

Nazwa projektu Projekt ustawy o zmianie ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Agnieszka Dziemianowicz-Bąk – Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Ewa Flaszyńska – Dyrektor Departamentu Rynku Pracy; Mikołaj Tarasiuk – Zastępca Dyrektora Departamentu Rynku Pracy Tel. 538117670 E-mail: cudzoziemcy@mrips.gov.pl	Data sporządzenia 10-07-2026 Źródło: Inicjatywa własna Nr w wykazie prac UD 396
---	---

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Rozpoczęcie prac nad nowelizacją ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wynika z propozycji Ministerstwa Rozwoju i Technologii, zakładającej wprowadzenie ułatwień w dostępie do polskiego rynku pracy dla obywateli państw wysoko rozwiniętych. Propozycja ta uzyskała aprobatę podczas posiedzenia międzyresortowego Zespołu do spraw Migracji, co potwierdza jej zgodność z kierunkami prowadzonej polityki migracyjnej.

Projektowane rozwiązania są odpowiedzią na rosnące potrzeby gospodarki, w szczególności w kontekście prognozowanego istotnego wzrostu skali inwestycji w Polsce w najbliższych latach. Intensyfikacja procesów inwestycyjnych, obejmująca zarówno inwestycje krajowe, jak i zagraniczne, będzie generować zwiększone zapotrzebowanie na pracowników o zróżnicowanych kwalifikacjach. Jednocześnie utrzymujące się i pogłębiające niedobory kadrowe na rynku pracy mogą stanowić istotną barierę dla sprawnej realizacji projektów inwestycyjnych oraz ograniczać tempo wzrostu gospodarczego. W tym kontekście konieczne jest wprowadzenie rozwiązań umożliwiających bardziej elastyczne i szybkie pozyskiwanie pracowników z zagranicy.

Kierunkowe ramy dla tego typu działań wyznacza Strategia Migracyjna, która wskazuje na potrzebę różnicowania instrumentów dostępu do rynku pracy w zależności od kraju pochodzenia cudzoziemców. W szczególności rekomendowane jest stosowanie preferencyjnych rozwiązań wobec obywateli państw wysoko rozwiniętych, w tym państw należących do OECD oraz państw, z którymi Polska zawarła i skutecznie realizuje umowy o readmisji. Takie podejście pozwala na ograniczenie ryzyk migracyjnych przy jednoczesnym zwiększeniu podaży pracy.

Dodatkowym czynnikiem uzasadniającym potrzebę zmian jest perspektywa wygaszania czasowych rozwiązań wprowadzonych w związku z agresją Federacji Rosyjskiej na Ukrainę. Ograniczenie możliwości korzystania z uproszczonych procedur legalizacji pracy, w szczególności w formule powiadomienia o powierzeniu pracy, może skutkować zmniejszeniem dostępności pracowników z dotychczas dominujących kierunków migracyjnych. W konsekwencji istnieje ryzyko pogłębienia deficytów kadrowych w wybranych sektorach gospodarki.

Projektowane ułatwienia polegałyby na wprowadzeniu możliwości zwolnienia obywateli wybranych państw z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę. Katalog tych państw zostałby określony w rozporządzeniu Rady Ministrów, którego wydanie miałoby charakter fakultatywny, co zapewni elastyczność reagowania na zmieniającą się sytuację społeczno-gospodarczą oraz potrzeby rynku pracy. Wybór państw objętych zwolnieniem byłby poprzedzony szczegółową analizą, a skutki regulacji zostałyby przedstawione w ocenie skutków regulacji dla tego aktu wykonawczego. Należy podkreślić, że proponowane rozwiązanie miałoby charakter powszechny w odniesieniu do obywateli państw objętych rozporządzeniem i nie byłoby ograniczone wyłącznie do osób wysoko wykwalifikowanych. Tym samym stanowiłoby ono uzupełnienie istniejących instrumentów, takich jak Niebieska Karta UE, umożliwiając szerszy dostęp do rynku pracy i lepsze dostosowanie podaży pracy do zróżnicowanych potrzeb gospodarki. Brak obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę w praktyce oznacza możliwość niezwłocznego podjęcia zatrudnienia przez cudzoziemca, bez konieczności przechodzenia dodatkowych

procedur administracyjnych. Rozwiązanie to ma szczególne znaczenie w sytuacjach wymagających szybkiej reakcji, zwłaszcza gdy wykonywana praca lub usługa ma charakter terminowy, a pobyt cudzoziemca w Polsce jest krótkotrwały, na przykład w związku z serwisem specjalistycznego sprzętu nabytego przez polskie przedsiębiorstwo lub przeprowadzeniem szkolenia pracowników w zakresie obsługi zakupionych urządzeń.

Niebieska Karta UE stanowi szczególny rodzaj zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, przeznaczony dla cudzoziemców spoza Unii Europejskiej wykonujących pracę w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji, takich jak specjaliści IT, inżynierowie czy kadra zarządzająca. Dokument ten jest wydawany niezależnie od obywatelstwa cudzoziemca, jednak jego uzyskanie uzależnione jest od spełnienia określonych warunków, w tym m.in. wymogu dotyczącego minimalnego wynagrodzenia, które nie może być niższe niż 150% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w roku poprzedzającym złożenie wniosku. Procedura uzyskania Niebieskiej Karty UE ma charakter sformalizowany i jest relatywnie czasochłonna, co powoduje, że w praktyce korzystają z niej przede wszystkim wysoko wykwalifikowani specjaliści planujący długoterminowe wykonywanie pracy w Polsce. Jednocześnie instrument ten wiąże się z dodatkowymi uprawnieniami, w tym w szczególności z możliwością korzystania z mobilności wewnątrzunijnej, umożliwiającej podejmowanie pracy również w innych państwach członkowskich Unii Europejskiej.

Należy podkreślić, że projektowane rozwiązania w zakresie uproszczonego dostępu do rynku pracy nie wykluczają możliwości ubiegania się przez cudzoziemców z wybranych państw o zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji. Przeciwnie, rozwiązania te mogą stanowić instrument komplementarny, umożliwiający szybkie podjęcie pracy w krótkim okresie, a następnie – w przypadku potrzeby dłuższego zatrudnienia – skorzystanie z bardziej zaawansowanych form legalizacji pobytu i pracy.

Z danych gromadzonych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wynika, że w odniesieniu do obywateli wybranych przykładowo dziesięciu państw wysoko rozwiniętych, tj. Australii, Kanady, Japonii, Republiki Korei, Nowej Zelandii, Singapuru, Izraela, Stanów Zjednoczonych Ameryki, Wielkiej Brytanii oraz Tajwanu, które mogłyby zostać objęte rozporządzeniem przewidującym zwolnienie z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, w 2025 r. wydano łącznie 2254 zezwolenia na pracę. Stanowi to około 1% wszystkich zezwoleń wydanych cudzoziemcom w tym okresie. Struktura wydanych zezwoleń według obywatelstwa przedstawia się następująco: Australia – 36, Izrael – 122, Japonia – 224, Kanada – 101, Republika Korei – 856, Nowa Zelandia – 9, Singapur – 7, Stany Zjednoczone Ameryki – 466, Tajwan – 17, Wielka Brytania – 416 (łącznie 2254). Analiza struktury zawodowej wskazuje na istotne różnice pomiędzy tą grupą cudzoziemców a ogółem osób pracujących w Polsce na podstawie zezwoleń na pracę. W 2025 r. ponad 70% zezwoleń wydanych obywatelom wskazanych państw dotyczyło wykonywania pracy w zawodach specjalistycznych i menedżerskich. Dla porównania, udział tych zawodów w ogólnej liczbie zezwoleń wydanych cudzoziemcom, niezależnie od obywatelstwa, wyniósł jedynie około 3%. Oznacza to, że obywatele państw wysoko rozwiniętych są zatrudniani przede wszystkim na stanowiskach wymagających wysokich kwalifikacji i kompetencji zarządczych, podczas gdy w przypadku ogółu cudzoziemców dominują zawody charakterystyczne dla prac prostych.

Dodatkowo należy wskazać, że w odniesieniu do tej grupy cudzoziemców odnotowuje się istotnie niższy odsetek decyzji odmownych. W 2025 r. wydano jedynie 19 decyzji odmownych dla obywateli wskazanych państw, co oznacza, że wojewodowie wydawali decyzje odmowne około sześciokrotnie rzadziej niż w przypadku ogółu cudzoziemców. Świadczy to zarówno o wysokim poziomie zgodności z obowiązującymi przepisami po stronie podmiotów powierzających pracę, jak i o niskim ryzyku nadużyć w tej grupie. Przedstawione dane wskazują, że ewentualne objęcie obywateli państw wysoko rozwiniętych uproszczonym dostępem do rynku pracy nie będzie miało istotnego wpływu na skalę napływu cudzoziemców do Polski, natomiast może w znaczący sposób przyczynić się do zwiększenia elastyczności rynku pracy oraz poprawy warunków realizacji projektów inwestycyjnych, w szczególności w obszarach wymagających wysokospecjalistycznych kompetencji.

Z informacji przekazywanych przez przedsiębiorców wynika, że niedobór wyspecjalizowanej kadry w coraz większym stopniu dotyka sektory wymagające wysokich kwalifikacji technicznych oraz zaawansowanych kompetencji cyfrowych. W konsekwencji przedsiębiorstwa, które nie są w stanie pozyskać odpowiednich pracowników, zmuszone są do opóźniania realizacji projektów lub rezygnacji z części zleceń. Zjawisko to dotyczy zarówno bieżącej działalności operacyjnej, jak i planowanych inwestycji, w tym projektów o charakterze stra-

tegicznym, realizowanych przez inwestorów krajowych i zagranicznych.

Polska pozostaje atrakcyjnym kierunkiem dla inwestorów spoza Europy, przy czym szczególne znaczenie mają inwestycje pochodzące z Wielkiej Brytanii, Stanów Zjednoczonych, Republiki Korei oraz Japonii. Napływ kapitału z tych państw jest istotny, a zgodnie z danymi Głównego Urzędu Statystycznego w 2024 r. odpowiadał za 13,4% łącznej wartości kapitału zagranicznego ulokowanego w Polsce. Jednocześnie utrzymujący się wysoki i stabilny poziom reinwestowanych zysków wskazuje na trwałe zakorzenienie kapitału z tych krajów w polskiej gospodarce oraz długoterminowy charakter prowadzonych przedsięwzięć. Relatywnie mniejszą, lecz stabilną obecność inwestycyjną odnotowuje się w przypadku takich państw jak Nowa Zelandia, Singapur czy Tajwan. Choć skala napływu kapitału z tych kierunków pozostaje ograniczona, utrzymujące się dodatnie wartości inwestycji, jak w przypadku Tajwanu (39,8 mln USD w 2024 r.), wskazują na stopniowo rosnące zainteresowanie polskim rynkiem. Dane Narodowego Banku Polskiego potwierdzają, że struktura bezpośrednich inwestycji zagranicznych z krajów pozaeuropejskich ulega dywersyfikacji, a inwestorzy z Azji oraz Ameryki Północnej systematycznie zwiększają swój udział w kapitale długoterminowym. W przypadku państw takich jak Izrael, Kanada czy Australia skala obecności inwestycyjnej w Polsce pozostaje nadal ograniczona, co znajduje odzwierciedlenie w niewielkiej liczbie przedsiębiorstw z ich udziałem kapitałowym. Wskazuje to, że są to rynki znajdujące się w fazie stopniowego budowania swojej pozycji inwestycyjnej w Polsce. Jednocześnie ich potencjał wzrostu należy oceniać jako znaczący, zwłaszcza w kontekście globalnych procesów dywersyfikacji produkcji, relokacji łańcuchów dostaw oraz wysokiego poziomu zaawansowania technologicznego tych gospodarek. Na szczególną uwagę zasługują inwestycje pochodzące z krajów azjatyckich, takich jak Republika Korei, Japonia i Tajwan, oraz z Ameryki Północnej, w tym ze Stanów Zjednoczonych i Kanady. Projekty realizowane przez inwestorów z tych państw charakteryzują się wysoką kapitałochłonnością oraz znacznym poziomem innowacyjności, co przekłada się na rozwój sektorów nowoczesnych technologii, energetyki oraz zaawansowanej produkcji przemysłowej. Jednocześnie to właśnie te inwestycje generują szczególnie wysokie zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych specjalistów, których niedobór może stanowić istotne ograniczenie dla ich dalszego rozwoju i efektywnej realizacji.

W tym kontekście wprowadzenie rozwiązań ułatwiających dostęp do rynku pracy dla obywateli państw wysoko rozwiniętych należy postrzegać jako instrument wspierający utrzymanie atrakcyjności inwestycyjnej Polski oraz zwiększający zdolność gospodarki do absorpcji kapitału zagranicznego, w szczególności w sektorach o wysokiej wartości dodanej.

Niezależnie od zmian dotyczących uproszczenia dostępu do polskiego rynku pracy obywatelom określonych państw projekt ustawy będzie zawierał także inne zmiany legislacyjne, które są niezbędne do prawidłowego funkcjonowania systemu legalizacji pracy cudzoziemców oraz prawidłowej interpretacji przepisów ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP.

W trakcie ponad półrocznego stosowania przepisów ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP zidentyfikowano obszary, w których przepisy ustawy są interpretowane w sposób niejednolity przez podmioty stosujące prawo, w szczególności organy administracji publicznej oraz pracodawców, w związku z czym wymagają one uszczelnienia lub doprecyzowania.

Konstrukcja niektórych przepisów, np. przesłanki odmowy wydania zezwolenia pracę dotycząca sytuacji, gdy cudzoziemiec wjechał do Polski w celu wykonywania pracy i pracy nie wykonywał jest w praktyce w wielu przypadkach trudna do zweryfikowania przez organ rozpatrujący sprawę. Urzędom bardzo trudno jest sprawdzić, czy cudzoziemiec nie podjął pracy z własnej winy. Wniosek składa pracodawca, który nie ma żadnej wiedzy o tym gdzie cudzoziemiec wcześniej pracował. Nie ma on także dostępu do informacji o wcześniejszej pracy cudzoziemca. Cudzoziemiec twierdzi, że pracował u innego podmiotu niż ten, który uzyskał zezwolenie na pracę, ale często nie jest świadomy, że jego praca mogła być nielegalna. W efekcie niezamierzone konsekwencje polegające na odmowie wydania zezwolenia mogą spaść na uczciwych pracodawców lub cudzoziemców, którzy zostali wykorzystani przez inne podmioty. Organ nie mając możliwości sprawdzenia tej przesłanki w sposób nie budzący wątpliwości opiera swoją decyzję na oświadczeniu pracodawcy lub cudzoziemca, które mają słabą wartość dowodową. Aby zapewnić realizację rzeczywistego celu tego przepisu, tj. zapobieganie nadużyciom polegającym na wykorzystywaniu polskich zezwoleń na pracę do uzyskania wizy w celu dostania się na terytorium innych państw UE ww. przesłanka odmowy powinna być stosowana w przypadkach, gdy nie ma wątpliwości, że cudzoziemiec nie podjął żadnej pracy w Polsce. Nowa redakcja tego przepisu nie spowodu-

je osłabienia możliwości reagowania na nadużycia, ponieważ organ, który na podstawie posiadanych informacji ma wiedzę o nieprawidłowościach jest obowiązany na nie reagować. Zmiana ograniczy niepotrzebne czynności administracyjne, które nie prowadzą do wyjaśnienia sprawy i znacznie wydłużają postępowanie w sprawie wydania zezwolenia na pracę. Celem zmiany nie jest rozszczelnienie systemu dostępu cudzoziemców do polskiego rynku pracy, lecz poprawa skuteczności funkcjonowania przepisu w praktyce.

Ponadto urzędy wojewódzkie wskazują, że pracownicy tych urzędów realizujący zadania związane z wydawaniem zezwoleń na pracę wykonują swoje zadania w ramach publicznych służb zatrudnienia i faktycznie stanowią element systemu obsługi rynku pracy. W związku z tym powinni mieć zapewniony dostęp do instrumentów wsparcia finansowanych z Funduszu Pracy, w szczególności w zakresie organizacji szkoleń niezbędnych do prawidłowego wykonywania obowiązków oraz zakupu wyposażenia stanowisk pracy, w tym sprzętu komputerowego. Analogiczne rozwiązania obowiązują w odniesieniu do innych pracowników publicznych służb zatrudnienia. Do dnia 31 maja 2025 r., tj. do czasu uchylenia ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 2004 r., możliwość finansowania takich działań była zapewniona i stosowana w praktyce. Oznacza to, że dotychczasowy system obejmował tę grupę pracowników w sposób spójny i funkcjonalnie uzasadniony. Brak analogicznego rozwiązania w obowiązującej ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia należy zatem traktować jako niezamierzone pominięcie legislacyjne. Wskazuje na to w szczególności:

- brak merytorycznych przesłanek uzasadniających wyłączenie tej grupy pracowników z systemu wsparcia, pomimo niezmiennego charakteru wykonywanych przez nich zadań,
- niespójność systemowa polegająca na różnicowaniu sytuacji pracowników wykonujących analogiczne zadania w ramach publicznych służb zatrudnienia,
- fakt, że zmiana stanu prawnego nastąpiła w wyniku uchylenia poprzedniej ustawy, bez wprowadzenia regulacji przejściowych lub odtworzenia dotychczasowych uprawnień w nowym akcie prawnym.

W konsekwencji obecny stan prawny prowadzi do nieuzasadnionego ograniczenia możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych tej grupy pracowników oraz zapewnienia im odpowiednich narzędzi pracy, co może negatywnie wpływać na efektywność realizacji zadań związanych z obsługą cudzoziemców na rynku pracy.

W związku z powyższym zasadne jest przywrócenie możliwości finansowania tych działań ze środków Funduszu Pracy, co pozwoli na usunięcie powstałej luki regulacyjnej, przywrócenie spójności systemu oraz zapewnienie równego traktowania pracowników realizujących zadania w ramach publicznych służb zatrudnienia.

Wśród rozwiązań, które są potrzebne, ale wymagają uszczelnienia, aby nie mogły być stosowane niezgodnie z przeznaczeniem są m.in. przepisy dotyczące priorytetowego traktowania przedsiębiorców realizujących strategiczne inwestycje w postępowaniach dotyczących wydawania zezwoleń na pracę. Obecne przepisy umożliwiają korzystanie z pierwszeństwa w rozpatrywaniu wniosków dot. zezwolenia na pracę przez zbyt wiele podmiotów, obejmując także między innymi niewielkie podmioty o znaczeniu co najwyżej lokalnym. W wyniku zmiany przepisów pierwszeństwem objęci będą przedsiębiorcy strategiczni korzystający ze wsparcia nowych inwestycji, jeżeli mają oni obowiązek poniesienia kosztów kwalifikowanych w wysokości większej niż 100 mln zł - co zmniejszy listę podmiotów „uprzywilejowanych” z ok. 2500 do 400 podmiotów. Skutkiem takiej zmiany będzie szybkie rozpatrywanie spraw pracodawców objętych pierwszeństwem, a jednocześnie usprawnienie postępowań innych podmiotów.

2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

W celu wprowadzenia ułatwień w dostępie do polskiego rynku dla obywateli wybranych państw wysoko rozwiniętych w ustawie o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP zostanie dodany przepis upoważniający do określenia tych państw w drodze fakultatywnego rozporządzenia Rady Ministrów. Jednocześnie w ustawie zostaną dodane przepisy, na mocy których cudzoziemiec będzie zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę oraz przepisy które zobowiązują pracodawcę do przesłania powiadomienia o terminach oraz o warunkach wykonywania pracy przez cudzoziemca zwolnionego z zezwolenia na pracę. W trakcie prac nad rozporządzeniem (jeżeli zostanie podjęta decyzja o jego procedowaniu) zostanie ustalone, które z państw wysoko rozwiniętych będą objęte ww. ułatwieniem.

Obowiązek powiadomienia o podjęciu pracy oraz warunkach jej wykonywania będzie dotyczył także innych cudzoziemców, którzy korzystają ze zwolnienia z zezwolenia na pracę. Umożliwi to kompleksowe monitorowanie napływu obywateli z państw trzecich na polski rynek pracy. Obecnie informacje o wykonywaniu pracy przez cudzoziemców są zbierane tylko w oparciu o dokumenty legalizujące pracę m.in. zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi. Brak jest rozwiązań, które pozwalałyby na monitoro-

wanie podejmowania pracy przez cudzoziemców, którzy mogą wykonywać pracę bez zezwolenia na pracę lub bez oświadczenia o powierzeniu pracy. Wprowadzenie obowiązku powiadomienia w tych przypadkach dostarczy służbom kontrolnym informacji o pracy cudzoziemców mających uproszczony dostęp do rynku pracy, co będzie miało pozytywny wpływ na skuteczność w walce z nadużyciami.

W projekcie ustawy będą wprowadzone także inne zmiany oraz doprecyzowania, które są niezbędne do prawidłowego funkcjonowania systemu legalizacji pracy cudzoziemców oraz prawidłowej interpretacji przepisów ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP. Niezbędne zmiany dostosowawcze będą dotyczyć także innych ustaw.

Główne zmiany w ustawie to m.in.:

1) weryfikacja przepisów art. 28 ust. 3 ustawy, który określa jakie podmioty mogą być umieszczone w wykazie przedsiębiorców wykonujących na terytorium RP działalność gospodarczą o istotnym znaczeniu dla gospodarki narodowej. Należy ograniczyć liczbę podmiotów, które mogą być umieszczone w wykazie. W tym celu zostanie zmieniony przepis art. 28 ust. 3 pkt 2 ustawy, który w nowym brzmieniu będzie dotyczył tylko przedsiębiorców korzystających ze wsparcia nowych inwestycji, jeżeli mają oni obowiązek poniesienia kosztów kwalifikowanych w wysokości większej niż 100 mln zł.

Podmioty wpisane do wykazu mogą korzystać z przyspieszonej ścieżki rozpatrywania wniosków o wydanie zezwolenia na pracę. Oznacza to, że sprawy zezwoleń na pracę w tych przypadkach są załatwiane w pierwszej kolejności. Jednak zbyt duża liczba podmiotów „uprzywilejowanych” powoduje faktyczną nieskuteczność mechanizmu pierwszeństwa. Obecnie z tego ułatwienia może korzystać 2561 podmiotów, po wprowadzeniu zmiany będzie ograniczenie do ok. 400 podmiotów. W przypadku, gdy zbyt wielu wnioskodawców ma prawo do rozpatrzenia sprawy poza kolejnością czas wydania zezwolenia dla tych podmiotów wydłuża się, a przedsiębiorcy „nieuprzywilejowani” są zmuszeni do długiego oczekiwania na załatwienie swoich spraw.

Taka sytuacja oznacza dyskryminację podmiotów, które nie zostały objęte wykazem przedsiębiorców, a dla podmiotów „uprzywilejowanych” - utratę atrakcyjności uprawnienia do rozpatrzenia sprawy poza kolejnością.

Ponadto zbyt obszerna lista podmiotów, które mają prawo do rozpatrzenia wniosku z pierwszeństwem, w praktyce prowadzi do braku możliwości stosowania przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego, określających terminy załatwiania spraw. Przepisy art. 27 ustawy o warunkach dopuszczalności (...) są rozwiązaniem szczególnym wobec przyjętej w Kpa zasady, że sprawy są rozpatrywane zgodnie z kolejnością ich wpływu do urzędu w określonych terminach. Jeżeli spraw załatwianych w pierwszej kolejności jest niewiele, zasada ogólna nie doznaje ograniczenia, a podmioty uprawnione faktycznie korzystają z możliwości szybszego uzyskania zezwolenia na pracę. Natomiast w przypadku, gdy w wykazie będzie wielu przedsiębiorców, którzy mają prawo do szybkiego rozpatrzenia sprawy – organ nie będzie w stanie zapewnić innym podmiotom prawa do rozpatrzenia ich wniosku w terminach określonych przepisami Kpa. Zmiana przepisów w taki sposób, aby pierwszeństwem byli objęci przedsiębiorcy strategiczni korzystających ze wsparcia nowych inwestycji, jeżeli mają oni obowiązek poniesienia kosztów kwalifikowanych w wysokości większej niż 100 mln zł zmniejszy listę podmiotów „uprzywilejowanych” z ok. 2500 do 400 podmiotów. Skutkiem takiej zmiany będzie szybkie rozpatrywanie spraw pracodawców objętych pierwszeństwem a jednocześnie usprawnienie postępowań innych podmiotów.

2) dodanie przepisu, który umożliwia finansowanie z Funduszu Pracy szkoleń dla pracowników urzędów wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy zajmujących się sprawami z zakresu zezwoleń na pracę i oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi realizujących zadania związane z wydawaniem zezwoleń na pracę.

W ustawie z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia brakuje przepisu, który pozwoli na finansowanie z Funduszu Pracy, m.in. szkoleń dla pracowników urzędów wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy zajmujących się sprawami z zakresu zezwoleń na pracę i oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. Pracownicy zajmujący się sprawami dotyczącymi zatrudniania cudzoziemców, pracujący w powiatowych urzędach pracy i urzędach wojewódzkich, są pracownikami publicznych służb zatrudnienia i powinni być objęci możliwością finansowania ich szkoleń z Funduszu Pracy na równi z pracownikami zajmującymi się np. sprawami bezrobotnych, którzy taką możliwość posiadają. W poprzednim stanie prawnym, gdy obowiązywała ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wszyscy pracownicy Publicznych Służb Zatrudnienia mieli taką możliwość. W związku z szybkim tempem prac nad ustawami, które zastąpiły ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie dodano odpowiednich przepisów w tym zakre-

sie. Konieczna jest zatem zmiana ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia, która obejmie takimi samymi rozwiązaniami pracowników zajmujących się sprawami dotyczącymi cudzoziemców, jakie posiadają pracownicy realizujący zadania na podstawie ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia w tych samych urzędach. Zmiana przepisów nie będzie powodowała dodatkowych wydatków z budżetu państwa. Wydatki związane z organizacją szkoleń lub zakupem sprzętu dla wszystkich pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia, w tym pracowników urzędów wojewódzkich będą finansowane w ramach limitu środków przeznaczonych na ten cel z Funduszu Pracy.

3) zmiana redakcji przepisu art. 13 ust. 1 pkt 10 ustawy o warunkach dopuszczalności (...) tj. przesłanki odmowy dotyczącej wcześniejszej pracy cudzoziemca w Polsce.

Przesłanka odmowy określona w art. 13 ust. 1 pkt 10 ustawy dotyczy cudzoziemca, który w okresie 2 lat poprzedzających złożenie wniosku w sprawie zezwolenia na pracę wjechał na terytorium Polski w celu wykonywania pracy posiadając zezwolenie na pracę lub oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi i żadnej pracy nie wykonywał. Regulacja dotyczy nieuczciwych cudzoziemców, którzy świadomie wykorzystują polskie dokumenty, aby swobodnie podróżować do innych krajów bez zamiaru wykonywania pracy w Polsce.

Przepis ten w obecnym brzmieniu jest w praktyce trudny do stosowania ponieważ wnioskodawcą w przypadkach wydania zezwolenia na pracę oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń jest podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi, który nie ma wiedzy ani możliwości uzyskania wiarygodnych informacji o tym gdzie i w jakim okresie cudzoziemiec wykonywał wcześniej pracę. Częstym źródłem informacji na ten temat są wyjaśnienia cudzoziemca, który nie zawsze jest zorientowany we wszystkich okolicznościach dotyczących jego poprzedniej pracy. Cudzoziemiec twierdzi że pracował u innego podmiotu niż ten który uzyskał zezwolenie na pracę, ale często nie jest świadomy, że jego praca mogła być nielegalna. Gdy cudzoziemiec przebywa za granicą trudno jest uzyskać od niego potrzebne informacje. Organy nie mogąc ustalić okoliczności istotnych dla sprawy opierają swoje decyzje na oświadczeniu pracodawcy lub cudzoziemca, które mają słabą wartość dowodową. Aby zapewnić realizację rzeczywistego celu tego przepisu, tj. zapobieganie nadużyciom polegającym na wykorzystywaniu polskich zezwoleń na pracę do uzyskania wizy w celu dostania się na terytorium innych państw UE ww. przesłanka odmowy powinna być zostać przeredagowana aby nie było wątpliwości, że cudzoziemiec nie podjął żadnej pracy w Polsce. Powinna mieć zastosowanie w przypadkach gdy organ na podstawie posiadanej dokumentacji posiada informacje dotyczące pracy cudzoziemca i może tą przesłankę zastosować. Nie powinna nakładać na organ obowiązek prowadzenia postępowania wyjaśniającego, które często jest długotrwałe i nieefektywne ze względu na brak kontaktu z cudzoziemcem. Natomiast prowadzenie długotrwałego postępowania wyjaśniającego w każdej sprawie znacznie wydłuża procedurę i nie pozwala na załatwianie spraw w ustawowych terminach. Zmiana przepisu nie spowoduje osłabienia możliwości reagowania na nadużycia ponieważ organ, który na podstawie posiadanych informacji ma wiedzę o nieprawidłowościach jest obowiązany na nie reagować. Zmiana ograniczy niepotrzebne czynności administracyjne, które nie prowadzą do wyjaśnienia sprawy i znacznie wydłużają postępowanie w sprawie wydania zezwolenia na pracę. W trakcie prac nad projektem ustawy zostaną także przeanalizowane inne możliwości zmiany przepisu, które poprawią skuteczność funkcjonowania przepisu w praktyce, tak aby przesłanka odmowy stanowiła skuteczne narzędzie w walce z nadużyciami.

4) inne zmiany o charakterze doprecyzującym np.:

- uzupełnienie przepisu art. 26 w zakresie właściwości miejscowej wojewody do wydania zezwolenia na pracę. W przepisie brak jest doprecyzowania, że w przypadku obywateli państw - strony umowy o EOG właściwość wojewody określa się ze względu na stałe miejsce wykonywania działalności na terytorium RP,
- uzupełnienie i doprecyzowanie art. 30 ust. 1 pkt 3 ustawy w zakresie liczby godzin pracy cudzoziemca w przypadku umów cywilnoprawnych. Obecnie w przepisie jest mowa tylko o wymiarze czasu pracy, co oznacza, że ma on zastosowanie tylko do umów o pracę, a powinien być stosowany we wszystkich przypadkach powierzenia pracy cudzoziemcowi, także na podstawie umów cywilnoprawnych,
- dodanie w art. 65 ust. 1 pkt 3 odesłania do art. 13 ust. 1 i 2 ustawy. Brak odesłania może budzić wątpliwości, czy w przypadku oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi można stosować przesłanki odmowy wpisu oświadczenia do ewidencji oświadczeń dotyczących ukarania podmiotu powierzającego pracę za określone wykroczenia lub przestępstwa, jeżeli podmiot ten jest jednostką organizacyjną, a osoba fizyczna została ukarana za działanie w imieniu tego podmiotu,
- doprecyzowanie przepisów art. 4 ust. 1 i art. 85 ustawy poprzez zamianę słów „zatrudnienie” na „powierzenie pracy cudzoziemcowi”. Ww. przepisy powinny mieć zastosowanie także do umów cywilnoprawnych, a obecnie są stosowane tylko w przypadku umów o pracę.

3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Zasady dostępu cudzoziemców do rynku pracy różnią się w państwach OECD/UE w zależności od potrzeb rynku pracy, prowadzonej polityki migracyjnej i możliwości zaspokajania popytu na pracę w oparciu o cudzoziemców mających swobodny dostęp do rynku pracy (w tym obywateli UE korzystających ze swobody przepływu pracowników). Coraz bardziej zauważalna jest konkurencja między państwami UE o pracowników z państw trzecich, zwłaszcza w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji.

Brak wymogu uzyskania pozwolenia na pracę przez obywateli 10 państw obowiązuje w Czechach od 1 lipca 2024 r. Według danych czeskiego Ministerstwa Spraw Wewnętrznych w okresie do III kwartału 2025 r. liczba obywateli państw objętych zwolnieniem z konieczności uzyskania zezwolenia na pracę nie uległa znaczącemu zwiększeniu.

Większość najlepiej rozwiniętych państw UE koncentruje się na przyciąganiu cudzoziemców o wysokich kwalifikacjach (stosując ułatwienia w zakresie m. in. prawa pobytu dla członków rodzin, instrumentów ułatwiających integrację itp.), gdyż mają zapewnione inne kanały dostępu do pracowników o niższych kwalifikacjach (m. in. mobilność w ramach UE, czy migracje uchodźcze). Ułatwienia dla wykwalifikowanych pracowników fizycznych wprowadzały w ostatnich latach takie państwa jak Niemcy (w 2020 r.). Polegały one m. in. na zwolnieniu z testu rynku pracy, czy wydłużeniu okresu pobytu w celu poszukiwania pracy (warunkiem jest posiadanie uznawanych w Niemczech kwalifikacji oraz znajomość lub podjęcie nauki języka niemieckiego).

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Pracodawcy zatrudniający cudzoziemców	125 tys. ogółem (w tym 25 tys. korzystających z zezwoleń na pracę)	Dane MRPiPS na temat liczby pracodawców zatrudniających cudzoziemców posiadających aktualne zezwolenia na pracę wg stanu na styczeń 2026 r.	Usprawnienie procedur zatrudniania cudzoziemców w Polsce poprzez doprecyzowanie przepisów budzących wątpliwości. Łatwiejsze zatrudnianie specjalistów z państw wysoko rozwiniętych, zwolnionych z zezwolenia na pracę.
Cudzoziemcy podejmujący zatrudnienie w Polsce	1 240 tys. ogółem (w tym 407 tys. korzystających z zezwoleń na pracę)	Dane MRPiPS na temat liczby cudzoziemców posiadających aktualne zezwolenia na pracę wg stanu na styczeń 2026 r.	Usprawnienie procedur zatrudniania cudzoziemców w Polsce. Rezygnacja z konieczności uzyskania zezwolenia na pracę umożliwi cudzoziemcom szybkie podjęcie pracy w Polsce oraz przyspieszy proces ich legalizacji ich pobytu. Skrócenie czasu oczekiwania na wydanie zezwolenia na pracę.
Wojewodowie	16	Informacja ogólnodostępna	Usprawnienie procedur wydawania decyzji w sprawach zezwoleń na pracę dla cudzoziemców poprzez doprecyzowanie przepisów budzących wątpliwości.
Powiatowe urzędy pracy	341	Dane MRPiPS	Usprawnienie procedur wydawania decyzji w sprawach zezwoleń na pracę sezonową oraz postępowań w sprawach oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziem-

			com poprzez doprecyzowanie przepisów budzących wątpliwości.
Minister właściwy do spraw pracy	1	Informacja ogólnodostępna	Możliwość uzyskania kompleksowej informacji nt. podejmowania pracy w Polsce przez cudzoziemców, także cudzoziemców zwolnionych z zezwolenia na pracę, co pozwala na monitorowanie dostępu cudzoziemców do polskiego rynku pracy. Usprawnienie postępowań administracyjnych dotyczących zatrudniania cudzoziemców, prowadzonych w II instancji poprzez doprecyzowanie przepisów budzących wątpliwości.
Podmioty kontrolujące legalność pracy cudzoziemców	2	Informacja ogólnodostępna	Możliwość uzyskania informacji o powierzaniu pracy cudzoziemcom zwolnionym z zezwolenia na pracę w celu zapobiegania nadużyciom.
Pracownicy Publicznych Służb Zatrudnienia w wojewódzkich urzędach oraz powiatowych urzędach pracy	ok. 900 osób	Dane MRPiPS	Możliwość finansowania z Funduszu Pracy szkoleń dla pracowników urzędów wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy zajmujących się sprawami z zakresu zezwoleń na pracę i oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi realizujących zadania związane z wydawaniem zezwoleń na pracę.

5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Projekt zostanie przesłany do zaopiniowania w terminie 30 dni:

- 1) na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440, z późn. zm.):
 - a) Ogólnopolskiemu Porozumieniu Związków Zawodowych,
 - b) Forum Związków Zawodowych,
 - c) NSZZ „Solidarność”;
- 2) na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2025 r. poz. 423):
 - a) Pracodawcom Rzeczypospolitej Polskiej,
 - b) Konfederacji „Lewiatan”,
 - c) Związkowi Rzemiosła Polskiego,
 - d) Związkowi Pracodawców Business Centre Club,
 - e) Związkowi Przedsiębiorców i Pracodawców,
 - f) Federacji Przedsiębiorców Polskich,
 - g) Polskiemu Towarzystwu Gospodarcemu;
- 3) na podstawie art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach

dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.) – Radzie Dialogu Społecznego;

- 4) na podstawie art. 8 ustawy z dnia 6 maja 2005 r. o Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz o przedstawicielach Rzeczypospolitej Polskiej w Komitecie Regionów Unii Europejskiej (Dz. U. z 2024 r. 949) – Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego:

- Państwowej Inspekcji Pracy,
- Rzecznikowi Małych i Średnich Przedsiębiorstw,
- Radzie Rynku Pracy,
- Wojewodom.

Projekt zostanie przesłany do konsultacji w ciągu 14 dni takim organizacjom społecznym i gospodarczym, jak:

- a) Krajowa Izba Gospodarcza,
- b) Krajowa Rada Izb Rolniczych,
- c) Federacja Branżowych Związków Producentów Rolnych,
- d) Krajowy Związek Rolników, Kółek i Organizacji Rolniczych,
- e) Związek Sądowników Rzeczypospolitej Polskiej,
- f) Związek Zawodowy Pracowników Rolnictwa w RP,
- g) Polski Związek Pracodawców Budownictwa,
- h) Polska Izba Przemysłowo-Handlowa Budownictwa,
- i) Polska Izba Handlowa,
- j) Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia,
- k) Polskie Forum HR,
- l) Ogólnopolski Konwent Agencji Pracy,
- m) Fundacja Rozwoju Oprócz Granic,
- n) Konsorcjum organizacji społecznych działających na rzecz uchodźców i migrantów,
- o) Fundacja „Ocalenie”,
- p) Centrum Pomocy Prawnej im. Haliny Nieć,
- q) Fundacja Platforma Przemysłu Przyszłości,
- r) Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia,
- s) Polska Izba Przemysłu Chemicznego,
- t) Stowarzyszenie Plantatorów Truskawki,
- u) Stowarzyszenie Plantatorów Borówki Amerykańskiej,
- v) Krajowe Stowarzyszenie Plantatorów Czarnych Porzeczek,
- w) Krajowe Zrzeszenie Plantatorów Aronii „Aronia Polska”,
- x) Związek Cyfrowa Polska,
- y) Organizacja Pracodawców Rada Przedsiębiorców.

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

[illegible]

nie)												
Źródła finansowania	Realizacja zadań przewidzianych przepisami zmienionej ustawy będzie odbywała się w ramach ustalonych limitów i nie będzie powodować dodatkowych wydatków dla jednostek sektora finansów publicznych, w tym dla budżetu państwa, jednostek samorządu terytorialnego oraz pozostałych jednostek sektora finansów publicznych. Wydatki z Funduszu Pracy będą ponoszone na takich samych zasadach, jakie były określone w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy uchylonej z dniem 1 czerwca 2025 r.											
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Zwolnienie z zezwolenia na pracę obywateli wysoko rozwiniętych państw będzie się wiązało z brakiem wpływu do budżetu RP opłat za zezwolenia na pracę. Do celów obliczeń przyjęto, że ułatwienie w dostępie rynku pracy mogłoby dotyczyć 10 państw, tj.: Australii, Kanady, Japonii, Republiki Korei, Nowej Zelandii, Singapuru, Izraela, USA, Wielkiej Brytanii oraz Tajwanu (jako niezależnej jurysdykcji). W 2025 r. wydano 2254 zezwolenia na pracę dla obywateli ww. państw. Przyjmując, że opłata za zezwolenie na pracę na rzecz podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi na okres przekraczający 3 miesiące średnio wynosi 400 zł - szacunkowe uszczuplenie wpływów do budżetu wyniosłoby 901 600 zł rocznie (jest to kwota przybliżona ponieważ należy uwzględnić fakt, że jedno zezwolenie może zostać wydane na okres 3 lat, a jednocześnie nie jest wykluczone wydanie więcej niż jednego zezwolenia na pracę w ciągu 1 roku). Kwota uszczuplenia dochodów o 0,9 mln zł rocznie wynika z wyłączenia tej grupy cudzoziemców z obowiązku wniesienia opłaty. W przypadku, gdy zwolnienie z zezwolenia na pracę będzie dotyczyło mniejszej liczby państw kwota uszczuplenia dochodów budżetu państwa będzie odpowiednio mniejsza. Natomiast trudno jest ocenić wpływy do budżetu państwa wynikające pośrednio z ułatwień w dostępie do rynku pracy cudzoziemców z państw wysoko rozwiniętych, w szczególności cudzoziemców będących specjalistami o unikatowych kompetencjach. Zmiany w ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia polegające na objęciu tymi samymi rozwiązaniami pracowników zajmujących się sprawami cudzoziemców, którymi na podstawie przepisów ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia objęci są pracownicy realizujący zadania z tej ustawy nie wiążą się z dodatkowymi wydatkami z budżetu państwa ani z Funduszu Pracy. Zmiana rozszerzy krąg uprawnionych pracowników w ramach tej samej dostępnej puli środków Funduszu Pracy (co oznacza że po zmianach z posiadanej puli środków urząd zorganizuje szkolenie lub kupi sprzęt dla większej ilości pracowników). Koszt dostosowania systemu teleinformatycznego do zmian przewidzianych w projekcie ustawy jest szacowany na ok. 200 000 zł. Wydatki w tym zakresie będą finansowane ze środków własnych ministra właściwego do spraw pracy w ramach ustalonego limitu.											

7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

Skutki								
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z	duże przedsiębiorstwa	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	9,9
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							

☐ nie dotyczy	
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	☒ tak ☐ nie ☐ nie dotyczy
☐ zmniejszenie liczby dokumentów ☐ zmniejszenie liczby procedur ☒ skrócenie czasu na załatwienie sprawy ☐ inne:	☐ zwiększenie liczby dokumentów ☐ zwiększenie liczby procedur ☐ wydłużenie czasu na załatwienie sprawy ☐ inne:
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.	☒ tak ☐ nie ☐ nie dotyczy

Komentarz:

Pracodawcy powierzający pracę cudzoziemcom zwolnionym z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę będą objęci wymogiem powiadomienia o rozpoczęciu i warunkach pracy cudzoziemca. Przewiduje się, że obowiązek ten będzie dokonywany za pośrednictwem systemu teleinformatycznego i nie będzie stanowił dużego obciążenia dla podmiotów powierzających pracę cudzoziemcom.

Zmiana obciążeń regulacyjnych związanych z nowelizacją przepisu art. 13 ust. 1 pkt 10 ustawy

Skróci się czas załatwienia sprawy w urzędzie, poprzez przeniesienie zmianę brzmienia przesłanki z art. 13 ust. 1 pkt 10. Zabieg ten sprawi, że urzędy będą mniej obciążone gdyż będą ją weryfikować tylko w sytuacjach uzasadniających taką potrzebę.

Zmiana obciążeń regulacyjnych związanych z nowelizacją przepisów art. 28 ust. 3 ustawy

Wprowadzenie progu kosztów kwalifikowanych inwestycji w wysokości 100 mln zł. skróci listę podmiotów uprawnionych do rozpatrzenia wniosku o wydanie zezwolenia na pracę w pierwszej kolejności. Dla podmiotów, które dotychczas korzystały z tego przywileju oznacza to dłuższe oczekiwanie na wydanie zezwolenia na pracę dla cudzoziemca, którego te podmioty chcą zatrudnić. Natomiast dla innych podmiotów „nieuprzywilejowanych” krótsza lista uprawnionych do pierwszeństwa spowoduje, że okres rozpatrywania spraw podmiotów spoza listy ulegnie skróceniu.

Zmiana obciążeń regulacyjnych związanych z dodaniem przepisu, który umożliwia finansowanie z Funduszu Pracy szkoleń dla pracowników urzędów wojewódzkich

Pracownicy zajmujący się sprawami dotyczącymi zatrudniania cudzoziemców, pracujący w powiatowych urzędach pracy i urzędach wojewódzkich, są pracownikami publicznych służb zatrudnienia i powinni być objęci możliwością finansowania ich szkoleń oraz zakupu sprzętu z Funduszu Pracy na równych zasadach. Obecnie tylko pracownicy powiatowych urzędów pracy taką możliwość posiadają. W praktyce organizowane są wspólne szkolenia dla obu grup pracowników. Możliwość finansowania szkoleń z Funduszu Pracy dla wszystkich uczestników szkolenia zmniejszy wydatki na organizację szkolenia, ograniczy liczbę procedur oraz skróci czas potrzebny na załatwienie formalności związanych z finansowaniem szkolenia, np. kosztów wynajmu sali konferencyjnej, noclegów, cateringu lub transportu.

9. Wpływ na rynek pracy

Polski rynek pracy wymaga ciągłego uzupełniania podaży pracy cudzoziemców. Przedsiębiorcy zgłaszają niedobór wyspecjalizowanej kadry, który dotyka szczególnie sektory wymagające wysokich kwalifikacji technicznych i kompetencji cyfrowych. Brak wyspecjalizowanej kadry ma poważne konsekwencje dla polskiej gospodarki. Przedsiębiorstwa, które nie są w stanie znaleźć odpowiednich pracowników, muszą opóźniać realizację projektów lub rezygnować z części zleceń. Jednocześnie przedsiębiorcy już obecni na rynku krajowym zmuszeni są do poszukiwania specjalistów za granicą, co często jest procesem długotrwałym.

Zniesienie obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę dla obywateli wysoko rozwiniętych państw spoza UE pozwoli na skuteczną i terminową realizację kluczowych projektów inwestycyjnych.

Projektowane rozwiązania będą miały pozytywny wpływ na atrakcyjność lokowania w Polsce bezpośrednich inwestycji zagranicznych przez duże, globalne przedsiębiorstwa. Rezygnacja z konieczności uzyskania zezwo-

lenia na pracę umożliwi cudzoziemcom szybkie podjęcie pracy w Polsce oraz przyspieszy proces legalizacji ich pobytu. Ponadto zmiana ta ułatwi kluczowym inwestorom korzystanie w procesie lokowania inwestycji z pracy cudzoziemców będących specjalistami o unikatowych kompetencjach. Proponowane rozwiązanie będzie również pozytywnie oddziaływać na rozwój polskich przedsiębiorstw z kluczowych branż technologicznych. Wzmocnienie w ten sposób transferu know-how, działanie efektu spillover oraz budowanie łańcuchów dostaw będzie impulsem rozwojowym dla polskiej gospodarki.

Wykwalifikowani migranci mają również duży wpływ na wzrost produktywności, o ile pracują zgodnie ze swoimi kwalifikacjami. Dodatkowo, migranci wspierają wzrost gospodarczy m.in. zwiększając poziom konsumpcji, obecnie już nie tylko podstawowych dóbr i usług, ale też coraz częściej inwestują w Polsce.

Przewiduje się, że zmiany wprowadzone przepisami niniejszego aktu pozytywnie wpłyną na wielkość zatrudnienia w podmiotach objętych oddziaływaniem regulacji z uwagi na proponowane rozwiązania ułatwiające powierzenie pracy cudzoziemcom przez pracodawców.

Pozytywny wpływ będzie miało również zwiększenie kontroli nad przypadkami, w których podjęcie pracy jest możliwe bez uzyskania zezwolenia na pracę, gdyż uniemożliwi nieuczciwą konkurencję ze strony nierzetelnych pracodawców.

10. Wpływ na pozostałe obszary

☐ środowisko naturalne ☐ sytuacja i rozwój regionalny ☐ sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe	☐ demografia ☐ mienie państwowe ☐ inne:	☒ informatyzacja ☐ zdrowie
--	--	--

Omówienie wpływu	Projektowane rozwiązanie pozytywnie wpłynie na obszar informatyzacji w związku z pełną elektronizacją procedur dotyczących powiadamiania o rozpoczęciu i warunkach pracy cudzoziemców zwolnionych z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę.
------------------	---

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Planuje się, że projektowana ustawa wejdzie w życie w ciągu 60 dni od dnia ogłoszenia.

12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

- 1) Porównanie statystyk dotyczących:
 - a) przeciętnego czasu trwania postępowań administracyjnych w sprawach zatrudnienia cudzoziemców,
 - b) liczb decyzji o wydaniu, odmowie wydania i uchyleniu zezwolenia na pracę lub oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy;
- 2) Porównanie statystyk i szacunków dotyczących udziału cudzoziemców w polskim rynku pracy, w tym cudzoziemców zwolnionych z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę.
Ewaluacja nastąpi w okresie 2 lat od dnia wejścia w życie ustawy.

13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)