

5

Projekt współfinansowany
ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego
Funduszu Społecznego

Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce

Pracodawcy z różnych branż w każdym okresie swojej działalności mogą spotkać się z problemem braku rąk do pracy. Niejednokrotnie, odwiedzając urząd pracy w poszukiwaniu odpowiedniego pracownika, dowiadują się, że w rejestrach brakuje odpowiednich kandydatów. Umieszczają swoją ofertę pracy w lokalnej gazecie czy radiu i zgłaszają się do nich kandydaci, których wykształcenie, doświadczenie zawodowe czy umiejętności znacznie odbiegają od tych pożądaných. Warto wtedy pomyśleć o zatrudnieniu cudzoziemca, którego kwalifikacje w pełni zaspokoiłyby kadrowe potrzeby zakładu pracy. Zatrudnianie cudzoziemca mylnie kojarzone jest ze żmudną i czasochłonną biurokracją.

Po wejściu Polski do UE pozyskanie zagranicznego pracownika stało się o wiele prostsze. Wystarczy wspomnieć o obywatelach UE, których można bez żadnych większych przeszkód zatrudnić jak obywatela polskiego czy też o cudzoziemcach z krajów sąsiadujących z Polską – Rosji, Ukrainy i Białorusi, a także Republiki Mołdowy i Gruzji, których w każdej chwili po spełnieniu minimum formalności można zatrudnić na okres do 6 miesięcy. Oczywiście w niektórych przypadkach nadal na pracodawcy ciąży obowiązek zdobycia pozwolenia, ale nie są one już tak czasochłonne i skomplikowane jak wiele lat temu. Poniżej przedstawione są prawne

aspekty i możliwości zatrudniania cudzoziemców zarówno z UE, jak i z pozostałych państw. Podstawowe kwestie zatrudniania cudzoziemców reguluje Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2008 r. Nr 69 poz. 415 z późn. zm.), która w art. 2 pkt. 7 definiuje pojęcie cudzoziemca. Definicja jest prosta i oznacza osobę nieposiadającą obywatelstwa polskiego. W świetle obowiązujących przepisów dotyczących zatrudniania cudzoziemców w Polsce możemy dokonać podziału cudzoziemców na obywateli państw Unii Europejskiej oraz państw pozostałych, przyjmując wobec każdej z tych grup inny sposób traktowania w zakresie świadczenia pracy. Podjęcie pracy przez cudzoziemca wiąże się z legalizacją jego pobytu w Polsce, uzyskaniem wymaganych pozwoleń (nie dotyczy obywateli państw UE), a także prawidłowym wypełnianiem obowiązków płatnika i odprowadzania zaliczek na podatek i składek ubezpieczeniowych. Poniższe opracowanie w początkowej części ma za zadanie zapoznać Cię z zasadami pobytu cudzoziemca w Polsce. Potem skoncentrujemy się na samej pracy i procedurach związanych z jej powierzeniem cudzoziemcowi, a także konsekwencjami prawnymi nieprzestrzegania tych procedur.

Pobyt cudzoziemców w Polsce

Zasady pobytu cudzoziemca będącego obywatelem UE reguluje ustawa z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin (Dz. U. Nr 144, poz. 1043 z późn. zm.). Obywatel UE, który przebywa na terenie Polski do 3 miesięcy, nie musi posiadać żadnych pozwoleń. Prawo przebywania do dłuższego niż 3 miesiące przysługuje, gdy:

- cudzoziemiec jest pracownikiem lub osobą pracującą na własny rachunek na terytorium RP;
- jest objęty powszechnym ubezpieczeniem zdrowotnym (lub jest osobą uprawnioną do świadczeń opieki zdrowotnej na podstawie odrębnych przepisów);
- studiuje lub odbywa szkolenie zawodowe w Polsce i jest objęty powszechnym ubezpieczeniem zdrowotnym;
- jest małżonkiem obywatela polskiego.

W praktyce bardzo trudno jest obliczyć okres przebywania obywatela UE na terenie RP, gdyż po wejściu przez Polskę do UE i strefy Schengen zniknęły granice, a tym samym ewidencja paszportowa. Niemniej jednak, jeśli obywatel UE przebywa w Polsce dłużej niż 3 miesiące, jest obowiązany zarejestrować swój pobyt. Wniosek o zarejestrowanie obywatela UE należy złożyć do wojewody właściwego ze względu na miejsce pobytu obywatela UE osobiście, nie później niż w następnym dniu po upływie 3 miesięcy od dnia wjazdu na terytorium RP.

O wiele więcej formalności musi spełnić cudzoziemiec niebędący obywatelem UE. Wjazd i przebywanie na terytorium Polski takiego cudzoziemca możliwy jest na podstawie posiadanej przez niego wizy. Wizy wydawane są przez konsula, ministra spraw zagranicznych (wizy dyplomatyczne, kurierskie, służbowe), a także przez komendanta placówki Straży Granicznej (wizy tranzytowe oraz wizy dla marynarzy).

Cudzoziemiec może posiadać:

- wizę jednolitą pobytową, która uprawnia do jednego lub większej liczby wjazdów, pod warunkiem że długość całego pobytu ani całkowita długość kolejnych pobytów na terytorium państw obszaru Schengen nie przekroczy 3 miesięcy w ciągu 6 miesięcy liczonych od pierwszego wjazdu na to terytorium;
- wizę jednolitą tranzytową, która uprawnia do przejazdu przez terytorium RP lub innych państw obszaru Schengen w drodze na terytorium innego państwa niż państwa obszaru Schengen, pod warunkiem że tranzyt nie przekracza 5 dni, a także



do pobytu w strefie tranzytowej lotniska międzynarodowego;

- wizę krajową uprawniającą do wjazdu i ciągłego pobytu na terytorium RP lub kilku pobytów następujących po sobie, trwających łącznie nie dłużej niż 3 miesiące i nieprzekraczających łącznie roku w okresie ważności wizy;
- wizę dyplomatyczną, służbową i kurierską.

Wiza jednolita pobytowa lub wiza krajowa mogą być wydawane na różne cele. Główne z nich to cel turystyczny, cel odwiedzin, udziału w imprezach sportowych, prowadzenia działalności gospodarczej, wykonywania pracy, prowadzenia działalności kulturalnej lub udziału w konferencjach międzynarodowych czy odbycia studiów.

Wiza w celu wykonywania pracy może być wydana cudzoziemcowi, jeśli przedstawi on zezwolenie na pracę na terytorium RP albo pisemne oświadczenie pracodawcy o zamiarze powierzenia wykonywania pracy. Wizę w celu wykonywania pracy wydaje się na okres pobytu, który odpowiada okresowi wskazanemu w zezwoleniu lub oświadczeniu o zamiarze powierzenia pracy.

Wykonywanie pracy przez cudzoziemców na terenie Polski

Na początku lutego 2009 roku uproszczono zasady wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemcowi (w sytuacji gdy cudzoziemiec musi takie zezwolenie otrzymać). Zezwolenie na pracę jest teraz udzielane w jednoetapowej procedurze, gdyż zlikwidowano wymóg wcześniejszego starania się przez pracodawcę o przyrzeczenie wydania zezwolenia. Zezwolenie na pracę jest wydawane dla określonego cudzoziemca. W zezwoleniu na pracę określa się podmiot powierzający wykonywanie pracy przez cudzoziemca, stanowisko (rodzaj) pracy wykonywanej przez cudzoziemca oraz okres ważności zezwolenia. Kwestie dotyczące zatrudnienia cudzoziemców na terytorium RP reguluje wspomniana już ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która w artykule 87 wymienia uprawnionych cudzoziemców do wykonywania pracy na terenie Polski. Są to m.in. cudzoziemcy, którzy posiadają status uchodźcy nadany w RP, udzielono im ochrony uzupełniającej w RP, posiadają zezwolenie na osiedlenie się w RP, posiadają zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Wspólnot Europejskich w RP, posiadają zgodę na pobyt tolerowany w RP, korzystają z ochrony czasowej w RP, są obywatelami państwa członkowskiego UE lub członkiem rodziny obywatela UE, są obywatelami państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego nienależącego do UE, posiadają zezwolenie na pracę oraz legalnie przebywają na terytorium RP (na podstawie wizy lub innego dokumentu pobytowego). Ten sam artykuł wymienia zwolnionych z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę. Są to cudzoziemcy, którzy:

- posiadają w RP zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony;
- są małżonkiem obywatela polskiego lub cudzoziemca mającego prawo pobytu w Polsce, posiadają zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony na terytorium RP udzielone w związku z zawarciem związku małżeńskiego;
- są zstępnymi obywatela polskiego lub cudzoziemca mającego prawo pobytu w Polsce;
- przebywają na terytorium RP na podstawie wiz wydanych w celu udziału w postępowaniu w sprawie o udzielenie azylu;
- posiadają ważną Kartę Polaka;
- ubiegają się o nadanie statusu uchodźcy lub będącego małżonkiem, w imieniu którego został złożony wniosek o nadanie statusu uchodźcy;
- są uprawnieni do przebywania i wykonywania pracy na terenie państwa członkowskiego UE lub państwa EOG nienależącego do Unii Europejskiej lub Konfederacji Szwajcarskiej, są zatrudnieni

przez pracodawcę mającego swoją siedzibę na terytorium tego państwa oraz czasowo delegowani przez tego pracodawcę w celu świadczenia usług na terytorium Polski;

- w stosunku do których umowy międzynarodowe lub odrębne przepisy dopuszczają wykonywanie pracy bez konieczności posiadania zezwolenia.
- Dodatkowo rozporządzenie MPiPS z 30 sierpnia 2006 r. w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę wymienia ponad 20 przypadków, które dopuszczają wykonywanie pracy bez konieczności posiadania zezwolenia przez cudzoziemca. Zgodnie z tym rozporządzeniem obowiązek posiadania zezwolenia na pracę nie dotyczy m.in.:
- cudzoziemców prowadzących szkolenia, biorących udział w stażach zawodowych, pełniących funkcję doradczą, nadzorczą lub wymagającą szczególnych kwalifikacji i umiejętności w programach realizowanych w ramach działań UE lub innych międzynarodowych programach pomocowych, także w oparciu o pożyczki zaciągnięte przez rząd RP;
 - cudzoziemców, w stosunku do których umowy i porozumienia międzynarodowe, których RP jest stroną, dopuszczają wykonywanie prac bez zezwolenia;
 - nauczycieli języków obcych, którzy wykonują pracę w ramach umów i porozumień międzynarodowych, których RP jest stroną;
 - nauczycieli języków obcych, którzy wykonują pracę m.in. w przedszkolach, szkołach, Ochotniczych Hufcach Pracy, zakładach kształcenia nauczycieli;
 - członków sił zbrojnych lub personelu cywilnego, którzy wykonują pracę w międzynarodowych strukturach wojskowych znajdujących się na terytorium RP;
 - stałych korespondentów zagranicznych środków masowego przekazu;
 - osób wygłaszających, do 30 dni w roku kalendarzowym, okazjonalne wykłady, referaty lub prezentacje o szczególnej wartości naukowej lub artystycznej;
 - sportowców, duchownych, członków zakonów;
 - studentów studiów dziennych odbywanych w RP w miesiącach lipiec-wrzesień;
 - osób delegowanych do pracy przez pracodawcę zagranicznego na terytorium RP, jeśli zachowują oni miejsce stałego pobytu za granicą, na okres nieprzekraczający roku kalendarzowego;
 - obywateli państw graniczących z RP oraz państw, z którymi Polska współpracuje w zakresie migracji zarobkowych w ramach partnerstwa na rzecz mobilności.

Brak obowiązku uzyskania zezwolenia nie oznacza, że nie ma konieczności uzyskania wizy w celu wykonywania pracy

5



Brak obowiązku uzyskania zezwolenia nie oznacza, że nie ma konieczności uzyskania wizy w celu wykonywania pracy. Cudzoziemiec składający wniosek o wizę załącza wówczas pisemne oświadczenie pracodawcy o zamiarze powierzenia wykonywania pracy w Polsce.

Warto jeszcze dodać, że w odniesieniu do niektórych zawodów deficytowych – określanych przez wojewodów – nie trzeba przeprowadzać tzw. testu rynku pracy, czyli sprawdzenia, czy na dane miejsce pracy nie ma chętnego polskiego bezrobotnego. To ułatwienie dotyczy też zagranicznych absolwentów polskich uczelni w ciągu 3 lat od otrzymania dyplomów, a także obywatele m.in. Ukrainy, Białorusi, Rosji czy Mołdowy pracujących w charakterze opiekunów i pomocy domowych oraz wszystkich cudzoziemców, którzy przebywają legalnie co najmniej 3 lata w naszym kraju. Wojewoda podlaski w dniu 22 czerwca 2009 roku wydał Rozporządzenie Nr 5/09 w sprawie ustalenia kryteriów wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemcovi w województwie podlaskim (Dz. Urz. Województwa Podlaskiego Nr 136, poz. 1497), w którym określił wykaz zawodów i rodzajów pracy, w stosunku do których wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca nie wymaga informacji starosty. Wnioskodawca zamierzający ubiegać się o zezwolenie wojewody na pracę cudzoziemca na stanowisku, które znajduje się w wykazie, nie ma obowiązku składania oferty pracy i uzyskiwania informacji w urzędzie pracy. Są to m.in. stanowiska dla: lektora języka angielskiego, spedytora, instruktora dyscypliny sportu, konserwatora budynków, dekarza, rozbieracza-wykrawacza czy robotnika gospodarczego.

Praca w Polsce dla obywateli Unii Europejskiej

Minister Pracy i Polityki Społecznej w dniu 17 stycznia 2007 roku zniósł istniejące ograniczenia w dostępie do naszego rynku pracy, które obowiązywały obywateli UE, a także Islandii, Norwegii, Szwajcarii i Liechtensteinu. Ograniczenia, które obowiązywały przed 2007 rokiem utrudniały otwieranie firm chętnym do prowadzenia własnej działalności na terytorium Polski cudzoziemcom, a polska polityka ograniczania dostępu do swego rynku nie wpływała na politykę stosowaną przez inne kraje stosujące ograniczenia wobec Polski. Od stycznia 2007 r. wszyscy obywatele UE, a także Islandii, Norwegii, Szwajcarii i Liechtensteinu mogą swobodnie i bez żadnych dodatkowych formalności, wymogów czy pozwoleń podejmować pracę w Polsce. Inną sprawą jest sama chęć podejmowania pracy przez cudzoziemców z UE. Niestety, w więk-

szości przypadków polskie zarobki oferowane na przeróżnych stanowiskach są znacznie niższe niż te, które oferują swoim pracownikom pracodawcy z Niemiec, Wielkiej Brytanii czy Holandii.

Praca w Polsce dla obywateli państw sąsiadujących z Polską, a także Republiki Mołdowy i Republiki Gruzji

Obywatele Białorusi, Mołdowy, Gruzji, Rosji i Ukrainy mogą podejmować krótkoterminową pracę w Polsce (w okresie do 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy – licząc od dnia pierwszego wjazdu) bez obowiązku uzyskiwania zezwolenia na pracę. Podmiot zamierzający powierzyć taką pracę cudzoziemcovi (pracodawca lub osoba fizyczna) ma jedynie obowiązek zarejestrowania stosownego oświadczenia w powiatowym urzędzie pracy właściwym dla siedziby lub miejsca zamieszkania wnioskodawcy. Oświadczenie powinno być złożone wraz z kopią. PUP umieszcza na oryginale i kopii oświadczenia wzmiankę o rejestracji. Oryginał oświadczenia pracodawca powinien przekazać cudzoziemcovi. Procedura rejestracji odbywa się w trakcie jednorazowej wizyty w powiatowym urzędzie pracy i jest bezpłatna zarówno dla składającego oświadczenie, jak i cudzoziemca. Zarejestrowane oświadczenie stanowi podstawę do uzyskania przez cudzoziemca w polskiej placówce dyplomatyczno-konsularnej w kraju jego stałego pobytu wizy pobytowej w celu wykonywania pracy. Oświadczenie musi zawierać dane jednoznacznie identyfikujące pracodawcę, cudzoziemca oraz wyrażać zamiar zatrudnienia w określonym czasie.

Wprowadzone ułatwienia w podejmowaniu pracy były ukłonem w stronę pracodawców, głównie z branż budowlanych, transportowych czy z sektora rolnego, u których tuż przed kryzysem gospodarczym występowały duże braki potencjalnych pracowników z Polski. Pracodawcy, którzy nie musieli odwiedzać kilku urzędów i ubiegać się o pozwolenie, bardzo chętnie korzystali z możliwości zatrudnienia na okres do 6 miesięcy pracowników ze Wschodu. Na przykład w Powiatowym Urzędzie Pracy w Suwałkach od lipca 2007 roku zarejestrowano ponad 60 oświadczeń od lokalnych pracodawców, głównie w branżach budowlanych, medycznych, sektorze transportu i rolnictwie. Ponad 40 oświadczeń dotyczyło obywateli Ukrainy¹.

Przepis ułatwiający podejmowanie pracy obywatelom Białorusi, Mołdowy, Gruzji, Rosji i Ukrainy ma charakter pilotażowy, a jego stosowanie przewidziane jest do 31 grudnia 2010 roku.

Od stycznia 2007 r. wszyscy obywatele UE, a także Islandii, Norwegii, Szwajcarii i Liechtensteinu mogą swobodnie i bez żadnych dodatkowych formalności, wymogów czy pozwoleń podejmować pracę w Polsce

istockphoto

Praca w Polsce dla pozostałych cudzoziemców

Pracodawca chcąc zatrudnić cudzoziemca niebędącego obywatelem UE, nie będącego obywatelem państw sąsiadujących z Polską, Republiki Mołdowy i Republiki Gruzji, a także niebędącego innym cudzoziemcem (zgodnie z rozporządzeniem w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę) musi zdobyć cudzoziemcowi pozwolenie na pracę. Zezwolenie na pracę jest wydawane na wniosek pracodawcy powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi. Zezwolenie wydawane jest przez wojewodę. Wydaje się je w trzech egzemplarzach, z których dwa otrzymuje powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi. Jest pięć typów zezwoleń. Są oznaczone kolejno literami od A do E.



Zezwolenie typu A

Zezwolenie takie musi posiadać cudzoziemiec, który wykonuje pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba lub miejsce zamieszkania albo oddział, zakład lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Zezwolenie na pracę jest wydawane przez wojewodę właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu powierzającego wykonywanie pracy. Wydawane jest na czas określony, nie dłuższy niż 3 lata i może być przedłużane.

Zezwolenie typu B

Zezwolenie wydawane jest cudzoziemcowi w związku z pełnieniem funkcji w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców lub będącej spółką kapitałową w organizacji i przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres przekraczający łącznie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy. Podobnie jak w przypadku zezwolenia typu A, zezwolenie typu B wydawane jest przez wojewodę właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi. Zezwolenie wydawane jest na czas określony, nie dłuższy niż 3 lata, a w przypadku gdy cudzoziemiec pełni funkcję w zarządzie osoby prawnej, która na dzień złożenia wniosku zatrudnia powyżej 25 osób, wojewoda może wydać zezwolenie na pracę na okres dłuższy niż 5 lat.

Zezwolenie typu C

Wydawane jest cudzoziemcowi, który wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 30 dni w roku kalendarzowym do oddziału lub zakładu podmiotu zagranicznego, jego podmiotu zależnego lub podmiotu powiązanego długoterminową umową o współpracy z pracodawcą zagranicznym. Wydawane jest przez wojewodę właściwego ze względu na siedzibę podmiotu na okres nie dłuższy niż 3 lata i może być przedłużane.

Zezwolenie typu D

Uzyskuje cudzoziemiec, który wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego, nieposiadającego oddziału, zakładu lub innej formy zorganizowanej działalności na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu realizacji usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym (usługa eksportowa).

Zezwolenie typu E

Zezwolenie to wydaje się cudzoziemcowi, który wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium Polski na okres przekraczający 3 miesiące w ciągu kolejnych 6 miesięcy w innym celu niż wskazany w zezwoleniach typu B, C, D. Zezwolenie typu E wydawane jest przez wojewodę właściwego ze względu na siedzibę podmiotu na okres nie dłuższy niż 3 lata i może być przedłużane. Podmiot składający do wojewody wnioski o wydanie zezwolenia na wykonywanie pracy przez cudzoziemca zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 października 2007 roku w sprawie wysokości wpłaty dokonanej

w związku ze złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca (Dz. U. nr 195 poz. 1409) musi dokonać opłaty. Opłaty zależne są od długości powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi i kształtują się następująco:

- 50 zł – w przypadku powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi na okres nieprzekraczający 3 miesięcy;
 - 100 zł – w przypadku powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi na okres dłuższy niż 3 miesiące;
 - 200 zł – w przypadku delegowania do Polski cudzoziemca w celu realizacji usługi eksportowej.
- Jeśli pracodawca zainteresowany jest przedłożeniem zezwolenia na pracę cudzoziemcowi musi dokonać wpłaty w wysokości połowy kwot określonych wyżej. Wszystkich opłat związanych z wydaniem zezwoleń dla cudzoziemców należy dokonywać na konto właściwego urzędu wojewódzkiego.

Odmowa wydania zezwolenia i jego uchylenie

Wojewoda może wydać decyzję o odmowie wydania zezwolenia na pracę, a także może uchylić wydane zezwolenie na pracę.

Odmowa wydania zezwolenia występuje, gdy:

- podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi złożył wniosek zawierający nieprawdziwe dane osobowe, fałszywe informacje, dołączył dokumenty zawierające nieprawdziwe lub fałszywe dane, zeznał nieprawdę, zataił prawdę, podrobił dokumenty;
- podmiot nie spełnił wymogów dotyczących zapewnienia cudzoziemcowi minimalnego wynagrodzenia oraz dostarczenia odpowiednich dokumentów;
- prawomocnym wyrokiem sądu został uznany za winnego wykroczenia polegającego na nielegalnym zatrudnianiu cudzoziemców;
- jest osobą fizyczną karaną za popełnienie przestępstw wobec osób wykonujących pracę zarobkową, przestępstw przeciwko wiarygodności dokumentów i handel ludźmi;
- nie dopełnił obowiązków płacowych wobec cudzoziemców, tj. nie wypłacił cudzoziemcowi zaległego wynagrodzenia w związku z wykonywaniem przez niego pracy;
- nie poinformował wojewody o zmianach w zatrudnianiu cudzoziemców;
- wnioskuje o wydanie zezwolenia w stosunku do cudzoziemca, który nie spełnia wymagań kwalifikacyjnych i innych warunków w przypadku zamiaru powierzenia wykonywania pracy w zawodzie regulowanym lub w związku z cudzo-

ziemcem, który został ukarany za czyny określone w art. 270-275 Kodeksu karnego (tj. przestępstwa przeciwko wiarygodności dokumentów).

Uchylenie wydanego zezwolenia na pracę może nastąpić w przypadku, gdy:

- uległy zmianie okoliczności lub dowody odnoszące się do wydanej decyzji;
- ustala przyczyna, dla której zostało udzielone zezwolenie na pracę;
- poinformowano wojewodę o niepodjęciu przez cudzoziemca pracy w ciągu 3 miesięcy od wydania zezwolenia;
- podmiot powierzający wykonywanie pracy nie dopełnił obowiązków przesyłania do wojewody zawiadomień o zmianie warunków pracy cudzoziemca;
- cudzoziemcowi cofnięto zgodę z innego organu (gdy jest taka zgoda wymagana);
- cudzoziemiec przerwał wykonywanie pracy na okres przekraczający 3 miesiące, o ile nie uzgodniono tego z podmiotem powierzającym pracę;
- wojewoda otrzyma informację, że dane cudzoziemca znajdują się w wykazie cudzoziemców, których pobyt na terenie Polski jest niepożądany.

Zatrudnianie cudzoziemca bez wymaganych zezwoleń

Zgodnie z artykułem 120 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nielegalne zatrudnianie cudzoziemca jest wykroczeniem, za które przewidziane są grzywny – pracodawca powierzający cudzoziemcowi nielegalne wykonywanie pracy podlega karze grzywny nie niższej niż 3000 zł. A cudzoziemiec, który nielegalnie wykonuje pracę, podlega karze grzywny nie niższej niż 1000 zł. Dodatkowo osoba, która m.in. wprowadza cudzoziemca w błąd, wykorzystuje zależności służbowe lub niezdolność do należytego pojmowania przedsiębranego działania doprowadza cudzoziemca do nielegalnego wykonywania pracy, podlega karze grzywny do 10 000 zł. Osoba, która żąda od cudzoziemca korzyści majątkowej w zamian za podjęcie działań zmierzających do uzyskania zezwolenia na pracę lub innego dokumentu uprawniającego do wykonywania pracy, podlega karze grzywny nie niższej niż 3000 zł, a osoba, która m.in. za pomocą wprowadzenia w błąd lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania doprowadza inną osobę do powierzenia cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy, podlega karze grzywny do 10 000 zł. Ostatnią grzywną przewidzianą w ustawie jest kara w wysokości nie wyższej niż 100 złotych i jest przewidziana wobec osoby, która nie dopełni obowiązku niezwłocznego

poinformowania organu wydającego zezwolenie w przypadku niepodjęcia pracy przez cudzoziemca w okresie 3 miesięcy od daty rozpoczęcia ważności zezwolenia na pracę lub zakończenia wykonywania pracy przez cudzoziemca wcześniej niż 3 miesiące przed upływem ważności zezwolenia na pracę.

Cudzoziemcy na Podlasiu²

W 2009 roku złożono do wojewody podlaskiego 298 wniosków o wydanie lub o przedłużeniu zezwolenia na pracę cudzoziemca.

Wydano ogółem 326 zezwoleń dla obywateli następujących państw: Białoruś – 217, Ukraina – 43, Rosja – 14, Brazylia, Armenia, Indie – 5, Albania, Uzbekistan, Kazachstan, Kolumbia, Nepal – 3, Stany Zjednoczone Ameryki, Burkina Faso, Nigeria, Nowa Zelandia, Republika Korei – 2, Chiny, Chile, Chorwacja, Filipiny, Serbia, Maroko, Meksyk, Peru, Syria, Sri Lanka, Bośnia i Hercegowina, Czarnogóra – 1. Najwięcej zezwoleń udzielano na następujące stanowiska: kierowca w transporcie międzynarodowym – 152, prezes, wiceprezes, członek zarządu spółki, dyrektor lub kierownik – 33, specjalista ds. handlu, marketingu, eksportu, finansów, kosztów, transportu, spedycji itp., menedżer – 30, zawodnik sportowy lub trener – 18, producent audycji radiowych – 8, artysta muzyk – 7, robotnik w gospodarstwie rolnym – 6, cieśla – 6.

Pozostałe stanowiska, na które wydawano zezwolenia, to: operator agregatu tynkarskiego, operator rębarki, hodowca koni, instruktor rekreacji ruchowej, instruktor amatorskiego ruchu artystycznego, dyrygent chóru, akompaniator, choreograf, lekarz, kierowca autobusu, spedytor, kontroler jakości, pracownik biurowy, administrator systemów komputerowych, handlowiec-kierowca, pracownik magazynu, sprzedawca, sprzątaczką, mechanik, ortopeda, kucharz, ogrodnik terenów zieleni, fryzjer, konstruktor-technolog bielizny, krawiec, hafciarka, rozbieracz-wykrawacz, gospodarz domu, pomoc domowa, opiekunka do dzieci, opiekunka, pomoc wychowawcy, nauczyciel lub lektor języka angielskiego, lektor języka hiszpańskiego.

Zezwolenia były udzielane zwykle na okres 12 miesięcy, zaś przedłużenia zezwoleń – 24 miesięcy (wyjątkowo 3 lat). Cudzoziemcy pracują na ogół w prywatnym sektorze gospodarki – w transporcie, handlu, produkcji przemysłowej i budownictwie.

Słowo na zakończenie

Jeszcze kilka lat temu zatrudnienie cudzoziemca w Polsce wiązało się ze spełnieniem wielu formalności. Pracodawcy w wielu przypadkach niemający czasu na „codzienne obowiązki” rezygnowali z możliwości zatrudnienia obcokrajowca. Po wejściu Polski do Unii Europejskiej i dużej migracji polskich pracowników na Zachód można było zaobserwować sytuację braku rąk do pracy. Rząd Polski szybko zareagował na zaistniałą sytuację i wprowadził wiele udogodnień dla chcących pracować w Polsce pracowników ze Wschodu, dla których praca w Polsce i nawet minimalne wynagrodzenie były jedyną okazją do poprawy sytuacji materialnej. We wstępnej fazie rozporządzenia obywatele 3 państw – Rosji, Białorusi i Ukrainy – mogli pracować w Polsce na podstawie zarejestrowanego w urzędzie pracy oświadczenia i po uzyskaniu wizy. Okres, na jaki mogli pracować, z początkowych 3 miesięcy wydłużono do 6, a w kolejnych nowelizacjach dopisano 2 państwa – Republikę Mołdowy i Gruzji. Mimo tych udogodnień napływ cudzoziemców do naszego kraju wciąż pozostaje jednak na stosunkowo niskim poziomie. Polska bowiem jest nadal znacznie mniej atrakcyjnym krajem imigracyjnym dla przybyszów niż tradycyjne kraje imigracyjne, takie jak np. państwa Europy Zachodniej. Natomiast zatrudnienie cudzoziemców w Polsce wciąż jest zjawiskiem o marginalnym znaczeniu – przybysze z zagranicy korzystają z płytkich nisz na polskim rynku pracy. Pierwszą z nich są duże lub średnie firmy (głównie z kapitałem zagranicznym) zatrudniające pracowników wysoko wykwalifikowanych, przede wszystkim z krajów UE. Kolejny typ to klasyczne zawody niszowe, takie jak artyści, sportowcy, lekarze praktykujący medycynę niekonwencjonalną. Od kilku lat funkcjonuje sfera enklaw migranckich obejmująca głównie usługi na rzecz innych imigrantów w takich sektorach rynku pracy, jak handel czy gastronomia. Ostatnią niszą jest rynek pracy nielegalnej, na którym zatrudnienie znajdują głównie pracownicy z byłego ZSRR (rolnictwo, handel, budownictwo, usługi domowe), a także Wietnamu (handel i gastronomia)³.

¹ Opracowanie własne na podstawie danych PUP w Suwałkach

² Dane statystyczne pochodzą ze strony internetowej Podlaskiego Urzędu Wojewódzkiego – www.bialystok.uw.gov.pl

³ Biuletyn FISE „Cudzoziemcy w Polsce”, opracowanie: Paweł Kaczmarczyk, Renata Stefańska, Joanna Tyrowicz (Biuletyn Nr 6, kwiecień 2008 r.)

Ułatwienia w podejmowaniu pracy przez cudzoziemców były ukłonem w kierunku pracodawców, głównie z branż budowlanych, transportowych czy z sektora rolnego, u których tuż przed kryzysem gospodarczym występowały duże braki potencjalnych pracowników z Polski



Projekt „Promocja Rynku Pracy” w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Publikacja bezpłatna



Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

ul. Pogodna 22
15-354 Białystok
tel.: (85) 74 97 200
faks: (85) 74 97 209
www.up.podlasie.pl

Powiatowy Urząd Pracy w Augustowie

ul. Mickiewicza 2
16-300 Augustów
tel.: (87) 644 68 90
faks: (87) 643 58 03

Powiatowy Urząd Pracy w Białymstoku

ul. Sienkiewicza 82
15-005 Białystok
tel.: (85) 74 73 800
faks: (85) 74 73 861

Powiatowy Urząd Pracy w Bielsku Podlaskim

ul. 3 Maja 17
17-100 Bielsk Podlaski
tel.: (85) 833 27 00
faks: (85) 833 27 01

Powiatowy Urząd Pracy w Grajewie

ul. Strażacka 6a
19-200 Grajewo
tel.: (86) 261 30 11
faks: (86) 272 36 05

Powiatowy Urząd Pracy w Hajnówce

ul. Piłsudskiego 10a
17-200 Hajnówka
tel.: (85) 682 96 10
faks: (85) 682 96 11

Powiatowy Urząd Pracy w Kolnie

ul. Wojska Polskiego 46
18-500 Kolno
tel.: (86) 278 95 10
faks: (86) 278 95 14

Powiatowy Urząd Pracy w Łomży

ul. Nowogrodzka 1
18-400 Łomża
tel.: (86) 216 28 97
faks: (86) 216 34 92

Powiatowy Urząd Pracy w Mońkach

ul. Wyzwolenia 22
19-100 Mońki
tel.: (85) 727 87 10
faks: (85) 727 87 20

Powiatowy Urząd Pracy w Sejnach

ul. Łąkowa 26
16-500 Sejny
tel.: (87) 516 39 70
faks: (87) 516 33 75

Powiatowy Urząd Pracy w Siemiatyczach

ul. Leg. Piłsudskiego 3
17-300 Siemiatycze
tel.: (85) 656 60 13
faks: (85) 656 60 16

Powiatowy Urząd Pracy w Sokółce

ul. Kryńska 40
16-100 Sokółka
tel.: (85) 722 90 10
faks: (85) 722 90 11

Powiatowy Urząd Pracy w Suwałkach

ul. Kościuszki 71a
16-400 Suwałki
tel.: (87) 565 26 50
faks: (87) 565 26 89

Powiatowy Urząd Pracy w Wysokiem Mazowieckiem

ul. 1 Maja 8
18-200 Wysokie Mazowieckie
tel.: (86) 275 86 12
faks: (86) 275 86 13

Powiatowy Urząd Pracy w Zambrowie

ul. Fabryczna 3
18-300 Zambrow
tel.: (86) 270 82 10
faks: (86) 271 44 59