

# ***Pandemia COVID-19 jako papierek lakmusowy sytuacji migrantów ekonomicznych z krajów trzecich na polskim rynku pracy***

IZABELA FLORCZAK  
UNIwersytet Łódzki

## **Abstrakt**

Pandemia koronawirusa wywarła realny wpływ na wiele, jeśli nie wszystkie, obszarów ludzkiej aktywności. W sposób znaczący oddziałuje na rynek pracy i migracje, co z kolei skutkuje wpływem na zatrudnienie migrantów. Na polskim rynku pracy szczególnie ich grupę stanowią migranci ekonomiczni z krajów trzecich. Warto przyjrzeć się ich sytuacji na rynku pracy w czasie przedpandemicznym, porównując ją do okresu pandemii. Pozwala to w pewien sposób sklasyfikować istniejące realia oraz określić czynniki na nie wpływające. To z kolei umożliwia prognozowanie skutków występowania określonych mechanizmów w przyszłości. Artykuł skupia uwagę na wskazanych powyżej wątkach ze szczególnym uwzględnieniem obszarów związanych z zatrudnianiem migrantów z krajów trzecich, które uznać można za dysfunkcyjne.

## **Słowa kluczowe:**

rynek pracy, koronawirus, migracje ekonomiczne, prekaryzacja zatrudnienia migrantów.



## Uwagi wstępne

Pandemia COVID-19<sup>1</sup> wywarła kolosalny wpływ na wszystkie sfery życia. Wystąpił on jednakże w różnych stopniach natężenia, powodując skutki swoiste dla każdego obszaru oddziaływania. Ponieważ zachodzące na świecie zjawiska funkcjonują jako system naczyń połączonych, poszczególne mechanizmy wzajemnie na siebie oddziałują. Z gruntu za banalne należałoby przy tym uznać stwierdzenie, że pandemia wywołała określone skutki na rynku pracy, rzutując na sytuację zarówno osób na nim aktywnych, jak i tych pozostających bez zatrudnienia. Przedmiot niniejszego opracowania nie stanowi gruntowna analiza skutków wywołanych przez COVID-19 właśnie na rynku pracy. Te będzie można bowiem rzetelnie ocenić dopiero z perspektywy czasu. Aktualnie jest natomiast uprawnione jedynie stwierdzenie, że skutki takie nastąpiły. Punkt wyjścia dla prezentowanych tez stanowi będące przedmiotem wielu opracowań (m.in. Florczak i Wujczyk, 2018; Florczak, 2019a; Florczak i Otto, 2020; Keryk, 2018; Wegenschimmel, 2016) założenie o szczególnej sytuacji migrantów ekonomicznych z krajów trzecich na polskim rynku pracy. Jego przyjęcie, na potrzeby niniejszego opracowania co do zasady bezkompromisowe, pozwoli określić, na ile rzeczywistość wykreowana przez skutki pandemii COVID-19 uwypukliła, niczym papierek lakmusowy, pewne szczególne przymioty sytuacji migrantów z krajów trzecich na polskim rynku pracy.

Pojęcie „migranci ekonomiczni z krajów trzecich” obejmuje swoim zakresem migrantów aktywnych na rynku pracy, którzy

nie są obywatelami państw członkowskich Unii Europejskiej, państw członkowskich Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA) – strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej. Taką definicję obywateli państw trzecich zawiera art. 2 ustawy o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin (Ustawa, 2006).

Skupienie uwagi wyłącznie na migrantach z krajów trzecich uzasadnione jest nie tylko administracyjno-formalnymi aspektami związanymi z możliwością podjęcia przez nich aktywności zarobkowej na polskim rynku pracy, ale przede wszystkim z okolicznościami pozaprawnymi, rzutującymi na ich sytuację. Osoby zaliczane do tej grupy częstokroć pochodzą z krajów dalekich, odmiennych kulturowo i różniących się od Polski w zakresie funkcjonujących mechanizmów związanych z zatrudnieniem. Okoliczności te nierzadko mają wpływ na możliwość zrozumienia przez nie niuansów związanych z funkcjonowaniem w polskim otoczeniu społeczno-prawnym, co z kolei przekłada się na ich status faktyczny<sup>2</sup>.

2 Na przełomie lat 2019/2020 prowadziłam badania dotyczące sytuacji obywateli Nepalu na polskim rynku pracy. Przeprowadzane w ramach badań empirycznych wywiady z przedstawicielami tej grupy uczyniły zasadny wniosek, że są oni nieświadomi swojej sytuacji prawnej i posiadanego statusu. W szczególności nie mieli wiedzy, że pracując w warunkach ścisłego podporządkowania, powinni byli zawierać z podmiotem zatrudniającym umowy o pracę, a nie umowy zlecenia. Skutkiem zakwalifikowania relacji zatrudnienia jako cywilnoprawnej (umowa zlecenia) było, między innymi, pozbawienie tych osób prawa do wypoczynku. Poczynione obserwacje, pomimo że bazujące na badaniu grupy nieposiadającej przymiotu reprezentatywności, pozwalają przyjąć, iż w zdecydowanej większości cudzoziemcy z krajów trzecich nie posiadają wiedzy na temat polskiego systemu prawnego, która pozwalałaby im funkcjonować na rynku pracy jako jednostkom świadomym pełni swoich praw (Rannveig-Mendoza, Florczak, Nepal, 2020, s. 99–107).

1 Ilekroć w niniejszym tekście jest mowa o COVID-19, należy przez to rozumieć zakażenia i choroby zakaźne wywołane wirusem SARS-CoV-2, zgodnie z art. 2 ust. 1 Ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Ustawa COVID-19, 2020).

Dodatkowo Polska od lat pozostaje w unijnej czołówce krajów wydających zezwolenia na pobyt dla osób spoza obszaru Unii Europejskiej (*Residence permits for non-EU citizens*, 2017, 2018, 2019). Głównym celem ich przyjazdu jest praca (*Residence permits for non-EU citizens*, 2017, 2018, 2019). Skala zjawiska migracji obywateli z krajów trzecich do Polski uprawnia do analizowania omawianych zagadnień z ich perspektywy.

Opracowanie przedstawia wybrane płaszczyzny związane z sytuacją migrantów ekonomicznych z krajów trzecich na polskim rynku pracy. Rozważania dotyczą skali omawianego zjawiska, określenia sektorów, w których pracują migranci ekonomiczni z krajów trzecich, ogólnych warunków ich zatrudnienia oraz stopnia klarowności i czasu trwania procedur związanych z legalizacją pobytu i pracy. To właśnie między innymi te obszary, stanowiące istotne elementy umożliwiające identyfikację sytuacji migrantów ekonomicznych z krajów trzecich na polskim rynku pracy, wyjaskrawiły się w czasie pandemii.

Istotnym zagadnieniem poruszonym w toku wywodu jest prekaryzacja zatrudnienia migrantów. Z prawnego punktu widzenia, a taką optykę w głównej mierze przedstawia niniejszy tekst, brak jest narzędzi do jednoznacznego określenia, czym jest zatrudnienie prekaryjne (Florczak i Otto 2019, s. 6). Dla przykładu, na gruncie dyskusji prowadzonej na szczeblu Unii Europejskiej prekaryzację zatrudnienia wiąże się z jego niepewnością, uznając przy tym, że może ona występować w różnych wymiarach i w różnym stopniu natężenia w zależności od realiów konkretnego porządku prawnego (Frade, Darmon, Laparra, 2004).

Prekaryzacja zatrudnienia jest zatem wciąż heterogeniczną teorią socjologiczno-ekonomiczną, zdywersyfikowaną w zależności od koncepcji przyjmowanej przez autora, który ją opisuje. Tym, co jednak zdaje się łączyć poszczególne koncepcje w jeden koncept,

jest niepewność. Niepewność, która w ujęciu Guya Standinga (2011, s. 10), zwanego ojcem prekariatu, występuje na siedmiu płaszczyznach:

1. bezpieczeństwo rynku pracy (odpowiednie możliwości zarobkowania; na poziomie makro jest to uosabiane zobowiązanie państwa do „pełnego zatrudnienia”);
2. bezpieczeństwo zatrudnienia (ochrona przed nieuzasadnionym zwolnieniem, przepisy ochronne dotyczące zatrudniania i zwalniania);
3. bezpieczeństwo zatrudnienia (zdolność i możliwość utrzymania zatrudnienia, a także bariery możliwości awansu, mobilności);
4. bezpieczeństwo pracy (ochrona przed wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi, na przykład poprzez przepisy dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia, ograniczenia czasu pracy, okresy odpoczynku, pracy w nocy dla kobiet, a także odszkodowania za wypadki przy pracy);
5. bezpieczeństwo reprodukcji umiejętności (możliwość zdobycia umiejętności poprzez praktyki zawodowe, szkolenia w zakresie zatrudnienia oraz możliwość wykorzystania kompetencji);
6. bezpieczeństwo dochodów (zapewnienie odpowiedniego stabilnego dochodu, chronionego np. poprzez mechanizmy płacy minimalnej);
7. bezpieczeństwo przedstawicielskie (posiadanie wspólnej reprezentacji na rynku pracy poprzez, na przykład, niezależne związki zawodowe, z prawem do strajku).

W dalszych wywodach prekaryzacja zatrudnienia migrantów przedstawiona zostanie z punktu widzenia natężonej niepewności co do ich statusu prawnego i faktycznego, związanej z niestabilnością socjalną, krótkotrwałością zatrudnienia, stosowaniem zatrudnienia cywilnoprawnego czy też wykonywaniem pracy poniżej posiadanych kwalifikacji.

## Migranci ekonomiczni z krajów trzecich na polskim rynku pracy – era przed COVID-19

Stan zagrożenia epidemicznego został wprowadzony od dnia 14 marca 2020 r. na mocy rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 13 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego (Rozporządzenie w sprawie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego, 2020). Stan ten odwołano w dniu 20 marca 2020 r. rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego (Rozporządzenie w sprawie odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, 2020). Tego samego dnia wprowadzono stan epidemii na mocy rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Rozporządzenie w sprawie ogłoszenia stanu epidemii, 2020). Stan epidemii został ogłoszony do odwołania. Tym samym można przyjąć, że pandemiczna rzeczywistość prawna zaczęła wywierać określone skutki na sytuację migrantów ekonomicznych z krajów trzecich od połowy marca 2020 roku. Wszystko, co miało miejsce przed tym okresem, powinno być sklasyfikowane jako okres prepandemiczny.

Legalizacja pobytu i pracy migrantów ekonomicznych z krajów trzecich stanowi, prawdopodobnie jedną z wielu, piętę achillesową działalności administracji publicznej. Opracowany przez Najwyższą Izbę Kontroli raport pt. „Przygotowanie administracji publicznej do obsługi cudzoziemców” (2019) na 96 stronach opisuje patologie funkcjonowania mechanizmów administracyjnych związanych z obsługą cudzoziemców, wśród których z racji odrębności w posiadanym statusie przeważającą większość stanowią cudzoziemcy z krajów trzecich. W syntezie tego dokumentu wymienione zostały takie dysfunkcje, jak:

- ▶ brak aktualnego, kompleksowego dokumentu kształtującego politykę migracyjną;
- ▶ nieefektywny podział kompetencji w zakresie kształtowania polityki migracyjnej;
- ▶ niewystarczający nadzór nad wojewodami w zakresie spraw związanych z cudzoziemcami;
- ▶ nierzetelny monitoring Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji w zakresie wykonywania przez Straż Graniczną decyzji dotyczących opuszczenia przez cudzoziemców terytorium RP;
- ▶ nieprawidłowe rozpatrywanie skarg i wniosków związanych z problematyką cudzoziemców;
- ▶ brak wystarczających rozwiązań w zakresie zatrzymywania cudzoziemców na polskim rynku pracy;
- ▶ nierzetelność dokumentów strategicznych opracowywanych w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej;
- ▶ brak analiz w zakresie przyszłych zobowiązań ZUS wobec cudzoziemców;
- ▶ nieterminowe załatwianie wniosków dotyczących napływu i zatrudnienia cudzoziemców;
- ▶ niewystarczające zasoby kadrowe do obsługi cudzoziemców;
- ▶ nieadekwatne środki finansowe na realizację zadań związanych z obsługą cudzoziemców w urzędach wojewódzkich i Urzędzie do Spraw Cudzoziemców (*Przygotowanie administracji publicznej...*, 2019, s. 9–17).

Wymienione mankamenty działania administracji publicznej w sferze związanej z legalizacją pobytu i pracy migrantów z krajów trzecich w sposób bezpośredni rzutowały na długość postępowania i przejrzystość jego przebiegu, na którą wpływ miał brak wystarczająco przejrzystych procedur oraz mechanizmów działania poszczególnych pionów biorących udział w procedowaniu spraw dotyczących

cudzoziemców. Co prawda raport Najwyższej Izby Kontroli dotyczy ogółu cudzoziemców, jednakże to właśnie migranci z krajów trzecich stanowią największą grupę osób objętych konsekwencjami występowania opisanych w nim zjawisk. Wynika to z faktu, że pozostali migranci nie muszą legalizować pobytu i pracy poza takimi sytuacjami, jak rejestrowanie pobytu przez obywatela Unii Europejskiej czy wnioskowanie przez takiego obywatela o wydanie dokumentu potwierdzającego prawo stałego pobytu. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że pomimo rozdzielania konieczności legalizacji pobytu i pracy, kategorie te pozostają wzajemnie z sobą skorelowane właśnie w przypadku migrantów z krajów trzecich. Tym bardziej funkcjonujące mechanizmy legalizujące zarówno pobyt, jak i pracę powinny działać sprawnie.

Liczyby mówią same za siebie – polski rynek pracy potrzebuje migrantów. W roku 2019 wydano 444 738 zezwoleń na pracę, rok wcześniej – 328 768 (*Raport roczny...*, 2019c, 2018c). W latach 2018–2019 zarejestrowano odpowiednio 1 582 225 i 1 640 083 oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy dla obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy (*Raport roczny...*, 2018b, 2019b). W roku 2018 wydano 138 951 zaświadczeń o wpisie do ewidencji zezwoleń na pracę sezonową, a w roku 2019 wydano ich już 183 941 (*Raport roczny...*, 2018a, 2019a). Tendencje wzrostowe zauważalne były zatem w każdej z formuł legalizacji pracy migrantów z krajów trzecich.

Warunki pracy cudzoziemców nie mogą różnić się od tych, w których pracują pracownicy rodzimi. Wynika to z obowiązujących przepisów o randze zarówno konstytucyjnej (art. 32 Konstytucji), jak i ustawowej. Kodeks pracy (Ustawa, 1974) w art. 113 zakazuje jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu między innymi ze względu na narodowość. Pomimo użycia w treści wymienionego przepisu słowa „zatrudnienie” pojęcie to należy przedmiotowo ograniczyć do

zatrudnienia pracowniczego. Tym samym normą Kodeksu pracy nie są objęte osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych. Tę liczną grupę aktywnych zawodowo na rynku pracy obejmuje natomiast swoim przedmiotem ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Ustawa, 2010), która określa obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania między innymi ze względu na narodowość. Jej postanowienia, choć nie stanowią głównego nurtu przedmiotowych rozważań, warto przedstawić w zakresie dotyczącym nawiązywania stosunku umownego (art. 5 pkt 3). Co do zasady ustawy tej nie stosuje się bowiem do swobody wyboru strony umowy. Powyższe ograniczenie zostaje wyłączone, o ile tylko wybór ten nie jest oparty na płci, rasie, pochodzeniu etnicznym lub narodowości.

Regulacji rozdziałów 1 i 2 wskazanej powyżej ustawy nie stosuje się do pracowników w zakresie uregulowanym przepisami Kodeksu pracy, który w art. 183a nakazuje równe traktowanie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, wyszczególniając jako jeden z obszarów tego nakazu właśnie narodowość.

Już tak pobieżna analiza bezwzględnie obowiązujących przepisów uprawnia wniosek o zasadniczo właściwej ochronie cudzoziemców przed wszelkimi przejawami dyskryminacji i nierównego traktowania na rynku pracy. Aby jednak można było zakwalifikować warunki zatrudnienia cudzoziemców jako naruszające zakaz dyskryminacji bądź zasadę równego traktowania, muszą istnieć zatrudnieni w takich samych bądź zbliżonych warunkach pracownicy rodzimi, stanowiący punkt odniesienia. Tym samym nie można uznać warunków zatrudnienia cudzoziemca za dyskryminujące w sytuacji, gdy u danego pracodawcy zatrudnieni są wyłącznie

cudzoziemcy. Obserwacje rodzimego rynku pracy (Florczak, 2019c; Florczak i Otto, 2020) prowadzą do ustalenia, że cudzoziemcy pracują głównie w ściśle określonych sektorach, niejako je dominując. W takich sytuacjach nie jest możliwe stwierdzenie naruszenia zasady równego traktowania bądź zakazu dyskryminacji. Należy mieć przy tym na uwadze, że fakt zdominowania przez cudzoziemców konkretnych sektorów gospodarki wynika z tego, że to właśnie w nich występuje niedobór pracowników rodzimych, uzupełniany cudzoziemcami.

Analiza danych dotyczących zezwoleń na pracę wydanych w 2019 roku obrazuje koncentrację zatrudnienia cudzoziemców w określonych sektorach w sposób zaprezentowany poniżej. Na 444 738 wydanych zezwoleń na pracę ponad połowę (294 523 zezwolenia) wydano dla dwóch klasyfikowanych grup, odpowiednio:

- ▶ 172 172 zezwolenia dla robotników przemysłowych i rzemieślników;
- ▶ 122 351 zezwoleń dla pracowników wykonujących prace proste.
- ▶ Kolejne liczne wskaźniki występują w odniesieniu do zezwoleń dla operatorów i monterów maszyn i urządzeń (88 879), pracowników biurowych (17 107) oraz pracowników usług i sprzedaży (15 349). Te pięć grup stanowi 93,5% ogółu wydanych zezwoleń.
- ▶ Kolejne dane statystyczne gromadzone przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej w ramach raportów rocznych prezentują, w odniesieniu do tego samego badanego okresu, że wydawane zezwolenia

dotyczyły łącznie w ponad siedemdziesięciu procentach następujących pięciu sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD):

- ▶ 113 040 – budownictwo;
- ▶ 101 588 – przetwórstwo przemysłowe;
- ▶ 70 155 – transport i gospodarka magazynowa;
- ▶ 15 505 – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi;
- ▶ 14 698 – handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle.

Powyższe dane statystyczne, choć oczywiście okrojone co do zakresu czasowego i przedmiotowo-podmiotowego, pozwalają na zarysowanie pewnych tendencji związanych z zatrudnianiem cudzoziemców z krajów trzecich na polskim rynku pracy. Wykonują oni głównie prace kwalifikowane jako fizyczne, do których przeważnie nie są wymagane wysokie kwalifikacje, co nie wyklucza faktu konieczności posiadania określonych umiejętności, np. w przypadku prac wykonywanych w budownictwie. Dodatkowo prace te charakteryzuje nierzadko prekaryjność. Pierwsza jej płaszczyzna dotyczy niestabilności socjalnej wynikającej z relatywnie niskiego wynagrodzenia (egzemplifikację tego zjawiska prezentuje Kubiciel-Lodzińska, 2013). Potwierdzają to dane Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), pozwalające porównać przeciętną miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe wśród cudzoziemców i wśród ogółu ubezpieczonych:

**Tabela 1.** Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne cudzoziemców i ogółu ubezpieczonych w latach 2017–2019

	1–12.2017	1–12.2018	1–12.2019
<b>Ogół ubezpieczonych</b>	3 300 zł	3 500 zł	3 800 zł
<b>Cudzoziemcy</b>	2 600 zł	2 700 zł	2 900 zł

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ZUS (2019, 2020)

Kolejne płaszczyzny prekaryzacji zatrudnienia migrantów z krajów trzecich obejmują pozapłacowe warunki zatrudnienia związane z jego krótkotrwałością, stosowaniem umów cywilnoprawnych czy też z pracą cudzoziemców wykonywaną poniżej posiadanych kwalifikacji (względem obywateli Ukrainy potwierdza to raport Workservice; *Postawy obywateli Ukrainy...*, 2018). Z istoty czasowy charakter ma praca świadczona na podstawie oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy oraz praca sezonowa. Względnie stabilny, choć czasowy charakter ma natomiast praca, której podstawę legalizacyjną stanowi zezwolenie na pracę. Zgodnie z art. 88e ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Ustawa, 2004) zezwolenie takie wydaje się na czas określony, nie dłuższy niż 3 lata. Uzyskanie trzyletniej podstawy legalizującej pracę może dawać względnie wysokie poczucie stabilności. Jednakże analiza długości okresów, na które wydawane są zezwolenia, zgodnie z treścią składanych wniosków pozwala stwierdzić, że w tym zakresie wspomniana stabilizacja nie występuje często. W roku 2018 wśród najczęściej wydawanych zezwoleń (zezwoleń typu A) ponad 50% stanowiły te wydane na okres od 3 miesięcy do roku. W roku 2019 na 429 497 wydanych zezwoleń typu A 274 137 dotyczyło okresu zatrudnienia do dwóch lat (*Raport roczny...*, 2018c, 2019c). Wnioskowanie o zezwolenia wydawane z najdłuższym okresem obowiązywania nie jest zatem przeważające.

Na prekaryzację zatrudnienia migrantów wpływa również podstawa prawna świadczenia pracy. Zgodnie z danymi ZUS w latach 2015–2019 największą grupę spośród ubezpieczonych cudzoziemców stanowili pracownicy (59,9% w grudniu 2019 roku). Drugą pod względem liczebności grupą były osoby wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenia lub umowy agencyjnej (36,9% w grudniu 2019 roku). Co w nurcie prowadzonych rozważań

również warto jest zauważyć – obywatele krajów spoza UE znacznie częściej niż obywatele krajów UE wykonują pracę na podstawie umowy zlecenia lub umowy agencyjnej (*Cudzoziemcy w polskim systemie...*, 2020, s. 21).

Tak zarysowana struktura zatrudnienia cudzoziemców z krajów trzecich oraz ich sytuacja w czasie przedpandemicznym wymagają zbadania pod kątem ewentualnych zmian spowodowanych epidemią COVID-19.

Migranci ekonomiczni z krajów trzecich na polskim rynku pracy – era COVID-19

Rzeczywistość zdeterminowana przez ryzyko rozprzestrzeniania się COVID-19 od razu wpłynęła na sytuację migrantów ekonomicznych. Ograniczenia i obostrzenia w możliwości przekraczania granicy oraz obowiązek odbywania kwarantanny wprowadziło rozporządzenie z dnia 13 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego (Rozporządzenie w sprawie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego, 2020). Treść tych regulacji znalazła się następnie w rozporządzeniu z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Rozporządzenie w sprawie ogłoszenia stanu epidemii, 2020), aby ostatecznie stać się materialem kolejno wydawanych rozporządzeń w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii. Historia tych aktów prawnych jest dynamiczna. Chronologicznie pierwsze było rozporządzenie z dnia 31 marca 2020 r. Uchyliło je rozporządzenie z dnia 10 kwietnia 2020 r. To rozporządzenie zostało uchylone przez rozporządzenie z dnia 19 kwietnia 2020 r., które straciło moc na podstawie rozporządzenia z dnia 2 maja 2020 r. Pierwsze majowe rozporządzenie zostało zastąpione rozporządzeniem z dnia 16 maja 2020 r., które utraciło moc w wyniku wejścia w życie rozporządzenia z dnia 29 maja

2020 r. Następnie obowiązywało rozporządzenie z dnia 19 czerwca 2020 r., które utraciło moc w wyniku wejścia w życie rozporządzenia z dnia 7 sierpnia 2020 r.

Na chwilę opracowywania niniejszej analizy obowiązuje ósme rozporządzenie o ustanowieniu określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii. Taka niestabilność w zakresie obowiązujących regulacji prawnych nie sprzyja możliwości świadomego zarządzania przepływem migrantów ekonomicznych zarówno przez podmioty zatrudniające, jak i przez nich samych. Warto przy tym podkreślić, że tych osiem rozporządzeń było zmienianych w czasie relatywnie krótkich okresów ich ważności. Ekstremalnym przykładem nietrwałości obowiązywania regulacji prawnych wprowadzanych rozporządzeniami o ustanowieniu określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii jest rozporządzenie z dnia 19 czerwca 2020 roku. W § 3 wprowadziło ono wyjątki od obowiązkowej kwarantanny po przekroczeniu granicy państwowej oraz regulacje w zakresie skrócenia lub zwolnienia z obowiązku odbycia kwarantanny. W ustępie 2 tego przepisu wymienione zostały okoliczności zwolnienia z obowiązku odbywania kwarantanny w przypadku przekraczania granicy Rzeczypospolitej Polskiej. Punkt 11 wprowadzał regulację, na podstawie której z obowiązku tego byli zwolnieni pasażerowie statku powietrznego w rozumieniu art. 2 pkt 1 ustawy – Prawo lotnicze (Ustawa, 2002) wykonującego lot międzynarodowy z lotniska położonego na terytorium Czarnogóry, Gruzji, Japonii, Kanady, Republiki Albanii, Republiki Korei oraz Ukrainy. W takim kształcie norma § 3 ust. 2 pkt. 11 obowiązywała od dnia wejścia w życie zmiany rozporządzenia (Rozporządzenie zmieniające rozporządzenie w sprawie ograniczeń, nakazów i zakazów, 2020, 30 czerwca). Obowiązywanie to trwało zatem od dnia

1 lipca 2020 r. do dnia wejścia w życie kolejnej zmiany (Rozporządzenie zmieniające rozporządzenie w sprawie ograniczeń, nakazów i zakazów, 2020, 2 lipca), obowiązującej od dnia 3 lipca 2020 r. Zmiana wprowadzona z mocą od dnia 3 lipca usunęła Ukrainę z katalogu krajów, po przylocie z których nie istniał obowiązek odbywania kwarantanny. Wyjątek jej dotyczący obowiązywał zatem dwa dni.

Powyższy przykład obrazuje istniejący już w okresie przedpandemicznym zupełny brak spójnej i jednolitej polityki migracyjnej. Tego typu posunięcia prawodawcy mogą bowiem rujnować nie tylko możliwość planowania przyjazdów do Polski przez niektórych obywateli państw trzecich, ale również wpływać negatywnie na możliwość korzystania z ich pracy przez pracodawców, pozostających w ciągłej niepewności co do obowiązującego stanu prawnego.

Dodatkowy cień na sposób kreowania rzeczywistości prawnej rzucają ustawy uchwalane pod nazwą „Tarcz antykryzysowych”. Pierwsza z ustaw, dla ułatwienia nazwana ustawą bazową (Ustawa COVID-19, 2020), w ogóle nie odnosiła się do obszaru regulacji związanego z zatrudnianiem migrantów. Ustawa bazowa była następnie nowelizowana w ramach czterech ustaw składających się na tarcze antykryzysowe. Pierwsza z nich, z dnia 31 marca 2020 r. (Ustawa zmiana COVID-19, 2020) wprowadziła regulacje związane z przedłużeniem terminu składania wniosków o udzielenie cudzoziemcom zezwoleń pobytowych (art. 15z), przedłużeniem okresu ważności wizy krajowej oraz zezwoleń na pobyt czasowy (art. 15zd) i przedłużeniem okresu ważności zezwoleń na pracę cudzoziemca (art. 15zq). Kolejna ustawa (Ustawa o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2, 2020), tzw. Tarcza 2.0, rozszerzyła katalog regulacji o art. 15z1, regulujący przedłużenie legalności pobytu cudzoziemca na terytorium Polski (szerzej: Florczak, 2020a).

Dopiero ustawa z dnia 14 maja 2020 roku (Ustawa o działaniach osłonowych w związku SARS-CoV-2, 2020), tzw. Tarcza 3.0, wprowadziła w art. 15z5 możliwość zmiany warunków wykonywania pracy przez cudzoziemca bez konieczności zmiany zezwolenia, uzyskania nowego zezwolenia lub wpisania nowego oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń. Dodany również w Tarczy 3.0 art. 15z7 ustanowił wyjątki od obowiązku posiadania przez cudzoziemca zezwolenia na pracę oraz obowiązku przedłużenia zezwolenia na pracę (szerzej: Florczak, 2020b). Pierwsza ze zmian wypełniła istniejącą wcześniej lukę dotyczącą sytuacji, w których cudzoziemiec obejmowany był rozwiązaniami antykryzysowymi (np. obniżenie wymiaru czasu pracy). Przed jej wprowadzeniem cudzoziemiec musiał uzyskiwać nową podstawę legalizującą pracę bądź dokonywać zmiany podstawy, którą posiadał, jeśli znajdował się w grupie pracowników objętych instrumentem antykryzysowym.

Druga zmiana (art. 15z7) stanowiła dopełnienie przepisów norm art. 15zq umożliwiających cudzoziemcom pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w przypadku upływu ważności posiadanych przez nich podstaw legalizujących ich pobyt w czasie stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonych w związku z COVID-19 oraz do 30. dnia następującego po odwołaniu tego ze stanów, który obowiązywał jako ostatni. Uzasadnieniem wprowadzenia art. 15z7 ustawy COVID-19 stała się konieczność umożliwienia wykonywania cudzoziemcom prac sezonowych w okresie letnim.

Ostatnia z tarcz (Ustawa o dopłatach do oprocentowania kredytów oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku COVID-19, 2020), Tarcza 4.0, nie odnosiła się bezpośrednio do sytuacji związanej z zatrudnianiem cudzoziemców bądź ich podstaw pobytowych. Choć przedmiotu

niniejszego opracowania nie stanowi dogłębną analizę regulacji ustanowionych w tarczach antykryzysowych, które kreowały i nadal kreują sytuację prawną migrantów ekonomicznych z krajów trzecich, już sam fakt uzupełniania przez ustawodawcę treści ustawy bazowej o kolejne regulacje potwierdza tezę o braku stabilności statusu cudzoziemców na rynku pracy w okresie obowiązywania stanu epidemii. Tworzenie aktów prawnych w warunkach z natury rzeczy trudnych i nieprzewidywalnych nie zwalnia prawodawcy z obowiązku stanowienia prawa kompleksowo normującego objęte nim płaszczyzny regulacyjne.

Pomimo epidemii COVID-19, która w sposób naturalny wpłynęła na zachwianie stabilnością rynku pracy, oraz faktu, że regulacje tarcz antykryzysowych przedłużyły okresy obowiązywania podstaw legalizujących pracę cudzoziemców, liczba wpisanych w pierwszym półroczu 2020 roku oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy jest nadal znacząca – 611 727 (MRPiPS, 2020b) w stosunku do 845 929 w pierwszym półroczu 2019 roku. W tym okresie złożono 192 163 wnioski o wydanie zezwoleń na pracę (analogicznie w pierwszym półroczu 2019 roku złożono 232 951 wniosków), wydając 198 301 takich zezwoleń (MRPiPS, 2020c). Ponadto wydano 198 915 zaświadczeń o wpisie do ewidencji zezwoleń na pracę sezonową (względem 183 941 za cały rok 2019) (MRPiPS, 2020a). Zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców jest zatem nadal realne (*Kolejne dwa samoloty...*, 2020; Wilczek, 2020).

W zakresie kreowania sytuacji prawnej i w konsekwencji sytuacji faktycznej cudzoziemców aktywnych na polskim rynku pracy w okresie ogłoszenia stanu epidemii również można zaobserwować pewne odrębności. Ustawa bazowa wprowadziła w art. 17 zmianę ustawy o Państwowej Inspekcji Sanitarnej (Ustawa, 1985), nadając Głównemu Inspektorowi Sanitarnemu uprawnienie do

wydawania zaleceń i wytycznych. Obejmują one swoim zakresem podmiotowo osoby prawne, osoby fizyczne i jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, w szczególności podmioty wykonujące działalność leczniczą, pracodawców, podmioty prowadzące działalność w zakresie lotnictwa cywilnego, użytkowników statków powietrznych, użytkowników cywilnych statków powietrznych niewpisanych do rejestru statków powietrznych oraz zarządzających lotniskami, o których mowa w art. 27 ust. 2 pkt 1 i 2 ustawy – Prawo lotnicze (Ustawa, 2002). Zalecenia i wytyczne mogą określać sposób realizacji zadań w przypadku stanu zagrożenia epidemicznego, stanu epidemii albo w razie niebezpieczeństwa szerzenia się zakażenia lub choroby zakaźnej, które może stanowić zagrożenie dla zdrowia publicznego, w szczególności wystąpienia choroby szczególnie niebezpiecznej lub wysoce zakaźnej, o których mowa w przepisach o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi.

Wydane w dniu 8 maja 2020 r. wytyczne Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi i Głównego Inspektora Sanitarnego dla producentów rolnych zatrudniających cudzoziemców przy pracach sezonowych w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS CoV-2, w części A zatytułowanej „Procedury zapobiegawcze: zapewnienie transportu i warunków kwarantanny”, stanowiły (pkt 8), że: (...) *Podczas pierwszych 14 dni pobytu w gospodarstwie, podczas których pracownik jest objęty obowiązkiem odbywania kwarantanny, ma możliwość świadczenia pracy z zastrzeżeniem, że obowiązuje całkowity zakaz opuszczania gospodarstwa w okresie odbywania kwarantanny, ogranicza się kontakt także do niezbędnego minimum z osobami zamieszkującymi dane gospodarstwo* (Wytyczne MRiRW i GIS..., 2020).

Powyższa regulacja wprowadziła nie tylko wyjątek od ogólnych reguł związanych z odbywaniem kwarantanny, ale jest również

z gruntu niemożliwa do pełnego wdrożenia. Cudzoziemcy pracujący w gospodarstwach rolnych i w nich zamieszkujący nie mają możliwości odizolowania się od pozostałych pracowników. Zatem nawet w przypadku realizacji zakazu opuszczania gospodarstwa rolnego przez pracownika cudzoziemca odbywającego kwarantannę, zgodnie z wytycznymi mógł je opuszczać inny pracownik, nieobjęty kwarantanną, ale mający styczność z pracownikiem na niej przebywającym.

Co prawda nie można pomijać faktu, że treść punktu 11 części A wytycznych wskazuje, w jaki sposób powinno zostać zorganizowane zakwaterowanie cudzoziemców, np.: (...) *W przypadku dużej liczby pracowników w gospodarstwie należy wydzielić oddzielne kwatery (oddzielne wejścia) dla niewielkich grup osób – do max 10 pracowników, i tak zorganizować ich pobyt, aby w okresie odbywania kwarantanny grupy nie stykały się ze sobą zarówno w pracy, jak i poza nią w pomieszczeniach socjalnych, podczas transportu na pole/miejsce wykonywania pracy, na podwórku, itp.* (Wytyczne MRiRW i GIS..., 2020). Faktyczna możliwość realizacji tych postulatów pozostaje jednak raczej utopijnym życzeniem.

Starając się szukać uzasadnienia dla wprowadzenia tego typu odrębności od regulacji ogólnej związanej z bezwzględny obowiązkiem odbywania kwarantanny w zamknięciu, wydaje się, że zastosowanie znajduje zasada „cel uświęca środki”. Celem nadrzędnym było bowiem zapewnienie ciągłości pracy w rolnictwie, który uznano za wartość wyższego rzędu niż zdrowie i życie ludzkie.

### **Migranci ekonomiczni z krajów trzecich na polskim rynku pracy – era po COVID-19**

Realne skutki wpływu pandemii COVID-19 na migrację zarobkowe dotyczące obywateli krajów trzecich będzie można ocenić za

jakiś czas. Wtedy bowiem dostępne będą nie tylko dane, ale również szerszy kontekst umożliwiający ich prawidłową interpretację. Aktualnie można stwierdzić, że okres pandemii uwypuklił pewne negatywne zjawiska, nadał im jaskrawsze barwy. W zatrudnianiu migrantów zjawiskiem niepokojącym o charakterze globalnym jest pogłębiająca się prekaryzacja związana z marginalizowaniem pozycji prawnej, a w konsekwencji i faktycznej, pracowników cudzoziemców. Trafnie stwierdził Vladimir Bogoeski (2020), że w okolicznościach, gdy prekaryzacja zostaje zinstrumentalizowana, swobodny przepływ pracowników staje się czysto romantyczną narracją, podczas gdy ich mobilność w rzeczywistości przypomina przymusową migrację. Im więcej bowiem mechanizmów prawnych sprawiających, że sytuacja migrantów ekonomicznych jest socjalnie niepewna, tym w mniejszym stopniu można uznać, że nie dysponują oni wachlarzem praw przypisanym ludziom wolnym.

Realia okresu COVID-19 uwypukliły również inne niebezpieczne zjawiska. Okazało się bowiem, że organizowanie rolnictwa w taki sposób, iż jego motorem napędowym są pracownicy migrujący, może być katastrofalne w skutkach, co zresztą odczuł nie tylko polski agraryzm – analogiczny problem wystąpił np. we Włoszech (szerzej: Pietrogiovanni, 2020). Próby ratowania sytuacji (np. odstępstwa od nakazu odbywania kwarantanny w izolacji) przybierały postać działań prawnie wątpliwych i nieuzasadnionych, narażających dodatkowo życie i zdrowie ludzi.

Przyjmując założenie, że zasoby pracy są dobrem wspólnym obywateli danego państwa, które to założenie zdaje się przyświecać polskiemu prawodawcy realizującemu zasadę komplementarnego zatrudniania cudzoziemców (szerzej: Florczak, 2019b), warto byłoby wprowadzać równolegle mechanizmy mające służyć poprawie sytuacji prawnej i faktycznej tej licznej grupy osób aktywnych zawodowo

na rynku pracy, której najliczniejszą reprezentację stanowią obywatele państw trzecich. Aktualnie funkcjonujące mechanizmy przyczyniają się wyłącznie do zwiększania stopnia prekaryzacji zatrudnienia migrantów. Istotą kryzysów jest między innymi to, że trafiają w najsłabsze ogniwa systemu. W kontekście rynku pracy to właśnie migranci ekonomiczni z krajów trzecich byli jedną ze zmarginalizowanych grup już w czasach przed pandemią. Kryzys nią spowodowany pogłębił istniejące patologie ze skutkowością niemożliwą do przewidzenia w zakresie ram czasowych jej trwania, potwierdzając równolegle, że polski rynek pracy nie poradzi sobie bez napływu pracowników z innych krajów. ☞

**Izabela Florczak** – adiunkt w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, doktor nauk prawnych i radca prawny. Członek Rady Programowej Centrum Studiów Migracyjnych Uniwersytetu Łódzkiego. Współzałożycielka Polskiej Sieci Naukowej Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego COOPERANTE. Autorka i współautorka licznych publikacji z zakresu prawa pracy, w tym zatrudniania cudzoziemców.

#### **Afiliacja:**

Katedra Prawa Pracy  
Wydział Prawa i Administracji  
Uniwersytet Łódzki  
Centrum Studiów Migracyjnych Uniwersytetu Łódzkiego  
e-mail: iflorczak@wpia.uni.lodz.pl

#### **Bibliografia**

- Bogoeski, V. (2020). *The German asparagus saga*. Pobrane z: <https://www.ips-journal.eu/regions/europe/article/show/the-german-asparagus-saga-4321/>
- Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych – wydanie 2.* (2019). ZUS. Pobrane z: <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/statystyka/opracowania-tematyczne/cudzoziemcy>

- Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych. (2020). ZUS. Pobrane z: <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/statystyka/opracowania-tematyczne/cudzoziemcy>
- Florczak, I. (2019a). Precarisation of employment of third country nationals in Poland in the light of Guy Standing's concept. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 9, 9–13. DOI: 10.33226/0032-6186.2019.9.2
- Florczak, I. (2019b). Zasada komplementarności w dostępie cudzoziemców do polskiego rynku pracy. W: B. Godlewska-Bujok, K. Walczak (red.), *Różnorodność w jedności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu* (s. 223–232). Warszawa: C.H. Beck.
- Florczak, I. (2019c). Zatrudnienie cudzoziemców z krajów trzecich z perspektywy prawa krajowego i realiów rynku pracy – panorama zjawiska. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 2, 2–5, DOI:10.33226/0032-6186.2019.2.1
- Florczak, I. (2020a). Komentarz do art. 15z, art. 15z1, art. 15zd, art. 15zzq ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. W: K. W. Baran (red.), *Tarcza antykryzysowa. Szczególne regulacje w prawie pracy, prawie urzędniczym i prawie ubezpieczeń społecznych. Komentarz* (s. 263–277; 291–294; 397–407). Warszawa: Wolters Kluwer.
- Florczak, I. (2020b). Komentarz do art. 15z5, 15z7 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. W: K. W. Baran (red.), *Tarcza antykryzysowa 1.0-3.0. Szczególne regulacje w prawie pracy, prawie urzędniczym i prawie ubezpieczeń społecznych. Komentarz* (s. 211–220). Warszawa: Wolters Kluwer.
- Florczak, I. Otto, M. (2019). Precarious Work and Labour Regulation in the EU: Current Reality and Perspectives. W: J. Kenner, I. Florczak, M. Otto (red.), *Precarious Work. The Challenge for Labour Law in Europe* (s. 2–21). Cheltenham, Northampton: Edward Elgar Publishing.
- Florczak, I., Otto, M. (2020). Peripheralisation of migrant workforce in Poland: inbetween policy paths and regulatory approaches. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, 27(1), 41–52. DOI:10.4467/25444654SPP.20.005.11721
- Florczak, I., Wujczyk, M. (2018). Precarious work of migrant workers The example of Ukrainians in Poland in the light of regulations of (R)ESC. *Hungarian Labour Law E-Journal*, 1, 46–56.
- Frade, C., Darmon, I., Laparra, M. (2004). *Precarious Employment in Europe: a Comparative Study of Labour Market Related Risk in Flexible Economies. Final Report*. Pobrane z: [https://cordis.europa.eu/docs/projects/files/HPSE/HPSE-CT-2001-00075/82608321-6\\_en.pdf](https://cordis.europa.eu/docs/projects/files/HPSE/HPSE-CT-2001-00075/82608321-6_en.pdf)
- Keryk, M. (2018). *Working in Poland: violations of the labour rights of Ukrainian migrants in the construction and services sectors*. Pobrane z: <https://pl.naszwybir.pl/wp-content/uploads/sites/2/2018/03/raport-online-en.pdf>
- Kolejne dwa samoloty z ukraińskimi pracownikami dotarły do Polski. (2020). Business Insider. Pobrane z: [https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/praca/pracownicy-z-ukrainy-kolejne-dwa-samoloty-wyladowaly-w-warszawie/0pmmp1k?utm\\_source=fb&utm\\_medium=social&utm\\_campaign=fb\\_bi&fbclid=IwAR2IGNMKCISE5Y3D4bsgQAoLQIEkVeFMLOQfH0R PpkKt-GI2JeQ9C22IRqE](https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/praca/pracownicy-z-ukrainy-kolejne-dwa-samoloty-wyladowaly-w-warszawie/0pmmp1k?utm_source=fb&utm_medium=social&utm_campaign=fb_bi&fbclid=IwAR2IGNMKCISE5Y3D4bsgQAoLQIEkVeFMLOQfH0R PpkKt-GI2JeQ9C22IRqE)
- Kubiciel-Lodzińska, S. (2013). Wynagrodzenia cudzoziemców pracujących legalnie w Polsce (na przykładzie badań z województwa opolskiego). *Studia Ekonomiczne*, 160, 92–101.
- Pietrogiovanni, V. (2020). Labour without law: Migrant food workers in Italy. *Futures of Work*, 15. Pobrane z: <https://futuresofwork.co.uk/2020/07/13/labour-without-law-migrant-food-workers-in-italy/?fbclid=IwAR244KDiTt1LBWXNIBGG05boYAfB0yr1t713FCGhp0ilr8N8ERp4AaaOOnM>
- Postawy obywateli Ukrainy wobec polskiego rynku pracy. (2018). Workservice. Pobrane z: <http://www.workservice.com/pl/content/download/6771/49986/file/Postawy%20obywateli%20Ukrainy%20wobec%20polskiego%20rynku%20pracy%20-%20raport%20Work%20Service.pdf>
- Przygotowanie administracji publicznej do obsługi cudzoziemców. (2019). Najwyższa Izba Kontroli. Pobrane z: <https://www.nik.gov.pl/kontrola/P/18/105/>
- Rannveig-Mendoza, D., Florczak, I., Nepal, R., (2020). Shifting Labor Frontiers. The Recruitment of South Asian Migrant Workers to the European Union. *Raport roczny za I półrocze 2020 – oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy*. (2020b). MRPiPS. Pobrane z: <https://psz.praca.gov.pl/web/urzad-pracy/-/8180211-oswiadczenia-o-powierzeniu-wykonywania-pracy-cudzoziemcowi-wpisane-do-ewidencji-oswiadczen-obowiazujace-od-2018-r->
- Raport roczny za I półrocze 2020 – zezwolenia na pracę dla cudzoziemców. (2020c). MRPiPS. Pobrane z: <https://psz.praca.gov.pl/web/urzad-pracy/-/8180075-zezwolenia-na-prace-cudzoziemcow>
- Raport roczny za I półrocze 2020 – zezwolenia na pracę sezonową. (2020a). MRPiPS. Pobrane z: <https://psz.praca.gov.pl/web/urzad-pracy/-/8180228-zezwolenia-na-prace-sezonowa-cudzoziemca>
- Raport roczny za rok 2018 – oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy. (2018b). MRPiPS. Pobrane z: <https://psz.praca.gov.pl/web/urzad-pracy/-/8180211-oswiadczenia-o-powierzeniu-wykonywania-pracy-cudzoziemcowi-wpisane-do-ewidencji-oswiadczen-obowiazujace-od-2018-r->
- Raport roczny za rok 2018 – zezwolenia na pracę dla cudzoziemców. (2018c). MRPiPS. Pobrane z: <https://psz.praca.gov.pl/web/urzad-pracy/-/8180075-zezwolenia-na-prace-cudzoziemcow>
- Raport roczny za rok 2018 – zezwolenia na pracę sezonową. (2018a). MRPiPS. Pobrane z: <https://psz.praca.gov.pl/web/urzad-pracy/-/8180228-zezwolenia-na-prace-sezonowa-cudzoziemca>
- Raport roczny za rok 2019 – oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy. (2019b). MRPiPS. Pobrane z: <https://psz.praca.gov.pl/web/urzad-pracy/-/8180211-oswiadczenia-o-powierzeniu-wykonywania-pracy-cudzoziemcowi-wpisane-do-ewidencji-oswiadczen-obowiazujace-od-2018-r->
- wania-pracy-cudzoziemcowi-wpisane-do-ewidencji-oswiadczen-obowiazujace-od-2018-r-  
Raport roczny za rok 2019 – zezwolenia na pracę dla cudzoziemców. (2019c). MRPiPS. Pobrane z: <https://psz.praca.gov.pl/web/urzad-pracy/-/8180075-zezwolenia-na-prace-cudzoziemcow>
- Raport roczny za rok 2019 – zezwolenia na pracę sezonową. (2019a). MRPiPS. Pobrane z: <https://psz.praca.gov.pl/web/urzad-pracy/-/8180228-zezwolenia-na-prace-sezonowa-cudzoziemca>
- Residence permits for non-EU citizens. (2017). EUROSTAT, 174/2017. Pobrano z: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8456381/3-16112017-BP-EN.pdf/e690a572-02d2-4530-a416-ab84a7fcbf22>
- Residence permits for non-EU citizens. (2018). EUROSTAT, 166/2018. Pobrano z: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521-9333446/3-25102018-AP-EN.pdf/3fa5fa53-e076-4a5f-8bb5-a8075f639167>
- Residence permits for non-EU citizens. (2019). EUROSTAT, 164/2019. Pobrano z: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10189082/3-25102019-AP-EN.pdf/95e08bc8-476d-1f7d-a519-300bdec438cb>
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 13 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego. Dz.U. poz. 433 ze zm.
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego. Dz.U. poz. 490.
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii. Dz.U. poz. 491 ze zm.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 kwietnia 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii. Dz.U. poz. 658 z późn. zm.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 16 maja 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku

- z wystąpieniem stanu epidemii. Dz.U. poz. 878 z późn. zm.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 19 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii. Dz.U. poz. 1066 z późn. zm.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 19 kwietnia 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii. Dz.U. poz. 697 z późn. zm.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 lipca 2020 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii. Dz.U. poz. 1182.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 maja 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii. Dz.U. poz. 792 z późn. zm.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 maja 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii. (Dz.U. poz. 964 z późn. zm.)
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2020 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii. Dz.U. poz. 1161.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 31 marca 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii. Dz.U. poz. 566.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7 sierpnia 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii. Dz.U. poz. 1356 z późn. zm.
- Standing, G. (2011). *The Precariat. The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury.
- Ustawa z dnia 14 lipca 2006 r. o wyjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin. t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 293.
- Ustawa z dnia 14 maja 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w zakresie działań osłonowych w związku z rozprzestrzenieniem się wirusa SARS-CoV-2. Dz.U. poz. 875 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej. t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 59 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenieniem się wirusa SARS-CoV-2. Dz.U. poz. 695 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19. Dz.U. poz. 1086 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Dz.U. poz. 374 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1409 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 23 stycznia 2020 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Sanitarnej oraz niektórych innych ustaw. Dz.U. poz. 322 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320.
- Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1219 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 3 lipca 2002 r. – Prawo lotnicze. t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1580 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw. Dz.U. poz. 568.
- Wegenschimmel, P. (2016). Strategie eksternalizacji ryzyka w zatrudnianiu pracowników migrujących z Ukrainy. *Polityka Społeczna*, 43(5–6), 34–39.
- Wilczek, M. (2020). *Poland Needs Migrant Workers. The Pandemic Has Kept Them Away*. Pobrane z: <https://foreignpolicy.com/2020/06/29/coronavirus-pandemic-poland-ukraine-migrant-workers/>
- Wytyczne MRiRW i GIS dla producentów rolnych zatrudniających cudzoziemców przy pracach sezonowych w związku z rozprzestrzenieniem się wirusa SARS-CoV-2. (2020). MRiRW, GIS. Pobrane z: <https://psseoswiecim.wsse.krakow.pl/index.php/koronawirus-sars-cov2/507-wytyczne-dla-producentow-rolnych-zatrudniajacych-cudzoziemcow-przy-pracach-sezonowych>

## **The COVID-19 Pandemic as a Litmus Test of the Situation of Economic Migrants from Third Countries in the Polish Labour Market**

### **Abstract**

The coronavirus pandemic has had a real impact on many, if not all, areas of human activity. It has significantly impacted the labour market and migration, which in turn results in an impact on the employment of migrants. On the Polish labour market, economic migrants from third countries constitute a special group of migrant workers. It is worthwhile looking at their situation on the labour market in the pre-pandemic period and comparing it to the pandemic period. In some way, this allows us to classify the existing realities and determine the factors that influence them. This, in turn, makes it possible to forecast the effects of certain mechanisms in the future. The article focuses on the above-mentioned threads, with particular emphasis on those areas related to the employment of migrants from third countries that can be considered dysfunctional.

**Keywords:** labour market, coronavirus, economic migrations, precarious employment of migrants.