

od paragrafów do skutecznej i bezpiecznej legalizacji zatrudnienia cudzoziemców w Polsce.

Perspektywa praktyka
i skala wyzwań dla biznesu.

Joanna Biederman



randstad

partner for talent.



strategia migracyjna 2025-2030.

odzyskać kontrolę - zapewnić bezpieczeństwo.



obietnice Rządu

- powołanie nowej instytucji centralnej ds. polityki migracyjnej (na bazie Urzędu ds. Cudzoziemców)
- większa autonomia dla konsulów w kwestiach wizowych
- cyfryzacja w zakresie legalizacji pobytu
- zmniejszenie rotacji pracowników w Urzędach Wojewódzkich
- powstanie listy zawodów deficytowych dla gospodarki
- ograniczenie działania agencji pracy tymczasowej
- bardziej restrykcyjne przepisy dot. studentów



rzeczywistość rynkowa

- cyfrowa "rewolucja" MOS 2.0
- legalna bezczynność Urzędów
- "Fast track" dla priorytetowych firm
- lista 329 zawodów deficytowych w 37 grupach elementarnych czeka na konsultacje publiczne
- wyższe koszty za Oświadczenia i Zezwolenia
- nieprzewidywalność polityki wizowej
- outsourcing pod lupą
- wzmożone kontrole PIP i SG - naloty
- alternatywne modele zatrudnienia cudzoziemców "na misjonarza"

MOS 2.0

cyfryzacja procesu co oznacza dla pracodawcy w praktyce?

Pozorna cyfryzacja - tuż po kliknięciu przez cudzoziemca „wyślij”, całe postępowanie bezlitośnie wraca na stary, tradycyjny tor.

Ciężar dopilnowania terminów i poprawności wniosku w praktyce spoczywa na pracodawcy, gdyż to on ponosi skutki prawne i finansowe za zatrudnienie cudzoziemca bez ważnego tytułu pobytowego.

Krok 1: Inicjacja. Cudzoziemiec zakłada konto w MOS poprzez login.gov.pl i wypełnia wniosek.

Krok 2: Aktywacja pracodawcy. System wysyła link do Załącznika nr 1 na wskazany przez cudzoziemca adres e-mail firmy.

Krok 3: Autoryzacja. Pracodawca uzupełnia warunki zatrudnienia i podpisuje dokument cyfrowo. Uwaga: System nie pozwala na tym etapie dołączyć pełnomocnictwa.

Krok 4: UPO ≠ Legalny pobyt. Wygenerowane po wysłaniu wniosku Urzędowe Poświadczenie Odbioru potwierdza jedynie jego wpływ do systemu.

Krok 5: Wizyta w Urzędzie. Dopiero na tym etapie po złożeniu odcisków palców, podpisu, kopii oraz oryginałów dokumentów cudzoziemiec uzyska Zaświadczenie potwierdzające legalny pobyt.

jak działają Urzędy w Polsce?

czy cyfryzacja udrożni procesy administracyjne?

urzędowe wąskie gardło - kiedy administracja blokuje Twój biznes



3

lata - tyle czekają
rekordziści na wydanie
dokumentów pobytowych



250

dni oczekiwania na
Zezwolenie



100

brakujących etatów urzędniczych
w samym Województwie
Mazowieckim

skąd brać ludzi?

gdzie dają wizy i ile to kosztuje?

2026 - trwający paraliż systemu wizowego



1/10

brutalna matematyka
procesu wizowego



2 lata

nawet tyle możesz czekać
na pracownika z Azji



20-30 tys

płaci Filipińczyk za pracę
w Polsce

radyzalizacja przepisów

w odpowiedzi na szukanie luk w prawie.



ruch bezwizowy (Q2/2026)

Koniec pracy „na paszporcie” dla **Kolumbii, Gruzji i Wenezueli**. Do legalnego zatrudnienia wymagana będzie wiza i zezwolenie.



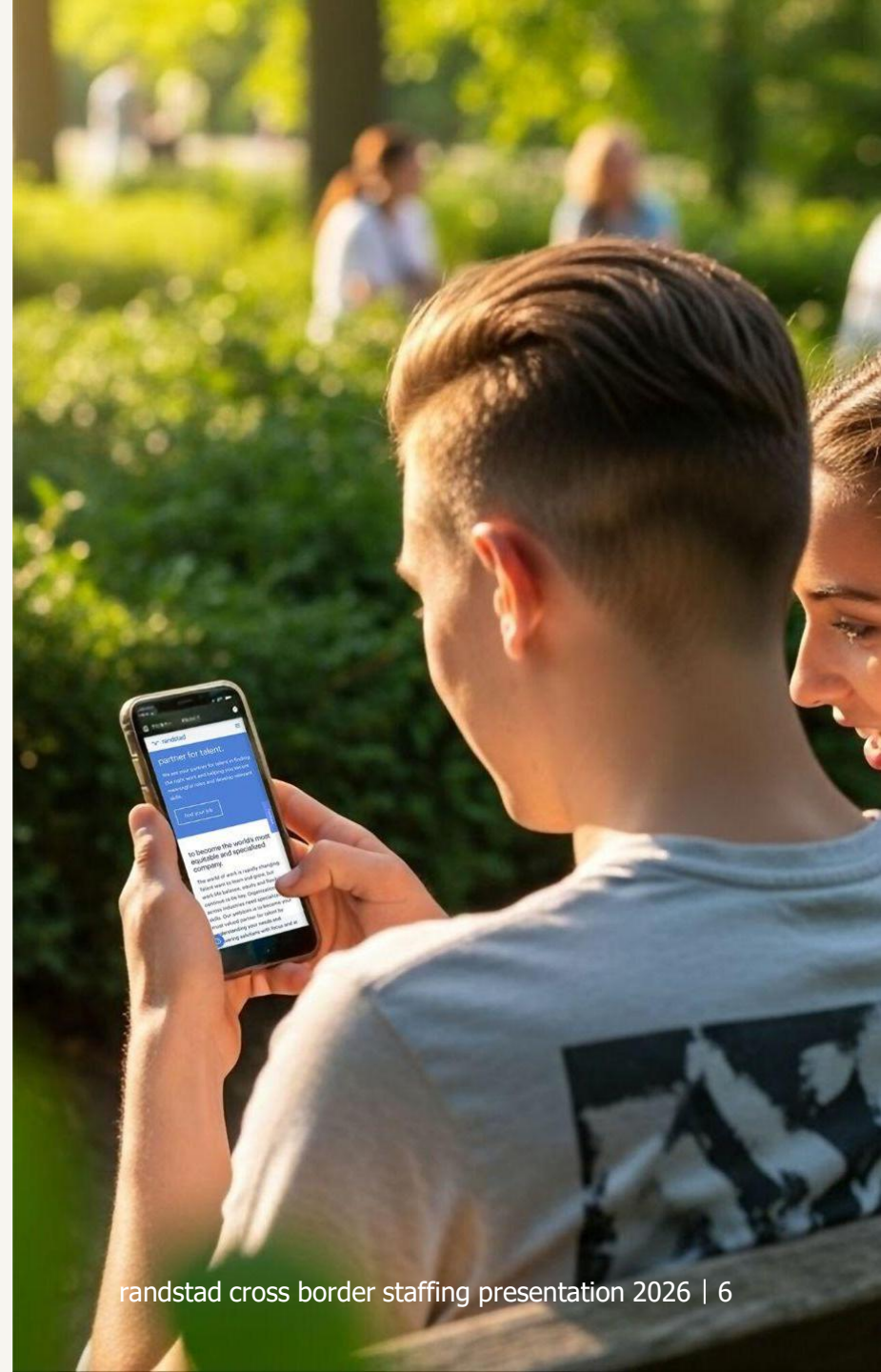
studenci pod lupą

Po 30.06.2026 zwolnienie z zezwoleń tylko dla uczelni z listy MSWiA/RAD-on.



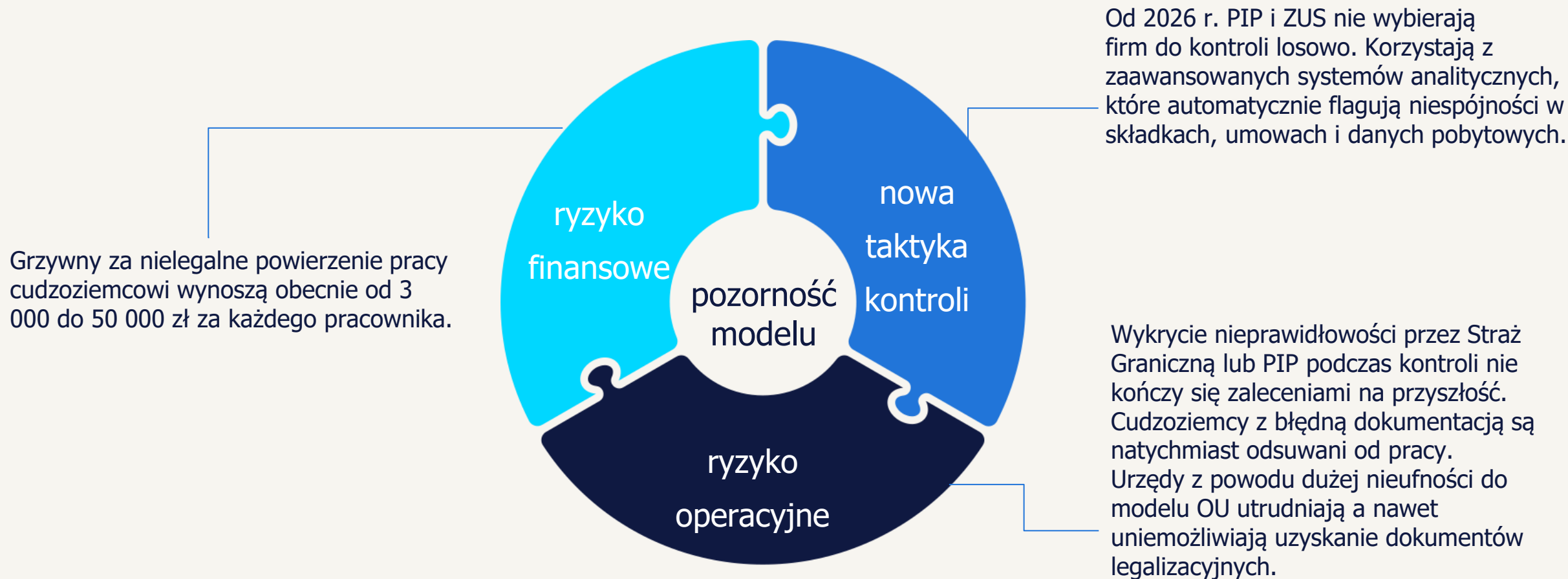
misjonarze

Ryzykowny model omijający procedury zezwoleniowe. Spodziewane szybkie uszczelnienie luki (scenariusz sektora studenckiego).



outsourcing na cenzurowanym

kiedy Urzędy i PIP zaciskają pętlę.



przejmij kontrolę nad zatrudnieniem cudzoziemców

odzyskaj spokój operacyjny.



rekomendowane działania po stronie biznesu

weryfikacja zatrudnionych cudzoziemców - status UKR

- przeprowadź jak najszybciej [audyt dokumentacji pracowniczej](#)
- zabezpiecz ciągłość zatrudnienia - dopilnuj, aby wnioski pobytowe lub CUKR zostały wysłane z dużym wyprzedzeniem przed 4.03.27
- [w przypadku braku zasobów skorzystaj z profesjonalnej pomocy](#)

bezpieczny outsourcing vs. pozorny wynajem

- zweryfikuj [istniejące umowy z Twoimi dostawcami](#) - sama formalna poprawność [kontraktów nie wystarczy](#)
- sprawdź czy dostawca sam nadzoruje pracowników, a Twoi menedżerowie nie wydają im bezpośrednich poleceń
- [rozliczaj się za efekt](#), a nie za roboczogodziny

bezpieczna i etyczna rekrutacja

- czy Twoi dostawcy mają wobec swoich pracowników [kary umowne](#)?
- zaimplementuj [standardy etycznego pozyskiwania cudzoziemców](#), by chronić swoją markę przed zarzutami o wyzysk w łańcuchu dostaw. Sprawdź np. czy Twój dostawca przestrzega przepisów o zapobieganiu i zwalczaniu handlu ludźmi.



94%

cudzoziemców jest
zadowolonych z
warunków
zatrudnienia w Polsce.

60%

cudzoziemców
planuje zostać z nami
na dłużej.

Źródło: badania Randstad
"Kierunek Polska" 2024

partner
for talent.

