

Testy rynku pracy to fikcja.

Poszukiwanie przez pośredniak kandydata Polaka na stanowisko obiecane cudzoziemcowi jest sztuką dla sztuki. Nie ma jednak woli zmian przepisów ani pomysłu na nie. **B6**

Test rynku pracy to czysta fikcja

Wygórowane wymagania za minimalną stawkę – tak firmy szukają Polaków na stanowiska obiecane cudzoziemcom. Choć wszyscy wiedzą, że przepisy są martwe, to pomysłów na ich zmianę nie ma

Karolina Topolska
karolina.topolska@infor.pl

Oferty pracy za niewielkie pieniądze z wymaganiem biegłej znajomości języka malajalam, hindi, urdu lub azarskiego to nic nadzwyczajnego w urzędach pracy, szczególnie na Mazowszu. Stanowią one element procedury tzw. testów rynku pracy, które są przeprowadzane, gdy przedsiębiorca zamierza zatrudnić u siebie cudzoziemca spoza Unii Europejskiej.

Wygórowane wymagania

Z reguły konieczne jest wtedy uzyskanie przez firmę informacji o braku możliwości zaspokojenia jej potrzeb kadrowych na lokalnym rynku pracy. Wydaje ją urząd pracy, który ma obowiązek poszukać odpowiedniego kandydata wśród obywateli polskich oraz uprzywilejowanej grupy cudzoziemców. Służby zatrudnienia weryfikują wtedy rejestry bezrobotnych albo organizują specjalną rekrutację na stanowisko oferowane cudzoziemcowi. Po jej negatywnym wyniku firma otrzymuje zaświadczenie, które jest dołączane do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę.

Jak przyznają pośredniaki, oferty zgłaszane w ramach testów rynku pracy są często sformułowane tak, by żaden kandydat na dane stanowisko się nie znalazł. Obok rygorystycznych wymagań dotyczących m.in. znajomości języków obcych czy wąskiej specjalizacji i specyficznego doświadczenia proponuje się zupełnie nieadekwatne do tych kwalifikacji wynagrodzenie.

– Na takie rekrutacje najczęściej nie można znaleźć odpowiedniego kandydata, bo bezrobotnym trudno spełnić wygórowane warunki postawione w ofertach. Natomiast specjaliści do rejestru urzędu pracy z reguły trafiają na krótko – wskazuje Urszula Murawska, kierownik działu marketingu Urzędu Pracy m.st. Warszawy.

Fikcyjnych ofert zgłoszonych w procedurze zatrudniania cudzoziemców najwięcej jest oczywiście w Warszawie, gdzie działa wiele przedsiębiorstw z udziałem kapitału zagranicznego. Stanowią one ok. 15–18 proc. wszystkich ofert przysyłanych przez pracodawców.

– Testy rynku pracy to sztuka dla sztuki, a także strata czasu dla urzędów i dla pracodawców. Angażują one bowiem czas i środki służb zatrudnienia w sytuacji, gdy efekty rekrutacji są z góry przesądzone – uważa dr Maciej Chakowski, współnik w firmie C&C Chakowski & Ciszek.

Potrzeba zmian

Zdaniem Jolanty Molskiej-Jerin, radcy prawnego prowadzącej indywidualną kancelarię w Warszawie, procedura rekrutacji przeprowadzanych dla firm zatrudniających obcokrajowców nie spełnia funkcji, jaką przypisał jej ustawodawca. – Wydaje się, że służy ona obecnie wyłącznie kontroli przepływu cudzoziemców – uważa.

Zdaniem ekspertów testy rynku pracy powinny zostać przynajmniej częściowo zniesione.

– Szczególnie w przypadku rekrutacji cudzoziemców na

Na czym polega test rynku pracy

na podstawie rejestrów bezrobotnych i poszukujących pracy biuro pośrednictwa pracy wydaje informację;

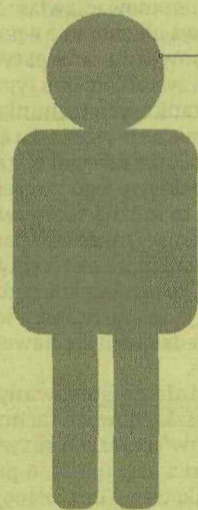
OD 1 MAJA 2014 R. TEST JEST PRZEPROWADZANY Z UWZGLĘDNIENIEM PIERWSZEŃSTWA DOSTĘPU DO RYNKU PRACY DLA OBYWATELI POLSKICH ORAZ NIEKTÓRYCH CUDZOZIEMCÓW (WYMIENIONYCH W USTAWIE O PROMOCJI ZATRUDNIENIA)

o negatywnym wyniku zorganizowanej dla niego rekrutacji

o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy, który chce zatrudnić cudzoziemca

informację z urzędu pracy dołącza się do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę

Cudzoziemcy pracujący w Polsce



20 416
DLA OBYWATELI
UKRAINY

8,5 MLN OSÓB
POLAKÓW I CUDZOZIEMCÓW
PRACOWAŁO W POLSCE
W 2013 R.

3089
DLA OBYWATELI
CHIN

2004
DLA OBYWATELI
BIAŁORUSI

Źródło: Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2013 r., Główny Urząd Statystyczny

wysoko wykwalifikowane stanowiska, poszukiwanie kandydata przez urząd pracy jest nieporozumieniem. Zniesienie ograniczeń w tym zakresie jest potrzebne, powinno nam bowiem zależeć na sprowadzaniu

specjalistów o unikatowych kompetencjach i doświadczeniu – podkreśla Karolina Schiffter, adwokat z **Kancelarii Raczkowski i Wspólnicy**.

Według Macieja Chakowskiego likwidacja testu ryn-

ku pracy powinna nastąpić w szczególności w przypadku zatrudniania obcokrajowców na stanowiskach menedżerskich i w zarządach przedsiębiorstw. – Wymaganie przeprowadzania testu jest nieuza-

sadnione również z tego względu, że w Polsce pracuje niewielu cudzoziemców i nie ma potrzeby nadmiernego ograniczania im dostępu do rynku pracy – uważa Karolina Schiffter.

Limity w alternatywie

Eksperti wskazują, że alternatywą dla uciążliwych testów rynku pracy mogłoby być wprowadzenie limitów wydawanych zezwoleń na pracę dla cudzoziemców. Jak przekonuje Karolina Schiffter, na przeszkodzie nie stoją żadne zobowiązania międzynarodowe, w tym prawo unijne.

– Przykładowo dyrektywa 2009/50/WE z 25 maja 2009 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu podjęcia pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji, czyli tzw. dyrektywa o Niebieskiej Karcie UE, w art. 6 wyraźnie przewiduje, że akt ten nie narusza prawa państwa członkowskiego do ustalania liczby cudzoziemców, którzy wjeżdżają na jego terytorium w celu podjęcia pracy – mówi Karolina Schiffter.

Zdaniem Macieja Chakowskiego limity mogłyby znaleźć zastosowanie w przypadku prostszych profesji, ale dla stanowisk specjalistycznych ich wprowadzenie nie jest uzasadnione. – Nie powinniśmy blokować możliwości zatrudnienia specjalisty czy menedżera, gdy w kraju nie można znaleźć kandydata o odpowiednich kwalifikacjach – stwierdza.

PISALIŚMY O TYM

Zezwolenie na pracę po wnioskach do kilku urzędów – DGP nr 81/2014
www.praca.gazetaprawna.pl