

# Ułatwienia w zatrudnianiu cudzoziemców



IWONA JACKOWSKA



email

**Nowe zasady przyjmowania do pracy obcokrajowców znacznie odciążą pracodawców z wcześniejszych formalności. Dają też większą stabilność w polityce kadrowej.**

Mniej procedur legalizacyjnych i większa dostępność pracowników z Armenii, Białorusi, Gruzji i Mołdawii, Rosji i Ukrainy – na taki efekt zmian w ustawie o cudzoziemcach czekali zarówno obywatele tych państw, jak i pracodawcy w naszym kraju. Nowela już obowiązuje, a przedsiębiorcy pokładają w niej dużo nadziei.

## Już nie tylko na pół roku

Dzięki nowym przepisom polskie firmy mogą nawet na 24 miesiące (a nie sześć w ciągu 12 miesięcy, jak było wcześniej) zatrudniać cudzoziemców z wymienionych państw na podstawie oświadczenia o powierzeniu im pracy, czyli najprostszej i najszybszej procedury. Na dodatek nie trzeba już w dniu podjęcia pracy przez obcokrajowca zgłaszać tego faktu urzędowi pracy. Termin wydłużono do siedmiu dni. Wcześniej nawet krótkie opóźnienie groziło mandatem.



### Rynek dużych potrzeb:

**W 2021 r. pracodawcy złożyli w urzędach pracy ponad 2 mln oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcom. Według danych resortu rodziny to prawie o 30 proc. więcej niż w 2020 r. Zapotrzebowanie na tych pracowników rośnie, gdyż bezrobocie jest rekordowo niskie, w grudniu wyniosło 5,4 proc.**

Adobe Stock

W każdym razie pracodawcy nie muszą już po krótkim czasie, jak do tej pory, zabiegać o zezwolenia typu A czy na pobyt i pracę, aby zalegalizować zatrudnienie pracownika przyjętego na podstawie wspomnianego oświadczenia na dłuższy okres. Zniesiono bowiem przepis, według którego po odpracowaniu maksymalnie sześciu miesięcy na podstawie tej deklaracji cudzoziemiec musiał odczekać kolejne pół roku, zanim ponownie mógł podjąć pracę w Polsce (na wcześniejszej zasadzie).

– Zmiana ta umożliwi powierzenie cudzoziemcowi pracy bez przerw, co może wpłynąć na migrację zarobkową do Polski. Przekształci ją z obecnej rotacyjnej i krótkookresowej na średniookresową, a w efekcie na długookresową, na czym zależy polskim pracodawcom – komentuje Michał Wierzchowski, dyrektor sprzedaży w agencji pracy EWL Group.

Podkreśla, że według przedsiębiorców, dla rozwoju ich firm, zwłaszcza produkcyjnych, stabilność zatrudnienia ma kluczowe znaczenie.

– I to właśnie potencjalnie wysoka rotacja spowodowana krótkim czasem ważności dokumentów pobytowych była dotychczas największym ryzykiem biznesowym w rekrutacji pracowników z Ukrainy. Po wprowadzeniu nowych przepisów pracownicy z zagranicy mogą pracować w polskich przedsiębiorstwach dłużej niż 4-5 miesięcy – mówi Michał Wierzchowski.

### **Mniej biurokracji**

Jednocześnie ograniczono formalności związane z uzyskaniem zezwolenia na pobyt i pracę w Polsce. Nowelizacja zniosła konieczność okazania dokumentów potwierdzających posiadanie przez cudzoziemca miejsca zamieszkania i źródła regularnego dochodu. Obecnie wystarczy przedstawić dowód zatrudnienia, czyli np. umowę o pracę i wykazać zarobki na poziomie co najmniej minimalnego wynagrodzenia.

Co ważne, aktualnie ani zmiana nazwy stanowiska ani zwiększenie wymiaru czasu pracy nie łączą się z wymaganiem zmiany lub wydania nowego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę.

– Dotychczas jakakolwiek zmiana stanowiska cudzoziemca zatrudnionego na podstawie zezwolenia na pracę wiązała się z koniecznością ponownego złożenia wniosku o zezwolenie, czyli przejścia po raz kolejny długotrwałej i skomplikowanej procedury. To w dużej mierze demotyowało obcokrajowców. Dzięki nowelizacji usunięto jedną z głównych przeszkód na drodze awansów zagranicznych pracowników w polskich firmach. Nowe przepisy powinny pozytywnie wpłynąć na możliwość ich rozwoju zawodowego, zwiększając motywację do pracy i do zatrzymania się w Polsce na dłuży okres – uważa Maria Kuzenko, kierowniczka działu legalizacji EWL Group.

– Do korzystnych wprowadzonych zmian należy rozszerzenie katalogu okoliczności, których zaistnienie nie powoduje konieczności uzyskania nowych zezwoleń, o zmianę nazwy stanowiska, na jakim cudzoziemiec wykonuje pracę, przy jednoczesnym zachowaniu zakresu jego obowiązków – oraz zwiększenie wymiaru czasu pracy z proporcjonalną podwyżką wynagrodzenia – przyznaje Wojciech Bigaj, radca prawny w kancelarii BKB Baran Książek Bigaj.

Jego zdaniem zdecydowanie na plus zasługują przepisy mające przyspieszyć proces uzyskiwania zezwoleń na pobyt, a także zwiększenie okresu dopuszczalnej pracy na podstawie oświadczeń o zatrudnieniu do 24 miesięcy. To jest niezwykle istotne – zauważa – dla obywateli Ukrainy.

Po zmianach termin na wydanie kart pobytu wynosi maksymalnie 60 dni, a postępowanie odwoławcze w sprawie udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy skrócono do 90 dni. Wcześniej w niektórych urzędach wojewódzkich na wydanie zezwolenia na pobyt stały lub tzw. karty rezydenta cudzoziemcy czekali nawet kilka lat.

– Oczekiwanie na takie decyzje mogło trwać właściwie w nieskończoność. To zniechęcało zarówno pracodawców, jak i cudzoziemców do podjęcia kroków w tych sprawach – mówi Daniel Sola, dyrektor projektów międzynarodowych w agencji zatrudnienia Trenkwald.

Przyznaje, że zmiany w ustawie o cudzoziemcach ułatwią proces legalizacji na terenie Polski pobytu i pracy cudzoziemców z wymienionych państw, ale zarazem nie przewiduje lawinowego napływu stamtąd nowych pracowników.

– Podaż kandydatów z tych krajów nie jest nieograniczona – wyjaśnia.

## **Można działać więcej**

Jego zdaniem rozwiązaniem problemu deficytu kadr może być – obok wprowadzonych obecnie uproszczeń – rozszerzenie grupy krajów objętych tą ułatwioną procedurą lub silne wsparcie polskich konsulatów, które pozwoliłoby szybciej uzyskać wizy cudzoziemcom.

Przedstawiciel Trenkwaldler uważa, że pracownicy z Filipin, Indii, Bangladeszu czy Wietnamu mogliby wykonywać proste, nie wymagające kwalifikacji prace, których Polacy coraz mniej chętnie się podejmują. Tym bardziej, że – na co zwraca uwagę Michał Wierzchowski – trudno przewidzieć, w jaki sposób wpłynie na poziom rekrutacji narastający konflikt między Ukrainą a Rosją.

– Apele, aby rozszerzyć listę państw, których obywatele mogliby pracować w Polsce na podstawie oświadczenia, to słuszne postulaty. Pojawiają się też głosy, również uzasadnione, aby jeszcze bardziej rozszerzyć katalog okoliczności, w których nie jest konieczna zmiana zezwolenia lub uzyskanie nowego – twierdzi Wojciech Bigaj.

Zwraca przy tym uwagę, że ustawa jest aktem ogromnym, zawierającym ok. 500 artykułów, co powoduje, że posługiwanie się nią w praktyce może być wyjątkowo trudne.

– Sądzę, że warto byłoby przemyśleć możliwość wyłączenia z ustawy i odrębnego ujęcia przepisów ściśle powiązanych z procedurą pozwoleń na pracę i ich uzyskiwania, tak aby – zwłaszcza dla pracodawców i cudzoziemców – regulacje te były łatwe do odszukania i zdecydowanie bardziej przejrzyste. Uproszczenie regulacji zdecydowanie jest kierunkiem, w którym powinny iść zmiany – szczególnie z uwagi na niepokojące dane demograficzne i realne braki pracowników w wielu gałęziach gospodarki – mówi radca prawny z kancelarii BKB Baran Krążek Bigaj.

## **STRATEGICZNI Z PIERWSZEŃSTWEM**

---

Według nowego art. 117b ustawy o cudzoziemcach wojewoda będzie w pierwszej kolejności załatwiał sprawy dotyczące udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, gdy podmiot powierzający jej wykonywanie prowadzi działalność o znaczeniu strategicznym dla gospodarki narodowej.

Przedsiębiorcy ci zostaną wskazani w wykazie ustalonym w rozporządzeniu ministra rozwoju i technologii na podstawie art. 88cb ustawy z o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Urząd do Spraw Cudzoziemców wyjaśnia, że stosowanie art. 117b zależy od tego, czy minister sporządzi takie rozporządzenie. Jego wydanie jest bowiem fakultatywne.

---