

Sytuacja obywateli Ukrainy na polskim rynku pracy



Raport został przygotowany we współpracy redakcji
Gazety Finansowej i Personnel Service, pod redakcją Łukasza Pawelskiego.

SYTUACJA OBYWATELI UKRAINY

1 stycznia 2018 r. wchodzi w życie nowe przepisy dotyczące zatrudniania cudzoziemców. Główną zmianą jest wprowadzenie nowego rodzaju zezwolenia – na pracę sezonową.

JAK ZATRUDNIĆ OBCOKRAJOWCA

Obywatele Ukrainy chcący podjąć pracę na terytorium RP powinni posiadać zezwolenie na pracę, wydane przez wojewodę. W tym celu trzeba złożyć wniosek, do którego należy załączyć ważny dowód osobisty lub inny ważny dokument podróży pracodawcy. Gdy cudzoziemiec zamierza zatrudnić się w spółce prawa handlowego, należy dołączyć umowę spółki oraz oczywiście dokumenty potwierdzające tożsamość cudzoziemca. Wniosek musi być też uzupełniony informacją starosty właściwego ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca o brak możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych danego pracodawcy. W praktyce utrudnia to i wydłuża „zwykłą” procedurę uzyskania pozwolenia na zatrudnienie.

Tryb specjalny

Istnieją jednak wyjątki od tej zasady ujęte w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 roku „w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskiwania zezwolenia na pracę”. Przewiduje on możliwość wykonywania pracy w trybie uproszczonym. Jest to dopuszczalne na podstawie zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy oświadczeń pracodawców. Procedura uproszczona nie dotyczy jednak wszystkich cudzoziemców. Możliwość taka dotyczy tylko Ukraińców, Białorusinów, Rosjan, Mołdawian, Gruzinów i Ormian. Tryb uproszczony przewiduje możliwość zatrudnienia na okres nieprzekraczający 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12. Urząd pracy musi też

zarejestrować oświadczenie pracodawcy o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi. Oświadczenie pracodawcy powinno określać nazwę zawodu, miejsce wykonywania pracy, datę rozpoczęcia oraz okres wykonywania pracy. Dodatkowo rodzaj umowy, wysokość wynagrodzenia brutto za pracę i informacje o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych na lokalnym rynku pracy. Oświadczenie o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi jest podstawą do ubiegania się przez niego o wizę w polskim konsulacie. O wizę nie musi starać się cudzoziemiec pochodzący z wymienionych krajów, jeżeli posiada już tytuł uprawniający do przebywania na terytorium RP.

Od 1 stycznia 2018 wchodzi w życie przepisy wprowadzające nowe zasady zatrudniania cudzoziemców.

Główną zmianą jest wprowadzenie nowego rodzaju zezwolenia – na pracę sezonową. Będzie ono wydawane przez starostę na czas nie dłuższy niż 9 miesięcy i nie jest tożsame z zezwoleniem w trybie „uproszczonym”. Ma dotyczyć zatrudnienia w rolnictwie, ogrodnictwie i turystyce. Ukraińcy będą mogli otrzymać tzw. wpis wielosezonowy, czyli pozwolenie na pracę na 3 kolejne lata.

Istnieją też wypadki, kiedy pracownik z Ukrainy nie musi posiadać zezwolenia na pracę w Polsce. Zgodnie z art. 87 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku „o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy” z konieczności posiadania zezwolenia na pracę zwolnieni są min.: 1) posiadający status uchodźcy nadany w RP, 2) osoby z zezwoleniem na pobyt stały, 3) osoby z ważną Kartą Polaka, 4) osoby będące słuchaczami studiów stacjonarnych.

Pracownicy potrzebni od zaraz

Ułatwienia dla Ukraińców pracujących w Polsce sprawiły, że do naszego kraju tylko w 2016 roku przyjechało około 1 miliona obywateli naszego wschodniego sąsiada. Według szacunków Personnel Service liczba ta najprawdopodobniej podwoi się w 2017 roku, gdzie tylko w pierwszym półroczu wydano blisko milion pozwoleń na pracę. Ukraińcy stali się obecni w na-

szym życiu – możemy ich spotkać na ulicy, w sklepie czy przychodni. I co ważne, Polacy lubią Ukraińców. Zaledwie co dziesiąty polski pracownik obawia się, że imigrant zarobkowy w Ukrainy odbierze mu pracę. Częściej boją się tego osoby o niższym wykształceniu i młodsze. Inaczej sprawa wygląda, jeżeli chodzi o obawy dotyczące wzrostu płac. W tym przypadku ponad 40 proc. pracowników obawia się, że imigracja zarobkowa do naszego kraju hamuje oczekiwany wzrost płac. Imigracja zarobkowa Ukraińców do Polski zbiegła się w czasie z najlepszym okresem na rynku pracy w historii Polski. Według Eurostatu w Polsce mamy najniższy poziom bezrobocia, odkąd był on rejestrowany. Bez pracy jest mniej niż 800 tys. Polaków. To 4,6 proc. ogólnej liczby osób w wieku produkcyjnym. Według danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej bezrobocie na koniec września wyniosło 6,9 proc., co stanowi najlepszy wynik od 1991 roku. Przewidywania mówią o możliwym wzroście bezrobocia w grudniu br. do 7,1 proc., co będzie związane z zakończeniem prac sezonowych. W przyszłym roku bezrobocie ma ponownie zacząć spadać i wynieść zaledwie 6 procent. Oznacza to, że według statystyk Eurostatu będzie to około 3,5 proc. Byłby to wynik lepszy od obecnej stopy bezrobocia w Niemczech.

Bezrobocie w naszym kraju jest rekordowo niskie i dlatego nie odczuwamy presji imigracji ze wschodu. Według Głównego Urzędu Statystycznego (dalej GUS), od 2013 roku liczba osób w wieku produkcyjnym w naszym kraju zmniejsza się. Przy stałym wzroście PKB oznacza to ubytek siły roboczej, która musi być zastąpiona nową. Według GUS trend ten będzie się utrzymywał i po 2020 roku rocznie będzie ubywać około 140 tys. pracowników z rynku pracy. Roczny ubytek liczby osób w wieku produkcyjnym wyniesie 1 proc. Dlatego imigracja zarobkowa do Polski jest korzystna dla naszej gospodarki, która zaczyna łapać zadyszkę. W połowie br. GUS poinformował, że na ko-



niec I kwartału 2017 r. w firmach zatrudniających co najmniej jedną osobę było 119,5 tys. wolnych miejsc pracy, o 41,5 tys. (53,2 proc.) więcej niż na koniec poprzedniego kwartału. Pracodawcy wskazują też brak dostępu do wykwalifikowanej kadry, jako barierę rozwojową. Według danych GUS trend ten będzie się utrzymywał, a nawet przyspieszy. Do końca obecnej dekady powinniśmy uporać się z biurokracją i nadmiernymi formalnościami, gdyż to właśnie one stanowią największą barierę dla przyjeżdżających do naszego kraju pracowników. To nie język czy inna kultura utrudniają podjęcie pracy w Polsce, ale właśnie procedury zatrudnienia. Według badań przeprowadzonych na zlecenie Personnel Service – Barometr Imigracji Zawodowej na II półrocze 2017 aż 36 proc. przedsiębiorców wskazało jako główną barierę w zatrudnianiu pracowników z Ukrainy



Aby kadra wyższego szczebla mogła pochodzić z Ukrainy, konieczne są regulacje prawne, które promowałyby wykształconych Ukraińców, a w szczególności chodzi o regulacje prawne, które ułatwią im osiedlanie się w Polsce na dłuższy okres oraz na stałe oraz na łatwiejszą nostryfikację ich dyplomów z Ukrainy.

NA POLSKIM RYNKU PRACY



Oświadczenie o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi jest podstawą do ubiegania się przez niego o wizę w polskim konsulacie. O wizę nie musi starać się cudzoziemiec pochodzący z wymienionych krajów, jeżeli posiada już tytuł uprawniający do przebywania na terytorium RP.

”

formalności administracyjne. Zatem konieczne są zmiany w prawie, które pozwolą imigrantom osiedlać się na dłużej, co pozwoli na trwałą, a nie doraźną, pomoc.

Lubimy ukraińskich pracowników

19 proc. polskich przedsiębiorców zamierza poszukiwać pracowników z Ukrainy. Jest to skutek braku rąk do pracy na polskim rynku. Prawie połowa, bo aż 44 proc. dużych firm zatrudniało kiedyś lub zatrudnia pracowników z Ukrainy. Pomimo masowej imigracji zarobkowej do Polski, obecnie trudniej jest zatrudnić na stałe osoby z Ukrainy niż w przeszłości. Wszystko przez duże zapotrzebowanie i panującą wśród przedsiębiorców konkurencję. Kolejną barierą jest bariera językowa oraz maksymalne 6-miesięczne pozwolenie na pracę w ramach uproszczonej procedury zatrudnia-

nia. Polscy przedsiębiorcy najmniej obawiają się konkurencji o pracowników z Ukrainy ze strony innych krajów wspólnoty. 7 proc. z nich uważa, że trudnością w zatrudnianiu Ukraińców jest coraz większa konkurencja o pracowników z Ukrainy ze strony innych krajów. Jako społeczeństwo mamy pozytywny stosunek do pracowników z Ukrainy. 88 proc. z nas jest spokojnych i nie obawia się, że mogą nam zabrać pracę. Największe obawy co do zahamowania wzrostu wynagrodzeń w skutek masowej emigracji zarobkowej z Ukrainy wyrażają pracownicy z podstawowym wykształceniem. Wynika to z faktu, że Ukraińcy, ze względu na uproszczoną procedurę zatrudniania, pracują głównie na stanowiskach niższego szczebla.

Polscy pracodawcy postrzegają ukraińskich pracowników tak jak pol-



Urząd pracy musi też zarejestrować oświadczenie pracodawcy o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi. Oświadczenie pracodawcy powinno określać nazwę zawodu, miejsce wykonywania pracy, datę rozpoczęcia oraz okres wykonywania pracy. Dodatkowo rodzaj umowy, wysokość wynagrodzenia brutto za pracę i informacje o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych na lokalnym rynku pracy.

SYTUACJA OBYWATELI UKRAINY

Istnieją też wypadki, kiedy pracownik z Ukrainy nie musi posiadać zezwolenia na pracę w Polsce. Zgodnie z art. 87 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku „o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy” z konieczności posiadania zezwolenia na pracę zwolnieni są min.:

- 1) posiadający status uchodźcy nadany w RP,**
- 2) osoby z zezwoleniem na pobyt stały,**
- 3) osoby z ważną Kartą Polaka,**
- 4) osoby będące słuchaczami studiów stacjonarnych.**



Gdy brakuje rąk do pracy...

Krzysztof Ingot

prezes zarządu Personnel Service

Już od jakiegoś czasu zarobki pracowników z Ukrainy są porównywalne z poziomem zarobków Polaków. Wpływ na to miało przede wszystkim podniesienie płacy minimalnej w Polsce do 13 zł na godzinę brutto, ale nie bez znaczenia są też rosnące potrzeby kadrowe pra-

codawców. W momencie, gdy brakuje rąk do pracy, coraz więcej firm sięga po Ukraińców. Z naszego badania wynika, że już co piąty pracodawca będzie poszukiwał kadry ze Wschodu, a wśród dużych przedsiębiorstw nawet co drugi. Tak duże zapotrzebowanie oczywiście zaostreza konkurencję na rynku. Przedsiębiorcy, którzy chcą przyciągnąć najlepszych, muszą oferować im atrakcyjne warunki, a przynajmniej podobne

jak rodakom. Dlatego spodziewamy się, że w najbliższym czasie zarobki Ukraińców będą rosły w podobnym, a nawet może szybszym, tempie jak zarobki Polaków. Oczywiście, oprócz samego wynagrodzenia, firmy oferują obywatelom Ukrainy również dodatkowe świadczenia, takie jak zakwaterowanie, najczęściej za darmo, z darmowym dostępem do Internetu, dodatkowe świadczenia socjalne, dowóz do miejsca pracy, czy wyżywienie.



Według **MARZENY DOBRENKO-SZUBSTARSKIEJ**, senior personnel manager Philips Lighting Poland w Kętrzynie, proces adaptacji do pracy obywateli Ukrainy wygląda tak samo, jak Polaków. Przechodzą szkolenie wdrożeniowe i dostają materiały edukacyjne. Wszystko w ich ojczystym języku. Następnie dostają dedykowanego trenera zawodowego. Firma w kolejnych miesiącach zamierza zatrudnić większą liczbę osób z Ukrainy.

skich zatrudnionych. Mają do nich głównie neutralny lub pozytywny stosunek. (neutralny – 71 proc., pozytywny – 22 proc, zdecydowanie pozytywny – 7 proc.). Nikły odsetek przedsiębiorców przyznaje się do negatywnego nastawienia, co pokazuje, że jako społeczeństwo nie mamy problemu z imigracją zarobkową Ukraińców.

Skala zatrudniania nie przekłada się na uzależnienie polskiej gospodarki od napływu pracowników ze wschodu, chociaż stanowią oni niemal odsetek ogółu pracowników. Nagły strajk ich wszystkich nie zatrzymałby fabryk na terenie Polski.

W blisko 70 proc. firm zatrudnienie obywateli Ukrainy nie przekracza 5 proc. ogólnego stanu kadry. W 8 na 100 firmach odsetek zatrudnienia wynosi o 26 do 50 proc. W raporcie Personnel Service „Barometr Imigracji Zarobkowej” podkreślono, że w co trzeciej firmie zatrudniającej Ukraińców, stanowili oni więcej niż 5 procent ogólnego stanu kadrowego.

Jak znaleźć pracownika

Głównym sposobem poszukiwania pracowników z Ukrainy jest korzystanie z pośrednictwa agencji zatrudnienia. Blisko połowa pracodawców korzysta z tej formy pozyskiwania

pracowników. 38 proc. z pośrednictwa urzędów pracy. Podobny odsetek, bo 35 proc. posilkowało się pomocą rodziny i znajomych. Najmniej pracodawców szukało pomocy w ukraińskich urzędach pracy i ogłoszeniach zamieszczanych w mediach społecznościowych.

Według raportu firmy Personnel Service, lidera rynku pomocy w zatrudnianiu pracowników z wschodniej granicy, 43 proc. przedsiębiorstw zatrudniających pracowników z Ukrainy obsadza ich na stanowiskach niższego lub średniego szczebla. Załedwie 7 proc. pracujących w Polsce przybyły ze wschodu znajduje pracę na wyższym szczeblu. Są to głównie informatycy i inżynierowie. Liczba pozwoleń na pracę w Polsce w branży IT dla pracowników z Ukrainy w przeciągu ostatnich 8 lat wzrosła pięciokrotnie. Oferowanie stanowisk niższego i średniego szczebla jest związane z uproszczoną procedurą zatrudniania cudzoziemców. 6-miesięczny okres zatrudnienia sprawia, że pracodawcy nie widzą sensu inwestowania w pracowników, którzy będą wkrótce musieli opuścić stanowisko pracy. Aby kadra wyższego szczebla mogła pochodzić z Ukrainy, konieczne są regulacje prawne,

które promowałyby wykształconych Ukraińców, a w szczególności chodzi o regulacje prawne, które ułatwią im osiedlenie się w Polsce na dłuższy okres oraz na stałe oraz na łatwiejszą nostryfikację ich dyplomów z Ukrainy.

75 proc. pracodawców nie zamierza płać pracownikom z Ukrainy więcej niż Polakom. Załedwie 7 proc. firm zatrudniających naszych sąsiadów jest gotowych to zrobić. Jednocześnie pracodawcy wspomagają przyjezdnych pracowników różnymi programami socjalnymi. Niektórzy oferują tylko pomoc przy załatwieniu dokumentacji i spraw urzędowych. Jeszcze inni – pomoc w znalezieniu mieszkania, lub sami je zapewniają. Ważne jest też objęcie pracowników opieką medyczną, co wynika z samych przepisów pracy. Dodatkowo, jako pracownicy, mogą liczyć na transport do miejsca pracy, czy dostęp do ukraińskich mediów i internetu.

Nie tylko Ukraińcy

Z „otwarcia” polskiego rynku pracy korzystają nie tylko Ukraińcy. Według danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wynika, że w I półroczu 2017 roku liczba

oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy obywatelom Republiki Białorusi wzrosła o 300 proc. Rok temu było to niecałe 8 tys., obecnie to już 24 tys. Według danych Personnel Service podaż i popyt na pracę pracowników z Białorusi będą wzrastać. Obywateli tego kraju zatrudnia obecnie 4 proc. przedsiębiorstw, ale już prawie co dziesiąta duża firma (8 proc.). Białorusini nie są jedyną zainteresowaną pracą i osiedleniem się w Polsce. Obywatele Mołdawii, Gruzini i Ormianie stanowią 0,2 proc. kadry w naszym kraju.

Według Marzeny Dobrenko-Szubstarskiej, senior personnel manager Philips Lighting Poland w Kętrzynie, proces adaptacji do pracy obywateli Ukrainy wygląda tak samo, jak Polaków. Przechodzą szkolenie wdrożeniowe i dostają materiały edukacyjne. Wszystko w ich ojczystym języku. Następnie dostają dedykowanego trenera zawodowego. Firma w kolejnych miesiącach zamierza zatrudnić większą liczbę osób z Ukrainy. – Dopóki mamy możliwość zatrudniania Ukraińców, będziemy z niej korzystać, bo to rzetelni pracownicy, na których korzyść przemawia bliskość kulturowa – tłumaczy.

NA POLSKIM RYNKU PRACY

Nie płać gangsterom, zatrudniaj pracowników z zagranicy za pośrednictwem renomowanych agencji pracy.

WSPÓŁCZESNY JASYR

Coraz większy popyt na pracę Ukraińców w Polsce stwarza okazję nieuczciwym pośrednikom. Za swoje „usługi” pobierają niezgodne z polskim prawem opłaty - potrącając część pensji pracujących w Polsce Ukraińców oraz innych imigrantów zarobkowych. Zjawisko to można nazwać „współczesnym jasyrem”. Porównanie jest mocne, bo odnosi się wprost do porwania w niewolę ludzi przez Tatarów i Turków. W tej przesadzie jest jednak sporo prawdy, bo chociaż firmom trudniącym się pomocą przy znalezieniu pracy nie wolno kosztami obciążać poszukujących pracy, to nagminnie to czynią. 1300 złotych dla pracownika z Ukrainy i 1600 złotych dla pośrednika, który odnalazł go i powiązał z polską firmą – tak w niektórych firmach wyglądają realia. Wystarczy zawrzeć 10 takich umów, aby zarabiać bez kosztów 16 tys. złotych miesięcznie. Według ostrożnych szacunków tylko z ukraińskich pracowników ściągany jest rocznie haracz sięgający 3 mld zł!

Szybcy i nielegalni

Niektóre polskie firmy, czasem o tym nie wiedząc, uczestniczą w tym procederze nielegalnego pobierania opłat. To te firmy, które korzystają z usług niesprawdzonych podmiotów. Część z nich

ma jednak świadomość wyzysku w jakim uczestniczą, ale ich szefowie nie przejmują się sytuacją osób, które zatrudniają. Priorytetem jest dla nich to, że mają pracownika. To zwykle skutek pośpiesznego wyboru firm bez rekomendacji i renomy. Wielu pracodawców uważa, że z ich punktu widzenia nie ma żadnego ryzyka, bo całość odpowiedzialności za nielegalny proceder ponosi tylko firma pomagająca zatrudnić pracowników. Coraz częściej dochodzi do spięć na linii polski pracodawca - ukraiński pracownik, właśnie z tego powodu. Pracodawca rozlicza się z firmą, która pomogła mu znaleźć pracowników, i nie interesuje go, dlaczego za 200 godzin pracy pracownik otrzymał wynagrodzenie rzędu 1 tys. zł. To niekomfortowa sytuacja dla każdej ze stron. Często dochodzi do wybuchu konfliktów lub przerwania pracy, a to nie sprzyja interesom.

Skala problemu

2 na 3 obywatele Ukrainy pracujących w Polsce jest zatrudniony za pośrednictwem agencji pracy. Niemal tylu samych spotkało się z koniecznością uiszczenia opłaty za pracę w Polsce, chociaż jest to nielegalne. Koszty zatrudnienia ponosi bowiem firma, która chce mieć pracowników z zagranicy. Tak wynika z badań Wyższej

Szkoły Handlowej we Wrocławiu. Skala zjawiska poraża, a nielegalne opłaty generują dochody rzędu kilkuset milionów złotych. W 2016 roku przez polski rynek pracy przewinęło się około miliona obywateli Ukrainy. Zakładając, że tylko praca co czwartego była obciążona nielegalnymi opłatami na rzecz firm pośredniczących przy zatrudnianiu, daje to 250 tys. oszukanych osób. Przyjmując, że średnio pobierano od każdego 1 tys. złotych, daje to miesięcznie 250 milionów złotych. Rocznie to 3 mld złotych opłat, czyli ponad 22 mld hrywien. Środki, które mogłyby trafić do pracowników z Ukrainy, są przekazywane nieuczciwym firmom, które często zastrzegają w umowach, że pracownik nie może znaleźć lepiej płatnej pracy, czy jej porzucić. Gdyby to zrobił, musiałby zapłacić karę rzędu kilku tysięcy złotych.

Ratunek dla polskiej gospodarki

Ukraińcy pracujący w Polsce pomagają polskiej gospodarce i popyt na ich pracę stale rośnie. Z roku na rok rosną ich oszczędności zgromadzone na rachunkach bankowych. Według NBP w 2014 roku było to 0,5 mld złotych. Obecnie jest to ponad 1 mld złotych. W samym 2015 roku Ukraińcy zarobili w Polsce blisko 8,5 mld zł. Ukraińcy nie zabierają pracy Polakom.

Ciężko pracują w branżach w których brakuje rąk do pracy. Budowy czy praca w rolnictwie to tradycyjne kierunki początkowej drogi zawodowej pracowników z innych krajów w Polsce. Z najnowszych danych ukraińskiej agencji badawczej Rating Group wynika, że aż 44 proc. Ukraińców chciałoby wyjechać za granicę do pracy. Zdecydowanie częściej taką deklarację składają młode osoby, do 35 roku życia. – aż 68 proc. z nich chce pracować poza Ukrainą. Osoby planujące emigrację zarobkową, chcą w większości wyjechać do Niemiec (37 proc.), ale już co czwarty badany wskazał Polskę (zajmujemy pod tym względem drugie miejsce).

Powtórka z historii

Co ciekawe, Ukraińcy odrabiają lekcję, którą wcześniej odrabiali Polacy, gdy otwierał się dla nich rynek pracy w Wielkiej Brytanii czy Niemczech. Podobnie jak obecnie w stosunku do Ukraińców, tak i w stosunku do naszych rodaków pojawiali się nieuczciwi pośrednicy pracy pobierający opłaty za różnego rodzaju fikcyjne usługi. Kusili Polaków pracą na zachodzie, i tak dorabiali się fortun, potrącając z ich pensji swoją część. Taka praktyka uderza nie tylko w pracowników złapanych w pułapkę pracy za połowę stawki. W internecie na forach pełno takich przykładów. Negatywne skutki dotyczą całej polskiej gospodarki. Przede wszystkim pozbawiają zaufania partnerów gospodarczych oraz zniechęcają do podejmowania pracy w Polsce, przez co cierpią uczciwe agencje pracy. Największe uczciwe firmy opracowały nawet specjalny kodeks praktyk, który ma zabraniać pobierać opłaty od pracowników z Ukrainy czy innych krajów za fakt podjęcia pracy w Polsce. Istnieją też różne kampanie, które mają uświadamiać, że pobieranie opłat tylko z tytułu pracy w Polsce jest nielegalne i stanowi formę wyzysku. Pośrednicy pobierający nielegalne opłaty inkasują średnio 1 tys. zł. Na kwotę tę składa się od 300 do 600 złotych za znalezienie pracy (co nie jest wcale trudne – jest więcej chętnych na pracowników z Ukrainy, niż samych Ukraińców chcących pracować w naszym kraju). 300-400 złotych kosztuje oświadczenie polskiego pracodawcy, który ma dać zatrudnienie, co jest często warunkiem uzyskania zgody na

pracę i pobyt tymczasowy w Polsce. Tymczasem często po przyjeździe okazuje się, że nie czeka na nich praca, a za znalezienie nowej muszą znów zapłacić. W rzeczywistości jedyne opłaty, jakie powinni ponosić Ukraińcy pracujący w Polsce, to koszt wypełnienia wniosku o wizę pracowniczą, oczywiście o ile tego nie zrobią sami. Jest to wydatek rzędu kilkunastu złotych.

Oszuści podszywający się pod agencje pracy

Pracownikom z Ukrainy czy innych krajów często przedstawia się do podpisu umowy w języku polskim. Dlatego nie do końca rozumieją ich zapisy. Najczęściej są to firmy, z którymi nie sposób się skontaktować. Powstałe całkiem niedawno. Ich siedziby to wirtualne adresy, a kapitał zakładowy jest minimalny. Kolejnym znakiem ostrzegawczym jest to, że firma nie ma strony internetowej lub nie posiada stacjonarnego numeru telefonu. Dlatego przed związaniem się z agencją pracy w Polsce czy na Ukrainie warto dokładnie sprawdzić ją pod względem wiarygodności. Polską firmę można bezpłatnie sprawdzić na stronie internetowej www.ms.gov.pl. Wystarczy wybrać zakładkę „wyszukiwarka KRS”, aby zdobyć informację o spółce, która zajmuje się pośrednictwem pracy. Tam będziemy mogli sprawdzić datę założenia, adres e-mail i ten fizyczny, kapitał zakładowy i dane wspólników, czy osób uprawnionych do reprezentacji. Gdy pracownik z Ukrainy czy innego kraju już dał się oszukać agencji pracy warto, aby skorzystał z pomocy instytucji takich jak Państwowa Inspekcja Pracy. Może zgłosić się do agencji pracy o ugruntowanej pozycji na rynku i przedstawić swoją sytuację, takiej np. jak Personnel Service, lider rynku zatrudniania pracowników zza wschodniej granicy w Polsce. Prawnicy tej firmy pomogą zarówno pracownikom, jak i pracodawcom. Warto to zrobić. Pomijając kwestie pragmatyczne, takie jak ta, że dobry pracownik to taki, który ma dobre samopoczucie i nie czuje się wykorzystywany. Dochodzą jeszcze kwestie czysto moralne i wizerunkowe. Płacenie firmom reprezentującym grupy przestępcze wykorzystujące trudną sytuację ludzi, może skutkować kiedyś drastycznym pogorszeniem postrzegania firmy.



Co ciekawe, Ukraińcy odrabiają lekcję, którą wcześniej odrabiali Polacy, gdy otwierał się dla nich rynek pracy w Wielkiej Brytanii czy Niemczech.

SYTUACJA OBYWATELI UKRAINY

Dobrzy pracownicy to główny „produkt” eksportowy Ukrainy

ZYSK Z KAPITAŁU LUDZKIEGO

Polscy rolnicy na dużą skalę zatrudniają pracowników ze wschodu, przede wszystkim Ukraińców. Dokładnych danych brak. Duża część z zatrudnionych, szczególnie w mniejszych gospodarstwach pracuje „na czarno”. Kara, 3 tys. zł maksymalnej grzywny za nielegalnego pracownika, nie odstrasza, bo ryzyko wpadki nie jest duże, gdy zatrudnia się 2-3 obcokrajowców. Znacznie wzrasta jednak w wypadku większych gospodarstw.

W wakacje głośnie były rajdy Straży Granicznej po lubelskich gospodarstwach, w których rekordzista nielegalnie zatrudniał 30 pracowników. Nie tylko zaszkodził sobie wysoką grzywną (90 tys. zł), ale również sprawił, że jego pracownicy nie będą mogli przez parę lat przyjechać do Polski. Dostępność pracowników z Ukrainy stanowi zbawienie dla niejednej gałęzi polskiej gospodarki, przede wszystkim tych, w których liczy się praca fizyczna. 90 proc. wniosków o zgodę na zatrudnienie obcokrajowców dotyczy właśnie takiej pracy. Najważniejsza korzyść dla właścicieli firm, to zapewnienie ciągłości produkcji. W ubiegłym roku rolnik spod Przasnysza stracił część plonów z uwagi na brak pracowników. – Nie daliśmy rady zebrać wszystkich truskawek, bo zwyczajnie nie było chętnych do pracy i część owoców zgniła na polu. Nie było wówczas sensu dalej prowadzić zbioru – tłumaczył.

Przez etat do biznesu

Część pracowników z Ukrainy pracując w Polsce zdobywa doświadczenie, które następnie chcą wykorzystać w swoim kraju. Uczą się nowoczesnych metod zarządzania i produkcji, a następnie wracają do swojego kraju. Wówczas dochodzi do zawiązania nowych więzi gospodarczych. Dawni pracodawcy i pracownicy stają się partnerami biznesowymi. Wymiana dóbr nie ma reguły. Znane są wypadki, gdzie pracownik z Ukrainy, który pracował na taśmie produkcyjnej w polskiej fabryce okien PCV,



Część pracowników z Ukrainy pracując w Polsce zdobywa doświadczenie, które następnie chcą wykorzystać w swoim kraju. Uczą się nowoczesnych metod zarządzania i produkcji, a następnie wracają do swojego kraju. Wówczas dochodzi do zawiązania nowych więzi gospodarczych. Dawni pracodawcy i pracownicy stają się partnerami biznesowymi

”

wracał do swojego kraju importując polskie produkty. Dzięki zaradnemu pracownikowi z Ukrainy niejedyn polski sadownik staje się pośrednikiem płodów rolnych z Ukrainy. Tak w sposób naturalny buduje się wymiana handlowa Ukrainy z Polską. Co więcej, jeden zadowolony Ukraińiec, który będzie musiał wrócić do kraju po wykorzystaniu 6-miesięcznego pozwolenia na pracę, może zachęcić do tego samego swoich znajomych i rodzinę, a jak wynika z badania Personnel Service rodzina i znajomi Ukraińców, którzy byli lub są w Polsce, to jedno z najczęściej wykorzystywanych źródeł poszukiwania pracowników ze Wschodu (takiej odpowiedzi udzieliło 35 proc. firm biorących udział w Barometrze Imigracji Zarobkowej na II półroczu 2017). Dane mówią same za siebie. Polski eksport na Ukrainę wzrósł w I połowie 2017 r. aż o 40,9 proc. więcej rok do roku, niż import towarów z tego

kraju na polski rynek. Wartość importu także rośnie – wyniosła bowiem blisko 4 496 mln zł i urosła o 26 proc. rok do roku. – Nie bez znaczenia dla polsko-ukraińskiej wymiany han-

dlowej pozostaje kwestia większej obecności Ukraińców w Polsce – komentuje Krzysztof Ingot, prezes Personnel Service, lidera w zatrudnianiu pracowników ze Wschodu.

Z agencjami wygodniej

Odpowiedź na pytanie, czy opłaca się korzystać z usług agencji zatrudnienia, w tym agencji pracy tymczasowej, jest oczywiście pozytywna. Przy minimalnym ryzyku i nakładzie pracy otrzymujemy gotowych do pracy pracowników. Nie bez powodu największym źródłem korzystania z pracy Ukraińców w Polsce są właśnie agencje zatrudnienia. Dla firm to bezpieczeństwo finansowe oraz szybkość obsługi. Dla pracowników z Ukrainy – gwarancja ciągłego zatrudnienia, a także tego, że nie będą oni zmuszeni płacić haraczu za pracę. Ważne, aby korzystać z tych agencji, które mają ugruntowaną pozycję na rynku i gwarantują ze strony pracodawcy pełne wsparcie oraz dostęp do odpowiedniej kadry. Dla pracownika ważne jest, żeby nie był oszukiwany podczas zatrudnienia. Zdarzają się podmioty, które oszukują i wykorzystują pracowników z Ukrainy,

NA POLSKIM RYNKU PRACY

zabierając im nawet połowę pensji. A to prędzej czy później doprowadzi do konfliktu, który zagrozi nawet pracodawcom korzystającym z usług agencji. Przed nawiązaniem relacji z agencją, warto sprawdzić jej pozycję i poprosić o egzemplarz umowy, którą podpisuje ze swoimi pracownikami. Można zawsze zwrócić się do Państwowej Inspekcji Pracy, czy nie było skarg na jej działanie oraz czy nie pobiera nielegalnych opłat. Wybór, być może droższej, ale za to szanującej prawa pracownicze agencji, na pewno się zwróci.

Dodatkową korzyścią zatrudnienia pracowników za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej jest znacznie mniejsze ryzyko ponoszenia kosztów socjalnych i działalności związków zawodowych. Eksperti prawni są zdania (w Polsce nie ma prawa precedensowego), że pracownik zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej może przystąpić i należeć tylko do organizacji związkowej, która działa w agencji pracy tymczasowej. Podobną interpretację narzuca unijne prawo (art. 7 dyrektywy 2008/104). Wynika z niego, że pracownicy tymczasowi „liczeni są” do stanu pracowników agencji i tam mogą wstępować do związków zawodowych. Prawo unijne dopuszcza, aby państwa pozwalały na liczenie pracowników tymczasowych u pracodawcy, ale w Polsce nie ma takiej regulacji. Tak więc jest jeszcze jeden powód, aby zatrudniać za pośrednictwem agencji.

Jakie są ryzyka zatrudniania obcokrajowców?

Jeżeli zatrudniamy imigrantów zarobkowych sami, to największym ryzykiem jest to, że odejdą z pracy. Zdarza się, że robią to całe załogi, a wówczas pracodawca staje przed groźbą zatrzymania produkcji i poniesienia potężnych kar pieniężnych. Korzystanie z usług agencji eliminuje ten problem. Pracodawca podpisuje umowę z agencją, która ma obowiązek „dostarczyć” odpowiednią ilość pracowników o ustalonych kwalifikacjach. Kwestia poszukiwania pracowników nie stanowi już dla pracodawcy problemu. Podobnie jak załatwianie odpowiednich pozwoleń i cała droga administracyjna związana z uzyskaniem przez pracownika pozwolenia na pracę w Polsce. Korzystając z usług agencji, te obciążenia trafiają bezpośrednio na agencję. Kolejnym ważnym ryzykiem prawnym jest ewentualne roszczenie pracowników z tytułu prawa pracy. Gdy pracodawca sam zatrudnia pracownika, oczywiście to on jest pozywany. Gdy korzysta z usług agencji pracy tymczasowej, takie roszczenie może być skierowane tylko do niej. Podobnie jak inne roszczenia z tytułu wolnego czy ekwiwalentu za odzież roboczą, czy środki czystości.

Może też się okazać, że pracodawca zaangażuje się w pozyskanie pracownika z Ukrainy. Poświęci czas i środki na jego sprowadzenie do Polski. Osta-

Nie bez znaczenia dla polsko-ukraińskiej wymiany handlowej pozostaje kwestia większej obecności Ukraińców w Polsce – komentuje Krzysztof Ingłot, prezes Personnel Service, lidera w zatrudnianiu pracowników ze Wschodu.



tecznie jednak pracownik nie będzie nadawał się do pracy, a firma straci tylko czas i pieniądze na całej procedurze. Albo zwyczajnie znajdzie sobie lepsze zajęcie. Korzystanie z usług agencji zatrudnienia umożliwia sprawdzenie kwalifikacji pracownika praktycznie bez żadnego ryzyka. Pracownik, który nie będzie się sprawdził, będzie zastąpiony innym.

Dodatkową korzyścią zatrudniania pracowników za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej jest znacznie mniejsze ryzyko ponoszenia kosztów socjalnych i działalności związków zawodowych.



SYTUACJA OBYWATELI UKRAINY NA POLSKIM RYNKU PRACY

Lider zatrudnienia pracowników z Ukrainy

2009rok założenia
Personnel Service**50**obywateli Ukrainy rekrutujemy
średnio każdego dnia**2 800**godzin rocznie chce średnio
przepracować pozyskany przez
nas pracownik**10**nowych Klientów pozyskujemy
każdego miesiąca**1 560**nawet tylu pracowników
dostarczamy dla jednego Klienta**150 000**liczy obecnie nasza baza
kandydatów**50 000**osób zatrudniliśmy
do tej pory**10 000**tyle średnio osób
zatrudniamy miesięcznie
na terytorium Polski