

**CZYNNIKI BLOKUJĄCE I STYMULUJĄCE  
ZATRUDNIANIE CUDZOZIEMCÓW W POLSCE  
W OPINII PRACODAWCÓW  
ORAZ ZAGRANICZNYCH PRACOWNIKÓW  
(W ŚWIETLE BADAŃ PRZEPROWADZONYCH  
W WOJEWÓDZTWIE OPOLSKIM)**

## **Wprowadzenie**

W perspektywie wyzwań, przed którymi staje polski rynek pracy, oraz rosnącej na nim roli cudzoziemskiej siły roboczej, konieczne wydaje się być zweryfikowanie czynników blokujących i stymulujących zatrudnianie zagranicznych pracowników. Artykuł ma na celu przedstawienie tych czynników z uwzględnieniem strony popytowej i podażowej rynku pracy, czyli pracodawców oraz cudzoziemskich pracowników.

W artykule zostały zaprezentowane wyniki badań ankietowych przeprowadzonych w województwie opolskim<sup>1</sup>. Badanych, zarówno pracodawców, jak i pracowników, podzielono na reprezentujących dwa segmenty rynku pracy – pierwotny i wtórny<sup>2</sup>. Rynek pierwotny obejmuje miejsca pracy uznawane za atrakcyjne, wymagające wyższych kwalifikacji, lepiej wynagradzane. Wtórny rynek pracy dotyczy branż i zawodów, które są postrzegane jako nieatrakcyjne, oferujących relatywnie niskie płace.

Rynek pierwotny obejmował pracodawców m.in. ze sfery edukacji, służby zdrowia oraz wyspecjalizowanych usług (np. informatycznych) oraz pracowników podejmujących zatrudnienie jako nauczyciele, lekarze, pielęgniarki, doradcy, kierownicy. Do rynku wtórnego zaliczono robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych z przemysłu, budownictwa, rolnictwa i usług.

W badaniach wykorzystano dobór celowy<sup>3</sup> oraz zastosowano metodę kuli śniegowej. Narzędziem badawczym był anonimowy kwestionariusz ankiety.

---

<sup>1</sup> Wyniki badań pochodzą z pracy doktorskiej autorki pt. „Czynniki zatrudnienia cudzoziemców w województwie opolskim”, która została obroniona w 2010 roku na Wydziale Inżynieryjno-Ekonomicznym Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. Jej promotorem był dr hab. Romuald Jończy, prof. UE.

<sup>2</sup> Podział ten oparto na teorii dualnego rynku pracy M. Piore.

<sup>3</sup> E. Babbie: Podstawy badań społecznych. Warszawa 2008, s. 211.

W badaniu uczestniczyło 91 pracodawców. Wśród nich 76 reprezentowało wtórny, a 15 pierwotny rynek pracy. Badania przeprowadzono także wśród 217 pracowników. Spośród nich 29 pracowało w sektorze pierwotnym, a 188 na wtórnym rynku pracy. Badanie dotyczyło legalnej sfery zatrudnienia.

## **1. Warunki formalnoprawne zatrudnienia cudzoziemców w Polsce oraz wybrane dane statystyczne**

Obcokrajowiec może skorzystać z trzech zasadniczych możliwości legalnego podejmowania pracy w Polsce:

- 1) podjąć zatrudnienie bez konieczności posiadania zezwolenia na pracę,
- 2) podjąć zatrudnienie po uzyskaniu zezwolenia na pracę,
- 3) podjąć zatrudnienie na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi (procedura obowiązuje od 2006 roku)<sup>4</sup>.

Z pierwszej możliwości mogą korzystać obywatele państw członkowskich Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Konfederacji Szwajcarskiej oraz członkowie ich rodzin, a także osoby posiadające Kartę Polaka. Prawo do pracy w Polsce bez konieczności starania się o zezwolenie mają m.in. osoby, którym udzielono ochrony uzupełniającej, które posiadają status uchodźcy, zezwolenie na osiedlenie się, posiadają zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Wspólnot Europejskich, zgodę na pobyt tolerowany w Rzeczypospolitej Polskiej, korzystają z ochrony czasowej<sup>5</sup> i innych zwolnień<sup>6</sup>.

Z drugiej możliwości zatrudnienia – po uzyskaniu zezwolenia na pracę – korzystają pozostali cudzoziemcy, których nie obejmują wymienione wcześniej zwolnienia. Zezwolenie na pracę jest wydawane pracodawcy przez urząd wojewódzki właściwy ze względu na jego siedzibę. Może być wydane maksymalnie na 3 lata (lub maksymalnie na 5 lat, gdy cudzoziemiec pełni funkcję w zarządzie osoby prawnej, gdy na dzień złożenia wniosku zatrudnia ona powyżej 25 osób).

Trzecia możliwość dotyczy obywateli Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii i Gruzji, którzy mogą podejmować zatrudnienie bez pozwolenia na pracę, jeśli otrzymają oni oświadczenie o zamiarze powierzenia im wykonywania pracy od pracodawcy, który zarejestruje je w powiatowym urzędzie pracy. Dokument umożliwia podjęcie pracy na okres nieprzekraczający 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy. Otrzymanie oświadczenia uprawnia cudzoziemców do starania się o uzyskanie wizy pobytowej uprawniającej do wykonywania pracy.

<sup>4</sup> Szerzej: Zatrudnienie obcokrajowców w województwie opolskim (w kontekście niedopasowań strukturalnych na opolskim rynku pracy). Red. R. Jończy, S. Kubiciel. Opole 2010, s. 21-33.

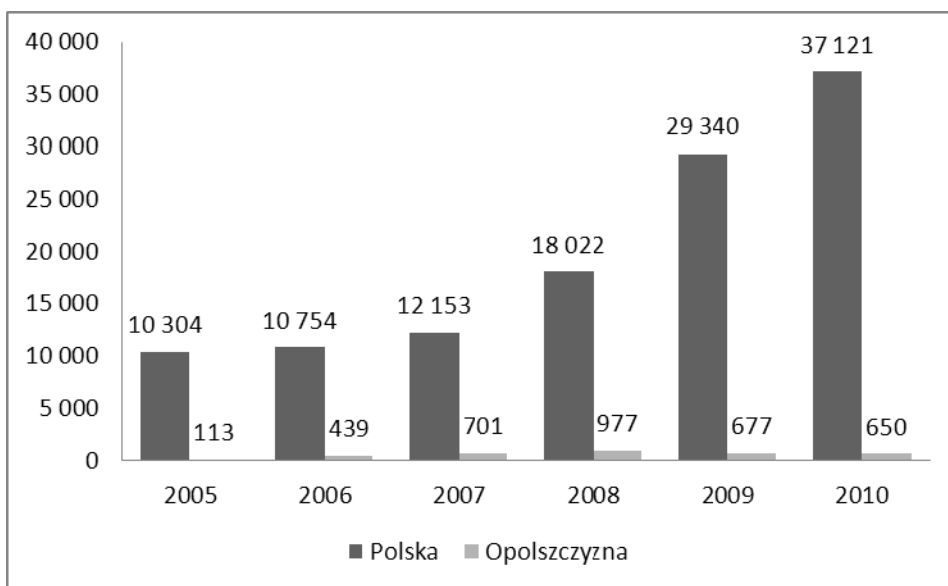
<sup>5</sup> Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w art. 87. Dz.U. 2009, nr 6, poz. 33.

<sup>6</sup> Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 sierpnia 2006 roku w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę. Dz.U. 2006, nr 156, poz. 1116 ze zm.

W dalszej części zaprezentowano wybrane dane statystyczne (zezwolenia na pracę i oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy) odnoszące się do zatrudnienia cudzoziemców, które pozwalają na stwierdzenie, że znaczenie zagranicznych pracowników na polskim rynku pracy rośnie<sup>7</sup> (wykres 1).

Wykres 1

Zezwolenia na pracę wydane w Polsce i w województwie opolskim w latach 2005-2010



Źródło: Opracowanie na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego i raportów Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Jak wynika z danych znajdujących się na wykresie 1, liczba zezwoleń na pracę wydanych w Polsce w latach 2005-2010 wzrastała. W 2010 roku odnotowano ponadtrzyipółkrotny wzrost ich liczby w stosunku do 2005 roku. Może to świadczyć o zwiększającym się zainteresowaniu sięganiem po zagraniczną siłę roboczą.

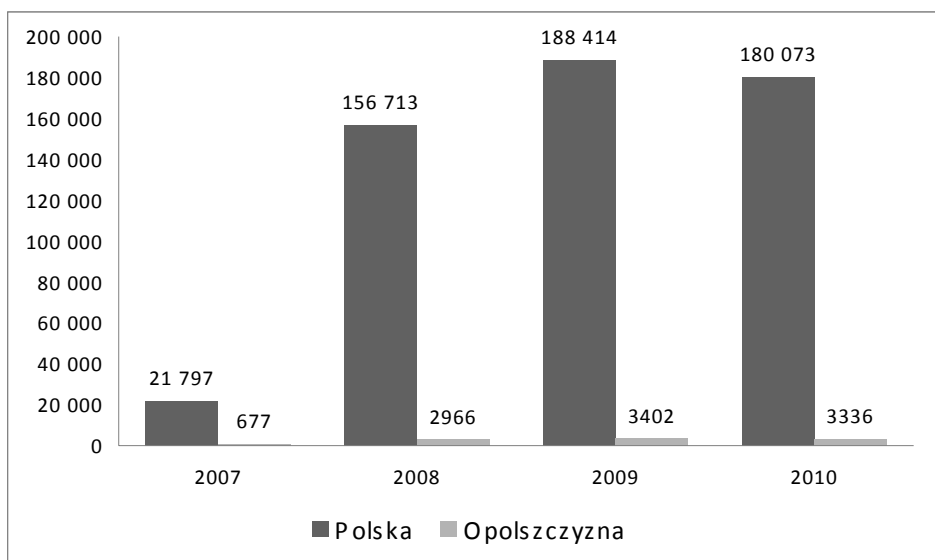
Zmiany w zakresie liczby wydawanych zezwoleń na pracę obserwuje się także w województwie opolskim. W 2005 roku takich dokumentów wydano na Opolszczyźnie 113, a w 2008 roku było ich ponad osiem razy więcej (977 zezwoleń). Dynamika przyrostu była więc wyższa niż średnio w Polsce. W latach 2009-2010 odnotowano spadek liczby wydanych zezwoleń na pracę do ponad sześciuset w ciągu roku, ale jest to i tak blisko sześć razy więcej niż na początku analizowanego okresu.

<sup>7</sup> W analizach zarówno dla całego kraju, jak i dla województwa opolskiego nie brano pod uwagę zezwoleń na pracę dla cudzoziemców oddelegowanych do Polski w celu realizacji usług eksportowych.

Obywatele Rosji, Białorusi, Ukrainy, Mołdawii i Gruzji mogą podejmować pracę w Polsce, korzystając, jak już wspomniano, z uproszczonej formuły legalizacji zatrudnienia. Liczba oświadczeń, podobnie jak liczba zezwoleń na pracę, w analizowanym okresie wzrastała (szczegóły zaprezentowano na wykresie 2). W 2007 roku w Polsce zarejestrowano blisko 22 tys. tych dokumentów, podczas gdy w 2009 było ich ponad ośmiokrotnie więcej. W 2010 roku odnotowano niewielki spadek ich liczby, przy czym utrzymywała się ona nadal na wysokim poziomie przekraczającym 180 tys. dokumentów.

Wykres 2

**Oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi  
wydane w Polsce i w województwie opolskim  
w latach 2007-2010**



Źródło: Opracowanie na podstawie danych MPiPS.

W województwie opolskim, podobnie jak w całej Polsce, zwiększała się liczba rejestrowanych oświadczeń. W 2007 roku na Opolszczyźnie zarejestrowano 677 dokumentów, podczas gdy w 2010 było ich prawie pięć razy więcej (3336 oświadczeń).

## 2. Czynniki blokujące zatrudnianie cudzoziemców według pracodawców oraz zagranicznych pracowników

W kontekście rosnącego zainteresowania korzystaniem z zagranicznej siły roboczej istotne wydaje się być ustalenie barier zatrudnienia obcokrajowców<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Przeprowadzenie badań właściwych poprzedzono pilotażem, w trakcie którego ustalono katalog czynników zamieszczony w kwestionariuszu badawczym.

Prezentację wyników badań rozpoczęto od zestawienia odpowiedzi udzielonych przez pracodawców (tabela 1).

Tabela 1

**Czynniki utrudniające zatrudnianie cudzoziemców  
w opinii pracodawców\***

Czynniki utrudniające zatrudnienie cudzoziemców	Wskazania pracodawców			
	pierwotny rynek pracy		wtórny rynek pracy	
	liczba	%	liczba	%
Skomplikowane warunki formalnoprawne	9	52,9	66	60,6
Wysokie koszty zatrudnienia	2	11,8	9	8,3
Niewystarczająca liczba instytucji pośrednictwa pracy	0	0,0	6	5,5
Bariery językowe i kulturowe	3	17,6	11	10,1
Konieczność przygotowania obcokrajowca do wykonywania zawodu	0	0,0	12	11,0
Inne trudności	0	0,0	3	2,8
Brak trudności	3	17,6	2	1,8

\* Możliwa więcej niż jedna odpowiedź.

Źródło: Opracowanie na podstawie wyników badań.

Pracodawcy reprezentujący pierwotny rynek pracy wśród problemów związanych z zatrudnieniem obcokrajowców wymieniali najczęściej skomplikowane warunki formalnoprawne (ponad 52% odpowiedzi – 9 wskazań). Wskazywali także na bariery językowe i kulturowe (17,6% – 3 wskazania) oraz wysokie koszty zatrudnienia cudzoziemca (11,8% – 2 wskazania). Zdaniem trzech osób nie ma żadnych barier i problemów, które utrudniałyby zatrudnianie obcokrajowców.

Dla pracodawców z wtórnego rynku pracy czynnikiem utrudniającym korzystanie z cudzoziemskiej siły roboczej były przede wszystkim, podobnie jak dla respondentów z pierwotnego rynku pracy, skomplikowane warunki formalnoprawne. Ten powód podało ponad 60% pytanym (66 wskazań). Na drugim miejscu wśród barier zatrudnienia cudzoziemców wskazali oni na konieczność przygotowywania obcokrajowca do wykonywania zawodu (11% – 12 wskazań). W ponad 10% odpowiedzi (11 wskazań) za ograniczające zatrudnienie cudzoziemskiej siły roboczej uznano trudności językowe i różnice kulturowe, a w ponad 8% wskazań (8 odpowiedzi) – wysokie koszty zatrudnienia. Wśród czynników blokujących rozwój sfery zatrudnienia zagranicznych pracowników respondenci zwracali uwagę na niewystarczającą liczbę instytucji pośrednictwa pracy – 5,5% (6 wskazań). Tylko dwóch ankietowanych uznało, że nie utrudnia im zatrudnienia cudzoziemców.

Z kolei zdaniem zagranicznych pracowników zarówno z pierwotnego, jak i wtórnego rynku pracy największą barierą w podejmowaniu pracy w Polsce są problemy językowe (tabela 2). Wskazało na nie ponad 41% pracujących na

pierwotnym rynku pracy (12 odpowiedzi) oraz ponad 66% zatrudnionych na wtórnym rynku pracy (132 odpowiedzi).

Tabela 2

**Czynniki utrudniające podejmowanie pracy w Polsce  
w opinii cudzoziemskich pracowników\***

Czynniki utrudniające podejmowanie pracy	Wskazania pracowników			
	pierwotny rynek pracy		wtórny rynek pracy	
	liczba	%	liczba	%
Problemy językowe	12	41,4	132	66,7
Skomplikowane/kosztowne procedury dotyczące przy- jazdu i pobytu	6	20,7	30	15,2
Skomplikowane/kosztowne procedury dotyczące zatrud- nienia	7	24,1	12	6,1
Trudne warunki mieszkani- owe	1	3,4	13	6,6
Trudne warunki pracy	0	0,0	16	8,1
Nietolerancja/rasizm	0	0,0	3	1,5
Gorsze traktowanie niż zatrudnionych w firmie Polaków	0	0,0	6	3,0
Trudności z przekraczaniem granicy i odprawą celną	1	3,4	42	21,2
Inne trudności	10	34,5	2	1,0
Brak trudności	5	17,2	16	8,1

\* Możliwa więcej niż jedna odpowiedź.

Źródło: Opracowanie na podstawie wyników badań.

Na pierwotnym rynku pracy na drugim miejscu pod względem uciążliwości były wymieniane: biurokracja oraz różnice kulturowo-mentalnościowe (określone jako „inne trudności”). Wskazano na nie aż w 34,5% odpowiedzi (10 wskazań). Ankietowani reprezentujący pierwotny rynek pracy wymieniali m.in. trudności w załatwianiu spraw urzędowych, konieczność wypełniania dużej liczby dokumentów, co dla niektórych z nich, także ze względu na barierę językową, było sporym utrudnieniem. Z kolei w przypadku różnic kulturowych i mentalnościowych respondenci zwracali uwagę m.in. na to, że Polacy są dość zamknięci w sobie i niechętnie nawiązują kontakty (niewykluczone, że takie postrzeganie Polaków wynika także z bariery językowej). Z kolei na skomplikowane formalności dotyczące zatrudnienia wskazano w 24,1% odpowiedzi (7 wskazań), a na złożone procedury dotyczące przyjazdu i pobytu – w 20,7% odpowiedzi (6 wskazań). W 3,4% udzielonych odpowiedzi (1 wskazanie) badani zwracali uwagę na trudności z przekraczaniem granicy i odprawą celną oraz na złe warunki mieszkaniowe. W ponad 17% wskazań (5 odpowiedzi) ankietowani reprezentujący pierwotny rynek pracy stwierdzili, że nie zetknęli się z żadnymi trudnościami podczas pobytu i podejmowania pracy w Polsce.

Pracownicy z wtórnego rynku pracy wskazywali na trudności z przekraczaniem granicy i odprawą celną – 21,2% (42 wskazania). Podejmowanie pracy w Polsce utrudniają im także skomplikowane procedury dotyczące przyjazdu i pobytu – 15,2% (30 wskazań). W ponad 8% odpowiedzi (16 wskazań) ankietowani zwracali uwagę na trudne warunki pracy, w 6,6% (13 wskazań) – na warunki mieszkaniowe, a w 6,1% wskazań (12 odpowiedzi) – na skomplikowane i kosztowne procedury dotyczące zatrudnienia. Na gorsze traktowanie obcokrajowców niż rodzimych pracowników wskazano w 6 udzielonych odpowiedziach, na nietolerancję i rasizm – w 3 odpowiedziach, a innych trudności dotyczyły 2 odpowiedzi. Ponad 8% badanych (16 wskazań) stwierdziło, że nie spotkali się z żadnymi czynnikami utrudniającymi im pobyt i podejmowanie pracy w Polsce.

### 3. Czynniki stymulujące zatrudnienie cudzoziemców zgłaszane przez pracodawców i pracowników

Jednym z celów badania było uzyskanie informacji dotyczących postulatów zmian w zakresie podejmowania pracy przez cudzoziemców, a więc czynników, które mogłyby stymulować to zatrudnienie (tabela 3).

Tabela 3

**Propozycje zmian w zakresie zatrudniania obcokrajowców zgłaszane przez pracodawców\***

Propozycje zmian	Wskazania pracodawców			
	pierwotny rynek pracy		wtórny rynek pracy	
	liczba	%	liczba	%
Skrócenie okresu oczekiwania na wizy	0	0,0	17	22,4
Ograniczenie formalności w Polsce	4	26,7	33	43,5
Rozwój sfery pośrednictwa pracy	0	0,0	0	0,0
Pełne otwarcie polskiego rynku pracy	2	13,3	3	3,9
Brak odpowiedzi	9	60,0	7	9,2
Inna odpowiedź	0	0,0	9	11,8

\* Możliwa więcej niż jedna odpowiedź.

Źródło: Opracowanie na podstawie wyników badań.

Pracodawcy reprezentujący pierwotny rynek pracy wśród zgłaszanych propozycji zmian mogących ułatwić zatrudnianie cudzoziemców wskazywali najczęściej na ograniczenie formalności w Polsce – 27,7% odpowiedzi. Chcieliby także pełnego otwarcia polskiego rynku pracy (2 odpowiedzi). Większość ankietowanych, bo 60%, nie udzieliła żadnej odpowiedzi na zadane pytanie (9 na 15 badanych). Wynika to zapewne ze specyfiki tego segmentu i struktury respondentów – dominujący był udział zatrudniających cudzoziemców pocho-

dzących z państw Unii Europejskiej, a więc niepotrzebujących formalnej zgody polskich władz administracyjnych na podjęcie legalnej pracy.

Z kolei badani pracodawcy reprezentujący wtórny rynek pracy zdecydowanie – bo w ponad 43% wskazań (33 odpowiedzi) – postulowali uproszczenie przepisów prawnych obowiązujących podczas legalizacji pobytu i zatrudnienia cudzoziemców. Na drugim miejscu, biorąc pod uwagę liczbę odpowiedzi, znalazło się skrócenie okresu oczekiwania na wizy (22,4% – 17 wskazań). Zaledwie niecałe 4% respondentów (3 osoby) reprezentujących wtórny rynek pracy chciałoby całkowitego otwarcia polskiego rynku pracy. Ponadto wśród tzw. innych odpowiedzi (11,8% – 9 wskazań) ankietowani zwracali uwagę na trudności, z którymi spotykają się przy rozliczeniach podatkowych zatrudnianych przez siebie osób.

Badania miały również na celu uzyskanie informacji dotyczących propozycji zmian, które ułatwiłyby cudzoziemcom podejmowanie zatrudnienia w Polsce (tabela 4).

Tabela 4

**Propozycje zmian ułatwiających podejmowanie pracy w Polsce\***

Propozycje zmian	Wskazania pracowników			
	pierwotny rynek pracy		wtórny rynek pracy	
	liczba	%	liczba	%
Krótszy czas oczekiwania na wizę	4	13,8	42	21,2
Zniesienie wiz	1	3,4	17	8,6
Rozwój sfery pośrednictwa pracy	0	0,0	36	18,2
Pełne otwarcie polskiego rynku pracy	3	10,3	2	1,0
Ograniczenie formalności przy staraniu się o pracę	2	6,9	21	10,6
Uproszczenie odpraw na granicy	0	0,0	8	4,0
Lepsza komunikacja publiczna	4	13,8	0	0,0
Więcej informacji w języku angielskim w miejscach publicznych	4	13,8	0	0,0
Mniej biurokracji	8	27,6	0	0,0
Zmiana mentalności ludzi	2	6,9	0	0,0
Inna zmiana	2	6,9	6	3,0

\* Możliwa więcej niż jedna odpowiedź.

Źródło: Opracowanie na podstawie wyników badań.

Blisko jedna trzecia zatrudnionych na pierwotnym rynku pracy wskazywała (8 odpowiedzi), że pracę w Polsce ułatwiłoby im zmniejszenie obciążeń natury formalnej (biurokracji). Ponadto (po 13,8% – 4 wskazania) cudzoziemcy oczekiwali poprawy systemu komunikacji publicznej oraz zwiększenia liczby informacji w miejscach publicznych w języku angielskim (na przystankach autobusowych, na dworcach, w urzędach itp.). Czterech ankietowanych chciałoby skrócenia czasu oczekiwania na wizy, a trzech badanych proponowało pełne otwarcie rynku pracy. Na kolejnych miejscach pod względem liczby odpowiedzi



znalazły się: ograniczenie formalności związanych z podejmowaniem zatrudnienia (6,9% – 2 wskazania), zmiana mentalności ludzi (6,9% – 2 wskazania) i zniesienie wiz (3,4% – 1 wskazanie). Blisko w 7% odpowiedzi (2 wskazania) podawano inne zmiany. Wśród nich proponowano m.in. obniżenie cen wynajmu mieszkań i zwiększenie dostępności kredytów mieszkaniowych dla cudzoziemców. Żaden z respondentów reprezentujących pierwotny rynek pracy nie zaproponował uproszczenia odpraw na granicy. Zmiany wskazywane przez tę grupę respondentów dotyczyły głównie ułatwień związanych z codziennym życiem w Polsce, a w mniejszym zakresie odnosiły się do podejmowania zatrudnienia.

Nieco inne oczekiwania mieli ankietowani reprezentujący wtórny rynek pracy. Najczęściej postulowaną przez nich zmianą było skrócenie czasu oczekiwania na wizy – 21,2% odpowiedzi (42 wskazania). Należy zauważyć, że dość liczna grupa zagranicznych pracowników chciałaby rozwoju sfery pośrednictwa pracy (ponad 18% – 36 wskazań) oraz ograniczenia formalności związanych z podejmowaniem zatrudnienia (10,6% – 21 odpowiedzi). Ponadto proponowano zniesienie wiz (8,6% – 17 wskazań), uproszczenie odpraw na granicy (4% – 8 wskazań) oraz pełne otwarcie polskiego rynku pracy (1% – 2 wskazania). Wśród innych zmian (3% – 6 odpowiedzi) wskazanych przez badanych najczęściej pojawiała się propozycja zwiększenia dostępu do informacji o ofertach pracy.

## Podsumowanie

Przeprowadzone badania umożliwiły ustalenie, że dla pracodawców z pierwotnego i wtórnego rynku pracy główną barierą zatrudniania cudzoziemskiej siły roboczej są skomplikowane warunki formalnoprawne. Reprezentujący pierwotny rynek pracy wskazywali na konieczność m.in. spełnienia wielu formalności związanych z potwierdzeniem kwalifikacji cudzoziemców, co wynika z faktu, że zatrudnienie w tej sferze znajdują m.in. nauczyciele i personel medyczny. Dla pracodawców z wtórnego rynku pracy problem stanowią formalności związane z legalizacją zatrudnienia i pobytu cudzoziemskiego pracownika (np. uzyskanie zezwolenia na pracę, meldunek).

Najczęściej wskazywaną przez cudzoziemców trudnością były problemy językowe (nieznajomość lub niewystarczająca znajomość języka polskiego), co na pierwotnym rynku pracy utrudnia swobodne funkcjonowanie w społeczeństwie (trudność w znalezieniu mieszkania, załatwieniu formalności w urzędzie, korzystaniu z placówek kulturalnych). Dla zatrudnionych na wtórnym rynku pracy nieznajomość języka (lub niewystarczająca znajomość) nierzadko utrudniała podejmowanie obowiązków zawodowych.

Wśród propozycji zmian, jak wynika z przeprowadzonego badania, pracodawcy reprezentujący obie sfery rynku pracy na pierwszym miejscu stawiali

ograniczenie formalności, natomiast cudzoziemcy z pierwotnego rynku pracy wskazywali na ograniczenie biurokracji, a z wtórnego rynku pracy oczekiwali skrócenia okresu oczekiwania na wizy.

Wobec niekorzystanych prognoz demograficznych oraz zmian w strukturze wykształcenia społeczeństwa, Polska stoi przed wyzwaniem, jakim może się stać konieczność korzystania z zagranicznej siły roboczej. Prowadzenie badań związanych z imigracją zarobkową do Polski i wypracowanie mechanizmów, które umożliwią obcokrajowcom podejmowanie zatrudnienia w Polsce oraz przyczynią się do tego, aby ich obecność na rynku pracy była korzystna dla społeczeństwa przyjmującego, wydaje się więc być potrzebne.

**BLOCKING AND STIMULATING FACTORS OF THE EMPLOYMENT  
OF FOREIGNERS IN POLAND IN THE OPINION OF EMPLOYERS  
AND FOREIGN WORKERS (FINDINGS FROM RESEARCH CONDUCTED  
IN THE OPOLE VOIVODESHIP)**

**Summary**

In view of the challenges faced by the Polish labour market and the growing role of foreign labour force, it seems to be necessary to verify the factors stimulating and hindering the use of foreign workers. This article aims to present the factors from the perspective of employers and employees. Establishment of incentives for employment and impede the use of foreign labour force is crucial in the perspective that may appear on the Polish labour market. Already is observed a lack of manpower in certain industries and occupations (e.g. construction, agriculture), which is related to one side of the international migration of native labour force, on the other by mismatch of skills of Polish workers to labor market needs. The article uses the results of studies conducted in the Opole Voivodeship among employers of foreigners and among foreign workers. Employers as barriers of employment of foreigners pointed formal and legal conditions. However, for foreigners the biggest hurdle was the lack of knowledge of Polish language. Among the demands of changes that may facilitate the use of foreign workers, employer pointed reduce of formality and foreigners have mentioned whiling away the time needed for obtaining visa.