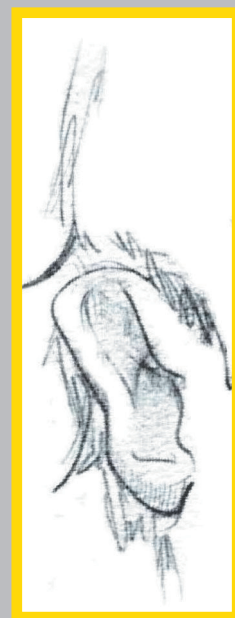
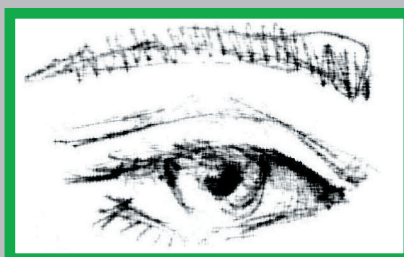


**Materiały
z konferencji**

Biuletyn

Nr 4/2017 (22)

Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”



W numerze:

Konferencja międzynarodowa: „Pracownicy migracyjni na rynku pracy – ocena sytuacji z perspektywy wschodniej i zachodniej Europy” Warszawa, 19–20 września 2017 r.	2
International Conference: „Migrant workers on the labor market – assessment of the situation from the Eastern and Western European perspective” Warszaw, 19–20 September 2017	22

Biuletyn: materiały z konferencji

ISSN 2300-7478

Wydaje:

Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. A. Bączkowskiego
ul. Limanowskiego 23, 02-943 Warszawa
Tel.: 22 380-50-50, fax: 22 380-50-52

Redakcja – Agnieszka Składanowska, Agnieszka Solecka-Reszczyk,
Karolina Zawada

Redaktor naczelna – Iwona Zakrzewska

Zdjęcia: CPS „Dialog”

Łamanie i druk:

Zakład Wydawniczo-Poligraficzny
Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
ul. Usypiskowa 2, 02-386 Warszawa



Szanowni Państwo,

Zjawisko migracji pracowniczej w Europie staje się ważnym problemem wymagającym pilnych i dalekosiężnych regulacji, zarówno na polskim rynku pracy, jak i na europejskim i ściślej, na unijnym rynku pracy. W tym celu, w dniach 19–20 września 2017 r. w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyła się międzynarodowa konferencja pt. „Pracownicy migracyjni na rynku pracy – ocena sytuacji z perspektywy wschodniej i zachodniej Europy”, zorganizowana przez CPS „Dialog”, Fundację F. Eberta, we współpracy z Europejską Federacją Związków Zawodowych Przemysłu Spożywczego, Rolnictwa i Turystyki (European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions – EFFAT) oraz Europejską Federacją Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (European Federation of Building and Woodworkers – EFBWW/FETBB) i Polskie Stowarzyszenie Pracowników Migracyjnych.

W niektórych krajach Unii Europejskiej zatrudnienie migrantów sięga 10% ogółu zatrudnionych, w innych taki poziom można odnotować w poszczególnych branżach.

Także w Polsce, gdzie obserwuje się tendencję rosnącą w zatrudnieniu migrantów, są takie rodzaje pracy, gdzie owe 10% migrantów już występuje, są i takie, gdzie migranci zaczynają dominować (usługi opiekuńcze, czy rolnictwo). Czy więc migranci będą coraz bardziej konieczni, by zmniejszać deficyt rąk do pracy w Polsce? Czy powstanie kiedyś np. samodzielny ukraiński związek zawodowy w Polsce? Czy zwiastunem przemian stanie się szwajcarska organizacja opiekunek z zagranicy „Respect”? Czy pomoc już udzielana przez europejskie, a także polskie związki zawodowe pracownikom migracyjnym jest zapowiedzią ucywilizowania ich pracy? Odpowiedzi na te i inne pytania dotyczące roli i skali zjawisk migracyjnych znajdziecie Państwo na stronach niniejszego „Biuletynu”.

Zapraszam do lektury „Biuletynu”
Iwona Zakrzewska
Dyrektor CPS „Dialog”



Konferencja międzynarodowa: „Pracownicy migracyjni na rynku pracy – ocena sytuacji z perspektywy wschodniej i zachodniej Europy”

Warszawa, 19–20 września 2017 r.

PROGRAM:

DZIEŃ I

9:00–9:15

Otwarcie konferencji

- **Stanisław Szwed** – Sekretarz Stanu, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

9:15–9:30

Przywitanie gości w imieniu Organizatorów:

- **Roland Feicht** – FES
- **Iwona Zakrzewska** – Dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”

9:30–10:30

- **Prof. Paweł Kaczmarczyk** – Ośrodek Badań nad Migracjami Uniwersytet Warszawski – *Pracownicy migracyjni dziś i jutro/przeptywy migracyjne, skala i struktura zjawiska*

10:30–11:00

Przerwa kawowa

Blok 1 – Thomas Hentschel – PECO Institut / **Agata Żuraw** PSPM – *Rynek pracy a sytuacja społeczno-ekonomiczna pracowników migracyjnych – z perspektywy związków zawodowych*

- **Arnd Spahn** – EFFAT – *Zmiany zachodzące w sektorze rolnym (zmiany technologiczne oraz ekonomiczne i ich wpływ na zmianę struktury zatrudnienia)*
- **Werner Buelen** – EFBWW – *Zmiany zachodzące w sektorze budowlanym*
- **Valentina Vasilyonova** – CITUB, Ivan Ivanov/EVW – *Warunki życia i pracy pracowników w krajach wysyłających – raport z Bułgarii*

12:30–13:30

Obiad

13:30–15:00

Migracje zarobkowe, ich konsekwencje dla krajów wysyłających; Relacje z krajów wysyłających: Polski, Ukrainy, Litwy, Czech, Rumunii

- **Dr Joanna Korczyńska-Winiarczyk**
- **Grzegorz Wysocki** – ZZPR
- **Janina Matuiziene** – LPSK
- **Bohumir Dufek** – OSPZV ASO



- **Vasyl Andreyev** – Construction and Building Materials Industry Workers' Union of Ukraine
- **Iulian Negru** – FGS Familia

Panel dyskusyjny – Rozwój regionalny

15:00–15:30

Przerwa kawowa

15:30–17:00

Blok 2 – Katharina Varelmann – PECO – *Doradztwo dla pracowników migracyjnych, pomoc prawna, szkolenia i in. formy pomocy / dobre praktyki / dyskusja*

Związek Zawodowy Pracowników Ukraińskich – Odpowiedź zachodnioeuropejskich związków zawodowych na migracje zarobkowe z krajów Europy Środkowo-Wschodniej; relacje z krajów przyjmujących: Holandia, Niemcy, Szwajcaria, Polska

- **Letitia Matarea Tuerk** – EVW
- **Ellen Hoeijenbos** – FNV
- **Agata Żuraw** – PSPM
- **Adam Rogalewski** – OPZZ
- **Bożena Domańska** – Respekt – VPOD
- **dr Yuriy Karygin**

DZIEŃ II

9:00–10:30

Blok 3 – Darek Kucharski – NSZZ „Solidarność” – *Przyszłość pracowników migracyjnych w związkach zawodowych – strategie organizacji związkowych*

Przykłady organizowania pracowników migracyjnych – sukcesy i porażki, a także wynikające z nich wnioski

- **Magdalena Zielińska-Zapaśnik** – NSZZ Solidarność Region Mazowsze
- **Lisa Bauch** – IG BAU
- **Sebastian Barański** – COZZ, Central European T.U., Organising Centre
- **Joseph Treiber** – GÖD

10:30–11:00

Przerwa kawowa

11:00–12:30

Rola związków zawodowych oraz ruchów społecznych w organizowaniu pracowników migracyjnych

- **Krzysztof Getka** – FES
- **Werner Buelen** – EFBWW
- **Arnd Spahn** – EFFAT
- **Hedvika Janeckova** – Multicultural Center Praha
- **Karin Pape** – WIEGO

Panel dyskusyjny – rekomendacje

12:30–12:45

Podsumowanie konferencji:

- **dr Rafał Towalski** – SGH
- **Krzysztof Getka** – FES
- **Thomas Hentschel** – PECO Institut

12:45

Obiad

W dniach 19–20 września 2017 r. w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego odbyła się międzynarodowa konferencja pt. „Pracownicy migracyjni na rynku pracy – ocena sytuacji z perspektywy wschodniej i zachodniej Europy”, zorganizowana przez Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, Polskie Stowarzyszenie Pracowników Migracyjnych oraz Fundację F. Eberta we współpracy z Europejską Federacją Związków Zawodowych Przemysłu Spożywczego, Rolnictwa i Turystyki (*European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions – EFFAT*) oraz Europejską Federacją Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (*European Federation of Building and Woodworkers – EFBWW/FETBB*).

Istotna jest perspektywa społeczeństwa przyjmującego imigrantów, dlatego poza działaniami rządu i rzetelną debatą w mediach ważne są działania partnerów społecznych – organizacji pracodawców i związków zawodowych.

Otwierając spotkanie, w imieniu Sekretarza Stanu Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – Stanisława Szweda, zastępca Dyrektora Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej **Magdalena Sweklej** wyraziła zadowolenie z faktu zorganizowania konferencji o tematyce migracyjnej, która jest wspaniałą okazją do wymiany opinii i doświadczeń, a dzięki zaproszeniu gości z różnych krajów jest także doskonałym forum oceniającym migrację z punktu widzenia państw przyjmujących i państw wysyłających pracowników. Prognozy demograficzne pokazują, że także na polskim rynku pracy będzie potrzebna coraz większa liczba pracujących cudzoziemców. Istotna jest perspektywa społeczeństwa przyjmującego imigrantów, dlatego poza działaniami rządu i rzetelną debatą w mediach ważne są działania partnerów społecznych – organizacji pracodawców i związków zawodowych. „Z punktu widzenia kraju przyjmującego, migranci pozwalają zachować równowagę na rynku pracy, wypełniać lukę demograficzną i pozyskiwać kompetencje, o które ciężko na rodzimym rynku pracy. Dla kraju wysyłającego migracja tymczasowa pracowników czy w ramach UE i swobodnego przepływu pracowników, czy poza kraje unijne, może stworzyć szereg pozytywnych kompetencji

związanych z nabywaniem przez pracowników nowych umiejętności i doświadczeń” – mówiła. Według dyr. Sweklej Polska jest na razie jeszcze krajem emigracyjno-immigracyjnym. Wielu Polaków wyjechało z kraju głównie z powodu poszukiwania pracy, a na rynek pracy napłynęli cudzoziemcy, wypełniając luki, które ci wyjeżdżający stworzyli. Według danych GUS z końca 2015 r. poza Polską przebywało ok. 2,4 mln polskich obywateli. W 2017 r. zarejestrowano już ponad 1,2 mln oświadczeń pracodawców o zamiarze zatrudnienia cudzoziemców z 6 państw (Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji, Ukrainy). Według danych dot. tych oświadczeń wynika, że zarejestrowano je dla 850 tys. cudzoziemców i ponad 65 tys. pracodawców. Ta uproszczona procedura, funkcjonująca na gruncie polskich przepisów, pozwala zatrudniać cudzoziemców w każdej branży przez kilku pracodawców w okresie do 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy. Zatrudnienie takie odbywa się na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi złożonego przez polskiego pracodawcę i zarejestrowanego w powiatowym urzędzie pracy. Zarejestrowane oświadczenie pozwala na zatrudnienie u danego pracodawcy, ale w pełni legalną pracę cudzoziemiec może zacząć wykonywać dopiero po zawarciu pisemnej umowy (o pracę, zlecenia lub o dzieło) z pracodawcą. W Polsce najliczniejszą grupę pracowników cudzoziemskich stanowią Ukraińcy, którzy najczęściej pracują w branżach: budowlanej, przetwórstwie przemysłowym, rolnictwie, gastronomii, transporcie, handlu i opiece domowej. W Polsce rośnie zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców. „Obecnie mamy jedną z najlepszych sytuacji na rynku pracy, na który wchodzi roczniki niżu demograficznego, co w konsekwencji zmienia liczbę ludności w wieku produkcyjnym zmniejszając ją. Nadal, choć w mniejszej dynamice, utrzymuje się emigracja zarobkowa z Polski. Zakładając, że te trendy w najbliższym czasie nie ulegną zmianie, to liczba migrantów w Polsce będzie rosła. Staramy się na to reagować przygotowując odpowiednie rozwiązania prawne i uszczelniając te systemy, które funkcjonują do chwili obecnej i w których widoczne



są nadużycia czy inne nieprawidłowości w ich stosowaniu. Niedawno, po wielu miesiącach konsultacji i uzgodnień została przyjęta przez Sejm, podpisana przez Prezydenta RP Andrzeja Dudę i opublikowana nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw, która dot. w szczególności pracy sezonowej i która wdraża w tym zakresie dyrektywę unijną dot. pracowników sezonowych z państw trzecich w Polsce. Ustawa modyfikuje ścieżkę krótkoterminowej pracy bazując na elastyczności tego rozwiązania wprowadzając konieczne ograniczenia. Przepisy, które wejdą w życie z dniem 1 stycznia 2018 r. przewidują również wiele rozwiązań, które promują zatrudnianie cudzoziemców na podstawie umów o pracę, zarówno do pracy sezonowej jak i krótkoterminowej, czy przedłużanie współpracy z tymi cudzoziemcami, którzy już sprawdzili się na polskim rynku pracy. Mamy świadomość, że przyjmowanie pracowników migrujących nie może w żadnym razie wiązać się z obniżeniem standardów pracy. Obecny rząd jest wierny zasadzie, że należy podejmować działania ilekroć występują problemy dot. polskich pracowników zatrudnionych za granicą, którzy wielokrotnie także korzystali z pomocy międzynarodowych, krajowych czy lokalnych związków zawodowych” – mówiła. Unia Europejska dba o pracowników przemieszczających się w ramach Unii i w 2014 r. została przyjęta tzw. dyrektywa wdrażająca swobodny przepływ pracowników, Polska ją implementowała w 2016 r. dając Państwowej Inspekcji Pracy dodatkowe zadania w zakresie informowania o aspektach związanych ze swobodnym przepływem pracowników cudzoziemców z poszczególnych państw Unii przebywających w Polsce. Jak zauważyła dyr. Sweklej, zagadnieniem budzącym ożywioną dyskusję na forum unijnym jest kwestia delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. Często jednak w debacie publicznej kwestie delegowania są utożsamiane z kwestią pracowników migrujących, zatrudnianych w danym kraju, podczas gdy Traktat i prawo wtórne Unii Europejskiej wyraźnie te kwestie rozdzielają. „Stronie polskiej zależy, by pracownicy delegowani byli objęci stosowną ochroną. Uważamy, że rozwiązania przyjęte obecnie lub przyjęte w ostatniej tzw. dyrektywie wdrożeniowej, którą Polska wdrożyła pilnie i w terminie, również zapewniają odpowiednią równowagę i dają narzędzia do eliminowania nadużyć. Liczę, że wymiana doświadczeń przyczyni się do tego, że pracownikom migrującym w różnych krajach będzie łatwiej, lepiej i z korzyścią dla nich, jak i dla państw przyjmujących i wysyłających” – zakończyła.

Swoją wypowiedź **Roland Feicht**, Dyrektor Fundacji im. Friedricha Eberta w Polsce, rozpoczął od podkreślenia, że konferencja jest owocem wieloletniej współpracy Fundacji z polskimi związkami zawodowymi, z Ministerstwem



Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz z CPS „Dialog”. Fundacja współpracuje z międzynarodowymi, polskimi i niemieckimi związkami zawodowymi – od wielu lat realizuje projekty z Europejską Konfederacją Związków Zawodowych (EKZZ), a także z Europejską Federacją Związków Zawodowych Przemysłu Spożywczego, Rolnictwa i Turystyki (*European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions – EFFAT*) i Europejską Federacją Pracowników Budowlanych i Przemysłu Drzewnego (*European Federation of Building and Woodworkers – EFBWW*), których przedstawiciele biorą udział w konferencji. Jak zauważył, szczególnie w budownictwie i rolnictwie mamy do czynienia z silną migracją na terenie Europy, która jest najdłuższa i najbardziej intensywna. Ze względu na przypadki naruszania praw pracowniczych rola związków zawodowych w Europie jest bardzo ważna, bo to związki powinny

Tabela 1.

Obecna sytuacja demograficzna w UE-28 charakteryzuje się ciągłym wzrostem liczby ludności. Podczas gdy liczba ludności całej UE-28 wzrosła w 2016 r., liczba ludności 10 państw członkowskich UE spadła. Rok 2016 był drugim rokiem (od 1961 r.), kiedy w UE-28 nastąpił niewielki naturalny spadek liczby ludności. Zmiana populacji (pozytywna, o 1,5 miliona mieszkańców) wynikała, zatem z migracji netto.

Źródło: Eurostat.



zająć się ochroną takich pracowników, którzy pracują w bardzo szczególnych warunkach. „Jako Fundacja popieramy bardzo różne starania związków zawodowych w Polsce i w całej Europie, aby dzięki wsparciu i pomocy rządów w poszczególnych krajach pomagać pracownikom – szkolić ich, informować i organizować w ramach związków zawodowych. (...) Wiele się zmienia w całej Europie, jeśli chodzi o traktowanie tego tematu. Musimy pamiętać, że migracja pracownicza będzie nas w przyszłości zajmować jeszcze bardziej, bo się nie zmniejszy” – mówił.

Witając gości **Iwona Zakrzewska**, Dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, przytoczyła kilka istotnych danych Eurostatu z 2013 r. Polacy, którzy przybywają do innych krajów to najczęściej osoby młode w wieku 25–29 l. (30%), jako kierunek migracji wybierają najczęściej Irlandię (30%), Holandię (28%) i Norwegię (24%). Polska emigracja do Włoch jest bardzo sfeminizowana – 75% Polaków przybyłych do Włoch to kobiety; mężczyźni nieznacznie przeważali w Wielkiej Brytanii (wśród 29 tys. polskich obywateli 55% stanowili mężczyźni) i Holandii (52%). W Europie w 2013 r. największą liczbę emigrantów odnotowała Hiszpania (ponad 530 tys. osób), Wielka Brytania (ponad 300 tys.), Francja (ponad 300 tys.), Polska (270 tys.), Niemcy (259 tys.). Najmniej emigrantów opuściło Słowację (prawie 3 tys. osób), Maltę (5 tys.) i Estonię (ponad 6 tys.).

Wykład wprowadzający wygłosił prof. **Paweł Kaczmarczyk** z Ośrodka Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego. W wielu krajach na świecie imigranci odgrywają kluczową rolę w populacji, a w większości krajów europejskich odsetek populacji imigrantów przekracza 10%. Niemcy są klasycznym przykładem kraju europejskiego,

w którym emigracja stanowi strukturalny komponent procesów demograficznych. „Na wielu rynkach pracy krajów europejskich imigranci stanowią powyżej 10% całkowitej siły roboczej. Patrząc na trend pomiędzy rokiem 2007 i 2014 możemy zauważyć, że w większości przypadków jest on rosnący. Polska jest ciekawym przypadkiem, gdyż z danych OECD z 2016 r. wynika, że udział imigrantów w sile roboczej jest znikomy” – mówił. Jego zdaniem, kluczowe jest zdanie sobie sprawy z tego, jak duże jest zróżnicowanie doświadczeń migracyjnych. Nie tylko skala różni kraje Europy czy świata, ale także różni je: udział osób przebywających w danym kraju krócej lub dłużej, odsetek migrantów wysoko wykształconych, pochodzenie migrantów i kompetencje, np. językowe. Według podziału dotyczącego motywów migrantów przybywających do krajów OECD najliczniejszą kategorię stanowią osoby, które przybyły z powodów związanych z rodziną – rodziny pracowników migrujących lub osoby mające status humanitarny. Z analizy danych dot. większości krajów OECD wynika ponadto, że migranci (16 i więcej lat) są dwukrotnie bardziej zagrożeni ubóstwem niż ma to miejsce w przypadku pracowników rodzimych. Analizując cykle migracyjne możemy obecnie wyróżnić 3 duże grupy krajów: 1) stare kraje migracyjne (Francja, Niemcy, Austria, Wielka Brytania); 2) nowe kraje imigracji (przede wszystkim kraje Europy Południowej); 3) kraje Europy Środkowo-Wschodniej, które już się stały krajami imigracji netto lub staną się nimi w bardzo bliskiej przyszłości. W każdym tym przypadku nie tylko trendy migracyjne są różne, ale także wyzwania dla państwa i jego instytucji mogą drastycznie się różnić. W tradycyjnych krajach imigracji mamy do czynienia z kryzysem konceptu wielokulturowości i bardzo dużym wykluczeniem wielu grup imigranckich. W przypadku nowych krajów migracji kluczową sprawą staje się jak przekształcić strumienie migrantów czasowych w imigrantów

osiedleńczych i jak przyspieszyć proces ich integracji. Patrząc na doświadczenia migracji poakcesyjnych należy zadać pytanie dlaczego powinniśmy uważać to za ważne? Odpowiedź jest prosta – dwa rozszerzenia UE, z 2004 i 2007 r., zwiększyły populację Unii o ok. 25%, co oznaczało szok w sensie demograficznym i w wymiarze rynku pracy. Te zmiany miały mimo wszystko ograniczony charakter i były rozłożone w czasie. Większość krajów wprowadziła ograniczenia w dostępie do rynku pracy, np. Polacy dopiero w 2011 r. uzyskali pełny dostęp do niemieckiego rynku pracy. Warto jednak zwrócić uwagę, że dotyczyło to krajów najbardziej frontowych czyli Wielkiej Brytanii i Irlandii, które wprawdzie otworzyły rynki pracy w 2004 r., ale istotnie ograniczyły dostęp imigrantów do świadczeń społecznych. Imigranci poakcesyjni to przede wszystkim młodzi mężczyźni, choć tak naprawdę zależy to od statusu popytu na pracę w danym kraju, czego przykładem są Włochy gdzie migracja jest silnie sfeminizowana. Istotnym jest, że nowi migranci europejscy są dobrze wykształceni – blisko 1/4 z nich to osoby z wyższym wykształceniem, choć najważniejszą kategorię stanowią osoby ze średnim wykształceniem. W przypadku strony popytowej, czyli krajów przyjmujących, dane są zaskakujące dla wielu badaczy i obserwatorów. Patrząc na populację migrantów starej UE, to cechowali się oni wyższymi wskaźnikami aktywności zawodowej, wyższymi wskaźnikami zatrudnienia i niższymi stopami bezrobocia – dotyczyło to porównania zarówno względem populacji wysyłającej jak i populacji przyjmującej. Przybliżając migracje Polaków, w 2004 r. było to ok. 1 mln osób; w 2007 r. ok. 2,3 mln; w 2010 r. 2,1 mln i w latach następnych wzrost do poziomu mniej więcej 2,4 mln. Duże znaczenie dla dyskusji ma struktura migracji (selektywność migracji), czyli próba porównania, czym różnią się migranci od społeczności, z których pochodzą. Niewątpliwie selektywność migracji w okresie poakcesyjnym jest dużo mniejsza niż miało to miejsce poprzednio, migracje stały się bardziej dostępne i wzorce selektywności ograniczają się do kilku wymiarów, którymi są: 1) poziom wykształcenia (lepiej wykształceni Polacy mają większą skłonność do mobilności); 2) wiek (migrują z Polski przede wszystkim ludzie młodzi); 3) miejsce pochodzenia (najczęściej migrują mieszkańcy małych i bardzo małych miast). Bardzo często w analizach pojawia się teza, że możemy wyróżnić coś na kształt modelu migracji z Polski. Zdaniem prof. Kaczmarczyka nie ma czegoś takiego jak jednolity model, czy też wzorzec migracji z Polski. Dla przykładu, porównując polskich migrantów w Wielkiej Brytanii i w Niemczech, w Wielkiej Brytanii i Królestwie Niderlandów, w Wielkiej Brytanii i we Włoszech to okaże się, że to są zupełnie różne grupy osób – o różnych charakterystykach i różnych motywacjach, by wyjeżdżać za granicę. Polscy migranci w Wielkiej Brytanii i Irlandii są najmłodszy i najlepiej wykształceni; migranci w Niemczech są o wiele gorzej wykształceni i starsi, i co ciekawe, w tym strumieniu wciąż dużą grupę stanowią osoby, które wyjeżdżają do

Niemiec od początku lat 90. i uczestniczyły w schemacie migracji sezonowych, który w wielu rejonach kraju nie zaniknął. Porównania te pokazują, że nie tylko, jeśli chodzi o kraje docelowe, ale także jeśli chodzi o regiony pochodzenia migrantów w Polsce, to wzorce i strategie migracyjne bardzo się różnią. Odpowiadają za to: 1) czynnik popytowy (struktura rynku pracy); 2) instytucje rynku pracy (np. rozwinięta sfera pośrednictwa pracy); 3) niedopasowania strukturalne (zwłaszcza na polskim rynku pracy, które wypychają dobrze wykształconą polską młodzież z małych ośrodków miejskich); 4) dostęp do kapitału ludzkiego w docelowym kraju. Analizując zmiany w sferze polskich zachowań migracyjnych w latach 2009–2012 można powiedzieć, że istotnie wydłużył się przeciętny czas pobytu, a migranci skłonni są osiedlać się w danym kraju. Ponadto zmniejszył się udział migrantów, którzy nie mają ze sobą członków rodziny. Często w krajach przyjmujących zapomina się o próbach integrowania na rynku pracy tak-

Tabela 2.

W 2015 r. łącznie 4,7 mln osób imigrowało do jednego z państw członkowskich EU-28, natomiast co najmniej 2,8 mln emigrantów opuściło jakieś państwo członkowskie UE. Te ogólne dane nie odnoszą się do przepływów migracyjnych do/z UE jako całości, gdyż obejmują one również przepływy między poszczególnymi państwami członkowskimi UE. Na tych 4,7 mln imigrantów w 2015 r. składało się w przybliżeniu 2,4 mln obywateli państw nieczłonkowskich, 1,4 mln obywateli innego państwa członkowskiego UE niż to, do którego wyemigrowali, około 860 tys. osób migrujących do państwa członkowskiego UE, którego obywatelstwo już posiadali (na przykład powracający obywatele lub obywatele urodzeni za granicą), oraz około 19 tys. bezpaństwowców.

Źródło: Eurostat.

że migrantów czasowych. Oni sami z siebie się nie integrują i nie osiągają bardzo dobrych pozycji zawodowych. Dla przykładu, w Królestwie Niderlandów przyjęte jest założenie, że rekrutowani są migranci do prac sezonowych i takimi migrantami pozostaną; 40% badanych migrantów w tym kraju deklaruje, że osiedli się w Królestwie Niderlandów (nieznający języka, żyjący w zamkniętych społecznościach, bez kontaktu z holenderskimi pracownikami i społeczeństwem). „Na podstawie analizy klastrowej zidentyfikowaliśmy kilka strategii migracyjnych Polaków w tych 4 najważniejszych krajach – Królestwie Niderlandów, Wielkiej Brytanii, Irlandii i w Niemczech. Strategia migracji cyrkulacyjnych, pracowniczych jest już tylko jedną z kilku. Mamy strategię niemiecką i osoby jeżdżące tam od dłuższego czasu; mamy strategię osiedleńczą; mamy strategię tych ludzi, którzy przyjechali jako migranci pracowniczy, ale postanowili zostać na dłużej; mamy strategię, którą określiliśmy jako *project family*” – mówił niezależnie od tego, że migracja z Polski w krótkim okresie miała znikomy wpływ na procesy rynku pracy, nie oznacza to, że tych efektów nie będzie w długim okresie. Należy wziąć pod uwagę wymiar demograficzny i wymiar strukturalny, a mianowicie alokacji zasobów na krajowym rynku pracy. Wszystkie dostępne dane pokazują, że migranci z nowych krajów członkowskich są bardzo dobrze wykształceni (ok. 30–40% z nich posiada wyższe wykształcenie), a pomimo tego znajdują pracę tylko na tzw. drugorzędym segmencie rynku pracy, w sektorach niewymagających kwalifikacji. Patrząc na strukturę wykształcenia, np. na brytyjskim rynku pracy to ok. 32% Polaków ma wyższe wykształcenie – to lepszy poziom wykształcenia niż w Polsce i dużo wyższy niż na brytyjskim rynku pracy. Według danych dot. struktury zawodowej na brytyjskim rynku pracy, 75% Polaków wykonuje prace proste. Według danych Eurostatu na dzień 1 stycznia 2015 r. w Polsce przebywało ok. 110 tys. cudzoziemskich rezydentów (0,3% całej rezydującej populacji), w tym ok. 77 tys. stanowili obywatele krajów trzecich (tj. osoby nie pochodzące z innych krajów UE) i Polska zajmowała ostatnie miejsce wśród krajów UE, jeśli chodzi o napływ imigrantów. Z kolei według danych GUS, na początku 2016 r. prawo do przebywania w Polsce, co najmniej tymczasowe, miało około 212 tys. cudzoziemców (większość na pobyt czasowy). Za sprawą imigracji z Ukrainy ta sytuacja się zmienia. W latach 2002–2011 nastąpił 3,5-krotny wzrost liczby imigrantów z Ukrainy zarejestrowanych na pobyt stały w Polsce. Dodatkowo drastycznie zwiększyło się to w 2014 r., po wybuchu konfliktu zbrojnego we wschodniej części Ukrainy: liczba obywateli Ukrainy, którzy uzyskali zezwolenie na pobyt stały była w 2014 r. dwukrotnie wyższa, a w 2015 r. – ponad czterokrotnie wyższa niż ta zarejestrowana w 2010 r. W 2011 r., kiedy przeprowadzany był Spis Powszechny w Polsce ustalono, że w kraju było 55 tys. cudzoziemców; w roku 2016 r. zarejestrowano w Polsce 122 tys. zezwoleń na pracę,

Związki zawodowe muszą być bardziej proaktywne i przystosować się, że żyją w nowym świecie, który tak jak społeczeństwo się zmienia. Związki także będą musiały się zmienić oraz nauczyć się nowego sposobu komunikowania z ludźmi.

w większości dot. Ukraińców. W 2016 r. zarejestrowano 1,3 mln oświadczeń o zamiarze powierzenia zatrudnienia cudzoziemcowi, w roku 2017 zarejestrowano tych oświadczeń już ponad 1 mln. To oświadczenie jest tylko deklaracją woli i pozwala, np. na pozyskanie wize, a liczba zarejestrowanych oświadczeń nie jest równoznaczna z liczbą imigrantów w Polsce. Polscy pracodawcy i imigranci mają tendencje do rejestracji większej liczby oświadczeń niż jest to konieczne. Rzeczywistą skalę napływu imigranckiego do Polski stanowi ok. 60–70% tej liczby. W roku 2015 i 2016 Polska stała się największym importerem siły roboczej w Unii Europejskiej. Z pozycji kraju, w którym nie ma imigrantów nagle znaleźliśmy się na szczycie, jeśli chodzi o import siły roboczej. Sytuacja ta rodzi pytanie, na ile trwały jest ten „ukraiński model migracyjny”? Znaczenie tutaj może mieć potencjał migracyjny i potencjał demograficzny Ukrainy, która starzeje się jeszcze szybciej niż Polska i która ma spore ubytki zasobów siły roboczej na skutek emigracji. Zdaniem prof. Kaczmarczyka ten potencjał migracyjny będzie się wyczerpywał w dramatycznie szybkim tempie.

BLOK 1

Rynek pracy a sytuacja społeczno-ekonomiczna pracowników migracyjnych – z perspektywy związków zawodowych

Moderatorami tej części byli **Thomas Hentschel** (PECO Institut) i **Agata Żuraw** (Polskie Stowarzyszenie Pracowników Migracyjnych – PSPM). **Arnd Spahn** (EFFAT) zauważył, że Polska ma długą tradycję w wysyłaniu pracowników migracyjnych – już 100 lat temu polscy pracownicy związani z rolnictwem wyjeżdżali za pracą do Niemiec. Po upadku komunizmu pojawiły się nowe możliwości i kontakty, dzięki którym możliwa była migracja zarobkowa do innego kraju. Jeśli w jakiejś miejscowości nie ma pracy, to ludzie poszukują jej w innym miejscu Europy, by utrzymać swoją rodzinę. W rolnictwie występuje szczególna sytuacja, bo najczęściej mamy do czynienia z pracownikami

sezonowymi, którzy wyjeżdżają do pracy na krótki okres i zarobione pieniądze wydają w swoim kraju pochodzenia. W przeszłości Polacy często decydowali się na pracę związaną z niskimi standardami, posiadali niską świadomość oraz mieli niskie wymagania dot. czasu pracy, zakwaterowania, dochodów, stabilności zatrudnienia, tylko ze względu na brak alternatywy na rynku lokalnym. We Włoszech w rolnictwie 95% ludzi pracuje na umowy czasowe, a tylko 5% na umowach na czas nieokreślony. Poza obszarem Morza Śródziemnego ok. 50% pracowników stanowią pracownicy migrujący, albo w obrębie jednego kraju, albo z innych krajów. „Biorąc pod uwagę jak nieludzko traktowani są, np. pracownicy bułgarscy we Włoszech w 2017 r. to jest to hańba dla Europy. (...) Będziemy starali się stworzyć taki silny instrument, który pozwoliłby nam poprawić sytuację pracowników migracyjnych. (...) Pracownicy, którzy coraz częściej przyjeżdżają z Ukrainy do Polski będą pracowali pod reżimem dyrektywy dot. pracowników sezonowych, czy uchodźców i rząd Polski będzie musiał zdecydować jak to rozwiązać i jak zapewnić im odpowiednie warunki pracy w Polsce. Jako EFFAT staramy się naciskać na to, by w państwach członkowskich stworzono biura (jednostki) zajmujące się implementacją dyrektywy o pracownikach sezonowych, by nie rozkładało się to na różne instytucje, tylko by działała jedna instytucja zajmująca się tym tematem w każdym kraju” – mówił.



Werner Buelen (EFBWW) mówił o sytuacji sektora budowlanego, który wiąże się z dużym natężeniem pracy, dużą rotacją oraz dużą ilością wypadków śmiertelnych i częstymi nadużyciami w stosunku do pracowników. Sektor budowlany obciążony jest złym wizerunkiem, a mobilność z nim związana nie sprzyja tworzeniu związków zawodowych. Często jest tak, że pracownicy pracują jednego dnia na jednej budowie, a drugiego przewożeni są na kolejną. Pojawiają się także coraz częściej nowe formy zatrudnienia, np. można kogoś zatrudnić tylko na kilka godzin. Jest trend globalizacji i chińskie firmy budowlane zaczęły interesować się coraz bardziej europejskim budowlanym

rynkiem pracy. Jego zdaniem, w ciągu najbliższej dekady budownictwo zmieni się na skutek budownictwa ekologicznego. W europejskiej branży budowlanej występują duże rozbieżności płac netto, np. średnie wynagrodzenie w Bułgarii wynosi 300 euro, a w Finlandii 2150 euro. Te różnice w wynagrodzeniach powodują, że pracownicy z Bułgarii wyjeżdżają do Finlandii i gotowi są pracować za 900 euro. „Jestem z Belgii i jestem dumny, że prawie 100% pracowników budowlanych należy do związków zawodowych. W krajach zachodnich z reguły jest to 40–45%, a w Europie Wschodniej jest to na poziomie zero przecinek coś czy jeden lub dwa przecinek coś” – mówił. Jego zdaniem na szczeblu europejskim potrzebna jest konwergencja oddolna w przypadku płac – jeśli będą różnice w płacach unijnych to nigdy nie uda się nam rozwiązać problemu. W takich krajach jak Polska trzeba podwyższyć płace, by nie tracić wykwalifikowanych pracowników. Często dane dot. migracji nie odzwierciedlają jej prawdziwej skali. Równe traktowanie jest kluczową kwestią dyrektywy o pracy sezonowej, która jest jednym z najlepszych narzędzi unijnych dot. równego traktowania. Konieczne jest jak najszybsze zintegrowanie imigrantów w społeczeństwie – z językiem, z kulturą. W Polsce większość dokumentów sporządzana jest na papierze, z dużą ilością podpisów i pieczętek – jak w XVIII w., a technologia idzie do przodu. Dla przykładu w Szwecji, w Danii i w Belgii wszystkie dokumenty tworzone są w elektronicznych bazach, które współpracują z pracodawcami (informują, np. o niezarejestrowanym pracowniku lub o nieopłaceniu składek), ale też, do których dostęp mają upoważnione instytucje. Związki zawodowe muszą być bardziej proaktywne i muszą przystosować się, że żyją w nowym świecie, w którym w ciągu następnej dekady nastąpi ekologizacja przemysłu. Świat i społeczeństwo się zmienia i związki będą musiały także się zmienić oraz nauczyć się nowego sposobu komunikowania z ludźmi.

Valentina Vasilyonova (Konfederacja Niezależnych Związków Zawodowych Bułgarii – CITUB) mówiła o tragicznej sytuacji bułgarskich pracowników we Włoszech. Obecnie 9 na 10 pomidorów i 90% winogron we Włoszech zostaje zebranych przez migrantów, głównie z Bułgarii. W swojej prezentacji pokazała zdjęcia z lipca 2016 r. przedstawiające pracowników bułgarskich z rodzinami, którzy żyli na południu Włoch w tzw. bułgarskim getcie – bez wody, mając zerowe warunki sanitarne, zbierając plony od marca do października za 5 euro za 1 godzinę pracy. W getcie żyły także dzieci (w wieku 1–14 l.), a według danych żyło tam ok. 700 osób pochodzących z Bułgarii i innych krajów. Pracownicy pracowali często 12 lub więcej godzin, mieli zarabiać 25 euro za dzień, ale pośrednicy pracy zbierali haracz 5 euro za sam fakt dostania pracy. Jeden pośrednik zajmował się grupą pracowników liczącą 9–10 tys. w sezonie.



„Według statystyk handel ludźmi w celach zarobkowych w Europie generuje kwotę ok. 3,5 mld euro, kwotę która jest kradziona ludziom ciężko pracującym. W lipcu 2016 r. przy pomocy włoskich związków zawodowych udało się wyrzucić presję na włoskie władze i zamknąć to getto” – mówiła. Zauważyła, że jako związki zawodowe i aktywni ludzie jesteśmy zdolni do tego, by wypracować rozwiązania, tzn. zainwestować w edukację, infrastrukturę i podniesienie standardów socjalnych w miejscach pracy w krajach wysyłających. Getta powstają nie tylko we Włoszech, są także w Hiszpanii. Około 0,5 mln Bułgarów wyjechało za pracą do Włoch, 150 tys. do Hiszpanii, ponad 120 tys. do Grecji. Bułgarskie związki zawodowe oszacowały, że w ciągu ostatnich 4–5 lat Bułgaria straciła jedno duże miasto. Rynek pracy ma problem z siłą roboczą, co spowodowane jest, m.in. migracją zarobkową obywateli tego kraju. Bułgaria, pod naciskiem bułgarskich pracodawców, negocjuje umowy z Mołdawią, Ukrainą i Armenią, by ściągać pracowników z tych krajów. Zdaniem prelegentki współpraca rolników ze związkami zawodowymi jest gwarancją, że pracownik migracyjny i jego rodzina będą mieli normalne życie (integracja, dzieci chodzące do szkoły, ludzkie warunki legalnej pracy).

Z kolei **Ivan Ivanov** (Stowarzyszenie do Spraw Migracji Zarobkowej – EVW) pracuje we Frankfurcie w Niemczech i jego Stowarzyszenie stara się pomagać i reprezentować interesy bułgarskich pracowników migracyjnych. Bułgarscy pracownicy migracyjni przyjeżdżają na krótki czas – szybki zarobek i szybki powrót do domu. Niemcy to ulubiony kierunek migracji zarobkowej dla Bułgarów – ok. 50 tys. mieszka na terenie Niemiec. Przyjeżdżający pracownicy mają wysoki poziom kwalifikacji, a pracują w obszarach o niskim wynagrodzeniu. Większość Bułgarów pracuje w branży budowlanej, gastronomii, transporcie, rolnictwie lub zajmuje się sprzątnięciem budynków. Doradztwo polega na przekazywaniu informacji, wspieraniu i pokazaniu rozwiązań w przypadku różnych problemów, a jeżeli zostali oszukani, to gdzie i jak mogą dochodzić swoich praw – wszystko w języku ojczystym pracownika. Stowarzy-

szczenie współpracuje ze związkami zawodowymi w Niemczech. Pracownicy migracyjni mają nietypowe formy zatrudnienia – nie jest to pięciodniowy tydzień pracy, częściej niepełny etat, nie ma stałego czasu pracy, często pracują powyżej liczby godzin, jaka została wcześniej określona, często także są wypożyczani przez agencje pośrednictwa pracy. Nie znając języka niemieckiego, bez wiedzy o systemie prawnym nie są w stanie o siebie sami zadbać. Wielu pracowników migracyjnych myśli, że w Niemczech wszystko jest cudowne, a konfrontacja z rzeczywistością bywa inna – na miejscu często padają ofiarą pośredników, którym ufali, są wyzyskiwani, żyją i pracują w kiepskich warunkach. Przeważnie są to samotni mężczyźni, którzy zostawili rodziny. Nie nawiązują kontaktów społecznych i nie chcą uczyć się języka, bo przyjechali tylko zarobić i wyjechać.

Moderatorem części *Rozwój regionalny – Panel dyskusyjny* była dr **Joanna Korczyńska-Winiarczyk**. **Grzegorz Wysocki** (Związek Zawodowy Pracowników Rolnictwa –

Tabela 3.

W 2015 r. największą liczbę imigrantów ogółem przyjęły Niemcy (1543,8 tys.), a następnie Zjednoczone Królestwo (631,5 tys.), Francja (363,9 tys.), Hiszpania (342,1 tys.) i Włochy (280,1 tys.). Największą liczbę emigrantów w 2015 r. odnotowały Niemcy (347,2 tys.), a w dalszej kolejności Hiszpania (343,9 tys.), Zjednoczone Królestwo (299,2 tys.), Francja (298 tys.) i Polska (258,8 tys.). W 2015 r. ogółem w 17 państwach członkowskich UE odnotowano wyższy poziom imigracji niż emigracji, natomiast w takich krajach jak Bułgaria, Irlandia, Grecja, Hiszpania, Chorwacja, Cypr, Polska, Portugalia, Rumunia, Łotwa i Litwa, liczba emigrantów przekroczyła liczbę imigrantów.

Źródło: Eurostat.

ZZPR) zauważył, że by mówić o terażniejszości należy wspomnieć o przeszłości. Na początku XX w. bardzo wielu Polaków z sektora rolniczego decydowało się na emigrację zarobkową do Niemiec. Bardzo dobrze rozwinięte niemieckie rolnicze związki zawodowe wspomagały polskich rolników. W 1919 r. niemieckie związki zawodowe pokazując pewne wzorce czynnie pomagały w tworzeniu polskiego rolniczego związku zawodowego. W ten sposób powstał pod Poznaniem Związek Zawodowy Rolników i Fornali. Na tym nie skończyła się niemiecka związkowa pomoc, mogliśmy także na nią liczyć przed i po wejściu Polski do Unii Europejskiej. Mówiąc o prawach sezonowych pracowników migracyjnych pracujących w Niemczech w rolnictwie należy pamiętać, że to nie tylko zbiory plonów, ale i hodowla. W Polsce w branży hodowlanej pracują Ukraińcy, jest to często praca na umowę o pracę, na cały etat, trwająca ciągle przez kilka lat. ZZPR ewoluował od związków zrzeszających pracowników PGR-ów (400–500 tys. członków), po zrzeszanie instytucji doradczych, które doradzają rolnikom indywidualnym, dużym gospodarstwom rolnym oraz zrzeszanie pracowników rolnych spółek wielkotowarowych. Stawka dla pracowników sezonowych jest dużo niższa niż obowiązująca stawka minimalna w Polsce, a do tego firmy pośredniczące w zatrudnianiu pracowników też muszą zarobić. Poruszył także temat związany z pomocą pracownikom migracyjnym. Dla przykładu Niemcy widząc problem związany z migrantami czasowymi, w ramach programu krajowego, stworzyli biura pomocy migrantom (biura językowe). Jego zdaniem „stworzenie w Polsce takich biur językowych z pomocą dla tych, którzy przyjeżdżają w najliczniejszej grupie jest rolą związków zawodowych, a przy okazji moglibyśmy oddać to, co kiedyś sami dostaliśmy”.

Janina Matuiziene (Litewska Konfederacja Związków Zawodowych – LPSK) mówiła o związku rolniczym będącym częścią LPSK, który jest słaby i prowadzone są działania, by go wzmocnić. Częścią LPSK jest także związek zawodowy powiązany z branżą budowlaną, który jest silny. Litwa wysłała więcej pracowników niż przyjmuje. Od 1990 r., od odzyskania niepodległości, liczba ludności spadła o 23% – 845 tys. osób wyjechało z Litwy; w 1990 r. żyło na Litwie 3,7 mln mieszkańców, w 2017 – 2,8 mln. Na Litwie żyje coraz więcej starszych osób, brakuje wysoko wykwalifikowanych fachowców, a młodzi wyjeżdżający do pracy za granicę nie planują powrotu. Według statystyk 72% emigrantów jest w wieku 15–54 l. W 2010 r. z Litwy wyjechało 83 tys. osób, a powróciło 52 tys. Dla przykładu na Łotwie ubyło tylko 200 tys. osób w związku ze zmianami demograficznymi i emigracją, być może jest to związane z dużą ilością osób o narodowości rosyjskiej, które mniej chętnie emigrują. W Estonii poziom zarobków (płaca średnia i minimalna) jest wyższy niż na Litwie, która ma najniższe

wynagrodzenia, co skłania do emigracji. Według statystyk w 2017 r. na Litwie odnotowano 43 tys. cudzoziemców, którzy pracują lub uczą się, z czego 14% pochodzi z UE (Polska, Łotwa, Niemcy).

Bohumir Dufek (Czeski Związek Pracowników Rolnictwa i Żywności OSPZV ASO) przedstawił sytuację na czeskim rynku. OSPZV ASO z dużą uwagą przygląda się pracownikom migracyjnym, a w szczególności pracownikom w rolnictwie. Od 25 lat podpisany jest układ zbiorowy w rolnictwie, który obejmuje większość pracowników zatrudnionych w Republice Czeskiej. Migracje pracownicze powodują, że spadają wynagrodzenia. Po kryzysie ekonomicznym w 2008 r. i później, sytuacja na rynku trochę się poprawiła i odnotowano spadek liczby pracowników migracyjnych. Obecnie jest najniższy stopień bezrobocia, najniższy także w całej UE. Pracownicy spoza UE mogą pracować w Czechach na stanowiskach pracowników niewykwalifikowanych dostając za to płacę poniżej minimalnego wynagrodzenia. Związki zawodowe i pracodawcy spierają się o pracowników z Ukrainy. Związki zawodowe wyraziły zgodę na sprowadzenie 1 tys. pracowników z Ukrainy, z zastrzeżeniem, że jest to najwyższa możliwa liczba pracowników migracyjnych na jaką mogą się zgodzić. Ponadto pracownicy migracyjni znajdują zatrudnienie w rolnictwie i przemyśle. W Czechach pracuje ok. 120 tys. Ukraińców, którzy przyjeżdżają do pracy na krótki czas, a jeżeli zdecydują się na dłuższy pobyt to ściągają rodziny. Kolejną liczną grupą są Wietnamczycy, którzy są specyficzną grupą pracującą głównie na zasadzie samodzielnej działalności gospodarczej. Trzecią grupę stanowią Rosjanie, którzy przyjeżdżają z rodziną, a powodem ich emigracji są głównie kwestie polityczne – ok. 105 tys. pracowników. W Czechach pracuje ok. 500 tys. pracowników zagranicznych, 50% z nich ma prawo stałego pobytu, 240 tys. ma czasowe pozwolenia na pobyt i pracę, a pozostałym osobom przyznano azyl.

Vasyl Andreyev (*Construction and Building Materials Industry Workers' Union of Ukraine*) powiedział, że Ukraina



ma kolejną falę emigracji spowodowaną wojną. Przekłada się to na utratę pracy i niskie płace – płaca spadła trzykrotnie. Ocenia się, że w ciągu ostatnich trzech lat z Ukrainy wyjechało 1,6 mln ludzi. „W 2014 r. doszło do całkowitego zatrzymania w sektorze budowlanym, dopiero po jakimś czasie drgnęło w tym sektorze. Wykwalifikowani pracownicy migrowali przede wszystkim do Polski. W polskim sektorze budowlanym pracuje legalnie więcej pracowników niż jest legalnie zatrudnionych na Ukrainie” – mówił. Migracja przyczynia się do rozpadu rodzin, gdyż większość pracowników wyjeżdżających do Polski to mężczyźni. Obecnie związki zawodowe z Ukrainy stworzyły z polskimi związkami nieformalne sieci współpracy, by pomagać pracownikom migracyjnym z Ukrainy, ale także by przeciwdziałać handlowi pracownikami (pracownik jedzie do pracy do Polski, a potem jest przetrzucany do pracy na Litwie).

Jak zauważył **Iulian Negru** (Rumuński Związek Zawodowy Pracowników Budownictwa FGS Familia), Rumuni stali się emigrantami – przez ostatnie 20 lat wyjechało 3 mln osób. Przełożyło się to na obecną sytuację na rynku pracy, na którym występuje duży problem – nie ma dość pracowników w branży budowlanej, która potrzebuje ok. 200 tys. pracowników. Wprawdzie przyjeżdżają pracownicy z Mołdawii, Ukrainy, Chin i Wietnamu, ale jest ich za mało i nadal brakuje rąk do pracy. Trwają próby znalezienia sposobów na podniesienie płac oraz wsparcie socjalne (np. mieszkania dla pracowników sektora budowlanego).

BLOK 2

Doradztwo dla pracowników migracyjnych, pomoc prawna, szkolenia i inne formy pomocy/dobre praktyki

Moderatorem tej części była **Katharina Varelmann** (PECO-Institut). **Letitia Matarea Tuerk** (Europejska Organizacja Pracowników Migracyjnych – EVW) pracuje we Frankfurcie w zespole, którego celem jest realizacja, powstałego w 2011 r. projektu „Projekt Uczciwa Mobilność” (Faire Mobilität). Projekt ten przyczynia się do wyegzekwowania stosownych płac i uczciwych warunków pracy dla pracowników ze środkowo- i wschodnioeuropejskich państw UE na niemieckim rynku pracy. Zarząd Federalny DGB (Niemieckie Zrzeszenie Związków Zawodowych) jest odpowiedzialny za całość projektu. Obecnie w ramach projektu działa 8 punktów doradczych w Niemczech. Celem jest, by doradzać pracownikom migracyjnym i rozwiązywać problemy poza salą sądową, czyli najczęściej kończy się to na pośredniczeniu w rozmowach pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Współpraca ze związkami zawodowymi zazwyczaj dotyczy konkretnego problemu i osoby – jeśli nie są w stanie pomóc pracownikowi rozwiązać jego problemu,



wtedy proszą o pomoc związki zawodowe, by działać razem. Starają się także przekonywać pracowników migracyjnych do wstępowania do związków zawodowych.

Ellen Hoeijenbos (Federacja Holenderskich Związków Zawodowych – FNV) mówiła o swoim wieloletnim doświadczeniu z pracownikami migracyjnymi. Przytoczyła sprawę związaną ze złym traktowaniem pracowników z Polski i Portugalii pracujących przy budowie autostrady. W Holandii często to agencje pośrednictwa pracy przysyłają pracowników migracyjnych na budowy. Niestety nie są oni uwzględniani w statystykach i to jest powód błędów w interpretacji danych na poziomie narodowym lub europejskim. Kwestia ta wymaga debaty na szczeblu europejskim, gdyż obecne dane nie odzwierciedlają prawdziwej sytuacji w branży. Jej zdaniem praca związkowa jest teraz ważniejsza niż 30 lat temu, gdyż to właśnie dzięki związkom możemy uzyskać informacje na temat realnej sytuacji, nie tylko w branży budowlanej. Wszyscy tracimy na tym, że pracodawcy wykorzystują pracowników. Konieczne jest wypracowanie wspólnego stanowiska, sprzyjający temu jest czas w Holandii i dobra sytuacja firm, którym wiedzie się lepiej niż 3–4 lata temu. W Holandii stworzono zespół do kontaktów z migrantami. Jest to grupa, która mówi w różnych językach, dzięki czemu może dotrzeć do pracowników zagranicznych w ich domach, na małych i dużych budowach, ale także, np. na fermach drobiu. Pracownikom migracyjnym przekazywane są informacje i wyjaśnienia, że wspólnym celem jest

Ważne jest, by działać i nie dzielić ludzi na migrantów, pracowników z Polski, pracowników z Ukrainy tylko na pracowników konkretnej firmy albo konkretnej branży.

walka z nieprawidłowościami i wykorzystywaniem ludzi. Z drugiej strony, kiedy 10 lat temu pojawiły się partie prawicowe, to wielu członków związków zawodowych głosowało na nie licząc, że nie utracą miejsc pracy. Holenderscy członkowie związków zrozumieli, że warto rozmawiać z imigrantami i mieć wspólne cele, gdyż w innym przypadku ich miejsca pracy będą zagrożone. Wszyscy dostrzegają potrzebę lepszych warunków pracy dla migrantów i zachęcanie ich do wstępowania do związków zawodowych.

Bożena Domańska (organizacja Respekt, zrzeszająca opiekunki przy szwajcarskich związkach zawodowych VPOD) mówiła o pracy oraz sytuacji opiekunek w Szwajcarii. Opiekunki są dość specyficzną grupą zawodową – pracują w różnych miejscach i jest dość trudne, by je zrzeszyć. Organizacji Respekt, jako jedynej w Europie się to udało – obecnie stowarzyszenie liczy 60–70 członków. W dzisiejszych czasach bardzo pomocny w kontaktach jest internet i Facebook. W przypadku opiekunek kolejnymi miejscami wymiany informacji i uzyskania pomocy są autobusy, którymi podróżują i kościół – Polska Misja Katolicka w Bazylei. Często kobiety pracujące jako opiekunki nie znają dobrze języka, są samotne w nowym mieście, którego i tak nie mają okazji poznać ze względu na specyfikę pracy. Z kolei umowy dot. 24-godzinnej opieki powodują, że rodzina zakłada, że wiąże się to z 24-godzinną pełną dyspozycją opiekunki. Prelegentka przedstawiła porównanie wynagrodzeń – w Szwajcarii minimalne wynagrodzenie wynosi 3000 franków, średnia krajowa to 6000, jako opiekunka zarabiała 3000 franków, a firma pośrednicząca w jej zatrudnieniu pobierała od rodziny 11000 franków. W 2011 r. Bożena Domańska zwróciła uwagę pracodawcy na łamanie warunków umowy zatrudnienia i upo-



niała się o wyższe wynagrodzenie. Została za to dyscyplinarnie wyrzucona z pracy. Pomoc otrzymała od Szwajcarów, sprawa trafiła do sądu, do wyroku jednak nie doszło, bo strony zawarły ugodę. Chorym dalej opiekowała się jej koleżanka Agata J., którą pracodawca zatrudnił na jeszcze gorszych warunkach. Kobiety postanowiły zwrócić się do związków zawodowych, pomógł im VPOD i w ten sposób uzyskały dostęp do adwokata. W efekcie powstała organizacja „Netzwerk Respekt” zrzeszająca zagraniczne opiekunki w Szwajcarii, która skierowała sprawę Agaty J. do sądu. Organizacja Respekt informuje o prawach, ale też pomaga, np. w uznaniu dyplomów pielęgniarek, które dzięki temu mogą zacząć pracować w szpitalu. Jak zauważyła prelegentka, sytuacja opiekunek zmieniła się w ciągu ostatnich 20 lat. Obecnie kobiety przyjeżdżają bardziej przygotowane – znają język lub języki, mają zakończone kursy i nie są tak zastraszone. Organizacja zadbała o kampanię medialną w Szwajcarii. W „Respekt” zrzeszone są Polki, Czeszki, Słowaczki, Węgierki, Rumunki i Ukrainki.



Agata Żuraw (Polskie Stowarzyszenie Pracowników Migracyjnych – PSPM) opowiedziała o działalności Stowarzyszenia, które jest organizacją pozarządową działającą na rzecz pracowników polskich pracujących za granicą. Od założenia w 2006 r. PSPM współpracuje ze związkami zawodowymi w Polsce i za granicą, ze stowarzyszeniami, organizacjami polonijnymi, urzędami oraz instytucjami naukowymi na rzecz poprawy warunków pracy Polaków za granicą oraz rozszerzenia ich wiedzy o kraju, w którym zamierzają podjąć pracę, jeszcze przed ich wyjazdem. W 2006 r., krótko po wejściu Polski do UE otworzyły się granice i wiele osób zdecydowało się na wyjazd zarobkowy, nie zastanawiając się nad warunkami pracy w poszczególnych krajach. Pierwsze lata pracy Stowarzyszenia to głównie ciężkie przypadki nagminnego łamania praw pracowniczych, niewypłacanie wynagrodzeń przez kilka miesięcy, albo w ogóle (nawet za kilka miesięcy). Teraz pracownicy ze wszystkich branż zgłaszają się do PSPM przed swoim wyjazdem prosząc o informacje dotyczące warunków pracy w danym kraju, o kontakt do związków zawodowych, organizacji polonijnych. Stowarzyszenie oferuje także pomoc prawną. Od kilku lat PSPM współpracuje z urzędami pracy oraz Ochotniczymi Hufcami Pracy. Najliczniej po pomoc przychodzą pracownicy z branży budowlanej, pomoce domowe, pracownicy związani z rolnictwem, gastronomią, przetwórstwem owocowym i mięsny. Osoby wyjeżdżające długoterminowo w większości znają języki, a jeśli mają jakieś problemy dot. warunków zatrudnienia to zgłaszają się do struktur pomocowych w danym kraju. Stowarzyszenie zachęca pracowników, by zapisywali się do związków zawodowych. Jest to trudne, gdyż większość z nich nie ma przeszłości związkowej, nie utożsamia się z żadnym pracodawcą, gdyż ciągle pracują dla innego, np. zatrudnieni są przez firmę zarejestrowaną na Cyprze, albo w in-

nym raju podatkowym, i pracują 3 miesiące we Francji, 3 miesiące w Finlandii. Zorganizowanie tych pracowników jest trudne, a w przypadku, gdy dochodzi do nadużyć, to trzeba szukać pomocy na poziomie ponadnarodowym.

Zdaniem **Adama Rogalewskiego** (Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych – OPZZ) mówiąc o pracownikach migracyjnych należy rozróżnić tych, którzy są mobilni i poruszają się pomiędzy krajami i tych, którzy są delegowani. Dla przykładu kierowcy ciężarówek są delegowani. W grupie zawodowej pracowników budowlanych czy opiekunów domowych jest szansa wprowadzenia związków zawodowych. Jego zdaniem związki zawodowe powinny zmienić nastawienie do migrantów. Obecni migranci znajdują pracę, a później są gotowi, żeby walczyć o warunki tej pracy. Związki powinny aktywować pracowników migracyjnych – znaleźć aktywistów, którzy mówią w języku migrantów i stworzyć nieformalną sieć, ograniczając przy tym biurokrację. Istotna jest także współpraca ze związkami z kraju pochodzenia takimi jak OPZZ czy NSZZ „Solidarność”. Pracownicy migracyjni z Polski nie znają języka, oglądają polskie media, polskie strony w internecie, a po pomoc pójdą, jeśli wiedzą, że ktoś mówi w języku polskim. Migranci chcą walczyć o własne prawa. W Szwajcarii 70% migrantów pracuje na budowie, bo Szwajcarzy nie chcą podejmować tego rodzaju pracy. Za kilkanaście lat podobna sytuacja może być w Polsce, na budowach będą pracowali głównie pracownicy z Ukrainy. W maju 2016 r. powstał związek zawodowy zrzeszający Ukraińców, którego przewodniczącym jest dr **Yurij Karygin** (Związek Zawodowy Pracowników Ukraińskich). Związek powstał pod skrzydłami OPZZ, które koordynowało i wspierało merytorycznie proces jego tworzenia. Oficjalną działalność związek rozpoczął w styczniu 2017 r. Związek



przeprowadził dużą kampanię informacyjną – przygotowano broszurę informacyjną, prezentację, ukazały się informacje w polskiej prasie i radiu, nawiązano kontakt z kościołami (grekokatolickim, prawosławnym i synagogą). Tam gdzie nie ma OPZZ, inne związki zawodowe, takie jak NSZZ „Solidarność” starają się pomagać Ukraińcom w przypadkach naruszania ich praw. Związek wygrał już kilka rozpraw sądowych, ponadto współpracują z inspekcją pracy i wieloma instytucjami, np. otrzymali grant z Urzędu Pracy w Warszawie. Do związku należą oprócz Ukraińców, pracownicy z: Rosji (25 tys. osób); Mołdawii (30 tys.); Białorusi (27 tys.), Armenii i Gruzji (ok. 5–6 tys.). Związek współpracuje także z Fundacją przeciwko Handlowi Ludźmi i Niewolnictwu „La Strada” i ze strażą graniczną. Przedstawicielstwa związku są w każdym mieście na Ukrainie, gdzie są polskie konsulaty.

BLOK 3

Przeszłość pracowników migracyjnych w związkach zawodowych – strategie organizacji związkowej. Przykłady organizowania pracowników migracyjnych – sukcesy i porażki, a także wynikające z nich wnioski

Moderatorem tej części był **Darek Kucharski** (NSZZ „Solidarność”). Jako pierwsza głos zabrała **Magdalena Zielińska-Zapaśnik** (NSZZ „Solidarność” Region Mazowsze). Każdy pracownik w Polsce, który ma zawarty stosunek pracy z pracodawcą może wstąpić do organizacji związkowej, która jest w danym zakładzie pracy. W Polsce istnieje pojęcie organizacji zakładowej; by móc zapisać się do związku zawodowego to w danym zakładzie musi być założona organizacja zakładowa (minimum 10 osób, jako grupa założycielska). Poza Polską taka sytuacja występuje tylko w Japonii. Związki zawodowe w Polsce chcą zasilać swoje struktury pracownikami obcokrajowymi. Dla przykładu w firmie Nielsen, zajmującej się badaniem rynku, 7% pracowników to obcokrajowcy. Liderzy związkowi zastosowali techniki rozmów indywidualnych, by przyciągnąć do związku także pracowników cudzoziemców. W Phoenix Contact w Nowym Przemyślu, zatrudnianych jest około 2 tys. pracowników, z czego 10% stanowią Ukraińcy. Liderzy związkowi widząc potencjał w tych pracownikach postanowili do nich dotrzeć poprzez bezpośrednie spotkania, plakaty i ulotki przetłumaczone na język ukraiński. Agencje pracy tymczasowej zatrudniają pracowników na krótkie umowy (do 6 miesięcy) i związki zauważyły tendencję, że rzadko któryś z takich pracowników wraca. Ci pracownicy nie liczą, że zostaną w Polsce, chcą zarobić i wrócić do rodziny. Nie chcą zapisywać się do związków zawodowych, ale wiedzą gdzie ewentualnie



szukać pomocy. Została założona „Organizacja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” Pracowników Tymczasowych”, która dociera do pracowników ukraińskich na terenie kraju i oprócz przedstawiania praw pracowniczych oferuje także pomoc przy zaaklimatyzowaniu się w Polsce. Komisja Krajowa podjęła się projektu, który współrealizuje z dwunastoma organizacjami partnerskimi z czterech państw (Polska, Litwa, Łotwa, Estonia). Projekt noszący tytuł „Promocja współpracy międzynarodowej pomiędzy zainteresowanymi stronami oraz rozpowszechnianie najlepszych praktyk w celu wzmocnienia egzekwowania prawodawstwa europejskiego w zakresie problematyki pracowników delegowanych” jest dofinansowany ze środków Unii Europejskiej. NSZZ „Solidarność” wspólnie z OPZZ i Forum Związków Zawodowych (FZZ) pracuje nad założeniami do projektu ustawy o zmianie ustawy dot. promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która dałaby możliwość łatwiejszego dostępu do polskiego rynku pracy pracownikom migracyjnym zza wschodniej granicy, na których pracę jest zapotrzebowanie.

Tabela 4.

**Imigracja do UE-28 z państw
nieczłonkowskich wyniosła 2,7 mln
w 2015 r. Szacuje się, że w 2015 r.
z państw nieczłonkowskich
do UE-28 imigrowało około
2,7 mln osób. Ponadto 1,9 mln osób
uprzednio mieszkających w jednym
z państw członkowskich UE
przeniosło się do innego państwa
członkowskiego.**

Źródło: Eurostat.



Lisa Bauch (niemiecki Przemysłowy Związek Zawodowy Budownictwo-Rolnictwo-Środowisko – IG BAU) wymieniła 3 główne cele polityczno-społeczne związku: 1) pomagać pracownikom, udzielać informacji, zapobiegać patologiom a wszelkie działania, konsultacje, broszury przygotowywać w różnych językach; 2) dotyczy polityki układów zbiorowych – chcąc zachować siłę w poszczególnych branżach ważne jest, by przekonać migrantów do związku zawodowego, zwłaszcza tych pracujących w budownictwie; 3) celem długofalowym jest, by wszyscy pracownicy pracowali za to samo wynagrodzenie. Pracownicy wschodnioeuropejscy są sceptycznie nastawieni do związków zawodowych. IG BAU jesienią chce wprowadzić nowy regulamin dot. składek – skoro pracownicy tymczasowi pracują przez kilka miesięcy, a potem wyjeżdżają, to nie mają interesu w tym, żeby płacić i wstępować do tego związku. Obecnie składka wynosi 1,75% wynagrodzenia. W planach jest członkostwo na czas określony (3, 6, 9, 12 miesięcy) i składka ograniczona w wysokości 10–15 euro. Europejski Związek Pracowników Migracyjnych będzie nadal wspierał IG BAU oraz tych, którzy docierają do ludzi mówiących tylko w języku ojczystym.

Zdaniem **Sebastiana Barańskiego** (Centrum Organizowania Związków Zawodowych – COZZ) związki zawodowe działające w Europie Środkowo-Wschodniej muszą dostrzec błędy, jakie popełniły związki zawodowe z zachodu. Niedostrzeżenie problemów pracowników migracyjnych prowadzi w dłuższej perspektywie do zaniżania standardów pracy przez pracodawców, co np. może

Trudno oprzeć się wrażeniu, że będąc w tej samej Europie żyjemy w istocie na wielu różnych planetach przynajmniej, jeśli chodzi o stosunki pracy.

skutkować tym, że polski pracownik usłyszy od pracodawcy, że jak mu nie pasują warunki pracy to niech się zwolni, bo na jego miejsce przyjdzie pracownik z Ukrainy, który przyjmie tę pracę za niższe wynagrodzenie. Podał przykład dwóch różnych sytuacji: 1) w Szwecji firma zatrudniła Polaków na budowie, szwedzcy pracownicy zablokowali budowę z żądaniem zwolnienia Polaków i zatrudnienia tylko Szwedów. Polacy zostali zwolnieni; 2) w Danii związkowcy stanęli w obronie 177 pracowników z Polski, którzy pracowali przy zbiorach i przez ponad 2 miesiące nie dostawali wynagrodzenia, a musieli płacić wysokie składki, m.in. za wynajęcie mieszkania. Związkowcy duńscy pomogli Polakom zdobyć pomoc prawną i odzyskać pieniądze, reprezentowali ich non-profit i zaangażowali się między innymi właśnie po to, żeby ci pracownicy i dumpingowe standardy zatrudniania nie były później przyczyną do niszczenia rynku pracy dla pracowników duńskich. Ważne jest, by działać i nie dzielić ludzi na migrantów, pracowników z Polski, pracowników z Ukrainy tylko na pracowników konkretnej firmy.

Joseph Treiber (austriacki Związek Zawodowy Pracowników Sektora Publicznego – GÖD) podkreślił, że praca związków zawodowych polega na bezpośrednim kontakcie z pracownikami, także pracownikami migracyjnymi. Dla przykładu, w Tyrolu przy uprawie warzyw pracują migranci głównie z Rumunii i Bułgarii. Austriacki związek dociera do nich, ale często w sytuacjach związanych z żądanym łamaniem praw pracowników, a nawet, gdy dochodzi do handlu ludźmi pierwsze są media i policja. Obecnie więcej jest kontroli ze strony państwa, a dzięki pomocy wolontariuszy z NGO pracownicy już na granicy otrzymują książeczkę opracowaną w ich języku ojczystym z informacjami o ich prawach, ubezpieczeniach, wynagrodzeniu, itd. Razem z Rumunami, Bułgarami i Węgrami stworzono w poszczególnych landach centra, gdzie pracują osoby posługujące się językami migrantów i gdzie pracownicy mogą uzyskać pomoc. W Austrii wszystko jest regulowane przez układ zbiorowy, obejmuje on 95% pracowników, gorzej w rolnictwie. Pracownicy migracyjni często są zatrudniani w małym wymiarze czasu i zarabiają 450 euro na miesiąc, co oznacza, że nikt nie musi płacić składek na ubezpieczenie zdrowotne, emerytalne, wypadkowe, itd. Na małej umowie za 450 euro można pracować od 1 do 14 dni w miesiącu, i pomimo nieodprowadzania żadnych składek każdy, kto pracuje ma ubezpieczenie wypadkowe (nawet, jeśli nie płaci składek na ubezpieczenie). Pracodawcy zatrudniają na tej podstawie pracowników, którzy pracują przez cały miesiąc, a różnicę pomiędzy normalnym wynagrodzeniem, a małą umową wypłacają na czarno. Pracownicy ci nie są rejestrowani i nie można do nich dotrzeć. W landzie Górna Austria, która graniczy z Bawarią, jest możliwość ryczałtowego zgłaszania pracowników. Oznacza to, że podczas kontroli można udowodnić, że płaci się ubezpieczenie za grupę zatrudnianych pracowni-

ków (bez wskazywania nazwisk pracowników). W Austrii 1170 euro wynosi wynagrodzenie brutto pracownika emigracyjnego; 1500 euro wynagrodzenie minimalne, a 7,90 stawka godzinowa.

***Rola związków zawodowych
oraz ruchów społecznych w organizowaniu
pracowników migracyjnych.
Rekomendacje – panel dyskusyjny***

Moderatorem tej części był **Krzysztof Getka** (Fundacja im. Friedricha Eberta w Polsce – FES). **Arnd Spahn** (EFFAT) podkreślił, że w EFFAT jest zrzeszonych 60 organizacji krajowych z 37 krajów europejskich. Jako sekretarz związkowy zajmuje się opracowywaniem strategii związkowych, by wdrażać zamierzone cele. Potrzebna do tego jest stała wymiana informacji pomiędzy tymi wszystkimi organizacjami. Opisał też strategię EFFAT na płaszczyźnie europejskiej. W Europie jest 15 mln gospodarstw rolnych, 10 mln pracowników pracuje w rolnictwie, 1 mln zakładów produkuje taką wartość jak 14 mln innych gospodarstw rolnych bez zatrudnionych dodatkowych pracowników. Te, które zatrudniają pracowników mają wypracowane wyższe przychody. Ponad 4 mln pracowników w Europie to pracownicy migracyjni, czyli ponad 40% pracowników w tym sektorze. Celem EFFAT jest poprawa warunków socjalnych pracowników i taka sama płaca za taką samą pracę, ale jest to zadanie na płaszczyźnie narodowej. Wpływ na to, kto i na jakich warunkach będzie zatrudniony mają związki zawodowe oraz partnerzy społeczni w poszczególnych krajach. Trwają prace nad reformą europejskiej dyrektywy i jeśli się uda, to każdy pracownik będzie otrzymywał od pracodawcy informację, że dla niego pracuje. Czas przy-

gotowania takiego formularza powinien wynosić poniżej jednej minuty, a elektroniczny formularz będzie można wysłać do ubezpieczenia, ale to dopiero po 2020 r. W dalszej perspektywie, do roku 2023, planowane jest natychmiastowe wyłapywanie nielegalnego zatrudnienia. Dyrektywa o pracownikach sezonowych w Europie jest dopiero implementowana w prawie państw członkowskich. Dyrektywa ta sprowadza wyższe standardy, niż te obowiązujące. W 2023 r. będzie reformowana cała ogólna polityka rolna Unii Europejskiej, która jest reformowana co sześć lat. EFFAT chce doprowadzić do sytuacji, w której pracodawcy, naruszający przepisy zatrudniania pracowników, otrzymywaliby mniej dopłat bezpośrednich z Unii Europejskiej lub dopłaty te zostałyby wstrzymane. „Nasz wkład na szczeblu europejskim może poprawić nieludzką sytuację milionów pracowników w europejskim rolnictwie” – mówił.

Karin Pape (Kobiety w zatrudnieniu nieformalnym: globalizacja i organizacja – WIEGO) pełni funkcję zastępcy dyrektora i jest odpowiedzialna za sprawy organizacyjne WIEGO. WIEGO to globalna sieć, której celem jest zapewnienie dochodów dla pracujących ubogich osób, ze szczególnym uwzględnieniem kobiet, w nieformalnej gospodarce. Jedną z podstawowych wartości, na których opiera się WIEGO jest pogląd, że wszyscy pracownicy powinni mieć równe szanse i prawa gospodarcze. WIEGO to sieć złożona ze 193 członków indywidualnych i instytucjonalnych w 45 krajach. Członkami mogą być związki zawodowe, organizacje pracownicze. WIEGO przyjmuje wszystkich, warunkiem koniecznym jest działalność zaakceptowana przez rząd kraju, w którym funkcjonuje dana organizacja. Działalność oparta jest na zasadzie członkostwa, jest status i zasady zgodne z zasadami demokratycznymi. Działają jak związek zawodo-



wy. Innym celem WIEGO jest zbadanie i zwiększenie zrozumienia wielkości, składu i wkładu gospodarki nieformalnej oraz stanu, potrzeb i ograniczeń określonych grup nieformalnych pracowników. Sieć dąży też do zbadania i zwiększenia zrozumienia, w jaki sposób różne grupy pracujących ubogich w nieformalnej gospodarce, zwłaszcza kobiet, są powiązane z formalną gospodarką i włączane do gospodarki światowej. Ostatnim dużym zadaniem, jakie WIEGO sobie postawiło to promowanie adekwatnych i sprawiedliwych polityk, ustaw, przepisów i instytucji, które mogą poprawić i zabezpieczyć źródła utrzymania osób pracujących w nieformalnej gospodarce. Związki zawodowe i NGO działają na różnych zasadach. Do tego dochodzą różne kultury i branże działalności. WIEGO koncentruje się na pracownikach pracujących w domach (samozatrudnienie, praca chałupnicza przy żywności lub produkcja ubrań, a ktoś inny sprzedaje); sprzątaczkach, kucharzach pracujących w domach, ale także tych, którzy zbierają śmieci. Na poziomie międzynarodowym zaczęło się to wszystko w Holandii w 2006 r. Odbывała się tam duża międzynarodowa konferencja, 90% uczestników stanowiły kobiety, które poczuły, że musi to być początek jakiegoś ruchu globalnego. Przez *networking*, który rozpoczęły, zaangażowały w pracę MOP.

Tabela 5.

Osoby imigrujące do państw członkowskich UE w 2015 r. były średnio dużo młodsze od ludności już zamieszkałej w państwie docelowym. W dniu 1 stycznia 2016 r. mediana wieku ludności UE-28 wynosiła 42,6 lat. Dla porównania mediana wieku imigrantów w UE-28 w 2015 r. wynosiła 27,5 lat. Jeśli chodzi o rozkład według płci, to w 2015 r. wśród osób imigrujących do państw członkowskich UE w 2015 r. było nieco więcej mężczyzn niż kobiet (56% w porównaniu z 44%). Państwem członkowskim, które odnotowało najwyższy odsetek imigrantów płci męskiej, były Niemcy (63%); Natomiast Cypr odnotował najwyższy odsetek imigrujących kobiet (57%).

Źródło: Eurostat.



Pracownicy MOP nie znają realiów pracowników domowych, ale znają prawo pracy. To, co sprawia, że związki zawodowe są unikalne to fakt, że są niezależne od państwa, rządu i są finansowane ze składek członkowskich.

Hedvika Janeckova (*Multicultural Center Praha*) przedstawiła pokrótce organizację, którą reprezentuje. Jest to powstała w 1999 r. instytucja typu non-profit, zaangażowana na rzecz edukacji, badań polityki oraz orzecznictwa w różnych dziedzinach nie tylko, jeśli chodzi o pracę migrantów. Misją jest szanowanie praw człowieka, równość polityczna, zrozumienie międzykulturowe, w przypadku pracowników migracyjnych. W 2015 r. było 320 tys. pracowników migrujących (większość ze Słowacji, Polski, Rumunii i Bułgarii); 75% pracowników pochodziło z krajów spoza Unii (Ukrainy, Rosji, Wietnamu i Mołdawii). Znajdują oni zatrudnienie głównie w budownictwie, produkcji usług. Zdaniem prelegentki, sytuacja pracowników migrujących w Czechach wynika z braku zaangażowania się związków zawodowych w ich sprawy pracownicze. Migranci są w Czechach od 20 lat i są izolowani politycznie i społecznie od związków zawodowych. Z kolei związki zawodowe mają trudności ze zmniejszającym się uzwiązkowaniem, które zależy także od opcji rządzącej (czy dany rząd liczy się ze zdaniem związków, czy nie).

Podczas konferencji w dyskusji głos zabrali między innymi: **Zbigniew Sikorski**, który mówił o działaniach związku NSZZ „Solidarność”, związanych z podniesieniem stawki minimalnej płacy dla pracowników z każdej branży. Przypomniał także, że to na wniosek NSZZ „Solidarność” trwają w Polsce prace nad nową ustawą o związkach zawodowych, a Sejm RP powołał Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy.

Jadwiga Cimerowska (Sekretariat Rolnictwa NSZZ „Solidarność”) mówiła o spółkach strategicznych, w których jest automatyzacja i nie ma potrzeby zatrudniania dużej

ilości pracowników. Inaczej sprawa wygląda przy hodowli, np. bydła mlecznego, gdzie potrzeba pracowników. Wszystko zależy od rodzaju rolnictwa i maszyn.

Mirosław Hołda (Sekretariat Budownictwa i Przemysłu Drzewnego NSZZ „Solidarność”) pytał o liczebność związków zawodowych w Rumunii i na Ukrainie. Iulian Negru podał dane, według których w Rumunii do związków zawodowych przynależą 30 tys. pracowników, w tym prawie 10% pracowników sektora budowlanego. Z kolei na Ukrainie – 86 tys. pracowników przynależą do związków, w tym 31% to reprezentanci sektora budowlanego.

Maria Anioł (Europejskie Stowarzyszenie Pracowników Migracyjnych) pracuje głównie w biurze, ale często wyjeżdża do pracowników, np. kiedy w Niemczech zaczął się w kwietniu/maju sezon szparagów, pracownicy Stowarzyszenia wyjechali na pola. Większość pracujących tam migrantów pochodziła z Rumunii, Polski, Bułgarii i nie wiedziała ile ostatecznie zarobi, jakie kwoty pobierane są z ich wynagrodzenia na mieszkanie i na posiłki. Ostatecznie mieli dowiedzieć się dopiero przy wyjeździe. Mówiła o projekcie, który ruszy w listopadzie br. i związany jest z uruchomieniem w ciągu dwóch lat informacyjnej aplikacji telefonicznej w różnych językach, skierowanej do pracowników migracyjnych, głównie z rolnictwa.



Podsumowanie konferencji

Doktor **Rafał Towalski** (Szkola Główna Handlowa) rozpoczął wypowiedź od swojej refleksji – dobrze gdybyśmy przestali mieć wrażenie Dnia Świstaka, że od paru lat rozmawiamy ciągle o tym samym. Przypomniał, że prof. Kaczmarczyk w swoim wystąpieniu podkreślił, jak bardzo ważnym zjawiskiem są migranci – średnio 1 na 10 mieszkańców w danym kraju jest imigrantem. Jak zauważył, podczas konferencji skoncentrowano się bardziej na negatywach migracji. W krajach, z których wyjeżdżają, tworzy się drenaż rynku pracy, dzieją się złe rzeczy na poziomie spo-

Jeżeli pracownicy migracyjni nie są zorganizowani we własnym kraju, to nie oczekujemy, że zorganizują się w innym kraju. To nie jest tylko problem językowy. To jest kapitał kulturowy i kapitał społeczny.

łecznym, rozerwane zostają więzi społeczne w kontekście rodziny. Pojawiającymi się negatywnymi efektami w krajach przyjmujących migrantów są dumping na rynku pracy, zła sytuacja ekonomiczna emigrantów, a rodzaj wykorzenienia i zerwanie więzi tworzą niebezpieczną mieszaninę wybuchową zachowań antyspołecznych, i o tym trzeba pamiętać. Łamanie praw pracowniczych jest wyzwaniem dla związków zawodowych. Wydawałoby się, że łamanie praw pracowniczych to problem uniwersalny dla wszystkich związków zawodowych. Doktor Towalski przytoczył słowa Clemensa Rode, który powiedział, że trudno oprzeć się wrażeniu, że będąc w tej samej Europie żyjemy w istocie na wielu różnych planetach przynajmniej, jeśli chodzi o stosunki pracy. Gdy chodzi o migracje pracowników dzielimy świat na zachodni i wschodni. Te różnice kształtowane są przede wszystkim czynnikami politycznymi, czyli jakie są polityki poszczególnych rządów w zakresie pracowników migrujących i jaka jest pozycja danego kraju w systemie globalnym. Mówimy też o czynnikach społecznych, czyli o opinii społecznej, która jest silną bronią determinującą nasze zachowanie. Istotne także są czynniki gospodarcze, koniunktura, profil gospodarek danego kraju, ale również mówimy o zawodach deficytowych. Te strategie związkowe przebiegają wedle bardzo różnych scenariuszy. Z jednej strony jest troska o migrantów zatrudnionych w konkretnych branżach, a obojętność wobec migrantów w innych, tak jakby przestali istnieć. „Dziwi mnie nieco, z punktu widzenia osoby, która nie jest związkowcem, taka złudna nadzieja, że tych ludzi można zorganizować. Przecież, jeżeli oni nie są zorganizowani we własnym kraju, to nie oczekujemy, że oni się zorganizują w innym kraju. Często sprowadzamy problem zorganizowania tych ludzi do problemu językowego, a to nie jest tylko problem językowy. To jest kapitał kulturowy i kapitał społeczny. To jest też problem zupełnie innego rodzaju migracji niż ma ona miejsce w Stanach Zjednoczonych. Migracje europejskie są inne niż migracje w Stanach Zjednoczonych, które się asymilują. W Europie są to tylko więzi krótkotrwałe, migranci nie będą wracać i nie budują trwałych relacji. Tym bardziej z różnego ro-



dzaju organizacjami, nie planują pobytu w danym kraju na dłuższą metę, ich pieniądze i głowy są gdzieś indziej” – mówił. Zdaniem dr Towalskiego nie zwracamy uwagi na to, że tworzy się współczesny system niewolnictwa, a tworzą go pośrednicy pracy, którzy nie posiadają ani kapitału ani pracy. To jest prawdziwy problem w Europie i z nim należałoby się zmierzyć. To agencjom trzeba zajrzeć w dokumenty, to one są jedną z przyczyn problemów, jakie dotyczą pracowników migracyjnych, zawierających komuś, kto nigdy nie spełni ich oczekiwań. Ruchy społeczne to także konsumenci, którzy są bardzo dużą siłą mogącą wywierać presję na organizacje gospodarcze, mogą bojkotować, stygmatyzować, upominać, a także współdziałać.

Ta sama płaca, za tę samą pracę, w tym samym miejscu.

Thomas Hentschel (PECO Institut) podkreślił, że konferencja pokazuje, jak silną i mocną grupą jesteśmy oraz fakt, że wszyscy jedziemy na tym samym wózku. Podsumował konferencję w 9 wnioskach: 1) Przyznanie się, że jest się krajem migracyjnym, to pierwszy krok do podjęcia odpowiednich działań. 2) Migracja zarobkowa zmienia się. Profesor Kaczmarczyk mówił o konieczności przyjrzenia się różnym grupom pracowników migracyjnych. Są tacy, którzy nie mają żadnego oparcia prawnego, pracują nieformalnie, bez dokumentów, są też pracownicy krótkoterminowi. Ważne jest, że rośnie znaczenie ekonomiczne pracy migracyjnej w wielu dziedzinach, między innymi

w opiece. 3) Migracja zarobkowa często wiąże się z wyzyskiem, często pracodawcy legalnie omijają funkcjonujące prawo, co prowadzi do dumpingu. Hasłem do wprowadzenia w życie jest: ta sama płaca, za tę samą pracę, w tym samym miejscu. 4) Rząd i politycy muszą być zainteresowani ograniczeniem wyzysku. Przez wyzysk wszyscy tracimy wpływy z podatków, nie są opłacane składki ubezpieczeniowe, to państwo powinno być zainteresowane, żeby ograniczać to zjawisko i nie dopuszczać do rozwoju przestępczości na swoim terytorium. 5) Rząd, politycy muszą udostępnić dodatkowe środki finansowe, aby takie inicjatywy jak ukraiński związek zawodowy w Polsce mogły funkcjonować. Na płaszczyźnie Europejskiej trzeba wykorzystać Europejski Fundusz Społeczny, a związki zawodowe muszą wywierać presję polityczną. 6) Związki muszą pokazać swoją zdolność do działania, np. poprzez strony internetowe, ale także manifestowanie kompetencji i dalszy rozwój. 7) Związki zawodowe muszą się zmieniać i wyciągać wnioski z działalności innych, odbiurokratyzować się, usunąć zakurzone wizje na bok, chętnie eksperymentować i postawić na innowacyjność. 8) Ważne jest promowanie i wspieranie pracowników migracyjnych i ich samoorganizacji przez związki zawodowe. Solidarność nie może być drogą jednokierunkową. 9) Trzeba lokalne doświadczenie przekuć na postulaty polityczne. Wielu pracowników w Europie nie ma umowy o pracę, nie wie jak wygląda ich wynagrodzenie, jakie mają prawo do urlopu i to będzie przekazane na szczebel europejski. Potrzebna jest dobra współpraca, dobre usieciwienie, np. jeśli chodzi o dyrektywę o pracownikach sezonowych to, gdy napływają informacje z Brukseli, ważne jest implementowanie tej wiedzy w regionach.



Dear Sir or Madam,

The phenomenon of labour migration in Europe is becoming an important issue requiring urgent and far-reaching regulations not only on the Polish and European labour market, but in the whole European Union. To achieve this aim, during 19–20 September 2017, an international conference titled: “Migrant workers on the labour market – assessment of the situation from the Eastern and Western European perspective” was held in the Social Partnership Centre “Dialogue”. The conference was organized by the SPC “Dialogue” and the Friedrich Ebert Foundation in cooperation with the European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions – EFFAT, the European Federation of Building and Woodworkers – EFBWW/FETBB and the Polish Migrant Workers Association.

In some European Union countries the share of migrants in the labour market reaches 10% of the total number of employees. In other countries, particular sectors notice similar share of migrants.

In Poland, we experience a growing trend in employing migrants. The share of migrants working in certain professions already reaches 10%, and in some types of work they are the dominating workforce (caregiving services, agriculture). Consequently, will Poland need more and more migrants to reduce the workforce deficit? Will one day e.g. an independent Ukrainian trade union be founded in Poland? Will the Swiss organisation of foreign caregivers “Respect” become a forerunner of change? Is the assistance provided by European and Polish trade unions to migrant workers an announcement of making their work civilized? This “Bulletin” offers answers to those mentioned and many other questions concerning the role and scale of migrant phenomena.

I invite you to read,

Yours faithfully,

Iwona Zakrzewska – Editor-in-chief

International Conference: "Migrant workers on the labor market – assessment of the situation from the Eastern and Western European perspective"

Warszaw, 19–20 September 2017

PROGRAMME

1ST DAY

9:00–9:15

Opening of the conference

- **Stanisław Szwed** – Secretary of State, Ministry of Family, Labor and Social Policy

9:15–9:30

Welcoming participants

- **Roland Feicht** – FES
- **Iwona Zakrzewska** – Director of the Social Dialogue Center "Dialog"

9:30–10:30

- **Prof. Paweł Kaczmarczyk** – Center of Migration Research University of Warsaw – *Migrant workers today and tomorrow / migration flows, scale, structure and consequences of the phenomenon*

10:30–11:00

Coffee break

11:00–12:30

Block 1 – Thomas Hentschel – PECO Institut / Agata Żuraw PSPM – *Labor market and the socio-economic situation of migrant workers – from the perspective of trade unions*

- **Arnd Spahn** – EFFAT – *Changes occurring in the agricultural sector (technological and economic changes and their impact on the change of work and employment structure)*
- **Werner Buelen** – EFBWW – *Changes occurring in the construction sector*
- **Valentina Vasilyonova** – CITUB, Ivan Ivanov/EVW – *Living and working conditions for workers in sending countries – report from Bulgaria*

12:30–13:30

Lunch

13:30–15:00

Labour Migration and their implications for sending countries; reports from sending countries: Poland, Ukraine, Lithuania, Czech Republic, Romania

- **Ph.D. Joanna Korczyńska-Winiarczyk**
- **Grzegorz Wysocki** – ZZPR
- **Janina Matuiziene** – LPSK



- **Bohumir Dufek** – OSPZV ASO
- **Vasyl Andreyev** – Construction and Building Materials Industry Workers' Union of Ukraine
- **Iulian Negru** – FGS Familia

Regional development – Discussion panel

15:00–15:30

Coffee break

15:30–17:00

Block 2 – Katharina Varelmann – PECO – *Migration counselling for migrant workers, legal aid, training and others. Forms of self-organization of workers abroad / good practices / discussion*

Response of Western European trade unions to labor migration from Central and Eastern Europe; reports from the host countries: Netherlands, Germany, Swiss, Poland

- **Letitia Matarea Tuerk** – EVW
- **Ellen Hoeijenbos** – FNV
- **Agata Żuraw** – PSPM
- **Adam Rogalewski** – OPZZ
- **Bożena Domańska** – Respekt – VPOD
- **dr Yuriy Karygin**

2 ND DAY

9:00–10:30

Block 3 – Darek Kucharski – NSZZ "Solidarność" – *The Future migrant workers within trade unions. Trade unions strategies. Examples of trade union organizing migrant workers – successes and failures as well as key conclusions to be drawn of them*

- **Magdalena Zielińska-Zapaśnik** – NSZZ Solidarność Region Mazowsze
- **Lisa Bauch** – IG BAU
- **Sebastian Barański** COZZ, Central European T.U., Organising Centre
- **Joseph Treiber** – GÖD

10:30–11:00

Coffee break

11:00–12:30

Role of Trade Unions and Social Movements in organizing of migration workers

- **Krzysztof Getka** – FES
- **Werner Buelen** – EFBWW
- **Arnd Spahn** – EFFAT
- **Hedvika Janeckova** – Multicultural Center Praha
- **Karin Pape** – WIEGO

Recommendations – panel discussion

12:30–12:45

Conference summary:

- **Ph.D. Rafał Towalski** – SGH
- **Krzysztof Getka** – FES
- **Thomas Hentschel** – PECO Institut

12:45

Lunch

During 19th to 20th of September 2017, an international conference titled "Migrant workers on the labour market – assessment of the situation from the Eastern and Western European perspective" took place in the Andrzej Bączkowski Social Partnership Centre "Dialogue". The conference was organized by the Social Partnership Centre "Dialogue", Polish Migrant Workers Association and the Friedrich Ebert Foundation in cooperation with EFFAT – the European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions and EFBWW/FETBB – the European Federation of Building and Woodworkers.

The perspective of the population of host country on immigrants is important. Consequently, apart from government's actions and honest debate in media, social partners' actions are important – employers' organisations and trade unions.

Magdalena Sweklej opened the meeting on behalf of Stanisław Szwed, the Secretary of State of the Ministry of Family, Labour and Social Policy. She expressed her satisfaction with organizing a conference concerning migration issues constituting a great opportunity for exchanging opinions and experience. The presence of guests from various countries makes it a great forum evaluating migration from the point of view of migrant workers' destination countries and countries of origin. Demographic projections show that the Polish market will need increasing number of working foreigners. The perspective of the population of host country on immigrants is important, consequently, apart from government's actions and honest debate in media, social partners' actions are important – employers' organisations and trade unions. "From the point of view of destination country, migrants help to balance the labour market, fill in the demographic gap and acquire competences difficult to find in the domestic labour market. The country of origin may benefit from temporary migration of workers in the framework of EU and free movement of workers from outside EU countries due to developing series of positive competences connected to gaining new skills and experience by workers", she said. According to director Swklej, Poland is still emigration-immigration country. Many Polish citizens left the country mainly in search for jobs, and the domestic labour market gap was filled in with foreigners. According to the Central Statistical Office (GUS) as of the end of 2015, around 2.4 million Polish citizens were living outside Poland. In

2017, there are already 1.2 million registered employers' declarations of the intent to employ foreigners from 6 countries (Armenia, Belarus, Georgia, Moldova, Russia and Ukraine). According to those declarations 850 000 foreigners and 65 000 employers have been registered. This simplified procedure operating under the Polish legislation allows for employing foreigners in any sector by several employers during up to 6 months in consecutive 12 months. Employment takes place based on the declaration of intent to entrust work to a foreigner submitted by the Polish employer and registered in the poviata labour office. Registering the declaration allows for employment at a given employer, but the foreigner may start fully legal work only after signing a written agreement with the employer (employment contract, mandate contract, contract of specific work). In Poland, the largest group of foreign workers are Ukrainians, who most often work in the following sectors: construction, industrial processing, agriculture, catering, transport, trade and home care. The demand for work by foreigners grows in Poland. Presently, young adults from demographic decline enter the labour market reducing the number of working age population and making it a good place for foreigners. Labour emigration from Poland slowed down, but still exists. Assuming that these trends will not change in the nearest future, the number of migrants in Poland will grow. We do our best to address this situation by preparing adequate legal solutions and close the gaps in systems which are still functioning but where abuse or anomalies are noticed in their application. Recently, after many months-long consultations and arrangements, the Sejm adopted and Andrzej Duda, the President of the Republic of Poland, signed the amendment of the act on employment promotion and the labour market institutions and certain other laws. The amendment has already been published. The amendment concerns in particular seasonal work and in this scope it implements the EU directive on third-country seasonal workers in Poland. The act modifies the short-term work path taking into consideration the flexibility of this solution and introducing necessary limitations. Provisions will come into force on the 1st of January 2018, and they provide numerous solutions promoting



employment of foreigners based on employment contracts for seasonal and short-time work, or extending cooperation with foreigners who have already proved successful on the Polish labour market. We are aware that the reception of migrant workers cannot result in deterioration of working conditions. The present government is faithful to the rule that actions have to be taken in cases concerning Polish workers employed abroad. Those workers also benefited from domestic, local or international assistance of trade unions”, she said. The European Union cares for workers moving within the European Union and in 2014, the EU adopted the so-called directive implementing the free movement of workers. Poland implemented it in 2016, assigning the National Labour Inspectorate with additional tasks in the scope of informing about issues connected with free movement of foreign workers from particular EU countries staying in Poland. Director Sweklej pointed out, that the case of delegating employees in the framework of providing services causes lively debate in the European Union forum. However, in the public debate, the issues related to delegation are understood as issues of migrant workers employed in a given country, while the Treaty and the European Union secondary legislation clearly distinguish those two cases. “Poland cares that the delegated employees are covered by adequate protection. We believe, that the solutions adopted presently or in the recent so-called implementing directive, implemented by Poland diligently and on time, assure adequate balance and provide tools for eliminating abuse. I hope that exchange of experience will contribute to improving the situation of migrant workers in various countries and that the benefits will be felt by these workers, destination countries and countries of origin”, she concluded.

Roland Feicht, the Director of the Friedrich Ebert Foundation in Poland started with emphasizing that the conference results from many years long cooperation between the Foundation and Polish trade unions, the Ministry of Family, Labour and Social Policy and the CPS “Dialogue”. The foundation cooperates with international, Polish and German trade unions. For many years it has been realizing projects with the European Trade Union Confederation (ETUC) and the European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions – EFFAT and the European Federation of Building and Woodworkers – EFBWW, whose representatives participated in the conference. He pointed out, that, especially in construction and agriculture sectors, we notice the most longlasting and the most intense migration on the territory of Europe. Due to cases of infringing employees’ rights, the role of trade unions in Europe is very important, because trade unions should deal in protecting workers who work in very specific conditions. “As the Foundation, we protect various attempts of trade unions in Poland and in the whole Europe to assist workers thanks to support and help from governments of particu-



lar countries – we offer trainings, information and we organize them in the framework of trade unions (...). The whole Europe experiences change in the approach to this subject. We have to remember that labour migration will not decline in the future, so its importance will increase”, he said.

Iwona Zakrzewska, the Director of the Social Partnership Centre “Dialogue” welcomed the guests and quoted several important Eurostat data as of 2013. Polish citizens who arrive in foreign countries are usually young, at the age of 25 to 29 years (30%). Their destination countries are most often: Ireland (30%), the Netherlands (28%) and Norway (24%). Polish emigration to Italy is very feminized. 75% of Polish citizens who came to Italy are women. Men slightly outnumber women in Great Britain (from among 29 thousand Polish citizens 55% were men) and in the Netherlands (52%). In Europe, in 2013, Spain had the lar-

Table 1.

The current demographic situation in the EU-28 is characterised by continuing population growth. While the population of the EU-28 as a whole increased during 2016, the population of 10 EU Member States declined. The year 2016 was the second year (since the series began in 1961) when there was a slight natural decrease in the EU-28. The population change (positive, with 1.5 million more inhabitants) was therefore due to net migration.

Source: Eurostat.



gest number of emigrants (over 530 thousand) and was followed by Great Britain (over 300 thousand), France (over 300 thousand), Poland (270 thousand), Germany (259 thousand). The lowest number of emigrants left Slovakia (3 thousand), Malta (5 thousand) and Estonia (over 6 thousand).

Paweł Kaczmarczyk from the Centre of Migration Research of the University of Warsaw delivered the keynote presentation. In many countries in the world, immigrants have crucial role in the population, and in majority of western Europe countries, the share of immigrants exceeds 10%. Germany is a classic example of a European country where emigration is a structural component of demographic processes. "In many European countries immigrants constitute over 10% of the total workforce on the labour market. Between 2007 and 2014 we notice that in most cases the trend is increasing. OECD data of 2016 shows that in Poland the share is negligible making the country an interesting case", he said. In Mr Kaczmarczyk's opinion, it is crucial to become aware of enormous variety of migration experience. Not only the degree of migration differs in various countries in Europe and in the world, the other differences are: the share of people who stay in a given country for a short or long period of time, the share of migrants with high education level, country of origin and competences, e.g. language competences. People immigrate into OECD countries for various reasons. The biggest group of people came for family reasons – families of migrating employees or people with humanitarian status. Moreover, analysis concerning majority of OECD countries shows that migrants (16 years and older) are twice more at risk of poverty than native workers. The analysis of migration cycles allows for differentiating three current large groups of countries: 1) old migration countries (France,

Germany, Austria, Great Britain); 2) new migration countries (mainly countries in the Southern Europe), 3) Central and Eastern European countries, which have already become net immigration countries or will become such in the nearest future. In every such case, migration trends and challenges for the state and its institutions may be very varied. In traditional migration countries we face crisis of multiculturalism concept and strong exclusion of many immigrant groups. In case of new migration countries, it is crucial to transform temporary immigrant groups into settled immigrants and find ways to accelerate the process of their integration. The experience of post accession migration poses one question – why should we consider it important? The answer is simple – two accessions of the EU of 2004 and 2007 increased the population of the EU by about 25% and resulted in a demographic and labour market shock. However, those changes had limited nature and were spread over time. Most countries introduced restrictions in labour market access, e.g. Poles gained full access to German labour market only in 2011. It is worth noticing that it concerned only the front countries



such as Great Britain and Ireland which opened their labour markets in 2004, but considerably restricted immigrants' access to social benefits. Post-accession migrants are mainly young men, but it also depends on the situation of labour demand in a given country. For example, in Italy immigration is strongly feminized. New European migrants are well-educated. Around one-fourth of them have higher education, but the most important category are people with secondary education.

From the demand perspective of host countries, the data is surprising for many researchers and observers. Migrations of the old EU had higher professional activity and employment indicators and lower unemployment rate. It concerned the comparison among both the host population and the population of origin. Numbers describing migration concerning Poland amount to 1 million people in 2004, 2.3 million people in 2007, 2.1 million people in 2010 and around 2.4 million people in the following years. The structure of migration is of great importance for the discussion (migration selectivity). It is an attempt to compare how migrants differ from their population of origin. Undoubtedly, migration selectivity in the post-accession period is much smaller compared to previous periods of time. Migration became more accessible and the available selectivity patterns are limited to several dimensions: 1) the level of education (Poles with better education are more likely to be mobile); 2) age (mainly young people migrate from Poland); 3) the place of origin (mostly inhabitants of small and very small towns). In analyses we very often encounter a thesis, that it is possible to define a model of migration from Poland. According to professor Kaczmarczyk, uniform model or pattern of migration from Poland does not exist. For example, the comparison of Polish migrants in Great Britain and in Germany, in Great Britain and in the Netherlands, in Great Britain and in Italy shows that those groups vary deeply in their characteristics and reasons for migration abroad. Polish migrants in Great Britain and Ireland are the youngest and best educated. Migrants in Germany have much worse education, they are older, and, interestingly, there is a large group of individuals who have travelled to Germany since the '90s and participated in the pattern of seasonal migration still present in many regions of the country. The above presented comparisons show that patterns and migration strategies differ greatly depending on the destination country and regions of origin of Polish migrants. It is due to the following reasons: 1) the demand factor (labour market structures); 2) labour market institutions (e.g. well-developed labour intermediary agencies); 3) structural mismatch (especially on the Polish labour market pushing well educated youth from small urban centres); 4 access to human capital in the target country. Having analysed changes in the Polish migration behaviour during 2009–2012, we may say that average length of stay has increased and migrants are willing to settle in a given country. Moreover, the share of

migrants without family members dropped. In the host countries attempts to integrate temporary workers on labour markets are often forgotten. They do not integrate independently and they do not achieve good professional positions. For example, in the Netherlands, there is an assumption adopted that migrants recruited for seasonal work will remain temporary, 40% of the respondents (migrants) in this country declare that they will settle in the Netherlands (without knowing the language and living in closed communities without contact with Dutch employees and population). "Based on the cluster analysis we have identified several migration strategies of Poles in those 4 main countries: the Netherlands, Great Britain, Ireland and in Germany. There are already more strategies than circular, workforce strategy. We have the German strategy and people who travel there for a long period of time, there is the settlement strategy, there is a strategy of people who went abroad as workforce migrants and decided to stay, we also have a strategy we call "project fami-

Table 2.

A total of 4.7 million people immigrated to one of the EU-28 Member States during 2015, while at least 2.8 million emigrants were reported to have left an EU Member State. These total figures do not represent the migration flows to/from the EU as a whole, since they also include flows between different EU Member States. Among these 4.7 million immigrants during 2015, there were an estimated 2.4 million citizens of non-member countries, 1.4 million people with citizenship of a different EU Member State from the one to which they immigrated, around 860 thousand people who migrated to an EU Member State of which they had the citizenship (for example, returning nationals or nationals born abroad), and some 19 thousand stateless people.

Source: Eurostat.

Trade unions have to be more pro-active and they have to adapt to a changing world. The world's population is changing and trade unions will have to evolve in order to learn a new way of communicating with people.

ly”, he said. Regardless of the fact that migration from Poland had negligible impact on labour market processes in short time, it does not mean that there will not be long-term results. The demographic and structural dimension meaning the allocation of resources on the domestic labour market has to be taken into account. All the available data show that migrants from new member countries are very well educated (around 30–40% have higher education diploma), but they find work only in the so-called secondary labour market sector where qualifications are not required. The education structure perspective, shows that in the British labour market around 32% of Poles have higher education making educational structure better than in Poland and much better than in the overall British labour market. Professional structure of the British labour market shows that 75% Poles perform simple work. According to Eurostat as of 1 January 2015, in Poland there is around 110 thousand foreign residents (0.3% of the whole population), including around 77 thousand citizens from third countries (e.g. people who come from countries other than EU) and Poland was the last EU country for migrant influx. In turn, according to the Polish Central Statistical Office, in the beginning of 2016, around 212 thousand foreigners had at least temporary permission to stay in Poland (most of them for temporary residence). The situation changes due to immigration from Ukraine. During 2002–2011, the number of immigrants from Ukraine registered for permanent residence in Poland increased three and a half times. In addition, in Poland in 2014, it has drastically increased following the outbreak of armed conflict in the Eastern part of Ukraine: the number of Ukrainian citizens who received permanent residence permit doubled in 2014, and in 2015 it was four times higher than the number registered in 2010. In 2011, the conducted Census showed that there were 55 thousand foreigners in Poland, in 2016 there were 122 thousand work permits registered, mostly concerning Ukrainians. In 2016, 1.3 million declarations to employ a foreigner were registered, in 2017, over 1 million such declarations has already been registered. This declaration is only a declaration of will and allows e.g. to obtain a visa and the number of declarations does not equal the number of immigrants in Poland. Polish employ-

ers and immigrants have a tendency to register higher number of declarations than necessary. The actual scale of migration in Poland amounts to 60–70% of the mentioned number. In 2015 and 2016, Poland became the biggest importer of workforce in the EU. From the position of a country without immigrants, suddenly, we became a leading workforce import country. This situation raises the question of how long this “Ukrainian migration model” will last? Migration and demographic potential of Ukraine is also significant here. Ukraine is aging faster than Poland and experiences fall in workforce due to emigration. According to professor Kaczmarczyk, this migration potential will be soon exhausted.

BLOCK 1

Labour market and the socio-economic situation of migrant workers from the perspective of trade unions

This part of the conference was moderated by **Thomas Hentschel** (PECO Institut) and **Agata Żuraw** (Polish Migrant Workers Association PSPM). **Arnd Spahn** (EFFAT) noticed that Poland has a long tradition of sending abroad migrant workforce – already 100 years ago Polish agricultural workers travelled to Germany to work. After the collapse of communism new opportunities and contacts emerged enabling labour migration to other countries. In case of shortage of workplaces in a given location, people search for work in different parts of Europe to support own family. Agriculture sector faces a very specific situation because it is most often connected to seasonal workers who come to work for a short period of time and they spend the earned money in their country of origin. Due to lack of alternative on the local market, in the past Poles often agreed to a workplace with poor working conditions, they had low awareness and requirements concerning working time, accommodation, earnings, employment stability. In Italy, 95% of people working in agriculture have temporary contracts and only 5% have indefinite time contracts. Outside the Mediterranean area, around 50% of employees are migrating within the same country or from other countries. “The inhumane treatment of e.g. Bulgarian workers in Europe in 2017 is a shame for the Europe (...) We will strive to develop a strong instrument enabling improvement of migrant workers situation. (...). Employers who more and more often come to Poland from Ukraine will work under the regime of the directives on seasonal workers or refugees and the Polish government will have to decide how to solve it and how to ensure them adequate working conditions in Poland. As EFFAT we do our best to create offices (units) in member states focusing on the implementation of the directive on seasonal workers. Every country would have one institution active in the area instead of many various institutions”, he said.

Werner Buelen (EFBWW) spoke about the situation of the construction sector and its high workload, turnover, number of fatal accidents and frequent abuses against workers. Construction sector often has negative image and connected to it mobility is not conducive for trade unions. Employees often work one day in one construction site and the other day they are transported to another construction site. More and more often new forms of employment appear, e.g. employment for several hours. Due to globalization, Chinese construction companies got more interested in the European construction sector labour market. In his opinion in the coming decade, green construction will transform this sector. Large discrepancies in the net pay-outs occur in the European construction sector, e.g. average salary in Bulgaria amounts to 300 Euro, and in Finland it's 2150 Euro. Consequently, Bulgarian workers travel to Finland and they are willing to work for 900 Euro. "I am from Belgium and I am proud that almost 100% construction workers are in trade unions. In Western countries the share amounts to 40–45% and in the Eastern Europe it is at the level of less than one percent", he said. In his opinion, on the European level, there is a need for bottom-up convergence for payments. The problem will never be solved if differences in EU salaries remain in place. Countries like Poland need to have salaries increased if they do not want to lose qualified employees. Data concerning migration often do not show its factual scale. Equal treatment is a key issue of the Seasonal Employment Directive which is one of the best EU tools concerning equal treatment. As quick as possible integration of immigrants in the population is necessary (language, culture). In Poland, majority of documents is in paper versions with a large number of stamps and signatures,

like in the 18th century and technology is progressing. For example, in Sweden, in Denmark and in Belgium all the documents are created in electronic databases cooperating with employers (e.g. they inform about a non-registered worker and about missing contribution payments). Authorised institutions have access to them. Trade unions have to be more pro-active and they have to adapt to a world which in the coming decade will face greening of industry. The world and its population are changing and trade unions will have to change in order to learn a new way of communication with people.

Valentina Vasilyonova (Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria – CITUB) talked about the tragic situation of Bulgarian workers in Italy. At present 9 out of 10 potatoes and 90% of grapes in Italy is picked by migrants, mainly from Bulgaria. In her presentation she showed photographs of July 2016 of Bulgarian workers with families living in the south of Italy in the so-called Bulgarian ghetto without water, in non-existent sanitary conditions, harvesting crops from March to October for 5 euro per 1 hour of work. In the ghetto, there were also children aged 1–14 and according to data, there were around 700 people coming from Bulgaria and other countries. Workers often worked for 12 hours or more, earned around 25 euro a day, but intermediaries collected 5 euro of tribute for the fact they received work. One intermediary agent had a group of around 9 or 10 thousand people in high season. "According to statistics, the workers trade in Europe generated the amount of 3.5 billion euro which is stolen from hardworking people. In July 2016, with the assistance of trade unions, pressure was put on Italian authorities and the ghetto was closed", she said. She





also noticed, that we as trade unions and active people are able to work out solutions, that is to invest in education, infrastructure and increasing social welfare standards in workplaces in countries of origin. Ghettos are created not only in Italy, but also in Spain. Around 0.5 million Bulgarians left their country and went to Italy in search for work, 150 thousand left for Spain and over 120 thousand arrived in Greece. Bulgarian trade unions estimated that during the recent 4–5 years Bulgaria lost one big city. The labour market experiences workforce difficulties connected among others to labour emigration of the citizens of this country. Under the pressure of Bulgarian employers, Bulgaria negotiates agreements with Moldova, Ukraine and Armenia to invite workforce from those countries. According to the speaker, cooperation between farmers and trade unions guarantees normal life for the migration worker and his family (integration, children attending schools, humanitarian legal work conditions).

On the other hand, **Ivan Ivanov** (European Migrant Workers Union, EVW) works in Frankfurt in Germany and his Association assists and represents interests of Bulgarian migrant workers. Bulgarian migrant workers arrive for short time, they earn quick money and soon they return home. Germany is the favourite labour migration destination for Bulgarians – around 50 thousand of them live in this country. Workers arriving in Germany have high qualification level but they work in areas where salaries are low. Most Bulgarians work in the construction sector, catering, transport, agriculture or cleaning of buildings. Counselling aims at offering information, supporting and showing solutions for various problems, and if they had been cheated, showing how and where they may claim their rights – everything in the mother tongue of the employee. The association cooperates with trade unions in Germany. Migrant workers have atypical employment forms. It is not a week of five working days, often it is less than full time job without stable working time. The working hours are often longer than specified in the agreement and they are often employed by employment agencies. Unable to speak German language and unaware of how the legal system works they cannot take care of themselves. Many migrant workers

think that in Germany everything is wonderful and sometimes the reality is shockingly different, as on the spot they become victims of intermediaries they trusted, they are used, live and work in poor conditions. Usually they are solitary men who left their families. They do not socialize and they do not want to learn the language, because they had come in the country only to earn money and come back.

Ph.D. **Joanna Korczyńska-Winiarczyk** moderated the part *Regional Development / Discussion Panel*. **Grzegorz Wysocki** (Trade Union of Polish Agricultural Employees – ZZPR) noticed that in order to talk about the present times we should mention the past. In the beginning of the 20th century, many Poles in the agricultural sector decided to emigrate to Germany. Well-developed German agricultural trade unions supported Polish farmers. In 1919, German agricultural trade unions were offering certain example and they actively assisted in the creation of the Polish agricultural trade union. As a result, the Trade Union of Agricultures and Horse Grooms was founded next to Poznań.

Table 3.

Germany reported the largest total number of immigrants (1 543.8 thousand) in 2015, followed by the United Kingdom (631.5 thousand), France (363.9 thousand), Spain (342.1 thousand) and Italy (280.1 thousand). Germany reported the highest number of emigrants in 2015 (347.2 thousand), followed by Spain (343.9 thousand), the United Kingdom (299.2 thousand), France (298 thousand) and Poland (258.8 thousand). A total of 17 of the EU Member States reported more immigration than emigration in 2015, but in Bulgaria, Ireland, Greece, Spain, Croatia, Cyprus, Poland, Portugal, Romania, Latvia and Lithuania, the number of emigrants outnumbered the number of immigrants.

Source: Eurostat.

It was not the end of German trade unions assistance. We could also count on it before and after entering the EU. We have to remember, that seasonal agricultural migrant workers in Germany work not only in crop harvesting, but also in breeding. In Poland, Ukrainians work in breeding. They often have full time employment contract for several years. ZZPR has evolved from associations of state farms workers (PGR) (400–500 thousand members) to association of counselling institutions for individual farmers and large agricultural holdings and associating workers from large size agricultural companies. Seasonal workers in Poland receive much smaller hourly wages than the binding in Poland minimum hourly wages. In addition, the employment intermediary agencies need to earn money. The speaker also talked about the assistance for migrant workers. For example, Germans noticed temporary migrants' problem, and they created assistance offices for migrants (language offices) in the framework of a national programme. In his opinion, "trade unions' role is to create in Poland such language offices offering assistance to the largest group of incoming people. It would be an opportunity to return what we have received in the past."

Janina Matuiziene (Lithuanian Confederation of Trade Unions LPSK) talked about agricultural trade union constituting part of LPSK. This trade union is weak and effort is made to strengthen it. Moreover, a strong construction sector trade union constitutes part of LPSK. Lithuania sends abroad more workers than it receives. Since gaining independence in 1990, the number of people dropped by 23% – 845 thousand people left Lithuania. In 1990, there were 3.7 million citizens in Lithuania, and in 2017 – 2.8 million. In Lithuania there are more and more elderly people, highly qualified workforce is in shortage and the young leaving the country for work abroad do not plan to come back. According to statistics, 72% of emigrants are between 15 and 54 years of age. In 2010, 83 thousand people left Lithuania, 52 thousand came back. For example, in Latvia only 200 thousand people left due to demographic change and emigration. It may be connected to a large number of Russians who are more reluctant to emigrate. In Estonia, the earnings level (minimal and average salary) is higher than in Lithuania. Lithuania has the lowest salaries fostering emigration. According to statistics, in 2017, in Lithuania there are 43 thousand foreigners who work or study, including 14% from the EU (Poland, Latvia, Germany).

Bohumir Dufek (Czech Association of Agricultural and Food Workers OSPZV ASO) presented the situation of the Czech labour market. OSPZV ASO pays much attention to migrant workers, in particular in agriculture. 25 years ago, collective agreement in agriculture was signed. It covers majority of workers employed in the Czech Republic. Labour migration causes drop in salaries. After the economic

crisis in 2008, the situation in the labour market improved slightly and the number of migrant workers dropped. At present, the unemployment rate at its lowest point, similarly to the whole Europe. In the Czech Republic workers from outside the EU are allowed to work as unqualified workers and receive salary lower than minimum remuneration. Trade unions and employers bicker about Ukrainian workers. Trade unions agreed to inviting 1000 workers from Ukraine with the reservation that this is the highest possible number of migrant workers they agree for. Moreover migrant workers find jobs in farming and industry. Around 120 thousand Ukrainians work in the Czech Republic. They come to work for a short period of time, and if they decide to stay longer, they bring in their families. Another numerous group are Vietnamese, they are a very specific group. They usually work individually based on independent business activity. Russians are the third group. They usually come with families and they emigrate for political reasons – around 105 thousand workers. In the Czech Republic there are around 500 thousand foreign workers. 50% of them have the permanent residence permit, 240 thousand have temporary work permits and the remaining people have been granted asylum.

Vasyl Andreyev (Construction and Building Materials Industry Workers' Union of Ukraine) said that Ukraine has another emigration wave caused by war. It is translated into loss of jobs and low salary – remuneration dropped three times. According to estimations, around 1.6 million people left Ukraine during last three years. "In 2014, the construction sector came to a complete stop, only after some time it started stirring again. Qualified employees migrated first of all to Poland. In the Polish construction sector there are more legal workers than in Ukraine", he said. Migration contributes to family disintegration, as most people coming to Poland are men. Presently Ukrainian and Polish trade unions created informal cooperation networks to assist migrant workers from Ukraine and to counteract trade in workers (a worker comes to work to Poland and then is moved to work in Lithuania).



Iulian Negru (Romanian Trade Union of Construction Workers FGS Familia), said, that Romanians became emigrants. 3 million people left the country in the last 20 years. Consequently, at present, there is a difficult situation on the labour market. The construction sector suffers from shortage of workers. It needs 200 thousand employees. Despite workers from Moldavia, Ukraine, China and Vietnam, there are not enough workers in Romania. Attempts to increase salary and social welfare are ongoing (e.g. apartments for construction sector workers).

BLOCK 2

Migration counselling for migrant workers, legal aid, training and other forms of assistance / good practices

Katharina Varelmann (PECO-Institut) moderated this part of the conference. Letitia Matarea Tuerk (European Migrant Workers Union – EVW) works in Frankfurt in a team created in 2011, realizing the project “Fair Mobility” (Faire Mobilität). This project contributes to enforcement of appropriate wages and fair working conditions for workers from Central and Eastern European countries on the German labour market. The Federal Management Board of DGB (German Association of Trade Unions) is responsible for the whole project. At present 8 advisory points operate in Germany. Their goal is to provide counselling to migrant workers and solve problems out of courtrooms. Most often it means intermediation between the employer and employee. Cooperation with trade unions usually concerns a specific problem and an individual – if the advisory points are not able to assist the worker and solve the problem, they ask trade unions for assistance and cooperation. They also try to convince migrant workers to join trade unions.

Ellen Hoeijenbos (Federation of Dutch Trade Unions – FNV) described her many years long experience with migration workers. She mentioned the case of inadequate treatment of Polish and Portuguese workers during the construction of a motorway. In the Netherlands, employment intermediary agents often sent migrant workers to construction sites. Unfortunately they are not taken into account in statistics, consequently at the domestic and European level data are erroneously interpreted. Present data does not reflect real situation in the sector and this issue requires debate on the European level. In her opinion, trade union work is more important now than it was 30 years ago, because it allows gaining information about the real situation not only in the construction sector. When employers abuse workers, it is detrimental to everybody. Today in the Netherlands we have space to work out a common position on this issue, as companies are in better situation than 3–4 years ago. In the Netherlands there



is a team for contacts with migrants. It is a group speaking various languages. It allows to reach foreign workers in their homes, in small and large construction sites and at e.g. poultry farms. Migrant workers receive information and explanations that the common goal is to fight irregularities and abuse. On the other hand, 10 years ago right-wing parties were formed and many trade union members voted for them hoping that they will not lose workplaces. Dutch trade unions' members understood that the dialog with migrants is beneficial for developing common goals, otherwise their workplaces will be at threat. Everybody notices the need for better working conditions for migrants and encouraging them to join in trade unions.

Bożena Domańska (the Respekt organisation, associating home care workers at Swiss trade unions VPOD) talked about the situation and work for home care workers in Switzerland. Home care workers, are specific professional group. They work in various locations and it is difficult to gather them in an association. The Respekt organization, as the only one in Europe, succeeded to organize this group into an association. The association has 60–70 members. Nowadays the Internet and Facebook are very useful in such contacts. In case of home care workers another good place for information exchange are busses they travel in and the church – the Polish Catholic Mission in Basel. Often women working as home care workers do not speak the language well, they are lonely in a new city

It is important to act, and people should not be divided into migrants, workers from Poland or Ukraine, but they should rather be perceived as workers of a specific company or sector.

which they cannot visit due to specificity of their work. On the other hand there are contracts for 24-hour home care, and the family assumes 24-hour full time home caregiver. The speaker presented comparison of salaries. Minimum wage in Switzerland amounts to 3000 francs, national average is 6000. A home caregiver, Bożena Domańska earned 3000 and the employment intermediary agency took 11000 from the family at the moment of employment. In 2011, the lady drew the employer's attention to breaching the terms of the employment contract and asked for higher wages. Consequently, she was dismissed on disciplinary grounds. The Swiss side helped and the case went to court. There was no verdict because the parties agreed on settlement. The diseased person was subject to her friend's care, Agata J., who was employed on even worse conditions. Both women decided to go to trade unions, and VPOD assisted them in gaining contact with a lawyer. As a result, "Netzwerk Respekt" organisation was founded. It associates foreign caregivers in Switzerland. "Netzwerk Respekt" referred the case to the court. The Respekt organization informs about rights and assists in e.g. recognizing the nurse's diploma. Thanks to this nurses may work in hospitals. As the speaker noticed, situation of caregivers improved during the last 20 years. Nowadays women who arrive are better prepared. They know one or more foreign languages, they have completed certain courses and they are not intimidated. The organization took care about the media campaign in Switzerland. The "Respekt" associates caregivers from Poland, Czech Republic, Slovakia, Hungary, Romania and Ukraine.

Agata Żuraw (Polish Association of Migrant Workers – PSPM) spoke about activities of the Association. The asso-



ciation is a nongovernmental organization operating for the benefit of Polish employees working abroad. Since its foundation in 2006, PSPM cooperates with trade unions in Poland and abroad, with associations, organizations associating Poles living abroad, state offices and scientific offices with the aim to improve working conditions of Poles abroad and broadening their knowledge about the country they intend to work in prior to their departure. In 2006, shortly after accession of Poland in the EU, borders were opened and many people decided to leave Poland to earn money without considering conditions of work in particular countries. First years of the Association's operations were mainly difficult cases of notorious breaches of labour rights, failure to pay wages for several months, or at all (even after several months). Nowadays, employees from all sectors prior to their departure ask PSPM for information concerning working conditions in a given country, contact to trade unions and organizations for Poles living abroad. Moreover, association offers legal assistance. For several years, PSPM has cooperated with labour offices



and Voluntary Labour Corps (Ochotnicze Hufce Pracy). Workers seeking aid are most often from the following sectors: construction, house help, agriculture, catering, fruit and meat processing. People who leave for a long period of time usually speak foreign languages and if they have problems concerning conditions of employment contracts they apply for help to assistance structures in a given country. The association encourages employees to join trade unions. It is difficult, because most of them did not belong to trade unions in the past, do not identify with any employer because they change employers all the time, they are e.g. employed by a company registered on Cyprus or in other tax heaven and they work for 3 months in France, 3 months in Finland. Organising those employees is difficult. Assistance of cross-border level should be sought for in case of abuses.

According to **Adam Rogalewski** (All-Poland Alliance of Trade Unions – OPZZ), when we talk about migrant workers we have to distinguish mobile workers travelling among countries and the delegated workers. For example, truck drivers are delegated. It is possible to set up trade unions in the group of construction workers and caregivers. In his opinion, trade unions' approach to migrants should change. Present migrants find jobs and later they are ready to fight for working conditions. Trade unions should activate migrant workers – find activist, who speak migrants' language and create informal network, at the same time restricting paperwork. Cooperation with trade unions from the country of origin, such as OPZZ or NSZZ "Solidarność" is important. Migrant workers from Poland do not speak the language of the host country, they watch Polish television, they read Polish websites and they will seek assistance only if somebody speaks their language. Migrants want to fight for their

rights. In Switzerland, 70% migrants work on construction sites because the Swiss do not want to perform this type of work. In more than ten years, we may have similar situation in Poland and we will have mainly Ukrainian workers on construction sites.

The same payment for the same work in the same place.

In May 2016, a trade union of Ukrainians was formed. It is chaired by Ph.D. **Yurij Karygin** (Trade Union of Ukrainian Workers). The trade union was formed under the auspices of OPZZ. OPZZ coordinated and supported the process with their knowledge. The association was officially founded in January 2017. The association launched large information campaign, an information leaflet was prepared, presentation, information in Polish press and radio was printed and broadcast, they contacted churches (Greek Catholic, Orthodox, Synagogue). In the areas OPZZ is absent from, other trade unions such as NSZZ "Solidarność" do their best to assist Ukrainians in cases of breaching their rights. The association has already won several court cases. Moreover, they cooperate with the labour inspectorate and many institutions, e.g. they received a grant from the Labour Office in Warsaw. The association gathers Ukrainians, workers from Russia (25 thousand people), Moldova (30 000 people), Belarus (27 thousand), Armenia and Georgia (around 5000–6000). The association also cooperates with the foundation against Human Trafficking and Slavery "La Strada" and with the border guard. Representations of the trade union are in the cities in Ukraine with Polish consulates.



BLOCK 3

**The Future migrant workers within trade unions.
Trade unions organisation strategies.
Examples of organising migration employees
– successes and failures and conclusions**

This part was moderated by **Darek Kucharski** (NSZZ "Solidarność"). **Magdalena Zielińska-Zapaśnik** (NSZZ "Solidarność" Mazovia Region) was the first to take the floor. Every employee who has an employment contract with the employer may join trade union which is present in a given establishment. In Poland we also have the concept of establishment organization (at least 10 people as a founding group). Only Japan has the same situation. Polish trade unions want to take in migrant workers in their structures. For example, in the Nielsen company offering market research, 7% of employees come from outside Poland. Trade unions leaders used individual talks technique to attract foreign employers. In Phoenix Contact in Nowy Przemyśl, around 2 thousand employees are employed, 10% of them are Ukrainians. Noticing their potential, trade unions decided to reach them by direct meetings, posters and leaflets translated into Ukrainian language. Temporary employment agencies employ workers for short contracts (up to 6 months) and trade unions noticed a tendency that such workers rarely come back. Those employees want to earn money and come back to family, they do not plan to stay in Poland. They do not want to join trade unions, but they know where to seek help. The Temporary Workers InterCompany Trade Union Organization NSZZ "Solidarność" has been founded. It reaches Ukrainian employees on the territory of the whole country and apart from presenting workers' rights it also offers assistance at acclimatization in Poland. The National Commission has launched a project co-realised with twelve partner organisations from four countries (Poland, Lithuania, Latvia, Estonia) The project is titled "Promotion of International cooperation among the interested parties and disseminating best practices to strengthen the enforcement of European legislation in the scope of delegated employees issues" and co-financed from the European Union funds. NSZZ "Solidarność" with OPZZ and the Trade Unions Forum (FZZ) works on the assumptions for the draft of an act on amending the act on promoting employment and labour market institutions which would allow migrant workers from the east a simpler access to the Polish labour market where their work is required.

Lisa Bauch (German Industrial Trade Union Construction-Agriculture-Environment – IG BAU) listed three main political and social goals of the trade union: 1) assist workers, offer information, prevent pathologies and all the activities, consultations and leaflets should be prepared in various languages; 2) concerns politics of collective agreements – migrants, especially those working in the construction, should be convinced to join trade unions if



trade unions want to remain powerful; 3) the long term goal is equal wages for all workers. Eastern workers are sceptic about trade unions. In autumn, IG BAU wants to introduce a new rules and regulations concerning premium. Temporary workers work for several months and then leave, so they do not want to pay and join this association. Presently, premium amounts to 1.75% of wages. Temporary membership is planned (for 3, 6, 9, 12 months) and the premium is limited to 10–15 euro. The European Association of Migrant Workers will continue its support for IG BAU and those who reach people speaking only their mother tongue.

According to **Sebastian Barański** (Centre for Organising Trade Unions – COZZ), trade unions operating in Central and Eastern Europe must notice mistakes of western trade unions. Failure to notice migrant workers problems in longer time perspective leads to lowering work standards by employers. Consequently, the Polish worker may hear from the Polish employee that in case working conditions are not up to his expectations, he may give the post up, because there are workers from Ukraine for his post who will take it with lower wages. The spe-

Table 4.

Immigration to the EU-28 from non-member countries was 2.7 million in 2015. In 2015, there were an estimated 2.7 million immigrants to the EU-28 from non-member countries. In addition, 1.9 million people previously residing in one EU Member State migrated to another Member State.

Source: Eurostat.



aker provided examples of two situations: 1) in Sweden a company employed Poles in a construction site. Swedish workers blocked the construction site with a demand to dismiss Poles and employ Swedes only. Poles were dismissed; 2) in Denmark, trade union defended 177 workers from Poland who worked at harvesting crops and for over 2 months failed to receive wages and they had to cover their high payments, e.g. for the rent of accommodation. Trade Union in Denmark assisted Poles in gaining legal aid and recover money, they represented them on the non-profit grounds and they got engaged among others in order for those workers and dumping standards of employment later would not become the cause for destroying the labour market for Danish workers. In such cases it is important to act, and people should not be divided into migrants, workers from Poland or Ukraine, but rather be perceived as workers of a specific company.

Joseph Treiber (Austrian Trade Union of Public Sector Employees – GÖD) emphasized that trade unions' work consists of direct contact with workers, including migrant workers. For example, in Tyrol migrant workers, mainly from Romania and Bulgaria, work at vegetables cultivation. Austrian trade union reaches them often in cases related to gross breach of workers' rights, and when there are cases of human trafficking, media and police are first on the spot. At present, the state performs more controls and due to NGO volunteers' assistance, workers already at the border receive a booklet in their mother tongue with information about their rights, insurance, remuneration etc. Together with Romanians, Bulgarians and Hungarians, in certain lands they opened centres with people speaking the language of migrants where workers can receive assistance. In Austria, everything is regulated by collective agreement covering 95% workers. The situation in agriculture is worse. Migrant employees are often employed on contract for

less than part-time and they earn 450 euro per month. It means that nobody has to pay contributions to health, old age pension, accident insurance, etc. The small employment contract for 450 euro allows work from 1 to 14 days a month and despite lack of contributions everybody who works has accident insurance (even without paying contributions to this insurance). Based on this, employers engage workers who work for a whole month and the difference between the regular wages and the small employment contract is paid in cash increasing black economy. Those workers are not registered and cannot be reached. In the Upper Austria land, adjacent to Bavaria, it is possible to register workers in groups. It means that during the control, the employer may prove that he pays contributions for a group of workers (without indicating surnames of members of the group). In Austria, emigration worker earns EUR 1170 gross; the minimal wages are EUR 1500, and the hourly rate is 7.90.

Role of Trade Unions and Social Movements in organizing migration workers. Recommendations – panel discussion

Arnd Spahn from the European Federation of Food, Agriculture and Tourism emphasized, that EFFAT associates 60 national organizations from 37 European countries. As the EFFAT's secretary he works on developing federation's strategies to implement the planned goals. Permanent exchange of information among all its organizations is indispensable. Moreover, he described the EFFAT strategies at European level. In Europe there are 15 million agricultural holdings, 10 million workers work in agriculture, 1 million farms produce the same value as 14 million other agriculture holdings without additional workers emplo-

yed. The establishments employing additional workers have higher earnings. Over 4 million of workers in Europe are migrant workers. It constitutes over 40% of workers in this sector. EFFAT's goal is to improve social welfare conditions of the workers and the same wages for the same work, but this is a task for national level. Trade unions and social partners in specific countries have impact on who will be employed and what are the employment conditions. The work on amendment to the European Written Statement Directive is ongoing and if it succeeds, every worker will receive information from the employer that he or she works for the employer. The preparation time for this form should be below one minute and the electronic form may be sent to the social insurance, but it will take place only after 2020. In further perspective, up to 2023, immediate detection of illegal employment is planned. Seasonal workers directive in Europe is being implemented in member states. This directive introduces standards higher than the presently binding ones. In 2023, the whole general European Union agricultural policy will undergo reform. It is undergoing such reform every six years. EFFAT wants to achieve a situation where employers who infringe workers' employment provisions receive less direct payments from the European Union or the payments would be withheld. "Our contribution at the European level may improve the inhuman situation of millions of employees in the European agriculture", he said.

Karin Pape (Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing – WIEGO) is the Deputy Director of the Organization- and Representation Programme (ORP). This programme is supporting informal workers organizations by assisting them in strengthening their organizations and by promoting their representative voices in relevant policy-making, rule-setting and collective bargaining. WIEGO is a global action-research-policy network that seeks to improve the status of the working poor, especially women, in the informal economy. The other goal of WIEGO is examining and increasing the comprehension of the size, composition and contribution to the economy by informal workers. WIEGO is a network composed of 159 individual and 34 institutional members in 45 coun-



tries. Members can be membership-based organizations (among them trade unions, cooperatives or associations), researchers and statisticians or practitioners from development agencies.

Understanding the relationship between trade unions and NGO's/social movements means first to understand that there are differences among trade unions and differences among NGOs. For example, Greenpeace, Save the Children or the FES are all NGO's but very different in their goals and ways of operating. Trade unions across the globe are very different and one needs to understand their history and the different cultures. The difference between NGOs and trade unions are that trade unions are workers' organizations based on shared principles and democratic procedures in order to improve the working and living conditions of its members. NGOs are more flexible in terms of membership and rules. For example, their legitimacy can be based on registration with authorities and internally on mutual trust. Their goal may be to influence other actors in society rather than to seek improvements for its own members.

There are many labour NGOs who seek to support the trade unions and other workers' organizations in areas where they need help. However, the important thing is that the different actors understand their different roles as a basis for their collaboration.

WIEGO is mainly working with four sectors of the informal economy: home-based workers, domestic workers, street vendors and waste pickers. Home-based workers are producing goods in their own homes. Domestic workers are working in other people's homes and providing services such as cleaning or caring for the elderly.

One area of collaboration between trade unions and NGOs in the recent past was "to organize the unorganized". The tradition of trade unions is to organize workers at the work place, often big factories and other big companies. Workers in small entities or shops, those who are operating on their own account, or those for whom home is the work place are not easy to reach for trade unions. One of these groups are domestic workers. Despite many obstacles, there is a long history of organizing trade unions among domestic workers in many countries.

In 2008 the ILO decided to put domestic workers on the agenda for the ILO conferences in 2010 and 2011. WIEGO jointly with the IUF¹ and the Global Labour Institute² in Geneva supported domestic workers organizations to fully participate in this process. Many national trade union centres needed to be convinced to include domestic workers into their official delegations to the ILO. The trade union representatives in the ILO often don't have insight knowledge about the working conditions of workers in the field but they are experts in national and international labour law. In the process, the official trade unions and the

¹ International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (www.iuf.org/)

² <http://www.global-labour.org/>

domestic workers organizations realized that they needed each other in order to achieve an international standard which is truly protecting the rights of domestic workers. The collaboration between trade unions and NGOs is possible if both sides have a clear understanding of their roles and if there is the conviction that both sides can jointly better serve a common purpose or goal.

Hedvika Janeckova (Multicultural Center Praha) talked in short about the organization she represents. It is an institution created in 1999 of non-profit type, engaged in education, political research and advocacy in various domains not only in case of migrants' work. Their mission is to respect human rights, political equality, intercultural understanding in case of migrant workers. In 2015, there were 320 migrant workers (mostly from Slovakia, Poland, Romania, Bulgaria); 75% came from countries other than EU (Ukraine, Russia, Vietnam, Moldova). They are employed mainly in construction and services production. According to the speaker, the situation of migrant workers in Czech Republic is due to lack of engagement of trade unions in workers' issues. Migrants have been present in Czech Republic for the past 20 years and they are isolated politically and socially from trade unions. On the other hand, trade unions have difficulties with falling membership, depending also on the ruling political party (a given government takes into account trade unions or not).

Table 5.

Immigrants into EU Member States in 2015 were, on average, much younger than the total population already resident in their country of destination.

On 1 January 2016, the median age of the total population of the EU-28 was 42.6 years. By contrast, the median age of immigrants to EU-28 in 2015 was 27.5 years.

Regarding the gender distribution of immigrants to the EU Member States in 2015, there were slightly more men than women (56% compared with 44%).

The Member State reporting the highest share of male immigrants was Germany (63%); by contrast, the highest share of female immigrants was reported in Cyprus (57%).

Source: Eurostat.

Many people participated in the discussion during the conference. **Zbigniew Sikorski** talked about activities by NSZZ "Solidarność" concerning increasing the minimum wages for workers in every sector. He reminded, that on the NSZZ "Solidarność" request, in Poland a new act on trade unions is being prepared, and the Sejm of the Republic of Poland set up the Codification Commission on Labour Law.

Jadwiga Cimerowska (Secretariat of the Agriculture NSZZ "Solidarność") talked about strategic companies having automation and with low demand for workers. The situation looks differently at breeding e.g. dairy cattle, where workers are necessary. Everything depends on the type or agriculture and machines.

Mirosław Hołda (Construction and Wood Industry Secretariat NSZZ "Solidarność") asked about the quantity of trade unions in Romania and Ukraine. Iulian Negru provided data, according to which in Romania there are 30 thousand workers in trade unions, including nearly 10% of construction sector workers. On the other hand in Ukraine there are 86 thousand workers in trade unions, including 31% representatives of the construction sector.

Maria Anioł (European Association of Migrant Workers) works mainly in the office, but she often travels to workers, e.g. when in April/May in Germany the season for asparagus started, the Association's employees went to fields. Most working there migrants were from Romania, Poland and Bulgaria and they did not know how much they will earn in the end and what are the sums taken from their wages for the accommodation and meals. They were to learn it only at the departure. She talked about the project which is to be launched in November this year and is related to launching a telephone information application in various languages targeting migrant workers mainly in agriculture. The application is to be launched in two years' time.

Summary of the conference

Ph.D. **Rafał Towalski** (Warsaw School of Economics) started his speech with a reflection. "It would be good to stop having the impression it's a "Groundhog Day" since for several years we continue discussing the same issue". He reminded, that professor Kaczmarczyk in his presentation emphasized that migrants are an important element – on average 1 in every 10 citizens in a given country is a migrant. He noticed, that during the conference we put more focus on negative sides of migration. The countries they leave experience gap in the labour market, bad things happen on the social level, social bonds are broken in families. Negative effects in destination countries are dumping on the labour market, bad economic situation of migrants, and the type of uprooting and broken family bonds create a dangerous explosive mix

If migrant workers are not organized in their own country, we should not expect them to get organized in a different country. It is not just a linguistic problem. It is a cultural capital and social capital.

of antisocial behaviours and we have to remember this. Breaking workers' rights constitutes a challenge for trade unions. It seems that breaking workers' rights is a problem universal for all trade unions. Ph.D. Towalski quoted Clemens Rode, who said that it is difficult to resist the impression that we are in one Europe, but we live on several different planets, at least in terms of employment contracts. Migrant workers make us divide the world into east and west. Those differences are shaped mainly with all political factors of particular governments and the global position of a country and its view on the migrant workers issue. We also talk about social factors, social opinion, which is a powerful weapon determining our behaviour. Economic factors are also important, the economic situation, profile of economies of a given country, and deficit professions. These trade union strategies follow many varied scenarios. On one hand, there is care about migrants employed in particular sectors, and indifference towards migrants in other sectors, just as if they did not exist. "From the point of view of a person who is not in trade unions, I am surprised with the false hope that those people can be organized. They are not organized in their own country and we should not expect that they will be organized in a different country. The problem of organizing those people is often simplified to linguistic barrier, but it is not language problem only. It is a cultural capital and social capital. This is also a problem of a completely different migration than in the USA. European migrations are different from the USA migrations. USA migrations assimilate. In Europe the bonds are short-term, migrants will not come back to the country of destination and



they do not form any long-lasting relationships. The situation is even clearer in case of various organisations. They do not plan to stay in a given country for long, their money and heads are somewhere else", he said. According to Ph.D. Towalski we do not pay attention that presently a new system of slavery is being created by employment intermediary agencies who do not have capital nor work. This is a serious problem in Europe to be faced. Such agencies should have their papers looked into, they are one of the reasons for problems pestering migrant workers who trust somebody who will never fulfil their expectations. Social movements also comprise consumers, who constitute a very strong force able to exert pressure on economic organisations, they can boycott, stigmatise, reprove or cooperate.

Thomas Hentschel (PECO Institut) emphasized that the conference showed that we are a strong group and that we are in this together. He summarized the conference in 9 conclusions: 1) Admitting that we are migration country is the first step to undertaking adequate measures. 2) Labour migration changes. Professor Kaczmarczyk talked about the need to have a closer look at various groups of migration workers. There are workers who do not have any legal support, they work informally, without documents. There are short-term employees. Economic significance of migration work grows in many domains, among others in caregiving. 3) Labour migration is often connected to abuse, employers often legally bypass the binding law, leading to dumping. There is a slogan to be put in life: the same payment for the same work in the same place. 4) Government and politicians have to be interested in reducing the abuse. Abuse has detrimental effect for everybody, we lose income from taxes, insurance premiums are not paid, the state should be interested in reducing this situation and prevent the development of crime on its territory. 5) Government and politicians should make additional funds available to make it possible for such initiatives as Ukrainian trade union in Poland to function. On the European level, the European Social Fund should be made use of and trade unions have to exert political pressure. 6) Trade unions have to show their readiness to act, e.g. websites, and manifesting their competences and further development. 7) Trade unions have to change and draw conclusions from the actions of other people, reduce paperwork and put old visions aside, be willing to experiment and focus on innovation. 8) Promoting and supporting migrant workers and their independent organisation by trade unions is important. Solidarity cannot be a one-way road. 9) Local experience should be translated into political postulates. Many employees in Europe do not have employment contract and they do not know how their remuneration looks like, what is their right for holiday leave. It will be transferred to the European level. Good cooperation is required, good networking, e.g. in case of seasonal workers directive, when information comes from Brussels, implementing this knowledge in regions is important.



Centrum Partnerstwa Społecznego



Centrum Partnerstwa Społecznego

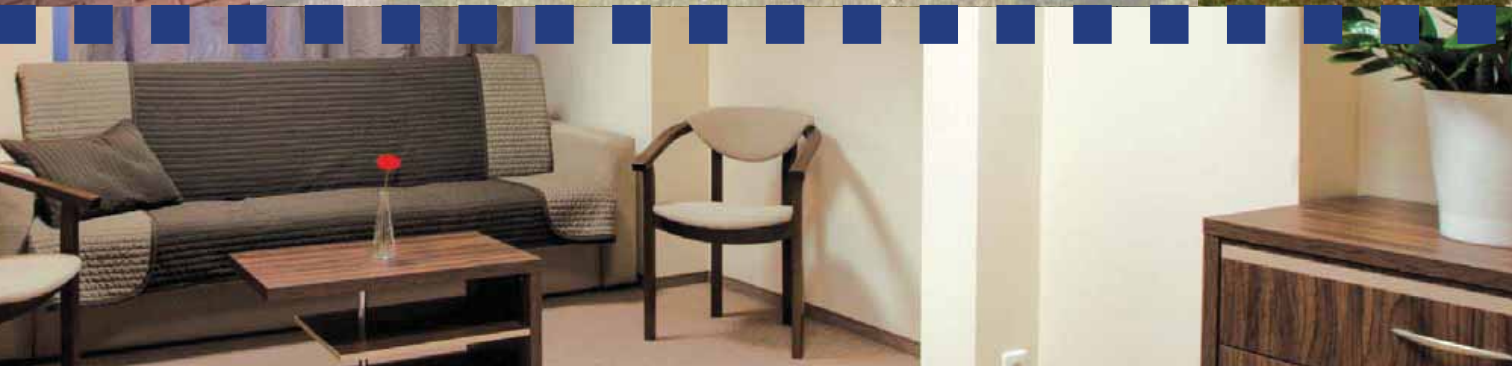
„DIALOG” im. A. Bączkowskiego

Dział Szkoleń i Promocji

tel.: (+48 22) 380 50 10

fax: (+48 22) 380 50 12

e-mail: szkolenia@cpsdialog.gov.pl





www.cpsdialog.gov.pl

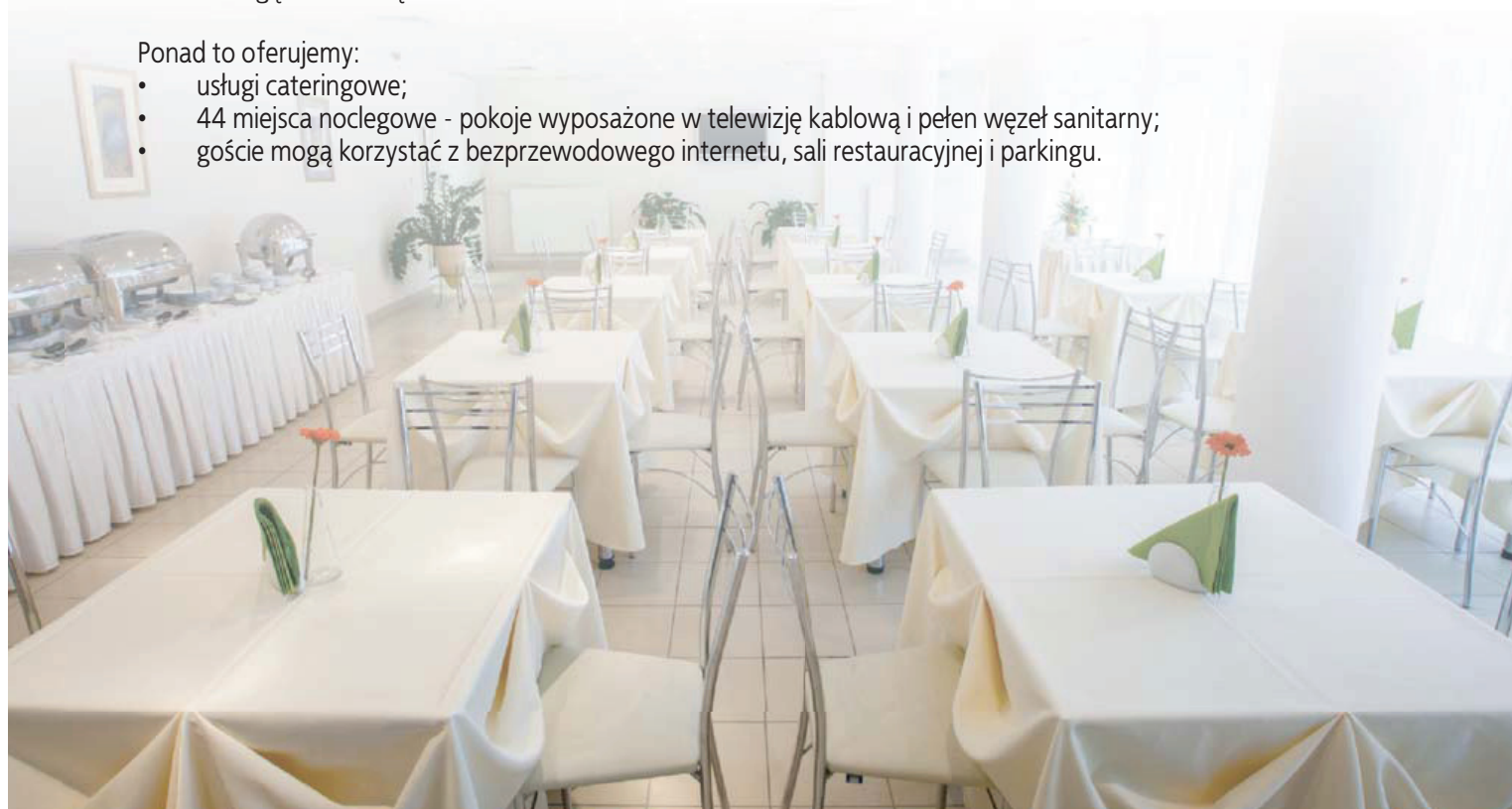
Centrum Partnerstwa Społecznego „DIALOG” im. A. Bączkowskiego - zapewnia profesjonalną obsługę oraz pełną infrastrukturę do przeprowadzenia konferencji, debat i szkoleń.

Centrum nasze to ośrodek badawczo-doradczy o świetnej lokalizacji. Miejsce wielu spotkań np. Rady Dialogu Społecznego. Tu organizowane są konferencje, seminaria i warsztaty partnerów dialogu społecznego, służy mediacjom społecznym, wspiera porozumienie społeczne.

- Gwarantujemy organizację konferencji i spotkań na najwyższym poziomie.
- Posiadamy nowoczesne zaplecze konferencyjno-noclegowe.
- Oferujemy 6 klimatyzowanych sal konferencyjnych.
- Zapewniamy nowoczesne wyposażenie konferencyjne: sprzęt nagłaśniający, kabiny do tłumaczeń symultanicznych, łącze internetowe, sprzęt komputerowy i multimedialny wraz z profesjonalną obsługą techniczną.

Ponad to oferujemy:

- usługi cateringowe;
- 44 miejsca noclegowe - pokoje wyposażone w telewizję kablową i pełen węzeł sanitarny;
- goście mogą korzystać z bezprzewodowego internetu, sali restauracyjnej i parkingu.



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej



Centrum Partnerstwa Społecznego
im. Andrzeja Bączkowskiego