

UZASADNIENIE

Projekt rozporządzenia opracowany został zgodnie z art. 10 ust. 3 – 6 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2017 r., poz. 1065).

Projektowane rozporządzenie dostosowuje wewnętrzne regulacje w zakresie udzielania zezwoleń na pracę cudzoziemców w Polsce do przepisów delegacji ustawowej zawartej w art. 10 ust. 3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t. j. Dz. U. z 2017 r., poz. 1065).

Rozporządzenie odnosi się w sposób bezpośredni do dwóch kwestii, które, zgodnie z delegacją ustawową, pozostawione zostały gestii wojewody.

Część obligatoryjną stanowi sporządzony po zasięgnięciu opinii powiatowych urzędów pracy wykaz zawodów, dla których, w procesie ubiegania się o zezwolenie na pracę cudzoziemca, nie bada się lokalnego rynku pracy pod kątem dostępności polskich pracowników. Wykaz ten obejmuje zawody deficytowe na lokalnym rynku pracy, a więc te zawody, które zwyczajowo trudno jest obsadzić polskimi pracownikami z uwagi na ich specyfikę, a tym samym małą dostępność osób z odpowiednimi kwalifikacjami.

Wytypowanie zawodów deficytowych ma na celu usprawnienie i przyspieszenie procedury związanej z uzyskaniem zezwolenia na pracę i skrócenie jej o czas oczekiwania na opinię starosty powiatu, w sytuacji, gdy na lokalnym rynku pracy od dłuższego czasu nie ma osób bezrobotnych lub poszukujących pracy, które ze względu na swoje kwalifikacje mogłyby podjąć zatrudnienie na danym stanowisku, co potwierdzone zostało danymi statystycznymi, na podstawie których tworzony jest przedmiotowy wykaz.

Dotychczas obowiązujący wykaz zawodów, ze względu na znaczną obszerność danych zarówno na tle innych województw jak i w oparciu o dotychczasową praktykę Wydziału Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców prowadził często do nadużyć ze strony potencjalnych pracodawców.

Opracowanie nowego wykazu zawodów i rodzajów pracy dla województwa małopolskiego, w stosunku do których wydanie zezwolenia na pracę nie wymaga uwzględnienia informacji starosty to wynik analiz informacji dostępnych w powiatowych urzędach pracy, aplikacji składanych przez cudzoziemców i pracodawców ich zatrudniających w ostatnich latach dotyczących zezwoleń na pobyt i pracę do Wojewody Małopolskiego ale także informacji, które Małopolski Urząd Wojewódzki otrzymuje podczas spotkań z pracodawcami, prywatnymi agencjami zatrudnienia oraz pozyskały z innych źródeł wiedzy o ofertach pracy.

Sektor zaawansowanych usług biznesowych (m. in. BPO, IT) w Małopolsce rozwija się w niespotkanym w innym regionie naszego kraju tempie, a Kraków jest w ścisłej światowej czołówce jeśli chodzi o lokalizacje centrów zaawansowanych usług biznesowych. Powyższe wiąże się z dużym zapotrzebowaniem na wykwalifikowaną kadrę. Sektor branży outsourcingowej w regionie stale się powiększa. Firmy mogą liczyć na dobre warunki inwestycyjne, wsparcie lokalnych władz, zgłaszają natomiast zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników z kategorii: specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych, co potwierdzają składane aplikacje dotyczące zezwoleń pobytowych i zezwoleń na pracę cudzoziemców. Na podstawie obserwacji rynku pracy należy stwierdzić, iż nie ma możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych na lokalnych rynkach pracy, w związku z czym konieczne jest zatrudnianie wyspecjalizowanych pracowników spoza polski. W 2016 roku w Małopolsce złożono natomiast najwięcej w skali kraju wniosków o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji. 52% wszystkich aplikacji z tego tytułu pochodziło od mieszkańców Małopolski. Firmy świadczące usługi outsourcingowe oraz z branży IT, zatrudniające cudzoziemców w Polsce, prowadzą symulacje, według których przy utrzymaniu aktualnej tendencji

migracyjnej (m. in. masowy napływ obywateli Ukrainy do Polski) i braku reakcji w obszarze systemu recepcji cudzoziemców w Polsce może dojść do sytuacji, w której duże firmy zatrudniające po kilkaset osób (w tym także obywatele RP), zdecydują się przenieść swoją działalność do innych krajów europejskich, takich jak: Bułgaria, Rumunia, Czechy czy Słowacja.

Zarówno w przypadku jednolitych zezwoleń na pobyt czasowy i pracę jak i odrębnych zezwoleń na pracę, najpopularniejsze zawody wykonywane przez cudzoziemców to także kierowca ciągnika siodłowego i kierowca samochodu ciężarowego. Również w przypadku tych aplikacji, dotychczasowe opinie starosty potwierdzają, iż lokalny rynek bezrobotnych nie jest w stanie zaspokoić potrzeb kadrowych pracodawców, a procedura uzyskiwania informacji znacznie wydłuża czas procedowania wniosku, co w konsekwencji może doprowadzić do znacznych utrudnień dla firm transportowych, w tym także prowadzonych przez obywateli Rzeczypospolitej Polskiej.

Na podstawie obserwacji rynku pracy należy stwierdzić, iż na polskim rynku pracy mamy do czynienia z dużym niedoborem lekarzy wszystkich specjalności i pielęgniarek. Są to zawody deficytowe, natomiast niezwykle istotne ze społecznego punktu widzenia jest pozyskanie pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Z uwagi na fakt, iż nie ma możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych na lokalnym rynku pracy, zasadnym jest zwolnienie pracodawców chcących zatrudnić lekarzy i pielęgniarki nie będących obywatelami RP z wystąpienia o informację starosty.

Do zawodów deficytowych w Małopolsce, regionu atrakcyjnego turystycznie i rekreacyjnie, zaliczyć należy również zawód kucharz. Z uwagi na fakt, iż nie ma możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych na lokalnym rynku pracy, zasadnym jest zwolnienie pracodawców chcących zatrudnić kucharzy nie będących obywatelami RP z wystąpienia o informację starosty. W przeciwnym wypadku może dojść do załamania się rynku gastronomiczno-usługowego Małopolski, szczególnie mając na uwadze kuchnię regionalną i orientalną.

Kolejną część rozporządzenia, zgodnie z delegacją ustawową, stanowią ograniczenia czasowe zezwoleń na pracę.

Ograniczenia wprowadzane projektowanym rozporządzeniem sprowadzają się do ograniczenia czasu na jaki wydawane jest zezwolenie na pracę w stosunku do okresu wnioskowanego przez pracodawcę w ściśle określonych przypadkach, kiedy to podmiot wnioskujący o wydanie zezwolenia ukonstytuował się niedawno i nie działa na rynku dłużej niż rok. W takim wypadku zezwolenie na pracę wydawane będzie na maksymalny okres 12 miesięcy. Po tym okresie, jeśli podmiot powierzający wykonywanie pracy podtrzyma chęć zatrudnienia cudzoziemca, kolejne zezwolenia wydawane będą bez dodatkowych ograniczeń, zgodnie z przepisami ustawy.

Powyższe ograniczenie ma na celu zwiększenie kontroli nad rynkiem pracy w odniesieniu do nowopowstających firm, które działając na rynku winny wesprzeć się rodzimą, wykwalifikowaną kadrą pracowników, a jedynie przy rzeczywistym niedoborze pracowników na lokalnym rynku pracy, posiłkować się specjalistami z zagranicy. Projektowany przepis wychodzi na przeciw zasadzie komplementarności w zatrudnianiu cudzoziemców w Polsce i pozwala ograniczyć substytucyjne zatrudnianie obcokrajowców już na starcie działalności danego podmiotu. Przepis ten nie wyklucza jednocześnie możliwości zatrudnienia cudzoziemca przy rzeczywistym niedoborze pracowników na rynku polskim.

Proponowane regulacje w szczególności korespondują z ustawowym przepisem odnoszącym się do wydawania zezwoleń dla cudzoziemców pełniących funkcje w zarządzie osoby prawnej. Zgodnie z przepisami uzyskanie zezwolenia na pracę cudzoziemca jest możliwe, gdy spełnione zostaną dwa ściśle określone warunki. Podmiot powierzający wykonywanie pracy musi wykazać, że:

- w roku podatkowym poprzedzającym złożenie wniosku osiągnął dochód na odpowiednim poziomie;

- przez okres co najmniej roku poprzedzającego złożenie wniosku zatrudniał co najmniej 2 osoby, zwolnione z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę.

Jeżeli, podmiot, którego członkiem zarządu ma być cudzoziemiec wykaże jedynie posiadanie środków finansowych, lub prowadzenie działań pozwalających na spełnienie w przyszłości warunków określonych w art. 88c ust 4 pkt 1 ustawy, w szczególności przez prowadzenie działalności przyczyniającej się do wzrostu inwestycji, transferu technologii, wprowadzania korzystnych innowacji lub tworzenia miejsc pracy, wówczas okres wydanego zezwolenia wyniesie maksymalnie 1 rok.

Ponadto, wprowadzenie zapisu o skróceniu okresu wydania zezwolenia na pracę w przypadku powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi na podstawie umowy cywilnoprawnej ma na celu ochronę cudzoziemca oraz podkreślenie, iż preferowaną formą zatrudnienia jest umowa o pracę.

Wewnętrzne rozporządzenie wojewody w proponowanym brzmieniu czyni zadość postanowieniom delegacji ustawowej zawartej w art. 10 cyt. ustawy oraz dostosowuje regulacje wewnętrzne do przepisów ogólnych, nie stając w sprzeczności z obowiązującym prawem.

Wprowadzając absolutne minimum czasowych ograniczeń w wydawanych zezwoleniach na pracę, rozporządzenie wpływa na pozytywną regulację rynku pracy, nie blokując jednocześnie dostępu cudzoziemców do polskiego rynku pracy w sytuacji gdy jest to niezbędne.

Projektowane regulacje nie utrudniają podejmowania legalnej pracy przez cudzoziemców w Polsce, wykonując jednocześnie przepisy ustawy w zakresie ustalenia szczegółowej procedury.

Regulacje nie spowodują niekorzystnych zmian w sytuacji podmiotów, których dotyczą, nie będą też miały wpływu na prawa nabyte i w żaden sposób nie będą ich naruszać.

Rozporządzenie w zaproponowanej formie nie będzie miało negatywnego wpływu na rynek i nie będzie zakłócać mechanizmów konkurencji, równając w znacznej mierze szanse dostępu do polskiego rynku pracy cudzoziemców i pracowników polskich.

Projektowane przepisy nie pozostają w kolizji z przepisami ustawy. Nie zawierają zapisów, które pod jakimkolwiek względem uznać można byłoby za dyskryminujące ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne, ani ze względu na przynależność związkową lub do organizacji pracodawców.

Jednocześnie w celu eliminacji stanu niepewności, gdy wniosek o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca płynął w czasie obowiązywania kryteriów określonych w rozporządzeniu Wojewody Małopolskiego uchylanym w § 3 a sprawa nie została zakończona do dnia wejścia w życie nowego rozporządzenia, do spraw tych będą stosowane regulacje przewidziane w rozporządzeniu uchylanym, które obowiązywało w dacie wszczęcia postępowania.

Projekt rozporządzenia został pozytywnie zaopiniowany przez Marszałka Województwa Małopolskiego oraz Wojewódzką Radę Rynku Pracy w Krakowie.