

**ZWIĄZEK PRZEDSIĘBIORCÓW
I PRACODAWCÓW**

**POLITYKA
MIGRACYJNA POLSKI
– KONIECZNE KIERUNKI
ZMIAN**

PAŹDZIERNIK 2021



SPIS TREŚCI

KLUCZOWE WNIOSKI	3
SYNTEZA.....	4
1. DLACZEGO POTRZEBUJEMY IMIGRACJI?	6
2. IMIGRACJA DO POLSKI – FAKTY I LICZBY	9
3. ZATRUDNIENIE I LEGALIZACJA POBYTU CUDZOZIEMCÓW W POLSCE	11
4. DOKUMENTY STRATEGICZNE DOTYCZĄCE IMIGRACJI DO POLSKI.....	15
5. KONIECZNE KIERUNKI ZMIAN POLITYKI MIGRACYJNEJ POLSKI	16

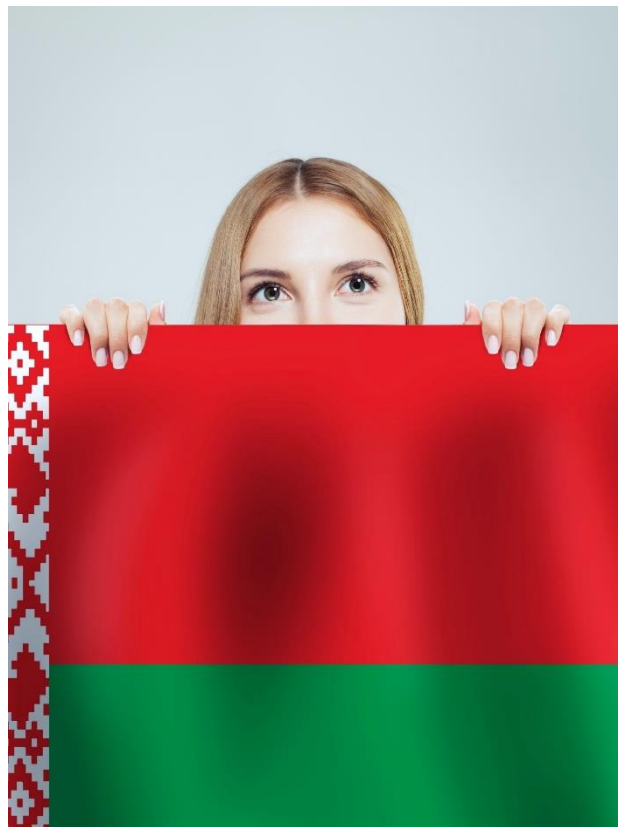
KLUCZOWE WNIOSKI

- Absorpcja imigrantów jest niezbędna z przyczyn gospodarczych i demograficznych.
- Obecny model polityki migracyjnej zachęca do imigracji krótkoterminowej i szybko rotującej.
- Polska ma jeden z najniższych w UE odsetków cudzoziemców dysponujących prawem do długotrwałego pobytu w kraju.
- Potrzebna jest zmiana modelu imigracji z gastarbeiterskiej na osiedleńczą, z preferencją dla rodzin z dziećmi.
- Aby to osiągnąć, konieczne będą modyfikacje procedur umożliwiających uzyskanie tytułu do legalnego długotrwałego pobytu i zatrudnienia cudzoziemca w Polsce.



SYNTEZA

- Niska dzietność w Polsce wiąże się z powstaniem zagrożeń związanych z sytuacją demograficzną. Podzielić je można generalnie na zagrożenia krótkoterminowe i długoterminowe. Te pierwsze wiążą się przede wszystkim z niedoborami wykwalifikowanej kadry w niektórych sektorach gospodarki, uniemożliwiającymi części przedsiębiorców funkcjonowanie w pełnym zakresie i stanowiącymi dla szeregu branż jedną z głównych barier rozwojowych. Drugi mają charakter bardziej złożony i strukturalny i wiążą się m.in. z obciążeniem systemu emerytalnego i systemu opieki zdrowotnej czy potencjalną destabilizacją systemu politycznego.
- Nawet najlepsza polityka prorodzinna nie zneutralizuje powyższych zagrożeń. Na krótkoterminowe nie wpłynie w ogóle, na długoterminowe ma szansę wpłynąć jedynie częściowo. Tym samym imigracja staje się koniecznym elementem odpowiedzi na jedne z kluczowych wyzwań dla naszego kraju.
- Imigracja do Polski nabrała charakteru masowego w okolicach 2014 roku, w związku z przybyciem pierwszych fal imigrantów ekonomicznych z Ukrainy. Od tamtego czasu udział imigrantów w generowaniu wzrostu PKB, a także ich kontrybucja do systemu ubezpieczeń społecznych konsekwentnie rośnie. Imigranci przybywający do Polski to osoby pracujące – niemal każdy mężczyzna jest w tej grupie osobą aktywną zawodowo.
- Strukturalną słabością polskiej polityki migracyjnej jest utrzymywanie – mimo zmieniających się potrzeb pracodawców i samych cudzoziemców – modelu opartego na imigracji szybko rotującej i krótkotrwałej. Mamy jeden z najniższych w Unii Europejskiej odsetków imigrantów dysponujących tytułem do długoterminowego legalnego pobytu w kraju.
- Powyższa słabość nie pozostaje niezauważona przez regulatora. Od 2016 roku, mimo ewidentnego wzrostu znaczenia imigracji, w Polsce nie obowiązuje żaden dokument strategiczny dotyczący polityki migracyjnej państwa. Przekazany latem 2021 roku do konsultacji społecznych projekt polityki migracyjnej zawiera generalnie trafny opis kierunku zmian, jednak nie wskazuje się w nim konkretnych rekomendacji stanowiących wytyczne dla przygotowania niezbędnych reform.
- Zmiana modelu imigracji wymaga zmiany procedur. Konieczne jest otwarcie możliwości łatwiejszego uzyskiwania przez cudzoziemców zezwolenia na pobyt stały. Prosta procedura oświadczeniowa powinna zostać zreformowana, tak by możliwe było zatrudnienie na jej podstawie cudzoziemca



przez pełny rok, a także łatwe przekształcenie oświadczenia w zezwolenie na pracę po upływie tego okresu. Ułatwienie uzyskania zezwolenia na pobyt stały otwiera z kolei prostą ścieżkę do nabycia polskiego obywatelstwa.

- Proponujemy wprowadzenie „biało-czerwonej karty” będącej potwierdzeniem tytułu do długotrwałego legalnego pobytu i zatrudnienia w Polsce. Karta wydawana byłaby w pierwszej kolejności okresowo – na czas 3 lat, a następnie wydłużona (pod pewnymi warunkami) bezterminowo.
- Aby umożliwić cudzoziemcom pełne uczestnictwo w polskim rynku pracy, należy odejść od wiązania tytułu do zatrudnienia z konkretnym miejscem pracy. Zmiana pracodawcy lub stanowiska pracy powinna być zgłaszana do odpowiedniego urzędu, jednak nie powinna wymagać wszczęcia nowej procedury.
- Szersze otwarcie kraju na imigrację nie może wiązać się z utratą kontroli nad tym procesem – dlatego proponujemy wprowadzenie prostego systemu kwotowego, w ramach

którego zidentyfikowane zostałyby pożądane kierunki imigracji, a następnie przypisane do nich konkretne liczby tytułów do legalnego zatrudnienia i pobytu przypadających na dane państwo pochodzenia cudzoziemca w konkretnym okresie.

Imigracja do Polski nabrała charakteru masowego w okolicach 2014 roku.

Imigranci przybywający do Polski to osoby pracujące – niemal każdy mężczyzna jest w tej grupie osobą aktywną zawodowo.

- Należy jednoznacznie rozróżnić imigrację legalną od nielegalnej. Podstawowym zadaniem państwa jest obrona własnych granic, wobec czego zasadne jest stosowanie w tym zakresie daleko idących działań – łącznie z wydawaniem dożywotnich zakazów wjazdu do kraju nielegalnym imigrantom czy budową trudnych do przekroczenia murów w newralgicznych miejscach.



1. DLACZEGO POTRZEBUJEMY IMIGRACJI?

Analizę potrzebnych kierunków zmian polityki migracyjnej Polski (rozumianej nie tyle jako konkretny dokument, co zespół przepisów i instytucji dotyczących legalnego pobytu i zatrudnienia cudzoziemców w Polsce) należy zacząć od zadania fundamentalnego pytania – dlaczego w ogóle Polska potrzebuje imigrantów?

Od wielu miesięcy (lub nawet lat) szereg środowisk konsekwentnie zwraca uwagę na potrzebę uproszczeń regulacji dotyczących zatrudniania cudzoziemców, przyspieszenia procedur, a w szerszej perspektywie czasowej – przyciągnięcia do Polski wręcz milionów imigrantów, którzy mogliby się u nas osiedlić na stałe. Również Związek Przedsiębiorców i Pracodawców stoi na stanowisku, że powinniśmy dążyć do tego, by w 2050 roku w Polsce mieszkało 50 milionów osób, do czego absolutnie niezbędny będzie oczywiście napływ ludności z innych państw.

Kontekstem dla tego rodzaju rekomendacji są z reguły dane i statystyki dotyczące sytuacji demograficznej kraju. Dla jej zilustrowania wystarczy przytoczyć kilka faktów¹. 20 lat temu, w 2001 roku, liczba osób w Polsce w wieku 18 – 60 lat² wynosiła ok. 23 mln, co stanowiło 60 proc. całej populacji. W 2021 roku grupa ta skurczyła się o prawie 2 mln osób – do nieco ponad 21 mln ludzi, co stanowi już 56 proc. populacji. Według przedstawionych przez GUS prognoz, około roku 2050 osób w tym wieku będzie już zaledwie 15,5 mln i będą stanowić ok. 45 proc. populacji.

Przyczyn tak radykalnych zmian w strukturze wiekowej społeczeństwa można upatrywać przede wszystkim w bardzo niskim wskaźniku dzietności, który na przestrzeni 50 lat zanurkował z poziomu niemal 3 urodzeń na kobietę do pułapu 1,4 urodzenia

na kobietę, co absolutnie nie zapewnia podstawowej wymienialności pokoleń³. Do pogłębienia problemu przyczyniła się również masowa emigracja zarobkowa Polaków, którzy po otwarciu zachodnich rynków pracy szukali na nich możliwości poprawy własnej sytuacji materialnej (wystarczy wspomnieć, że do samej Wielkiej Brytanii wyemigrowało około miliona osób).

Tak trudna sytuacja demograficzna generuje dwa rodzaje zagrożeń, z których jedno ma charakter krótko, a drugie długoterminowy.



¹ Opisane na podstawie: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/ludnosc-piramida/>.

² Granice wieku produkcyjnego są różne dla mężczyzn i kobiet, dlatego dla uproszczenia przyjęto zakres 18 – 60 lat.

³ Dane za Bankiem Światowym.

Pierwszym jest zagrożenie dla stabilności funkcjonowania niektórych sektorów gospodarki wywołane niedostateczną podażą pracy. Pisząc prościej – istnieją takie branże, które bez pracowników napływowych w zasadzie nie byłyby w stanie funkcjonować. Na poziomie teoretycznym, niewystarczającą liczbę pracowników zaczęto traktować jako potencjalną barierę wzrostu gospodarczego Polski już jakiś czas temu⁴. W praktyce sektory takie jak rolnictwo, sadownictwo, branża budowlana czy cały sektor HoReCa od lat funkcjonuje w warunkach permanentnego niedoboru pracowników. W roku 2018, wg analityków banku PKO BP, niemal 60 proc. badanych przedsiębiorstw z sektora zakwaterowania i gastronomii wskazywało na niedobór wykwalifikowanych pracowników jako barierę rozwojową⁵. Sytuacja naturalnie zmieniła się w dobie lockdownu wywołanego pandemią COVID-19, jednak w miesiącach następujących po ponownym otwarciu gospodarki restauratorzy i właściciele hoteli ponownie zaczęli narzekać na brak rąk do pracy⁶. W lipcu br. branża hotelarska i turystyczna twierdziła, że poszukuje aż 100 tysięcy pracowników⁷. Takiej samej liczby pracowników potrzebowała również branża gastronomiczna.

Poza branżami bardziej lub mniej sezonowymi, na problemy ze znalezieniem odpowiednio wykwalifikowanych pracowników narzekają również sektory takie jak przetwórstwo przemysłowe czy budownictwo. Na koniec I kwartału 2021 roku w obu tych sektorach łącznie pozostawało ponad 40 tys. wolnych miejsc pracy⁸. Co znamienne, znaczna część nieobsadzonych wakatów dotyczy stanowisk specjalistycznych, rzemieślniczych czy przeznaczonych dla operatorów i monterów maszyn i urządzeń.

W krótkiej, bieżącej perspektywie mamy zatem do czynienia z niedoborami kadrowymi, które powodują, że przedsiębiorstwa nie działają w pełni swoich mocy. Można wobec tego stwierdzić, że bez bieżącego uzupełniania braków w podaży pracy cudzoziemcami,

niektóre branże (zwłaszcza te, które notują zwiększone obroty w określonych miesiącach/porach roku i akurat znajdują się w sezonie) mogłyby realnie „stać”, gdyby nie przyływ pracowników spoza granic Polski.

Drugie zagrożenie wiąże się z długoterminowymi skutkami zmiany struktury wiekowej społeczeństwa. Nie jesteśmy w stanie w tej chwili przewidzieć ich wszystkich, ale z pewnością będą miały one charakter zróżnicowany. Naturalnie w pierwszej kolejności przychodzi na myśl kwestia systemu emerytalnego – który ma przecież charakter repartycyjny, co oznacza, że bieżąca wypłata świadczeń finansowana jest ze składek wpłacanych przez osoby aktywne zawodowo. Zmniejszenie odsetka ludności aktywnej zawodowo, przy jednoczesnym zwiększeniu liczby emerytów, stanowić będzie poważny stress test systemu, którego wg części komentatorów polski model nie będzie w stanie przejść pomyślnie. Wg analiz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych⁹, wskaźnik obciążenia systemowego (tj. iloraz liczby emerytów i liczby osób objętych ubezpieczeniem emerytalnym) może do 2050 roku wzrosnąć z obecnego poziomu ok. 0,40 do 0,50–0,60 (w zależności od przyjętego wariantu). Zdyskontowane na 2014 rok negatywne saldo Funduszu Ubezpieczeń Społecznych może natomiast w najgorszym wariantcie wzrosnąć o połowę, z poziomu ponad 50 mld zł w tej chwili do niespełna 78 mld zł w 2050 roku.



⁴ Por np. M. Zieliński, Podaż pracy jako bariera wzrostu gospodarczego w Polsce, *Prace naukowe UE we Wrocławiu*, nr 489, 2017 r.

⁵ https://twitter.com/PKO_Research/status/1430133244587036672.

⁶ <https://www.pulshr.pl/praca-tymczasowa/horeca-sie-odmraza-i-ma-kolejny-problem-brak-rak-do-pracy,81263.html>.

⁷ <https://biznes.gazetaprawna.pl/artykuly/8205794,wzrost-plac-nie-pomaga-pracownicy-rynek-pracy.html>.

⁸ <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/popyt-na-prace/popyt-na-prace-w-i-kwartale-2021-roku,2,41.html>.

⁹ <https://www.zus.pl/documents/10182/167761/Prognoza+FUS+do+2060+roku/40081ba6-175c-4b44-80f7-b4580542cff8>.

Konsekwencją trudnej sytuacji demograficznej będzie zatem wzrost obciążenia systemu emerytalnego.

To jednak nie wszystko. Gwałtowny wzrost liczby osób starszych, przy jednoczesnym skurczeniu się grupy osób w wieku produkcyjnym, doprowadzi do daleko idących konsekwencji również np. w sektorze opieki zdrowotnej, zwłaszcza że w tej chwili w Polsce na tysiąc mieszkańców przypada zaledwie ok. 2,5 lekarza, co jest najgorszym wynikiem w całej Unii Europejskiej¹⁰.

Osobnym elementem są zagrożenia polityczne wynikające z rosnącego znaczenia elektoratu nieaktywnego zawodowo. Z punktu widzenia indywidualnego interesu wyborcy w wieku poprodukcyjnym kluczowe będzie przeznaczanie możliwie największych środków na infrastrukturę i usługi potrzebne osobom starszym – mniej istotne staną się kwestie związane z przedsiębiorczością czy rozwojem gospodarczym.

Pierwszego z wymienionych wyżej zagrożeń nie jesteśmy w stanie zneutralizować skuteczną polityką prorodinną, bo niedobory siły roboczej występują już w tej chwili. Skala drugiego zagrożenia naturalnie będzie podatna na zmiany w dietności, ale trudno oczekiwać, byśmy nagle przeskoczyli z poziomu 1,4 choćby do poziomu 2,1 (zapewniającego prostą zastępowalność pokoleń).

Od wielu miesięcy, lub nawet lat, szereg środowisk konsekwentnie zwraca uwagę na potrzebę uproszczeń regulacji dotyczących zatrudniania cudzoziemców, przyspieszenia procedur, a w szerszej perspektywie czasowej – przyciągnięcia do Polski wręcz milionów imigrantów, którzy mogliby się u nas osiedlić na stałe.

W kontekście obu tych zagrożeń, a także wszechstronnie rozumianego potencjału Polski, imigracja staje się koniecznością.

Oczywiście w dyskursie publicznym pojawiają się głosy, jakoby imigracja była Polsce w ogóle niepotrzebna¹¹ lub wręcz

stanowiła raczej zagrożenie niż szansę¹². Opierają się one jednak z reguły na argumentacji o charakterze albo niemal szowinistycznym (daleko posunięta obawa o spójność „tkanki narodowej”, niezgoda na napływ „obcych” i ich istotną obecność w życiu społeczno-gospodarczym), albo futurystycznym (postrzeganie AI i robotyzacji nie jako czynników wspierających produktywność gospodarki opartej na ludzkiej pracy i kreatywności, lecz jako możliwe do powszechnego stosowania w niedługim czasie substytutu pracy ludzi).

Przyjmując, że osoby o różnym pochodzeniu są w stanie pokojowo koegzystować na terenie jednego kraju wspólnie jego dobrobyt, a także że jednak na przestrzeni najbliższych co najmniej kilkudziesięciu lat szereg zadań również tych najprostszych będą jednak wykonywali ludzie, trzeba stwierdzić, że od imigracji w Polsce nie ma ucieczki.



¹⁰ Dane za Eurostatem.

¹¹ Por. np. <https://wiadomosci.onet.pl/tylko-w-onecie/grzegorz-lindenberg-imigranci-nie-sa-juz-potrzebni-europie/xn5txm2>.

¹² <https://klubjagiellonski.pl/2017/05/10/tumanowicz-ruch-narodowy-polskiej-demografii-nie-uratuje-przeszczep-z-innego-narodu/>.

2. IMIGRACJA DO POLSKI – FAKTY I LICZBY

Temat imigracji do Polski zaistniał w debacie publicznej w zasadzie dopiero około 2014 roku wraz z pierwszą istotniejszą falą imigrantów z Ukrainy. Jak się wydaje, istniały dwie kluczowe przyczyny tamtego exodusu:

- ekonomiczna (w 2014 roku ukraiński PKB per capita mierzony parytetem siły nabywczej w dolarach międzynarodowych był dwukrotnie niższy niż Polski¹³)
- oraz polityczna – w 2014 roku na wschodniej Ukrainie rozpoczęła się agresja rosyjska.

Ukraina nie jest jednak jedynym kierunkiem napływu imigrantów zarobkowych do Polski – polski rynek pracy okazał się atrakcyjny również m.in. dla przybyszów z Białorusi czy państw azjatyckich.



Wzrost znaczenia imigracji dla polskiego rynku pracy i gospodarki znalazł swoje odzwierciedlenie w zwiększonym zainteresowaniu instytucji publicznych. Dzięki temu mamy do dyspozycji szereg rzetelnych materiałów analitycznych, na podstawie których jesteśmy w stanie zebrać kluczowe dane o imigracji w Polsce.

Regularne raporty o cudzoziemcach zgłoszonych do ubezpieczeń społecznych publikuje ZUS¹⁴. Skalę znaczenia imigracji najlepiej odwzorowują dane dotyczące wzrostu liczby obcokrajowców zgłoszonych do polskich ubezpieczeń emerytalnych i rentowych. W ciągu dwunastu lat, tj. w okresie od grudnia 2008 roku do grudnia 2020 roku był to skok z 65 tysięcy osób do ponad 725 tysięcy – a zatem jedenastokrotny. W tej grupie cudzoziemców najbardziej licznie reprezentowane są osoby pochodzące z państw niebędących członkami Unii Europejskiej – Ukraińcy (532,5 tys. osób), Białorusini (50,6 tys. osób), Gruzini (13 tys. osób), Mołdawianie (10,8 tys. osób), a w końcu Rosjanie (10,4 tys. osób).

W rezultacie wzrostu wolumenu imigracji, w końcu 2020 roku co piąty ubezpieczony w ZUS był cudzoziemcem (podczas gdy w okresie 2008 – 2014 cudzoziemcy stanowili niecały 1 proc. wszystkich ubezpieczonych).

Wśród zgłoszonych do ubezpieczeń imigrantów zdecydowaną większość stanowią mężczyźni (jest ich niemal dwukrotnie więcej, niż kobiet). Wśród imigrantów jest również przewaga osób młodych – ok. 60 proc. z nich to osoby przed 40. rokiem życia. Interesująca jest również analiza zmian w strukturze cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczeń wg sekcji PKD płatnika.

¹³ Dane za Bankiem Światowym.

¹⁴ <https://www.zus.pl/documents/10182/2322024/Cudzoziemcy+w+po%20skim+systemie+ubezpiecze%C5%84+spo%C5%82ecznych+-+wydanie+2021.pdf/98191fc2-b2ad-11b6-1158-9b4923e5a883>.

Okazuje się, że w pięcioletnim okresie między rokiem 2015 a 2020 w istotnym stopniu wzrósł odsetek cudzoziemców pracujących w budownictwie (z 6,4 proc. do 12,5 proc.), działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej (z 15,2 proc. do 21,1 proc.), a także w transporcie i gospodarce magazynowej (z 9,3 proc. do 14,1 proc.).

Wskazane wyżej statystyki dotyczą osób zgłoszonych do ubezpieczenia społecznego, a zatem przede wszystkim pracujących. Jeśli jednak spojrzymy na dane dotyczące aktywności zawodowej imigrantów w Polsce, łatwo stwierdzimy, że są to stosunkowo reprezentatywne statystyki. Wg danych Eurostatu 80,2 proc. cudzoziemców w Polsce jest aktywnych zawodowo (średnia dla Unii Europejskiej wynosi 66,4 proc.). Jeszcze wyższy odsetek osób pracujących odnosi się do imigrujących do Polski spoza UE mężczyzn

– w ich przypadku aktywnych zawodowo jest 92,2 proc., co plasuje nas w absolutnej europejskiej czołówce (wobec średniej dla UE na poziomie 78,3 proc.).

Nic dziwnego, że (w oparciu z kolei o dane Narodowego Banku Polskiego), sami tylko imigranci z Ukrainy kontrybuowali do wzrostu PKB w okresie 2014 – 2018 przeciętnie o ok. 0,5 pp. rocznie.

W końcu 2020 roku co piąty ubezpieczony w ZUS był cudzoziemcem (podczas gdy w okresie 2008 – 2014 cudzoziemcy stanowili niecały 1 proc. wszystkich ubezpieczonych).

3. ZATRUDNIENIE I LEGALIZACJA POBYTU CUDZOZIEMCÓW W POLSCE

Jak wspomniano na wstępie, politykę imigracyjną Polski rozumie się w tym dokumencie przez zespół uwarunkowań regulacyjnych i instytucjonalnych dotyczących legalnego zatrudnienia i pobytu cudzoziemców w Polsce. Aby ją ocenić, a także sformułować rekomendacje, niezbędne jest dokonanie choćby skrótowego jej opisu.

Generalnie imigranci spoza Unii Europejskiej mogą w Polsce legalnie wykonywać pracę pod warunkiem posiadania tytułu pobytowego uprawniającego do wykonywania pracy (np. wiza Schengen umożliwiająca jednakże tylko pobyt krótkotrwały czy zezwolenie na pobyt czasowy) oraz tytułu do legalnego podjęcia pracy (zezwolenie na pracę, zezwolenie na pracę sezonową lub oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi). Istnieje również możliwość ubiegania się o tzw. zezwolenie jednolite – na pobyt czasowy i pracę. W tym przypadku mamy do czynienia ze swoistym wyjątkiem, ponieważ stroną w postępowaniu legalizującym zatrudnienie cudzoziemca jest z reguły pracodawca, a o wydanie zezwolenia jednolitego może ubiegać się wyłącznie cudzoziemca.

Procedura udzielania zezwolenia na pobyt czasowy opisana jest w ustawie z 12 grudnia 2013 roku o cudzoziemcach. Zgodnie z art. 98 ustawy, zezwolenie na pobyt czasowy udziela się lub można udzielić na wniosek cudzoziemca, jeżeli spełnia wymogi określone ze względu na deklarowany cel pobytu, a okoliczności będące podstawą ubiegania się o zezwolenie uzasadniają jego pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres dłuższy niż 3 miesiące. Okoliczności takie to m.in. prowadzenie działalności gospodarczej, kształcenie się na studiach, odbywanie wolontariatu czy podjęcie pracy. Czas potrzebny na uzyskanie zezwolenia na pobyt to co najmniej miesiąc od dnia wszczęcia postępowania. Zezwolenie na pobyt czasowy wydaje się na czas określony, nie dłuższy jednak niż trzy lata.

Aby cudzoziemiec uzyskał zezwolenie na pobyt czasowy i pracę, powinien posiadać ubezpieczenie zdrowotne, źródło stabilnego i regularnego dochodu wystarczającego na pokrycie kosztów utrzymania, a także miejsce zamieszkania. Dodatkowo warunkiem wydania zezwolenia na pobyt czasowy i pracę jest stwierdzenie, że podmiot powierzający wykonywanie pracy nie ma możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych na lokalnym rynku pracy.

W systemie istnieją dwa modele legalizacji bardziej długoterminowego pobytu:

- zezwolenie na pobyt stały
- oraz zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE.



Interesujący jest fakt, że osoby przybywające do Polski mają możliwość uzyskania zezwolenia na pobyt stały w zasadzie wyłącznie pod warunkiem pozostawania przez co najmniej 3 lata w związku małżeńskim z obywatelem polskim (w niektórych przypadkach) lub pod warunkiem przebywania w kraju przez co najmniej 4 lata na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę wydanego w związku z pobytem cudzoziemca na potrzeby wykonywania pracy w zawodzie pożądanym dla polskiej gospodarki. Pozostałe wskazane w ustawie kryteria uzyskania zezwolenia odnoszą się do dzieci polskich obywateli, osób dysponujących Kartą Polaka, będących ofiarami handlu ludźmi czy uchodźcami.

Osoby wykonujące pracę w zawodzie nieuwzględnionym w wykazie zawodów poświadczonych dla polskiej gospodarki mogą liczyć na uzyskanie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE. Na potrzeby uzyskania tego statusu (na czas nieoznaczony) cudzoziemiec musi przebywać na terytorium RP legalnie i nieprzerwanie przez co najmniej 5 lat, posiadać źródło stabilnego i regularnego dochodu wystarczającego na utrzymanie, a także ubezpieczenie zdrowotne. Ponadto cudzoziemiec musi posiadać potwierdzoną urzędowym testem znajomość języka polskiego.

Uzyskanie obywatelstwa polskiego nastąpić może dwiema ścieżkami:

- O nadanie obywatelstwa wnioskować można do Prezydenta RP, który podejmuje decyzję w sposób całkowicie dyskrejonalny i niezaskarżalny. Czas trwania takiego postępowania przekracza rok.
- Alternatywnie można ubiegać się o uznanie za polskiego obywatela – ta procedura leży z kolei w gestii wojewodów i mogą ją wszcząć m.in. cudzoziemcy przebywający od co najmniej 3 lat bez przerwy, na podstawie zezwolenia na pobyt stały, zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE lub prawa stałego pobytu (dla obywateli innych państw członkowskich Unii). Dodatkowo wnioskujący musi mieć stabilne i regularne źródło dochodu w Polsce oraz prawo do zajmowania lokalu mieszkalnego.

Alternatywnym dla zezwolenia o pracę modelem legalnego zatrudniania cudzoziemców jest oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Możliwość skorzystania z procedury oświadczeniowej obejmuje obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy. Niewątpliwą zaletą procedury jest jej prostota – wystarczy złożyć oświadczenie, które następnie zostanie wpisane przez powiatowy urząd pracy do specjalnej ewidencji.





Powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na podstawie oświadczenia pozwala również ominąć tzw. test rynku pracy, czyli procedurę weryfikacji, czy potrzeby kadrowe pracodawcy mogą być zaspokojone na lokalnym rynku pracy (jest to jedno z kryteriów uzyskania zezwolenia na pracę). Na podstawie oświadczenia można jednak zatrudnić cudzoziemca najdłużej na okres 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy.

Analizując zakresiony z grubsza powyżej system instytucji prawnych dotyczących legalizacji pobytu i zatrudnienia cudzoziemców w Polsce, łatwo jest wskazać na jego strukturalne wady. W pierwszej kolejności wydaje się on być dosyć skomplikowany (a w wywodzie poprzedzającym nie wspomniano np. m.in. o zezwoleniu na pracę sezonową¹⁵), jednak prawdziwym problemem jest ukierunkowanie systemu niemal wprost na imigrację krótkoterminową i szybko rotującą. **Najsprawniej funkcjonującym narzędziem prawnym dla zatrudniania imigrantów w Polsce jest procedura rejestrowania oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Proces jest bardzo prosty, trwa krótko i pozwala łatwo zatrudnić najliczniej ściągających do Polski przybyszy z Ukrainy. Szereg wymogów i utrudnień formalnych, a także czasochłonność procedur umożliwiających zatrudnienie pracowników z zagranicy na dłuższy okres niemal wymusza na pracodawcach stałą rotację imigrantów w cyklu wymuszonym sześciomiesięcznym dopuszczalnym okresem zatrudnienia na podstawie oświadczenia.**

W kontekście dwóch zagrożeń wspomnianych na początku dokumentu, dotychczasowa polityka państwa wobec migracji pozwalała do tej pory generalnie sprawnie odpowiadać na wyzwania doraźne (bieżące uzupełnianie luk podażowych na rynku pracy). Nie ulega jednak wątpliwości, że brak rozwiązań wspierających imigrację długoterminową, stabilność zatrudnienia cudzoziemców, a także swobodę poruszania się ich na rynku pracy (zarówno oświadczenia jak i zezwolenia wiążą cudzoziemca z określonym miejscem, stanowiskiem i warunkami pracy) powoduje, że jest to model wrażliwy na wpływ

¹⁵ Należy jednak zaznaczyć, że jest to typ zezwolenia bezpośredniego wynikający z implementacji przepisów UE.

czynników zewnętrznych. Jeśli chodzi o pracowników z Ukrainy, ich docelowym krajem zatrudnienia jest przeważnie Polska z uwagi na bliskość geograficzną, językową i kulturową (mimo starań Niemców o pozyskanie szerokiej rzeszy imigrantów ze Wschodu). Jednak w przypadku coraz liczniej obecnych przybyszów z państw azjatyckich tego rodzaju przewagi nie występują. Co więcej, przyjęte rozwiązania regulacyjne zupełnie nie wspierają również odpowiedzi na drugie, długoterminowe zagrożenie związane ze zmianami demograficznymi. Obecna konstrukcja systemu legalizacji pobytu i zatrudnienia cudzoziemców nie sprzyja długoterminowej migracji osiedleńczej – a takiej potrzebujemy, by skutecznie neutralizować negatywne konsekwencje starzenia się społeczeństwa i malejącego udziału osób w wieku produkcyjnym w strukturze wiekowej ludności.

Najsprawniej funkcjonującym narzędziem prawnym dla zatrudniania imigrantów w Polsce jest procedura rejestrowania oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Proces jest bardzo prosty, trwa krótko i pozwala łatwo zatrudnić najliczniej ściągających do Polski przybyszów z Ukrainy.

Szereg wymogów i utrudnień formalnych, a także czasochłonność procedur umożliwiających zatrudnienie pracowników z zagranicy na dłuższy okres niemal wymusza na pracodawcach stałą rotację imigrantów w cyklu wymuszonym sześciomiesięcznym dopuszczalnym okresem zatrudnienia na podstawie oświadczenia.

Powyższe konstatacje znajdują odzwierciedlenie w statystykach. Mimo że, jak wykazano, przybywający do Polski imigranci to osoby aktywne zawodowo i cenne z punktu widzenia rynku pracy, rodzimy system regulacyjny sprawia, że tytułem do długotrwałego legalnego pobytu dysponuje jedynie niewielka część z nich. Z danych Urzędu ds. Cudzoziemców z 2018 roku wynika, że zaledwie 12 proc. wniosków o zezwolenie na pobyt dotyczy pobytu stałego lub uzyskania statusu rezydenta długoterminowego UE. Co więcej – 20 proc. wniosków o zezwolenie na pobyt ogółem jest odrzucanych. **W rezultacie, mimo że imigranci w Polsce są jednym z najbardziej pracowitych w całej Unii Europejskiej, mamy jeden z najniższych odsetków długoterminowych rezydentów w całej Unii Europejskiej – wg danych Eurostatu wynosił on w 2019 roku zaledwie 19,8 proc. wobec np. niemal 60 proc. w Czechach.**

Co znamienne, jest to stan rzeczy głęboko niepożądany – z punktu widzenia potrzeb zarówno pracodawców coraz częściej zwracających uwagę na potrzebę stworzenia ram prawnych dla możliwości prostego i stabilnego zatrudnienia cudzoziemców na dłuższy okres, jak i samych imigrantów. Jak wynika z badań NBP, co czwarty imigrant z Ukrainy chciałby pozostać w Polsce na stałe¹⁶. 22 proc. z kolei nie wie, na jak długo chciałby pozostać w naszym kraju.



¹⁶ <https://www.nbp.pl/publikacje/migracyjne/imigranci-vii2020.pdf>.

4. DOKUMENTY STRATEGICZNE DOTYCZĄCE IMIGRACJI DO POLSKI

Umiejętne zarządzanie każdym skomplikowanym zjawiskiem społeczno-gospodarczym, a takim jest bez wątpienia imigracja, wymaga przyjęcia pewnych założeń strategicznych określających główne kierunki i cele realizowanej polityki. W tym kontekście zaskakujący wydaje się fakt, że **obecnie** – i w kilku poprzednich latach – **gdy zarówno liczba przybysz z zagranicy, jak i sytuacja na rynku pracy nadają kwestii imigracji szczególny ciężar, Polska jest pozbawiona dokumentu wskazującego i opisującego takowe założenia**. W 2016 roku zdecydowano się bowiem uchylić obowiązującą od 2012 roku politykę migracyjną Polski, uznając że jest to dokument nieodpowiadający na bieżące wówczas wyzwania związane z imigracją¹⁷. Sam zarzut dotyczący braku aktualności poprzednio obowiązującej polityki nie jest pozbawiony podstaw – materiał przyjęty w 2012 roku siłą rzeczy nie mógł uwzględniać kwestii istotnych z uwagi na zjawiska zaistniałe dwa lata później. Nie tłumaczy to jednak w żaden sposób, dlaczego w okresie od 2016 do 2020 roku międzyresortowy Zespół ds. Migracji nie był w stanie przygotować nowego dokumentu, mimo powszechnej dosyć wiedzy o pilnej potrzebie jak najszybszego opracowania takowego.

Dopiero latem 2021 roku skierowano do konsultacji społecznych nie tyle strategiczny dokument dotyczący imigracji, co materiał zawierający opis głównych zadań polityki migracyjnej na lata 2021 – 2022. Po tak długim oczekiwaniu na nową politykę migracyjną należało oczekiwać raczej bardziej kompleksowego opracowania, precyzyjnie wskazującego (zwłaszcza że zespół, z uwagi choćby na swój skład, musi mieć dostęp do najbardziej szczegółowych i aktualnych danych dotyczących wszelkich możliwych parametrów imigracji do Polski, sytuacji demograficznej etc.) na – wynikające ze zdiagnozowanych wcześniej problemów i zaobserwowanych trendów w obrębie zjawiska imigracji – konkretne rekomendacje dla polityki migracyjnej.

Tymczasem dokument jest wyjątkowo minimalistyczny w założeniach i ogólny. W odniesieniu do legalnej migracji jako główny kierunek działań określono np. „wzmocnienie systemu instytucjonalnego w obszarze legalizacji pobytu i zatrudnienia”, a jednym z zadań przypisanych do tego kierunku jest „poprawa efektywności systemu legalizacji zatrudnienia i pobytu związane z zatrudnianiem cudzoziemców w Polsce”. W szerszym opisie słusznie wskazano m.in. na konieczność skrócenia czasu postępowania ws. wydawania zezwoleń na pracę i ułatwienie dostępu do nich czy potrzebę określenia priorytetowych kierunków polityki migracyjnej. Wydaje się jednak, że dokument takiej rangi powinien zawierać już bardziej konkretne wskazania dotyczące zawartości pożądanых reform. Tymczasem przedstawiony do konsultacji tekst, jakkolwiek w wielu miejscach zawierający słuszne założenia i wskazujący generalnie na rozsądne kierunki interwencji, ogranicza się jedynie do ogólnego zarysowania pożądanego celu („skrócenie terminów”, „digitalizacja procedur”, „ujednolicenie interpretacji” etc.).

Co ponadto znamienne, mimo że dokument (również słusznie) wskazuje na potrzebę modyfikacji polityki migracyjnej w kierunku np. preferowania bardziej stałego i długoterminowego zatrudniania cudzoziemców, w ogóle nie odnosi się do znaczenia tej kwestii w dłuższym okresie (kontekst sytuacji systemu emerytalnego, wyzwań związanych ze starzeniem się społeczeństwa etc.). Tym samym, mimo rekomendacji zmiany kierunku polityki migracyjnej i skończenia z podejściem absolutnie preferującym imigrację szybko rotującą i krótkotrwałą, **autorzy nie wychodzą poza optykę bieżących potrzeb rynku pracy**, które są – owszem – jednym z najistotniejszych czynników, które powinny determinować prowadzoną przez państwo politykę imigracyjną, ale nie jedynie.

¹⁷ <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/InterpelacjaTresc.xsp?key=C23HLK>.

5. KONIECZNE KIERUNKI ZMIAN POLITYKI MIGRACYJNEJ POLSKI

Zgodnie ze wskazanym na wstępie podziałem na krótkoterminowe i długoterminowe zagrożenia związane z kryzysem demograficznym, również cele polityki migracyjnej powinny być formułowane w dwóch perspektywach czasowych.

Głównym krótkoterminowym celem polityki migracyjnej Polski powinno być zapewnienie możliwości szybkiego uzupełniania braków kadrowych występujących w coraz większej liczbie sektorów gospodarki, a także stworzenie systemowych ram dla „drenażu mózgów” umożliwiającego ściąganie do kraju najlepszych specjalistów z zagranicy.

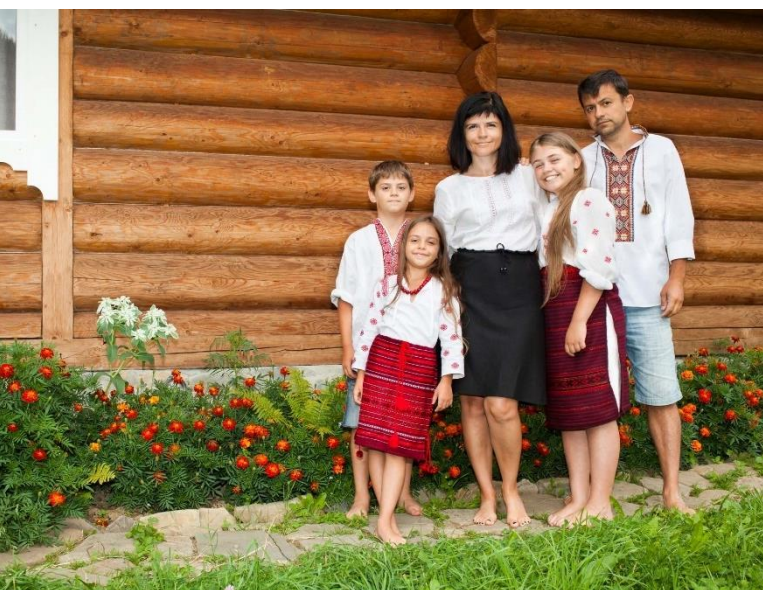
Głównym celem długoterminowym powinno być z kolei zabezpieczenie potencjału ludnościowego niezbędnego do dalszego rozwoju gospodarczego i utrzymania stabilności państwa w kontekście zmian w strukturze wiekowej ludności. Realizując oba te cele nie wolno jednocześnie zapominać o ryzykach związanych z większymi wolumenami imigracji – otwartość na cudzoziemców poszukujących w Polsce szans na poprawę swojego bytu nie może wiązać się z nieszczelnością granic czy abstrahowaniem od podstawowej spójności kulturowej społeczeństwa.

Przyjmując tak sformułowane cele, a także wzięwszy pod uwagę oczekiwania zarówno samych cudzoziemców, jak i pracodawców, za kluczową rekomendację należałoby przyjąć zmianę modelu polityki migracyjnej Polski w taki sposób: **ramy regulacyjne i instytucjonalne powinny wspierać stabilne zatrudnienie i pobyt cudzoziemców.** Model oparty wyłącznie na preferowaniu szybkiej rotacji pracowników nie odpowiada już dłużej oczekiwaniom uczestników rynku pracy, zupełnie pomija długoterminowe wyzwania demograficzne, a ponadto sprzyja nadużyciom.

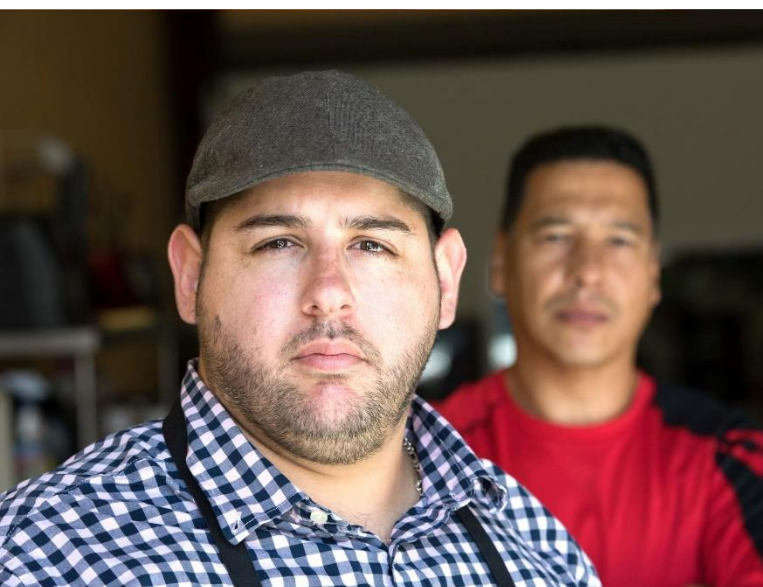
Aby zrealizować powyższe założenie, należy przede wszystkim uprościć i przyspieszyć procedurę wydawania zezwoleń na pracę. Można sobie wyobrazić m.in. rezygnację z testu rynku pracy. Jego przeprowadzenie to proces czasochłonny, a sam test ma niejednokrotnie charakter zupełnie fikcyjny (to w jego ramach pojawiają się na portalach rekrutacyjnych ogłoszenia o pracę za relatywnie niewygórowaną stawkę, zawierające jednocześnie bardzo specyficzne wymogi, np. odnośnie znajomości jednego, konkretnego egzotycznego języka).

Przed wszystkim jednak instytucja ta zupełnie nie przystaje do obecnej sytuacji na rynku pracy – bezrobocie już kilka lat temu przestało być w Polsce problemem (możemy cieszyć się jedną z najniższych stóp bezrobocia rejestrowanego w Europie), a empirycznie dostrzegamy też, że przybywający do kraju cudzoziemcy nie „zabierają” pracy Polakom – wbrew obawom pojawiającym się w debacie od 2014 roku.

Aby zrealizować powyższe założenie, należy przede wszystkim uprościć i przyspieszyć procedurę wydawania zezwoleń na pracę.



Przedstawiona wyżej rekomendacja absolutnie nie oznacza konieczności wyeliminowania z systemu procedury oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Jest ona bardzo potrzebna, być może powinna pełnić jedynie nieco inną rolę. Oświadczenia mogłyby być łatwą formą nawiązania „pierwszego kontaktu” cudzoziemca z któregoś z państw objętych możliwością zastosowania tej procedury z polskim rynkiem pracy. Nie powinny jednak narzucać szybkiej i bezwzględnej rotacji pracowników. **Zamiast oświadczeń umożliwiających pracę przez 6 miesięcy w ciągu roku, zasadne byłoby wprowadzenie systemu trzyletniego.** Oświadczenie mogłoby być zarejestrowane zgodnie z obecną procedurą, na podstawie którego pracownik mógłby legalnie pracować przez pół roku. Po upływie tego czasu, oświadczenie mogłoby zostać przedłużone o kolejne pół roku. Po upływie pełnych dwunastu miesięcy, istniałyby dwie możliwości: łatwa zamiana oświadczenia na zezwolenie na pracę (wymagałoby to koordynacji proceduralnej i instytucjonalnej, jako że w tej chwili zajmują się tym zupełnie inne organy administracji) lub zakończenie „cyklu” legalnego zatrudnienia cudzoziemca i zablokowanie na pół roku możliwości podjęcia przez niego pracy na podstawie oświadczenia. Tym samym, zamiast modelu „6 miesięcy w ciągu 12 miesięcy” przeszlibyśmy na model pełnego roku legalnej pracy na podstawie oświadczenia, po czym następowałaby albo jego zamiana na zezwolenie na pracę, albo przerwa w zatrudnieniu.



Bezpośrednią konsekwencją powyższych propozycji powinna być również zmiana podejścia w zakresie przydzielania tytułu do długoterminowego pobytu cudzoziemca w Polsce. Uzyskanie zezwolenia na pobyt stały powinno być po pewnym czasie możliwe dla każdego pracującego w Polsce cudzoziemca, który nie wszedł w konflikt z prawem. Dokumentem poświadczającym prawo do długoterminowego pobytu powinna być „biało-czerwona karta” wydawana cudzoziemcowi. Racjonalna byłaby konstrukcja, w ramach której zezwolenia na pobyt czasowy wraz z zezwoleniami na pracę byłyby w formie biało-czerwonej karty wydawane terminowo, na okres nie dłuższy niż np. 3 lata, po upływie których (pod warunkiem braku prawomocnego wyroku skazującego) cudzoziemiec mógłby wnioskować o wydanie zezwolenia na pobyt stały, czyli w praktyce bezterminowego wydłużenia ważności biało-czerwonej karty. Procedura nie powinna mieć charakteru uznaniowego – odpowiedni organ wydawałby zezwolenie, o ile wszystkie kryteria zostałyby spełnione (czas legalnego zatrudnienia, a także np. brak prawomocnego wyroku skazującego za umyślne przestępstwo).

Tym samym, uzyskanie zezwolenia na pobyt stały stałoby się nieco zbliżone do nabycia prawa stałego pobytu przez obywatela innego państwa członkowskiego UE. W takim układzie ścieżkę nabycia obywatelstwa przez cudzoziemca można byłoby pozostawić w kształcie bardzo podobnym do obecnego – otwarcie możliwości łatwiejszego uzyskania zezwolenia na pobyt stały powoduje automatycznie, że łatwiej byłoby również uzyskać obywatelstwo. Również ta procedura powinna być de facto pozbawiona elementów uznaniowych – urzędnik powinien być odpowiedzialny jedynie za weryfikację, czy cudzoziemiec spełnia opisane w przepisach warunki.

Uzyskanie zezwolenia na pobyt stały powinno być po pewnym czasie możliwe dla każdego pracującego w Polsce cudzoziemca, który nie wszedł w konflikt z prawem.

Zmianom w zakresie ułatwienia uzyskiwania przez cudzoziemców tytułu do legalnego pobytu i zatrudnienia na dłuższy okres, powinno towarzyszyć otwarcie możliwości pełnego uczestnictwa w rynku pracy. Każdy tytuł legalnego zatrudnienia cudzoziemca powinien być przypisany bezpośrednio do niego, nie do konkretnego miejsca lub stanowiska pracy. Tym samym cudzoziemiec powinien mieć możliwość zmiany miejsca zatrudnienia (bądź charakteru wykonywanej pracy), bez konieczności rejestrowania nowego oświadczenia lub wnioskowania o nowe zezwolenie. Wszyscy cudzoziemcy powinni mieć ponadto możliwość legalnego prowadzenia działalności gospodarczej w dowolnej formie (możliwość prowadzenia przez cudzoziemców jednoosobowych działalności gospodarczych jest w tej chwili znacznie ograniczona).

Jak wspomniano wcześniej, umożliwienie cudzoziemcom łatwiejszego podjęcia pracy i uzyskania tytułu do legalnego pobytu długoterminowego nie może oznaczać zrzeczenia się przez państwo możliwości nadzorowania przepływów imigrantów. Mając to na uwadze, opisanym wyżej działaniom powinny towarzyszyć działania uzupełniające, ukierunkowane na zachowanie kontroli nad imigracją. W tym kontekście godnym uwagi pomysłem mogłoby być wprowadzenie systemu kwotowego – Polska powinna wskazywać pożądane kierunki imigracji do kraju (konkretne państwa), a następnie przypisywać do nich określoną liczbę tytułów do legalnego zatrudnienia i pobytu, które dopuszcza się do wydania w danym roku (bądź innym okresie, system mógłby funkcjonować także w cyklach kilkuletnich).



W ten sposób, rząd miałby kontrolę zarówno nad wolumenem imigracji, jak i nad jej kierunkami oraz charakterem. Co więcej, tego rodzaju model zneutralizowałby również ryzyko powstania specyficznych enklaw-diaspor cudzoziemców z jednego państwa, nieadaptujących się do sposobu życia i funkcjonowania lokalnych społeczności.

Należy również wyraźnie odróżnić zjawisko migracji nielegalnej, która z legalną imigracją zarobkową nie ma niczego wspólnego. Ochrona granic państwa jest jednym z jego podstawowych zadań (o charakterze w zasadzie konstytuującym), zatem procedury w tym zakresie powinny być precyzyjne i surowe. Korzystając z doświadczeń innych państw można sformatować system, w ramach którego nielegalni imigranci mogliby być cofani do państw ojczystych i objęci dożywotnim zakazem wjazdu do Polski. W kontekście bieżących wydarzeń na granicy wschodniej, wydaje się, że w punktach szczególnego ryzyka wystąpienia nielegalnej migracji zasadne byłoby postawienie trudnego do sforsowania muru.

Sprzeciwiamy się dodatkowo wszelkiego rodzaju programom specjalnej, dedykowanej pomocy dla cudzoziemców na polskim rynku pracy. Naturalnie powinni mieć oni dostęp do wszelkich usług publicznych czy możliwość uzyskania rzetelnej i zrozumiałej dla nich informacji w każdym urzędzie, jednak generalnie sposób ułożenia przez nich swoich spraw w Polsce (w tym np. kwestie lokalowe, językowe itd.) powinien pozostawać wyłącznie ich odpowiedzialnością.

Wprowadzenie systemu kwotowego – Polska powinna wskazywać pożądane kierunki imigracji do kraju (konkretne państwa), a następnie przypisywać do nich określoną liczbę tytułów do legalnego zatrudnienia i pobytu, które dopuszcza się do wydania w danym roku (bądź innym okresie, system mógłby funkcjonować także w cyklach kilkuletnich).

Reasumując – Polska potrzebuje nowej polityki migracyjnej odpowiadającej na najważniejsze wyzwania rynku pracy i demograficzne. Powinniśmy zmienić model imigracji – z krótkoterminowej i szybko rotującej, na bardziej stabilną i trwałą. Konieczne w tym celu byłyby modyfikacje procedur w zakresie przyznawania tytułów do legalnego pobytu i zatrudnienia – kilka propozycji zostało przedstawionych we wcześniejszych akapitach.

Pracujący i osiedlający się w Polsce cudzoziemcy powinni mieć również możliwość relatywnie łatwego uzyskania polskiego obywatelstwa. Nie powinniśmy jednak przyznawać im dodatkowej, wykraczającej poza standardową i rzetelną obsługę przez organ administracji publicznej, pomocy czy różnego rodzaju świadczeń. Aby zachować kontrolę nad przepływami imigrantów, potrzebne byłoby ponadto wprowadzenie prostego i czytelnego systemu kwotowego.





51 900

zrzeszonych firm



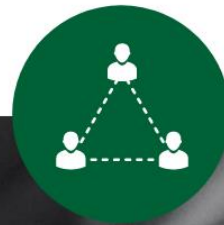
580 000

pracowników
w firmach
członkowskich



15

organizacji
regionalnych



20

organizacji
branżowych



ZPP

ZWIĄZEK PRZEDSIĘBIORCÓW
I PRACODAWCÓW

**SKONTAKTUJ
SIĘ Z NAMI**

WWW.ZPP.NET.PL



13 500

cytowań w mediach
rocznie



80 000

followers – profile na
Twitter



128 000

fanów
na Facebook



740 000

minimalny zasięg
miesięczny
na Facebook



WWW.ZPP.NET.PL

ZWIĄZEK PRZEDSIĘBIORCÓW I PRACODAWCÓW