

**LABCIT
COUNTRY
REPORT**

**Kamila Schöll-Mazurek
Artur Schulz
Laura Faiß
Hannah Heyenn**

Polish Social Council

**DUMPING
SPOŁECZNY POPRZEZ
PODWYKONAWSTWO:
JAK NIEMIECCY
PRZEDSIĘBIORCY Z SEKTORA
BUDOWLANEGO
I PRZETWÓRSTWA MIĘSNEGO
OBCHODZĄ UNIJNE PRZEPISY
PRAWA PRACY**



Projekt „Testowanie obywatelstwa UE w zakresie obywatelstwa pracowniczego: od przypadków łamania praw pracy do wzmocnienia systemu praw pracowniczych” (LABCIT – ang. labour – praca, citizenship – obywatelstwo) jest współfinansowany z europejskiego programu „Europa dla obywateli” i realizowany przez Multikulturowe Centrum w Pradze. Wychodzimy z założenia, że godna płaca oraz godne warunki pracy są niezbędne do promowania pełnoprawnego obywatelstwa oraz demokratycznej aktywności wszystkich obywateli Unii Europejskiej. Celem przedmiotowego projektu jest sprawdzenie, czy europejskie obywatelstwo może być rozszerzone o sektor pracy poprzez poszanowanie praw socjalnych i pracowniczych, które składają się na obywatelstwo pracownicze. Testy przeprowadzane są poprzez analizę „rażących” przypadków łamania praw prac i wykorzystywania w kilku europejskich krajach. Pragniemy zrozumieć, które z istniejących oraz nowych instrumentów mogą zostać użyte w celu wzmocnienia ochrony praw pracowniczych.

W ramach działań organizowanych w zakresie projektu LABCIT jeden z Partnerów Projektu - Polska Rada Społeczna w Berlinie przeprowadził dwa wystąpienia publiczne z udziałem pracowników migrujących, ekspertów prawa pracy oraz uczestników lokalnych. Przedmiotowe sprawozdanie krajowe koncentruje się na wyzysku w pracy w sektorze budowlanym oraz przetwórstwa mięsnego w Niemczech. W ramach Projektu wyniki raportu prezentowane są w Polsce dzięki współpracy z Galicyjską Fundacją Rozwoju Regionalnego. Zapraszamy do odwiedzenia strony projektu zawierającej przykłady łamania praw pracowniczych Polaków w Niemczech: <http://labour-law.wix.com/testingeucitizenship>

Zniszczona szafa, lodówka i nic więcej. Dwie metalowe prycze na długich nóżkach, jak we wojsku... Wszędzie bród, upačkane ściany, obdrapana tapeta i ten cuchnący dywan... Nie działało ogrzewanie. Włączyli je chyba dopiero w lutym.

Pracownik sektora przetwórstwa mięsnego w Lipsku opisuje warunki bytowe w wynajętym od pracodawcy mieszkaniu

Ogólny zarys

Dane z ostatniego spisu powszechnego z 2014 roku pokazują, że w Niemczech żyło wtedy blisko 1,6 miliona osób polskiego pochodzenia. Z tego 491 tys. było polskiego obywatelstwa, przy czym jedynie 223 tys. przebywało w Niemczech krócej niż pięć lat (Statistisches Bundesamt 2015). Polska stała się więc krajem, z którego do Niemiec przybyło najwięcej imigrantów, bo aż 198 tys. w 2014 roku. Na drugim miejscu znalazła się Rumunia, z której pochodziło 191 tys. zarejestrowanych imigrantów (Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge [BAMF] 2015). Od przystąpienia Polski do Unii Europejskiej Wielka Brytania i Niemcy stały się krajami, które przyciągają najwięcej polskich obywateli szukających pracy za granicą.

Polacy, którzy przyjechali do Niemiec już po otwarciu granic w 2004 roku mieli najczęściej wykształcenie zawodowe, natomiast ci, którzy w tym samym czasie wybrali Wielką Brytanię mieli wykształcenie zawodowe, średnie lub wyższe (Fihel 2010). Spowodowane jest to siedmioletnim okresem przejściowym poprzedzającym otwarcie niemieckiego rynku pracy dla polskich pracowników. Większość dobrze wykształconych specjalistów wyemigrowała w tym czasie do innych krajów Unii Europejskiej (Fihel 2010).

Niemiecko-polskie umowy bilateralne, na przykład w sprawie pracy sezonowej, nie zostały wykorzystane w wystarczający sposób w celu wsparcia mechanizmów ochrony niemieckiego rynku pracy lub możliwości samozatrudnienia (BAMF 2010). Przed wspomnianym okresem przejściowym oraz w jego trakcie polscy obywatele stanowili największą grupę pracowników sezonowych w sektorze rolnym. Jednak są oni stopniowo zastępowani przez pracowników z innych krajów jak na przykład Rumunia (OECD 2013, 58).

Z najnowszego reprezentatywnego badania przeprowadzonego przez Federalny Urząd do spraw Migracji i Uchodźców na temat pięciu najliczniejszych mniejszości w Niemczech wynika, że polscy obywatele są przeważnie zatrudniani w kilku tych samych sektorach (BAMF 2007). Mężczyźni są najczęściej zatrudniani w sektorze budowlanym (34,3%) oraz przetwórczym (30,5%). Ponadto wśród pracowników płci męskiej polskiego pochodzenia odnotowano najwyższy wskaźnik samozatrudnienia (15%) spośród wszystkich mniejszości w Niemczech. Kobiety polskiego pochodzenia znajdują najczęściej zatrudnienie w niemieckim sektorze usług obejmującym sprzątanie, pielęgniarstwo oraz usługi pielęgnacyjno-opiekuńcze (37,8%). Znaczącymi sektorami zatrudnienia polskich kobiet są także handel (14,9%) oraz usługi hotelowe (BAMF 2010a).

W trakcie realizacji projektu Polska Rada Społeczna przeanalizowała dwa sektory: budowlany oraz przetwórstwa mięsnego. Oba te sektory przyciągają niewykwalifikowanych pracowników z krajów Europy Środkowo-Wschodniej. W trakcie pierwszego etapu przesłuchań w sektorze budowlanym ustaliliśmy, że najczęstszymi przyczynami łamania praw pracy oraz wyzysku, w tym przede wszystkim uchylania się od wypłaty wynagrodzenia, są fikcyjne samozatrudnienie oraz nieprzejrzyste łańcuchy podwykonawstwa. W sektorze przetwórstwa mięsnego stwierdziliśmy, że najczęstszym problemem pracowników były niebezpieczne warunki pracy i zakwaterowania. Zważywszy na fakt, że powyższe naruszenia są codziennością wielu pracowników migrujących we wszystkich sektorach, przytoczone przez nas sytuacje stanowią przykłady różnych naruszeń praw pracy, których doświadczają pracownicy migrujący w Niemczech.

PRZYKŁAD NR 1:

WYZYSK, STRACH I NADUŻYCIA

– PRACA W SEKTORZE PRZETWÓRSTWA MIĘSNEGO W NIEMCZECH

Przeprowadziliśmy rozmowę z jedenastoma pracownikami lipskiego zakładu jednej z największych firm w niemieckim sektorze przetwórstwa mięsnego. Jak w wielu przypadkach w tym sektorze byli oni zatrudnieni przez podwykonawcę. Ich praca polegała na siekaniu mięsa przy przenośniku taśmowym. Czasami pracowali także przy uboju zwierząt. Opisywane przez nich warunki życia i pracy były poniżej wszelkiej krytyki: zaniedbane mieszkania, zniszczone lub niedziałające narzędzia pracy oraz niewystarczająca odzież ochronna. Ponadto uzależnienie pracownika od pracodawcy było tym większe, że zakwaterowanie było zapewniane przez zatrudniającego. Utrata pracy wiązała się więc z utratą dachu nad głową. Często zdarzało się, że pracownicy nie otrzymywali umów w ich ojczystym języku (polskim) lub byli zmuszani do podpisywania dokumentów bez możliwości

ich przeczytania. Pracownicy wspominali, że wynagrodzenie pozostawiano uznaniu brygadzysty i dlatego zmieniało się z miesiąca na miesiąc, zazwyczaj wynosiło jednak od 6€ do 8€ za godzinę. Niepłatne nadgodziny, potrącenia za zwolnienia lekarskie oraz odliczenia wymuszone przez brygadzystę przyczyniały się do tego, że rzeczywiste wynagrodzenie było regularnie pomniejszane. Funkcjonowanie tego dobrze zaplanowanego mechanizmu zostało dobrze opisane przez jednego z pracowników:

Pewnego razu przepracowałem 170 godzin i dostałem 1200€, następnego razu przepracowałem 100 godzin i dostałem 1100€. [...]

Wynagrodzenie nigdy nie było uzależnione od przepracowanych godzin i nigdy nie odzwierciedlało rzeczywiście wykonanej pracy. [...]

Każda awaria, przewinienie lub nieobecność spowodowana chorobą wiązała się z „Abzug” [potrącenie]. [Pracodawca] nazywał to w ten sposób – Abzug, dla mnie było to zwykłe oszustwo.

Najbardziej uderzającą rzeczą podczas rozmowy z pracownikami była ogólna atmosfera strachu, w której przyszło im pracować. Pracodawca postrzegany był wręcz jako nietykalny, któremu wszystko wolno. Na porządku dziennym był wyzwiska i groźby fizyczne. Niektórzy pracownicy wspominali także, że byli świadkami groźenia innym kolegom z pracy lub ataku na nich. Jeden z pracowników opisał pewien incydent przemocy w następujący sposób: „[Pracodawca] pobił jednego z pracowników, który zrezygnował z pracy; kiedy przyszedłem po pracy do domu, na korytarzu, od pierwszego piętra aż po wyjście, wszędzie była krew.”

PRZYKŁAD NR 2:

OD FIKCYJNEGO SAMOZATRUDNIENIA DO NIWYPLĄCANIA WYNAGRODZENIA W SEKTORZE BUDOWLANYM W NIEMCZECH

Dziewiętnastu pracowników podzieliło się z nami swoimi doświadczeniami z pracy w niemieckim sektorze budowlanym. Najczęstszymi problemami przytaczanymi przez naszych rozmówców były fikcyjne samozatrudnienie oraz wiążący się z tym brak ubezpieczenia społecznego, medycznego i świadczeń emerytalnych. Pracownicy zeznawali, że znalezienie pracy w sektorze budowlanym bez konieczności zarejestrowania jednoosobowej działalności gospodarczej (Gewerbe) było wręcz niemożliwe. Na przykład, jeden z pracowników opisał następującą sytuację: „zwolnili mnie i powiedzieli, że mogę

wrócić dopiero wtedy, gdy zarejestruję Gewerbe. Wszyscy tak robili w tej firmie". Pracownicy mówili, że firmy specjalnie zmuszały migrujących pracowników z sektora budowlanego do otwierania własnych działalności, chcąc zaoszczędzić na kosztach. Z zebranych podczas przesłuchań zeznań pracowników wynika, że część wynagrodzenia za niezgłoszoną pracę jest wypłacana na czarno. Jeden z pracowników opisał to w następujący sposób: „Jeden z właścicieli pojawił się z wielką czarną skórzaną torbą i rozdawał z niej pieniądze. Ludzi takich jak są tam tysiące.” W prowadzonych przez współpracujących z nami prawników sprawach, w których pracownicy z sektora budowlanego domagali się wypłaty zaległych wynagrodzeń, fikcyjne samozatrudnienie, niezgłoszona praca oraz wypłaty wynagrodzenia na czarno przyczyniły się do tego, że sądy nie przychyliły się do pracowniczych żądań.

Najważniejsze zagadnienia

Oba przeanalizowane sektory korzystają z podwykonawstwa jako strategii pomagającej w zmniejszeniu kosztów wynagrodzenia. Oba sektory stosują zaniżone standardy pracy i opieki społecznej w odniesieniu do pracowników migrujących w porównaniu do pozostałych pracowników na rynku pracy, obchodząc tym samym przepisy prawa pracy mające na celu wyrównanie praw pracowników niemieckich oraz zagranicznych pochodzących z innych krajów europejskich. Oba przeanalizowane sektory korzystają z podwykonawstwa jako strategii pomagającej w zmniejszeniu kosztów wynagrodzenia. Oba sektory stosują zaniżone standardy pracy i opieki społecznej w odniesieniu do pracowników migrujących w porównaniu do pozostałych pracowników na rynku pracy, obchodząc tym samym przepisy prawa pracy mające na celu wyrównanie praw pracowników niemieckich oraz zagranicznych pochodzących z innych krajów europejskich.

■ SEKTOR PRZETWÓRSTWA MIĘSNEGO

Sektor przetwórstwa mięsnego jest znany z tego, że zatrudnia pracowników migrujących jako nisko płatną alternatywę dla pracowników krajowych (Appelbaum and Schmitt 2009). W przypadku Niemiec, po rozszerzeniu Unii Europejskiej na wschód w 2004 roku, dotychczasowe miejsca pracy zostały początkowo zastąpione w większości przez pracowników oddelegowanych. Zważywszy na fakt, że do 2015 roku nie wprowadzono w Niemczech płacy minimalnej, wynagrodzenia były regulowane przez umowy branżowe między związkami zawodowymi a stowarzyszeniami pracodawców. Umowy w sprawie wynagrodzeń nie miały zastosowania do pracowników migrujących zatrudnianych przez firmy spoza stowarzyszeń

(Menz 2010). Umowy te odnoszą się wyłącznie do osób pracujących dla zagranicznych firm jako pracowników konkretnych sektorów (przetwórstwa mięsnego, budowlanego), ale nie do legalnie samozatrudnionych obcokrajowców. Z powodu tych praktyk zastąpiono blisko 26 tyś. dotychczasowych miejsc pracy, co przyczyniło się także do wywołania presji na pensje pozostałych pracowników krajowych (Czommer and Worthmann 2005). W obliczu tej sytuacji związki zawodowe musiały ustalić, jakie jest ich stanowisko wobec pracowników migrujących: czy powinni ich przyjmować z otwartymi rękami czy też walczyć przeciwko nim, zatrudniać ich czy przygotować strategie integracyjne zmierzające do wzmocnienia siły związków? (Krings 2009).

■ SEKTOR BUDOWLANY

Od momentu ustanowienia jednolitego rynku europejskiego w 1993 roku wykorzystywanie podwykonawców z innych krajów oddelegowujących swoich pracowników do pracy na niemieckich placach budowy stało się popularną i niską płatną strategią w sektorze budowlanym w Niemczech (Nienhüser 1999). W późniejszym czasie do tego legalnego proceduru dołączono także praktyki nielegalne takie jak fikcyjne samozatrudnienie (Ibid.). Trend ten utrzymywał się podczas ochrony niemieckiego rynku pracy w okresie przejściowym od 2004 do 2011 roku; zatrzymało to napływ pracowników z krajów europejskich szukających zatrudnienia w Niemczech, ale przyzwoliło na pracę osób samozatrudnionych pochodzących z tych krajów (BAMF 2010).

• FIKCYJNE SAMOZATRUDNIENIE

Wraz z pełnym dostępem do rynku pracy dla obywateli nowych krajów europejskich, liczba pracowników oddelegowanych z tychże krajów zaczęła spadać. W tym samym czasie fikcyjne samozatrudnienie stało się jedną z najczęstszych praktyk w sektorze budowlanym (Cremer 2013). Własna działalność gospodarcza wykonywana w innych państwach członkowskich Unii Europejskiej podlega dyrektywie o usługach i nie jest chroniona prawnie przez przepisy prawa pracy. Masowe fikcyjne samozatrudnienie w sektorze budowlanym uniemożliwia tym pracownikom skorzystanie z przepisów prawa zapewniających im prawa pracownicze oraz sprawiedliwe traktowanie w ramach danego kraju oraz Unii Europejskiej. Niestosowane, ale zasłużone przepisy prawa niemieckiego obejmują płacę minimalną oraz opiekę socjalną i świadczenia emerytalne.

• ŁAŃCUCH PODWYKONAWSTWA

W sektorze budowlanym w celu wykonania danego zadania zatrudnia się najczęściej podwykonawcę oraz wykorzystuje się pośredników, których zadaniem jest znalezienie pracowników – w naszych przesłuchaniach brali głównie udział mężczyźni w średnim wieku z ni-

skim wykształceniem. Pracodawca płacił pracownikom zaliczkę a potem zalegał z kolejnymi płatnościami. Próby prawnego wyegzekwowania płatności spełzały najczęściej na niczym. Na przykład, jeden z pracowników zdradził nam, że zatrudniająca go firma zupełnie „się rozmyła”. Po tym, jak pracownicy skończyli swoją pracę, nikt nie wypłacił im pensji. Po wizycie w miejscu wskazanym przez osobę kontaktową na swojej wizytówce okazało się, że był to tylko adres skrytki pocztowej.

• GODZINY PRACY ORAZ PŁATNOŚĆ

Budowlancy pracują zazwyczaj po wiele godzin. Tezę tę potwierdzili podczas naszych przesłuchań pracownicy, którzy swoje obowiązki wykonywali nawet przez 12 godzin dziennie. Wskazali, że pomimo wydłużonego czasu pracy, zarabiają mniej niż ich niemieccy koledzy. Ponadto nowo wprowadzona płaca minimalna nie ma na nich większego wpływu, ponieważ są oni zatrudniani do wykonania konkretnego zadania i płaci się im ustaloną kwotą za całe zadanie, a nie na godzinę. Część pracowników wynajmuje mieszkanie od swojego pracodawcy. Pracownicy wspominali o dylemacie między pozostaniem, dalszą pracą dla nieuczciwego pracodawcy i ryzykiem nieotrzymania wypłaty a odejściem, które na pewno wiąże się z nieotrzymaniem należnych pieniędzy.

• SZARA STREFA

Zgodnie z prawem niezgłoszenie pracy unieważnia wszelkie umowy o pracę, dlatego samozatrudniony pracownik nie ma żadnych podstaw prawnych do ubiegania się o swoją zapłatę. Kolejnym naruszeniem prawa pracy oprócz opisanego wyżej nieodłącznego ryzyka związanego z fikcyjnym samozatrudnieniem jest praktyka zakładania przez pracodawców skrytek pocztowych. Wynagrodzenia są też często uznaniowe i zazwyczaj nie odzwierciedlają faktycznie przepracowanych godzin. Jeżeli dochodzi już do procesu, niemożliwym jest ustalenie dokładnej liczby przepracowanych godzin.

W szerszej perspektywie niskie wynagrodzenia oraz dumpingowe strategie płacowe takie jak „(nad)użycie w systemie zmianowym, transgraniczne agencje pracy oraz świadczenie usług przez (tak zwanych) samozatrudnionych” mogą stanowić sposoby na obchodzenie przepisów prawa pracy w stosunku do pracowników migrujących” (Cremer 2013). Praktyki te pokazały jednocześnie, że wywołują one presję na wynagrodzenia, warunki pracy oraz samoorganizację pracowników, utrudniając tym samym zadania związków zawodowych (HRW 2009).

Interwencje

■ SŁABY SPRZECIW PRACOWNIKÓW

Pracownicy wykazują zazwyczaj brak zaufania do władz i instytucji państwowych. Ich zdanie i przekonania na temat urzędników wynikają najczęściej ze złego doświadczenia z tymi instytucjami. W rezultacie wiele z tych naruszeń nie są zgłaszane na Policję lub do innych instytucji. Niektórzy pracownicy próbują jednak rozwiązać swoje problemy na własną rękę, często decydując się na półoficjalne rozwiązania (takie jak niezgłoszona praca), czym pogarszają jeszcze swoją sytuację.

Inni z kolei rezygnują z pracy i wracają do Polski. Rozwiązanie to również przysparza wiele problemów, gdyż po skierowaniu sprawy na drogę sądową, kontakt z tymi pracownikami jest utrudniony lub niemożliwy. Tylko garstka pracowników pozywa lub próbuje pozwać swoich (byłych) pracodawców. W sektorze budowlanym wynika to przede wszystkim z faktu, że pracodawcy decydują się na półoficjalne rozwiązania a pracownicy boją się, że zgłaszając to do odpowiednich władz sami na siebie ściągną kłopoty. Jeżeli już dochodziło do spraw przed sądem pracownicy często nie byli w stanie dojść swoich praw.

W sektorze przetwórstwa mięsnego większość pracowników stwierdziła, że bała się pracodawcy i przytaczała przypadki wyzywania lub gróźb. Sprawiało to, że wielu pracowników nie podejmowało żadnych kroków prawnych. Pracownicy migrujący napotykają na kolejne przeszkody w walce o przestrzeganie praw pracy. Są bowiem wykluczeni z rad pracowniczych, w których uczestniczą pozostali pracownicy a dostęp do związków zawodowych jest w większości przypadków utrudniony ze względu na barierę językową.

■ ZWIĄZKI ZAWODOWE

Dla związków zawodowych reprezentowanie i ochrona pracowników migrujących przed łamaniem praw pracy jest szczególnie trudnym zadaniem w niemieckim sektorze budowlanym. Fikcyjne samozatrudnienie charakterystyczne dla tego sektora stawia przed związkami wiele wyzwań, ponieważ z prawnego punktu widzenia pracownicy ci nie są zatrudnieni i nie podlegają ochronie przez związki zawodowe. Ponadto integrację w strukturach związkowych utrudnia liczba oddelegowanych pracowników migrujących, nieprzystępowanie przez nich do lokalnych związków oraz ograniczony pobyt. Do tego dochodzi jeszcze fakt, że pracownicy migrujący z tego sektora stanowią nisko płatną konkurencję dla niemieckich pracowników reprezentowanych przez związki zawodowe (Wagner and Lillie 2014). Mimo że związek zawodowy z sektora budowlanego (IG BAU) próbuje pomagać pracownikom oddelegowanym

w Niemczech, podczas naszych przesłuchań przedstawiciele związku IG BAU wyraźnie stwierdzili, że nie zajmują się problemem fikcyjnego samozatrudnienia.

W sektorze przetwórstwa mięsnego największy problem stanowi łańcuch podwykonawstwa. Zważywszy na fakt, że stali pracownicy są zastępowani przez tych zatrudnianych przez podwykonawcę, umowy dotyczące wynagrodzenia przestają obowiązywać. Do niedawna liczba pracowników zrzeszających się w związkach zawodowych stale spadała. Trend ten zatrzymał się, kiedy pewnej grupie pracowników migrujących udało się założyć radę pracowniczą w jednej z podwykonujących firm z sektora przetwórstwa mięsnego dzięki wsparciu związku NGG (Nahrung-Genuss-Gaststätten) i przy udziale DGB-project Faire Mobilität [Sprawiedliwa Mobilność] (Faire Mobilität 2016). Postęp ten pokazuje, że niemieckie związki zawodowe zaczynają dostosowywać swoje strategie do napływu pracowników migrujących z Unii Europejskiej (patrz także Wagner and Hassel 2015).

Projekt Uczciwa mobilność (Faire Mobilität) przyczynia się do wyegzekwowania stosownych płac i uczciwych warunków pracy dla pracowników ze środkowo- i wschodnioeuropejskich państw UE na niemieckim rynku pracy. W aspekcie politycznym za projekt odpowiada Zarząd Federalny niemieckiej centrali związków zawodowych DGB. Projekt uzyskał wsparcie Federalnego Ministerstwa Pracy i Spraw Społecznych oraz dodatkowo od 2016 roku wspierany jest ze środków Federalnego Ministerstwa Gospodarki i Energii. W ramach projektu utworzono siedem placówek doradczych pierwszego kontaktu, które udzielają pracownikom mobilnym w ich językach informacji z zakresu prawa pracy i prawa socjalnego. Ich oświadczenie i zalecenia zostały załączone na końcu sprawozdania.

Kontakt: www.faire-mobilitaet.de

Stowarzyszenie Arbeit und Leben [Praca i Życie] Hamburg skupia się na sieci lokalnej ułatwiającej kontakt przedstawicielom ważnych podmiotów społecznych i państwowych takich jak urzędy pracy, samorządy, związki zawodowe i organizacje zajmujące się migracją w celu zapobiegania i usuwania naruszeń prawa pracy w kontekście europejskiej migracji zarobkowej. Stowarzyszenie Arbeit und Leben prowadzi też poradnie w Hannoverze i Oldenburgu, Dortmundzie i Poradnie dla pracowników oddelegowanych w Berlinie. Od lipca Arbeit und Leben będzie też prowadzić projekt doradczy w Poczdamie dla osób pracujących na terenie Brandenburgii.

Kontakt: www.hamburg.arbeitundleben.de

■ WŁADZE PUBLICZNE

Z naszego bezpośredniego doświadczenia ze spraw łamania praw pracy prowadzonych przez naszych prawników wynika, że władze publiczne często nie zdają sobie sprawy z tego, że łamanie praw pracy może stanowić naruszenie przepisów karnych. Władze te nie chciały zajmować się takimi kwestiami jak niepłacenie wynagrodzenia i niebezpieczne warunki pracy i uważały, że sprawy te powinny być rozwiązywane między pracodawcami i pracownikami, ewentualnie przy udziale inspekcji pracy.

Zalecenia

1. Proponujemy zbudowanie sieci różnych organizacji (np. organizacji zajmujących się migracją, związków zawodowych), które będą współpracowały ze sobą i wzajemnie się uzupełniały. Na przykład, związki zawodowe mają zazwyczaj większy wpływ na politykę niż mniejsze organizacje zajmujące się migracją, z kolei organizacje te mają więcej sposobów na dotarcie do indywidualnych pracowników i pomocy im, między innymi w zakresie niemieckiej biurokracji. Naszym zdaniem najlepszą organizacją ułatwiającą komunikację wielu ważnym podmiotom w ramach sieci pracowniczej jest Arbeit & Leben Hamburg.

2. Zważywszy na fakt, że podwykonawstwo stanowi najważniejszy problem, należy podkreślić, że agencje pracy tymczasowej są tylko jedną ze stron odpowiedzialnych za przedmiotowe naruszenia. Ciężar dowodu dotyczący godzin pracy powinien z zasady spoczywać na pracodawcy, a nie na pracowniku. Pracodawcy winni być zobowiązani do przedstawienia swoim (potencjalnym) pracownikom umów sporządzonych w ich języku ojczystym lub przynajmniej ich tłumaczeń.

3. Fikcyjne samozatrudnienie stanowi wyjątkowo powszechny problem, dlatego jednoosobowe działalności gospodarcze powinny być lepiej chronione w zakresie zabezpieczenia społecznego, np. przed bankructwem klienta. Należy uruchomić kampanię informacyjną przedstawiającą zalety umów o pracę, która byłaby skierowana zarówno do (potencjalnych) pracowników, jak i pracodawców. Należy udostępnić w Internecie informacje dotyczące kryteriów zatrudnienia i wykonywania zawodu oraz sposobów zbierania na nich dowodów.

Oświadczenie DGB-Project Faire Mobilität [Sprawiedliwa Mobilność] odnoszące się do sprawozdania Polskiej Rady Społecznej (listopad 2015)

Sprawozdanie wydane przez Polską Radę Społeczną porusza najważniejsze problemy wyzysku w pracy na niemieckim rynku przetwórstwa mięsnego i wpisuje się w pracę centrów doradczych związku Faire Mobilität, który zajmuje się warunkami pracy w przetwórstwie mięsnym już od 2012 roku.

Poniżej przedstawiono najważniejsze problemy w przedmiotowym sektorze:

- Wyjątkowo długi czas pracy znacznie przekraczający dozwoloną liczbę godzin pracy dziennie
- „Znikające” godziny pracy z pokwitowania wypłaty – pracownicy nie otrzymują wynagrodzenia za wszystkie przepracowane godziny
- niesprawiedliwe potrącenia za czynsz, narzędzia pracy lub kary finansowe za „niewłaściwe zachowanie” lub „nieodpowiednią” wydajności w pracy
- „Podwójne uzależnienie” od pracodawcy, który zapewnia również zakwaterowanie dla pracowników
- Natychmiastowe zwolnienie w przypadku choroby lub nieszczęśliwego wypadku przy pracy
- Zastraszanie i dyskryminacja przez przełożonych (Vorarbeiter)

W celu poprawy sytuacji pracowników migrujących w sektorze przetwórstwa mięsnego, należy zastanowić się nad ramami prawnymi istniejącego wyzysku w pracy. Przy użyciu umów zlecenia (Werkverträge) firmy przeniosły zdecydowaną większość produkcji na podwykonawców. Kilka lat temu w celu zapewnienia siły roboczej zatrudniono zagranicznych podwykonawców, teraz z kolei zatrudniają się podwykonawców zarejestrowanych w Niemczech. W rezultacie większość pracowników przynależy obecnie do niemieckiego systemu opieki społecznej. Jednak ich warunki pracy są zazwyczaj gorsze od tych, które przysługują pracownikom zatrudnianym bezpośrednio a dodatkowo pracownicy migrujący często pracują w firmach, które nie stosują układów zbiorowych i nie posiadają rady pracowniczej (Betriebsrat). Firmy, które prowadzą swoją produkcję w fabrykach nie chcą wziąć odpowiedzialności, jaka spoczywa na pracodawcy za ludzi tam pracujących.

Jednym z kluczowych tematów jest więc ograniczenie zastosowania umów zlecenie w sektorze produkcyjnym. W listopadzie 2015 roku rząd przedstawił projekt ustawy, którego celem jest zwalczanie nadużyć umownych. Mimo że projekt ten pozwala na lepsze określenie, czy dana umowa jest zgodna z prawem czy też nie, nie daje on radom pracowniczym wystarczających narzędzi do walki z umowami zlecenie.

Równie istotne są także pozostałe środki przedstawione w sprawozdaniu. Należy poprawić dostęp do pomocy prawnej dla pracowników migrujących tak, aby mogli oni dochodzić swoich praw przed sądem bez względu na barierę językową i bez obawy przed wysokimi kosztami sądowymi. Dokumentacja dotycząca godzin pracy prowadzona przez pracodawcę musi być przejrzysta i łatwo dostępna dla pracowników. Należy także wzmocnić rolę rad pracowniczych, które mogłyby zapewnić w ten sposób większe wsparcie pracownikom zatrudnionym przez podwykonawców. Ponadto pracownicy muszą mieć dostęp do pomocy udzielanej przez centra pomocy w najważniejszych językach ze względu na pochodzenie pracowników. Centra te powinny informować pracowników o przysługujących im prawach i sposobach ich egzekwowania.

Berlin, grudzień 2015

Oświadczenie poseł Jutty Steinruck z Grupy Postępowego Sojuszu Socjalistów i Demokratów w Parlamencie Europejskim odnoszące się do sprawozdania Polskiej Rady Społecznej (styczeń 2016)

Sprawozdanie wewnętrzne pokazało po raz kolejny, że obecne przepisy prawne wynikające z Dyrektywy dotyczącej delegowania pracowników mogą być dowolnie interpretowane przez każde państwo członkowskie. Tworzy to szereg luk prawnych, z których korzystają agencje pracy tymczasowej i podwykonawcy z sektora budowlanego i przetwórstwa mięsnego. Obecna praktyka polega na tym, aby związać pracownika umową pracy, która celowo nie została zawarta ani w kraju pochodzenia, ani w kraju przyjmującym, ale w kraju, w którym obowiązują najniższe składki na ubezpieczenia społeczne. Odwiedziłam place budowy, na których znajdowały się zakwaterowania dla pracowników, które urągały ludzkiej godności, a mimo to pracownicy musieli za nie jeszcze płacić. Pracownicy, którzy skarżą się na nieodpowiednie środki bezpieczeństwa i higieny pracy są zwalniani lub wręcz zastraszani. Gdy praktyki te wychodzą na jaw, najczęściej się je bagatelizuje lub pozywa się związki zawodowe i organizacje pozarządowe. Firmy często pokornie przyjmują wyroki za stosowanie praktyk niezgłoszonej pracy, ponieważ zyski z tejsze pracy zdecydowanie przewyższają potencjalne kary finansowe. Dumping społeczny przynosi straty nie tylko pracownikom – niezależnie od tego, czy są to pracownicy migrujący, imigranci lub krajowi, którzy pozbawieni są podstawowych praw socjalnych i pracowniczych, ale także pracodawcom, którzy przestrzegają wszystkich przepisów.

Z ogromnym zadowoleniem przyjęłam zalecenia przedstawione w przedmiotowym sprawozdaniu. Jednak szkolenia i kampanie społeczne zmierzające do uświadamiania pracowników

o ich podstawowych prawach nie odniosą najmniejszego sukcesu, jeżeli w znaczący sposób nie zmienimy ram prawnych dla transgranicznego ruchu pracowników. Musimy zapewnić wolność przemieszczania się przy jednoczesnej ochronie płacy, systemów opieki społecznej, norm socjalnych, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz rokowań zbiorowych i autonomii partnerów społecznych w krajach przyjmujących. Zasada równego traktowania dla obywateli państw trzecich ma zasadnicze znaczenie w rozwiązywaniu problemu dyskryminacji, ułatwianiu integracji pracowników migrujących oraz zapobieganiu dumpingowi społecznemu. Im krótszy okres pozwolenia na pobyt i pracę, tym mniejsze szanse dla pracowników migrujących na wyegzekwowanie przestrzegania ich praw i niedopuszczenie do dumpingu społecznego.

My, Socjaliści i Demokraci w Parlamencie Europejskim, wzywamy do pełnej zmiany Dyrektywy dotyczącej delegowania pracowników tak, aby możliwe było zapisanie zasady równej płacy za tę samą pracę w tym samym miejscu, aby ograniczyć dumping społeczny, położyć kres wyzyskowi pracowników, wprowadzić bezwarunkowy system solidarnej odpowiedzialności we wszystkich sektorach gospodarki oraz zapewnić sprawiedliwą konkurencję. Ponadto ochroną powinni zostać objęci także pracownicy oddelegowani z krajów trzecich, których przedsiębiorstwo znajduje się na terenie kraju trzeciego.

Należy doprowadzić do współpracy inspekcji pracy na szczeblu europejskim a także ustanowić europejską inspekcję pracy zajmującą się przypadkami transgranicznymi w celu zapewnienia stosowania przepisów dotyczących kwestii socjalnych i pracy w ramach jednolitego rynku. Należy także w sposób szczególny przyjrzeć się handlowi w celu wykorzystania siły roboczej.

W 2015 roku moje ugrupowanie polityczne przyczyniło się do stworzenia platformy zmierzającej do zapobiegania, utrudniania i zwalczania niezgłoszonej pracy oraz zachęcającej do jej zgłaszania i promującej ten rodzaj zatrudnienia. Stanowi to tylko pierwszy krok w kierunku wspólnej europejskiej strategii zwalczania nieuczciwych praktyk w zakresie praw społecznych. Dlatego też wzywamy Komisję do wprowadzenia elektronicznej karty ubezpieczenia społecznego, która rejestrowałaby ważne informacje związane z zatrudnieniem pracowników i ubezpieczeniem społecznym. Karta ta stanowiłaby bardzo przydatne narzędzie pozwalające na walkę z wszelkimi nieprawidłowościami. Należy także ustanowić Europejską Inspekcję Pracy zajmującą się przypadkami transgranicznymi w celu zapewnienia stosowania przepisów dotyczących kwestii socjalnych i pracy w Unii Europejskiej. Wykonując swoje polityczne obowiązki będę nadal walczyła o to, by położyć kres dumpingowi społecznemu i żeby zapewnić zasadę równej płacy za tę samą pracę w tym samym miejscu.

Bibliografia

Appelbaum, Eileen, and John Schmitt. 2009. "Review Article: Low-Wage Work in High-Income Countries: Labor-Market Institutions and Business Strategy in the US and Europe." *Human Relations* 62 (12): 1907–34

Arbeit und Leben. 2016. "Arbeit Und Leben Hamburg." <http://hamburg.arbeitundleben.de/>

Buchanan, Jane. 2009. "'Are You Happy to Cheat Us?': Exploitation of Migrant Construction Workers in Russia". New York: Human Rights Watch. <https://www.hrw.org/report/2009/02/10/are-you-happy-cheat-us/exploitation-migrant-construction-workers-russia>

Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. 2010. "Migrationsbericht 2008". Berlin. www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Migrationsberichte/migrationsbericht-2008.pdf;jsessionid=BEF241FC1AC5AB3E0E5CE5BA95C2E772.1_cid286?blob=publicationFile

———. 2015. "Migrationsbericht 2014". Berlin. <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Migrationsberichte/migrationsbericht-2014.pdf?blob=publicationFile>

Cremers, Jan. 2013. "Free Provision of Services and Cross-Border Labour Recruitment." *Policy Studies* 34 (2): 201–20

Czommer, Lars, and Georg Worthmann. 2005. "Von Der Baustelle Auf Den Schlachthof: Zur Übertragbarkeit Des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes Auf Die Deutsche Fleischbranche." IAT Report 2005/03. Duisburg: Institut für Arbeit und Technik. <http://www.iaq.uni-due.de/iat-report/2005/report2005-03.pdf>

Davies, Steve, Nikolaus Hammer, Glynne Williams, Rajeswari Raman, Clair Siobhan Ruppert, and Lyudmyla Volynets. 2011. "Labour Standards and Capacity in Global Subcontracting Chains: Evidence from a Construction MNC." *Industrial Relations Journal* 42 (2): 124–38

DGB. 2015. "Faire Mobilität." <http://www.faire-mobilitaet.de/>

Faire Mobilität. 2012. "Betriebsratswahl Bei Werkvertragsunternehmen in Der Fleischindustrie- Erfolg Mit Signalwirkung?" February 26.

<http://www.faire-mobilitaet.de/++co++72f1e552-dc86-11e5-abba-52540023ef1a>

Gostomski von, Christian Babka. 2010. "Basisbericht: Tabellenband: Repräsentativbefragung 'Ausgewählte Migrantengruppen in Deutschland 2006/2007' (RAM). Zur Situation Der Fünf Größten in Deutschland Lebenden Ausländergruppen." Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Forschung/Forschungsberichte/fb08-basisbericht-tabellenband.pdf?__blob=publicationFile

Krings, Torben. 2009. "A Race to the Bottom? Trade Unions, EU Enlargement and the Free Movement of Labour." *European Journal of Industrial Relations* 15 (1): 49–69

Menz, Georg. 2010. "Are You Being Served? Europeanizing and Re-Regulating the Single Market in Services." *Journal of European Public Policy* 17 (7): 971–87

Nienhüser, Werner. 1999. "'Legal, illegal,...'—Die Nutzung Und Ausgestaltung von Arbeitskräftestrategien in Der Bauwirtschaft?" *Industrielle Beziehungen/The German Journal of Industrial Relations*, 292–319

OECD. 2013. *Recruiting Immigrant Workers: Germany*. 2013. OECD Publishing.

http://www.oecd-ilibrary.org/fr/social-issues-migration-health/recruiting-immigrant-workers-germany_9789264189034-en

Statistisches Bundesamt. 2014. "Zuwanderer 2014 Nach Detailliertem Migrationsstatus, Alter Bei Einreise, Aufenthaltsdauer Und Geschlecht – Insgesamt." Fachserie 1, Reihe 2.2 Bevölkerung Und Erwerbstätigkeit Bevölkerung Mit Migrationshintergrund – Ergebnisse Des Mikrozensus. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt

Wagner, Bettina, and Anke Hassel. 2015. "Labor Migration and the German Meat Processing Industry: Fundamental Freedoms and the Influx of Cheap Labor." *South Atlantic Quarterly* 114 (1): 204–14

Wagner, Ines, and Nathan Lillie. 2014. "European Integration and the Disembedding of Labour Market Regulation: Transnational Labour Relations at the European Central Bank Construction Site." *JCMS: Journal of Common Market Studies* 52 (2): 403–19

Registration address: Oranienstr. 34, 10999 Berlin**Address for correspondence:** Oranienstr. 34, 10999 Berlin**Phone:** +49 30 / 6151717**E-mail:** polskarada@polskarada.dewww.polskarada.de**CHYBÍ PŘEKLAD****O POLSKIEJ RADZIE SPOŁECZNEJ E.V.**

Od momentu założenia w 1982 roku Polska Rada Społeczna (Polnischer Sozialrat) pomogła już ponad 100 tyś. obywatelom Unii Europejskiej. Jej członkowie obserwują zmiany zachodzące w politykach migracyjnych i integracyjnych w Niemczech. Nadal pamiętają czasy, kiedy Polakom przysługiwał status osób ubiegających się o azyl, podobnie jak teraz w przypadku uchodźców. Ich praca jest niezmiernie ważna, ale często niewystarczająco doceniana, podobnie zresztą jak i innych organizacji działających na rzecz imigrantów w Europie. W trakcie ich pracy poradniczej spotykają się z wieloma problemami związanymi z łamaniem praw pracy. Pracodawcy często wykorzystują kiepską znajomość języków, desperację i problemy finansowe pracowników migrujących w ich państwie pochodzenia. Dlatego też organizacja Polska Rada Społeczna pragnie wzmocnić i rozwijać sieć centrów poradniczych i pracować na rzecz polepszenia sytuacji pracowników w Niemczech. Dotyczy to także pracy informacyjno-prewencyjnej w kraju pochodzenia, która stanowi pierwszy, ale jakże ważny etap. Zapraszamy do współpracy i wymiany doświadczenia pod adresem: info@testing-eu-citizenship.de

O GALICYJSKIEJ FUNDACJI ROZWOJU REGIONALNEGO

Galicyska Fundacja Rozwoju Regionalnego swe działania kieruje do społeczności zamieszkującej Polskę południowo-wschodnią. Z regionów peryferyjnych Polski emigruje największa ilość Polaków. Rolniczy charakter regionu, wysokie bezrobocie i niskie stawki godzinowe za pracę sprawiają, iż pracownicy wywodzący się z tych regionów łatwiej godzą się na niekorzystne warunki pracy i dumping socjalny. Fundacja organizuje szkolenia, badania i konferencje zmierzające do poprawy sytuacji społeczno-ekonomicznej regionu, często współpracuje z innymi podmiotami na płaszczyźnie krajowej i europejskiej. Naszym celem jest wspieranie kapitału ludzkiego, informowanie o skutkach niekorzystnych procesów migracyjnych i inwestowanie w rozwój regionu rozumianego jako rozwój ludzi go zamieszkujących. Zapraszamy do współpracy pod adresem: info@gfrr.pl



Współfinansowane z unijnego
programu Europa dla Obywateli

Informacje zawarte w niniejszej publikacji odzwierciedlają jedynie przekonania autorów. Agencja Wykonawcza ds. Edukacji, Kultury i Sektora Audiowizualnego oraz Komisja Europejska nie ponoszą odpowiedzialności za korzystanie z informacji zawartych w niniejszej publikacji.

2016

Adres strony internetowej projektu LABCIT: www.migrationonline.cz/labcit

Redakcja: Alexandra-Maria Ghit

Grafika: Michaela Padrtová



multicultural
center
prague



migrationonline.cz