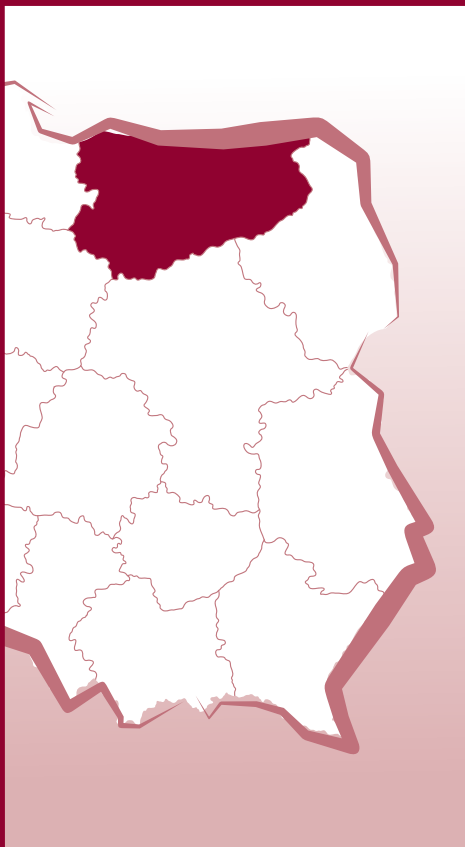




BEZPIECZNA PRZYSTAŃ

NEWSLETTER

DLA PRACODAWCÓW
PUNKTU
INFORMACYJNO-
-DORADCZEGO
W OLSZTYNIE **część 3**



W TYM NUMERZE:

Od redakcji	2
Sytuacja na rynku pracy w Polsce	3
Zatrudnienie cudzoziemców – praktyczny poradnik cz. 2	5
Jaka jest podstawa pobytu cudzoziemca w Polsce?	7
Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi	8
Karta polaka	9
Wyniki badania prowadzonego wśród pracodawców	10
Kluczowe wnioski	10
Organizacja badania	11
Wyniki	11
Wnioski z przeprowadzanych badań	18
Porady online dla pracodawców	19
Kontakt do punktu informacyjno- doradczego	20



Od Redakcji

Szanowni Państwo, z przyjemnością oddajemy w Państwa ręce trzecią część Newslettera dla pracodawców. Jak wskazują dane przedstawicieli Business Centre Club, gdyby nie napływ migrantów ekonomicznych do Polski PKP naszego kraju byłoby o około 10 proc. niższe niż jest obecnie, co niewątpliwie miałyby negatywne skutki dla stanu finansów państwa. Wyliczenia NBP również wskazują, że migranci bardzo pomogli polskiej gospodarce. Według szacunków ekspertów NBP Ukraińcy stanowią obecnie 4-5 proc. pracujących w Polsce, a w ostatnich latach pracownicy z Ukrainy wygenerowali nawet 20 proc. wzrostu gospodarczego Polski od strony podażowej.

Imigracja do Polski ma głównie związek z poszukiwaniem zatrudnienia i uzupełnieniem potrzeb rodzimego rynku pracy. Napływ migrantów do Polski nadal rośnie. W pierwszej połowie 2019 r. o nieco ponad 27 tys. osób wzrosła liczba cudzoziemców posiadających ważne zezwolenia na pobyt w Polsce. Z danych Urzędu do Spraw Cudzoziemców wynika, że w pierwszym półroczu 2019 r. najbardziej zwiększyła się grupa obywateli Ukrainy, Białorusi i Gruzji. Rozproszenie cudzoziemców na terenie kraju jest dość zróżnicowane i skupia się głównie w województwach z dużymi ośrodkami miejskimi. W pierwszym półroczu 2019 r. 64 % wszystkich spraw związanych z legalizacją pobytu trafiło do urzędów wojewódzkich: mazowieckiego (26 proc.), dolnośląskiego (11 proc.), wielkopolskiego (10 proc.) oraz małopolskiego i śląskiego (po 9 proc.). Najmniej z kolei do warmińsko-mazurskiego oraz świętokrzyskiego (po 1 proc.).

Sytuacja na rynku pracy w Polsce

Sytuacja na rynku pracy w Polsce jest dziś bardzo dobra. Dzieje się tak dzięki stabilnemu wzrostowi gospodarczemu oraz utrzymującemu się niskiemu poziomowi bezrobocia. W końcu września 2019 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 851,2 tys. bezrobotnych, czyli o ponad 96 tys. osób (o 10,2%) mniej w porównaniu do września ubiegłego roku. Stopa bezrobocia obniżyła się do poziomu 5,1%.¹ Niższa była też stopa bezrobocia wyliczana przez Eurostat. Na koniec sierpnia 2019 r. wyniosła ona w Polsce 3,3% i była o 2,9 punktu procentowego niższa niż średnia stopa w Unii Europejskiej (UE), gdzie wyniosła 6,2%.² Stawiało to Polskę na 3 pozycji wśród 28 krajów UE28 (po Czechach i Niemczech) wśród krajów z najniższą stopą bezrobocia. Począwszy od 1990 r. nigdy wskaźnik bezrobocia w Polsce nie był tak niski. Wstępując w 2004 r. do Unii Europejskiej Polska była krajem o najwyższym wskaźniku bezrobocia wśród krajów członkowskich.

Dodatkowo nie pomaga duża liczba osób wyjeżdżających z Polski – wg danych GUS na koniec 2017 r. w innych krajach UE przebywało czasowo ponad 2,1 mln obywateli Polski. Polska od kilku lat nie jest już jednak tylko państwem pochodzenia migrantów, ale też znaczącym w UE krajem przyjmującym migrantów. Według danych Eurostatu Polska wydała w 2018 r. najwięcej, bo aż 635 tys. tzw. pierwszych zezwoleń (wydawanych dla nowo przybyłych obywateli spoza UE i wyprzedziła Niemcy, które wydały 544 tys. oraz Wielką Brytanię, która wydała 451 tys.³ takich zezwoleń. Jeszcze większym liderem jest Polska pod względem liczby zezwoleń wydanych w celu podjęcia pracy. W 2017 r. aż 59% takich zezwoleń w UE zostało wydanych przez Polskę. Dominacja pracy jako celu przyjazdu wyróżnia Polskę wśród krajów UE. O ile w celu pracy do UE wjeżdża 32% migrujących, to dla Polski wskaźnik ten wynosi już 87%. Zatrudnienie cudzoziemców w Polsce systematycznie rośnie. Szczególnie nasiloną dynamiką tego procesu obserwujemy od czterech lat.

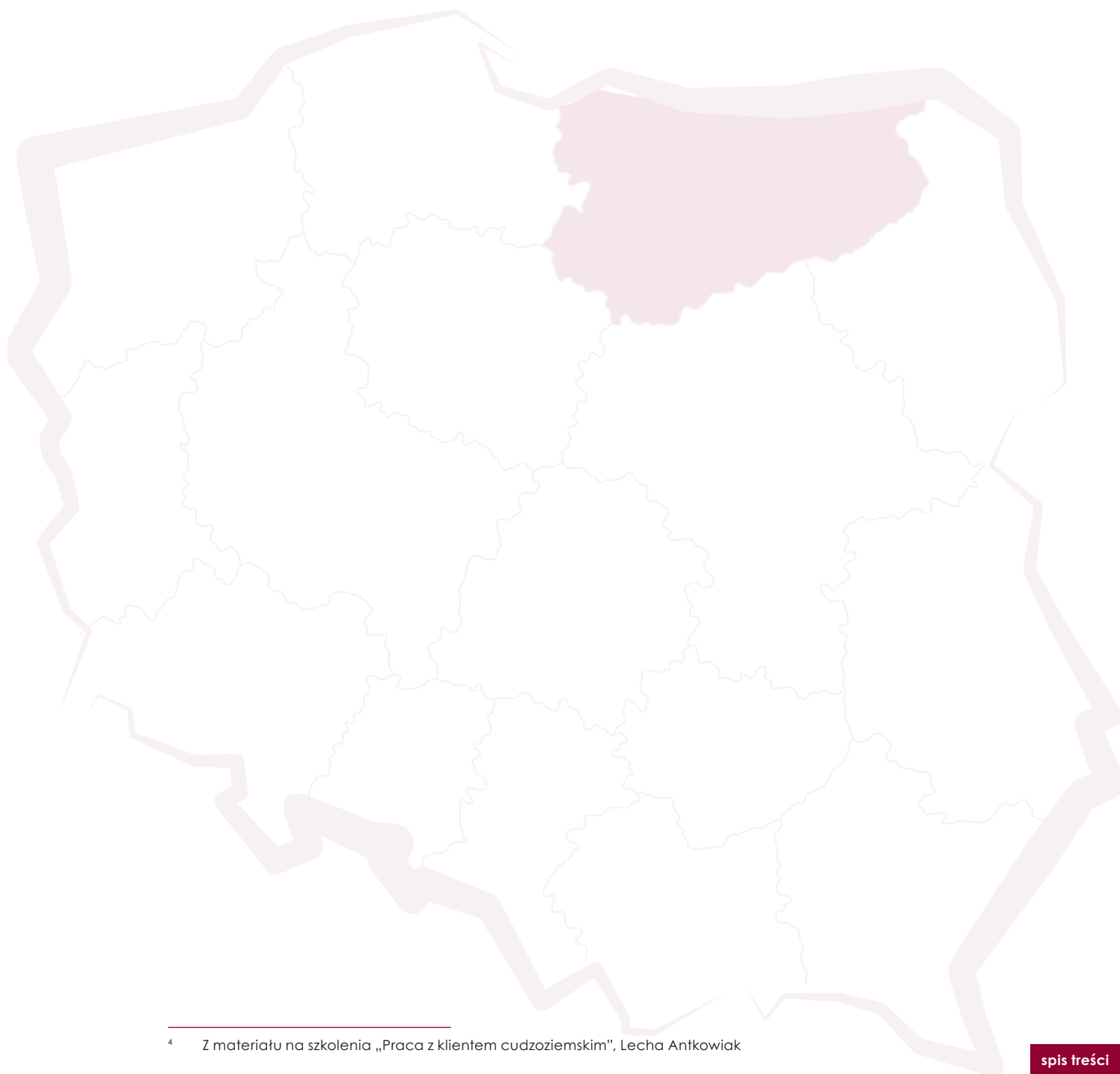
Cudzoziemcy, migrujący do Polski z powodów ekonomicznych, uzupełniają niedostatki krajowej siły roboczej. Zatrudnianie ich związane jest ze wzrostem gospodarczym i towarzyszącym mu rosnącym popytem na pracę. Zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców jest obecnie szczególnie wysokie w budownictwie, transporcie czy przetwórstwie przemysłowym (zwłaszcza przetwórstwo spożywcze), rolnictwie, ale także w gastronomii, handlu i niektórych usługach (np. sprzątanie, logistyka).

¹ Sprawozdanie MRPIPS-01 o rynku pracy, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, październik 2019.

² Unijny urząd statystyczny Eurostat wykorzystuje inne źródła danych, bazuje na danych z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności i stosuje zharmonizowaną stopę bezrobocia – czyli ujednoliconą metodę wyznaczania tego wskaźnika dla każdego z krajów Unii Europejskiej. Dane obliczane są przez Eurostat w oparciu o kwartalne wyniki badania siły roboczej (BAEL), uwzględniającego definicję Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) oraz miesięczne dane z bezrobocia rejestrowanego.

³ <https://www.polskieradio.pl/395/7989/Artykul/2392509.Poland-issued-EU-s-largest-number-of-'first-residence-permits'-in-2018-Eurostat> (wejście: 31.10.2019).

Doświadczenia europejskie wskazują, że odpowiednio prowadzona polityka migracyjna pozwala wspierać gospodarkę a brak kontroli nad zjawiskami migracyjnym może przysparzać niemałych problemów. Pamiętać jednak należy, że sytuacja ta może zmienić się radykalnie w przypadku kryzysu na rynku pracy lub nieodpowiedzialnych działań politycznych. Takie zjawisko można dzisiaj zaobserwować na przykładzie stosunku obywateli Wielkiej Brytanii do przyjmowanych do niedawna bezwarunkowo emigrantów ekonomicznych z Polski. W miarę pogarszania się sytuacji na lokalnych rynkach wzrastała wyraźnie niechęć do cudzoziemców przeradzając się z czasem we wrogość. Mądrze prowadzona polityka migracyjna – w tym wypadku jej część związana z zatrudnianiem obcokrajowców w Polsce – może w istotny sposób wpływać na łagodzenie zjawiska starzenia się społeczeństwa i braku rąk do pracy.⁴



⁴ Z materiału na szkolenia „Praca z klientem cudzoziemskim”, Lecha Antkowiak

Zatrudnienie cudzoziemców – praktyczny poradnik cz. 2

Cudzoziemiec, którego chcę zatrudnić jest obywatelem:

państwa należącego do Unii Europejskiej (UE) lub państwa należącego do Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) lub Szwajcarii?

NIE

Czy cudzoziemiec, którego chcę zatrudnić przebywa obecnie w Polsce?

NIE

Cudzoziemiec, którego chcę zatrudnić:

- posiada ważną Kartę Polaka lub
- jest absolwentem polskiej szkoły ponadgimnazjalnej, lub
- jest absolwentem studiów stacjonarnych ukończonych na uczelni wyższej w Polsce?

TAK

Należy ustalić jaka jest podstawa pobytu cudzoziemca w Polsce.

NIE

Czy cudzoziemiec jest obywatelem:

- Republiki Armenii lub
- Republiki Białorusi, lub
- Republiki Gruzji, lub
- Republiki Mołdowy, lub
- Federacji Rosyjskiej lub
- Ukrainy?

nie wiem

Należy ustalić, czy:

- posiada ważną Kartę Polaka lub
- jest absolwentem polskiej szkoły ponadgimnazjalnej, lub
- jest absolwentem studiów stacjonarnych ukończonych na uczelni wyższej w Polsce?

TAK

NIE

TAK**Aby móc zatrudnić cudzoziemca w Polsce pracodawca jest zobowiązany do:**

1. uzyskania dla niego oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, zezwolenia na pracę sezonową lub zezwolenia na pracę;
2. przekazania cudzoziemcowi za granicę 1 egzemplarz oświadczenia, zaświadczenia o wpisie wniosku do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej albo zezwolenia na pracę - dokumenty te są podstawą do ubiegania się o wizę krajową (D) w związku z pracą (o wizę cudzoziemiec może starać się wyłącznie w konsulatach Polski);
3. sprawdzenia oraz zrobienia kopii, a następnie przechowywania dokumentu pobytowego przed rozpoczęciem pracy przez cudzoziemca;
4. podpisania z cudzoziemcem umowy (o pracę lub cywilnoprawnej) zgodnej z warunkami zatrudnienia wskazanymi w zezwoleniu lub oświadczeniu;
5. odprowadzania składki ZUS i zaliczki na podatek dochodowy;
6. zgłoszenia pracownika do ZUS w przeciągu 7 dni od dnia nawiązania stosunku pracy lub rozpoczęcia wykonywania pracy na umowę zlecenie.

WAŻNE!

Jeśli wszystkie powyższe warunki zostaną spełnione, praca cudzoziemca jest uznawana za legalną.

Cudzoziemiec może wykonywać pracę wyłącznie na rzecz pracodawcy, który uzyskał dla niego zezwolenie na pracę lub zarejestrował oświadczenie o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi.

NIE**Aby móc zatrudnić cudzoziemca w Polsce pracodawca jest zobowiązany do:**

1. uzyskania dla niego zezwolenie na pracę albo zezwolenie na pracę sezonową;
2. przekazania cudzoziemcowi zagranicę 1 egzemplarz zezwolenia albo zaświadczenia o wpisie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową – dokument ten jest podstawą do ubiegania się o wizę krajową (D) w związku z pracą (o wizę cudzoziemiec ubiega się w konsulacie Polski w swoim kraju pochodzenia);
3. sprawdzenia oraz zrobienia kopii, a następnie przechowywania dokumentu pobytowego przed rozpoczęciem pracy przez cudzoziemca;
4. podpisania z cudzoziemcem umowy (o pracę lub cywilnoprawnej) zgodną z warunkami zatrudnienia wskazanymi w zezwoleniu;
5. odprowadzania składki ZUS i zaliczki na podatek dochodowy;
6. zgłoszenia pracownika do ZUS w przeciągu 7 dni od dnia nawiązania stosunku pracy lub rozpoczęcia wykonywania pracy na umowę zlecenie.

WAŻNE!

Jeśli wszystkie powyższe warunki zostaną spełnione, praca cudzoziemca jest uznawana za legalną.

Cudzoziemiec może wykonywać pracę wyłącznie na rzecz pracodawcy, który uzyskał dla niego zezwolenie na pracę i na warunkach w nim określonych.

Jaka jest podstawa pobytu cudzoziemca w Polsce?

Wiza

Jeżeli cudzoziemiec przebywa w Polsce na podstawie wizy krajowej (rodzaj wizy: D) uprawniającej do podjęcia pracy (na naklejce wizowej w rubryce cel wydania wizy widnieje np. cel: 05, 05a, 05b wówczas cudzoziemiec może pracować na podstawie zezwolenia na pracę lub oświadczenia o zamiarze powierzenie pracy cudzoziemcowi jedynie na tym samym stanowisku u tego samego pracodawcy, który jest wskazany w zezwoleniu lub oświadczeniu.

Karta pobytu wydana w Polsce potwierdzająca wydanie

zezwolenia na pobyt czasowy

zezwolenia na pobyt stały
w tym przypadku **cudzoziemiec ma prawo podjąć w Polsce pracę bez konieczności uzyskiwania zezwolenia na pracę.**

zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE
w tym przypadku **cudzoziemiec ma prawo podjąć w Polsce pracy bez zezwolenia.**

1 jeżeli karta była wydana na podstawie:

- zezwolenia na pobyt czasowy i pracę lub
 - zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji – tzw. Niebieskiej Karty
- to cudzoziemiec może pracować jedynie na stanowisku oraz na rzecz pracodawcy, który został wskazany w decyzji o udzieleniu cudzoziemcowi zezwolenia w okresie ważności karty.**

2 jeżeli karta była wydana na podstawie:

- zezwolenia na pobyt dla studenta studiów stacjonarnych, lub
 - zezwolenia na pobyt w celu prowadzenia badań naukowych, lub
 - zezwolenia na pobyt dla członka rodziny obywatela polskiego, lub
 - zezwolenie na pobyt w celu połączenia z rodziną – wydawane dla członka rodziny cudzoziemca mieszkającego w Polsce na podstawie art. 159 ust. 1 Ustawy o Cudzoziemcach z 2013 r., lub
 - zezwolenia na pobyt w celu połączenia się z rodziną – wydawane dla dziecka cudzoziemca mieszkającego w Polsce na podstawie art. 161 ust.2 Ustawy o Cudzoziemcach z 2013 r., lub
 - zezwolenia na pobyt dla ofiary handlu ludźmi
- to cudzoziemiec może pracować bez zezwolenia na pracę w okresie ważności swojej karty pobytu.**

Ruch bezwizowy

Jeśli cudzoziemiec nie potrzebuje wizy, aby wjechać i przebywać w Polsce może pracować w Polsce pod warunkiem, że posiada zezwolenie na pracę u danego pracodawcy. W ramach ruchu bezwizowego cudzoziemiec może przebywać w Polsce 90 dni w ciągu kolejnych 180 dni, jednak samo przebywanie w ramach ruchu bezwizowego nie uprawnia do podjęcia pracy

Stempel w paszporcie potwierdzający złożenie wniosku o pobyt (np. czasowy)

Jeżeli cudzoziemiec przed złożeniem wniosku o pobyt w Polsce mógł pracować jedynie na podstawie zezwolenia na pracę lub zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, to przebywając w Polsce na podstawie stempla może on jedynie kontynuować pracę na tym samym stanowisku u tego samego pracodawcy, który jest wskazany w zezwoleniu.

Pobyt nieudokumentowany

Cudzoziemiec niemający prawa do pobytu w Polsce nie może wykonywać w Polsce pracy.

Ważne!!! Obowiązkiem pracodawcy jest przed zatrudnieniem cudzoziemca upewnienie się, że posiada on ważny dokument uprawniający go do pobytu w Polsce.

Pracodawcy powierzającemu wykonywanie pracy cudzoziemcowi przebywającemu w Polsce bez ważnego dokumentu uprawniającego go do pobytu grozi m.in.:

- kara finansowa (grzywna od 1000 zł do 30000 zł);
- czy pokrycie kosztów powrotu cudzoziemców do krajów pochodzenia.

Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi jest to dokument, który uprawnia obywateli:

- Republiki Armenii,
- Republiki Białorusi,
- Republiki Gruzji,
- Republiki Mołdowy,
- Federacji Rosyjskiej,
- Ukrainy

do podjęcia pracy w Polsce przez 6 miesięcy w okresie kolejnych 12 miesięcy. Okres świadczenia pracy można wykorzystać w sposób ciągły (pełne 6 miesięcy) lub w kilku krótszych okresach, jednak suma łącznego okresu zatrudnienia w Polsce nie może przekroczyć 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy.

Powiatowy urząd pracy wpisuje oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń albo starosta odmawia w drodze decyzji wpisania oświadczenia do ewidencji oświadczeń nie później niż w terminie 7 dni roboczych od dnia otrzymania oświadczenia, a w sprawach wymagających postępowania wyjaśniającego – nie później niż w terminie 30 dni od dnia otrzymania oświadczenia.

Pracodawca ma obowiązek poinformować powiatowy urząd pracy o:

- podjęciu pracy przez cudzoziemca najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy;
- niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy.

WAŻNE!!! Cudzoziemiec może wykonywać pracę wyłącznie na tych warunkach i na rzecz tego pracodawcy, który jest wskazany w oświadczeniu.

UWAGA!!!! Zatrudniając cudzoziemca należy:

- sprawdzić oraz zrobić kopię ważnego dokumentu pobytowego, a następnie ją przechowywać;
- podpisać z cudzoziemcem umowę (o pracę lub cywilnoprawną) w języku dla niego zrozumiałym.

Karta Polaka

Karta Polaka jest to dokument potwierdzający przynależność do narodu polskiego, na podstawie którego można np. podejmować pracę bez konieczności posiadania zezwolenia na pracę. Nie oznacza ona jednak nadania cudzoziemcowi obywatelstwa polskiego, przyznania prawa pobytu czasowego czy stałego w Polsce ani prawa przekraczania granic Polski.

Posiadanie Karty Polaka wiąże się jednak z pewnymi uprawnieniami. Jej posiadacz ma prawo do:

- zwolnienia z opłat konsularnych za przyjęcie i rozpatrzenie wniosku o wydanie wizy krajowej w celu korzystania z uprawnień wynikających z posiadania Karty Polaka;
- zwolnienia z opłat konsularnych za przyjęcie wniosku i opracowanie dokumentacji w sprawie o nadanie obywatelstwa polskiego;
- **podejmowania pracy bez obowiązku posiadania zezwolenia na pracę;**
- **podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej na takich samych zasadach jak obywatele polscy;**
- kształcenia w szkole doktorskiej, podejmowania i odbywania studiów oraz innych form kształcenia, a także uczestniczenia w działalności naukowej na zasadach określonych w ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce;
- korzystania z form kształcenia na zasadach określonych w ustawie z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe;
- bezpłatnego wstępu do muzeów państwowych.

Karta Polaka może być przyznana osobie, która deklaruje przynależność do Narodu Polskiego i spełni łącznie następujące warunki:

- wykaże swój związek z polskością przez przynajmniej podstawową znajomość języka polskiego, który uważa za język ojczysty, oraz znajomość i kultywowanie polskich tradycji i zwyczajów;
- w obecności konsula Rzeczypospolitej Polskiej albo wyznaczonego przez niego pracownika, złoży pisemną deklarację przynależności do Narodu Polskiego;
- wykaże, że jest narodowości polskiej lub co najmniej jedno z jej rodziców lub dziadków albo dwoje pradziadków było narodowości polskiej, albo przedstawi zaświadczenie organizacji polskiej lub polonijnej potwierdzające aktywne zaangażowanie w działalność na rzecz języka i kultury polskiej lub polskiej mniejszości narodowej przez okres co najmniej ostatnich trzech lat;
- złoży oświadczenie, że ona lub jej wstępni nie repatriowali się lub nie zostali repatriowani z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, na podstawie umów repatriacyjnych zawartych w latach 1944–1957 przez Rzeczpospolitą Polską albo przez Polską Rzeczpospolitą Ludową z Białoruską Socjalistyczną Republiką Radziecką, Ukraińską Socjalistyczną Republiką Radziecką, Litewską Socjalistyczną Republiką Radziecką i Związkiem Socjalistycznych Republik Radzieckich, do jednego z państw będących stroną tych umów⁵.

⁵ Ustawa z dnia 7 września 2007 r. o Karcie Polaka (Dz.U. 2019 poz. 1598)

Wyniki badania prowadzonego wśród pracodawców

W niniejszym dziale przedstawiamy wyniki badania pracodawców w woj. warmińsko-mazurskim zrealizowanego w okresie od maja do lipca 2019 roku. Celem badania było poznanie problemów na jakie napotykają pracodawcy zatrudniając pracowników spoza Unii Europejskiej.

Kluczowe wnioski

- W województwie warmińsko-mazurskim, jak we wszystkich województwach w Polsce, najwięcej jest pracowników zagranicznych z Ukrainy. Kolejnymi krajami skąd pochodzi najwięcej obywateli państw trzecich są kraje dawnego ZSRR: Białoruś, Rosja, Gruzja i Mołdawia.
- Głównym powodem zatrudniania cudzoziemców jest brak kandydatów do pracy na rynku krajowym, mniej istotnym są niskie koszty zatrudnienia.
- Firmy poszukują pracowników zagranicznych głównie przez agencje zatrudnienia, znacznie rzadziej przez rodziny i znajomych, niemal zupełnie nie poszukują przez urzędy pracy czy to zagraniczne czy polskie.
- Cudzoziemcy spoza Unii najczęściej pracują na stanowiskach fizycznych, ale są też już stosunkowo liczni, którzy pracują na stanowiskach specjalistów, rzadziej w obsłudze klienta i administracji.
- Wszystkie problemy, na jakie wskazywali pracodawcy, związane z zatrudnianiem pracowników spoza UE dotyczą spraw administracyjnych: długiego czasu oczekiwania w urzędach wojewódzkich i urzędach pracy na zezwolenia na pracę oraz wpis oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi do rejestru, skomplikowanych formalności administracyjnych, niewystarczających informacji o przepisach i procedurach dotyczących zatrudniania cudzoziemców i niepodawania konkretnych i rzeczywistych terminów rozpatrywania spraw urzędowych.
- Pracodawcy wskazywali na konieczność ułatwień w załatwianiu przedłużenia pobytu pracownika w Polsce, skrócenie czasu oczekiwania na wydanie zezwolenia na pracę i pobyt oraz oczekiwania na zarejestrowanie oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. Zwracali uwagę na wydłużenie okresu przebywania pracownika zagranicznego w Polsce w oparciu o zezwolenie na pracę z 3 do 5 lat oraz odstąpienie od konieczności uzyskiwania nowego zezwolenia na pobyt i pracę przy zmianie pracodawcy czy stanowiska.

Organizacja badania

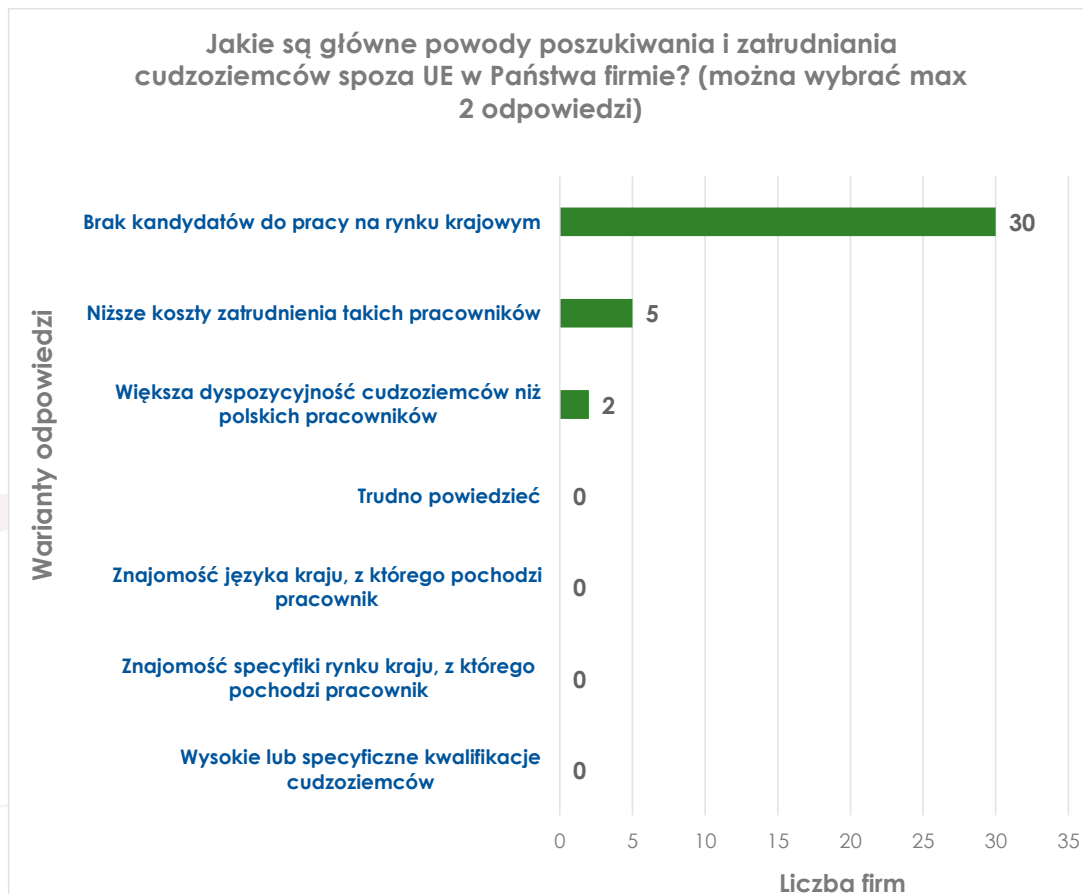
Badanie zostało przeprowadzone wśród 47 firm z województwa warmińsko-mazurskiego współpracujących z Punktem informacyjno-doradczym Caritas Polska w Olsztynie, z których 15 nie zatrudniało cudzoziemców spoza UE, ale 5 z nich deklarowało chęć zatrudnienia obywateli państw trzecich. Do analizy w raporcie uwzględniono 37 firm - 32, które zatrudniały i 5, które zamierzały dopiero zatrudnić cudzoziemców.

Wyniki

Najwięcej cudzoziemców zatrudnianych w badanych firmach, co było do przewidzenia i na co wskazują wszystkie dane zastane, pochodziło z Ukrainy - dominacja Ukraińców, jak we wszystkich województwach, była bardzo wyraźna, we wszystkich 32 firmach pracowali jacyś Ukraińcy. Pozostałe zauważalne grupy cudzoziemskich pracowników też pochodziły z obszarów byłego ZSRR i byli to kolejno: Białorusini, Rosjanie, Gruzini i Mołdawianie, przedstawiciele którejś z tych nacji pracowali w przeszło połowie badanych firm, zdecydowana większość firm zatrudniających cudzoziemców spoza Unii (27) zamierzała jeszcze zwiększyć ich zatrudnienie (tylko 2 firmy z badanych nie planowały wzrostu liczby zatrudnionych obywateli państw trzecich).

Głównym powodem zatrudniania cudzoziemców był brak kandydatów do pracy na rynku krajowym – na ten motyw zatrudniania obywateli państw trzecich wskazywało 30 przedstawicieli firm zatrudniających i planujących zatrudnienie cudzoziemców, kolejnym motywem, znacznie jednak mniej istotnym były niskie koszty zatrudnienia pracowników spoza Unii Europejskiej, na które wskazywało 5 przedstawicieli badanych firm, inne motywy, np. większa dyspozycyjność cudzoziemskich pracowników. Specyficzne kwalifikacje zagranicznych pracowników okazały się nieistotne.

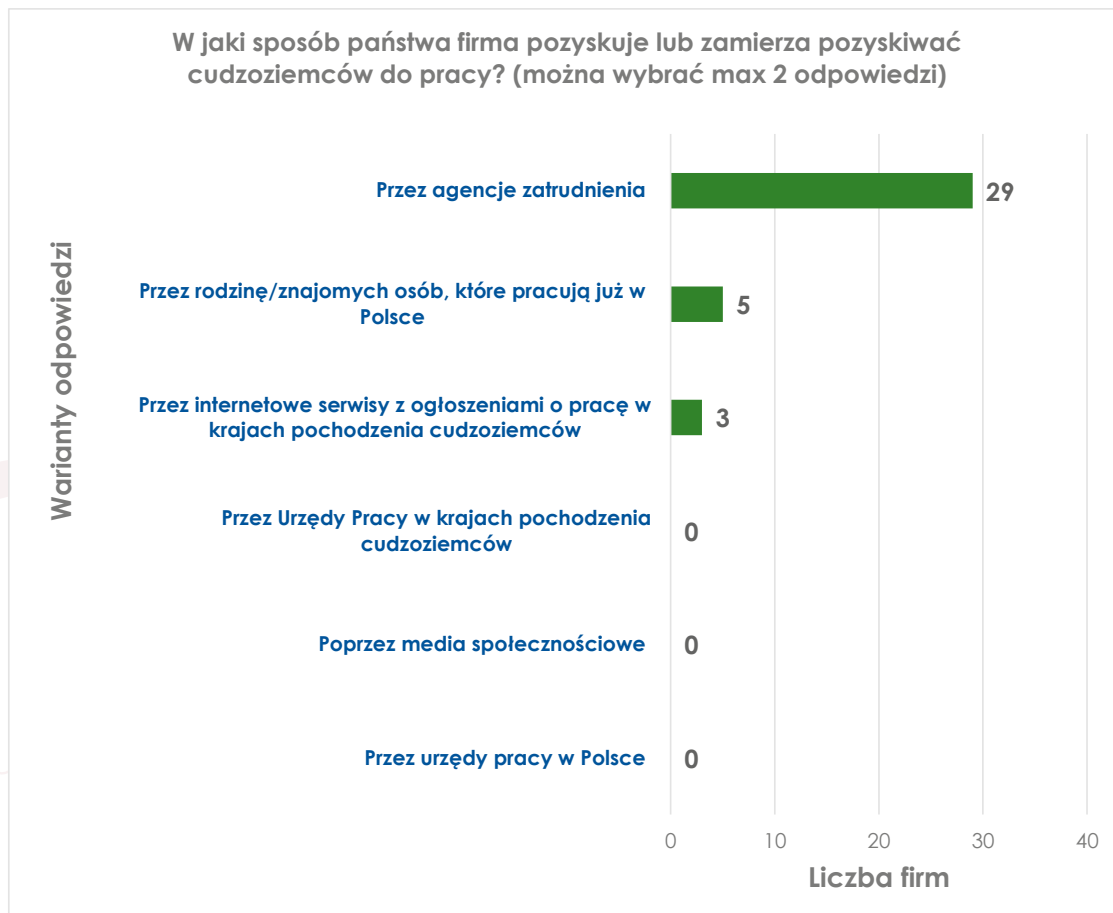
Wykres 1 Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jakie są główne powody poszukiwania i zatrudniania cudzoziemców spoza UE w Państwa firmie? (można wybrać max 2 odpowiedzi)



źródło: opracowanie własne na podstawie danych Caritas Polska

Zdecydowana większość badanych pracodawców zatrudniających lub planujących zatrudnić pracowników spoza UE (29) deklarowała, że poszukuje kandydatów do pracy za pośrednictwem agencji zatrudniania, 5 firm deklarowało, że korzysta również z kontaktów rodzinnych i przez znajomych, którzy już pracują już w Polsce, 3 pracodawców przyznało, że skorzystało z serwisów internetowych z ogłoszeniami. Co ciekawe firmy nie korzystały i nie zamierzały korzystać z ofert w urzędach pracy krajów pochodzenia cudzoziemców. Nie współpracowały też z polskimi urzędami pracy, co jest dość oczywiste, ponieważ nie dysponują one na ogół ofertami od cudzoziemskich pracowników spoza Unii.

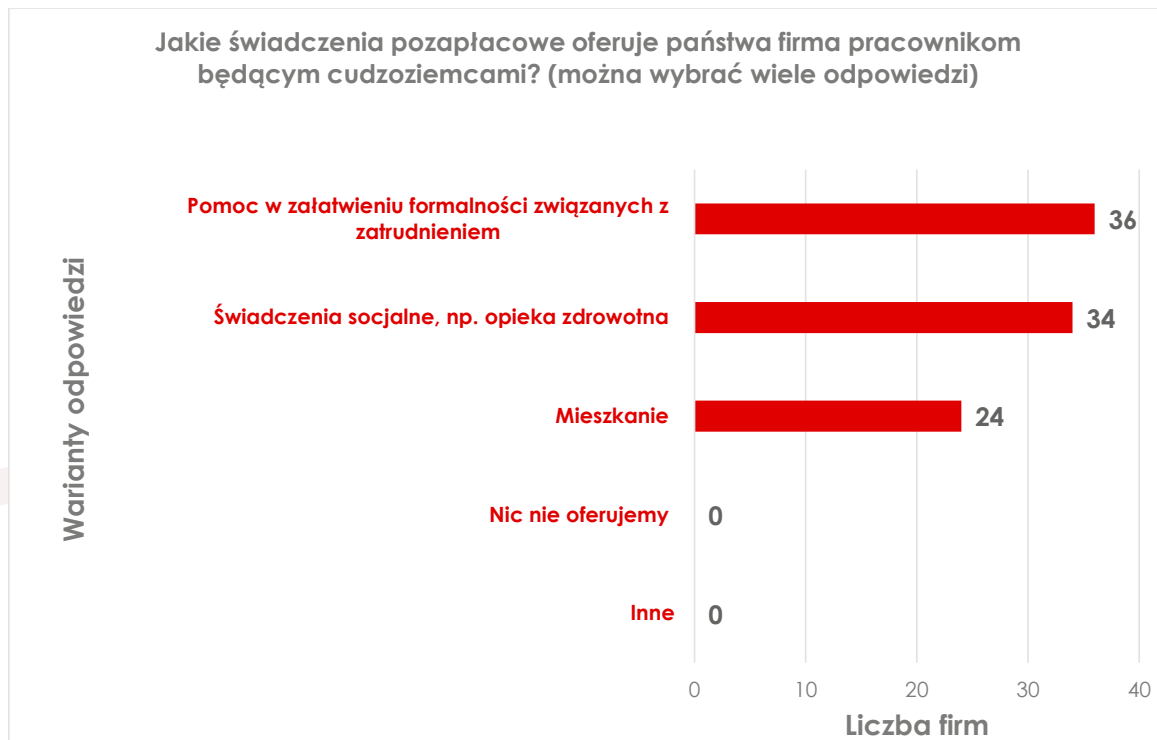
Wykres 2 Rozkład odpowiedzi na pytanie: W jaki sposób państwa firma pozyskuje lub zamierza pozyskiwać cudzoziemców do pracy? (można wybrać max 2 odpowiedzi)



źródło: opracowanie własne na podstawie danych Caritas Polska

Firmy zatrudniające lub planujące zatrudnić cudzoziemców oferują im niekiedy dodatkowe benefity, często jednak są to usługi związane wyłącznie z zatrudnieniem. W niemal wszystkich z badanych firm zatrudniających lub zamierzających zatrudnić zagranicznych pracowników, oferowano im pomoc w załatwieniu formalności związanych z zatrudnieniem. Zdecydowana większość firm zapewniała im również świadczenia socjalne, np. opiekę zdrowotną, a przeszło 2/3 również mieszkania. Świadczy to o dużej determinacji pracodawców, by zatrudnić zagranicznych pracowników.

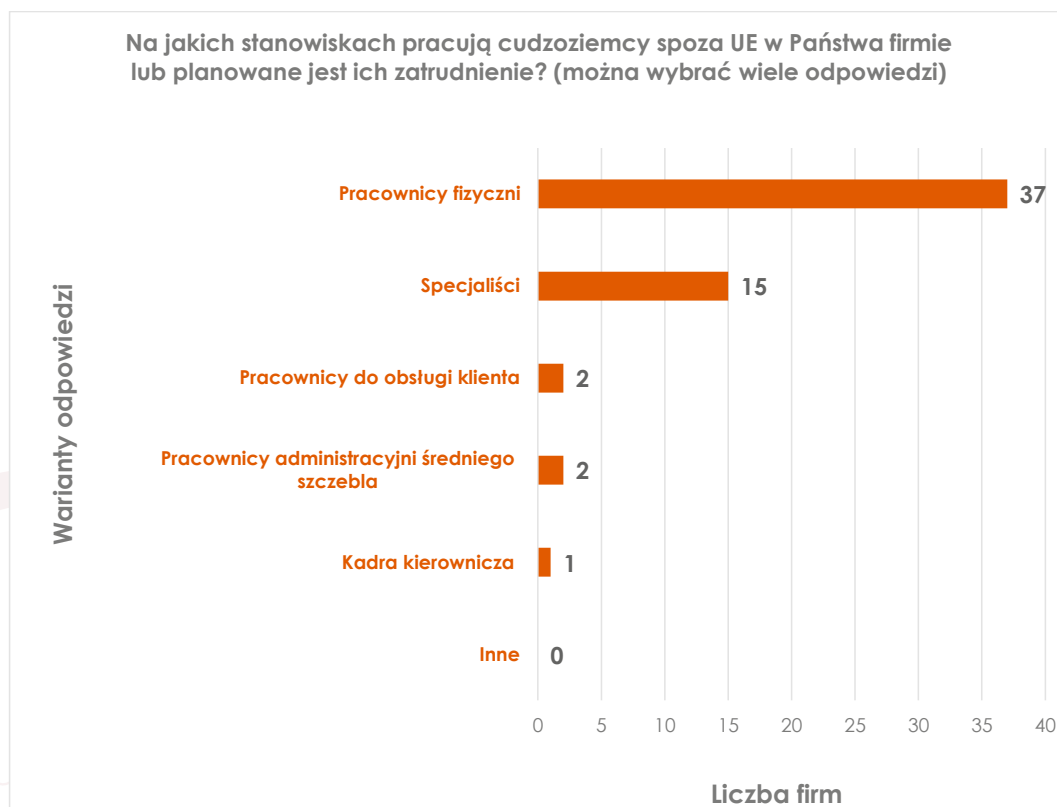
Wykres 3 Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jakie świadczenia pozapłatcowe oferuje państwa firma pracownikom będącym cudzoziemcami? (można wybrać wiele odpowiedzi)



źródło: opracowanie własne na podstawie danych Caritas Polska

We wszystkich firmach, które zatrudniały cudzoziemców spoza Unii, obywatele państw trzecich pracowali na stanowiskach fizycznych i na takich chciano ich zatrudnić w 5 firmach planujących zatrudnienie cudzoziemców; w 15 firmach zatrudniających lub planujących zatrudnienie zagranicznych pracowników pracowali oni lub planowano ich zatrudnienie na stanowiskach specjalistów, a w 4 byli zatrudnieni lub planowano ich zatrudnienie do obsługi klienta lub jako średniego szczebla personel administracyjny. Tylko w jednej z badanych firm obywatele państw trzecich pracowali jako kadra kierownicza.

Wykres 4 Rozkład odpowiedzi na pytanie: Na jakich stanowiskach pracują cudzoziemcy spoza UE w Państwa firmie lub planowane jest ich zatrudnienie? (można wybrać wiele odpowiedzi)



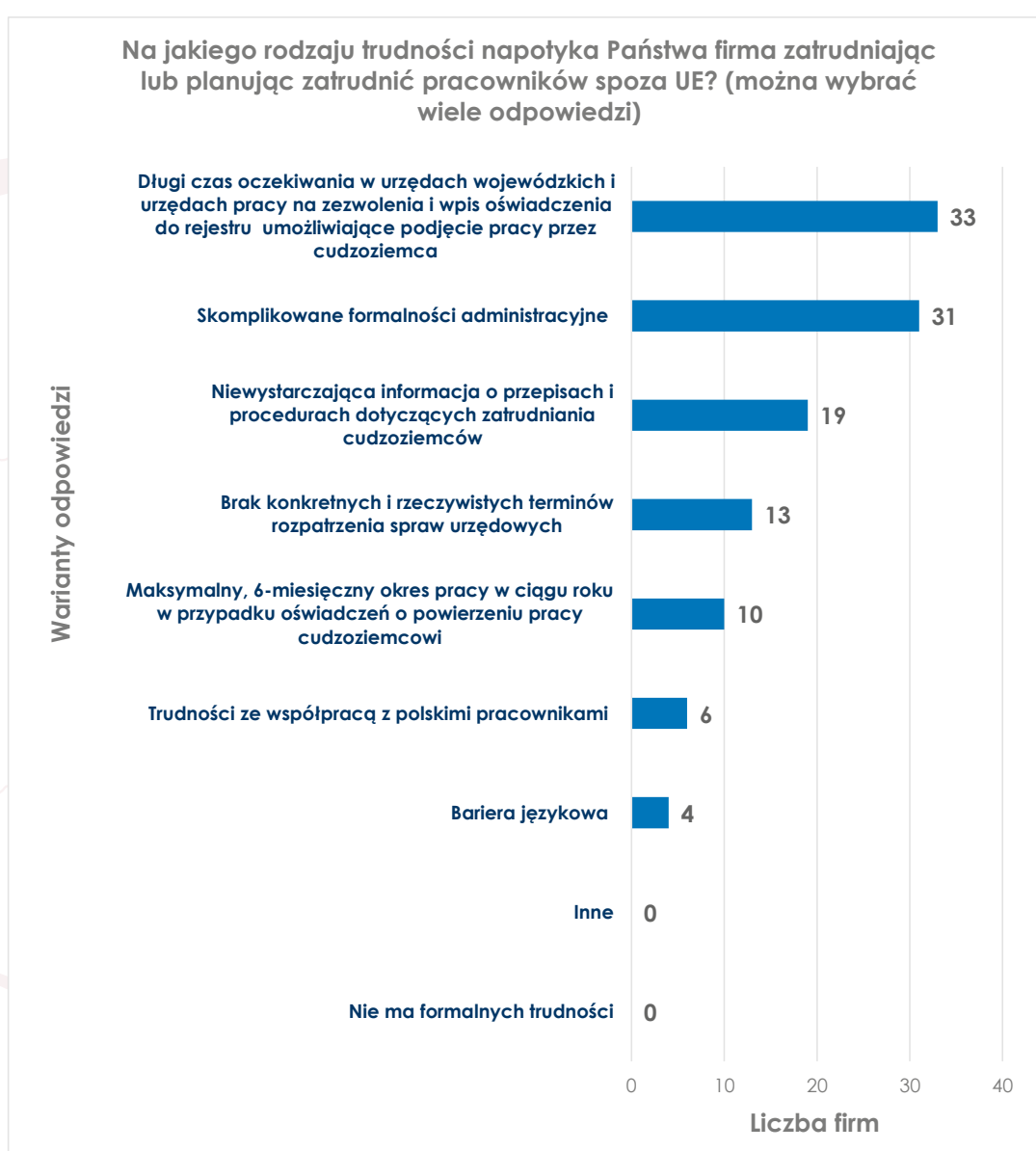
źródło: opracowanie własne na podstawie danych Caritas Polska

Przedsiębiorcy zatrudniający lub planujący zatrudniać cudzoziemców spoza UE zgłaszali różne trudności związane z zatrudnianiem zagranicznych pracowników spoza Unii, najważniejszym problemem podnoszonym przez niemal wszystkich pracodawców był długi czas oczekiwania w urzędach wojewódzkich i urzędach pracy na zezwolenia oraz wpis oświadczenia w PUP umożliwiającego podjęcie pracy przez cudzoziemca, kolejnym wskazywanym problemem było skomplikowanie formalności administracyjnych, połowa badanych pracodawców zwracała uwagę na niewystarczającą informację o przepisach i procedurach dotyczących zatrudniania cudzoziemców, co trzeci na niepodawanie konkretnych i rzeczywistych terminów rozpatrywania spraw urzędowych, dla jednej czwartej problemem był 6 miesięczny okres zatrudnienia pracowników spoza Unii zatrudnianych na oświadczeniach.

Dlatego wśród oczekiwanych zmian, które ułatwiłyby zatrudnianie osób spoza UE, wskazywano przede wszystkim na ułatwienia administracyjne. Przede wszystkim związane z formalnościami pozwalającymi ubiegać się o przedłużenie pobytu pracownika w Polsce – na ten aspekt zwracali uwagę przedstawiciele wszystkich badanych firm. Bardzo istotnym czynnikiem wymienianym przez pracodawców było skrócenie czasu oczekiwania na wydanie zezwolenia na pracę

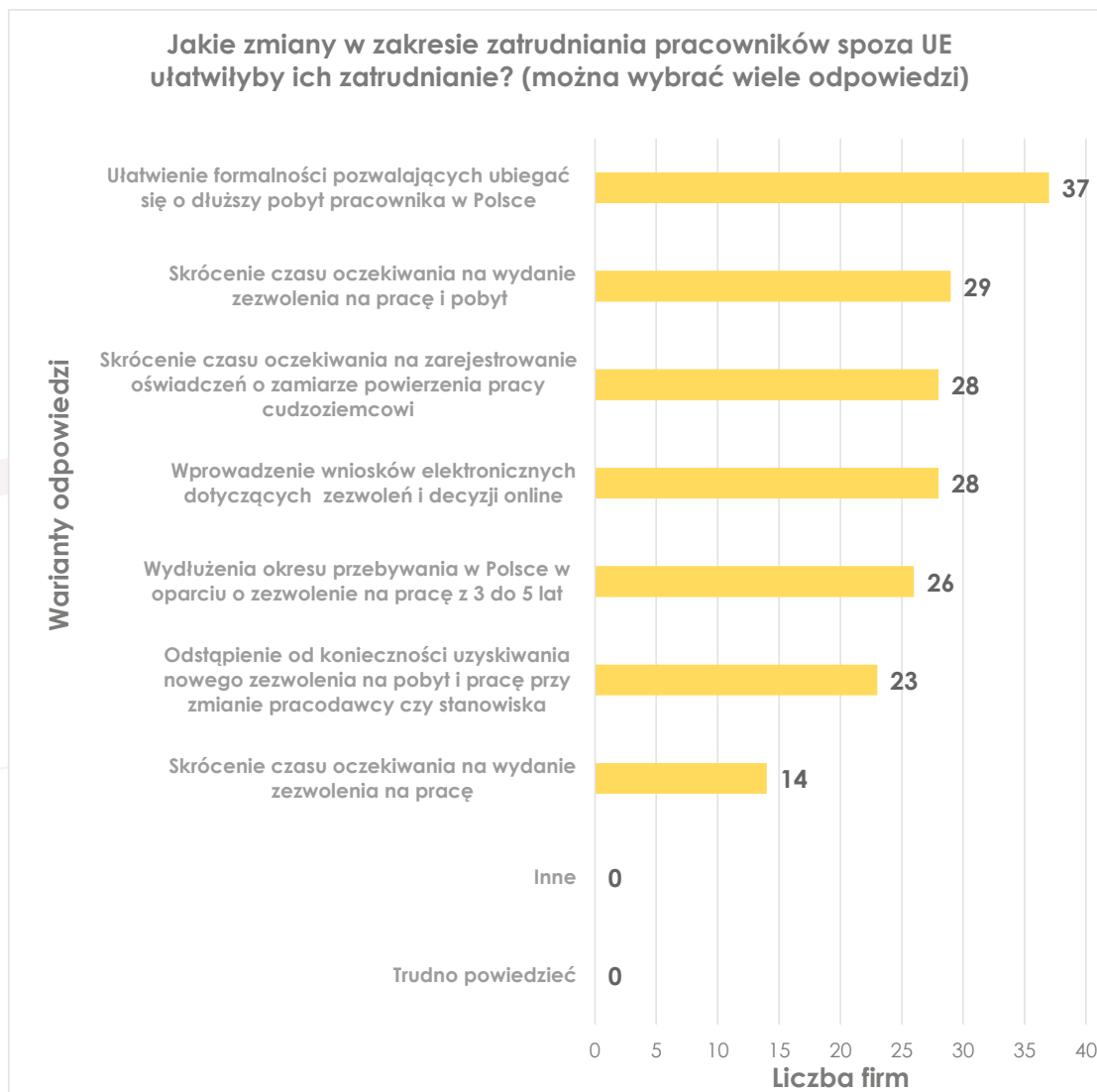
i pobyt oraz na zarejestrowanie oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. Przeszło 3/4 badanych przedstawicieli firm wyrażało przekonanie, że ułatwieniem byłaby możliwość składania wniosków dotyczących zezwoleń elektroniczne oraz otrzymywanie decyzji w ten sam sposób. Dla 2/3 badanych pracodawców ułatwieniem, byłoby wydłużenie okresu przebywania w Polsce w oparciu o zezwolenie na pracę z 3 do 5 lat oraz odstąpienie od konieczności uzyskiwania nowego zezwolenia na pobyt i pracę przy zmianie pracodawcy czy stanowiska.

Wykres 5 Rozkład odpowiedzi na pytanie: Na jakiego rodzaju trudności napotyka Państwa firma zatrudniając lub planując zatrudnić pracowników spoza UE? (można wybrać wiele odpowiedzi)



źródło: opracowanie własne na podstawie danych Caritas Polska

Wykres 6 Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jakie zmiany w zakresie zatrudniania pracowników spoza UE ułatwiłyby ich zatrudnianie? (można wybrać wiele odpowiedzi)



źródło: opracowanie własne na podstawie danych Caritas Polska

Wnioski z przeprowadzanych badań

W województwie warmińsko-mazurskim, jak we wszystkich województwach w Polsce, najwięcej jest pracowników zagranicznych z Ukrainy. Wśród pracowników zagranicznych spoza Unii zatrudnianych w polskich przedsiębiorstwach zawsze można spotkać cudzoziemców z Ukrainy. Kolejnymi krajami skąd pochodzi najczęściej obywateli państw trzecich są kraje dawnego ZSRR: Białoruś, Rosja, Gruzja i Mołdawia.

Głównym powodem zatrudniania cudzoziemców jest brak kandydatów do pracy na rynku krajowym, mniej istotnym są niskie koszty zatrudnienia. Pracowników zagranicznych firmy poszukują głównie przez agencje zatrudnienia, znacznie rzadziej przez rodziny i znajomych, niemal zupełnie nie poszukują przez urzędy pracy czy to zagraniczne czy polskie. Cudzoziemcy spoza Unii najczęściej pracują na stanowiskach fizycznych, ale są też już stosunkowo liczni, którzy pracują na stanowiskach specjalistów, rzadziej w obsłudze klienta i administracji.

Wszystkie problemy, na jakie wskazywali pracodawcy, związane z zatrudnianiem pracowników spoza Unii dotyczą spraw administracyjnych: długiego czasu oczekiwania w urzędach wojewódzkich i urzędach pracy na zezwolenia oraz wpis oświadczenia do rejestru, skomplikowania formalności administracyjnych i niewystarczającej informacji o przepisach i procedurach dotyczących zatrudniania cudzoziemców, niepodawanie konkretnych i rzeczywistych terminów rozpatrywania spraw urzędowych. Podnoszono też sprawę zbyt krótkiego - 6 miesięcznego okresu zatrudnienia na oświadczeniach.

Wśród oczekiwanych zmian ułatwiających zatrudnianie osób spoza UE, pracodawcy wskazywali przede wszystkim ułatwienia administracyjne związane z przedłużaniem pobytu pracownika w Polsce, skrócenie czasu oczekiwania na wydanie zezwolenia na pracę i pobyt oraz skrócenie czasu oczekiwania na zarejestrowanie oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi, wydłużenie okresu przebywania w Polsce w oparciu o zezwolenie na pracę z 3 do 5 lat oraz odstąpienie od konieczności uzyskiwania nowego zezwolenia na pobyt i pracę przy zmianie pracodawcy czy stanowiska. Pracodawcy zwracali uwagę na możliwość załatwiania spraw związanych z zatrudnianiem cudzoziemców drogą elektroniczną – zarówno jeśli chodzi o składanie wniosków jak i otrzymywanie decyzji.

Firmy zatrudniające cudzoziemców oferują im najczęściej pomoc w załatwieniu formalności związanych z zatrudnieniem, często opiekę zdrowotną, a niekiedy i mieszkanie, co świadczy o dużej determinacji pracodawców, by zatrudnić zagranicznych pracowników.

Porady online dla pracodawców

W ramach projektu świadczymy również pomoc prawną dla pracodawców. Pomoc taka świadczona jest w drogą online na stworzonej do tego celu skrzynce mailowej. Na adres poradypracodawcy.olsztyn@caritas.org.pl można kierować zapytania dotyczące aspektów zatrudniania cudzoziemców spoza UE, legalizacji pobytu, praw i obowiązków pracodawców i pracowników, uzyskiwania zezwoleń na pracę czy oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. Usługa skierowana jest dla pracodawców zatrudniających lub planujących zatrudnić migrantów i jest dla przedsiębiorców bezpłatnie.



Kontakt do Punktu Informacyjno-doradczego:

PUNKT INFORMACYJNO-DORADCZY W OLSZTYNIE

ul. Staromiejska 16/8, 10-017 Olsztyn

+48 572-571-171

+48 572-571-172

biuro.olsztyn@caritas.org.pl

doradca.olsztyn@caritas.org.pl

Porady prawne online dla pracodawców
Zapraszamy do kierowania zapytań na adres mailowy:
poradypracodawcy.olsztyn@caritas.org.pl