**Warszawa, 25.05.2016**

**Nowe przepisy mogą zepchnąć 450tys. pracowników sezonowych zza wschodniej granicy do szarej strefy. Pracodawcy oferują rządowi szereg rozwiązań.**

**Proponowana przez rząd nowelizacja ustawy o promocji zatrudniania może w znaczący sposób utrudnić dostęp do polskiego rynku pracy obcokrajowcom, w tym ponad 450 tys. obywateli Ukrainy. Pracodawcy korzystający z usług pracowników sezonowych zza wschodniej granicy wskazują na nieadekwatne do rynkowych realiów wydłużenie oraz skomplikowanie procedury pozyskiwania zezwolenia na pracę dla obcokrajowców. Zdaniem specjalistów SAZ przyjęcie propozycji noweli w obecnym kształcie może w najbliższych latach doprowadzić do zwiększenia zatrudnienia w szarej strefie. W zamian proponują utrzymać dotychczas wykorzystywaną procedurę oświadczeniową wprowadzić zakaz wydawania zezwoleń na podstawie procedury oświadczeniowej dla osób fizycznych oraz limit niezatrudniania cudzoziemców dla podmiotów składających wnioski.**

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przedstawiło propozycję zmiany przepisów o zatrudnianiu obcokrajowców. Nowela ustawy o promocji zatrudnienia ma na celu wdrożenie do polskiego systemu prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z 26 lutego 2014 r. Zmieni także regulację krótkoterminowej pracy obywateli Ukrainy, Białorusi, Mołdawii, Gruzji, Armenii oraz Rosji. Istotą proponowanych zmian jest zastąpienie dotychczasowej elastycznej procedury składania oświadczeń przez pracodawców o zamiarze zatrudnienia obcokrajowca bardziej wymagającą procedurą uzyskiwania zezwoleń na prace sezonowe albo krótkoterminowe.

Zdaniem ekspertów Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, proponowane zmiany wiązać się będą z wydłużeniem procedury pozyskiwania pracowników zza granicy, ograniczeniem elastyczności zatrudniania pracowników sezonowych oraz zwiększeniem kosztów pracodawców. Zgodnie z nowymi przepisami, pozwolenia na pracę nie będę wydawane przez wojewodów, ale przez PUP. W ocenie pracodawców jest to zmiana korzystna merytorycznie. Zastanawia natomiast logistyka wydawania pozwoleń. Według nowych regulacji, pracownicy zza granicy będą musieli ubiegać się o nowe pozwolenie za każdym razem, kiedy będą chcieli zmienić pracodawcę czy warunki umowy w dotychczasowym miejscu pracy. Rodzi to obawy o wydajność nowego systemu oraz ograniczenie dopływu kadr zza granicy w najgorętszych okresach dla prac sezonowych.

*“Z uwagi na likwidację procedury oświadczeniowej nie będzie możliwe szybkie wystąpienie o pozwolenie na pracę w przypadku ewentualnych zmian warunków zatrudnienia cudzoziemca, bowiem przy proponowanej procedurze zezwoleń na pracę sezonową czy też krótkoterminową nie dano możliwości modyfikacji tych warunków. Konieczne będzie złożenie od nowa wszystkich dokumentów, co może spowodować olbrzymi zator w pracy urzędów. Będzie to oznaczało przestój dla przedsiębiorcy oraz utratę części zarobku dla pracownika”* - komentuje Jarosław Adamkiewicz, prezes Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia i prezes Grupy Wadwicz.

*“Dla prac sezonowych niezwykle istotna jest elastyczność zatrudniania. Kooperujący ze sobą pracodawcy często zatrudniają pracowników na okres 2-3 miesięcy, umożliwiając im kontynuację zatrudnienia we współpracującej firmie. Do tej pory „przerzucenie” pracownika do innego zakładu pracy trwało zaledwie kilka dni. Natomiast przy proponowanej obecnie formule zezwolenia na pracę trzeba będzie od nowa rozpocząć całą procedurę pozyskania zezwolenia na pracę, co znacząco ograniczy elastyczność zatrudnienia w sektorze”* - dodaje Adamkiewicz.

To nie koniec obaw. Z proponowanych przez rząd zapisów wynika, że zezwolenia na pracę obcokrajowców mają być wydawane jedynie na umowę o pracę. Natomiast pracownicy zza wschodniej granicy często wolą umowę zlecenie, co pozwala im na uzyskanie większego zarobku netto. Zatrudnienie pracowników krótkoterminowych oraz sezonowych na umowę o pracę zwiększy także koszty pracodawców.

Przedstawiciele Ministerstwa argumentują zasadność proponowanych ograniczeń potrzebą kontroli pracowników obcokrajowców po przekroczeniu granicy. Zdaniem ekspertów zaproponowane rozwiązanie nie jest jednak w pełni adekwatne do wymogów rynku oraz tempa rozwoju naszej gospodarki.

*“Bez wątpienia proponowana zmiana ma szansę ograniczyć nadużycia związane z dotychczasową procedurą oświadczeniową”*- komentuje dr Maciej Chakowski, wspólnik zarządzający w kancelarii C&C Chakowski & Ciszek. *“W mojej opinii nadchodzące zmiany w przepisach dotyczących legalizacji zatrudnienia cudzoziemców w Polsce mogą jednak negatywnie wpłynąć na agencje zatrudnienia pozyskujące pracowników z Ukrainy, Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii oraz Rosji. W początkowym etapie obowiązywania nowych przepisów istnieje zagrożenie ograniczenia napływu pracowników zza naszej wschodniej granicy, co w obliczu sezonu prac krótkookresowych może doprowadzić do utrudnienia reakcji na potrzeby polskich przedsiębiorców. W efekcie dojść może do niedoboru kadr, zwłaszcza przy pracach sezonowych. Kolejnym niepożądanym skutkiem może być wzrost zatrudnienia w szarej strefie”* - mówi dr Maciej Chakowski.

Wykorzystywana do tej pory procedura oświadczeniowa znacznie uproszczała cudzoziemcom dostęp do polskiego rynku pracy i cieszyła się sporą popularnością. Pozytywną ocenę tego mechanizmu potwierdzono również w badaniach. Zdaniem pracodawców, wspomniane rozwiązanie gwarantuje odpowiednią elastyczność w zakresie zatrudniania cudzoziemców, potrzebną zwłaszcza przy pracach sezonowych. Natomiast zdaniem pracowników okresowych, po wprowadzeniu tego rozwiązania poprawiło się ich bezpieczeństwo oraz warunki pracy, co wiąże się z możliwością podjęcia pracy u innego pracodawcy, wymuszającą konkurencję między pracodawcami. Badania wykazały również, iż ograniczone zostało zjawisko zatrudniania cudzoziemcówów w szarej strefie.

**Proponowane rozwiązania**

Zdaniem ekspertów SAZ warto utrzymać dotychczas wykorzystywaną procedurę oświadczeniową, wprowadzając inne metody kontroli pracowników obcokrajowców po przekroczeniu granicy. Specjaliści SAZ proponują m.in. wprowadzenie monitoringu dla konsulatów RP do systemu PUP odnośnie złożonych wniosków oświadczeniowych, zakaz wydawania zezwoleń na podstawie procedury oświadczeniowej dla osób fizycznych, czy wprowadzenie limitu niezatrudniania cudzoziemców dla podmiotów składających wnioski (np. 10% - tzn. ilości zatrudnionych cudzoziemców w stosunku do złożonych i zarejestrowanych oświadczeń musi być na poziomie 90%). Istotne jest również aby podmioty składające wnioski o pracę na podstawie procedury oświadczeniowej, powinny prowadzić swoją działalność co najmniej od roku przed złożeniem takiego wniosku aby uniknąć nadużyć.

*„Wypracowanie odpowiednich mechanizmów monitoringowych możliwe jest jedynie we współpracy rządu z pracodawcami oraz pozostałymi partnerami społecznymi. Jednym z takich instrumentów mogłoby być opracowanie i powołanie centralnego rejestru obcokrajowców. Rejestr umożliwiłby sprawny monitoring przepływu pracowników - obcokrajowców państw trzecich, pozwalając Państwu na prowadzenie obiektywnej i transparentnej polityki szczególnie wobec tych obywateli państw trzecich, którzy nie spełnili obowiązków wynikających z poprzednich decyzji w sprawie przyjęcia w charakterze pracownika sezonowego. Ograniczyłoby to nieprawidłowości oraz ewentualne nadużycia w stosowaniu procedur związanych z zatrudnianiem tych osób” -* komentuje Jarosław Adamkiewicz.

**O Stowarzyszeniu Agencji Zatrudnienia**

Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia (SAZ) to największa w Polsce branżowa organizacja pracodawców zrzeszająca agencje specjalizujące się w dostarczaniu wybranych usług HR: rekrutacji stałej do pracy w kraju i za granicą na różne szczeble organizacji, doradztwa personalnego, pracy tymczasowej i outsourcingu.

W chwili obecnej Członkami SAZ jest ponad sześćdziesiąt agencji. Członkowie SAZ posiadają ponad 300 biur, oddziałów i przedstawicielstw na terenie całego kraju i za granicą. W poprzednim roku ich Klientami było ponad 7000 przedsiębiorstw, polskich i zagranicznych.

Organizacja reprezentuje zarówno podmioty duże, ogólnokrajowe i międzynarodowe, jak i regionalne i lokalne, działające w kilku województwach lub mniejszych ośrodkach. Tak szeroki przekrój profili działalności Członków pozwala postrzegać kwestie środowiska usług HR w sposób kompleksowy.

W ramach organizacji, funkcjonują trzy sekcje: sekcja agencji opieki (SAO), pracy tymczasowej i rekrutacyjna. Działania poszczególnych sekcji ukierunkowane są na tworzenie przejrzystych i jednolitych zasad funkcjonowania agencji zatrudnienia na rynku pracy, integrację branży oraz edukowanie i informowanie potencjalnych partnerów, a także promowanie oferowanych usług.