

Warszawa, 25 kwietnia 2018 r.

## **Zatrudnienie cudzoziemców perspektywy pracodawców i propozycje zmian**

Liczba zatrudnionych w Polsce cudzoziemców z państw trzecich (poza UE) rośnie systematycznie od lat. Znaczenie cudzoziemców dla polskiego rynku pracy nie powinno budzić wątpliwości. Z zadowoleniem przyjmujemy informację o podjętej przez rząd inicjatywie wypracowania strategii migracyjnej. Potrzebą tu i teraz jest jednak usprawnienie realizacji procedur związanych z zatrudnianiem cudzoziemców. **Poniżej przedstawiamy perspektywę pracodawców i propozycje zmian, które w naszej ocenie mogą być podjęte szybko i skutecznie. Zmiany są niezbędne mając na uwadze, iż:**

- **rozwój krajowych przedsiębiorstw, polskiej gospodarki zależy od poprawy sytuacji na rynku pracy,**
- **istnieje konieczność uatrakcyjnienia naszego kraju jako miejsca docelowego wyboru przez osoby wykwalifikowane,**
- **zapewnienie skutecznych i efektywnych mechanizmów zatrudniania cudzoziemców jest podstawowym elementem ograniczania potencjalnych nieprawidłowości.**

### **Podsumowanie 2017 roku**

W świetle danych przedstawionych przez resort pracy na koniec 2017 r. zostało wydanych 234 tys. zezwoleń na pracę dla cudzoziemców ze wszystkich państw trzecich (spoza UE). Natomiast



oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi (dot. obywateli 6 państw Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji oraz Ukrainy) zarejestrowano 1,8 mln oświadczeń dla ok. 1,1 mln cudzoziemców w 2017 r. Liczba zezwoleń w roku 2017 w stosunku do roku poprzedzającego wzrosła o ok. 85%, natomiast oświadczeń o ok. 40%.

### **Perspektywa pracodawców**

Konfederacja Lewiatana zapytała na początku 2018 r. reprezentatywną próbę przedsiębiorców w Polsce o ich nastroje związane z warunkami ekonomicznymi i regulacyjnymi prowadzenia firm – drugie badanie nastrojów przedsiębiorców. Pytaliśmy również o największe bariery i szanse, które dostrzegają rozwijając swoje przedsiębiorstwa.

**Wzrost zatrudnienia przewidywało 32% badanych, a wśród firm dużych (przynajmniej 250 pracowników) - ponad połowa ankietowanych (52%).** Opinie firm wskazują, iż najczęściej poszukiwani będą pracownicy w sektorze przemysłu i budownictwa (45%) oraz w regionie południowo-wschodnim Polski (45%).

Jednym z największych wyzwań dla przedsiębiorców, a zarazem przeszkodą w podejmowaniu nowych inwestycji staje się brak kandydatów do pracy, zarówno tych wykwalifikowanych jak i niewykwalifikowanych. Mówiąc o zatrudnieniu, **83% badanych przedsiębiorców jako znaczącą barierą w prowadzeniu działalności wskazało brak dostępu do wykwalifikowanych pracowników.** Oddziaływanie tego ograniczenia wyraźnie się nasila – w 2017 r. spodziewało się problemów z pozyskaniem pracowników 45% badanych, dziś jest to 60%.

Przeprowadzona pośród członków Konfederacji Lewiatan dodatkowa ankieta (dot. zatrudnienie cudzoziemców) wykazała, iż **ponad 60% respondentów odnotowało w ostatnich 12 miesiącach problemy ze znalezieniem kandydatów do pracy** z powodu: braku lub niedopasowania kwalifikacji albo braku osób zainteresowanych pracą.

Można stwierdzić, iż problemy kadrowe stają się dla firm głównym elementem oceny ryzyka inwestycyjnego.

## **Sytuacja na rynku pracy**

Perspektywy przedsiębiorców odnośnie rozwoju sytuacji na rynku pracy potwierdzają dane z rynku pracy. Na koniec 2017 roku stopa bezrobocia rejestrowanego wyniosła tylko 6,6% (wg. Eurostatu bezrobocie wyniosło 4,5%). Jednocześnie liczba wolnych miejsc pracy w podmiotach zatrudniających co najmniej 1 osobę wynosiła 117,8 tys. W porównaniu z IV kwartałem 2016 roku liczba wolnych miejsc pracy była wyższa o 39,8 tys., tj. o 51,1% (wg. danych GUS).

W perspektywie długoterminowej warto mieć na uwadze niekorzystne tendencje demograficzne - zwłaszcza procesy związane ze starzeniem się społeczeństwa.

Co istotne, stopniowo rosnącemu napływowi obcokrajowców towarzyszy stały trend spadku bezrobocia. Oznacza to, że pracownicy spoza granic Polski nie wypierają z rynku pracy krajowych pracowników, a raczej uzupełniają istniejące niedobory. Imigracja może być jednym z kluczowych czynników, który poprawi perspektywy rynku pracy.

## **Znaczenie cudzoziemców dla rynku pracy**

Możliwość legalnego i efektywnego zatrudnienia cudzoziemca ma kluczowe znaczenie z punktu widzenia prawidłowego funkcjonowania krajowych przedsiębiorstw, w szczególności ich konkurencyjności, ale także zapewnienie prawidłowego funkcjonowania usług publicznych. *Wyzwaniem, które wraz ze zmianami demograficznymi odgrywać będzie coraz większą rolę, jest także zapewnienie, by do Polski przyjeżdżali migranci o wysokich lub rzadkich kwalifikacjach, uzupełniając tym samym lukę kapitału ludzkiego w sektorach o wysokim popycie na kwalifikacje* (Strategia Odpowiedzialnego Rozwoju, str. 169). (...)

Brak możliwości efektywnego pozyskania pracowników-cudzoziemców będzie skutkowało zahamowaniem wzrostu dotychczasowych inwestycji, jak i wpłynął negatywnie na podejmowane aktualnie decyzje co do potencjalnego rozwoju, poczynienia nowych inwestycji. Gorsze warunki działalności dla przedsiębiorców odbiją się w niedługim czasie na sytuacji wszystkich pracobiorców, nie tylko cudzoziemców, ale także sytuacji finansowej poszczególnych regionów kraju.



Przeprowadzona w KL ankieta nt. zatrudniania cudzoziemców wykazała, iż zdecydowana większość przedsiębiorców **zatrudnia cudzoziemców ze względu na brak kandydatów do pracy na rynku krajowym (91% odpowiedzi) oraz wysokie kwalifikacje (18%)**. Tylko niewielki odsetek przedsiębiorców biorących udział w ankiecie wskazało na niskie koszty zatrudnienia cudzoziemców (7%).

Większość przedsiębiorców wskazuje na chęć dłuższej perspektywy współpracy z cudzoziemcami 44% (6 miesięcy – 2 lata), 39% (ponad 2 lata).

### **Zatrudnienie cudzoziemca nie jest tańsze**

Często wyrażany jest pogląd, iż o wyborze cudzoziemca decyduje aspekt finansowy. Teza taka jest bezpodstawna. Nakład pracy i finansowy związany z legalnym zatrudnieniem cudzoziemca, np. z Ukrainy, jest często dużo większy i kosztowniejszy aniżeli w przypadku pracownika z Polski.

W celu sprawnego zarządzania złożonym procesem legalnego zatrudnienia pracowników np. z Ukrainy konieczne są dodatkowe nakłady pracy osób w działach administracyjnych polskich firm przy realizacji stosownych procedur, a także komunikacji i wsparcia cudzoziemców w wypełnieniu formalności. Doświadczenia polskich przedsiębiorców z systemem zezwoleń wskazują, iż jest on bardzo czasochłonny, wymaga przedstawienia wielu dokumentów. W trakcie postępowania konieczne są dodatkowe wizyty w urzędzie w celu dokonania wyjaśnień. W przypadku zatrudnienia cudzoziemcy na terytorium RP mają do niego zastosowanie polskie przepisy, a zatem korzysta on z tych samych uprawnień co obywatele polscy. Obowiązujące aktualnie regulacje już zapewniają, iż takie osoby nie mogą być dyskryminowane w stosunku do porównywalnych osób wykonujących pracę na rzecz tego samego podmiotu. Co więcej, konieczne jest tłumaczenie szeregu dokumentów. Pracodawcy bardzo często ponoszą też koszt lokum dla cudzoziemca, co czyni pracę cudzoziemca droższą od pracy obywatela polskiego.

## **Wyzwania - terminy rozpatrywania spraw i złożoność przepisów oraz nowa strategia**

W perspektywie długoterminowej należy wypracować strategię migracji, obejmującą elementy legalizacji pobytu i pracy oraz wsparcia integracji cudzoziemców o poszukiwanych kwalifikacjach. Natomiast niezwłocznie należy podjąć działania, które ułatwią pracodawcom dostęp do pracowników-cudzoziemców.

Głównym wyzwaniem jest **poprawa efektywności procedur związanych z zatrudnianiem cudzoziemców oraz ich przejrzystości**. Regulacje w tym zakresie negatywnie oceniło 75% ankietowanych przedsiębiorców, wskazując, że są one złożone i często długotrwałe. Polscy przedsiębiorcy muszą samodzielnie weryfikować kwestie legalności pobytu, możliwości podjęcia pracy, w oparciu o przepisy kilkunastu ustaw i rozporządzeń. Na złożoność regulacji wpływają też ciągłe ich modyfikacje. Nawet w przypadku prawidłowego realizowania procedur przedsiębiorcy nie mogą liczyć na terminowe rozpoznanie ich wniosków.

## **Terminy**

### **Czas oczekiwania na zarejestrowanie oświadczenia**

Z otrzymanych od przedsiębiorców odpowiedzi (udzielane w marcu 2018 r.) wynika, iż okres oczekiwania na **zarejestrowanie oświadczenia** o powierzeniu pracy to w pewnych przypadkach nawet miesiąc w woj. dolnośląskim oraz w woj. mazowieckim, do 3 tygodni w woj. śląskim i wielopolskim,

### **Czas oczekiwania na wydanie zezwolenia na pracę**

Postępowanie ws. wydania zezwolenia na pracę trwało przeciętnie od 13,5 (woj. podlaskie) do 180 dni (woj. pomorskie). Średnio w Polsce wydanie decyzji zajmowało 62 dni (dane MRPIPS za 2017 r.)

Z otrzymanych od przedsiębiorców odpowiedzi wynika, iż okres oczekiwania na otrzymanie decyzji **ws. zezwolenia na pracę to nawet 3-6 miesięcy** w woj. dolnośląskim, 4 miesiące w



woj. mazowieckim, ponad 6 miesięcy w woj. łódzkim, ponad 6 miesięcy w woj. pomorskim, 5 miesięcy w województwie śląskim i wielopolskim,

### **Czas oczekiwania na wydanie zezwolenia zezwolenie o pracę i pobyt**

Czas trwania postępowania ws. zezwolenie o pracę i pobyt wynosi przeciętnie:

- 4 miesiące w woj. mazowieckim, kujawsko pomorskim, zachodniopomorskim, śląskim,
- 6 miesięcy w woj. dolnośląskim, lubuskim, wielkopolskim,
- 9 miesięcy w woj. pomorskim.

Średnia krajowa na wydanie decyzji ws. zezwolenia na pobyt i pracę to 141 dni (na podstawie danych UDSC w okresie od 1 stycznia 2016 r. do 31 marca 2018 r.). **Z otrzymanych od przedsiębiorców odpowiedzi wynika, iż czas postępowania przekracza w niektórych przypadkach 12/15 miesięcy.**

### **Negatywne skutki wydłużonych procedur**

**Wydłużony czas trwania procedur kreuje sytuacje budzące zastrzeżenia i wpływa negatywnie zarówno na sytuację pracodawcy, jak i cudzoziemca.**

Pracodawca występujący o zarejestrowanie oświadczenia o powierzeniu pracy powinien mieć pewność, że przy spełnieniu wszelkich wymogów, oświadczenie zostanie wpisane do ewidencji **w okresie 7 dni roboczych**. Brak takiego wpisu, bez uzasadnionych powodów, oznacza, iż cudzoziemiec przebywając legalnie na terytorium RP nie może podjąć pracy. Po stronie pracodawcy oznacza to konieczność podjęcia kroków w zakresie zatrudnienia (kwestia wypłaty wynagrodzenia, pytanie o kontynuację współpracy), co ma znaczenie w kontekście jego odpowiedzialności, wizerunku i realizowanych zamówień. Przedsiębiorcy często biorą na siebie ciężar zapewnienia godnego bytowania cudzoziemca – w oczekiwaniu na dokument.

Podobne stany faktyczne mają miejsce w przypadku jednolitych **zezwoleń o pracę i pobyt**. Wydłużające się terminy na zamieszczenie w dokumencie podróży cudzoziemca odcisku stempla,

który potwierdza złożenie wniosku o takie zezwolenie a w pewnych okolicznościach umożliwia wcześniejsze podjęcie legalnej pracy, powoduje szereg perturbacji. Może to prowadzić do sytuacji, gdy cudzoziemce posiada tytuł do podjęcia pracy, ale nie ma legalnej podstawy kontynuacji pobytu. Umieszczenie stempla w dokumencie podróży nie uprawnia jednocześnie cudzoziemca do podróżowania po terytorium innych państw obszaru *Schengen*. Cudzoziemiec może wyjechać do kraju pochodzenia, jednak aby powrócić do Polski powinien uzyskać wizę, jeśli pochodzi z państwa objętego obowiązkiem wizowym. Szczególnie w przypadku cudzoziemców zajmujących wysokie stanowiska, posiadających wysokie kwalifikacje wpływa to na ocenę atrakcyjności naszego kraju.

Co istotne pracodawcy nie odczuwają poprawy sytuacji w 2018 r., a wręcz informują o wydłużaniu czasu rozpoznawania wniosków przez urzędy.

### **Rozwiązania**

Procedury zatrudnieniem cudzoziemców należy rozpatrywać w kontekście dwóch aspektów:

- możliwych do rozprawienia zmian w działalności właściwych organów, zasad współpracy z pracodawcami, które przyczyniłyby się do terminowego rozpoznawania wniosków, bez potrzeby podejmowania interwencji legislacyjnej,
- koniecznych zmian w przepisach.

### **Zwiększenie nakładów finansowych**

Na działalność organów wpływa złożoność procedur oraz dostępne środki finansowe i zasoby kadrowe. Postuluje się zatem o **zwiększenia nakładów finansowych** na wydziały odpowiedzialne za obsługę wniosków, wydawania właściwych decyzji, rozpoznawanie odwołań. Tym bardziej, iż od 1 stycznia 2018 r. wprowadzono opłaty za wydanie zezwolenia sezonowego oraz rejestrację oświadczenia.

## **Promowanie stabilnych form zatrudnienia cudzoziemców**

Rozważenia wymaga wkomponowanie w proces upraszczania procedur **elementu promowania bardziej stabilnych form zatrudnienia cudzoziemców**. W trakcie prac nad ostatnią nowelizacją z *dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2017 poz. 1065 z późn. zm)* dyskutowano możliwość wprowadzenia tzw. milczącego załatwienia sprawy. Polega to na tym, iż brak reakcji organu po upływie określonego ustawą terminu uznawane jest za załatwienie sprawy, w sposób uwzględniający wniosek strony. Taka instytucja mogłaby mieć odpowiednie zastosowanie do instytucji oświadczenia o powierzeniu pracy, określonych przypadków zezwolenia na pracę czy zezwolenia na pobyt i pracę, o ile wniosek dotyczyłby zatrudnienia w ramach umowy o pracę.

**Mając na względzie powyższe, poniżej przedstawiamy podstawowe postulaty zmian przepisów, które w ocenie naszych członków mogą znacząco przyczynić do poprawy sytuacji pracodawców i zatrudnianych cudzoziemców.**

- I. **Zmiany w zakresie wydawania jednolitego zezwolenia na pracę i pobyt - ustawa o cudzoziemcach**
  - a) wprowadzenie max. **terminu 7 dni na umieszczenie w dokumencie podróży odcisku stempla** od dnia złożenia wniosku o wydanie zezwolenia na pobyt i pracę. Umieszczenie odciska stempla powinno poprzedzać sprawdzenie czy wszystkie dokumenty są przedłożone, a nie weryfikowanie ich treści (w praktyce cudzoziemcy oczekują na sam stempel w paszporcie 6-8 miesięcy).
  - b) postulujemy odejście od konieczności przejścia pełnej procedury zezwolenia na pracę i pobyt w przypadku ofertowania cudzoziemcowi innego stanowiska pracy w ramach struktury firmy. Brak takiego rozwiązania może skutkować pojawieniem się elementów dyskryminujących w stosunku do cudzoziemców. **W takim przypadku samo złożenie wniosku przez cudzoziemca powinno umożliwiać wykonywanie pracy na nowym stanowisku. Rozwiązanie to w pierwszej kolejności mogłoby mieć zastosowanie do przypadków podpisywania umów o pracę.**



- c) **przedłużanie wiz przez wojewodów** – obecnie wojewoda przedłuża wizę np. ze względu na ciężką chorobę cudzoziemca - możliwość przedłużenia pobytu na podstawie wizen na terenie Polski, bez konieczności wyjazdu. Dobrym rozwiązaniem byłoby, aby na podstawie wcześniej uzyskanego zezwolenia na pracę cudzoziemiec mógł uzyskać wizę od wojewody (cel wydania 06) na okres wskazany w zezwoleniu. Obecnie wygląda to tak, że cudzoziemiec musi opuścić teren RP i starać się o wizę. Może ewentualnie zostać i rozpocząć procedurę uzyskiwania zezwolenia na pobyt i pracę - pomimo posiadania zezwolenia na pracę.
- d) art. 116 pkt 4 – w praktyce oznacza, że o ile cudzoziemiec wjechał do polski w celu wykonywania pracy sezonowej nie ma możliwości aby starał się później o wydanie zezwolenia na pobyt i pracę – nawet jeżeli po wjeździe rozpoczął pracę w PKD niezwiązanym z pracą sezonową
- e) w art. 119 stanowi, iż *zmiana siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi lub przejęcie pracodawcy lub jego części przez innego pracodawcę, lub przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, lub zastąpienie umowy cywilnoprawnej umową o pracę nie wymagają zmiany lub wydania nowego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę*. Proponujemy dodać ust. 2 który będzie odnosił się do takich samych przypadków w stosunku do pracodawcy użytkownika – obecnie zmiana nazwy pracodawcy użytkownika wymusza składanie wniosku o nowe zezwolenie na pobyt i pracę. Mnoży to „sztucznie” wielość postępowań prowadzonych przez wojewodę – co wydłuża kolejkę urzędzie.

## II. **Proponowane zmiany w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U.2017.1065 t.j.) – dalej ustawa o promocji**

- a) w art. 88z proponujemy dodać nowy ust. 4a w brzmieniu: *„Pracę na warunkach określonych w oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi złożonego do urzędu pracy celem jego wpisania do ewidencji oświadczeń uważa się za legalną od dnia, w którym upłynął*

*7 dniowy termin określony w art. 88z ustęp 4, do dnia wpisania oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń lub doręczenia decyzji starosty o odmowie wpisania oświadczenia do ewidencji oświadczeń. Do okresów legalnej pracy nie wlicza się okresów zawieszenia postępowania na wniosek strony"*

Propozycja wynika z faktu niedotrzymywania przez urzędy terminu 7 dni roboczych na wpisanie oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń. W tym wypadku zarówno pracodawcy, jak i cudzoziemcy, bez swoje winy, znajdują się w sytuacji, która oznacza konieczność zakończenia współpracy lub wielotygodniowe oczekiwanie na jej rozpoczęcie, nawet kiedy spełnione są wszystkie wymogi formalne uzyskania wpisu. Stan niepewności może prowadzić do nagannych sytuacji, którym niedawna nowelizacja ustawy o promocji miała przeciwdziałać. Cudzoziemcy wykorzystują własne skromne środki finansowe na utrzymanie się w naszym kraju w oczekiwaniu na legalną pracę – ten stan rzeczy wykorzystują nieuczciwe podmioty.

Rozwiązanie to w pierwszej kolejności mogłoby mieć zastosowanie do przypadków podpisywania umów o pracę.

- b) art. 88f ust. 1a stanowi, iż *zmiana siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi, przejęcie zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę, przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę lub zastąpienie umowy cywilnoprawnej umową o pracę nie wymagają wydania nowego zezwolenia na pracę*. Proponuje się dodać ust. 1aa, który zasadę z ust. 1a odnosiłby do zmian u *pracodawcy użytkownika* – obecnie w wypadku zmiany nazwy *pracodawcy użytkownika* koniecznym jest uzyskiwanie nowego zezwolenia na pracę.

Dodając nowy ustępu 1aa w art. 88f, należałoby konsekwentnie zmienić art. 88i punkt 2 i 3.

- c) art. 88f ust. 1b - umożliwia przez łączny okres nieprzekraczające 30 dni w roku kalendarzowym powierzenie cudzoziemcowi wykonywania pracy o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę. W takim przypadku uzyskanie zezwolenia na pracę określającego nowe okoliczności nie jest wymagane.

W naszej opinii powierzenie cudzoziemcowi pracy o innym charakterze, na innym stanowisku w tym samym podmiocie, który zatrudnia go w ramach zezwolenia na pracę, nie powinno się wiązać z wymogiem występowania o nowe zezwolenie na pracę. W takim przypadku wystarczającym instrumentem powinno być zawiadomienie wojewody o zmianie stanowiska pracy.

- d) art. 88s ust. 2 punkt 1 oraz 2 - proponuje się dodać postanowienie, które zasadę z ust. 2 odnosiłby do zmian u pracodawcy użytkownika – obecnie w wypadku zmiany nazwy pracodawcy użytkownika koniecznym jest uzyskiwanie nowego zezwolenia sezonowego.

- e) art. 88z ust. 12 pkt. 4 – przepis w obecnym brzmieniu będzie przepisem martwym, z którego agencje pracy nie będą korzystać. W praktyce niemożliwym jest bowiem znalezienie dla pracownika innego pracodawcę użytkownika z identycznym PKD oraz kodem zawodu, w którym cudzoziemiec będzie wykonywał pracę. Proponuje się zatem, aby PKD oraz kod zawodu również mogły ulegać zmianie. W takim przypadku, po stornie agencji istniałby obowiązek przekazania do organu informacji, w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy w nowym PKD czy kodzie zawodu. Proponujemy wprowadzić zasadę tożsamą z zasadą wyrażoną w przepisie art. 88s ust. 3

- f) art. 88z ust 13 pkt. 1. *Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, którego oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi zostało wpisane do ewidencji oświadczeń, pisemnie powiadamia właściwy powiatowy urząd pracy o:*

- 1) *podjęciu pracy przez cudzoziemca najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy;*

- 2) *niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń.*

Postulujemy również w przypadku pkt 1) wprowadzenie 7 dni jako terminu na przekazanie informacji o podjęciu pracy przez cudzoziemca i nadanie mu brzmienia:

- 1) terminie podjęcia pracy przez cudzoziemca, w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy.*

Proponowana zmiana ma na celu odciążenie przedsiębiorców i uwzględnienie stanów faktycznych, gdy powiadomienie na piśmie o podjęciu pracy przez cudzoziemca najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy jest utrudnione.

Co ważne, powyższy przepis będzie wymuszał na pracodawcy obowiązek informacyjny nawet w przypadku, gdy cudzoziemiec rozpocznie pracę i przed upływem 7 dni od jej rozpoczęcia z niej zrezygnuje bowiem przepis stanowi o obowiązku poinformowania o terminie rozpoczęcia a nie jedynie o samym fakcie rozpoczęcia.

- g) art. 88z ust. 1 pkt 1 – postulujemy odejście od wymogu, iż **oświadczenie o niekaralności** musi być złożone przez podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi; wnosimy o umożliwienie składania oświadczenia przez pełnomocnika. W takim przypadku właściwe mogłoby być pełnomocnictwo rodzajowe (dla uniknięcia możliwych różnych interpretacji przez urzędy pracy oraz urzędy wojewódzkie – do rozważenia wprowadzenie wzoru pełnomocnictwa rozporządzeniem).

Konsekwentnie zmiany wymaga § 4 ust. 10 oraz § 5 ust. 4 rozporządzenia 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 oraz wzory właściwych wniosków.

- h) **miejsce składania wniosku o zezwolenie o pracę (88b ust. 1) i oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy (art. 88z ust. 2).** W obu przypadkach wnioski składane są, co do zasady, w organie właściwym ze względu na siedzibę lub miejsce stałego pobytu podmiotu

powierającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi. Postulujemy pozostawienie właściwości ogólnej na dotychczasowych zasadach z **jednoczesnym wprowadzeniem alternatywnej właściwości organu ze względu na miejsce wykonywania pracy, co wiązałoby się ze zobowiązaniem wnioskodawcy do zawiadamiania organu właściwości ogólnej o złożeniu wniosku w innym organie.**

Takie rozwiązanie z pewnością rozłożyłoby ciężar obsługi wniosków na większą liczbę organów.

- i) zapewnienie możliwości elektronicznego składania wniosku o uzyskanie informacji starosty oraz umożliwienie jego wydawania w postaci elektronicznej – na wniosek strony.

III. Niezwłoczne wydanie **rozporządzenia, o którym mowa w art. 90 ust. 11 ustawy o promocji (.....)** ws. zawodów, w których cudzoziemcy będący obywatelami państw innych, niż dotychczas określone w przepisach, mogą wykonywać pracę bez zezwolenia na pracę na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanego do ewidencji oświadczeń.

Mając na uwadze zmniejszający się potencjał pozyskiwania pracowników z krajów objętych systemem świadczeniowym, zwiększająca się konkurencja pośród państw UE, uzasadnione jest jak najszybsze otwarcie polskiego rynku pracy na obywateli innych państw.

Lista zawodów, w których członkowie KL stwierdzili braki jest bardzo długa i obejmuje m.in.:

- kierowców ciągników siodłowych,
- analityków systemów komputerowych i programiści,
- specjalistów do spraw baz danych i sieci komputerowych,
- inżynierów elektrotechnologii,
- inżynierów mechaników,
- murarzy, elektryków budowlanych,

- spawaczy i ślusarzy,
- mechaników szeregu specjalizacji,
- elektromechaników i elektromonterów,
- lekarzy i pielęgniarki.

**IV. Proponowane zmiany w rozporządzeniu 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**

- a) § 5 pkt 1 – proponuje dopisać się zdanie drugie: *Oświadczenia mogą być wniesione w formie pisemnej, w postaci papierowej lub elektronicznej (koniecznym będzie stworzenie mechanizmu (podobnego do tego działającego przy zezwoleniach na pracę) gdzie przepis wskazuje, iż jeżeli wniosek był w postaci elektronicznej to wówczas oświadczenie wydaje się w formie papierowej i przekazuje cudzoziemcowi.*
- b) § 7 ust 1 pkt 2 – podmiot powierzający wykonywanie pracy nie powinien dołączać ważnego dowodu lub ważnego dokument podróży albo innego ważnego dokumentu potwierdzającego tożsamość – wymienione dokumenty powinny podlegać jedynie okazaniu;
- c) § 7 ust 3 pkt 1 – uwaga jw.
- d) § 7 ust. 3 pkt 2 - należy usunąć wymóg przedstawiania kopii wszystkich wypełnionych stron ważnego dokumentu podróży cudzoziemca, którego dotyczy wnioski.

**V. Zmiany we wzorach wniosków – załącznik 16 i 17 do rozporządzenia 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**

- a) w pkt 5.2 (odpowiednio pkt 6.2):

**lit. b – proponuje się nadać brzmienie:**

*dla cudzoziemca, który będzie składał lub złożył wniosek o zezwolenie na pobyt czasowy;*

**lit d) proponuje się nadać brzmienie:**

*e) cudzoziemcowi posiadającego tytuł pobytowy na terytorium Polski.*

Wprowadzając taką zmianę należałoby skreślić lit. c)

## **VI. Zaświadczenia A1 dla obywateli państw trzecich – potrzeby transportu drogowego**

Strategiczne znaczenie transportu drogowego dla gospodarki narodowej nie budzi wątpliwości. Transport generuje ok. 6,5% PKB, bezpośrednio i pośrednio zatrudnia ok. 1 mln osób. Co więcej transport stał się najważniejszą branżą w naszym eksporcie usług.

Szansą na utrzymanie konkurencyjności i kontynuowanie prowadzenia działalności jest uzupełnianie braków kadrowych cudzoziemcami. Bezpieczne zatrudnienie cudzoziemców z państw trzecich w transporcie międzynarodowym wymaga pozyskania zaświadczenia A1 (wynika to m.in. z dyskusyjnej praktyki niektórych państw).

Pojawiła się jednak kolejna bariera, która w praktyce znacząco ogranicza możliwości korzystania z cudzoziemców w transporcie międzynarodowym. To zastosowanie regulacji dotyczących koordynacji ubezpieczeń społecznych. Wysyłając pracownika do pracy za granicę należy dokonać rozstrzygnięcia w systemie którego państwa pracownik ma być ubezpieczony (opłacać składki).

Pracownik wykonujący pracę za granicę, po spełnieniu określonych w rozporządzeniu nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego przesłanek, otrzymuje z ZUS zaświadczenie A1. Zaświadczenie A1 potwierdza, iż pracownik podlega polskiemu systemowi ubezpieczeń społecznych. Co ważne, w praktyce zaświadczenie to ma znaczenie nie tylko w kontekście ubezpieczeń społecznych. Otrzymanie zaświadczenia A1 wpływa również na bezpieczeństwo polskich przedsiębiorców świadczących usługi na terytorium innych państw członkowskich. Otóż, bez wyraźnej podstawy prawnej, organy kontrolne coraz większej liczby państw członkowskich (m.in. Francja, Austria) traktują posiadanie zaświadczenia A1 jako potwierdzenie



prawidłowości wysyłania pracowników. Brak zaświadczenia nie tylko oznacza poddanie danej osoby systemowi ubezpieczeń społecznych tego państwa, ale także de facto przesądza o uznaniu, iż pracownik powinien być uznany za zatrudnionego w danym państwie członkowskim, co ma o wiele szersze konsekwencje.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych coraz częściej odmawia legalnie przebywającym i zatrudnionym na terytorium RP obywatelom państw trzecich wydania zaświadczenia A1 w oparciu o ocenę „miejsca zamieszkania”.

Pozostawienie sektora transportu samego sobie, bez możliwości pewnego zasilania jego kadr cudzoziemcami, oznacza w praktyce pogłębienie kryzysu tego sektora. Spowolnienie rozwoju branży wskutek działalności organów innych państw członkowskich i sytuacji na polskim rynku pracy będzie miało negatywne skutki dla sytuacji całej gospodarki. Dlatego konieczne jest wypracowanie systemowego rozwiązania, które uwzględni dość ogólnie określone kryteria w prawie unijnym oraz zapewni stabilność w obrocie gospodarczym.

### **Konfederacja Lewiatan**