

## Julita Augustyńczyk

- ▶ Uniwersytet w Białymstoku
- ▶ e-mail: julita.augustynczyk@uwb.edu.pl
- ▶ ORCID: 0000-0001-7788-4375

### ЮРИДИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНОСТРАНЦЕВ В ПОЛЬШЕ: ИСТОРИЧЕСКИЙ ОЧЕРК, СОВРЕМЕННОСТЬ И ПАНДЕМИЯ COVID-19

### THE LEGAL BASIS OF THE EMPLOYMENT OF FOREIGNERS IN POLAND: HISTORICAL BACKGROUND, PRESENT SITUATION AND THE COVID-19 PANDEMIC

#### | Abstract

- ▶ *Goal* – the article analyses the most important legal acts regulating the employment of foreigners in Poland. The article aims to evaluate the adequacy of the introduced legal changes to the needs of the Polish labour market. The assumed hypothesis was that the legal regulations on the employment of foreigners in Poland are adjusted to the changes in the economic reality.
- ▶ *Research methodology* – the article includes an analysis of the available literature and the current legal acts that regulate the studied problem. Moreover, observations concerning the adaptation of Polish legal regulations to the constantly growing interest of foreigners in the Polish labour market were made in the article.
- ▶ *Score/results* – the conducted analysis allowed us to verify the research hypothesis positively. It has been acknowledged that the provisions of Polish law in the field of employment of foreigners have been adapted to the changing economic conditions, although the procedure for obtaining work permits for foreigners remains complicated.
- ▶ *Originality/value* – the article shows a cross-section of changes that have taken place in Polish labour law in the field of employment of foreigners in recent years. Changes in the Polish labour law have been presented chronologically, which helps to organize the knowledge on the topic. Moreover, it also considers the current problem of the COVID-19 pandemic and its impact on legal aspects of employment of foreigners in Poland.

| **Keywords:** labour market, employment, foreigners, COVID-19, employment of foreigners, labour law.

## 1. Введение

Миграция населения – это обычное явление в современном мире. Люди перемещаются по разным причинам: экономическим, социальным или из-за вооруженных конфликтов. Причины миграции, а также их последствия очень сложны. Последствия миграции испытывают страна-отправитель, принимающая страна, а также сам мигрант. Последствия миграции относятся ко многим аспектам социальной, экономической, а также политической жизни. В результате многие мигранты находят работу на рынке труда принимающей страны. Одним из последствий миграции становится необходимость введения в национальные правовые системы ограничений касательно проживания и работы мигрантов. В связи с тем, что Польша становится все более привлекательным направлением трудовой миграции, статья посвящена правовым решениям, касающимся трудоустройства иностранцев на польском рынке труда. Проблема найма иностранцев в польском государстве является очень важной, потому что иностранцы, в настоящее время проживающие в Польше, в основном это трудовые иммигранты и их количество из года в год неуклонно увеличивается. Следовательно, существенным является синтетическое обсуждение юридических условий, разрешающих иностранцам работать на польской территории, поскольку правовые условия являются фундаментальным фактором, определяющим масштабы притока иностранцев на польский рынок труда. Целью анализа, проведенного в статье, стала оценка адекватности внесенных правовых изменений для удовлетворения потребностей польского рынка труда. Кроме того, в статье была принята гипотеза, что правовые нормы в области трудоустройства иностранцев в Польше адаптируются к изменениям, происходящим в экономическом пространстве.

Настоящая статья состоит из 5 разделов, посвященных проблематике правовых аспектов трудоустройства иностранцев в Польше: предисловия, трех основных частей и заключения.

Второй пункт статьи посвящен правовым аспектам найма иностранцев в Польше после 1990 года, до вступления Польши в Европейский Союз (Евросоюз), и процедуре получения разрешения на работу.

В третьем пункте статьи указаны наиболее важные законодательные акты, регулирующие наем иностранцев на польском рынке труда после вступления в Евросоюз, и описаны группы иностранцев, которые в результате либерализации польского законодательства были освобождены от обязанности иметь разрешение на работу.

В четвертом пункте статьи представлена текущая проблема пандемии COVID-19, которая вынудила введение особых правовых норм в сфере законности трудоустройства иностранцев.

Статья заканчивается резюме, содержащим синтетические выводы из проведенного анализа.

## 2. Трудоустройство иностранцев в Польше до вступления в Евросоюз

Рассматривая вопросы, затронутые в этой статье, стоит начать с определения понятия иностранца. Согласно статье 3, пункт 2, Закона «Об иностранцах» [Ustawa..., 2013] иностранцем является любое лицо, не имеющее польского гражданства. По данным Управления по делам иностранцев на 1 января 2021 года, в Польше проживало почти 460 тыс. иностранцев, имеющих действительный вид на жительство, из которых более 56% составляли граждане Украины, почти 7% граждане Республики Беларусь и 5% граждане Германии. Другие многочисленные группы иностранцев, проживающих в Польше, это в основном граждане: России, Вьетнама, Индии, Италии, Грузии Китая и Великобритании [Urząd do Spraw Cudzoziemców (1)]. Большинство выданных выше упомянутых видов на жительство были связаны с профессиональной деятельностью иностранцев в Польше. Как сообщает Управление по делам иностранцев, для 76% иностранцев наличие вида на жительство связано с трудоустройством на территории Польши.

Анализируя правовые ограничения доступа иностранцев к польскому рынку труда, следует выделить два периода. Первый – это годы 1990–2006, когда можно было говорить об ограничительной политике трудоустройства иностранцев в Республике Польша, второй – это период после вступления Польши в Европейский Союз. Неблагоприятная ситуация на польском рынке труда после 1990 года привела к необходимости ввести ограничения доступа к рынку труда для иностранцев. В тогашнее время «Закон о трудоустройстве» 1989 года был основным законодательным актом, регулирующим условия трудоустройства иностранцев в Польше [Transformacja nieoczywista..., 2010: 89]. В соответствии со статьей 33, пункт 1, данного Закона работодатели, желающие трудоустроить иностранца, обязаны были получить для него разрешение на работу от органа занятости воеводской степени [Ustawa..., 1989]. Процедура получения такого разрешения на работу была трудоемкой и сложной. Работодатель, опираясь на вышеупомя-

нутые правовые нормы, мог получить разрешение на работу иностранца в определенном предприятии, на определенном месте, должности и – на конкретный срок. Решение о выдаче разрешения на работу имело дискреционный характер, так как орган, выдающий разрешение на работу, обязан был учитывать ситуацию и потребность в работе на местном рынке труда. Работодатель, желающий трудоустроить иностранца, подавал в уездное староство заявку с соответствующим запросом и приложениями: копией свидетельства о записи в реестр предпринимательской деятельности, копией РЕГОН<sup>1</sup> компании, документами, касающимися иностранца (в том числе фотокопиями: паспорта, документа, подтверждающего квалификации иностранца, подтверждение оплаты на счет Фонда труда, заявление районного управления труда об отсутствии кандидатов среди польских граждан на данную должность, документ подтверждающий регистрацию жителя по месту постоянного проживания), и прилагал другие документы, которые могли, по мнению работодателя, положительно повлиять на рассмотрение заявки. Тогда, на основании поданных документов, рассматривалось решение о выдаче разрешения на работу. Работодатель после получения разрешения на работу для иностранца мог на его основании подать заявление в страну иностранца на получение визы для проживания с правом на работу. Только после получения визы на проживание с правом на работу иностранец мог легально приехать на территорию Республики Польша и обратиться к работодателю для осуществления оставшихся формальностей. Работодатель к ранее поданному заявлению о разрешении на работу обязан был приложить ксерокопию визы на проживание с правом на работу, полученной иностранцем, и документ подтверждающий временную регистрацию жителя по месту проживания в Польше. На основании этих документов староста уезда выдавал работодателю именное согласие для иностранца на выполнение работы в Польше, в результате чего работодатель смог заключить с иностранцем трудовой договор [Marek, 2001: 28–29].

В рассматриваемый выше период без разрешения на работу в Польше могли работать иностранцы, занимающие должности преподавателей в польских высших учебных заведениях, и иностранцы, работающие в учреждениях и организационных подразделениях Польской Академии Наук на должностях: профессора, доцента или ассистента.

---

<sup>1</sup> РЕГОН является национальным официальным реестром субъектов народного хозяйства. Беларуский аналог РЕГОН это ОГП РБ.

Следующим законом, регулирующим правила трудоустройства иностранцев на польском рынке труда до вступления в Евросоюз, был Закон «О занятости и борьбе с безработицей» от 14 декабря 1994 года. В соответствии со статьей 50, пункт 14, указанного Закона 9 сентября 1997 года было издано Распоряжение Министра труда и социальной политики о занятости или поручении другой оплачиваемой работы иностранцу без необходимости получения разрешения и согласия старосты [Marek, 2001: 31]. Настоящее положение указывает, что занятость иностранца на польском рынке труда без необходимости получения разрешения и согласия старосты была возможной, если потребность в его трудоустройстве вытекала из договоров и международных соглашений и касалась: школьников и студентов, занятых или выполняющих другую оплачиваемую работу – на срок до 3 месяцев в календарном году; учителей иностранных языков и преподавателей, ведущих занятия на иностранном языке; членов семей дипломатов, сотрудников консульских учреждений и международных организаций.

Кроме того, это также касалось иностранцев, таких как: студентов, обучающихся в Польше на дневном отделении (в период до 3 месяцев во время каникул), врачей и стоматологов, выпускников польских медицинских вузов и имеющих профессиональные стажировки более 12 месяцев в государственных учреждениях здравоохранения, а также лиц или групп, выполняющих художественные услуги не более 30 дней в календарном году [Rozporządzenie..., 1997].

Лишь небольшая группа иностранцев в рассматриваемый период могла устроиться на работу в Польше без разрешения на работу и разрешения старосты. Одним из последствий сложной процедуры получения разрешения на работу можно считать небольшой масштаб трудоустройства иностранцев до вступления Польши в Европейский Союз. По данным областных ведомств труда, в период с 1990 по 1995 в год выдавалось 10–15 тыс. разрешений на трудоустройство иностранцев на польском рынке труда [Głabiscka и др., 1997: 9]. С начала 90-х годов количество занятых иностранцев на польском рынке труда постепенно увеличилось. Устранение ограничений передвижения людей на рубеже 80-х и 90-х годов XX века привело к тому, что в польском государстве начало появляться все большее число иностранцев. Открытие границ имело следствием то, что в Польшу стало приезжать все больше иностранцев из-за восточной границы, трудящихся (часто нелегально) мелкой торговлей и услугами. Польша еще в 90-е годы XX века по сравнению с другими государствами Центральной и Восточной Европы

отличалась относительно благоприятной экономической и политической ситуацией о поэтому стала привлекательным направлением трудовой миграции [*Cudzoziemcy w Polsce...*, 2016: 14].

### 3. Трудоустройство иностранцев в Польше после вступления в Европейский Союз

Вступление Польши в Европейский Союз и хорошая экономическая ситуация в стране во многом способствовали большим изменениям в миграционных процессах. Одним из основных принципов Европейского Союза был принцип свободного потока рабочих и работы, который в переходный период акцессии Польши в Европейский Союз имел в своей основе взаимность. В результате, уже с момента вступления Польши в ЕС, рынок труда Швеции и Великобритании был открыт без ограничений для поляков, и, одновременно, шведские и британские граждане имели сразу свободный доступ к польскому рынку труда – желая устроиться на работу, не должны были проходить процедуру получения разрешения на работу. Более легкий доступ поляков к рынкам труда стран-членов ЕС вызвал отток польских рабочих в другие страны, что привело к появлению разрыва в занятости на рынках труда в Польше, особенно в профессиях физического характера. В результате необходимой оказалась либерализация действующего законодательства о найме иностранцев, которые должны были заполнить пробел, возникший на польском рынке труда [Wafflard, 2013: 25–26].

Польское законодательство довольно точно регулирует вопрос трудоустройства иностранцев на территории страны. Правовые положения в этой области включаются в правовые акты различного значения, то есть в уставах, распоряжения министра или ведомственные соглашения. Согласно польскому законодательству, иностранец, желающий легально работать в Польше, должен получить разрешение на работу. Польское законодательство регулирует также случаи, в которых иностранец может устроиться на работу в Польше без необходимости получения разрешения.

В настоящее время самыми важными правовыми актами, регулирующими правила трудоустройства иностранцев в Польше, являются:

- Закон от 20 апреля 2004 года «О развитии занятости в учреждениях рынка труда» [*Ustawa...*, 2004];

- Закон от 12 декабря 2013 года «Об иностранцах» [Ustawa..., 2013];
- Распоряжение Министра труда и общественной политики от 29 января 2009 года «Об определении случаев, когда разрешение на работу иностранца выдается независимо от конкретных условий выдачи разрешений на работу иностранцев» [Rozporządzenie..., 2009];
- Распоряжение Министра труда и общественной политики от 29 апреля 2015 года «О случаях, когда поручение выполнять работу иностранцу на территории Республики Польша допустимо без получения разрешения на работу» [Rozporządzenie..., 2015; Augustyńczyk, 2019: 6];
- Распоряжение Министра труда и общественной политики от 7 декабря 2017 года «О выдаче разрешения на работу иностранца и записи заявления о поручении выполнения работы иностранцу в учет заявлений» [Rozporządzenie..., 2017].

Указанные законодательные акты в совокупности выражают отношение к легальному, а также незаконному найму иностранцев на польском рынке труда. Кроме того, в них четко прописаны случаи, когда не требуется получение разрешения на работу в Польше, чтобы принять законную работу в стране, а также указаны группы лиц, которые по-прежнему находятся под административным контролем, обязанные получить разрешение на работу на территории Польши. В дополнение к этому указанные законодательные акты уточняют правила и процедуры механизма выдачи индивидуальных разрешений на работу [*Porut na pracę...*, 2004: 133]. Процедура получения разрешения на работу существенно не изменилась, что было описано в 2-м пункте данной статьи. Работодатель, желающий нанять иностранца, по-прежнему обязан заполнить и подать в соответствующее воеводское управление заявку на получение разрешения на работу вместе с необходимыми приложениями. Эта процедура довольно сложна и требует подачи многих документов [Ciara, 2013: 41–47].

До вступления Польши в Европейский Союз обязательство получить разрешение на работу касалось большинства иностранцев (за некоторыми исключениями, указанными во второй части данной статьи). В связи с либерализацией польского законодательства все больше групп иностранцев получало право работать в Польше без разрешения на работу. В соответствии с Законом от 20 апреля 2004 года «О поощрении занятости и институтах рынка труда» в статье 87, пункт 1, указаны группы иностранцев со свободным доступом к польскому рынку труда, имеющие разрешение на

работу в Польше. К ним относятся, между прочим: граждане Европейского Союза и Европейской экономической зоны; иностранцы, имеющие вид на постоянное жительство в Республике Польша; иностранцы, имеющие статус беженца. Разрешение на пребывание допускается также или по гуманитарным причинам, или иностранцам, имеющим Карту Поляка<sup>2</sup>. Это регулируется также Постановлением Министерства труда и социальной политики от 21 апреля 2015 года «О случаях, когда поручение выполнять работу иностранцу на территории Республики Польша допускается без необходимости получения разрешения на работу» [Rozporządzenie..., 2015], которое расширяет доступ к польскому рынку труда для очередных групп иностранцев, освобожденных от обязанности получения разрешения на работу. Кроме иностранцев, указанных в 1-й части статьи, на польском рынке труда с 1 мая 2015 года без разрешения на работу могут работать также:

- иностранцы, ведущие обучение, принимающие участие в профессиональных стажировках, выполняющие консультативную, надзорную или требующую определенных квалификации и навыков функцию, в программах, указанных в данном распоряжении;
- иностранцы, являющиеся членами вооруженных сил или гражданского персонала;
- иностранцы, выполняющие функции иностранных корреспондентов средств массовой информации, имеющие действительную аккредитацию, выданную Министром иностранных дел;
- иностранцы, выступающие с лекциями, докладами или презентациями особой научной или художественной ценности – максимально до 30 дней в календарном году;
- иностранцы, являющиеся спортсменами, выполняющими работу в пользу субъекта, имеющего местонахождение на территории Республики Польша, в связи со спортивными соревнованиями – максимально до 30 дней в календарном году;
- иностранцы, выполняющие работу, связанную со спортивными мероприятиями международного ранга по заказу соответствующей международной спортивной организации;

---

<sup>2</sup> Список иностранцев, имеющих свободный доступ в Польше к рынку труда, намного длиннее и выходит за рамки настоящего исследования. Больше об этом см.: Ustawa..., 2004, статья 87.

- священнослужители, монахи и другие иностранцы, выполняющие работу в связи с выполняемой религиозной функцией;
- иностранцы, участвующие в программах, предусмотренных настоящим Положением, между прочим программам культурного обмена;
- иностранные выпускники польских средних школ, выпускники стационарных высших учебных заведений или стационарных докторантур, выпускники обучения в научных институтах Польской Академии Наук или других научно-исследовательских институтах, научные сотрудники;
- иностранцы, высланные иностранным работодателем на территорию Республики Польша, на срок до 3 месяцев в календарном году для выполнения указанных в распоряжении работ;
- иностранцы, работающие для депутатов Европарламента в связи с выполняемой функцией;
- иностранцы, имеющие право на работу на принципах, изложенных в правовых актах, выданных органами, созданными в соответствии с Соглашением о создании ассоциации между Европейским экономическим союзом и Турцией;
- граждане Беларуси, Грузии, Молдовы, России и Украины, выполняющие работу в Польше, на срок не более 6 месяцев в течение следующих 12 месяцев, на основании заявления о намерении поручить выполнение работы, зарегистрированного в районном управлении труда.

Кроме того, данное распоряжение распространяется также на группу студентов и преподавателей иностранных языков, которые могут принять законную работу на территории Польши без разрешения на работу<sup>3</sup>. С точки зрения польского законодательства любой иностранец, который в соответствии с вышеуказанными законами не освобождается от обязанности иметь разрешение на работу в Польше, желая принять законную работу, обязан получить соответствующее разрешение на работу [Matkowska, 2012: 79].

<sup>3</sup> Больше об этом см.: Rozporządzenie..., 2015.

#### 4. Особые правовые нормы в области законности трудоустройства иностранцев в связи с пандемией COVID-19

4 марта 2020 года в Польше был диагностирован первый случай заражения вирусом SARS CoV-2 и уже через неделю, 11 марта, Всемирная Организация Здравоохранения объявила о глобальной пандемии COVID-19 – коронавируса, вызывающего тяжелую и острую дыхательную недостаточность [*Pandemia koronawirusa...*]. Пандемия, вызванная коронавирусом, повлияла на экономическую, политическую и правовую ситуацию во многих государствах мира. В целях борьбы с пандемией многие государства приняли ряд законодательных решений, направленных на ограничение ее последствий. В Польше необходимым стала, помимо прочего, корректировка правового регулирования в области найма на работу иностранцев.

Основным актом, содержащим особые правовые нормы в области законности трудоустройства иностранцев в связи с пандемией COVID-19, является Закон от 2 марта 2020 года «О конкретных решениях, связанных с профилактикой, противодействием и борьбой с COVID-19, других инфекционных заболеваний и вызванных ими чрезвычайных ситуаций», именуемый в дальнейшем «специальным законом» для противодействия COVID-19 [*Ustawa...*, 2020; *Wykonywanie pracy...*].

В результате пандемии COVID-19 иностранцы, работающие в Польше, были охвачены многочисленными привилегиями.

В соответствии со «специальным законом» прежде всего были внесены изменения в законность пребывания иностранцев на территории Республики Польша. Введенные законы позволяют иностранцам, имеющим существующую цель пребывания, или тем, кто не может покинуть территорию Польши из-за пандемии, законно в ней пребывать. В связи с тем, для иностранцев, находящихся на законных основаниях в польском государстве до 14 марта 2020 года, было продлено: их законное пребывание, которое закончится во время эпидемической угрозы или во время эпидемии; срок годности карты пребывания и других документов пребывания, указанных в «специальном законе»; сроки подачи заявок на легализацию пребывания на территории Республики Польша; срок действия уже имеющихся разрешений на работу и разрешений на сезонный труд [*Urząd do Spraw Cudzoziemców (2)*].

Кроме того, были также введены меры по продлению законного пребывания для иностранцев из третьих стран, прибывших в Польшу после 14 марта 2020 года и проживающих в здесь на основании разрешения на

временное проживание, национальной визы, Шенгенской визы, безвизового режима или других краткосрочных типов пребывания<sup>4</sup>.

Вышеупомянутый «специальный закон» предусматривает также ряд привилегий для иностранцев в области доступа к рынку труда в Польше. В период пандемии прежде всего были изменены правила действия разрешений на работу и заявлений о поручении выполнять работу иностранцам – срок действия разрешения на работу был продлен на основании законодательства до истечения 30 дня следующего за днем отмены эпидемиологической опасности или эпидемии (в зависимости от того, какое из этих состояний было последним). Это правило применяется в случаях, когда разрешение на работу иностранца теряет силу в период эпидемиологической опасности или эпидемии.

Аналогично, для продления срока действия разрешений на работу, увеличен был также период, в течение которого допустимо подать заявку на получение разрешения на работу. Это заявление должно быть подано не раньше чем в течение 90 дней до истечения срока действия разрешения на работу (этот срок всегда указан в настоящем разрешении). Кроме того, настоящее заявление должно быть подано не позднее последнего дня действия продления разрешения на работу на основании положений «специального закона» [Kacprzyk, Dudczak, Pietruczuk]. Вышеуказанное положение применяется к разрешениям на работу всех типов, включая разрешение на сезонный труд и решение о продлении разрешения на работу. В результате введенных изменений, в связи с затянувшейся эпидемиологической ситуацией в Польше, возможна работа иностранцев в Республике Польша на основании разрешений на работу, срок действия которых истек уже более года назад [Zatrudnianie cudzoziemców..., 2021: 28].

Эпидемиологическая ситуация, а также связанные с ней ограничения передвижения и пересечения границ, заставили иностранцев воспользоваться вышеупомянутыми удобствами и продлить свое пребывание в Польше. По состоянию на 28 января 2021 года действительные виды на жительство в Польше имело свыше 457 тыс. иностранцев, что составляет 8% больше, чем в предыдущем году [Urząd do Spraw Cudzoziemców (1)]. Как сообщает Управление по делам иностранцев, из-за эпидемиологической ситуации продлить пребывание в Республике Польша решали в основном граждане Украины и Республики Беларусь.

<sup>4</sup> Больше об этом см.: Ustawa..., 2020, статьи: 15z, 15z<sup>1</sup>, 15z<sup>2</sup>, 15z<sup>3</sup>, 15z<sup>6</sup>.

## 5. Выводы

Важность проблематики правовых аспектов трудоустройства иностранцев в Польше кажется ключевым в контексте большого роста числа пребывающих в нее трудовых иммигрантов.

В Польше соответствующие правовые нормы, касающиеся трудоустройства иностранцев, содержатся в основном в Законе «О иностранцах», в Законе «О поощрении занятости и учреждениях рынка труда», а также в распоряжениях Министра труда и социальной политики.

Процедуры получения разрешения на работу сложны и требуют много времени, однако польское законодательство вводит ряд упрощений для иностранцев, в связи с растущим интересом к польскому рынку труда.

В 90-е годы XX века в результате притока иностранных рабочих в Польшу были введены правовые нормы, определяющие статус иностранца в Польше и процедуры приема на работу. Благодаря внесенным изменениям иностранцы могли легально принимать и выполнять работу в Польше на основании разрешения и согласия соответствующего государственного органа.

Следующим важным периодом, который вынудил ряд изменений в польском законодательстве в области трудоустройства иностранцев, было время после вступления Польши в Европейский Союз.

Повышение интереса к польскому рынку труда привело к расширению сферы либерализации трудового законодательства в отношении иностранцам. Тогда были приняты два важных закона: Закон от 20 апреля 2004 года «О поощрении занятости и институтах рынка труда» и Закон от 12 декабря 2013 года «Об иностранцах», а также ряд распоряжений, регулирующих правила доступа иностранцев в Польшу к рынку труда и расширяющих группы иностранцев, имеющих свободный доступ к рынку труда в этой стране без необходимости наличия разрешения на работу.

Кроме того, польское законодательство ввело упрощения процедур для иностранцев в связи с продолжающейся пандемией COVID-19. В связи со сложной эпидемиологической ситуацией был принят «специальный закон», согласно которому иностранцы получили ряд возможностей в доступности к польскому рынку труда.

На основе проведенного анализа можно сделать вывод, что введенные законы по трудоустройству иностранцев являются адекватными к потребностям рынка труда в Польше, потому что были адаптированы к изменениям, происходящим в экономической действительности.

## | Literatura

- Augustyńczyk J., 2019, *Prawne uwarunkowania zatrudniania obcokrajowców w Polsce*, „Equilibrium. Zeszyty naukowe WSE”, nr 1 (4), s. 16–24.
- Ciara M., 2013, *Uzyskiwanie zezwolenia na pracę*, [w:] *Praktyka zatrudniania cudzoziemców w Polsce*, A. Kopyś (red.), Warszawa.
- Cudzoziemcy w Polsce. Podręcznik dla funkcjonariuszy publicznych*, 2016, E. Ostaszewska-Żuk (red.), Warszawa.
- Głąbicka K., Kępińska E., Koryś P., Sakson B., 1997, *Imigracja do Polski w świetle urzędowych statystyk*, „Prace Migracyjne”, nr 5.
- Kacprzyk M., Dudczak M., Pietruczuk J., *Jak legalnie zatrudnić obcokrajowca w czasie epidemii*, „Dziennik Gazeta Prawna”, 16.04.2021.
- Marek E., 2001, *Zatrudnienie Polaków za granicą, praca cudzoziemców w Polsce*, Warszawa.
- Matkowska M., 2012, *Imigranci na polskim rynku pracy* „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania”, nr 25, s. 77–90.
- Pandemia koronawirusa na świecie i w Polsce – kalendarium*, [on-line] <https://www.medicover.pl/o-zdrowiu/pandemia-koronawirusa-na-swiecie-i-w-polsce-kalendarium,7252,n,192> [dostęp: 10.09.2021].
- Popyt na pracę cudzoziemców. Polska i sąsiedzi*, 2004, S. Golinowska (red.), Warszawa.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 9 września 1997 r. w sprawie zatrudnienia lub powierzenia innej pracy zarobkowej cudzoziemcowi bez konieczności uzyskania zezwolenia i zgody starosty, Dz.U. 1997 Nr 109 poz. 710 (akt utracił moc).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2009 r. w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców, Dz.U. 2009 Nr 16 poz. 85.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, Dz.U. 2015 poz. 588.
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 grudnia 2017 r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń, Dz.U. 2017 poz. 2345.
- Transformacja nieoczywista. Polska jako kraj imigracji*, 2010, A. Górny, I. Grabowska-Lusińska, M. Lesińska, M. Okólski (red.), Warszawa.
- Urząd do Spraw Cudzoziemców (1), [on-line] <https://udsc.gov.pl/cudzoziemcy-w-polsce-po-2020-r> [dostęp: 10.09.2021].
- Urząd do Spraw Cudzoziemców (2), [on-line] <https://udsc.gov.pl/epidemia-koronawirusa-specjalne-rozwiazania-dla-cudzoziemcow> [dostęp: 11.09.2021].

- Ustawa z dnia 29 grudnia 1989 r. o zatrudnieniu, Dz.U. 1989 Nr 75 poz. 446 (uchylony).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2004 Nr 99 poz. 1001.
- Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, Dz.U. 2016 poz. 1990, z późn. zm.
- Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, Dz.U 2020 poz. 1842 (t.j.).
- Wafflard Z., 2013, *Zatrudnienie cudzoziemców niebędących obywatelami UE*, [w:] *Praktyka zatrudniania cudzoziemców w Polsce*, A. Kopyść (red.), Warszawa.
- Wykonywanie pracy przez cudzoziemców w okresie pandemii COVID-19*, Państwowa Inspekcja Pracy, 29.01.2021, [on-line] <https://www.pip.gov.pl/pl/o-urzedzie/wyjasnienia-i-wsparcie-pip/najczestsze-pytania-odpowiedzi/wykonywanie-pracy-przez-cudzoziemcow-w-okresie-epidemii-covid-19-/121459,wykonywanie-pracy-przez-cudzoziemcow-w-okresie-pandemii-covid-19.html> [dostęp: 11.09.2021].
- Zatrudnianie cudzoziemców – wybrane zagadnienia*, 2021, H. Zakrzewska-Krzyś (red.), GrantThornton.pl, [on-line] [https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2021/07/GrantThornton\\_Zatrudnienie\\_cz2.pdf](https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2021/07/GrantThornton_Zatrudnienie_cz2.pdf) [dostęp: 11.09.2021].