

4 małe zmiany w prawie, a imigranci będą w Polsce chętniej pracować

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: czwartek, 11, maj 2023 14:24

Alicja Cisowska

Odsłony: 832

Zdrowa imigracja to taka, która pracuje i płaci podatki. Istnieje w dalszym ciągu pole do zmian w prawie, by obcokrajowcom łatwiej było w Polsce pracować. Warsaw Enterprise Institute stoi na stanowisku, że należy dokonać dokładnego przeglądu polskiej legislacji i wyeliminować przepisy utrudniające imigrantom pracę.

W ostatnich 5 latach Polska stała się krajem imigracyjnym. Z roku na rok do naszego kraju przybywa coraz więcej osób w poszukiwaniu lepszego życia, a coraz mniej osób z Polski emigruje. Szacuje się, że do 2030 roku migranci, przy obecnej dynamice wzrostu (nie uwzględniając uchodźców wojennych), stanowić będą 4,26 proc. całej populacji. W związku z sytuacją gospodarczą i demograficzną Polski, powinniśmy stworzyć korzystne warunki dla obcokrajowców, zwłaszcza tych, którzy przybywają do Polski w celach zarobkowych. Wszelkie biurokratyczne ograniczenia stanowią jedynie przeszkodę i generują ryzyko, że obcokrajowcy podejmą pracę w szarej strefie lub ominą nasz kraj. Względnie, że osiedlą się u nas, stając się beneficjentami kosztownych świadczeń społecznych, nie kontrybuując jednocześnie do wspólnego budżetu w podatkach.

Ryzyko gospodarcze związane z wysoką inflacją, kryzysem gospodarczym i wojną, implikuje konieczność zmian, które poprawią naszą sytuację ekonomiczną. Jednym z prostszych sposobów, który wymaga jedynie większej liberalizacji przepisów, jest nieutrudnianie podejmowania pracy przez obcokrajowców. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego, tylko w trzech pierwszych kwartałach 2022 roku obcokrajowcy, którzy przybyli do Polski, wydali łącznie 11,7 mld zł, podczas gdy w analogicznym okresie 2021 roku było to 8,5 mld zł. Nie wolno również zapominać o naszej sytuacji demograficznej, która dzięki obcokrajowcom nie tylko się poprawia, ale również dostarcza dodatkowego wsparcia systemowi ubezpieczeń społecznych. Według danych ZUS, tylko na koniec 2022 roku, liczba ubezpieczonych cudzoziemców wynosiła 1 mln 63 tys. 300 osób, co stanowi blisko 6,5 proc. wszystkich ubezpieczonych.

Polskie przepisy wciąż utrudniają im nie tylko znalezienie, ale i kontynuowanie zatrudnienia.

Oto przykłady:

- Zezwolenie na pobyt przypisane do jednego pracodawcy. W chwili obecnej cudzoziemiec, który uzyskał zezwolenie na pobyt i pracę, może wykonywać pracę tylko i wyłącznie u pracodawcy, który widnieje na zezwoleniu. Nie byłoby to problemem, gdyby urzędy wywiązywały się z ustawowych terminów i sprawnie wydawały nowe zezwolenia. Niestety, czas oczekiwania jest często znacznie dłuższy i może trwać nawet kilka miesięcy. To prowadzi do sytuacji, w której cudzoziemiec nie może sprawnie zmienić miejsca pracy, nawet jeśli pada ofiarą nieuczciwego pracodawcy. Rezygnacja z pracy byłaby związana z ryzykiem utraty źródła dochodu i tytułu pobytowego, bez możliwości podjęcia pracy w bliższej przyszłości. Powoduje to patologiczną sytuację, w której pracodawca może wykorzystywać swojego pracownika, ponieważ ten nie ma możliwości odejścia z pracy.
- Niezależnie od okoliczności cudzoziemiec nie może realizować mniejszej ilości godzin, niż wskazano w zezwoleniu. Cudzoziemcy nie mogą zrealizować mniejszego wymiaru czasu pracy, niż określono w zezwoleniu. Jeśli cudzoziemiec otrzymał zezwolenie na pracę na podstawie umowy zlecenia w wymiarze co najmniej 150 godzin miesięcznie, to w przypadku wykonywania mniej godzin z powodu choroby (np. 100 godzin), niezdolności do pracy lub innych okoliczności niezależnych od cudzoziemca, jego zezwolenie na pobyt może nie zostać przedłużone, a pracodawca ukarany. W takiej sytuacji cudzoziemiec musi liczyć na to, że urząd nie będzie

weryfikował danego okresu podczas rozpatrywania wniosku o przedłużenie zezwolenia na pobyt lub pracodawca wypłaci kwotę określoną w zezwoleniu niezależnie od ilości zrealizowanych godzin.

- Nieelastyczność zezwoleń na pracę. Oprócz sztywnej minimalnej ilości godzin, problemem jest także nieelastyczność zezwoleń na pracę. Pracownik może wykonywać wyłącznie pracę określoną w zezwoleniu. Oznacza to, że jeśli zadania pracownika ulegają zmianie w trakcie zatrudnienia, pracodawca będzie musiał zmienić jego zezwolenie. Nie pozwala to na płynne awansowanie pracownika czy zmienianie jego zadań w czasie przestoju. Zmiana zakresu obowiązków wymaga zmiany zezwolenia, nawet w obrębie jednej firmy. Jest to problematyczne szczególnie w małych firmach, gdzie pracownicy wykonują różne zadania często niepowiązane ze sobą. Większość pracodawców ignoruje te przepisy, ale konsekwencje mogą być poważne. Pracodawca jest narażony na wysokie kary finansowe, a pracownik może zostać deportowany.
- Polskie prawo jazdy jako wymóg prowadzenia taksówki. Planowane zmiany w prawie: Jednym z wielu tego przykładów jest aktualnie procedowany projekt ustawy o zmianie ustawy – Prawo o ruchu drogowym oraz niektórych innych ustaw (druk sejmowy nr 3049), wprowadzający obowiązek posiadania polskiego prawa jazdy przez kierowców realizujących przewóz osób taksówkami. W praktyce dochodzić będzie do sytuacji, w której gdy oryginalne prawo jazdy będzie „traciło ważność” i w czasie oczekiwania na polski dokument, kierowca nie będzie mógł realizować stosunku pracy.

Czas na pełną liberalizację rynku pracy w Polsce. Należy przestać stawiać nieuzasadnione bariery biurokratyczne na drodze do legalnej pracy, a zamiast tego kontynuować otwarte podejście, które pozwoli na rozwój rynku pracy oraz gospodarki jako całości. To działania konieczne, aby Polska mogła sprostać wyzwaniom demograficznym, gospodarczym i społecznym, które niesie ze sobą migracja ludności. Tylko takie podejście pozwoli na pełne wykorzystanie potencjału, jaki niosą ze sobą obcokrajowcy oraz przyczyni się do zrównoważonego rozwoju polskiej gospodarki. Konieczne jest przemyślane podejście, uwzględniające potrzeby rynku pracy, społeczeństwa oraz potencjał migrantów, tak aby polityka migracyjna była adekwatna do obecnych wyzwań i realiów.

Źródło: IP