pracę i obsługa wniosków przez odpowiednie wydziały w Urzędach Wojewódzkich.

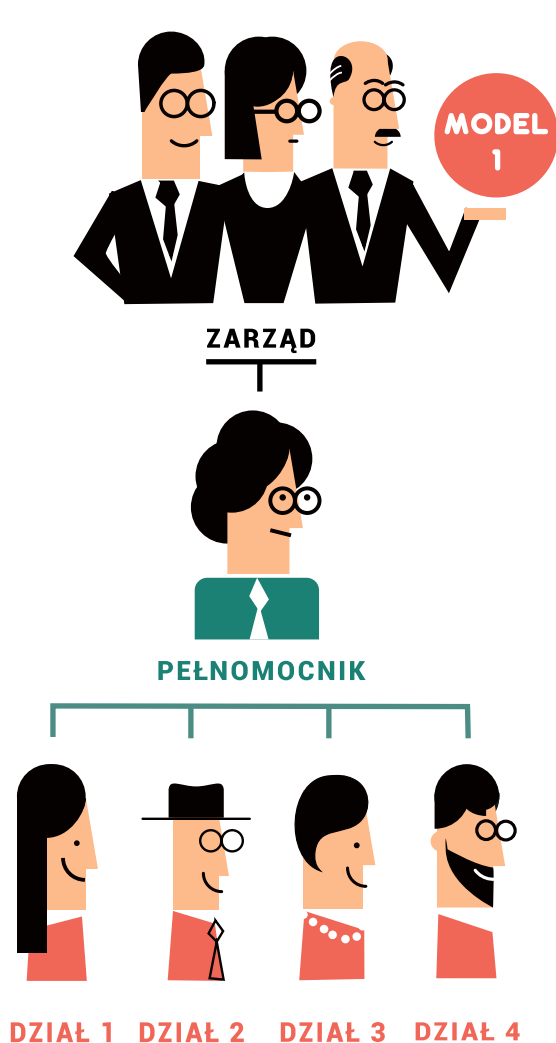
Warto jednak zwrócić uwagę na jeden fakt: nie mniej ważna jest polityka na poziomie lokalnym – samorządowym. Przykład Gdańska pokazuje, że można tworzyć lokalne / miejskie polityki integracji cudzoziemców i cudzożemek, wspierające legalizację pobytu, organizujące bezpłatne kursy języka polskiego oraz szeroko zakrojone programy adaptacyjne i integracyjne. Walka o realizację tego typu polityk na poziomie lokalnym jest dużo łatwiejsza i bardziej przewidywalna. Tym bardziej, że sektor przedsiębiorstw jest bardzo ważnym elementem, czasem kluczowym, dla budowania dobrobytu danego miasta czy regionu.

GŁÓWNE REKOMENDACJE – PODSUMOWANIE

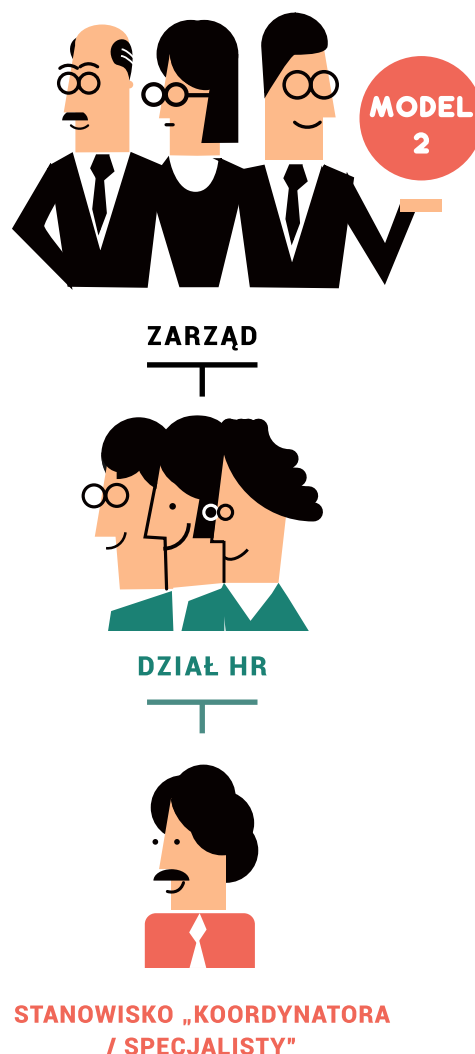
Firma w momencie przyjęcia w swe szeregi pracownika/pracowniczki lub grupy cudzoziemców musi być przygotowana na wiele nowych wyzwań związanych przede wszystkim z barierą językową, różnicami kulturowym. Stąd wynikać mogą różne problemowe sytuacje spowodowane przede wszystkim nieskuteczną komunikacją i wdrożeniem pracownika/pracowniczki w obowiązki na konkretnym stanowisku pracy. Starania pracowników/pracowniczek i zarządu firmy, jak i samego pracownika powinny iść zatem w stronę obopólnego zrozumienia. Podsumowując propozycje działań opisanych w tabelach należy wziąć pod uwagę następujące sprawy:

1. PODZIAŁ ZADAŃ I OBOWIĄZKÓW

Należy przemyśleć stworzenie i wdrożenie „zakładowego” systemu adaptacji i integracji pracowników/pracowniczek cudzoziemskich, uwzględniając podział odpowiedzialności pomiędzy poszczególnymi działami firmy i podział zadań na poszczególne osoby – np. osób z działu kadr. Są dwa główne rodzaje struktury takiego modelu: podlegający bezpośrednio pod zarząd (podobnie jak np. dział marketingu czy dział promocji) lub jako część działu kadr. Oba mają swoje mocne i słabe strony. Pozostawienie polityki zatrudniania i adaptacji w gestii działu kadr / HR niesie ze sobą konieczność stałego monitoringu działań, rezultatów i postępów oraz tzw. „psychologii” – pomimo ambitnych założeń, zepchnięcie tego tematu jako mało istotnego. Z kolei, podpięcie działań bezpośrednio pod zarząd z pewnością spowoduje, że zatrudnianie osób z zagranicy będzie istotnym tematem strategicznym dla całej firmy, ale może nieść ryzyko zbytniego obciążenia zarządu i w rezultacie również mało efektywne działanie.



(WDROŻENIE W CAŁEJ FIRMIE, W POSZCZEGÓLNYCH DZIAŁACH / BIURACH)



(ODPOWIADA ZA WDROŻENIE W CAŁEJ FIRMIE, W POSZCZEGÓLNYCH DZIAŁACH / BIURACH)

2. KOSZTY WDROŻENIA

Jak pisze w pierwszej części niniejszego podręcznika Wojciech Goszczyński, socjolog i pracownik naukowy Uniwersytetu Mikołaja Kopernika: „Należy dokładnie przemyśleć koszty i korzyści związane z promowaniem pracy tymczasowej i agencyjnej. Z jednej strony zwiększa to elastyczność zatrudnienia, z drugiej zaś strony osłabia związek pracownika i pracodawcy, może wpływać na przyspieszoną rotację przeszkolonych pracowników”. Należy dodać do tego jeszcze jeden fakt: jeśli firma już teraz cierpi na niedobór wyszkolonych pracowników, to warto mieć świadomość, że sytuacja będzie się pogarszać, a nie polepszać. Wskazują na to trendy demograficzne (pracownicy i pracowniczki z Polski) oraz polityka imigracyjna w Niemczech czy Czechach (potencjalny odpływ pracowników / pracowniczek z np. Ukrainy). Dlatego, być może, opłaca się wdrożyć rozwiązania, dzięki którym łatwiej będzie zatrzymać ich w firmie.

3. KOMUNIKACJA MIĘDZYKULTUROWA

Wszelkie działania związane z wielokulturowością należy realizować we współpracy z ekspertami i ekspertkami w tej dziedzinie, najlepiej organizacjami zajmujących się integracją cudzoziemców i cudzoziemek, prowadzącymi działalność odpłatną. Nie brakuje inicjatyw w stylu „witaminka dla murzynka”, co jest sferą bardzo delikatną, zarówno dla pracowników i pracowniczek z zagranicy, jak i pracowników polskich. Jeśli działania będą nieprofesjonalnie przygotowane, w najlepszym wypadku trafią Państwo w próżnię. W najgorszym, można wywołać konflikt na linii pracodawca – pracownik lub pracownik (cudzoziemiec) – pracownik (Polak). W szczególności może to dotyczyć to osób pochodzących z kręgów kulturowych, których społeczeństwo polskie nie darzy szczególną sympatią.

4. ZŁE PRAKTYKI I OSZUSTWA

Wszystkim „graczom” – przedsiębiorcom, organizacjom zrzeszającym pracodawców, uczciwym agencjom zatrudnienia, instytucjom rynku pracy i społeczeństwu polskiemu – powinno zależeć na walce z nieuczciwymi pośrednikami, zwyczajnymi oszustami czy organizatorami handlu ludźmi. Wszelkie przejawy wyzysku czy wykorzystywania trudnej sytuacji migrantów i migrantek powinny być zgłaszane do Państwowej Inspekcji Pracy, czasem do prokuratury. Takie praktyki przyczyniają się bowiem do budowania negatywnego wizerunku Polski i tutejszych warunków pracy.

5. ZAJĘCIA JĘZYKOWE

Jeśli myślimy o tworzeniu długoterminowych / stałych miejsc pracy dla cudzoziemców/cudzożemek, kluczowym działaniem jest przygotowanie pracowników i pracownic z zagranicy do mówienia w języku polskim. Idealnym rozwiązaniem jest zlecenie nauki języka polskiego osobom, które mają doświadczenie w nauczaniu j. polskiego jako obcego – zatrudnienie lektorów/lektorek lub wykupienie kursów. Idealnym rozwiązaniem w przypadku małych firm wydaje się znalezienie darmowych kursów organizowanych przez organizacje pozarządowe lub organizowanie takiego kursu przez kilka podmiotów, np. organizowanie kursu przez organizację zrzeszającą pracodawców, dzięki wpłaconym na ten cel przez przedsiębiorstwa składkom.

6. WSPÓŁPRACA

Jednym z największych deficytów społecznych jest brak umiejętności współpracy i jej niedostateczny poziom. Towarzyszy temu często również brak elementarnego zaufania do innych przedsiębiorców, instytucji itp. Szczególnie ważne są wszelkie działania umożliwiające czerpanie ze swoich doświadczeń bez strachu, że ktoś „podkradnie” nasze pomysły, wymieniania się dobrymi praktykami i rozwiązaniami. Dlatego tak ważne jest zrzeszanie się, branie udziału w szkoleniach i spotkaniach. Tylko wtedy będzie można marzyć o budowaniu gospodarki opartej na wiedzy i doświadczeniu. W dzisiejszych czasach najważniejsze przewagi konkurencyjne buduje się w oparciu o dostęp do informacji / wiedzy. Wszelkie inicjatywy zrzeszające pracodawców należy uznać za obowiązkowe, dodając do tego działania o charakterze międzysektorowym (z uwzględnieniem głosu instytucji publicznych czy wiedzy organizacji pozarządowych).



3. SCHEMAT PROCESU REKRUTACYJNEGO DO ZASTOSOWANIA ZAWIERAJĄCY FORMULARZE I KONKRETNE ROZWIĄZANIA

Przemysław Wyciechowski

ETAPY REKRUTACJI PRACOWNIKÓW



1

STWORZENIE
PROFILU KANDYDATA



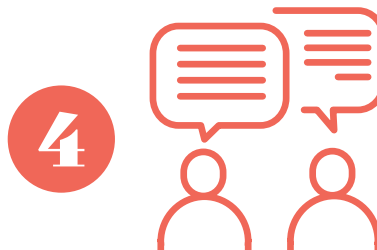
2

STWORZENIE I PUBLIKACJA
OGŁOSZEŃ



3

WYBÓR KANDYDATÓW
Z OTRZYMANYCH APLIKACJI



4

NABÓR KANDYDATÓW WYBRANĄ
METODĄ (rozmowa, test)



5

SPRAWDZENIE
REFERENCJI KANDYDATA



6

PODJĘCIE DEYZYJI
O ZATRUDNIENIU



7

NEGOCJACJE WARUNKÓW PRACY
I WYNAGRODZENIA



RÓŻNE FORMY REKRUTACJI I ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW I PRACOWNICZEK Z OPISEM Z UWZGLĘDNIENIEM OFERTY AGENCJI ZATRUDNIENIA

FORMA ZATRUDNIENIA

OPIS FORMY ZATRUDNIENIA

Zatrudnienie po okresie próbnym

Usługa polegająca na umożliwieniu przetestowania pracownika/pracowniczki – po okresie próbnym następuje zatrudnienie. W początkowym okresie kandydat/kandydatka zatrudniony jest w agencji pracy i oddelegowany do Państwa, a po sprawdzeniu jego kwalifikacji i predyspozycji przechodzi do firmy na stałe.

Jest to bardzo wygodne rozwiązanie dla firm, które z różnych powodów nie mogą lub nie chcą angażować się w samodzielną rekrutację. Ponadto, okres próbny pozwala na sprawdzenie deklarowanych kompetencji i umiejętności.

Outsourcing (leasing)

Usługa polegająca na przekazaniu agencji pracy części obowiązków lub zadania do wykonania. Możliwe jest też oddanie w outsourcing części przedsiębiorstwa / danego działu. Agencja wykonuje zlecenie z wykorzystaniem swoim pracowników, bez odpowiedzialności po stronie zlecającego.

Jest to najbardziej elastyczne rozwiązanie umożliwiające planowanie zapotrzebowania na personel zewnętrzny. To rozwiązanie sprawdza się w przypadku prostych zleceń, nie wymagających od pracowników/pracowniczek specjalistycznej wiedzy, lub w sytuacji jednorazowych większych zleceń, do których w krótkim czasie trzeba zatrudnić dużą grupę osób. Możliwy jest też model, w którym do stałej ekipy pracowników i pracowniczek dołącza dodatkowa grupa wykonująca np. prace sezonowe (np. firma produkująca konstrukcje stalowe zatrudnia dodatkowe osoby na okres letni do montażu silosów zbożowych czy hal garażowych).

Najczęściej możliwe jest czasowe oddelegowanie kandydata/kandydatki do pracy w Polsce lub za granicą.

Treść umowy o outsourcing pracowniczy może być kształtowana dowolnie – pracodawcy mogą podzielić się wykonywaniem poszczególnych obowiązków względem pracowników (ewidencją czasu pracy, nadzorem nad podpisywaniem listy obecności, przeprowadzaniem szkolenia BHP etc.), jak również umożliwić wpływ pracodawcy, który korzysta z pracowników/pracowniczek, na niektóre decyzje (np. w zakresie terminu udzielenia urlopu wypoczynkowego czy zwiększenia wynagrodzenia).

Praca tymczasowa

Zleceniodawca określa zapotrzebowanie i kryteria, agencja zatrudnienia rekrutuje i zatrudnia pracowników i pracowniczki na umowę tymczasową. Następnie są oni oddelegowywani do pracy u zleceniodawcy.

Zleceniodawca - pracodawca zobowiązany jest do prowadzenia bezpośredniego nadzoru nad pracownikiem/pracowniczką, dokumentacji godzin jego pracy i prostej obsługi kadrowej.

Najczęściej możliwe jest czasowe oddelegowanie kandydata/kandydatki do pracy w Polsce lub za granicą.

W celu zawarcia umowy o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym, pracodawca – użytkownik powinien uzgodnić z tą agencją na piśmie:

- rodzaj pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu;
- wymagania kwalifikacyjne konieczne do wykonywania pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu;
- przewidywany okres wykonywania pracy tymczasowej;
- wymiar czasu pracy pracownika tymczasowego;
- miejsce wykonywania pracy tymczasowej.

Ponadto pracodawca użytkownik informuje agencję pracy tymczasowej na piśmie o:

- wynagrodzeniu za pracę, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, określonym w przepisach o wynagrodzeniu obowiązujących u pracodawcy użytkownika;
- warunkach wykonywania pracy tymczasowej w zakresie dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy.

Maksymalny okres oddelegowania pracownika / pracowniczki obecnie wynosi 18 miesięcy.

Rekrutacja pracowników i pracowniczek

Zlecenie poszczególnych form rekrutacji agencji zatrudnienia.

Nawiązanie stosunku pracy na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło, pracę sezonową

Zatrudnienie pracowników i pracowniczek z zagranicy na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia czy umowy o dzieło niesie ze sobą konieczność prowadzenia m.in.: obsługa dokumentacji kadrowej, zakładanie i prowadzenie akt osobowych; przygotowywanie zgłoszeń i rejestracja pracowników i pracowniczek; sporządzanie umów oraz aneksów; ewidencja urlopów, zwolnień i nadgodzin i inne. Wyzwaniem do rozwiązania jest z pewnością bariera językowa, nieznajomość języka polskiego w stopniu komunikatywnym w szczególności przez pracowników i pracowniczki na podstawie oświadczeń o powierzeniu pracy. Wynika z tego konieczność np. przetłumaczenia treści umowy na język zrozumiały dla nowo zatrudnianej osoby czy korzystanie z usług tłumacza podczas rozmów z pracownikiem/pracowniczką. Ponadto, warto korzystać ze wsparcia prawnika z doświadczeniem w udzielaniu porad prawnych cudzoziemcom i cudzoziemkom, szczególnie w zakresie prawa pracy.

Powyższe wyzwania wiążą się z podstawowymi zadaniami działu HR i księgowości w zakresie obsługi kadrowej pracowników i pracowniczek.

SPOSOBY REKRUTACJI PRACOWNIKÓW

Rekrutacja klasyczna

1. OPIS STANOWISKA PRACY

Wiele firm dysponuje gotowymi opisami stanowisk pracy, z których mogą korzystać. Opis stanowiska pracy to dokument określający pozycję stanowiska w hierarchii służbowej, jego cel, zakres obowiązków i wysokość wynagrodzenia.

Należy zastanowić się dlaczego poszukuje się danego pracownika/pracowniczki, jaką pozycję zajmie w zespole i na czym mają polegać jego obowiązki. Warto pamiętać o charakterystycznych wymaganiach, jakie kierujemy do osób z zagranicy, np. konieczność dołączenia dokumentów potwierdzających wykształcenie zdobyte poza Polską czy nostryfikowane dyplomy, w przypadku gdy stanowisko pracy wymaga specjalistycznej wiedzy.

Opis stanowiska pracy należy napisać prostym językiem, unikać stosowania żargonu właściwego dla firmy, jak też nie używać sformułowań, które mogą zostać odebrane jako dyskryminujące. To szczególnie dotyczy ogłoszeń skierowanych tylko i wyłącznie do cudzoziemców i cudzoziemek.

**Rekrutacja
klasyczna****2. CHARAKTERYSTYKA KANDYDATA/KANDYDATKI**

Po przeanalizowaniu potrzeb firmy i zweryfikowaniu opisu stanowiska pracy, należy sporządzić charakterystykę osoby, która najlepiej pasowałaby do określonego stanowiska. Jest to profil idealnego kandydata/kandydatki. Ułatwi on selekcję, a następnie ocenę osób, jakie mamy do dyspozycji.

Warto skoncentrować się na rzeczywistych wymaganiach i opisać takie cechy, jak: wykształcenie, osiągnięcia, umiejętności, doświadczenie, cechy osobiste. Ważne jest, aby pozwoliły one ocenić kandydata/kandydatkę możliwie jak najobiektywniej i żeby było jasno wskazane, które atrybuty mają kluczowe znaczenie. Jeśli myślimy o zatrudnieniu osób z zagranicy, warto uwzględnić to od samego początku tworzenia profilu stanowiska.

3. PUBLIKACJA OGŁOSZEŃ

Można skorzystać z jednego sposobu powiadamiania o wolnym miejscu pracy albo z kilku jednocześnie. Wszystko zależy od budżetu, którym się dysponuje, a więc trzeba ustalić, jak jest wysoki. Do kandydatów i kandydatek dociera się poprzez: stronę internetową przedsiębiorstwa, ogłoszenie o pracy zamieszczone w prasie lub na portalach rekrutacyjnych, agencje rekrutacyjne, urzędy pracy itp.

Firmy zatrudniające cudzoziemców i cudzoziemki, najczęściej zlecają rekrutację agencjom zatrudnienia. Pozwala to zaoszczędzić czas i pieniądze na przeprowadzenie procesu. Podstawowe wyzwanie, jeśli chodzi o rekrutację, to dotarcie do odpowiedniej grupy docelowej. Dotyczy to zarówno rekrutacji na terenie Polski, jak i rekrutacji osób z zagranicy.

Warto wziąć pod uwagę wady i zalety każdej metody. O ile poszukiwanie kandydatów i kandydatek przez internet generuje niskie koszty, o tyle może być nieskuteczne w przypadku osób, które z tego medium korzystają sporadycznie albo nie zagląдают akurat na te strony, na których zamieszczono ogłoszenie.

Należy pamiętać, że kierując ogłoszenie do cudzoziemców i cudzoziemek, powinno być ono przetłumaczone na język dla nich zrozumiały, czyli np. język rosyjski.

Rekrutacja klasyczna**4. PRZYJMOWANIE ZGŁOSZEŃ I SPOSÓB WYBORU POTENCJALNYCH KANDYDATÓW/KANDYDATEK**

Trzeba określić, w jaki sposób będą przyjmowane zgłoszenia, a więc jak kandydaci/kandydatki mają składać aplikacje. Jeśli zdecydujemy się na kierowanie ogłoszenia również do cudzoziemców/cudzoziemek, należy zapewnić obsługę procesu rekrutacyjnego w językach obcych.

Firmy zatrudniające osoby z zagranicy, najczęściej zlecają również ten etap rekrutacji agencjom zatrudnienia.

Należy ustalić z kim spotkają się kandydaci i kandydatki na stanowisko, na jakim etapie, w jakim terminie. Stopień skomplikowania procedury zależy zwykle od rangi stanowiska. W przypadku stanowisk najniższego szczebla, etap ten jest skrócony do niezbędnego minimum.

Zaplanowanie procesu rekrutacji i selekcji jest czynnością o dużym znaczeniu, ponieważ dzięki temu możliwe jest utrzymanie całości procesu pod kontrolą, jeśli chodzi o czas i koszty. Przydadzą się tutaj umiejętności zarządzania projektem. Wcześniejsze ustalenie terminów będzie korzystne również dla kandydatów i kandydatek, którzy będą wiedzieli czego się spodziewać.

Kryteria selekcji dla wszystkich osób powinny być takie same, aby pracodawca nie został posądzony o dyskryminację. To ma szczególne znaczenie w sytuacji, gdy na identyczne stanowiska zatrudniamy w ramach rekrutacji Polaków i osoby zza granicy. Jeśli rekrutacja ma być obiektywna, każdy jej etap powinny prowadzić przynajmniej dwie osoby.

Zwykle proces rozpoczyna się od wstępnej selekcji na podstawie CV lub formularzy zgłoszeniowych i tworzy listę kandydatów i kandydatek. Do następnego etapu przejdą ci, którzy spełniają kryteria stawiane w opisie stanowiska pracy i charakterystyce kandydata/kandydatki. Jeśli są planowane, rozmowy kwalifikacyjne można prowadzić również przez telefon.

W przypadku stanowisk średniego i wyższego szczebla, do bezpośredniej rozmowy kwalifikacyjnej dopuszcza się już wstępnie wyselekcjonowanych kandydatów i kandydatki. Skorzystanie z oferty agencji zatrudnienia pozwala niekiedy na zatrudnienie pracownika/pracowniczki na okres próbny i po tym okresie pracodawca podejmuje decyzję dotyczącą dalszego zatrudnienia.

Rekrutacja klasyczna**5. SPRAWDZENIE ZGODNOŚCI INFORMACJI I UMIEJĘTNOŚCI PRAKTYCZNYCH**

Należy przeanalizować zgodność informacji podanych przez kandydata/kandydatkę, poprosić go o dokumenty potwierdzające uprawnienia do pracy i sprawdzić je zanim ją podejmie. Zbiera się również referencje z poprzednich miejsc pracy (ale nie od obecnego pracodawcy). W niektórych rodzajach pracy ważna jest opinia lekarska.

Kandydatów/kandydatki na stanowisko można poddać również różnym testom praktycznym. W przypadku osób z zagranicy, bardzo skuteczne mogą okazać się testy, w których trzeba wcześniej poinformować czego można się spodziewać i co będzie oceniane.

6. OFERTA ZATRUDNIENIA LUB INFORMACJA O ODRZUCENIU KANDYDATURY

Wybranemu kandydatowi/kandydatce przedstawia się ofertę zatrudnienia. Jest to czynność wiążąca prawnie i powinna ją wykonać osoba upoważniona. Złożenie oferty nie jest równoznaczne z tym, że zostanie ona przyjęta przez kandydata/kandydatkę. Możliwe jest jeszcze negocjowanie warunków zatrudnienia i wynagrodzenia. W przypadku pracownika/pracowniczki z zagranicy, nie posługującego się językiem polskim w stopniu komunikatywnym, należy zapewnić wsparcie tłumacza zarówno w zakresie tłumaczeń ustnych, jak i tłumaczenia dokumentów.

O odrzuceniu kandydatury należy powiadomić osoby, których to dotyczy.

Rekrutacja międzynarodowa

W dzisiejszych czasach bariera geograficzna prawie nie istnieje. W Polsce pracuje rocznie już ok. 2 mln osób z zagranicy. Ostatnio, popularnym kierunkiem działania agencji zatrudnienia jest Azja Wschodnia, np. Bangladesz czy Nepal. Proces rekrutacji w przypadku wygląda podobnie, z tą różnicą, że bezpośredni kontakt z kandydatami i kandydatkami do pracy wykonuje agencja pracy posiadająca przedstawicielstwo w danym kraju.

