

Warszawa, 23 lipca 2021 r.

KL/293/211/MF/2021

Pan  
**Bartosz Grodecki**  
Podsekretarz Stanu  
Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji

*Szanowny Panie Ministrze,*

w nawiązaniu do przekazanego do konsultacji projektu Strategii Migracyjnej na lata 2021 - 2022, Konfederacja Lewiatan przekazuje załączone stanowisko.

Z poważaniem,



Maciej Witucki  
Prezydent Konfederacji Lewiatan

Załączniki:

1. Stanowisko Konfederacji Lewiatan do projektu Strategii Migracyjnej na lata 2021 – 2022.
2. Koncepcja przygotowana przez KL dotycząca utworzenia „Fast Track” dla wiarygodnych pracodawców.
3. Koncepcja zmian w sposobie funkcjonowania rynku agencji zatrudnienia w Polsce.

Załącznik 1.

**Stanowisko Konfederacji Lewiatan do projektu Strategii Migracyjnej, Kierunki Działań na 2021-2022**

Pozytywnie oceniamy przygotowanie długo oczekiwanego dokumentu, jakim jest Strategia Migracyjna, szczególnie, że zostało ono poprzedzone wieloaspektowymi pracami analitycznymi, które zostały opublikowane jako dokument diagnostyczny, określający aktualną sytuację migracyjną.

Niewątpliwie istotnym wkładem do tej dyskusji o terażniejszości i przyszłości polityki migracyjnej prowadzonej przez polskie władze jest przygotowanie dokumentu opisującego trendy migracyjne oraz przygotowanie strategii opisującej główne kierunki działań, jakie zamierza podjąć polski rząd. Dostrzeżenie, przanalizowanie i próba zaadresowania działań na rzecz pozyskania i utrzymania najbardziej wartościowych pracowników dla polskiego rynku pracy jest, w opinii Konfederacji Lewiatan, działaniem niezbędnym w obecnych czasach.

**Uwagi ogólne:**

Odnosząc się do koncepcji polityki migracyjnej nasze zasadnicze zastrzeżenia dotyczą:

- braku celów polityki migracyjnej, co uniemożliwia ocenę spójności i adekwatności do bieżącej sytuacji zaplanowanych kierunków działań,
  - zbyt ogólnikowego opisu proponowanych działań, przez co niemożliwe staje się odniesienie się do ich potencjalnej skuteczności.
1. Przedstawiony dokument wyznacza kierunki zmian wyłącznie funkcjonowaniu administracji publicznej, w której kompetencjach znajdują się kwestie migracyjne. Trudno zatem przypisać mu atrybut strategii migracyjnej. Porównanie tego dokumentu ze strategiami migracyjnymi innych państw ujawnia jego niedostatki w zakresie spójności z polityką gospodarczą, polityką bezpieczeństwa. Ocena skutków regulacji, w której zapisane jest, że projektowane regulacje nie będą miały wpływu na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe pokazuje, że przedmiotowy dokument nie ma charakteru strategicznego i nie został poprzedzony odpowiednio rzetelną analizą. Brakuje również kontekstu unijnej polityki migracyjnej, jak również powiązania polskiej strategii migracyjnej z podobnymi dokumentami innych państw członkowskich, w szczególności oceny konkurencyjności Polski jako celu imigracji.
  2. Z jednej strony w opiniowanym dokumencie brakuje odwołań do badań wyjściowych nad migracjami, z drugiej strony - odniesienia do obowiązujących aktów normatywnych krajowych i unijnych. Konsekwencją tych braków jest z kolei niewskazanie źródeł prawa, które należy znowelizować, aby urzeczywistnić politykę migracyjną.
  3. Przedstawiona koncepcja oparcia polityki migracyjnej w głównej mierze jako kierunki, z których Polska planuje pozyskiwać migrantów, również jako uzupełnienie rodzimego zasobu pracowników, wskazuje 6 państw, których obywatele korzystają z możliwości świadczenia pracy w oparciu o oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi (Ukraina, Białoruś, Gruzja, Armenia, Rosja, Mołdawia). Jest kwestią oczywistą, że migracje z tych krajów są korzystne dla Polski z uwagi na bliskość kulturową tych państw i stosunkową łatwość w nauczaniu się języka polskiego. Nie mniej jednak zwracamy uwagę, iż zasób migracyjnych tych państw nie jest nieograniczony, specyficzne kwalifikacje mogą być

niedostępne na tych rynkach i należy się liczyć z tym, że w kolejnych latach napływ obywateli z tych Państw, szczególnie z Ukrainy, będzie mały. Również należy wziąć pod uwagę, że istnieje międzynarodowa konkurencja o pozyskanie pracowników z najbardziej poszukiwanymi kompetencjami i przewagami innych krajów, obok potencjalnie wyższych zarobków, jest również przejrzystość i przewidywalność procedur legalizacji zatrudnienia.

4. Dokument skupia się na migracjach krótkoterminowych, głównie z krajów położonych za wschodnią granicą polskich. Pomijana jest, wyrażana przez wielu polskich pracodawców, potrzeba pozyskania pracowników spoza krajów bliskich nam kulturowo (Indie, Nepal, Brazylia, Argentyna) na dłuższe niż 6 miesięcy okresy. **Konieczne więc jest określenie celów i przypisanych im działań w zakresie pozyskiwania pracowników o wysokich kwalifikacjach z krajów położonych nawet na innych niż Polska kontynentach.** Zwracamy uwagę, że obecnie funkcjonująca procedura przyznawania „Blue Card”, stanowiąca wdrożenie unijnej Dyrektywy Rady 2009/50/WE z dnia 25 maja 2009 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu podjęcia pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji, z uwagi na złą implementację przepisów, zamiast liberalizacji procedur dla osób wysoko wykwalifikowanych skutkuje w Polsce niejasnością interpretacyjną przepisów, koniecznością weryfikacji kwalifikacji i wydłużeniem okresu oczekiwania na zezwolenie na pracę, decyzję pobytową lub zmianę decyzji na pobyt w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji. Polski rynek pracy potrzebuje rozwiązań, które pozwolą firmom działającym na polskim rynku na łatwe pozyskiwanie potrzebnych pracowników, szczególnie o kwalifikacjach, których brakuje.
5. Zarysowany horyzont, dla którego został przygotowany dokument (czyli 2021 – 2022), zważając na fakt, iż mamy drugą połowę 2021, powoduje, że nie ma on charakteru strategicznego. Tak krótki czas powoduje, że nie będzie możliwe zrealizowanie opisanych w dokumencie zamierzeń, a tym bardziej ocena ich skutków (co powinno być nierozdzielną częścią wdrażania w życie dokumentów o charakterze strategicznym).
6. **Dokument nie zawiera żadnych wskaźników celu.** Na przykład nie wiemy, jaka skala migracji zarobkowej jest w Polsce pożądana, mimo iż dokument diagnostyczny daje podstawę do takich sformułowań. **Brakuje również opisu proponowanych rozwiązań organizacyjnych czy legislacyjnych.**
7. **Niniejsza strategia powinna zostać uzupełniona o opis występujących na rynku problemów m. in. świadczenia pracy przez cudzoziemca na podstawie statusu udziałowca spółki handlowej.**
8. Zaprezentowana strategia nie identyfikuje wszystkich obecnie istniejących problemów i mimo istnienia pilnej potrzeby, nie przewiduje wdrożenia rozwiązań krótkoterminowych mających na celu wprowadzenie wizy/dokumentu ułatwiającego podróże dla obcokrajowców, którzy miesiącami oczekują na karty pobytu i przez to nie mogą na przykład podróżować za granicę (do domu).



**Uwagi szczegółowe:**

1. Dokument bardzo ogólnikowo traktuje kwestie przyszłości funkcjonowania powierzenia pracy cudzoziemcowi na podstawie oświadczenia pracodawcy. Z treści dokumentu nie sposób wywnioskować, czy jego autorzy postulują pozostawienie tego rozwiązania, czy też skłaniają się do pomysłu zgłaszanego przez resort pracy, polegającego na przeniesieniu zezwoleń na pracę do powiatowych urzędów pracy, co – w założeniach ma usprawnić procedurę – i likwidacji oświadczeń. W ocenie Konfederacji Lewiatan, oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi sprawdziły się jako formuła ułatwiająca krótkoterminowo uzupełnienie potrzebnych zasobów pracy, dzięki krótkiej procedurze administracyjnej, jako że w przypadku pozostałych pozwoleń pracodawcy są zmuszeni do długiego oczekiwania na nowego pracownika, co często też wpływa na efektywny rozwój inwestycji i ekspansji inwestora - stąd, Konfederacja Lewiatan postuluje zachowanie oświadczeń, przy jednoczesnym wydłużeniu okresu ich ważności (por. pkt 6 poniżej). W razie likwidacji oświadczeń, Konfederacja Lewiatan postuluje wprowadzenie ułatwień w uzyskiwaniu zezwoleń na pracę dla obywateli krajów, do których obecnie ma zastosowanie oświadczenie, tak aby uzyskiwanie dla tych obywateli zezwoleń na pracę wymagało od pracodawców nie więcej czasu i pracy niż obecnie wymaga uzyskanie dla tych obywateli oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy.
2. Konfederacja Lewiatan popiera ideę zmian kompetencyjnych polegających na przeniesieniu procedur legalizacji zatrudnienia z wydziałów ds. cudzoziemców Urzędów Wojewódzkich do powiatowych urzędów pracy. Dotychczasowe doświadczenia pokazują, że te jednostki są przygotowane do prowadzenia postępowań administracyjnych, wydawania decyzji, a ponadto posiadają sieć placówek w każdym powiecie, co ułatwiłoby dostęp do postępowań, a jednocześnie mogłoby skrócić znacząco okres oczekiwania na wydanie pozwolenia na pracę, co jest korzystne zarówno dla pracodawcy, jak i dla cudzoziemca.
3. Dokument nie precyzuje jak należy rozumieć „zachowanie komplementarności migracji” w stosunku do polskiego rynku pracy. W naszej ocenie test rynku pracy, stosowany obecnie dość powszechnie, powinien zostać ograniczony. Z testu rynku pracy, obok poszerzonej i bardziej elastycznej listy zawodów deficytowych zwolnionych z testu rynku pracy, powinni zostać zwolnieni pracodawcy, którzy chcą zatrudnić cudzoziemca w powiecie, w którym stopa bezrobocia jest niższa niż 4% (poziom bezrobocia przyjmowany jako bezrobocie frykcyjne, naturalne).
4. Z zadowoleniem przyjmujemy zaprezentowaną w dokumencie Polityka Migracyjna koncepcję elektroniczacji obiegu dokumentów w procesie wizowym oraz elektroniczacji procedur legalizacji pracy i pobytu w celu pracy. Zwracamy również uwagę, że – zgodnie z KPO – założono również digitalizację procesu uzyskiwania pozwolenia na pracę i pozwolenia na pobyt. W naszej ocenie to dobry krok w kierunku usprawnienia i uproszczenia tych procesów administracyjnych.
5. Pozytywnie oceniamy koncepcję stworzenia „szybkiej ścieżki” dla wybranych – m.in. ze względu na potrzeby rynku pracy - grup cudzoziemców. Pozwalamy sobie jednak zwrócić uwagę na przygotowany przez Konfederację Lewiatan i przekazany do Urzędu ds. Cudzoziemców projekt stworzenia „Fast Track” dla rzetelnych i wiarygodnych pracodawców - w ocenie Konfederacji Lewiatan stworzenie “szybkiej ścieżki” dla określonych kategorii pracodawców jest istotniejsze i powinno mieć wyższy priorytet niż

stworzenie "szybkiej ścieżki" dla określonych kategorii cudzoziemców. Przygotowany w KL projekt przepisów w tej sprawie stanowi załącznik nr 2.

6. Zwracamy Państwa uwagę na postulat od wielu lat zgłaszany przez środowiska pracodawców dotyczący wydłużenia okresu obowiązywania oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi. Obecnie dopuszczone w przepisach 6 miesięcy w ciągu 12 następujących po sobie kolejno miesiącach powoduje dużą rotację cudzoziemców i obciąża urzędy dodatkowymi aplikacjami przedłużającymi prawo do pracy. Konfederacja Lewiatan postuluje wydłużenie okresu ważności oświadczeń z 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy do 12 miesięcy w ciągu kolejnych 18 miesięcy.
7. Pominęta w omawianym dokumencie została kwestia przenoszenia cudzoziemca na inne stanowisko pracy w okresie ważności zezwolenia na pracę lub innego dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pracy. Obecnie ograniczenie tego procesu na mocy obowiązujących przepisów (polegające na konieczności każdorazowego uzyskiwania nowego zezwolenia na pracę przed zmianą stanowiska) powoduje ograniczenie możliwości awansu cudzoziemca w sytuacjach, kiedy istnieją ku temu obiektywne powody, a tym samym dyskryminację cudzoziemców w miejscu pracy i brak możliwości wykorzystania posiadanych przez nich kompetencji (np. w zakresie zarządzania grupą pracowników). Konfederacja Lewiatan postuluje wprowadzenie rozwiązań ułatwiających pracodawcom zmianę stanowiska cudzoziemca w okresie ważności zezwolenia na pracę lub innego dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pracy (np. poprzez zastąpienie wymogu uzyskania nowego zezwolenia na pracę wymogiem złożenia stosownej notyfikacji do urzędu lub poprzez całkowitą rezygnację z jakichkolwiek formalności przed zmianą stanowiska w przypadku cudzoziemców o określonym stażu pracy u danego pracodawcy).
8. Naszą niezgodę budzi łączenie działania agencji zatrudnienia z nielegalnymi praktykami, jakie mają miejsce na polskim rynku pracy. Niemniej jednak dostrzegamy problemy, jakie występują wśród agencji zatrudnienia, wynikające z dużej liczby podmiotów działających na rynku i braku innych, poza formalnymi, wymagań pozwalającymi na prowadzenie działalności w szczególności w zakresie pracy tymczasowej. Skutkiem tego jest duże zróżnicowanie standardów świadczonych usług. Jako Konfederacja Lewiatan składaliśmy do resortu pracy propozycję uporządkowania i wzmocnienia rynku agencji zatrudnienia. Treść propozycji stanowi załącznik 3.
9. Pozytywnie oceniamy zrównanie prawa do uczestnictwa w polskim rynku pracy studentów studiów stacjonarnych i niestacjonarnych. W naszym przekonaniu istniejące rozróżnienie prowadziło do nieuzasadnionego różnicowania praw osób podejmujących studia w Polsce.
10. Z dużą dozą rezerwy podchodzimy do koncepcji utworzenia systemu centralnego zarządzania kartami pobytowymi. W naszej ocenie alternatywą do tego działania byłoby wzmocnienie osobowe już funkcjonujących wydziałów do spraw cudzoziemców w Urzędach Wojewódzkich. Podobnie oceniamy pomysł (funkcjonujący od co najmniej 2011 roku) utworzenia centralnego organu odpowiedzialnego za legalizację pobytu i pracy cudzoziemców. W naszej opinii utworzenie jeszcze jednego urzędu, bez zmian w sposobie funkcjonowania procedur administracyjnych, jest elementem, który może spowodować większy chaos w obszarze legalizacji pobytu i pracy cudzoziemców.



11. Pozytywnie oceniamy podniesienie problemu integracji cudzoziemców i ideę utworzenia Centrum Integracji Cudzoziemców. Zwracamy jednak uwagę, że tego typu inicjatywy muszą być dostępne na terenie całej Polski. Konieczne jest również określenie zasad funkcjonowania, sposobu finansowania i podmiotu/ podmiotów odpowiedzialnych za realizację tych zadań.
12. Zgadza się z wyrażonym w treści dokumentu postulatem dotyczącym ujednoczenia praktyki działania poszczególnych Urzędów Wojewódzkich w zakresie wydawania zezwolenia na pracę i zezwolenia na pobyt. Jest to postulat, który środowisko pracodawców – borykające się z odmienną interpretacją prawa przez poszczególne urzędy, czy nawet urzędników – podnosi od lat. W naszym przekonaniu jest tu potrzeba działania natychmiastowego w formie wydania odpowiednich, jednoznacznych i obowiązujących instrukcji dla urzędów wojewódzkich w zakresie obsługi wniosków dot. pobytu i pracy cudzoziemców.

Jako reprezentatywna organizacja pracodawców deklarujemy chęć i gotowość do włączenia się w dyskusje nad przygotowywanym dokumentem. Kwestii migracyjnych nie można dłużej odkładać, gdyż konsekwencje przegranej konkurencji o pracowników, w tym o najlepsze talenty, odczujemy wszyscy, zarówno jako obywatele, jak i pracodawcy. Dlatego też ważne jest, aby Strategia Migracyjna była dokumentem rzetelnie przygotowanym i **konsultowanym**, tak aby zapewnić nie tylko jej spójność z innymi dokumentami rządowymi, ale kompletność i możliwość wdrożenia. Z tego względu, w naszej opinii, dokument ten powinien być przedmiotem zainteresowania Rady Dialogu Społecznego.

Jednocześnie sugerujemy, aby wszelkie zmiany w zakresie prawa migracyjnego wprowadzać ewolucyjnie, a nie rewolucyjnie, tak aby uniknąć niepewności i chaosu, z jakim mieliśmy do czynienia przy wprowadzaniu zmian z dnia na dzień (taka sytuacja miała miejsce w roku 2018, kiedy to zmieniono przepisy dot. powierzenia pracy cudzoziemcowi na podstawie oświadczenia. (Wówczas do ostatniej chwili Pracodawcy oraz Urzędnicy czekali na rozporządzenia wykonawcze, przez co od 1 stycznia mieliśmy do czynienia z dużymi opóźnieniami w rejestrowaniu oświadczeń oraz z dużą niepewnością, w jaki sposób działać)





Załącznik 2.

**Propozycje dotyczące zmian w przepisach, ułatwiające legalizację pobytu i pracy cudzoziemców z państw trzecich, w tym „fast track”**

**Proponowane zmiany w ustawie z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz.U.2020.35 )**

**I. Uzupelnienie treści ustawy o art. 114<sup>1</sup> (po art. 114) w następującej treści:**

Art. 114<sup>1</sup>. 1. Do potwierdzenia spełnienia warunków, o których mowa w art. 114 ust. 1 wystarczające jest złożenie następujących dokumentów:

1. formularz wniosku, którego wzór zostanie określony w rozporządzeniu
  2. kserokopia zapisanych stron paszportowych
  3. zaświadczenie właściciela lokalu, w którym zamieszkuje cudzoziemiec, lub umowa najmu lokalu zawarta przez cudzoziemca
  4. oferta pracy wraz z oświadczeniem pracodawcy, że na podstawie przeprowadzonej weryfikacji cudzoziemiec spełnia określone w ofercie wymagania
  5. w przypadku, gdy cudzoziemiec dopiero zamierza podjąć zatrudnienie u pracodawcy – potwierdzenie posiadania podróznego ubezpieczenia medycznego lub polisy ubezpieczeniowej obejmującej koszty hospitalizacji, ważne na dzień składania wniosku.
  6. w przypadku, gdy cudzoziemiec jest zatrudniony u pracodawcy – kopię umowy o pracę lub umowy – zlecenia stanowiące podstawę naliczania składki na ubezpieczenie społeczne,
2. Oświadczenie, o którym mowa w ust 1 pkt 4 jest składane pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń.

**Uzasadnienie:** W obecnej sytuacji Urzędy Wojewódzkie żądają od cudzoziemców wielu dokumentów, często poświadczających zaistnienie tych samych faktów (np. umowy o pracę i zaświadczenie podleganiu ubezpieczeniom społecznym). To zwiększa biurokrację, powoduje większą niepewność pracownika cudzoziemskiego i niepotrzebnie wydłuża procedurę, powodując również zwiększone obciążenie pracą pracowników UW. Zaproponowana lista dokumentów jest wystarczająca dla określenia warunków wymienionych w art. 114.

Konieczne jest dostosowanie formularza i załącznika nr 1 w załączniku nr 1 pola dotyczącego aktualnej sytuacji cudzoziemca na rynku pracy – dodatkowe pole, w którym pracodawca będzie zaznaczał, czy cudzoziemiec jest zatrudniony czy pracodawca dopiero zamierza zatrudnić cudzoziemca.

- II. Dodanie rozdziału 2a, który będzie regulował uzyskanie przez pracodawcę statusu „pracodawcy upoważnionego”, uprawniającego do szybszej ścieżki obsługi w zakresie przyznawania prawa do legalnego pobytu i pracy zatrudnianych przez niego pracowników cudzoziemskich z krajów trzecich

*Rozdział 2a*

*Szybka ścieżka obsługi pracodawców*

*Postępowanie w sprawie uzyskania statusu „Pracodawcy Upoważnionego”*

Art. xx1 1. Pracodawca może ubiegać się o uzyskanie statusu „Pracodawcy Upoważnionego”

2. Status „Pracodawcy Upoważnionego” przyznaje Wojewoda na wniosek pracodawcy, jeśli pracodawca spełnia łącznie następujące warunki:
- 1) posiada wpis do CEIDG albo KRS rzez okres co najmniej 3 lat bezpośrednio przed złożeniem wniosku o przyznanie statusu „Pracodawcy Upoważnionego”,
  - 2) nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy, o ile był zobowiązany do ich opłacania.
  - 3) zatrudniał co najmniej 50 pracowników na dzień złożenia wniosku,
  - 4) osiągnął w co najmniej jednym z trzech lat obrotowych bezpośrednio poprzedzających złożenie wniosku o przyznanie statusu „Pracodawcy Upoważnionego” roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych przekraczający równowartość w złotych 10 milionów euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat przekroczyły równowartość w złotych 10 milionów euro; wyrażone w euro wielkości, o których mowa powyżej, przelicza się na złote według średniego kursu ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski w ostatnim dniu roku obrotowego wybranego do określenia statusu przedsiębiorcy.
  - 5) w okresie ostatnich 2 lat bezpośrednio przed złożeniem wniosku o przyznanie statusu „Pracodawcy Upoważnionego” liczba:
    - i. wniosków pracodawcy o wydanie zezwolenia na pracę, o którym mowa w art. 88 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, rozstrzygniętych decyzją ostateczną lub
    - ii. wniosków cudzoziemców o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę na rzecz danego pracodawcy rozstrzygniętych decyzją ostateczną

– wynosiła co najmniej 30 łącznie, przy czym odsetek wniosków rozstrzygniętych decyzją odmowną był niższy niż 20%,
  - 6) stosunek liczby ubezpieczonych zgłoszonych przez pracodawcę do ubezpieczeń społecznych jako pracowników do łącznej liczby ubezpieczonych zgłoszonych przez pracodawcę do ubezpieczeń społecznych wynosi co najmniej 65% na dzień złożenia wniosku o przyznanie statusu „Pracodawcy Upoważnionego”,
  - 7) jest podmiotem, w stosunku do którego nie została otwarta likwidacja ani nie ogłoszono jego upadłości,



- 8) w stosunku do pracodawcy ani podmiotu zarządzającego nim lub kontrolującego go nie zachodzą okoliczności, o których mowa w art. 117 pkt 1.
3. Postępowanie o przyznanie statusu „Pracodawcy Upoważnionego” prowadzi Wojewoda właściwy ze względu na siedzibę podmiotu ubiegającego się o ten status.
  4. Przyznanie i odmowa przyznania statusu „Pracodawcy Upoważnionego” mają postać decyzji administracyjnej.
  5. Podmiot ubiegający się o przyznanie statusu „Pracodawcy Upoważnionego” wnosi opłatę na wskazany rachunek urzędu wojewódzkiego w wysokości xxx zł. Opłata nie podlega zwrotowi.
  6. Do postępowania w sprawie przyznania statusu „Pracodawcy Upoważnionego” stosuje się przepisy Kodeksu Postępowania Administracyjnego.

Art. xx2

1. Status „Pracodawcy upoważnionego” przyznawany jest na wniosek zainteresowanego pracodawcy.
2. Wniosek o nadanie statusu „Pracodawcy Upoważnionego” obejmuje:
  - 1) informacje dotyczące pracodawcy wnioskującego:
    - a) nazwę albo imię (imiona) i nazwisko,
    - b) status prawny wnioskodawcy,
    - c) adres siedziby albo miejsca zamieszkania,
    - d) numer telefonu oraz numer faksu lub adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym,
    - e) numer wpisu w Krajowym Rejestrze Sądowym albo informację o wpisie do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej – w przypadku przedsiębiorcy, o ile pracodawca posiada taki numer,
    - f) numery identyfikacyjne NIP i REGON,
    - g) wskazanie osoby do kontaktów.
  - 2) informacje określone w art. xx1 ust. 2 pkt 1)-8),
  - 3) oświadczenie wnioskodawcy następującej treści:

"Oświadczam, że dane zawarte we wniosku o wpis do rejestru są kompletne i zgodne z prawdą"
3. wraz z wnioskiem pracodawca składa oświadczenie pod rygorem odpowiedzialności karnej o braku zachodzenia okoliczności, o których mowa w art. 117 pkt 1 w stosunku do pracodawcy ani podmiotu zarządzającego nim lub kontrolującego go
4. Składając wniosek, pracodawca dołącza do wniosku dokumenty niezbędne do potwierdzenia spełnienia warunków, o których mowa w art. XX1 ust. 2 pkt 1)-8). Wniosek o wpis wraz z wymaganymi dokumentami może być złożony w postaci elektronicznej.
5. Wojewoda jest obowiązany wydać decyzję w przedmiocie wniosku o przyznanie pracodawcy statusu „Pracodawcy Upoważnionego” w terminie miesiąca od dnia wpływu do niego wniosku o nadanie takiego statusu.

6. Sprawa dotycząca nadania statusu „Pracodawcy Upoważnionego” może być załatwiana milcząco w rozumieniu art. 122a par 1 Kodeksu Postępowania Administracyjnego.
7. W przypadku, gdy pracodawca przestanie spełniać którykolwiek z warunków, o których mowa w art. xx1 ust. 2, pracodawca ma obowiązek, nie później niż w terminie 7 dni od powzięcia informacji o tym, poinformować wojewodę o tym fakcie.
8. Wojewoda cofa przyznanie statusu „Pracodawcy upoważnionego”, jeżeli pracodawca przestanie spełniać którykolwiek z warunków, o których mowa w art. xx1 ust. 2 pkt 1,2,7 lub 8. Następuje to w drodze decyzji administracyjnej.
9. Wojewoda może pozyskiwać z systemu teleinformatycznego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, przy wykorzystaniu systemów teleinformatycznych prowadzonych przez ministra właściwego do spraw pracy, dane, o których mowa w art. 50 ust. 14a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, w celu ustalenia, czy pracodawcy ubiegający się o status „Pracodawcy Upoważnionego” lub posiadające taki status posiadają zaległości z tytułu niepłacenia składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych, o ile były obowiązane do ich opłacania.
10. Minister właściwy do spraw wewnętrznych określi, w drodze rozporządzenia, wzór wniosku oraz rodzaje wymaganych dokumentów w celu udokumentowania warunków, o których mowa w ust. 2.

*Uproszczona procedura pozyskiwania zezwolenia na pobyt czasowy i pracę w przypadku pracy na rzecz „Pracodawcy upoważnionego”*

**Art. xx3. Uprawnienia pracodawcy posiadającego status “Pracodawcy Upoważnionego”**

1. Wnioski cudzoziemców o zezwolenie na pobyt czasowy i pracę lub zezwolenie na pobyt w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji składane w celu wykonywania pracy przez Pracodawcy posiadającego status “Pracodawcy Upoważnionego” są rozpatrywane w ramach uproszczonej procedury.
2. Cudzoziemiec składa wniosek o udzielenie mu zezwolenia na pobyt, o którym mowa w ust. 1 powyżej osobiście lub z wykorzystaniem formularza elektronicznego zamieszczonego na stronie internetowej [www.defaultsite.pl](http://www.defaultsite.pl), nie później niż w ostatnim dniu jego legalnego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. W razie złożenia wniosku z wykorzystaniem formularza elektronicznego, załączniki do wniosku i inne wymagane dokumenty mogą być również złożone w postaci elektronicznej. Dokumenty, które istnieją w formie papierowej, mogą być złożone jako skany.
3. Jeżeli wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy, o którym mowa w ust. 1 powyżej, został złożony z wykorzystaniem formularza elektronicznego, o którym mowa w ust. 2, system teleinformatyczny przesyła na wskazany w nim adres poczty elektronicznej urzędowe poświadczenie odbioru, o którym mowa w art. 3 pkt 20 ustawy z dnia 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne (Dz. U. z 2019 r. poz. 700, 730 i 848).

4. Wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy, o którym mowa w ust. 1 powyżej, może być sporządzony w postaci papierowej z zachowaniem zakresu i układu danych określonych w formularzu elektronicznym, o którym mowa ust. 2, a następnie:
  - 1) złożony u właściwego wojewody albo
  - 2) wysłany przesyłką rejestrowaną w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe (Dz. U. z 2018 r. poz. 2188 oraz z 2019 r. poz. 1051) na adres właściwego wojewody.
5. Jeżeli wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy, o którym mowa w ust. 1 powyżej, jest składany w sposób, o którym mowa w ust. 4 pkt 1, wojewoda potwierdza tożsamość składającego wniosek oraz, za pokwitowaniem, przyjęcie wniosku. W przypadku, gdy cudzoziemiec nie posiada numeru PESEL okazuje on upoważnionemu pracownikowi paszport albo inny dokument potwierdzający jego tożsamość i obywatelstwo.
6. Wojewoda przekształca wniosek, o którym mowa w ust. 3, na postać dokumentu elektronicznego, opatruje go kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym albo podpisem osobistym, albo podpisuje w inny sposób akceptowany przez system informatyczny, umożliwiający jednoznaczną identyfikację osoby przesyłającej wniosek, czas jego przesyłania oraz zapewniający integralność danych zawartych we wniosku, i przesyła do systemu informatycznego nie później niż w dniu roboczym następującym po dniu jego otrzymania.
7. W przypadku gdy czynności, o których mowa w ust. 5, wykonują upoważnieni pracownicy, wojewoda jest obowiązany niezwłocznie przekazywać do systemu informatycznego imiona i nazwiska tych osób, a także niezwłocznie informować o cofnięciu upoważnień dla tych osób.
8. Wniosek oraz dokumentacja z nim związana podlegają archiwizacji przez okres 10 lat od dnia ich złożenia. Przepisów o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach nie stosuje się.
9. Jeżeli wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy, o którym mowa w ust. 1 powyżej, nie został złożony osobiście, wówczas wojewoda jest zobowiązany w terminie 7 dni od dnia wpływu wniosku do urzędu, wezwać do złożenia odcisków linii papilarnych w dowolnym urzędzie wojewódzkim albo w dowolnej placówce Straży Granicznej lub Policji na terenie Rzeczypospolitej Polskiej, wyznaczając mu termin na stawiennictwo nie krótszy niż 7 dni i nie dłuższy niż 30 dni.
10. W przypadku niezachowania przez cudzoziemca terminu stawiennictwa, o którym mowa w ust. 9, wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt, o którym mowa w ust. 1 powyżej, pozostawia się bez rozpoznania.
11. W celach identyfikacyjnych cudzoziemiec, który zgodnie z ust. 9 stanął w celu złożenia odcisków linii papilarnych, podaje numer referencyjny lub wygenerowany kod QR, który został podany w urzędowym poświadczeniu odbioru, o którym mowa w ust. 3. Pracownik urzędu wojewódzkiego albo funkcjonariusz Straży Granicznej lub Policji potwierdza dodatkowo tożsamość składającego odciski linii papilarnych oraz, za pokwitowaniem, ich złożenie. W przypadku gdy cudzoziemiec nie posiada numeru PESEL okazuje on upoważnionemu pracownikowi lub funkcjonariuszowi paszport albo inny dokument potwierdzający jego tożsamość i obywatelstwo.

- IIb. Zmiany w innych przepisach ustawy o cudzoziemcach oraz w przepisach ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wyłączające obowiązek składania przez pracodawcę oświadczenia o niekaralności osobno do każdego wniosku o zezwolenie na pracę / zezwolenie na pobyt i pracę / Blue Card**

**Propozycja nowego brzmienia art. 106 ust. 1a pkt 3 ustawy o cudzoziemcach**

3) oświadczenie podmiotu powierzającego wykonywanie pracy, pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń, w przedmiocie niekaralności za przestępstwa i wykroczenia, o których mowa w art. 117 pkt 1. – nie dotyczy załącznika do wniosku o zezwolenie na pobyt, o którym mowa w art. Xxx2 ust. 1

**Propozycja nowego brzmienia art. 88a ust. 1aa pkt 1 lit. i ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy**

i) oświadczenie składane pod rygorem odpowiedzialności karnej, czy zachodzą okoliczności, o których mowa w art. 88j ust. 1 pkt 3-7 (składający oświadczenie jest obowiązany do zawarcia w nim klauzuli następującej treści: „Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.”; klauzula ta zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań); - wymóg zawarcia we wniosku tego oświadczenia nie dotyczy wniosku podmiotu posiadającego status „pracodawcy upoważnionego”, o którym mowa w art. XX2 ust. 1 ustawy o cudzoziemcach.

**Uzasadnienie:** obecna sytuacja w zakresie realizacji procedur legalizacji pobytu i pracy cudzoziemców jest nadmiernie wydłużony, obłożony niepotrzebnymi wymaganiami biurokratycznymi i w znacznej części oparty na przetwarzaniu informacji przekazywanych w formie papierowej. Dodatkowym ograniczeniem jest zbyt mała w stosunku do potrzeb lista punktów, w których cudzoziemiec może złożyć odcisk palca. Dlatego też zaproponowana procedura, dotycząca w pierwszym kroku wyłącznie pracodawców, którzy przeszli proces weryfikacji, jest krótsza, oparta na elektronicznym przetwarzaniu danych i założeniu, że wystarczy jednokrotna, obowiązująca w określonym czasie weryfikacja pracodawcy oparta na kryteriach dotyczących niekaralności, stabilności podmiotu na rynku pracy, wiarygodności w zakresie zatrudnienia.

Kraje takie jak na przykład Czechy, Dania, Irlandia i również Niemcy od 2020 roku, wdrożyły strategiczne przepisy prawne przyspieszające procedury imigracyjne, co jest związane z długoterminową polityką tych państw w zakresie kształtowania migracji. Celem przyspieszonych procedur jest zapewnienie średnim przedsiębiorcom, jak również strategicznym inwestorom konkurencyjne rozwiązania w zakresie mobilności pracowników, co przekłada się na ich pozytywny rozwój i zapewniania firmom dostęp do pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami, którzy nie są dostępnymi na lokalnym rynku pracy.

Jednocześnie zaproponowane rozwiązania mogą zachęcić do podjęcia zatrudnienia w Polsce wysoko wykwalifikowanych pracowników bądź pracowników poszukujących pracy na stanowiskach deficytowych. W przypadku przedłużających się procedur osoby te mogą stać się zniecierpliwione i wybrać inne kraje, gdzie procedury legalizacji pobytu i pracy są dużo prostsze.

Wprowadzenie przyspieszonych procedur w tych krajach miało również pozytywny wpływ na procedury administracyjne redukując potrzebę dogłębnej weryfikacji każdej aplikacji dla certyfikowanych pracodawców, którzy przechodzą taką weryfikację okresowo i gwarantują adekwatne zatrudnienie.

Wzrasta również zainteresowanie innych krajów europejskich, które już podejmują działania w kierunku zweryfikowania procedur w celu wdrożenia atrakcyjnych rozwiązań dla cudzoziemców poszukujących pracy w zawodach deficytowych. Pozyskanie pracowników w tych zawodach może być krytyczne szczególnie dla średnich przedsiębiorstw, które mają ogromne znaczenie dla rozwoju gospodarczego. Takie firmy mają zazwyczaj zasięg lokalny bądź ograniczony do danego województwa. „Charakteryzuje je zdolność do szybkiego reagowania na potrzeby rynku, w tym wprowadzania innowacji i dostosowywania się do nowych regulacji, rozwiązań branżowych czy potrzeb konsumentów.

Ponadto średnie przedsiębiorstwa są ważnym elementem w tworzeniu nowych miejsc pracy i przyczyniają się do poprawy warunków życia tzw. klasy średniej. Zgodnie z REGON, liczba małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce przekraczała 168 tysięcy<sup>1</sup> w 2019 roku.

---

<sup>1</sup> [https://www.praca.pl/poradniki/rynek-pracy/srednie-przedsiębiorstwo-definicja,charakterystyk,kryteria\\_pr-2901.html](https://www.praca.pl/poradniki/rynek-pracy/srednie-przedsiębiorstwo-definicja,charakterystyk,kryteria_pr-2901.html)



Załącznik 3.

**Propozycje zmian w zakresie funkcjonowania agencji zatrudnienia oraz zatrudniania cudzoziemców**

Agencje zatrudnienia co roku wspierają w drodze do zatrudnienia ponad milion osób w Polsce, zarówno w formie zatrudnienia tymczasowego, jak i realizując procesy rekrutacyjne na rzecz swoich klientów. W ramach pracy tymczasowej, sektor zatrudnia co roku około 700 tys. pracowników. Legalnie działające agencje w Polsce co roku wspierają ponad 21 tys. firm w dostępie do pracy tymczasowej. Pracownicy tymczasowi najczęściej zatrudniani są na stanowiskach produkcyjnych i w logistyce.

Praca tymczasowa jest najlepiej uregulowaną formą elastycznego zatrudnienia, zarówno w przepisach krajowych, jak i unijnych. Stosowana zgodnie z prawem, zapewnia pracownikom takie same warunki zatrudnienia jak w przypadku pracowników zatrudnianych bezpośrednio przez pracodawców użytkowników.

Funkcjonowanie branży agencji zatrudnienia jest zróżnicowanie uregulowane w krajach unijnych. W niektórych państwach stanowi działalność wysoce regulowaną, obwarowaną wieloma wymogami, w tym związanymi z różnego rodzaju zabezpieczeniami finansowymi. Ma to na celu zarówno zabezpieczenie pracowników, jak i zapewnienie wysokiej jakości, ważnych dla gospodarki kraju, usług.

Celem proponowanych poniżej zmian jest podniesienie standardów na polskim rynku agencji zatrudnienia, w szczególności tych prowadzących działalność w ramach pracy tymczasowej. Nierzetelność niektórych podmiotów funkcjonujących na rynku przekłada się negatywnie na sytuację zatrudnianych przez nie pracowników, jak również kładzie cień na wizerunku całej branży. Szczególnie ważnym aspektem jest zatrudnianie obywateli Państw trzecich, stanowiących coraz większą grupę pracowników w Polsce. Wzmocnienie stosowania umów o pracę w zatrudnieniu tej grupy pracowników leży w dobrym interesie całego rynku pracy w Polsce.

**I. Wprowadzenie nowych wymogów w stosunku do agencji zatrudnienia**

Obecnie brak jest jakichkolwiek wymagań (poza formalnymi) w stosunku do podmiotów, które chcą prowadzić działalność agencji zatrudnienia. Spośród 9 tys. agencji zatrudnienia w Polsce, 3 tys. stanowią osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Ponad 3,5 tys. prowadziło w 2019 roku działalność w ramach pracy tymczasowej. Podmioty te zatrudniały ponad 710 tys. pracowników tymczasowych. Dodatkowo, polski rynek agencji zatrudnienia charakteryzuje bardzo wysoka, 20-procentowa rotacja podmiotów, w 2020 roku ok. 1798 zostało wpisanych do rejestru, podczas gdy 1723 zostało z rejestru wykreślonych. Podobnie sytuacja wyglądała w poprzednich latach.

Biorąc pod uwagę specyfikę działalności agencji pracy tymczasowej, jej społeczne znaczenie i wpływ na funkcjonowanie rynku pracy, za konieczne uważamy wprowadzenie dodatkowych wymogów w stosunku



do podmiotów prowadzących działalność w tym zakresie. Przyczyniłoby się to do podniesienia jakości usług świadczonych przez agencje i jednocześnie ograniczyło możliwości działania podmiotom nierzetelnym.

W związku z tym chcielibyśmy poddać pod dyskusję propozycję następujących rozwiązań:

- Wprowadzenie kaucji dla podmiotów prowadzących działalność w ramach pracy tymczasowej.

Kaucja dotyczyłaby wszystkich nowo rejestrowanych podmiotów i po 3 latach funkcjonowania danego podmiotu byłaby częściowo zwrotna, pod warunkiem spełnienia w tym czasie wszystkich zobowiązań agencji w zakresie terminowego odprowadzania zobowiązań publicznych. Już teraz Marszałek województwa ma możliwość w cyklu kwartalnym pozyskiwania informacji z systemu teleinformatycznego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w celu ustalenia, czy agencje zatrudnienia świadczące usługę pracy tymczasowej mają zaległości z tytułu niepłacenia składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych, więc nie wiązałoby się to z nałożeniem nowych obowiązków na instytucje publiczne. Innym rozwiązaniem byłoby przedstawienie zaświadczenia z ZUS i US o niezaleganiu z płatnościami.

Proponowana wysokość kaucji to dziesięciokrotność przeciętnego wynagrodzenia w Polsce, czyli w przybliżeniu 50 000 PLN. Po trzech latach, po spełnieniu wspomnianych wyżej warunków istniałaby możliwość odzyskania 45 000 PLN. Pozostała kwota mogłaby wzmocnić działania kontrolne Marszałka, w szczególności skupione na weryfikacji czy podmioty prowadzące działalność agencji są zarejestrowane.

W przypadku podmiotów, które na dzień wprowadzenia omawianego rozwiązania działają krócej niż 3 lata, można zastosować takie samo rozwiązanie (skróciły się okres zwrotu kaucji, do momentu upłynięcia 3 lat od daty rejestracji). Jeśli chodzi o podmioty, które działają dłużej niż 3 lata musiałyby spełnić wyżej wymienione wymogi, aby uniknąć wpłacenia całości kaucji, a jedynie uregulować część bezzwrotną.

Podobne rozwiązanie funkcjonuje np. w Belgii gdzie kaucja wynosi 75 000 EUR. Po kilku latach można odzyskać 70.000 EUR, przedstawiając dowód, że jest się poważną firmą płacącą wszystkie niezbędne kwoty na Fundusz Społeczny. Aby otrzymać licencję rządu belgijskiego, należy przedstawić dokument potwierdzający wpłatę pierwszej części gwarancji (25 000 EUR). Po uzyskaniu licencji należy wpłacić pozostałe 50 000 EUR.

- Obowiązek przyjęcia i opublikowania na swojej stronie internetowej Kodeksu etycznego.

Mógłby to być kodeks opracowany samodzielnie lub przyjęty przez organizację pracodawców, do której dany podmiot należy, pod warunkiem uwzględnienia specyfiki działalności agencji zatrudnienia.

Wymóg ten mógłby być stosowany w stosunku do wszystkich agencji zatrudnienia, również tych prowadzących działalność w zakresie pośrednictwa i doradztwa. Potwierdziłby ich wiarygodność i gotowość do prowadzenia działalności w zgodzie z normami etycznymi.

## II. Promowanie stosowania umów o pracę w zatrudnianiu cudzoziemców

Kwestia zatrudniania cudzoziemców w Polsce stanowi istotny element funkcjonowania polskiego rynku pracy. Nadal ważnym zagadnieniem jest usprawnienie procedur, zarówno w celu umożliwienia pracodawcom skutecznego uzupełniania luk kadrowych, jak również w celu zwiększenia ochrony pracownikom cudzoziemskim świadczącym pracę na terytorium Polski. Jest to obszar, który w znacznym stopniu dotyka branżę agencji zatrudnienia. Zgodnie z informacją Ministerstwa w 2019 roku 44% wszystkich pracowników tymczasowych w Polsce stanowili obywatele Państw trzecich. Wprowadzenie odpowiednich uregulowań, które wiązałyby się ze sprawniejszą i bardziej efektywną procedurą zatrudnienia cudzoziemców wpłynie pozytywnie na rynek pracy w Polsce. Uelastycznienie rozwiązań wspierających stosowanie umów o pracę przy zatrudnieniu obywateli państw trzecich wzmocniłoby szersze stosowanie tej formy zatrudnienia i podniosłoby ochronę tej grupy pracowników.

