



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI

Delegatura w Poznaniu

LPO.410.014.01.2020

Pan
Marek Woźniak
Marszałek
Województwa Wielkopolskiego
Urząd Marszałkowski Województwa
Wielkopolskiego
aleja Niepodległości 34
61-714 Poznań

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

P/20/077 – Uznawanie kwalifikacji zawodowych cudzoziemców spoza Unii Europejskiej

I.

I. Dane identyfikacyjne

Jednostka kontrolowana	Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego, aleja Niepodległości 34, 61-714 Poznań (dalej: Urząd)
Kierownik jednostki kontrolowanej	Marek Woźniak, Marszałek Województwa Wielkopolskiego, od 10 października 2005 r., (dalej: Marszałek)
Zakres przedmiotowy kontroli	1. Rozpoznawanie, monitorowanie i prognozowanie potrzeb rynku pracy w Polsce. 2. Podejmowanie działań wspierających w celu tworzenia sprzyjających warunków do uznawania i podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz sprawnego wdrażania się cudzoziemców do regionalnego rynku pracy.
Okres objęty kontrolą	Lata 2017-2020 (do 30 września) ¹
Podstawa prawna podjęcia kontroli	art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli ²
Jednostka przeprowadzająca kontrolę	Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Poznaniu
Kontrolerzy	1. Joanna Piasecka-Girguś, inspektor kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr LPO/77/2020 z 22 czerwca 2020 r. 2. Alicja Zdych, doradca ekonomiczny ³

(akta kontroli str. 1)

¹ Z wykorzystaniem dowodów sporządzonych przed tym okresem (dalej także: kontrolowany okres albo badany okres).

² Dz. U. z 2020 r. poz. 1200, dalej: ustawa o NIK.

³ Zgodnie z art. 30 ust. 2 ustawy o NIK, m.in. doradcy ekonomiczni przeprowadzają kontrolę na podstawie legitymacji służbowej, tj. bez upoważnienia do przeprowadzenia kontroli.

II. Ocena ogólna⁴ kontrolowanej działalności

OCENA OGÓLNA

Najwyższa Izba Kontroli ocenia pozytywnie działania podejmowane w latach 2017-2020 (do 30 września) w jednostkach organizacyjnych Samorządu Województwa Wielkopolskiego (dalej: Samorząd Województwa) w zakresie rozpoznawania, monitorowania i prognozowania potrzeb regionalnego rynku pracy oraz tworzenia sprzyjających warunków do sprawnego wdrażania się do niego cudzoziemców, w tym spoza UE.

Uzasadnienie oceny ogólnej

W Samorządzie Województwa na bieżąco i rzetelnie analizowano potrzeby regionalnego rynku pracy, uwzględniając również problematykę zatrudniania cudzoziemców. W dokumentach strategicznych dla województwa dostrzeżono m.in. wzrost liczby cudzoziemców spoza UE zatrudnianych na regionalnym rynku pracy, przy czym ujęte w tych dokumentach zadania skupiały się głównie na pomocy pracodawcom w pozyskiwaniu pracowników o pożądanych kwalifikacjach i kompetencjach. Zaplanowano jednocześnie rozszerzenie podejmowanych dotychczas działań dotyczących cudzoziemców, w tym m.in. w zakresie wsparcia edukacyjnego oraz dostępności do systemu poradnictwa.

W Samorządzie Województwa realizowano zadania mające na celu tworzenie sprzyjających warunków do podjęcia zatrudnienia przez cudzoziemców w regionie. Współorganizowano szkolenia oraz aktywnie uczestniczono w konferencjach i seminariach, w trakcie których odnoszono się do zagadnień związanych z zatrudnianiem cudzoziemców, w tym tych spoza UE. Podejmowano także, skierowane do nich, wielopłaszczyznowe działania informacyjne w zakresie szeroko rozumianego rozwoju zawodowego. W ramach Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2014-2020 (dalej: WRPO 2014-2020) podpisano łącznie 350 umów dotyczących m.in. pomocy w określeniu i realizacji kolejnych etapów ścieżki zawodowej przez członków mniejszości narodowej lub etnicznej oraz migrantów. Powołani przez Marszałka członkowie Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy w Poznaniu (dalej: Wojewódzka Rada) kierowali do właściwych w tym zakresie organów postulatę dotyczące poprawy sytuacji cudzoziemców na regionalnym rynku pracy, w tym zwłaszcza w przypadku posiadania kwalifikacji w zawodach pożądanych dla krajowej gospodarki.

⁴ Najwyższa Izba Kontroli formułuje ocenę ogólną jako ocenę pozytywną, ocenę negatywną albo ocenę w formie opisowej.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego oraz oceny częstkowe⁵ kontrolowanej działalności

OBSZAR

1. Rozpoznawanie, monitorowanie i prognozowanie potrzeb rynku pracy w Polsce.

Opis stanu
faktycznego

1.1. Zadania Samorządu Województwa dotyczące rynku pracy⁶, wynikające m.in. z art. 14 ust. 1 pkt 15 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa⁷ oraz art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁸ wykonywał Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu (dalej: WUP). W okresie objętym kontrolą prowadzone były systematyczne analizy dotyczące regionalnego rynku pracy, w tym:

- monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, stanowiący analizę popytu i podaży poszczególnych zawodów, zgodnie z Klasyfikacją zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy⁹ z 2014 roku (dalej: Monitoring),
- badanie Barometr zawodów, realizowane na zlecenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, przedstawiające krótkookresową (jednoroczną) prognozę sytuacji w zawodach deficytowych, zrównoważonych i nadwyżkowych (dalej: Barometr),
- ocena sytuacji absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych z województwa wielkopolskiego na wielkopolskim rynku pracy, stanowiąca badanie popytu i podaży na kwalifikacje i kompetencje zawodowe, jakie wystąpiło w latach m.in. 2017-2019. W publikacjach podawano dane statystyczne dotyczące liczby absolwentów pozostających bez pracy w podziale na kierunki nauczania i kwalifikacje,
- analiza efektywności podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych przez powiatowe urzędy pracy, w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w Wielkopolsce.

Publikowano także opracowania:

- „Wielkopolski rynek pracy. Zatrudnienie cudzoziemców ze wschodu w sektorze rolniczym na przykładzie powiatu kaliskiego” (styczeń 2020 r.),
- „Cudzoziemcy na wielkopolskim rynku pracy w 2017 r.”,
- „Ocena, badania i analizy oraz kontrola WRPO 2014-2020 w latach 2015-2023”. W ramach tych działań WUP realizował także badania zapotrzebowania na pracę oraz dotyczące skali zatrudnienia cudzoziemców w województwie wielkopolskim, np. monitoring zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje zawodowe w ofertach zgłaszanych do powiatowych urzędów pracy,
- „Kogo poszukuje rynek pracy w Wielkopolsce?”, zawierające wyniki badania własnego „Barometr potrzeb zawodowych”, stanowiące identyfikację zapotrzebowania na kadry w strategicznych branżach lokalnych rynków Wielkopolski (2019 r.),

⁵ Oceny częstkowe to oceny działalności w poszczególnych obszarach badań kontrolnych. Ocena częstkowa może być sformułowana jako ocena pozytywna, ocena negatywna albo ocena w formie opisowej.

⁶ Na podstawie § 3 pkt 1 Statutu WUP, przyjętego uchwałą Sejmiku Województwa Wielkopolskiego (dalej: Sejmik) nr XLVIII/925/14 z 21 lipca 2014 r., zmienionej jego uchwałą nr XVI/429/16 z 21 marca 2016 r.

⁷ Dz. U. z 2020 r. poz. 1668, dalej: ustawa o samorządzie województwa. Art. 14 ust. 1 pkt 15 - przeciwdziałanie bezrobociu i aktywizacja lokalnego rynku pracy.

⁸ Dz. U. z 2020 r. poz. 1409, ze zm., dalej: ustawa o promocji zatrudnienia.

⁹ O której mowa w przepisach rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. z 2018 r. poz. 227).

- „Sytuacja cudzoziemców na wielkopolskim rynku pracy”, odnoszące się m.in. do zmian prawnych dotyczących zatrudniania cudzoziemców, statystycznej prezentacji liczby wydanych pozwoleń na pracę i oświadczeń o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca, wydanych wiz i liczby bezrobotnych cudzoziemców (2019 r.).

Wyniki ww. badań były udostępnione na stronach internetowych WUP.

(akta kontroli str. 59-66, 82-287, 306-333)

Z opracowań Barometru na lata 2017, 2018 i 2019 wynikało, że przeciętna liczba osób pracujących w województwie wielkopolskim sukcesywnie wzrastała i wyniosła odpowiednio: 1 325,6 tys., 1 396,6 tys. i 1 417,1 tys., przy czym przeciętna liczba wolnych miejsc pracy wyniosła odpowiednio: 13,7 tys., 16,2 tys. i 12,8 tys. Najwyższy wskaźnik wolnych miejsc pracy dotyczył grup: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, w latach 2017 i 2019 także pracowników wykonujących prace proste, a w roku 2018 - pracowników usług i sprzedawców.

Corocznie spadała liczba ofert pracy składanych do Centralnej Bazy Ofert Pracy¹⁰ oraz do wybranych portali internetowych tj. w poszczególnych ww. latach było tych ofert odpowiednio: 190,6 tys., 186,9 tys. i 156,9 tys. W latach 2017-2019 malała liczba osób zarejestrowanych jako bezrobotnych, tj. w 2017 r. było ich 112,7 tys., w 2018 - 112,6 tys., a w 2019 - 103,8 tys. Bezrobocie najliczniej występowało w zawodach sklasyfikowanych w grupach: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, pracownicy usług i sprzedawcy, technicy i inny średni personel, a w roku 2019 r., także wśród specjalistów.

Z przeprowadzonych w latach 2017-2019 analiz wynikało, że w województwie wielkopolskim deficytowymi zawodami będą zarówno zawody wymagające wysokich kwalifikacji, jak i ich niewymagające. W Barometrze na lata 2018, 2019 i 2020 wskazano odpowiednio 43, 54 i 46 zawodów deficytowych. Większość z nich znajdowała się w grupie deficytowych zawodów przez wszystkie ww. lata. Dotyczyło to głównie branży: transportowo-logistycznej, budowlanej, usługowej i meblarskiej, a także medycznej (tj. lekarzy, pielęgniarek i położnych, a w 2020 r. także ratowników medycznych). W roku 2020 zbiór zawodów deficytowych powiększył się również o nauczycieli praktycznej nauki zawodu, co wskazywało na rosnące deficyty kadr dla sektora edukacji – w poprzednich latach wykazywano zapotrzebowanie na nauczycieli języków obcych i lektorów oraz nauczycieli przedmiotów zawodowych. W ww. roku do zawodów deficytowych zaliczono też zaopatrzeniowca i dostawcę w branży transportowej.

W opracowaniu tym wskazano, że barierami zatrudnienia w poszczególnych zawodach deficytowych są m.in.: charakter pracy, odpowiedzialność zawodowa i ryzyko zawodowe, trudności dotyczące uzyskania kwalifikacji i uprawnień¹¹, relatywnie niskie wynagrodzenia. Wskazano również, że w roku 2020 i 2019 nie występowały zawody nadwyżkowe na terenie Wielkopolski. Z kolei w 2018 r. następujące zawody uznano za nadwyżkowe: [1] ekonomiści; [2] filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy, [3] pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej, [4] specjaliści technologii żywności i żywienia.

¹⁰ Tj. do powiatowych urzędów pracy, ochotniczych hufców pracy, sieci Europejskich Służb Zatrudnienia (EURES - sieć tworzona przez Komisję Europejską oraz publiczne służby zatrudnienia w krajach należących do Europejskiego Obszaru Gospodarczego (dalej: EOG) oraz w Szwajcarii. Celem sieci EURES jest świadczenie usług na rzecz poszukujących pracy oraz pracodawców w ramach zapisanego w unijnym prawodawstwie (ale w niektórych wypadkach ograniczonego w praktyce okresami przejściowymi dla nowych członków Unii) swobodnego przepływu osób oraz propagowanie mobilności pracowników wewnątrz Unii Europejskiej.

¹¹ Np. długotrwały lub kosztowny proces ich uzyskiwania.

W latach 2018, 2019 i 2020 w równowadze miało się znajdować odpowiednio 107, 96 i 110 zawodów. Najczęściej poszukiwanymi przez pracodawców kwalifikacjami były m.in.: umiejętność obsługi wózka widłowego oraz kasy fiskalnej, uprawnienia: do prowadzenia pojazdów (głównie kategorii B, C oraz C+E), elektryczne/SEP¹², spawacza, a także posługiwanie się językami obcymi. Wśród zawodów deficytowych wymagających wysokich kwalifikacji znajdowali się m.in. lekarze, pielęgniarki i położne, nauczyciele, pracownicy ds. rachunkowości, projektanci i administratorzy baz danych oraz programiści. Autorzy raportów wskazywali także, że dla prawidłowego funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia oraz instytucji oświatowych niezbędne jest prowadzenie ścisłej współpracy tych instytucji ze sobą, w tym stałego, sprawnego przepływu informacji na temat popytu i podaży pracowników.

Z pozostałych opracowań również wynikało, że w Polsce, przy trwającej dobrej koniunkturze w gospodarce i niskiej stopie bezrobocia brakuje zarówno wykwalifikowanych, jak i niewykwalifikowanych pracowników w wielu branżach. Nie jest wykorzystywany cały potencjał zawodowy cudzoziemców, którzy często podejmują zatrudnienie poniżej swoich kwalifikacji zawodowych. Badania wykazały, że dla pracodawców wykształcenie obcokrajowców nie jest najistotniejszym zagadnieniem. Stwierdzono w nich, że dla gospodarki, kiedy brakuje wykwalifikowanej siły roboczej oraz pracowników średniego szczebla, umiejętności cudzoziemców byłyby bardzo przydatne, a w interesie polskiej gospodarki jest zatrzymanie ich w kraju. Pracownicy zza wschodniej granicy zapełniają nie tylko lukę na rynku pracy, ale także, poprzez legalne oskładkowane i opodatkowane wynagrodzenie z tytułu zatrudnienia, wspierają budżet państwa. Możliwy jest spadek liczby imigrantów zarobkowych z Ukrainy w Polsce, w związku z ułatwieniami i warunkami pracy w innych krajach UE - w szczególności w Niemczech. Wskazano również, że być może ratunkiem dla Polski staną się pracownicy z Białorusi, ale rozważa się także pozyskiwanie pracowników z odleglejszych krajów takich jak: Wietnam, Filipiny, Indie, Nepal, Macedonia, Tadżykistan lub Uzbekistan. Stwierdzono, że Polska i Wielkopolska stoją w obliczu konieczności zmiany polityki wobec cudzoziemców jako pracowników.

Z opracowań wynikało także, iż osoby, które przyjeżdżają do Polski w celach zarobkowych, w większości nie planują przenosić się na stałe i traktują wyjazd jako szansę na szybkie, znaczące polepszenie swojej sytuacji majątkowej. Wskazywano, że rekomendowane byłoby stworzenie takiej krajowej polityki migracyjnej, która uwzględniałaby zapotrzebowanie rynku na określonych pracowników i ułatwiałaby sprowadzanie ich do RP, nawet na kilka lat. Pomogłoby to w pozyskiwaniu nie tylko niewykwalifikowanych pracowników, ale także wykwalifikowanych specjalistów.

W odniesieniu do cudzoziemców zza wschodniej granicy podejmujących pracę w rolnictwie podkreślono, że są istotnym potencjałem, który należy racjonalnie wykorzystać dla rozwoju polskiej gospodarki w obliczu braku pracowników na rynku krajowym. Dotyczyło to zwłaszcza wykonywania prostych prac. Podkreślono, że istnieje rosnące zainteresowanie ze strony pracodawców z sektora rolniczego uzupełnianiem braków kadrowych cudzoziemcami, co w połączeniu z oferowaniem zatrudnienia w oparciu o umowy o pracę, powinno skutkować utrzymaniem zainteresowania pracą w Polsce, a także przedłużaniem pobytu, większą motywacją do nauki języka polskiego i podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Zwrócono jednak uwagę, że nie należy oczekiwać, że zatrudnianie w oparciu o umowę o pracę w rolnictwie będzie zjawiskiem powszechnym, ponieważ jedynie część

¹² Stowarzyszenia Elektryków Polskich.

z gospodarstw jest zainteresowana pozyskiwaniem pracowników o charakterze ponadsezonowym.

(akta kontroli str. 82-264)

1.2. Analizy dotyczące sytuacji społeczno-gospodarczej regionu, w tym również regionalnego rynku pracy, prowadzono m.in. w toku procesów uzgodnień poprzedzających opracowanie i przyjęcie dokumentów strategicznych dla województwa wielkopolskiego. W Urzędzie ww. zadania zostały przypisane 51 pracownikom.

(akta kontroli str. 79-81, 1209-1210, 1219-1220, 1223-1229)

Obowiązująca w okresie objętym kontrolą „Strategia rozwoju województwa wielkopolskiego do 2020 r.” (dalej: Strategia 2020) podlegała szerokim konsultacjom społecznym. W procesie uzgodnień brały udział departamenty Urzędu oraz jednostki organizacyjne Samorządu Województwa.

Zastępca Dyrektora Departamentu Polityki Regionalnej Urzędu (dalej: Zastępca Dyrektora DPR) wskazał, że Strategia 2020 ukierunkowała działania Samorządu Województwa na wzmacnianie aktywności zawodowej osób niepracujących i poszukających pracy na obszarze Wielkopolski. Strategia była tworzona przy udziale ekspertów oraz konsultowana m.in. z przedstawicielami WUP i Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Poznaniu (dalej: ROPS). Zwrócono uwagę na drenaż wykwalifikowanych kadr i migrację Wielkopolan za granicę. Zastępca Dyrektora DPR podał również, że był to okres spowolnienia gospodarczego związanego z globalnym kryzysem i załamaniem gospodarki, którego skutki były obserwowane od 2008 r. W 2009 r. w województwie wielkopolskim, tak jak w całym kraju, odnotowano znaczny wzrost stopy bezrobocia – 9,1%, a w 2010 roku 9,2%.

(akta kontroli str. 1193-1208, 1257-1259)

Szerokim konsultacjom społecznym podlegała również Strategia rozwoju województwa wielkopolskiego do 2030 r. (dalej: Strategia 2030). Zastępca Dyrektora DPR wyjaśnił, że w tematyce wyzwań związanych z gospodarką, rynkiem pracy i edukacji wypowiadali się najczęściej przedstawiciele organizacji klastrów¹³, instytucji otoczenia biznesu i przedsiębiorcy, a także reprezentanci władz lokalnych. Zwrócono uwagę, że szansą na przywrócenie równowagi na rynku pracy wywołanej „brakiem rąk do pracy” mogą być migracje ludności z krajów Europy Wschodniej, przede wszystkim z Ukrainy, która mogłaby zasilić zasoby pracy w regionie, albo też przenoszenie działalności przedsiębiorstw do krajów Europy Wschodniej. Podczas warsztatu konsultacyjnego dla przedstawicieli organizacji pozarządowych, rządowych i partnerów społeczno-gospodarczych z Wielkopolski zwrócono uwagę na potrzebę podejmowania takich działań, jak zamieszczanie komunikatów w obcych językach jako odpowiedź na potrzeby migrantów oraz sformułowano ocenę, że „System pracy dla cudzoziemców w Polsce jest najmniej dla nich przyjazny i jest najbardziej zbiurokratyzowany i najdłużej się czeka na pozwolenia w Europie” a także, iż „cudzoziemców nie powinno się kierować wyłącznie do pracy fizycznej, ale również do branż z inteligentnych specjalizacji, służby zdrowia”¹⁴.

(akta kontroli str. 1193-1196)

Podczas konsultacji społecznych przedstawiciele Urzędu Miasta Poznania zgłosili uwagi o charakterze ogólnym w postaci „braku wyraźnego wskazania znaczenia

¹³ Ang. (*industrial cluster, business cluster*) – skoncentrowana przestrzennie (geograficznie) grupa przedsiębiorstw pochodzących z tego samego lub pokrewnych sektorów, a także instytucji i organizacji, powiązanych ze sobą siecią pionowych i poziomych zależności, konkurujących i współpracujących ze sobą.

¹⁴ „Podsumowanie warsztatu strategicznego, partnerzy społeczno-gospodarczy, Poznań 11 czerwca 2019 r.

pracowników z Ukrainy dla rozwoju Wielkopolski oraz propozycji konkretnych kierunków kluczowych działań dla tej grupy migrantów”. Zasygnalizowali też „oparcie lokalnego rynku pracy na zasobach lokalnych bez uwzględnienia konieczności pozyskiwania pracowników zagranicznych”. Jako uzasadnienie uwag wskazano: [1] zawarcie w Strategii 2030 fragmentarycznych i skrótowych zapisów o pracownikach zagranicznych i ogólnie o migrantach (str. 62); [2] to, że „w Wielkopolsce, a szczególnie w Poznaniu i powiecie poznańskim przebywa tymczasowo 100 tys. obywateli Ukrainy, którzy pracują i uczą się, a większość z nich planuje pozostać na stałe. Stanowią oni największą grupę cudzoziemców w Wielkopolsce, to osoby pracujące legalnie, odprowadzające podatek PIT”; [3] a także to, iż „w Strategii podkreśla się proces starzenia się mieszkańców oraz znaczenie rolnictwa dla gospodarki Wielkopolski jednocześnie wskazując na konieczność aktywizacji dotąd nieaktywnych lokalnych źródeł siły roboczej. Nie ma natomiast wyraźnego ukierunkowania na pozyskiwanie i integrację pracowników zagranicznych, którzy stanowią i będą stanowić ważną część regionalnego i krajowego rynku pracy”¹⁵. Uwagi te oceniono jako niewpływające na treść projektu Strategii 2030, ponieważ miały już w niej swoje odzwierciedlenie.

(akta kontroli str. 1193-1196)

Zastępca Dyrektora DPR wyjaśnił, że w czasie prac nad Strategią 2030 aspekt dostępności rynku pracy dla obcokrajowców był już na tyle silnie obserwowany, iż został objęty przedmiotem bardziej szczegółowych analiz. Przy opracowaniu Strategii 2030 korzystano z dostępnych badań i analiz przygotowanych, m.in. w Wielkopolskim Regionalnym Obserwatorium Terytorialnym¹⁶, WUP oraz Urzędzie Statystycznym w Poznaniu (dalej: US). Były to:

- Diagnoza sytuacji społeczno-gospodarczej i przestrzennej województwa wielkopolskiego (WROT, 2019 r.),
- Cudzoziemcy na wielkopolskim rynku pracy w 2017 r. (WUP, 2018 r.),
- Cudzoziemcy na wielkopolskim rynku pracy w 2018 r. (US, 2019 r.),
- Zezwolenia na pracę cudzoziemców w województwie wielkopolskim w 2017 r. (US, 2018 r.),
- Skala zatrudniania cudzoziemców w województwie wielkopolskim na podstawie oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcom w latach 2010-2016 (WUP, 2017 r.)

Ponadto wykorzystywano dane ze strony internetowej migracje.gov.pl.

(akta kontroli str. 1257-1259)

Zastępca Dyrektora DPR wyjaśnił, że podczas konsultacji – w kontekście rynku pracy – zwrócono przede wszystkim uwagę na drenaż wykwalifikowanych kadr, migracje Wielkopolan za granicę, aktywizację zawodową grupy wiekowej 50+, zróżnicowania wewnątrzregionalne bezrobocia i zatrudnienia. Do diagnozy wykorzystano prognozy Głównego Urzędu Statystycznego (dalej: GUS) oraz „Diagnozę sytuacji społeczno-gospodarczej województwa wielkopolskiego”, opracowaną w DPR¹⁷.

(akta kontroli str. 1193-1196)

¹⁵ <https://www.umww.pl/attachments/article/60217/WYKAZ%20ZG%C5%81OSZONYCH%20UWAG.PDF>, str. 69

¹⁶ Dalej: WROT. Jednostka utworzona uchwałą Zarządu Województwa Wielkopolskiego nr 3990/2013 z 31 października 2013 r. Jej podstawową misją funkcjonowania jest gromadzenie i dostarczenie danych o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa wielkopolskiego, niezbędnych dla podejmowania decyzji dotyczących kształtu i kierunków prowadzonej polityki rozwoju.

¹⁷ Strategia 2020 r., str. 75.

Odnosząc się do kwestii konsultowania założeń corocznie przygotowywanych Planów działań na rzecz zatrudnienia w województwie wielkopolskim¹⁸, Wicedyrektor WUP wyjaśnił, że nie były one konsultowane ze środowiskami zainteresowanymi kwestią sprawnego wdrażania obcokrajowców do krajowego rynku pracy, w tym z organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz cudzoziemców, przedstawicielami powiatowych urzędów pracy, agencjami zatrudnienia działającymi na rzecz cudzoziemców spoza UE. Podkreślił też, że procedowanie Planu na rzecz zatrudnienia, o którym mowa w art. 3 ust. 4 ustawy o promocji zatrudnienia, odnosi się do całego wielkopolskiego rynku pracy w pełnej jego rozciągłości, cudzoziemcy są jednym z licznych elementów tworzących cały rynek pracy.

(dowód: akta kontroli str. 1223-1256)

W zakresie konsultacji założeń Strategii Polityki Społecznej dla Województwa Wielkopolskiego do roku 2020¹⁹, Dyrektor ROPS wskazał, że była ona szeroko konsultowana społecznie, w tym z podmiotami, które w swych zadaniach statutowych miały działania skierowane do cudzoziemców²⁰.

(akta kontroli str. 335-341)

1.3. W Strategii 2020, w celu operacyjnym 8.1. „Wzmacnianie aktywności zawodowej”, wskazano, że jednym z kierunków działań służącym realizacji celu jest integracja na rynku pracy migrantów powrotnych i imigrantów. W ślad za Strategią 2020, w planach na rzecz zatrudnienia w latach 2017-2020 konsekwentnie uwzględniano ww. cel operacyjny. I tak:

1. W planie na 2017 r. przewidziano podejmowanie przez Wojewódzką Radę²¹ uchwał dotyczących kierunków kształcenia, szkolenia zawodowego oraz zatrudnienia w województwie a także wojewódzkich kryteriów wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców na wniosek wojewody, zgodnie z art. 10 ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia.
2. W planie na 2018 r. w ramach obszaru „Wsparcie funkcjonowania instytucji rynku pracy” zawarto zadanie „Monitorowanie zmian społeczno-gospodarczych oraz realizacja badań i analiz rynku pracy w Wielkopolsce”. Celem zadania miało być upowszechnianie wiedzy o rynku pracy i sytuacji różnych grup bezrobotnych, w tym cudzoziemców co sprzyjać miało podnoszeniu poziomu aktywności zawodowej w regionie i tworzeniu adekwatnych form pomocy dla poszukujących pracy lub ofert kształcenia. Prowadzony miał być stały monitoring rynku pracy w ramach sprawozdawczości statystycznej (zgodnej z programem badań statystycznych GUS). Pozyskiwane miały być również informacje dotyczące powiatowych rynków pracy, wykraczające poza statystykę publiczną, które miały pozwolić na monitorowanie zmian społeczno-gospodarczych w wymiarze lokalnym i regionalnym (dotyczące m.in.: zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe w ofertach zgłaszanych do powiatowych urzędów pracy, najważniejszych branż na lokalnych rynkach pracy, realizacji aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu, rejestracji oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi).

¹⁸ Dalej: Plany na rzecz zatrudnienia.

¹⁹ Przyjęta uchwałą Sejmiku Województwa Wielkopolskiego Nr LI/774/10 z 25 października 2010 r., dalej: Strategia Polityki Społecznej.

²⁰ M.in.: prezydenci miast Wielkopolski, starostowie 31 powiatów, Przewodniczący Sejmiku oraz przewodniczący następujących komisji Sejmiku: Strategii Rozwoju Regionalnego i Współpracy Międzynarodowej, Edukacji i Nauki, Rodziny, Polityki Społecznej i Zdrowia Publicznego, Kultury Fizycznej i Turystyki, a także podmioty działalności leczniczej i stowarzyszenia.

²¹ O której mowa w art. 22 ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia.

3. W planie na 2019 r., w kolejnym etapie działań przewidziano, w celu 1 „podniesienie aktywności zawodowej w regionie, zwiększenie wskaźnika zatrudnienia oraz przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu poprzez wzrost zatrudnienia”, miało być też nadal realizowane międzynarodowe pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES. Działanie zostało skierowane m.in. do pracodawców krajowych zainteresowanych zatrudnieniem pracowników z zagranicy. Dla poszukujących pracy zaplanowano prowadzenie stałej informacji o warunkach życia i pracy w UE oraz EOG.
4. W planie na 2020 r., w Priorytecie I: „Utrzymanie wysokiego poziomu zatrudnienia”²² przewidziano, że publiczne służby zatrudnienia mają podejmować działania z wykorzystaniem międzynarodowego pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES. Świadczone usługi miały być skierowane m.in. do pracodawców krajowych zainteresowanych zatrudnieniem pracowników z zagranicy. Przyjeżdżającym do Polski, poszukującym pracy cudzoziemcom miały być udzielane informacje o usługach publicznych służb zatrudnienia, które również były dostępne w czterech wersjach językowych na stronie internetowej WUP. Do tego celu uruchomiony został Wortal Publicznych Służb Zatrudnienia (dalej: Wortal) w języku: angielskim, białoruskim, rosyjskim i ukraińskim.

W rekomendacjach do ww. planów, zawarto informację, że pełniejsze wykorzystanie potencjału zawodowego cudzoziemców przyczyniałoby się do wypełniania luk kadrowych na wielkopolskim rynku pracy. Niezwykle ważne są działania prowadzące do szybszej adaptacji i integracji cudzoziemców, większego zaangażowania pracodawców w ich szkolenie i podnoszenie kwalifikacji, w tym organizowanie kursów językowych.

(akta kontroli str. 534-930, 1058-1127)

Zastępca Dyrektora DPR wskazał, że integracja na rynku pracy migrantów powrotnych i imigrantów, jako cel Strategii 2020, była doprecyzowana w Strategii Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2014-2020²³. Dodał, że w Wortalu zawarto informacje dotyczące krajowego i europejskiego rynku pracy oraz dla przybywających do pracy migrantów o możliwościach skorzystania ze wsparcia, świadczonych usługach i aktualnej sytuacji na lokalnych rynkach pracy. Najczęściej korzystają z niego pracownicy zza wschodniej granicy, głównie obywatele Ukrainy, którzy stanowią największy odsetek zatrudnionych w Polsce cudzoziemców. Wskazał, że pozyskana wiedza ułatwia funkcjonowanie poszukującym pracę cudzoziemcom, a także pracodawcom na wielkopolskim rynku pracy.

(akta kontroli str. 1696-1700)

W wyniku prowadzonych analiz i zmian na rynku pracy, w Strategii 2030 uwzględniono problematykę cudzoziemców na wielkopolskim rynku pracy w części diagnostycznej, a także w ramach pakietu działań Wielkopolski rynek pracy. W analizie SWOT²⁴, będącej elementem diagnozy, jako jedną z szans wskazano nasilające się migracje zarobkowe pozwalające na uzupełnienie braków kadrowych. Ponadto zauważono, że niedobór kadrowy jest pretekstem do podjęcia przemysłowej polityki migracyjnej. Jako wyzwanie dla Wielkopolski wskazano prowadzenie skoordynowanej, aktywnej i kompleksowej polityki migracyjnej. Określono także jako zagrożenie brak wystarczających rozwiązań prawnych

²² Poprzez realizację celu piątego projektu Krajowego Planu Działania na Rzecz Zatrudnienia, tj. skuteczne zarządzanie migracjami zarobkowymi.

²³ Opracowana w WUP w 2013 r., dalej: Strategia Zatrudnienia.

²⁴ Popularna heurystyczna technika służąca do porządkowania i analizy informacji. Nazwa jest akronimem od angielskich słów określających cztery elementy składowe analizy (Strengths – silne strony, Weaknesses – słabe strony, Opportunities – szanse, okazje i Threats – zagrożenia).

dotyczących polityki migracyjnej oraz odpływ obywateli Ukrainy do Niemiec. W scenariuszu optymistycznym rozwoju Wielkopolski przewidywano napływ wysoko wykwalifikowanej kadry z Polski i z zagranicy. W ramach kluczowych kierunków interwencji określono aktywizację niewykorzystanych zasobów kadrowych poprzez oferowanie wysokiej jakości miejsc pracy.

W Strategii 2030 zaplanowano m.in. podejmowanie następujących działań dotyczących wdrażania się cudzoziemców do regionalnego rynku pracy:

1. W celu operacyjnym 1.3. „Wzrost i poprawa wykorzystania kapitału ludzkiego na rynku pracy” wskazano m.in., że w związku z koniecznością zaspokojenia potrzeb rynku pracy ważne są także działania na rzecz cudzoziemców, m.in. edukacja pracodawców zatrudniających obcokrajowców w zakresie kultury kraju pochodzenia pracowników.
2. W celu operacyjnym 2.1. „Rozwój Wielkopolski świadomy demograficznie” (niezwiązanym bezpośrednio z rynkiem pracy) wskazano, że Samorząd Województwa będzie wspierał działania na rzecz tworzenia jak najlepszego środowiska do osiedlania się dla osób poszukujących miejsca życia i pracy w Wielkopolsce, jednocześnie mając na uwadze terytorialny wymiar wsparcia. Ponadto prowadzić będzie aktywną politykę migracyjną zorientowaną na zaspokojenie potrzeb rynku pracy i utrzymanie potencjału ludnościowego regionu. Integracja cudzoziemców i ich rodzin w Wielkopolsce będzie następować m.in. przez wielo- i międzykulturową edukację integrującą migrantów ze społecznością lokalną.
3. W celu operacyjnym 2.2. „Przeciwdziałanie marginalizacji i wykluczeniom w kontekście obserwowanych ruchów migracyjnych” wskazano, że kluczowe będzie także rozwijanie sektora organizacji pozarządowych działających na rzecz cudzoziemców i prowadzonych przez migrantów. Ponadto przewidziano, że Samorząd Województwa będzie promował zasadę wykorzystania istniejących zasobów, w tym m.in. wykwalifikowanych i przeszkolonych kadr, aby w większym stopniu angażować potencjał endogeniczny regionu²⁵. Dodatkowo, będzie wspierać wyrównywanie szans edukacyjnych, a każda osoba z doświadczeniem migracyjnym miałaby czuć się bezpiecznie i być pełnoprawnym członkiem społeczeństwa. Wyrównywanie szans edukacyjnych to długotrwały proces, wymagający zmiany postaw wobec osób, które nie mieszczą się w głównym nurcie społecznym, a także wypracowania odmiennego sposobu myślenia osób marginalizowanych o własnych możliwościach i ograniczeniach.

W kluczowych kierunkach działań dla poznańskiego obszaru metropolitalnego w zakresie rozwoju społecznego Wielkopolski opartego na zasobach materialnych i niematerialnych regionu wskazano m.in. politykę integracji obcokrajowców ze społecznością lokalną, w tym promowanie wśród migrantów czynnego udziału w społeczeństwie obywatelskim.

W Strategii Polityki Społecznej, w Prioryecie IV Wielkopolska Obywatelska, w celu 2 „Aktywizowanie zasobów ludzkich i potencjału społecznego na rzecz rozwoju jednostek, grup i społeczności” przewidziano zadanie „Inicjowanie /promowanie/wspieranie działań sprzyjających integracji społecznej/zawodowej imigrantów”. Ponadto w Prioryecie III Bezpieczna Wielkopolska (02 Bezpieczeństwo

²⁵ Potencjał endogeniczny to specyficzna dla danej lokalizacji (regionu, powiatu, miejscowości, rejonu) cecha, która może być podstawą jego dalszego rozwoju (przynosząc korzyści społeczne i ekonomiczne) nie tylko ze względu na obiektywnie korzystne uwarunkowanie, które stanowi, ale często także ze względu na fakt odróżniania danego obszaru od jego sąsiedztwa (potencjał endogeniczny jako cecha różniująca obszary).

osobiste i publiczne) wyodrębniono cel 13 „Stabilizowanie/wzmacnianie poczucia bezpieczeństwa obywateli”, w ramach którego zaplanowano zadanie „Opracowanie/wspieranie/realizowanie programów łagodzących konflikty społeczne wywoływane nietolerancją i dyskryminacją – opracowanie standardów postępowania na rzecz integracji społecznej migrantów”.

(akta kontroli str. 931-1057)

Zastępca Dyrektora DPR podkreślił, że Strategia 2030 jest dokumentem wskazującym kierunki działań, które zostają podjęte lub uszczegółowione w dokumentach polityk sektorowych i dziedzinowych. Nie jest ona natomiast dokumentem operacyjnym, dlatego nie wskazuje się w niej konkretnych zadań do wykonania, lecz kierunki realizacji polityk publicznych. Wykonuje się je za pomocą m.in. instrumentów programowych (tj. formułując program, plan działań itp.). Obecnie trwają prace nad Strategią Polityki Społecznej dla Wielkopolski do 2030 roku, która uszczegóławia kwestie polityki migracyjnej wspomniane w Strategii 2030. W projekcie Strategii Polityki Społecznej zakłada się, że działania dla migrantów będą prowadzone w pięciu obszarach, tj. w celach strategicznych: usługi społeczne, infrastruktura społeczna, aktywność społeczna i obywatelska, włączenie społeczne i koordynacja polityki społecznej. W ramach tych celów przewidziane zostaną kluczowe działania m.in.:

- tworzenie oferty usług wspierających migrantów w realizacji procedur związanych z legalizacją pobytu i uzyskaniem pozwolenia na pracę;
- rozwój usług wzmacniających przepływ informacji, w dostępie migrantów do edukacji, inicjatyw kulturalnych, wydarzeń sportowych, wolontariatu (ułatwianie i zapewnianie tłumaczenia niezbędnych informacji) na poziomie lokalnym;
- rozwój usług socjalno-bytowych skierowanych do rodzin migranckich zamieszkujących na terenie województwa;
- wspieranie i upowszechnianie idei centrów integracji cudzoziemców, np. w oparciu o model funkcjonowania migrant info point;
- uwzględnianie potrzeb migrantów w dostępie do infrastruktury pomocowej, interwencji kryzysowej, oraz mieszkalnictwa;
- wspieranie rozwoju ngo²⁶ i inicjatyw oddolnych (w tym tworzonych przez cudzoziemców) działających na rzecz migrantów, integracji międzykulturowej i edukacji międzykulturowej;
- włączenie działań z zakresu integracji międzykulturowej i społecznej w tematykę lokalnych otwartych konkursów ofert;
- wspieranie programów przeciwdziałających wykluczeniu społecznemu migrantów;
- budowanie systemu poradnictwa dla migrantów (prawnego, dotyczącego np. zezwoleń na pobyt lub pracę oraz praw pracowniczych);
- przeciwdziałanie wykluczeniu informacyjnemu – usługi ułatwiające migrantom dostęp do informacji na temat działań poszczególnych instytucji i urzędów, która to informacja będzie dostępna, zrozumiała, przetłumaczona na inne niż polski języki;
- wspieranie JST²⁷ w realizacji działań na rzecz m.in. integracji społecznej migrantów (np. poprzez realizację programu pracy i współpracy kadry socjalnej województwa wielkopolskiego z cudzoziemcami, w zakresie najważniejszych aspektów pracy w środowisku międzykulturowym);
- udział w opracowaniu wielkopolskiego programu polityki migracyjnej;

²⁶ Organizacja pozarządowa (ang. non-government organization) – organizacja działająca na rzecz wybranego interesu i nie działająca w celu osiągnięcia zysku.

²⁷ Jednostek samorządu terytorialnego.

- dostarczanie zasobów materialnych i wsparcia merytorycznego dla realizacji usług na rzecz migrantów (otwarte konkursy ofert, granty, dotacje);
- inicjowanie i wspieranie współpracy instytucji z organizacjami działającymi na rzecz migrantów (włączenie w sieć współpracy na rzecz integracji także tych placówek, do których migranci mogą, ale nie muszą trafić, a które w procesie integracji społecznej odgrywają bardzo ważną rolę - są to m.in. domy kultury, biblioteki oraz kluby seniora);
- wspieranie planowania strategicznego na poziomie samorządów lokalnych uwzględniającego wielokulturowość społeczności lokalnych;
- wspieranie działań zmierzających do budowy zintegrowanego systemu pomocy migrantom w oparciu o zróżnicowane usługi, m.in. centra integracji cudzoziemców;
- monitorowanie sytuacji społeczno-demograficznej migrantów;
- włączanie działań międzykulturowych i integrujących społeczności lokalne w tematykę regionalnych otwartych konkursów ofert;
- udział w pracach zespołu międzysektorowego ds. migracji i migrantów – złożonego z przedstawicieli pomocy społecznej, edukacji, zdrowia;
- realizacja działań mających na celu edukację i podnoszenie świadomości społecznej na temat wielokulturowości i różnorodności etnicznej.

(akta kontroli str. 1696-1700)

Wicemarszałek Województwa Wielkopolskiego wskazał, że stopień wykorzystania potencjału zawodowego, charakteryzującego określonych pracowników, jest zależny od pracodawców i wskazanych przez nich wymagań przy rekrutacji do pracy. Zapotrzebowanie na regionalnym rynku pracy na pracowników z różnym poziomem kwalifikacji jest całkowicie determinowane bieżącymi potrzebami pracodawców oraz regionalnego rynku pracy. Ewentualny proces uzupełniania kwalifikacji realizowany jest na etapie zatrudnienia i nie jest prowadzony przez publiczne służby zatrudnienia²⁸. Samorząd Województwa może jedynie wskazywać drogę pracodawcom, inspirując i zachęcając ich do podejmowania pewnych działań, zmierzających do adaptacji społecznej cudzoziemców, np. poprzez organizację kursów językowych. Tego rodzaju uwagi i rekomendacje zostały sformułowane m.in. w opracowaniu WUP „Zatrudnianie cudzoziemców ze Wschodu w sektorze rolniczym na przykładzie powiatu kaliskiego” (styczeń 2020 r.), którego adresatami byli pracodawcy z sektora rolniczego.

(akta kontroli str. 1693-1694)

W Samorządzie Województwa nie posiadano informacji o rzeczywistych kwalifikacjach cudzoziemców obecnych na wielkopolskim rynku pracy. Wicedyrektor WUP wskazał, że w WUP przetwarza się dane dotyczące zatrudniania cudzoziemców w ramach procedur realizowanych przez starostów powiatów (powiatowe urzędy pracy). Informacje te odnoszą się m.in. do branż, w których są zatrudniani cudzoziemcy i są one publikowane w Biuletynie Informacyjnym WUP. Dane pozyskiwane są również poprzez narzędzie informatyczne CeSAR, udostępnione przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Procedury dotyczące spraw cudzoziemców nie są realizowane w wojewódzkich urzędach pracy. Kwestie dotyczące legalizacji pobytu obywateli spoza UE oraz zezwoleń na pracę cudzoziemców są realizowane przez właściwych wojewodów (Wielkopolski Urząd Wojewódzki – Wydział Spraw Cudzoziemców). Natomiast sprawy związane z zezwoleniami na pracę sezonową i oświadczeniami o powierzeniu wykonywania

²⁸ Zgodnie z art. 6 ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia, publiczne służby zatrudnienia tworzą organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi, realizującymi zadania określone ww. ustawą.

pracy cudzoziemcowi są realizowane w powiatowych urzędach pracy. Co za tym idzie, dane dotyczące cudzoziemców są przetwarzane przez powyższe podmioty. Wicedyrektor WUP podkreślił, że procedury związane z zatrudnianiem cudzoziemców, a prowadzone przez inne organy (wojewoda, starosta powiatu), są inicjowane przez pracodawców, a nie bezpośrednio przez pracowników. Zakres danych osobowych cudzoziemców, przekazywanych do tamtejszych organów przez pracodawców, wynika z przepisów prawa i jest obecnie, co do zasady, pozyskiwany jedynie drogą elektroniczną poprzez oficjalny system informatyczny <https://www.praca.gov.pl>.

(akta kontroli str. 1691-1694)

Stwierdzone
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

OCENA CZĄSTKOWA

W Samorządzie Województwa na bieżąco i rzetelnie analizowano potrzeby regionalnego rynku pracy, uwzględniając również problematykę zatrudniania cudzoziemców. W dokumentach strategicznych dla województwa dostrzeżono m.in. wzrost liczby cudzoziemców spoza UE zatrudnianych na regionalnym rynku pracy, przy czym ujęte w tych dokumentach zadania skupiały się głównie na pomocy pracodawcom w pozyskiwaniu pracowników o pożądanym kwalifikacjach i kompetencjach. Zaplanowano jednocześnie rozszerzenie podejmowanych dotychczas działań dotyczących cudzoziemców, w tym m.in. w zakresie wsparcia edukacyjnego oraz dostępności do systemu poradnictwa.

OBSZAR

2. Podejmowanie działań wspierających w celu tworzenia sprzyjających warunków do uznawania i podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz sprawnego wdrażania się cudzoziemców do regionalnego rynku pracy.

Opis stanu
faktycznego

2.1. W latach 2017-2020 (do 30 września) w Urzędzie podejmowano działania w zakresie współpracy i wymiany doświadczeń, których przedmiotem była sytuacja cudzoziemców na regionalnym rynku pracy.

Zorganizowano m.in.:

- spotkanie poświęcone polityce migracyjnej²⁹,
- szkolenie w zakresie „Wprowadzenie do tematyki migracji w Polsce” dla pracowników departamentów Urzędu oraz jednostek podległych Samorządowi Województwa, które mają lub mogą mieć do czynienia z działaniami w zakresie integracji cudzoziemców w Wielkopolsce³⁰,
- robocze spotkanie dyrektorów i pracowników departamentów Urzędu oraz jednostek podległych Samorządowi Województwa na temat rekomendacji dotyczących migracji i integracji cudzoziemców w Wielkopolsce³¹.

Ponadto:

- Dyrektor Biura Współpracy Międzynarodowej Urzędu (dalej: BMW) brał udział w V Europejskim Forum Migracyjnym „Od globalnego do lokalnego zarządzania

²⁹ 14 stycznia 2020 r. W spotkaniu udział wzięli przedstawiciele: Fundacji Polskiego Forum Migracyjnego, Migrant Info Point, Centrum Badań Migracyjnych Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, WUP, ROPS oraz przedstawiciele komórek organizacyjnych Urzędu, tj.: Departamentu Wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Biura Współpracy Międzynarodowej, a także Pełnomocnik Marszałka ds. Polityki Równości i Różnorodności.

³⁰ 13 stycznia 2020 r.

³¹ 12 lutego 2020 r.

migracją: Rola władz lokalnych i społeczeństwa obywatelskiego w zarządzaniu migracją oraz zapewnianiu bezpiecznych i regularnych ścieżek do UE”, podczas którego poświęcono uwagę przeciwdziałaniu ksenofobii oraz hejtowi w mediach w stosunku do cudzoziemców³²,

- a przedstawiciel BWM uczestniczył w spotkaniu organizowanym przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej „Budowanie struktur integracji cudzoziemców w Polsce”³³, a także brał udział w konferencji Go Local „Wspieranie regionów, miast i obszarów wiejskich w integracji migrantów”³⁴.

Pozyskano z Wielkopolskiego Urzędu Wojewódzkiego w Poznaniu publikację Dziennik Dobrych Praktyk, na temat tzw. Modelu portugalskiego, poświęconego kwestiom integracji cudzoziemców, w celu przygotowania informacji dla radnych Komisji Rodziny i Polityki Społecznej Sejmiku dotyczących europejskich doświadczeń w dziedzinie zarządzania polityką migracyjną. Ponadto, pracownik Uniwersytetu Medycznego w Poznaniu, udostępnił monografię „Kulturowe uwarunkowania opieki nad pacjentem”, dotyczącą potrzeb, problemów, a także wyzwań i nowych rozwiązań, które powstają i mogą być zastosowane w pracy z pacjentem wywodzącym się z innego kręgu kulturowego i religijnego. W 2019 roku Województwo Wielkopolskie dołączyło także do inicjatywy „Miasta i regiony na rzecz integracji” promowanej przez Europejski Komitet Regionów³⁵.

(akta kontroli str. 342-435)

Dyrektor WUP podał, że w latach 2017-2020 WUP organizował w ramach Partnerstwa na rzecz Rozwoju Województwa Wielkopolskiego następujące wydarzenia poświęcone tematyce zatrudnienia cudzoziemców:

- konferencję „Cudzoziemcy na wielkopolskim rynku pracy”³⁶,
- spotkanie „Holenderski rynek pracy – warunki i zagrożenia” oraz wystawę mobilną „Oblicza Handlu Ludźmi”³⁷,
- konferencję „Wyzwania wielkopolskiego rynku pracy”³⁸, podczas której przedstawione zostały m.in. analizy danych dotyczących zatrudnienia na terytorium Polski obywateli spoza UE i EOG.
- konferencję „25-lecie EURES w UE/15-lecie EURES w PL”³⁹,
- szkolenia dla pracowników powiatowych urzędów pracy w zakresie nowych przepisów prawa dotyczących zatrudniania cudzoziemców od 1 stycznia 2018 r.

Współorganizowano również z Państwową Inspekcją Pracy spotkanie informacyjno-szkoleniowe dla agencji zatrudnienia w zakresie ogólnych zasad działalności agencji zatrudnienia, pracy tymczasowej, delegowania pracowników, kontroli legalności zatrudnienia i bezpieczeństwa zatrudnienia cudzoziemców⁴⁰.

(akta kontroli str. 265-305)

³² Forum organizowane przez Europejski Komitet Społeczno-Ekonomiczny w Brukseli, w dniach 3-4 kwietnia 2019 r.

³³ 9-10 października 2019 r.

³⁴ 3 grudnia 2019 r., współorganizowana przez Europejski Komitet Regionów i Komisję Europejską.

³⁵ Organ doradczy UE złożony z wybranych na szczeblu lokalnym i regionalnym przedstawicieli ze wszystkich państw członkowskich. Za pośrednictwem Komitetu Regionów mają oni możliwość wymiany opinii na temat aktów prawnych UE, które mają bezpośredni wpływ na regiony i miasta.

³⁶ 30 maja 2017 r.

³⁷ 25 kwietnia 2018 r.

³⁸ 18 października 2018 r.

³⁹ 21 listopada 2019 r.

⁴⁰ 28 listopada 2019 r., w spotkaniu wzięło udział 120 przedstawicieli agencji zatrudnienia.

Dyrektor ROPS wskazał, że w przedmiotowym zakresie, w latach 2017-2020 podjęte zostały m.in. następujące działania⁴¹:

- organizacja spotkań edukacyjno-warsztatowych dotyczących Celów Zrównoważonego Rozwoju⁴² ze szczególnym uwzględnieniem Celu 10 Zadania 7 „Zmniejszania nierówności w krajach i między krajami – ułatwienia uporządkowanej, bezpiecznej regularnej i odpowiedzialnej migracji oraz przepływu ludzi”. Celem spotkań było zapewnienie możliwości wdrożenia polityki bezpiecznej i odpowiedzialnej migracji oraz uwzględnienie jej w lokalnych planach strategicznych⁴³,
- organizacja Szkoły letniej „Możesz uczynić świat lepszym – Agenda 2030”, podczas której omówiony został m.in. ww. Cel 10 Zadanie 7⁴⁴.

Dodał, że oprócz ww. działań przedstawiciele ROPS uczestniczyli w międzynarodowej konferencji „Integracja społeczna migrantów i migrantek – potrzeby lokalne, wyzwania i szanse” w Brukseli⁴⁵.

(akta kontroli str. 346-348)

2.2. Na stronie internetowej Urzędu znajdowała się zakładka z adresem strony internetowej WUP, w której części „Dla bezrobotnych i poszukujących pracy” ujęto sekcję zatytułowaną „Dla cudzoziemców”. Zawarte zostały tam informacje dla osób, które nie są obywatelami Polski, dotyczące możliwości podjęcia zatrudnienia oraz ich praw. Sekcja ta zawierała również adresy do podstron, na których znajdowały się informacje istotne dla cudzoziemców, tj. w podziale tematycznym: [1] Podejmowanie pracy w Polsce przez obywateli UE, EOG i Szwajcarii, [2] Podejmowanie pracy w Polsce przez obywateli państw trzecich, [3] Jak znaleźć pracodawcę?, [4] Zezwolenia na pracę, [5] Zezwolenia na pracę sezonową, [6] Oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, [7] Zezwolenie na pobyt czasowy i pracę, [8] Prawa i obowiązki cudzoziemców, [9] Ważne kontakty i linki. Strony internetowe WUP miały możliwość wyświetlenia informacji w czterech obcojęzycznych wersjach, tj. w języku: angielskim, rosyjskim, ukraińskim i białoruskim.

⁴¹ W ramach projektu Tworzenie sprawiedliwych miast: Włączenie Agendy 2030 do polityki lokalnej (w czasach dużych ruchów migracyjnych i uchodźstwa) na podstawie konkursu EuropeAid/151103/C/ACT/MULTI Podnoszenie świadomości społecznej w kwestii rozwoju i promowania edukacji rozwojowej Unii Europejskiej, w ramach środków Komisji Europejskiej na Współpracę Międzynarodową i Rozwój programu tematycznego Podmioty pozarządowe i samorząd lokalny – projekt jest realizowany w zakresie Celów Zrównoważonego Rozwoju Nr 5, 10.7, 11, 13, 16.

⁴² Przekształcamy nasz świat: Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030 zawierająca Cele Zrównoważonego Rozwoju (ang. The Sustainable Development Goals) została przyjęta przez wszystkie 193 państwa członkowskie ONZ Rezolucją Zgromadzenia Ogólnego 25 września 2015 roku w Nowym Jorku. Agenda określa 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju oraz związanych z nimi 169 zadań (ang. targets), które mają zostać osiągnięte przez świat do 2030 roku. Dotyczą osiągnięć w pięciu obszarach – tzw. 5xP: ludzie (ang. people), planeta (ang. planet), dobrobyt (ang. prosperity), pokój (ang. peace), partnerstwo (ang. partnership). Cele obejmują szeroki zakres wyzwań, takich jak ubóstwo, głód, zdrowie, edukacja, równość płci, zmiany klimatu, zrównoważony rozwój, pokój, sprawiedliwość społeczna. Realizacja Celów i zadań jest monitorowana na całym świecie odpowiednimi wskaźnikami, które przyjęto Rezolucją Zgromadzenia Ogólnego 10 lipca 2017 r. Za ich monitorowanie w Polsce odpowiada GUS.

⁴³ 18 i 25 sierpnia 2019 r., W spotkaniach udział wzięli: Pełnomocnik Prezydenta Miasta Poznania ds. polityki równości, przedstawiciele Urzędu Miasta Poznania (Wydziału Zdrowia i Spraw Społecznych oraz Wydziału Rozwoju Miasta i Współpracy Międzynarodowej), Komendy Miejskiej Policji w Poznaniu, Komendy Wojewódzkiej Policji w Poznaniu, Ośrodka Pomocy Społecznej w Swarzędzu, Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie w Poznaniu, Migrant Info Point, Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu.

⁴⁴ 21 września – 5 października 2019 r. Do udziału w Szkole Letniej uprawnieni byli studenci, którzy w roku akademickim 2019/2020 pobierali naukę na studiach I, II stopnia oraz na jednolitych studiach magisterskich a także doktoranci, do których zgodnie z art. 279 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. poz. 1669, ze zm.), stosuje się przepisy ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2017 r. poz. 2183, ze zm. – uchylona z dniem 31 grudnia 2018 r.). <http://rops.poznan.pl/wp-content/uploads/2019/08/Regulamin-rekrutacji-Szko%C5%82y-Letniej-1.pdf>

⁴⁵ 2-3 grudnia 2019 r.

Na stronach internetowych jednostek organizacyjnych Samorządu Województwa nie zamieszczono informacji o ścieżce uznawania kwalifikacji zawodowych posiadanych przez obcokrajowców spoza UE, ani wskazań, gdzie informacja tego rodzaju mogła zostać pozyskana.

(akta kontroli str. 1666-1683)

Zarówno w WUP jak i w Urzędzie nie wyznaczono osób do kontaktów z obcokrajowcami zainteresowanymi pracą na terenie województwa. Wicedyrektor WUP wskazał, że procedury dotyczące spraw cudzoziemców spoza UE nie są realizowane przez wojewódzkie urzędy pracy, realizują one natomiast międzynarodowe pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES. Dodał, że kwestie dotyczące zatrudnienia na lokalnym rynku pracy przez lokalnych pracodawców są realizowane przez powiatowe urzędy pracy. Pomocą obcokrajowcom służą wyspecjalizowane punkty informacyjne, tworzone przez różne instytucje. Na terenie Poznania są to np. Migrant Info Point lub Poznański Ośrodek Integracji – POINT, mające za zadanie wspierać cudzoziemców w rozmaitych obszarach ich aktywności w naszym regionie. Zainteresowani cudzoziemcy są informowani o usługach tych podmiotów.

(akta kontroli str. 1214-1215, 1223-1229)

2.3. Pracownik Departamentu Edukacji i Nauki Urzędu podał, że od 2018 roku w Ośrodku Doskonalenia Nauczycieli w Poznaniu zatrudniona jest na stanowisku specjalisty ds. uczniów imigrantów osoba⁴⁶, do której zadań i obowiązków należy m.in. diagnozowanie i monitorowanie potrzeb nauczycieli w zakresie pracy z dziećmi imigrantów, przygotowanie i realizacja ofert szkoleniowych wspomagających pracę nauczycieli z tymi dziećmi, współpraca z nauczycielami uczącymi dzieci imigrantów z całej Wielkopolski oraz prowadzenie sieci współpracy w zakresie tematyki pracy z dziećmi imigrantów.

(akta kontroli str. 1219-1220, 1262)

Dyrektor WUP wskazał, że na stronie internetowej WUP utworzono i stale aktualizowano zakładkę dotyczącą zatrudniania cudzoziemców (co opisano w punkcie 2.2 niniejszego wystąpienia). Dodał, że WUP dystrybuuje i rozpowszechnia materiały promocyjne dotyczące wsparcia dla cudzoziemców opracowane przez m.in.: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej⁴⁷, Migrant Info Point⁴⁸, zielonalinia.gov.pl, Urząd ds. Cudzoziemców⁴⁹, Helsińską Fundację Praw Człowieka⁵⁰.

(akta kontroli str. 265-268, 297-305)

W zakresie działań dotyczących wspierania cudzoziemców w łatwiejszej aklimatyzacji lub mających na celu racjonalne wykorzystanie potencjału zawodowego obcokrajowców spoza UE oraz przeciwdziałanie zjawiskom wykorzystywania imigrantów przez pracodawców lub pośredników, Dyrektor ROPS wyjaśnił, że jednostka ta prowadziła ww. działania w latach 2017-2020 poprzez współpracę z organizacjami pozarządowymi i coroczne ogłaszanie konkursów grantowych w temacie pomocy społecznej, w tym pomoc dla rodzin i osób w trudnych sytuacjach życiowych oraz zapewnienie im równych szans. Dodał, że

⁴⁶ W wymiarze czasu pracy 0,5 etatu.

⁴⁷ Ulotka „Nie płac za pośrednictwo pracy”, „Jak zatrudnić cudzoziemca – podstawowe zasady”.

⁴⁸ Ulotka o punkcie informacyjnym.

⁴⁹ Informacja o stronie internetowej www.cudzoziemcy.gov.pl

⁵⁰ „Dać radę w Polsce”.

jednym z realizowanych tematów jest „Wspieranie inicjatyw na rzecz integracji społecznej imigrantów”.

W wyniku rozstrzygnięcia otwartych konkursów ofert podmiotom zewnętrznym zlecano realizację następujących projektów:

- w 2018 r., Fundacji Centrum Badań Migracyjnych - „Wielkopolska Otwarta – innowacyjne wsparcie i integracja społeczna cudzoziemców”,
- w 2020 r., Fundacji Cooperacja - „Akcja Integracja!”,
- w 2020 r., Fundacji Okręgowej Izbie Pielęgniarek i Położnych w Kaliszu - „W Wielkopolsce integrujemy – nie asymilujemy”.

W ramach tych działań prowadzone były m.in. kursy języka polskiego dla cudzoziemców. Ponadto, w 2020 r. przygotowany został „Kryzysownik”, zawierający informację na temat COVID-19 w czterech językach⁵¹.

(akta kontroli str. 346-435)

2.4. Wśród tematów posiedzeń Wojewódzkiej Rady były m.in. kwestie dotyczące zatrudniania obcokrajowców na regionalnym rynku pracy. Omawiane były m.in.: wykorzystanie potencjału cudzoziemców na tym rynku, ich rola i asymilacja, potrzeby pracodawców, trudności w zatrudnianiu cudzoziemców, wynikające głównie z długotrwałych procedur administracyjnych dotyczących uzyskania zezwolenia na pobyt i pracę⁵². Poruszono też problematykę udziału bezrobotnych cudzoziemców w ogólnej liczbie bezrobotnych wskazując, że w roku 2016 wyniósł on 0,3%, w tym osób z prawem do zasiłku 6%. Zauważono, że wśród obywateli Ukrainy przeważali mężczyźni powyżej 45 roku życia, z wykształceniem wyższym, wykonujący proste prace niewymagające kwalifikacji, jak m.in. zbieranie owoców, prace budowlane, opieka nad osobami starszymi⁵³. Podczas posiedzeń Wojewódzkiej Rady omawiano też wyniki badania ankietowego zrealizowanego przez Oddział Zamiejscowy WUP w Kaliszu „Zatrudnienie obywateli krajów Europy Wschodniej na terenie Wielkopolski – korzyści i zagrożenia” oraz opracowane przez Kierownika Wydziału ds. Pośrednictwa Pracy WUP „Zmiany prawne dotyczące zatrudniania cudzoziemców”.

(akta kontroli str. 452-515)

W 2017 r. Wojewódzka Rada opracowała dokument „Proces asymilacji pracowników z Ukrainy w województwie wielkopolskim w obliczu zmian w systemie wizowym do krajów Unii Europejskiej”. Wśród rekomendacji zawarto m.in.: [1] stworzenie warunków swobodnej cyrkulacji zarobkowej z minimum formalności dla obywateli Ukrainy oraz zapewnienie im skutecznej ochrony ich praw; [2] przyjęcie długofalowej perspektywy w kształtowaniu polskiej polityki migracyjnej, gdyż dotychczasowa strategia polskiej polityki migracyjnej, polegająca na doraźnym uzupełnianiu braków siły roboczej, może okazać się niewystarczająca, a wręcz niekorzystna dla rozwoju kraju w wymiarze ekonomiczno-społecznym; [3] stworzenie regularnego i systemowego monitoringu rynku pracy pod kątem niedoborów i zapotrzebowania na pracę cudzoziemców; [4] aktywne zachęcanie do pobytu długookresowego oraz zachęcanie obywateli Ukrainy i innych państw sąsiednich do podejmowania studiów w Polsce.

(akta kontroli str. 516-533)

W latach 2017-2020 (do 30 września) Wojewódzka Rada wystosowała dwa stanowiska do organów mających wpływ na sytuację cudzoziemców w Polsce,

⁵¹ Rosyjskim, białoruskim, ukraińskim, angielskim.

⁵² Protokół nr 2/2018 z 21 marca 2018 r.

⁵³ Protokół nr 4/2017 z 6 czerwca 2017 r.

w sprawie rozwiązania problemu ze zwiększonym zapotrzebowaniem na zatrudnianie cudzoziemców spoza UE na regionalnym rynku pracy, tj.:

- do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, w oparciu o wyniki badania ankietowego „Zatrudnianie obywateli krajów Europy Wschodniej na terenie Wielkopolski – korzyści i zagrożenia” sformułowano postulaty dotyczące: [1] wprowadzenia ułatwień osiedlania się w Polsce obywateli państw bliskich kulturowo, którzy posiadają kwalifikacje w zawodach pożądanym dla polskiej gospodarki, celem stałego związania cudzoziemców i ich rodzin z wielkopolskim rynkiem pracy, [2] wydłużenia okresu pracy wykonywanej bez zezwolenia na pracę na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy przez cudzoziemców z krajów Europy Wschodniej do 12 miesięcy w ciągu kolejnych 18 miesięcy, [3] pilnego podjęcia działań, które ograniczą ewentualne przemieszczanie się obywateli Ukrainy z Wielkopolski do Niemiec w celach zarobkowych w związku z zapowiadany na I kwartał 2019 r. ułatwieniami zatrudniania obywateli z Europy Wschodniej na tamtejszym rynku pracy, [4] ustanowienia obowiązku elektronicznego składania wniosków dotyczących zezwolenia na pracę, oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi oraz zezwolenia na pracę sezonową, co przyspieszy postępowanie administracyjne w tym zakresie, [5] uproszczenia procedury związanej z legalizacją pobytu cudzoziemców w celu skrócenia czasu oczekiwania na decyzję administracyjną Wojewody w tym zakresie, [6] dokonania do końca I kwartału 2019 r. pełnej aktualizacji Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia, szczególnie w zakresie agencji pracy tymczasowej, powierzających pracę cudzoziemcom.

W odpowiedzi z Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej na ww. postulaty wskazano m.in., że w przepisach dotyczących dostępu cudzoziemców do rynku pracy przewidziano ułatwienia adresowane do cudzoziemców o wysokich kwalifikacjach, poprzez umożliwienie podejmowania pracy bez konieczności uzyskania zezwolenia, m.in. przez cudzoziemców będących nauczycielami języków obcych, studentami studiów stacjonarnych lub pracownikami naukowymi w określonych podmiotów. Odnosząc się do wszystkich postulatów poinformowano, że obecnie trwają zaawansowane prace nad polityką migracyjną Polski, koordynowane przez MSWiA, w kompetencjach którego pozostają kwestie legalizacji pobytu cudzoziemców w RP.

- do Starosty Poznańskiego, w sprawie rozwiązania problemu ze zwiększonym zapotrzebowaniem zatrudnienia cudzoziemców na wielkopolskim rynku pracy. Wojewódzka Rada wniosła o podjęcie działań usprawniających pracę Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu oraz rozważenie możliwości zwiększenia zatrudnienia pracowników obsługujących składane wnioski.

(akta kontroli str. 444-451)

Ponadto, w roku 2017, zarówno Wojewódzka Rada, jak i Marszałek pozytywnie zaopiniowali zaproponowane przez Wojewodę kryteria udzielania zezwoleń na pracę dla cudzoziemców.

(akta kontroli str. 436-443)

2.5. W Samorządzie Województwa nie analizowano aktywności i działalności agencji zatrudnienia⁵⁴ w regionie, pod kątem realizacji działań na rzecz wspierania obcokrajowców spoza UE, w celu włączenia ich do regionalnego rynku pracy.

⁵⁴ O których mowa w art. 6 ust. 4 ustawy o promocji zatrudnienia.

Wicedyrektor WUP wskazał m.in., że Marszałek prowadzi Krajowy Rejestr Agencji Zatrudnienia w zakresie określonym w art. 18 i 19 ustawy o promocji zatrudnienia, ale agencje zatrudnienia mogą - a nie muszą - zatrudniać cudzoziemców spoza UE jako pracowników tymczasowych oraz pośredniczyć w ich zatrudnieniu. Nie dysponowano wiedzą na ile agencje pośredniczyły w zatrudnieniu obcokrajowców, a na ile same występowały w roli pracodawcy tych osób.

W Wielkopolsce w latach 2017, 2018, 2019 za pośrednictwem agencji zatrudnienia, zatrudnienie lub inną pracę zarobkową⁵⁵ podjęło odpowiednio 16 782, 20 248, 25 042 osoby. W 2019 r. liczba cudzoziemców spoza UE, którzy podjęli zatrudnienie za ich pośrednictwem wyniosła 8 034, a liczba cudzoziemców spoza UE skierowanych do pracy tymczasowej - 27 231⁵⁶.

W latach 2017, 2018, 2019, na terenie województwa wielkopolskiego działało odpowiednio 1 094, 920 i 1 015 agencji zatrudnienia⁵⁷. WUP przeprowadzał kontrole w tych podmiotach na podstawie art. 18o ustawy o promocji zatrudnienia, w zakresie przewidzianym w art. 19 oraz 19e – art. 19fa tej ustawy. W kolejnych latach okresu 2017–2020 przeprowadzono ogółem 69 takich kontroli, odpowiednio: 17, 22, 25 i 5.

Wicedyrektor WUP wyjaśnił, że w przypadku kontroli nie rozróżnia się ww. agencji które zatrudniają cudzoziemców, od tych które ich nie zatrudniają, a plan kontroli jest przygotowywany w oparciu o analizę ryzyka dotyczącego działania poszczególnych agencji. W wyniku siedmiu kontroli stwierdzono nieprawidłowości polegające na zaległościach w odprowadzaniu składek na ubezpieczenie społeczne lub podatków. W wyniku braku realizacji zaleceń pokontrolnych podmioty te zostały wykreślone z Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia.

Wicedyrektor WUP wskazał, że liczba osób spoza UE, która podjęła pracę za pośrednictwem agencji zatrudnienia w podziale na grupy elementarne zawodów⁵⁸ zgodnie z obowiązującą klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy, dostępne są wyłącznie w ujęciu ogólnopolskim, dodatkowo w rozbiciu na grupy zawodów albo obywatelstwo (w tym także spoza UE) za lata 2018 i 2019. Dodał, że dane za rok 2017 nie były w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zbierane pod kątem cudzoziemców. Podkreślił, że m.in. na wniosek WUP, resort pracy rozszerzył formularz sprawozdawczy w następnych latach, o dane dotyczące cudzoziemców. Odnośnie do liczby cudzoziemców spoza UE skierowanych do pracy tymczasowej wskazał, że w „Informacji o działalności agencji zatrudnienia” dane dostępne są wyłącznie w ujęciu zbiorczym dla całego kraju, za lata 2018 i 2019.

(akta kontroli str. 1216-1256)

⁵⁵ W rozumieniu załącznika nr 5 do rozporządzenia Ministra Pracy, Rodziny i Polityki Społecznej z 25 maja 2017 r. w sprawie wzorów dokumentów dotyczących działalności agencji zatrudnienia (Dz. U. poz. 1064).

⁵⁶ W związku ze zmianą formularza zbiorczej informacji o działalności agencji zatrudnienia składanej przez marszałka województwa, określonego ww. rozporządzeniem Ministra Pracy, Rodziny i Polityki Społecznej z 25 maja 2017 r., dane dotyczące zatrudniania cudzoziemców za 2017 i 2018 roku nie były dostępne.

⁵⁷ Dane za 2020 rok będą dostępne po złożeniu przez agencje rocznych sprawozdań – do końca stycznia 2021 roku.

⁵⁸ O których to grupach mowa w objaśnieniu do struktury klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy ujętym w załączniku do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. z 2018 r. poz. 227). Struktura klasyfikacji jest wynikiem grupowania poszczególnych zawodów i specjalności w grupy elementarne, a te z kolei w bardziej zagregowane grupy średnie, duże i wielkie, na podstawie podobieństwa kompetencji wymaganych do realizacji zadań zawodowych.

2.6. Wsparcie zatrudnienia cudzoziemców było współfinansowane m.in. ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Zastępca Dyrektora DPR wyjaśnił, że interwencje w tym zakresie nie były skierowane wyłącznie do imigrantów lub mniejszości narodowych, ale mogli oni uzyskać wsparcie w ramach szerokiej grupy beneficjentów rynku pracy.

(akta kontroli str. 1257-1259)

Zastępca Dyrektora DPR wskazał też, że istnieje możliwość wsparcia cudzoziemców w ramach WRPO 2014-2020. Zarząd Województwa 27 marca 2018 r. zatwierdził wprowadzenie stosownych zmian do WRPO na lata 2014-2020, polegających na wprowadzeniu m.in. imigrantów do grup docelowych PI 8i „Dostęp do zatrudnienia dla osób poszukujących pracy i osób biernych zawodowo, w tym długotrwale bezrobotnych oraz oddalonych od rynku pracy, także poprzez lokalne inicjatywy w zakresie zatrudnienia i wspieranie mobilności pracowników” oraz PI 8iii „Praca na własny rachunek, przedsiębiorczość i tworzenie przedsiębiorstw, w tym innowacyjnych mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw”.

23 maja 2018 r.⁵⁹ Zarząd Województwa przyjął zmiany w Szczegółowym Opisie Osi Priorytetowych (SZOOP) WRPO, w tym rozszerzenie grup docelowych wsparcia w odpowiednich działaniach, tj. 6.1, 6.2 oraz poddziałaniach 6.3.1 i 6.3.2.

Bezpośrednim typem beneficjenta w ramach działania 6.1 „Aktywizacja osób bezrobotnych i poszukujących pracy” mogły być tylko i wyłącznie powiatowe urzędy pracy. W grupie docelowej, która mogła ubiegać się o wsparcie za pośrednictwem ww. urzędów, mogli być z kolei m.in. imigranci w ramach projektów skierowanych do osób z obszaru województwa wielkopolskiego. W ramach działania 6.2 „Aktywizacja zawodowa” instytucją pośredniczącą był WUP, a beneficjentami mogły być wszystkie podmioty z wyłączeniem osób fizycznych nieprowadzących działalności gospodarczej lub oświatowej. Grupą docelową, która mogła uzyskać wsparcie były osoby bezrobotne oraz bierne zawodowo, ale również pracujące powyżej 29 roku życia znajdujące się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy (tzn. kobiety, osoby w wieku co najmniej 50 lat, z niepełnosprawnościami, osoby długotrwale bezrobotne, o niskich kwalifikacjach, imigranci oraz reemigranci, osoby odchodzące z rolnictwa i ich rodziny, osoby ubogie pracujące, osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych oraz pracujące w ramach umów cywilno-prawnych). W działaniu 6.3.1 „Samozatrudnienie i przedsiębiorczość” beneficjentami bezpośrednimi mogły być wszystkie podmioty z wyłączeniem osób fizycznych nieprowadzących działalności gospodarczej lub oświatowej. W grupie docelowej, mogącej ubiegać się o wsparcie przewidziano m.in. imigrantów. Podobna sytuacja dotyczyła poddziałania 6.3.2 „Samozatrudnienie i przedsiębiorczość w ramach ZIT dla rozwoju AKO⁶⁰”. W poddziałaniu 6.3.1 jak i 6.3.2 zakres wsparcia określały typy projektów opisane w SZOOP.

(akta kontroli str. 1696-1700)

W ramach WRPO 2014-2020 podpisano łącznie 350 umów, w których uczestnikami projektu byli m.in. członkowie mniejszości narodowej lub etnicznej, migranci oraz osoby pochodzenia obcego⁶¹. Zastępca Dyrektora DPR wskazał, że ze względu na brak wyodrębnienia działań w WRPO 2014-2020 skierowanych wyłącznie do cudzoziemców lub społeczności mniejszości narodowych lub etnicznych trudno określić koszty poniesione wyłącznie w ich zakresie. Nadmieniał, że w ramach ww. umów dodatkowe preferencje punktowe dla projektów, w których grupą docelową

⁵⁹ Uchwałą nr 5330/2018.

⁶⁰ Zintegrowane Inwestycje Terytorialne dla rozwoju Aglomeracji Kalisko-Ostrowskiej.

⁶¹ Jedną z grup docelowych określonych w WRPO, każda osoba, która nie posiada polskiego obywatelstwa, bez względu na fakt posiadania lub nie obywatelstwa (obywatelstw) innych krajów lub osoba, której co najmniej jeden z rodziców urodził się poza terenem Polski.

były m.in. osoby należące do kategorii imigrantów i reemigrantów, społeczności mniejszości narodowych lub etnicznych zidentyfikowano w ww. działaniach i poddziałaniach:

- 6.1 – w ramach działania podpisano 30 umów, a łączna wartość projektów wyniosła 65,8 mln zł;
- 6.2 – w ramach działania podpisano 46 umów, a łączna wartość projektów wyniosła 62,0 mln zł;
- 6.3.1 – w ramach poddziałania podpisano dziewięć umów, a łączna wartość projektów wyniosła 17,5 mln zł;
- 6.3.2 – w ramach poddziałania podpisano jedną umowę, a wartość projektu wyniosła 3,1 mln zł.

W ramach ww. działań i poddziałań przewidziano indywidualizację wsparcia oraz pomocy w zakresie określenia ścieżki zawodowej⁶², pomocy skierowanej do osób, u których zidentyfikowano potrzebę uzupełnienia lub zdobycia nowych umiejętności i kompetencji, uzupełnienia edukacji formalnej lub potrzebę potwierdzenia kwalifikacji m.in. poprzez odpowiednie egzaminy. Realizatorami ww. działań były powiatowe urzędy pracy oraz podmioty, które uzyskały akredytację Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w zakresie działań sieci EURES.

(akta kontroli str. 1257-1259)

2.7. W latach 2017–2020 (30 września) zagadnienia związane z uznawaniem kwalifikacji zawodowych cudzoziemców spoza UE nie były przedmiotem audytu lub kontroli w jednostkach organizacyjnych Samorządu Województwa.

(akta kontroli str. 1128-1191, 1685)

Stwierdzone
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

OCENA CZĄSTKOWA

W Samorządzie Województwa realizowano zadania mające na celu tworzenie sprzyjających warunków do podjęcia zatrudnienia przez cudzoziemców w regionie. Współorganizowano szkolenia oraz aktywnie uczestniczono w konferencjach i seminariach, w trakcie których odnoszono się do zagadnień związanych z zatrudnianiem cudzoziemców, w tym tych spoza UE. Podejmowano także skierowane do nich wielopłaszczyznowe działania informacyjne w zakresie szeroko rozumianego rozwoju zawodowego. W ramach WRPO 2014-2020 podpisano łącznie 350 umów dotyczących m.in. pomocy w zakresie określenia i realizacji kolejnych etapów ścieżki zawodowej przez członków mniejszości narodowej lub etnicznej oraz migrantów. Powołani przez Marszałka członkowie Wojewódzkiej Rady kierowali do właściwych w tym zakresie organów postulaty dotyczące poprawy sytuacji cudzoziemców na regionalnym rynku pracy, w tym zwłaszcza w przypadku posiadania kwalifikacji w zawodach pożądanym dla krajowej gospodarki.

IV. Uwagi i wnioski

W związku z niestwierdzeniem nieprawidłowości Najwyższa Izba Kontroli nie formułuje uwag ani wniosków.

⁶² W tym kompleksowe i indywidualne pośrednictwo pracy w zakresie wyboru zawodu zgodnego z kwalifikacjami i kompetencjami wspieranej osoby lub poradnictwo zawodowe w zakresie planowania rozwoju kariery zawodowej, w tym podnoszenia lub uzupełniania kompetencji i kwalifikacji zawodowych.

V. Pozostałe informacje i pouczenia

Wystąpienie pokontrolne zostało sporządzone w dwóch egzemplarzach; jeden dla kierownika jednostki kontrolowanej, drugi do akt kontroli.

Prawo zgłoszenia
zastrzeżeń

Zgodnie z art. 54 ustawy o NIK kierownikowi jednostki kontrolowanej przysługuje prawo zgłoszenia na piśmie umotywowanych zastrzeżeń do wystąpienia pokontrolnego, w terminie 21 dni od dnia jego przekazania. Zastrzeżenia zgłasza się do dyrektora Delegatury NIK w Poznaniu. Prawo zgłaszania zastrzeżeń, zgodnie z art. 61b ust. 2 ustawy o NIK, nie przysługuje do wystąpienia pokontrolnego zmienionego zgodnie z treścią uchwały w sprawie zastrzeżeń.

Poznań, 13 listopada 2020 r.

Najwyższa Izba Kontroli
Delegatura w Poznaniu

Kontroler
Alicja Zdych
Doradca ekonomiczny

Dyrektor
p.o. Dyrektora
Andrzej Aleksandrowicz

.....
podpis

.....
podpis