

*Marta Piętka*

Krajowa Szkoła Administracji Publicznej

## WYZWANIA WOBEC MIGRACJI ZAROBKOWEJ – PROBLEMATYKA ZATRUDNIENIA CUDZOZIEMCÓW W POLSCE

### ZATRUDNIANIE CUDZOZIEMCÓW – UWAGI TERMINOLOGICZNE

Termin „cudzoziemiec” jest pojęciem prawnym. W tym miejscu warto podkreślić, że zarówno w prawie międzynarodowym, jak i w prawodawstwie innych państw europejskich występują negatywne definicje cudzoziemca, w świetle których jest nim osoba nieposiadająca obywatelstwa danego państwa<sup>1</sup>. Jednocześnie w myśl przepisu art. 3 pkt 2 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach<sup>2</sup> oraz art. 2 ust. 1 pkt 7 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>3</sup> za cudzoziemca uważa się osobę, która nie posiada obywatelstwa polskiego. Jest to określenie *sensu largo* rozumiane najszerzej.

Problematykę podejmowania i wykonywania pracy przez cudzoziemców w Polsce porządkują dwa równoległe działające systemy. Pierwszym z nich jest wydawanie zezwoleń na pracę, drugi natomiast umożliwia zatrudnienie bez zezwolenia. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy systematyzuje przede wszystkim kwestie dotyczące uzyskiwania zezwolenia na pracę i wyjątków, kiedy nie jest ono wymagane, natomiast ustawa o cudzoziemcach obejmuje zagadnienia dotyczące otrzymywania prawa na pobyt. W ustawie o promocji zatrudnienia podzielono cudzoziemców pod względem prawa do podejmowania i wykonywania pracy w Polsce na dwie kategorie. Takich, którzy są traktowani na równi z obywatelami polskimi, i takich, którzy podlegają w tym zakresie prawnym ograniczeniom.

W świetle art. 87 ustawy o promocji zatrudnienia pewna grupa nieposiadająca obywatelstwa polskiego jest zwolniona z obowiązku uzyskiwania

---

<sup>1</sup> J. Gilas, *Cudzoziemcy*, (w:) *Encyklopedia prawa międzynarodowego i stosunków międzynarodowych*, Warszawa 1976, s. 54–55.

<sup>2</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 2094, z późn. zm.

<sup>3</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 1265, z późn. zm., dalej: ustawa o promocji zatrudnienia.

pozwolenia na pracę, zatem bez ograniczeń może podejmować pracę w Polsce cudzoziemiec:

- 1) który posiada status uchodźcy nadany w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 2) któremu udzielono ochrony uzupełniającej w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 3) który posiada zezwolenie na pobyt stały w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 4) który posiada zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 5) który posiada zgodę na pobyt ze względów humanitarnych;
- 6) który posiada zgodę na pobyt tolerowany w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 7) który korzysta z ochrony czasowej w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 8) który posiada ważne zaświadczenie wydane na podstawie art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej<sup>4</sup>;
- 9) który jest obywatelem państwa członkowskiego Unii Europejskiej;
- 10) który jest obywatelem państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego, nienależącego do Unii Europejskiej;
- 11) który jest obywatelem państwa niebędącego stroną umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, który może korzystać ze swobody przepływu osób na podstawie umowy zawartej przez to państwo ze Wspólnotą Europejską i jej państwami członkowskimi.

Katalog sytuacji, w których cudzoziemcy są zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę jest znacznie szerszy, obejmuje m.in. obcokrajowców będących posiadaczami ważnej Karty Polaka, będących małżonkami obywatela polskiego, jeżeli posiadają zezwolenie na pobyt czasowy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej udzielone w związku z zawarciem małżeństwa.

Natomiast przepis art. 88 ustawy o promocji zatrudnienia reguluje przypadki, gdy zezwolenie na pracę jest wymagane, jeśli cudzoziemiec:

- 1) 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 RP;
- 2) w związku z pełnieniem funkcji w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców lub będącej spółką kapitałową w organizacji przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres przekraczający łącznie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy;
- 3) 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 albo podmiotu powiązanego, w rozumieniu ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych<sup>5</sup>, z pracodawcą zagranicznym;

<sup>4</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 1109, z późn. zm.

<sup>5</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 1509, z późn. zm.

4) 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);

5) wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 30 dni w ciągu kolejnych 6 miesięcy w innym celu niż wskazany w punktach powyżej.

Organem kompetentnym do wydawania zezwolenia na pracę zgodnie z przepisem art. 88b ustawy o promocji zatrudnienia jest wojewoda. Decyzja administracyjna uprawniająca do świadczenia pracy jest wydawana na wniosek podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi. Z kolei podmiotem powierzającym wykonywanie pracy przez cudzoziemca w myśl przepisu art. 2 ust. 1 pkt 21b ustawy o promocji zatrudnienia jest jednostka organizacyjna, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, lub osoba fizyczna, która na podstawie umowy lub innego stosunku prawnego powierza wykonywanie pracy cudzoziemcowi. Definicja zawarta w ustawie różni się więc od definicji zawartej w art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy<sup>6</sup>, w którym pracodawcą może być jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, oraz osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.

W świetle art. 88 ustawy o promocji zatrudnienia i § 2 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 grudnia 2017 r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń<sup>7</sup> wyróżnia się sześć typów zezwoleń na pracę: A, B, C, D, E, S. Najbardziej popularnym rodzajem zezwolenia na wykonywanie pracy jest zezwolenie typu A. Jest ono wydawane dla cudzoziemca wykonującego 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 RP. Przedmiotowe zezwolenie na pracę jest właściwe także dla zawodów: pomoc domowa i opiekun osoby starszej, której pracodawcą jest gospodarstwo domowe<sup>8</sup>. Według danych statystycznych opublikowanych na stronie internetowej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej<sup>9</sup> liczba wydanych zezwoleń w 2017 r. wynosiła 235 626, w tym 192 547 zostało wydanych obywatelom Ukrainy. Największą ilość wydanych zezwoleń objęło zezwolenie typu A w liczbie 228 700.

<sup>6</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 917, z późn. zm.

<sup>7</sup> Dz.U. z 2017 r., poz. 2345.

<sup>8</sup> E. Podgórska-Rakiel, M. Szypniewski, *Zatrudnianie w Polsce cudzoziemców spoza UE*, Warszawa 2018, s. 62.

<sup>9</sup> <https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> (dostęp: 27.04.2018 r.).

## PRAWNE WARUNKI DOSTĘPU CUDZOZIEMCÓW DO RYNKU PRACY W POLSCE

Procedura zatrudniania cudzoziemców w Polsce ma charakter uprzedni do zawarcia umowy o pracę. Zawarcie umowy o wykonywanie pracy z cudzoziemcem skutkuje stosowaniem polskiego prawa, jeśli strony nie wskażą innego prawa właściwego. Przepisy krajowego prawa, w szczególności Kodeks pracy, nie polaryzują praw i obowiązków osób ze względu na obywatelstwo. Podstawową formą zatrudniania cudzoziemców w Polsce jest stosunek pracy, natomiast formą nawiązania stosunku pracy jest umowa o pracę. Pracownik powinien mieć dostęp zarówno do informacji dotyczącej sytuacji pracodawcy, jak i informacji dotyczącej warunków umowy lub stosunku pracy<sup>10</sup>. W świetle art. 90d ustawy o promocji zatrudnienia podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi jest obowiązany do zawarcia z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej, jednakże przed podpisaniem tej umowy musi przedstawić cudzoziemcowi jej tłumaczenie na język dla niego zrozumiały.

Uzyskanie zezwolenia na pracę nie jest jedynym warunkiem niezbędnym do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Konieczny jest również legalny pobyt, za który uznaje się przebywanie<sup>11</sup>:

1) na podstawie wizy, z wyjątkiem wizy oznaczonej na naklejce wizowej numerem 01, 20, 21, czyli:

a) turystycznej,

b) udzielonej ze względu na korzystanie z ochrony czasowej;

c) udzielonej na przyjazd do Polski ze względów humanitarnych, z uwagi na interes państwa lub zobowiązania międzynarodowe;

2) od dnia złożenia wniosku o udzielenie cudzoziemcowi zezwolenia na pobyt czasowy do dnia, w którym decyzja w sprawie udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy stanie się ostateczna, o ile wniosek został złożony w czasie jego legalnego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;

3) od dnia złożenia wniosku o udzielenie cudzoziemcowi pozwolenia na pobyt stały do dnia, w którym decyzja w sprawie udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy stanie się ostateczna, o ile wniosek został złożony w czasie jego legalnego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;

4) na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy, z wyjątkiem zezwolenia udzielonego ze względu na okoliczności wymagające krótkotrwałego pobytu;

5) na podstawie dokumentu wydawanego członkom misji dyplomatycznych i urzędów konsularnych państw obcych;

6) na podstawie wizy wydanej przez inne państwo obszaru Schengen;

<sup>10</sup> L. Florek, *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2007, s. 91.

<sup>11</sup> E. Podgórska-Rakiel, M. Szypniewski, *Zatrudnianie...*, s. 59–60.

7) na podstawie dokumentu pobytowego wydanego przez inne państwo obszaru Schengen;

8) w ramach ruchu bezwizowego.

Od 1 maja 2014 r. możliwe jest zatrudnienie cudzoziemca na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, tzw. zezwolenie jednolite, co jest znaczącym ułatwieniem w procedurze ubiegania się o możliwość świadczenia pracy. Usprawnienie i skrócenie postępowania legalizacji pobytu w celu podjęcia pracy sprowadziło się do zastąpienia dwóch czynności administracyjnych jedną. Należy podkreślić, że powyższe rozwiązanie nie stanowi konkurencji względem procedury o wydanie zezwolenia na pracę. Wniosek o takie zezwolenie składa bowiem cudzoziemiec już przebywający legalnie na terytorium Polski, jeśli praca ma być wykonywana dłużej niż 3 miesiące. Zgodnie ze stanowiskiem Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie cudzoziemiec ubiegający się o zezwolenie jednolite legitymuje się interesem prawnym<sup>12</sup>, gdyż to on jest stroną postępowania.

Najpowszechniejszą formą zatrudnienia jest praca na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Procedurę rejestracji oświadczeń, nazywaną także procedurą uproszczoną, należy poprzedzić analizą rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie państw, do których obywatele stosuje się niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową oraz przepisy dotyczące oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi<sup>13</sup>. Na podstawie przepisu § 2 przedmiotowego rozporządzenia obywatele państw: Republiki Armenii, Republiki Białoruś, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej i Ukrainy mogą wykonywać pracę bez zezwolenia na pracę na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi przez 6 miesięcy w okresie 12 następujących po sobie miesięcy. Warunkiem skorzystania z procedury uproszczonej jest uzyskanie przez pracodawcę wpisu do ewidencji oświadczeń w powiatowym urzędzie pracy oraz posiadanie przez cudzoziemca dokumentu potwierdzającego tytuł pobytowy w Rzeczypospolitej Polskiej, uprawniającego go do wykonywania pracy na terytorium Polski. Od dnia 1 stycznia 2018 r. przepisy dotyczące oświadczeń uległy znacznym zmianom. W następstwie ich rewizji pracodawca ma obowiązek poinformować pisemnie powiatowy urząd pracy o faktycznym podjęciu pracy przez cudzoziemca w dniu rozpoczęcia pracy. W przypadku niepodjęcia pracy przez cudzoziemca należy poinformować o tym urząd w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy wskazanego w ewidencji oświadczeń.

W celu usprawnienia i ujednoczenia systemu regulującego politykę świadczenia pracy przez obcokrajowców 1 stycznia 2018 r. weszła w życie ustawa z dnia 20 lipca 2017 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach

<sup>12</sup> Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 23 września 2015 r., IV SA/Wa 852/15, LEX nr 2166918.

<sup>13</sup> Dz.U. z 2017 r., poz. 2349.

rynku pracy oraz niektórych innych ustaw<sup>14</sup>. Głównym jej założeniem było wdrożenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego<sup>15</sup>. Nowe regulacje w sposób istotny zmodyfikowały dotychczasowe zasady powierzania pracy cudzoziemcom zarówno w zakresie procedury legalizacji ich zatrudniania, jak i wymogów stawianych podmiotom zatrudniającym obcokrajowców. Zezwolenie na pracę sezonową, tzw. zezwolenie na pracę typu S, jest jednym z nowych sposobów zalegalizowania zatrudnienia cudzoziemców wykonujących pracę na podstawie umowy o pracę lub umów cywilnoprawnych.

Zezwolenie na pracę sezonową jest wydawane cudzoziemcom przebywającym tymczasowo na terytorium Polski w celu wykonywania prac o charakterze sezonowym. Organem właściwym do wydania zezwolenia na pracę sezonową, w przeciwieństwie do pozostałych zezwoleń na pracę, które są wydawane przez urzędy wojewódzkie, jest starosta. Co istotne, w praktyce sprawy o wydanie zezwolenia na pracę sezonową są prowadzone przez powiatowe urzędy pracy, które odpowiadają za legalizację krótkotrwałego pobytu cudzoziemców w związku z wykonywaniem prac sezonowych<sup>16</sup>.

Zezwolenia na pracę sezonową, w przeciwieństwie do oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy, są wydawane dla wszystkich cudzoziemców spoza Unii Europejskiej, EOG oraz Szwajcarii, niezależnie od kraju ich pochodzenia. Głównym kryterium rozstrzygającym o uzyskaniu zezwolenia na pracę sezonową jest charakter powierzonych zadań, nie zaś obywatelstwo cudzoziemca. Podstawowym problemem związanym z nową procedurą jest ustalenie, czy cudzoziemiec w okresie zatrudnienia w Polsce będzie wykonywał pracę sezonową, czy też pracę innego rodzaju. Za pracę o charakterze sezonowym na gruncie przepisów wykonawczych zostały uznane prace wykonywane w czterech sektorach gospodarki, tj. rolnictwie, ogrodnictwie, turystyce i gastronomii. Do najważniejszych podklas działalności, do których odwołują się przepisy rozporządzenia<sup>17</sup>, należy zaliczyć działalność związaną z uprawami rolnymi, uprawami zbóż, warzyw, drzew i krzewów owocowych, chowem i hodowlą zwierząt, działalność w zakresie zakwaterowania, w tym działalność obiektów noclegowych turystycznych, pól kempingowych, a także działalność usługową związaną z wyżywieniem, w tym działalność restauracji oraz innych placówek gastronomicznych. Co istotne, wbrew oczekiwaniom wielu pracodawców, za prace sezonowe nie

<sup>14</sup> Dz.U. z 2017 r., poz. 1543.

<sup>15</sup> Dz.Urz. UE L 94 z 28.03.2014 r., s. 375.

<sup>16</sup> D. Nowak, M. Gajda, *Zatrudnienie cudzoziemca przy pracy sezonowej*, „Monitor Prawa Pracy” 2018, nr 4, s. 26.

<sup>17</sup> Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca, Dz.U. z 2017 r., poz. 2348.

zostały uznane prace budowlane, co budzi liczne zastrzeżenia. Warto pamiętać, że organy administracyjne weryfikują, czy podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi zarejestrował podklasę Polska Klasyfikacja Działalności (PKD) – wskazaną we wniosku o zezwolenie na pracę sezonową – w KRS lub CEIDG. Procedura uzyskania zezwolenia na pracę sezonową jest uzależniona od tego, czy dany cudzoziemiec zamierza wjechać do kraju na podstawie wizy w celu wykonywania pracy sezonowej bądź w ruchu bezwizowym, czy przebywa już w kraju na innej podstawie, z której wynika uprawnienie do legalnego wykonywania pracy. Co do zasady, procedura składa się z kilku etapów.

## PODSUMOWANIE

Konkludując powyższe rozważania, w obecnych realiach zatrudnianie cudzoziemców stało się jednym z istotnych warunków rozwoju polskiej gospodarki, w której coraz częściej brakuje siły roboczej. W celu usprawnienia procedury zatrudnienia wydano nowy model zezwolenia na pracę sezonową. W praktyce uzyskanie zezwolenia typu S zastąpi w wielu przypadkach procedurę rejestracji oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy, które do niedawna było najczęściej wybieraną przez pracodawców formą zalegalizowania sezonowej pracy cudzoziemców zza wschodniej granicy.

Porównanie obu procedur prowadzi do wniosku, że procedurą korzystniejszą dla podmiotów zatrudniających, jak również zatrudnianych jest procedura ubiegania się o zezwolenie na pracę sezonową. Rozwiązaniem korzystnym jest możliwość powierzenia cudzoziemcowi pracy przez dziewięć miesięcy w danym roku kalendarzowym, zamiast sześciu miesięcy, jak to jest w przypadku procedury rejestracji oświadczeń, a także możliwość zarejestrowania wniosku dla tzw. pracownika wielosezonowego. Kwestią budzącą wątpliwości pozostaje natomiast odpowiedź na pytanie, czy wprowadzony katalog prac sezonowych odpowiada potrzebom wszystkich przedsiębiorców prowadzących działalność o charakterze sezonowym, co zapewne zostanie zweryfikowane przez praktykę.

Proces legalizacji powierzenia wykonywania pracy obcokrajowcom wymaga nieustannego monitoringu, dzięki temu przepisy prawa pracy regulujące kwestie zatrudnienia cudzoziemców uwzględniają zmieniające się realia. Niemniej jednak należy również zastanowić się nad rozwiązaniami, które przyspieszą procedurę zatrudnienia cudzoziemców w Polsce, co pozwoliłoby na sprawne rozpoczęcie świadczenia pracy przez cudzoziemca oraz zachowanie ciągłości zatrudnienia.

**BIBLIOGRAFIA**

- Bielak-Jomaa E., (w:) Z. Góral (red.), *Zatrudnianie cudzoziemców*, Warszawa 2015
- Cichoń J., *Ograniczenia zatrudnienia cudzoziemców w Polsce w świetle regulacji konstytucyjnej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 3
- Drabek A., *Nielegalne zatrudnienie w prawie polskim*, Warszawa 2012
- Florek L., *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2007
- Gilas J., *Cudzoziemcy*, (w:) *Encyklopedia prawa międzynarodowego i stosunków międzynarodowych*, Warszawa 1976
- Góral Z. (red.), *Zatrudnienie cudzoziemców*, Warszawa 2015
- Góralczyk W., *Prawo międzynarodowe publiczne w zarysie*, Warszawa 1983
- Hejno J., *Zasady zatrudniania cudzoziemców w Polsce*, „Służba Pracownicza” 1995, nr 12
- Jackson J. A., *Migration*, London–New York 1986
- Jagielski J., *Status prawny cudzoziemca (problematyka administracyjnoprawna)*, Warszawa 1997
- Leśniewski J., *Kontrola legalności zatrudnienia cudzoziemców – kontrole przeprowadzone przez PIP w latach 2010–2012*, Państwowa Inspekcja Pracy, Warszawa 2013
- Liszewski M., *Udzielanie zezwoleń i zgód na zatrudnianie cudzoziemców w Polsce*, „Służba Pracownicza” 1995, nr 10
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki> (dostęp: 27.04.2018 r.)
- Nowak D., Gajda M., *Zatrudnienie cudzoziemca przy pracy sezonowej*, „Monitor Prawa Pracy” 2018, nr 4
- Okólski M., *Statystyka imigracji w Polsce*, „Working Papers” 1997, nr 2
- Podgórska-Rakiel E., Szypniewski M., *Zatrudnianie w Polsce cudzoziemców spoza UE*, Warszawa 2018
- Salwa Z., *Zatrudnienie na czarno*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1994, nr 3
- Sanetra W., *Zmiany regulacji prawnej zatrudnienia cudzoziemców*, „Prawo Pracy” 1995, nr 3

**CHALLENGES TO LABOR MIGRATION – THE PROBLEM OF EMPLOYMENT OF FOREIGNERS IN POLAND****Summary**

When considering the problem of employing foreigners on the territory of the Republic of Poland, the analysis of the issue should be focused on legal regulations built on the provisions of the Act of 12 December 2013 on foreigners and the Act of 20 April 2004 on the promotion of employment and labor market institutions.



The first legal act after returning to sovereignty in 1918 regulating the admission of foreigners to the Polish labor market was the regulation of the President of the Republic of Poland of June 4, 1927 on the protection of the labor market. Since then, legal acts regulating the employment of foreigners in the territory of the Republic have undergone significant changes. In Polish legislation, significant changes have been made to the provisions on the employment of foreigners, taking into account the need to facilitate access to the Polish labor market. The most important modifications in this respect include: abolition of the two-stage procedure for applying for a work permit, reforming the mechanism of the so-called labor market test, simplifying the procedure of changing the place of work by a foreigner or changing positions, simplifying forms, limiting the number of documents required, creating the possibility of issuing a permit for a longer period, defining clear rules of the employer's liability. The publication discusses the current procedure for the employment of foreigners on the territory of the Republic of Poland including the revisions of legal norms regulating the issue of entrusting work to foreigners.

Labor migration is again an important problem, not only European but also international, becoming the subject of intense discussions. The issue of employing foreigners in Poland has also become even more important. The labor migration process plays an important role in maintaining the balance on the labor market. The priority is to increase the employment rate, promote stable forms of employment and at the same time flexible methods of organizing and providing work.

### **KEYWORDS**

employment of foreigners from outside the EU, work permit, employer's declaration of his intention to employ a foreigner, seasonal work permit

### **SŁOWA KLUCZOWE**

zatrudnianie cudzoziemców spoza UE, zezwolenie na pracę, oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy, zezwolenie na pracę sezonową