



## RAPORT Z FIRM

### Zdaniem przedsiębiorców: zatrudnianie cudzoziemców ocena nowelizacji przepisów

29 stycznia 2022 r. weszła w życie nowelizacja ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw. Dokonuje ona szeregu istotnych zmian w zasadach dotyczących legalizacji pobytu cudzoziemców, ze szczególnym uwzględnieniem osób wykonujących pracę na terytorium Polski.

**Z perspektywy polskich pracodawców pojawia się szansa na rozwiązanie jednego z największych problemów - skrócenie okresu oczekiwania od momentu złożenia oferty, do przyjazdu pracownika do Polski i rozpoczęcia pracy.**

**Nowelizacja ustawy o cudzoziemcach oznacza dla polskich pracodawców wiele zmian. Potwierdza to badanie przeprowadzone wśród przedsiębiorstw zrzeszonych w Business Centre Club.**

Deficyt pracowników na polskim rynku pracy sprawił, że pracodawcy coraz częściej decydują się na zatrudnienie pracowników z zagranicy. Z badania wynika, że blisko 64% respondentów zatrudnia cudzoziemców, podczas gdy 36 % wskazało, że obecnie ich nie zatrudnia.

W odniesieniu do kwestii barier oraz powodów rezygnacji z zatrudnienia cudzoziemców respondenci najczęściej wskazywali m.in.: brak cudzoziemców o odpowiednich kwalifikacjach, możliwość pozyskania pracowników lokalnych oraz brak zainteresowania zatrudnieniem ze strony cudzoziemców.

*- Zwiększone zatrudnienie cudzoziemców jest receptą na braki kadrowe jak również szansą na pozyskanie wysokiej klasy specjalistów. Trend ten był już obecny w poprzednich latach natomiast teraz się tylko wzmacnia - mówi Michał Wodnicki ekspert BCC.*

#### Kto pracuje w polskich firmach?

**Z odpowiedzi respondentów wynika, że największą grupę zatrudnionych cudzoziemców stanowią obywatele Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji lub Ukrainy - każdy z przedsiębiorców wskazał, że zatrudnia w swojej firmie obywateli ww. państw. Kolejne miejsca zajmują prasownicy z Azji (43%), Unii Europejskiej (14%), Afryki (14%) oraz Ameryki Południowej (14%).**

*- Powyższe wyniki nie są w żaden sposób zaskakujące. Polska przyjmuje najwięcej pracowników spoza Unii Europejskiej ze wszystkich państw członkowskich. Jak wynika z danych opublikowanych przez Eurostat, Polska wydała w 2020 roku 598 tysięcy pozwoleń. Stanowią one 26% z udzielonych przez wszystkie kraje Unii Europejskiej. Co ważne, według danych Urzędu do Spraw Cudzoziemców, dokumenty uprawniające do długoterminowego pobytu w Polsce posiada 0,5 mln cudzoziemców. Należy podkreślić, iż powyższe dane nie uwzględniają osób przebywających w Polsce tymczasowo, np. w ramach ruchu bezwizowego lub na podstawie wiz, więc w praktyce liczby te są znacznie większe - dodaje ekspert BCC.*

**Ponad 71% respondentów zatrudnia cudzoziemców na podstawie jednolitego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę.** Zezwolenie to udzielane jest na okres do 3 lat, a w decyzji, co do zasady, wskazuje się pracodawcę oraz warunki wykonywania pracy cudzoziemca. Nowelizacja ustawy wprowadziła uproszczenia dotyczące udzielania tego rodzaju zezwolenia oraz procedurę jego zmiany.

- To nie jedyna korzystana zmiana dla cudzoziemców w nowym prawie imigracyjnym. Nowelizacja ustawy wprowadziła 60-dniowy termin załatwienia sprawy administracyjnej dotyczącej udzielenia cudzoziemcowi zezwolenia na pobyt czasowy (w tym pobyt czasowy i pracę). Jednocześnie, jeśli cudzoziemiec podejmie pracę w podmiocie o strategicznym znaczeniu wnioski będą rozpatrywane z uwzględnieniem pierwszeństwa – uważa Michał Wodnicki, ekspert BCC.

Prawdopodobnie dlatego, że wszystkie rodzaje zezwoleń wydawane są na czas określony, dominującym typem umowy, na podstawie której ankietowane firmy zatrudniają, jest umowa o pracę na czas określony na pełen etat. Należy jednak zwrócić uwagę, że nowelizacja wprowadziła wymóg posiadania wynagrodzenia, które nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę (3010 zł brutto w 2022 r.) niezależnie od wymiaru czasu pracy i rodzaju stosunku prawnego stanowiącego podstawę wykonywania pracy przez cudzoziemca.

- W naszej ocenie taka zmiana może stanowić zagrożenie dla ciągłości i stabilności zatrudnienia. W konsekwencji wprowadzenia nowych przepisów, jeśli pracodawca zatrudniający cudzoziemca w niepełnym wymiarze czasu pracy (np. na ½ etatu) nie zapewni cudzoziemcowi wynagrodzenia w wysokości pełnego minimalnego wynagrodzenia za pracę – cudzoziemiec nie będzie mógł wystąpić o wydanie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę. Jedynym rozwiązaniem będzie opuszczenie Polski i uzyskanie nowej wizej w celu kontynuacji zatrudnienia – stwierdza nasz ekspert.

### **Progi i bariery zatrudniania cudzoziemców.**

**Respondenci, którzy brali udział w badaniu, w przeważającej większości wskazują, że czas trwania procedur i trudności w komunikacji z urzędami jest dla nich najbardziej uciążliwą kwestią (87,5%).**

Okres oczekiwania na wydanie zezwolenia na pracę w zależności od województwa wynosi 30-180 dni, natomiast czas legalizacji pobytu wynosi 90 - 547 dni. W skrajnym przypadku cudzoziemiec na wydanie decyzji mógł czekać ponad trzy lata. **Jednocześnie, skomplikowane przepisy imigracyjne stanowią dużą przeszkodę dla 75 % respondentów biorących udział w badaniu.**

Wynika z tego, że aby wyeliminować przeszkody w zatrudnieniu w przyszłości należy wprowadzić regulacje normujące terminy załatwiania spraw administracyjnych. Pozwoliłoby to zminimalizować niepewność pracodawców dotyczącą czasu niezbędnego na relokację i zatrudnienie cudzoziemca. Drugim rozwiązaniem wspierającym dla pracodawców byłoby stworzenie krajowej bazy wiedzy o zatrudnieniu cudzoziemców, która pozwoliłaby również na ujednolicenie praktyk urzędowych.

- W naszej ocenie, przeniesienie kompetencji w zakresie wydawania zezwoleń na pracę do powiatowych urzędów pracy miałyby z pewnością istotny, pozytywny wpływ na czas trwania procedur (taki właśnie pomysł pojawił się w jednym z wcześniejszych projektów nowelizacji ustawy). Natomiast w finalnie przyjętej ustawie nie znalazło się to rozwiązanie – komentuje Michał Wodnicki.

**Według 55 % badanych krótkie terminy na dopełnienie obowiązków informacyjnych stanowią barierę w zatrudnieniu cudzoziemców.**

Dotychczas, 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.

W praktyce dopełnienie powyższego obowiązku było bardzo problematyczne.

Zdaniem eksperta BCC - *Problem ten został zauważony przez ustawodawcę. Znowelizowane przepisy wydłużyły termin dostarczenia takiego oświadczenia przez pracodawcę do 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy – co ułatwi wykonanie tego obowiązku, bez obawy o karę grzywny za niedotrzymanie terminu.*

**30% badanych uznało, że aktualne przepisy są pomocne, ale niewystarczające, natomiast 30% wskazało, że są niepomocne. Jest to jednoznacznym sygnałem, że konieczne jest wprowadzenie dalszych regulacji ułatwiających zatrudnienie cudzoziemców.**

### **Ocena wprowadzonych zmian**

Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi to dokument umożliwiający legalne podjęcie zatrudnienia w Polsce dla cudzoziemców będących obywatelami następujących krajów: Ukrainy, Białorusi, Rosji, Gruzji, Armenii oraz Mołdawii. Jest to procedura uproszczona. Oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy są wydawane przez powiatowe urzędy pracy, czas procesowania wpisu do ewidencji oświadczeń wynosi 7-30 dni. Znowelizowana ustawa wprowadza wydłużenie do 24 miesięcy możliwości zatrudnienia cudzoziemców na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy oraz likwidację 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego. **Aż 70% respondentów uważa, że zmiana ta jest przydatna** (50% ocenia je jako przydatne, 20% jako bardzo przydatne). Według 20% ankietowanych taka regulacja jest nieprzydatna.

Zdaniem Michała Wodnickiego - *Rozwiązanie to pozwoli na ciągłe oraz znacznie dłuższe niż do tej pory (6 miesięcy w okresie 12 miesięcy) zatrudnienie obywateli ww. sześciu państw. Ta modyfikacja będzie niewątpliwie istotna dla*

obywateli Ukrainy, najliczniejszej grupy obcokrajowców na polskim rynku pracy. Jak również, zmiana ta powinna przynieść korzyści przedsiębiorcom i odciążyć urzędy wojewódzkie.

**Dotychczas, zmiana nazwy stanowiska pracownika wiązała się z koniecznością uzyskania nowego zezwolenia lub jego zmiany. Nowelizacja ustawy zniosła ten wymóg. Co spotkało się z bardzo pozytywnym przyjęciem przez respondentów, 66 % z nich ocenia taką zmianę jako przydatną (w tym 44% jako bardzo przydatną, 22% jako przydatną. 11% badanych uważa, że ta zmiana jest nieprzydatna.**

- Rozwiązanie to będzie korzystne zarówno dla pracowników (likwiduje przeszkodę na drodze awansów) i pracodawców działających w zmiennym środowisku biznesowym. Objęcie nowego stanowiska stanie się możliwym bez przeprowadzenia postępowania administracyjnego w tej sprawie – dodaje ekspert BCC.

Nowelizacja ustawy wprowadziła też nowy tryb zmiany zezwolenia na pobyt czasowy i pracę w przypadku zmiany podmiotu powierzającego wykonywanie pracy. Według dotychczasowych zasad, każdorazowa zmiany pracodawcy wiązała się ze złożeniem nowego wniosku. Od tej pory zezwolenie będzie mogło zostać zmienione w znacznie prostszy sposób. Jako przydatną zmianę ocenia aż 70% badanych (w tym 40% uważa je za bardzo przydatne, 30% jako przydatne).

- Jest to rozwiązanie, które wychodzi naprzeciw potrzebom biznesu. Co ważne, nowelizacja wprowadziła 60-dniowy termin na wydanie zmienionej decyzji. Dotychczas przepisy nie określały terminu na dokonanie zmiany treści decyzji. Zmiana ta pozwoli na odpowiednie zaplanowanie proces zatrudnienia w firmie – uważa Michał Wodnicki, ekspert BCC.

**Respondentów zapytano też, czy zmiana polegająca na stworzeniu listy przedsiębiorców prowadzących działalność o strategicznym znaczeniu dla gospodarki narodowej będzie miała pozytywny wpływ na zatrudnienie cudzoziemców. Rozwiązanie to jako przydatne ocenia jedynie 30 % badanych. Natomiast aż dla 60% badanych trudno było ocenić skutki tej zmiany.**

W przypadku podmiotów, które znajdują się na liście składane przez nich wnioski o wydanie zezwolenia na pracę oraz zezwolenia na pobyt czasowy i pracę otrzymają pierwszeństwo w kolejności rozpatrywania.

- Naszym zdaniem wejście w życie nowych przepisów, jak i rozporządzeń wykonawczych do zmienionej ustawy powinno wpłynąć pozytywnie na procedury. Jednocześnie, musimy mieć nadzieję, że rozporządzenia wykonawcze zostaną wydane jak najszybciej i pracodawcy będą mogli faktycznie skorzystać z proponowanych ułatwień – podsumowuje Michał Wodnicki, ekspert BCC.

Dodatkowy komentarz:

#### **Michał Wodnicki**

ekspert BCC ds. podatków osobistych i ubezpieczeń społecznych

☎ 538 626 921

✉ [michal.wodnicki@bcc.org.pl](mailto:michal.wodnicki@bcc.org.pl)

#### **Mirosław Kasprzak**

Rzecznik BCC

☎ 608 529 504

✉ [miroslaw.kasprzak@bcc.pl](mailto:miroslaw.kasprzak@bcc.pl)

---

**Business Centre Club** powstał pod koniec XX w., w 1991 roku. Jest prestiżowym Klubem przedsiębiorców i największą w kraju ustawową organizacją indywidualnych pracodawców. Grupa BCC składa się z Klubu BCC, Związku Pracodawców BCC i Studenckiego Forum BCC. Członkowie BCC zatrudniają ponad 400 tys. pracowników, obroty firm sięgają 20 miliardów złotych a siedziby rozlokowane są w blisko 250 miastach. Na terenie całej Polski działają 22 łóże regionalne. Do BCC należą przedstawiciele wszystkich branż, międzynarodowe korporacje, instytucje finansowe i ubezpieczeniowe, firmy telekomunikacyjne, najwięksi polscy producenci, uczelnie wyższe, koncerty wydawnicze i znane kancelarie prawne. Członkami Klubu są także prawnicy, dziennikarze, naukowcy, wydawcy, lekarze, wojskowi i studenci. BCC koncentruje się na działaniach na rzecz rozwoju gospodarki i pomocy przedsiębiorcom, jest ustawowym członkiem Rady Dialogu Społecznego. Koordynatorem wszystkich działań BCC jest Marek Goliszewski.

Kontakty prasowe: [https://www.bcc.org.pl/strefa\\_eksperta/kontakty-do-ekspertow](https://www.bcc.org.pl/strefa_eksperta/kontakty-do-ekspertow), więcej: <https://www.bcc.org.pl/> oraz: <https://www.facebook.com/businesscentreclub>