



Godna praca i wspieranie uchodźców na rynku pracy
– problemy, dobre praktyki, wytyczne zalecenia



ENSURING DECENT WORKING CONDITIONS IN POLAND

with a particular attention to the and inclusion
of the Ukrainian refugee population

Godna praca i wspieranie uchodźców na rynku pracy

– problemy, dobre praktyki,
wytyczne

Spis treści:

1. Wstęp
2. Godna praca – krótka charakterystyka
3. Ukraińscy uchodźcy w Polsce
4. Kluczowe problemy z efektywną i godną integracją ukraińskich uchodźców z polskim rynkiem pracy
5. Rola organizacji związkowej w procesie tworzenia godnej pracy oraz integracji uchodźców ukraińskich w zakładzie pracy – dobre praktyki
6. Rekomendacje działań
7. Godna praca a możliwe rozwiązania legislacyjne
8. Zakończenie

Wstęp

Agresja Federacji Rosyjskiej na Ukrainę w dniu 24 lutego 2022 roku wywołała największy kryzys uchodźczy w Europie od czasów II wojny światowej. Według danych Wysokiego Komisarza Narodów Zjednoczonych ds. Uchodźców (UNHCR) i Międzynarodowej Organizacji ds. Migracji (IOM) w ciągu zaledwie kilku tygodni ¼ całej ludności Ukrainy została zmuszona do ucieczki przed wojną. Z tego ponad 4 mln osób opuściło Ukrainę, z których najwięcej przyjęła Polska.

Ukraińscy uchodźcy przybywający do naszego kraju od samego początku spotkali się z ogromnym i spontanicznym wsparciem oraz bezinteresowną pomocą milionów Polaków. Aktywność społeczeństwa, organizacji pozarządowych, samorządów oraz organów państwa była natychmiastowa i nadzwyczajna.

Setki tysięcy ukraińskich uchodźców przyjeżdżający głównie do dwóch regionów graniczących z Ukrainą – Podkarpacia i Lubelszczyzny, otrzymywały natychmiastową pomoc w postaci aprowizacji, odpoczynku i dalszego transportu. W całym kraju przygotowano dla nich bezpłatne miejsca zakwaterowania, zapewniono odpowiednią opiekę medyczną oraz szkolną dla dzieci, a także środki finansowe na utrzymanie.

W ekspresowym tempie wprowadzono specjalne rozwiązania prawne, ułatwiające uchodźcom legalizację pobytu i tym samym otrzymanie stosownych świadczeń socjalnych. Jednym z głównych narzędzi ułatwiających podjęcie zatrudnienia w Polsce stała się ustawa z dnia 12 marca 2022 roku o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz. U. z 2023 roku, poz. 103).

Ustawa ta wprowadziła szereg uprawnień dla ukraińskich uchodźców, przede wszystkim możliwość uzyskania numeru PESEL, korzystanie z szeregu świadczeń rodzinnych (pieniężnych i niepieniężnych), opieki medycznej, systemu edukacji, a także podjęcie pracy poprzez uproszczony proces zatrudniania oraz podejmowania działalności gospodarczej.

Zwykli ludzie spontanicznie przyjmowali pod swój dach całe rodziny uchodźców, biorąc w dużej mierze odpowiedzialność za dalszy ich los. W całej Polsce powstawały punkty pomocy oraz punkty informacyjne dla uchodźców z Ukrainy, a tysiące wolontariuszy praktycznie całą dobę było do dyspozycji

potrzebujących. Skala tej pomocy - jak zauważył Partnership Hub, zajmujący się pomocą ukraińskim uchodźcom w Polsce - „przeszła do historii nie tylko Europy, ale i świata”¹.

Polska, jako jedno z pierwszych państw w Europie, podjęła szereg kompleksowych działań, mających na celu wsparcie obywateli Ukrainy w czasie konfliktu zbrojnego, który trwa praktycznie od 2014 roku. Po wybuchu regularnej wojny na Ukrainie w lutym 2024 roku działania te niezwykle zintensyfikowano, gdyż niezbędne stało się udzielenie szybkiej i wszechstronnej pomocy milionom uchodźców (w większości matek z dziećmi).

Polska oprócz obowiązku zadbania o to, aby każdy był traktowany równo i czuł się bezpiecznie, musiała zagwarantować osobom zza wschodniej granicy godne bytowanie oraz stabilność, a także możliwość rozwoju zawodowego dla dorosłych oraz nauki dla dzieci i młodzieży. W tym obszarze szczególnie ważnym działaniem było przyjęcie dzieci z Ukrainy do szkół, gdyż przejście dzieci przez polski system edukacyjny umożliwiło podjęcie pracy przez kobiety, dotychczas się nimi opiekującymi.

6

Możliwość podjęcia i wykonywania pracy jest bowiem ważną wartością w życiu każdego człowieka, w szczególności zapewniającą realizację planów i celów życiowych, jak i wywołującą poczucie bezpieczeństwa własnego oraz własnej rodziny.

Nie wszyscy uchodźcy odnajdują się jednak w nowej rzeczywistości. Duża część z nich boryka się z takimi problemami jak trudności w uznaniu nabytych wcześniej kwalifikacji, wykonywanie pracy poniżej swoich kwalifikacji, bariera językowa czy brak możliwości znalezienia przystępnego cenowo lokum do zamieszkania.

Część uchodźców, pomimo trwającego konfliktu zbrojnego, decyduje się na powrót do swojego kraju. Wracają aby „być u siebie”, aby naprawiać swoje domostwa, dołączyć do swojej rodziny czy wysłać dzieci do szkół i na nowo - w tak trudnych i niebezpiecznych warunkach - próbować odbudować swoje dotychczasowe życie na Ukrainie.

Z jednej strony, spora część przybyłych z Ukrainy deklaruje chęć jak najszybszego powrotu, a z drugiej - coraz więcej osób deklaruje chęć kontynuowania swojego życia w Polsce.

1 <https://partnershiphub.org/pl/>

Ostatnie badania przeprowadzone przez Narodowy Bank Polski (NBP) mówią o tym, że 51 % badanych uchodźców wojennych chciałoby wrócić do Ukrainy, a 21 % pozostać na stałe w Polsce². Wśród uchodźców utrzymuje się jednak duża niepewność dotycząca przyszłości, wyrażająca się w trudności w określeniu, jak długo będzie trwał ich pobyt w Polsce.

Zdaniem NBP przewidywania dotyczące zakończenia wojny są kluczowym czynnikiem wpływającym na deklaracje uchodźców odnośnie ich przyszłości.

Mniejsze znaczenie mają czynniki ekonomiczne takie jak sytuacja na rynku pracy oraz sytuacja mieszkaniowa.

Nie ulega wątpliwości, że dla sukcesu całego przedsięwzięcia ważne jest to, aby sektory publiczny, prywatny i pozarządowy w dalszym ciągu blisko współpracowały w celu zapewnienia systemowego i długofalowego wsparcia obywatelom Ukrainy. Wspólne rozwiązania, inicjatywy, rekomendacje i działania mogą prowadzić do powstania lepszej i skuteczniejszej polityki integracyjnej uchodźców.

Ważną rolę do spełnienia w tym procesie mają związki zawodowe, które stoją na straży praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową, a także są ważną siłą sprawczą we wprowadzaniu nowych rozwiązań, urzeczywistniających idee godnej pracy.

To związkowcy mają duży wpływ na kształtowanie warunków pracy w zakładach pracy, zasad współżycia społecznego, a także na przestrzeganie zasady niedyskryminacji i równego traktowania pracowników.

Niniejsza praca stanowi podsumowanie projektu „Zapewnienie godnych warunków pracy w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem i włączeniem ukraińskiej populacji uchodźców”, który ma na celu uwrażliwienie społeczne oraz zwrócenie szczególnej uwagi na integrację i wsparcie dla ukraińskich uchodźców.

W ramach warsztatów projektowych, grup fokusowych, konferencji oraz spotkań, w których uczestniczyły osoby reprezentujące środowiska związkowe, pracodawców, uchodźców, NGO, a także przedstawiciele organów administracji rządowej i samorządowej, szeroko poruszano kwestie związane z integracją ukraińskich uchodźców ze społeczeństwem oraz zapewnienie im godnej pracy. Dyskutowano o najważniejszych problemach, z którymi borykają się

nasi wschodni sąsiedzi, a które mają duży wpływ na sposób, jak i poziom życia w Polsce.

Istotną sprawą omawianą na spotkaniach warsztatowych był wpływ i możliwości działania organizacji związkowych na lepszą integrację uchodźców, a także udzielanie im stosownej pomocy. Związkowcy w zakładzie pracy mają bowiem bezpośredni dostęp do pracowników i to oni są bardzo dobrze zorientowani co do potrzeb i oczekiwań ze strony współpracowników z Ukrainy.

Ważną częścią rozmów było stworzenie katalogu dobrych praktyk oraz rozwiązań wewnątrzzakładowych, które pomagają w szybszej integracji uchodźców, a także zmierzają do poprawienia standardów godnej pracy dla wszystkich zatrudnionych. Wreszcie uczestnicy projektu przedstawili wiele propozycji legislacyjnych i wytycznych, które odnosiły się do prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych i innych gałęzi prawa. Realizacja chociażby części z nich będzie oznaczała wprowadzenie idei godnej pracy na korzystniejszy dla zatrudnionych poziom.

Godna praca

– krótka charakterystyka

Termin „godna praca” po raz pierwszy pojawił się w 1999 roku w agencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) zatytułowanej „Decent work”.

W wielowątkowej definicji godnej pracy wskazano, że obejmuje ona możliwość wykonywania pracy, która jest wydajna i zapewnia godziwy dochód, bezpieczeństwo w miejscu pracy i ochronę socjalną dla rodzin, lepsze perspektywy rozwoju osobistego i integracji społecznej, wolność wyrażania swoich poglądów, zrzeszania się i uczestniczenia w procesie podejmowania decyzji mających wpływ na życie człowieka oraz równość szans i równe traktowanie wszystkich kobiet i mężczyzn.

W późniejszych latach uszczegóławiano definicję poprzez wskazanie jej uniwersalnych i najważniejszych części składowych, wśród których znalazły się następujące elementy:

- **tworzenie dobrych miejsc pracy**, co w szczególności oznacza satysfakcjonujące warunki zatrudnienia, dogodną formę zatrudnienia, benefity pozapłacowe, dostęp do szkoleń, seminariów, które pozwalają na podwyższenie umiejętności i kwalifikacji pracownika. W ramach tego zagadnienia mieści się również powinność pracodawcy w dążeniu do budowania przyjaznego środowiska pracy, opartego na zasadach współżycia społecznego oraz koleżeńskości.
- **przestrzeganie prawa w miejscu pracy**, co oznacza bezwzględne przestrzeganie praw pracowniczych i ułatwianie szybkiego dochodzenia swych praw przez pracownika. Duży nacisk kładzie się również na zakazie dyskryminacji oraz nakazie równego traktowania oraz szanowaniu godności i innych dóbr pracownika.
- **zagwarantowanie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz prowadzenie wszelkich stosownych działań**, w celu wykluczenia bądź zminimalizowania zagrożeń dla zdrowia lub życia pracownika w środowisku pracy.

- **rozszerzanie ochrony socjalnej i społecznej** poprzez m.in. dostęp do wszelkich form zabezpieczenia społecznego np. w razie bezrobocia, choroby, wypadku w pracy. W tym obszarze mieści się również postulat płacy godziwej, która zapewni pracownikowi i jego rodzinie utrzymanie na właściwym poziomie.
- **propagowanie dialogu społecznego**, gdyż dobre stosunki pomiędzy pracownikami i pracodawcami oraz skuteczny dialog są sposobem promowania i wdrażania lepszych warunków pracy, jak i wynagradzania, a także zapewnienia pokoju i sprawiedliwości społecznej³.

Można również spotkać się z innymi definicjami godnej pracy, w ramach których najistotniejszymi elementami są:

- **sprawiedliwe warunki pracy**

Zgodnie z art. 31 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej, każdy pracownik ma prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność. W ramach zatrudnienia każdy pracownik ma prawo do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku, a także do corocznego płatnego urlopu.

Nie ulega wątpliwości, że właściwe ukształtowanie systemu prawnego w odniesieniu do wszystkich zatrudnionych jest podstawową gwarancją stabilizacji społecznej.

- **szybszy wzrost wynagrodzeń**

W ramach godnej pracy istotną rolę odgrywa prawo do godziwego wynagrodzenia. Najczęściej wskazuje się że to płaca, która pozwala pracownikowi na pokrycie podstawowych potrzeb życiowych dla siebie i swojej rodziny, uwzględniając lokalne warunki życia. Obejmuje to nie tylko koszty związane z jedzeniem, mieszkaniem czy edukacją, ale także możliwość oszczędzania i uczestniczenia w życiu kulturalnym⁴.

Godziwa płaca pełni istotną rolę w ramach zmniejszania nierówności społecznych. Każdy pracownik, niezależnie od branży czy stanowiska, powinien otrzymywać wynagrodzenie, które pozwala mu na godne życie.

3 Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady i Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie godnej pracy na całym świecie, Bruksela 2022

4 Płaca godziwa. Czym jest i dlaczego jest ważna? Adam Kuchta, Infor, 15.09.2023

W ramach podnoszenia wysokości wynagrodzeń pracowniczych, co jest konieczne m.in. z uwagi na bardzo wysoką inflację w ostatnich latach, niezbędna jest odpowiednia polityka kształtowania wynagrodzenia minimalnego, obowiązującego w danym kraju. Warto w tym miejscu wspomnieć duży wzrost minimalnego wynagrodzenia w Polsce, które od 1 stycznia 2024 roku wzrosło do około 978 euro. Według danych Eurostatu, to aż o 31 % więcej niż w styczniu 2023 r., co daje nam pierwsze miejsce w Unii Europejskiej.

➤ **bezpieczne miejsca pracy**

Bezpieczne i zdrowe środowisko pracy musi być podstawowym wymogiem w każdym zakładzie pracy. Wykonywanie pracy nie może zagrażać zdrowiu lub życiu pracownika oraz osób trzecich. Bezpieczne i zdrowe warunki pracy przez całe życie zawodowe są korzystne dla pracowników, przedsiębiorstw i ogółu społeczeństwa.

Zachowanie odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa to obowiązek pracodawcy. Niezmiernie ważne w tym zakresie są szkolenia oraz podnoszenie świadomości pracowników wobec obowiązujących w firmie zasad BHP.

Istotne są również inne działania o charakterze ogólnym, społecznym, które mają na celu właściwe zarządzanie bezpieczeństwem i zdrowiem w miejscu pracy. Warto wspomnieć w tym miejscu o kampaniach Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, które prowadzone są m.in. pod hasłami: „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy”, „Bezpieczeństwo i zdrowie w pracy dotyczy każdego. Jest dobre dla ciebie. Dobre dla firmy” oraz „Dźwigaj z głową”. Tego typu działania są dobrym sposobem dotarcia ze stosownym przekazem do zakładów pracy w całej Europie.

➤ **work-life balance**

Koncepcja work-life balance (WLB) zakłada równowagę pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym. Oznacza to w szczególności wyraźne oddzielenie czasu pracy od czasu wolnego i dbanie o to, aby granica między tymi wartościami nie była naruszana. Główną ideą WLB było odnalezienie równowagi między pracą i karierą, a życiem prywatnym pracownika.

Korzyści z wprowadzania WLB są znaczące i długofalowe. To przede wszystkim zwiększenie produktywności, lepsze samopoczucie i stan zdrowia pracowników, większa satysfakcja z pracy, a także lepsza możliwość rozwoju i realizowania swoich pasji.

➤ równe szanse na rynku pracy

Przede wszystkim dotyczy to równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, ale w szerszym kontekście należy wskazywać na równość szans w miejscu pracy dla każdego pracownika (np. niepełnosprawnego).

Zasada równych szans w pracy jest więc podstawowym prawem wszystkich pracowników. W szczególności sprzyja integracji społecznej i ogranicza dyskryminację w sferze zatrudnienia. W ramach tej idei nie chodzi tylko o równe wynagrodzenia, ale także o równe szanse zatrudnienia, awansu, korzystania z zasobów, szkoleń, świadczeń socjalnych i wielu innych praw, związanych z wykonywaniem pracy zarobkowej.

W ostatnim czasie ważną rolę w promowaniu idei godnej pracy odgrywa UE, która naciska na wdrażanie elementów godnej pracy we wszystkich sektorach i obszarach polityki zgodnie z kompleksowym podejściem dotyczącym pracowników na rynkach krajowych, w państwach trzecich oraz w globalnych łańcuchach dostaw.

12

Jak stwierdził Valdis Dombrovskis – wiceprzewodniczący wykonawczy do spraw gospodarki służącej ludziom, *„godna praca leży w interesie każdego pracownika, przedsiębiorcy i konsumenta: wszyscy mają prawo do sprawiedliwych i odpowiednich warunków pracy. Nie możemy pozwalać na obniżanie podstawowych norm pracy w celu uzyskania przewagi konkurencyjnej. Zamierzamy nadal promować godne warunki pracy na całym świecie i dopilnujemy, by kluczową rolę w działaniach na rzecz sprawiedliwej i silnej odbudowy gospodarczej odgrywał dialog społeczny”*⁵.

W ramach wdrażania polityki godnej pracy jedno z najważniejszych miejsc jest przeznaczone dla związków zawodowych, których nadrzędnym celem jest reprezentowania praw i interesów osób zatrudnionych, a także walka o jak najlepsze warunki zatrudnienia i wynagradzania. Godna praca ma bowiem oznaczać dla pracownika i jego rodziny spokojne życie oraz lepszą i pewniejszą przyszłość.

Nie ulega wątpliwości, że na tle działań podejmowanych przez wiele organizacji i instytucji międzynarodowych na rzecz wdrażania i realizacji przesłanek związanych z godną pracą, dla każdego polskiego rządu priorytetem powinno być prowadzenie polityki społeczno- gospodarczej w taki sposób, aby zapew-

nić obywatelom Polski, jak i pracującym na terenie naszego kraju osobom, godną pracę i godne życie.

Na przestrzeni ostatnich lat można zauważyć poprawę sytuacji, zarówno w obszarze wynagrodzeniowym, jak i legislacyjnym. Znacząco wzrosło wynagrodzenie minimalne, które od 1 stycznia 2024 roku wynosi 4242 zł brutto, a w czerwcu br. ponownie zostanie podniesione do poziomu 4300 zł brutto.

Jak wynika z informacji podanych przez Minister Rodziny i Polityki Społecznej beneficjentami planowanych podwyżek ma być ponad 3,6 mln osób. W efekcie jednocześnie wzrosną również inne świadczenia, których wysokość jest powiązana z płacą minimalną, np. dodatki za pracę w porze nocnej.

Niestety razem z podnoszeniem kwoty minimalnego wynagrodzenia, pojawia się problem tzw. spłaszczania wynagrodzeń w różnych sektorach gospodarki. Polega on na tym, że płaca minimalna rośnie szybciej niż wynagrodzenia w gospodarce, co powoduje, że doświadczeni i wieloletni pracownicy w zakładzie pracy zarabiają tyle samo lub nieznacznie więcej od nowego, dopiero co przyjętego do pracy pracownika. Tak więc mamy tu do czynienia z sytuacją, w której pracownicy o różnym poziomie umiejętności lub doświadczenia otrzymują podobne wynagrodzenie.

Według „Raportu płacowego Sedlak & Sedlak 2023” w ciągu 4 lat średnie wynagrodzenia całkowite pracowników fizycznych w Polsce wzrosły o 37,3%. W tym czasie pensja minimalna wzrosła o 51,1%. Nawet wynagrodzenia słabiej wynagradzanych pracowników nie nadążają za wzrostem płacy minimalnej, co prowadzi m.in. do frustracji i demotywacji pracowników, którzy nie widzą znaczącej różnicy w płacach pomimo różnicy w umiejętnościach czy doświadczeniu.

W wyniku pandemii COVID-19, w Polsce inflacja z oficjalnego poziomu 3,4% w 2020 roku skoczyła do 14,4% w 2022 roku i było jedną z najwyższych w Europie. W odpowiedzi na szybko rosnącą inflację obserwowano duże podwyżki wynagrodzeń w niektórych sektorach gospodarki. Generalnie istnieją jednak sektory i branże, gdzie podwyżki w żaden sposób nie nadążają za inflacją.

W 2023 roku do Kodeksu pracy, jak i Kodeksu postępowania cywilnego wprowadzono wiele fundamentalnych zmian, które wpisują się w hasła godnej pracy.

W szczególności można tu wymienić wprowadzone w dniu:

- 21 lutego 2023 roku przepisy dotyczące kontroli trzeźwości pracowników, które wreszcie uregulowały przesłanki wprowadzenia i sposób przeprowadzenia kontroli trzeźwości pracowników, w tym tzw. kontroli prewencyjnej,
- 7 kwietnia 2023 roku kompleksowe regulacje dotyczące pracy zdalnej. W jej ramach pracownik za zgodą pracodawcy może wykonywać pracę zdalną całkowitą, jak i częściową (forma hybrydowa) poza zakładem pracy. W wielu przepisach normujących prawa i obowiązki stron stosunku pracy, przewidziano również rozwiązanie w postaci pracy zdalnej okazjonalnej, która może być wykonywana na wniosek pracownika w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym,
- 26 kwietnia 2023 roku zmiany w Kodeksie pracy, które pojawiły się na skutek implementacji dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej oraz dyrektywy work-life balance. Objęły one bardzo szeroki zakres zagadnień - od modyfikacji umów na okres próbny, zmiany sposobu rozwiązywania umów terminowych, przez nowe urlopy i zwolnienia od pracy (urlop opiekuńczy i tzw. siła wyższa), po przepisy mające na celu łatwiejsze godzenie życia zawodowego z rodzicielstwem,
- 22 września 2023 roku rewolucyjne zmiany w kodeksie postępowania cywilnego, mające ogromne znaczenie w sporach pracowniczych o przywrócenie do pracy lub o orzeczenie bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę. W szczególności należy wspomnieć tu o możliwości udzielenia przez sąd zabezpieczenia w takich sprawach przez nakazanie dalszego zatrudnienia pracownika przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Z tego uprawnienia można jednak skorzystać pracownik podlegający szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia, np. kobiety w okresie ciąży, pracownicy w wieku przedemerytalnym, chronieni działacze związkowi czy społeczni inspektorzy pracy.

Już od 1 stycznia 2024 roku obowiązuje kolejna zmiana prawa pracy, a mianowicie do wynagrodzenia minimalnego nie wlicza się dodatku za szczególne warunki pracy, przyznawanego z tytułu wykonywania:

- pracy w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia,
- pracy związanej z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym lub
- pracy szczególnie niebezpiecznej.

Wpisuje się ona w związkowe postulaty wyłączenia z płacy minimalnej kolejnych składników wynagrodzenia, przez co zasady i systemy wynagradzania stają się przejrzyste, bardziej racjonalne i sprawiedliwe.

Zapowiadane są kolejne zmiany (np. nadgodziny dla zatrudnionych na niepełny etat czy wprowadzenie ochrony sygnalistów), które na tym etapie można ocenić korzystnie, jako projekty wpisujące się we wzmacnianie idei godnej pracy w Polsce.

Zmiany w ostatnich latach szły zatem w kierunku poprawienia warunków pracy i płacy w zakładach pracy, z czego należy się cieszyć. Warto jednak podkreślić w tym miejscu, że niezwykle ważną częścią składową godnej pracy jest dialog społeczny, prowadzony na różnych szczeblach, w szczególności pomiędzy pracodawcą a zakładową (międzyzakładową) organizacją związkową. W ramach takiego dialogu można wypracować lepsze standardy zatrudnienia, uwzględniające np. specyfikę branży i zawodu, umiejętności, doświadczenie i lojalność załogi, a także zmodyfikować przepisy prawa pracy w stopniu, na który pozwalają powszechnie obowiązujące przepisy prawa.

Niestety w ostatnich latach znacznie obniżyła się ranga dialogu społecznego prowadzonego na poziomie krajowym (RDS), a od wielu lat praktycznie nie istnieje dialog prowadzony na poziomie ponadzakładowym. Wiele uwagi i poprawy wymaga również dialog zakładowy, gdyż w wielu firmach praktycznie go nie ma, również z uwagi na niski poziom uzwiązkowienia.

Rozwiązaniem może być przygotowanie całkowicie nowego modelu dialogu trójstronnego i dwustronnego, który powinien otrzymać nowe uprawnienia i rangę, a także szeroka akcja promocyjna takiego dialogu.

Jakość dialogu można również poprawić poprzez wzmocnienie partnerów społecznych w nowe uprawnienia, np. określenie na nowo kryteriów reprezentatywności organizacji pracodawców, prawo do generalizacji układów zbiorowych pracy na różnych poziomach czy też wzmocnienie reprezentatywnych organizacji związkowych na poziomie zakładowym.

Duże nadzieje można wiązać z ustawodawstwem unijnym, a w szczególności z przepisami dyrektywy z dnia 10 maja 2023 roku w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania, która przede wszystkim ma na celu redukcję nierówności płac. Nowe regulacje mogą znacząco wpłynąć na dwa obszary - przejrzystości wynagrodzeń i braku dysproporcji w zarobkach kobiet i mężczyzn.

Warto również wspomnieć w tym miejscu o dyrektywie z dnia 19 października 2022 roku w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej, której jednym z celów jest promowanie rokowań zbiorowych w sprawie ustalania wynagrodzeń i zwiększenie liczby pracowników, których dotyczą takie rokowania.

Na państwa członkowskie UE nakłada się obowiązek promowania zdolności partnerów społecznych do prowadzenia rokowań zbiorowych. W przypadku gdy wskaźnik zasięgu rokowań zbiorowych jest niższy niż próg 80%, państwa członkowskie powinny opracować plan działania na rzecz wspierania rokowań. Plan działania powinien określać jasny harmonogram i konkretne środki mające na celu stopniowe zwiększanie zasięgu.

Nie ulega wątpliwości, że tego typu przepisy i konieczność ich implementowania znacząco wpłyną na rozwój dialogu społecznego, a tym samym na pełniejsze realizowanie zasad godnej pracy.



Ukraińscy uchodźcy w Polsce

Od początku rosyjskiej agresji na Ukrainę, kraj opuściły miliony uchodźców, z których większość dotarła do Polski.

Najnowsze dane opublikowane przez Eurostat wskazują, że na koniec października 2023 roku liczba ukraińskich uchodźców wynosiła w naszym kraju ponad 957 tysięcy, co sygnalizuje zmianę dotychczasowej tendencji spadkowej. W ostatnim czasie liczba ta spadała z uwagi na liczne powroty na Ukrainę, a także przymieszanie się uchodźców do państw, które oferują lepsze możliwości życia.

Zdaniem Anatolija Zymina, rzecznika prasowego agencji zatrudnienia cudzoziemców EWL *„kilka miesięcy temu byliśmy świadkami rosnącej fali wyjazdów obywateli Ukrainy z Polski, a obecnie widzimy, że trend ten się odwraca. W obliczu nadejścia chłodniejszych miesięcy, trwającej wojny i intensyfikacji ataków Rosji na infrastrukturę energetyczną Ukrainy, zauważamy wzrost liczby przybywających uchodźców. Dodatkowo, koniec roku tradycyjnie przynosi większą liczbę ofert pracy w sektorach, takich jak logistyka czy e-commerce, dostępnych także dla osób bez wysokich kwalifikacji czy zaawansowanej znajomości języka”*⁶.

17

Polska jest zatem krajem chętnie wybieranym przez uchodźców jako miejsce schronienia. Z opublikowanego w 2022 roku raportu Platformy Migracyjnej EWL oraz Studium Europy Wschodniej Uniwersytetu Warszawskiego „Uchodźcy z Ukrainy w Polsce” wynika, że główne powody warunkujące wybór Polski przez obywateli Ukrainy jako kraju schronienia przed wojną to:

- bliskość kulturowa (36%),
- posiadanie w Polsce przyjaciół (27%) lub rodziny (24%),
- przyjazne nastawienie Polaków do obywateli Ukrainy (19%).

Wielu uchodźców podejmuje pracę, która w obecnym czasie na rynku pracy jest łatwo dostępna. Według raportu OECD najwięcej uchodźców pracuje w Polsce (65%), Wielkiej Brytanii (61%), Szwecji (56%), Litwie (53%) oraz Czechach (51%). Odsetek Ukraińców zatrudnionych w Polsce jest więc najwyższy wśród wszystkich krajów europejskich.

W czołówce branż, które zatrudniają uchodźców są: gastronomia, handel, hotelarstwo, produkcja, sektor przetwórczy, transport drogowy, agencje pracy tymczasowej oraz budownictwo. Coraz więcej ofert pracy pojawia się w służbie zdrowia, logistyce czy branży e-commerce.

Praktycznie w każdej polskiej firmie pracują Ukraińcy co wskazuje, iż dobrze sobie radzą na rynku pracy. Integracji Ukraińców sprzyja też fakt, że zdaniem większości uchodźców, Polacy są do nich przyjaźnie nastawieni.

Ważna jest tu również otwartość polskich przedsiębiorców na nowych pracowników, jak i o potrzeby rynku i gospodarki w Polsce. Generalnie Ukraińcy w Polsce czują się relatywnie dobrze, biorąc pod uwagę bliskość kulturową, językową czy geograficzną. Ważne w wysokim wskaźniku aktywizacji zawodowej jest również to, iż Ukraińcy w Polsce otrzymują o wiele wyższe wynagrodzenia od tych, które mogą zarobić w swoim kraju.

Często wybierając pracę uchodźcy sprawdzają, co pracodawca może zaoferować poza zatrudnieniem. Istotnymi kwestiami w tym procesie są w szczególności zapewnienie zakwaterowania (również dla członków rodziny), kompleksowa opieka podczas okresu zatrudnienia oraz wsparcie w kwestiach formalno-prawnych, związanych z życiem w Polsce.

Uchodźcy ukraińscy, którzy wykonują pracę u pracodawcy na podstawie umowy o pracę, są w pełni objęci zasadami prawa pracy, w tym Kodeksu pracy. Do najważniejszych praw pracowniczych należą:

- poszanowanie dóbr osobistych obywatela Ukrainy, w tym godności pracowniczej,
- prawo do równego traktowania oraz zakaz dyskryminacji, w szczególności ze względu na narodowość,
- prawo do co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- prawo do urlopu wypoczynkowego oraz przerw w pracy, a także uprawnień związanych z rodzicielstwem,
- prawo do tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich.

Oprócz praw pracowniczych, identycznych do tych, jakie posiada polski pracownik, zatrudniony uchodźca ukraiński musi pamiętać o obowiązkach pracowniczych, w szczególności wskazanych w art. 100 Kodeksu pracy, wśród których najważniejszymi są:

- przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy oraz regulaminu pracy,
- przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
- dbanie o dobro zakładu pracy, chronienie jego mienie oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
- przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Z kolei pracodawca ma do spełnienia szereg obowiązków związanych z zatrudnieniem uchodźcy ukraińskiego, na które w pierwszej kolejności składają się następujące:

- wynagrodzenie wypłacane cudzoziemcowi nie może być niższe niż płaca minimalna lub minimalna stawka godzinowa (w 2024 roku minimalne wynagrodzenie w Polsce od 1 stycznia wynosi 4242 zł brutto, a od lipca 4300 zł brutto. Z kolei minimalna stawka godzinowa przy umowach cywilnoprawnych wynosi od 1 stycznia br. 27,70 zł brutto, a od 1 lipca br. 28,10 zł brutto),
- należy zawrzeć z obywatelem Ukrainy umowę pisemną, która uwzględni warunki zawarte w powiadomieniu złożonym do urzędu pracy,
- zanim nastąpi podpisanie umowy należy przedstawić cudzoziemcowi umowę przetłumaczoną na język dla niego zrozumiały,
- należy zgłosić pracownika do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego w ciągu 7 dni od dnia podjęcia przez niego pracy⁷.

Każdy w Polsce kto podejmuje pracę w oparciu o przesłanki wskazane w Kodeksie pracy, powinien otrzymać umowę o pracę.

Niestety w wielu przypadkach osoby przyjeżdżające z Ukrainy otrzymywały do podpisania umowy cywilnoprawne, które nie zapewniają tyłu uprawnień co zatrudnienie pracownicze. Często z osobami wykonującymi pracę na rzecz danego pracodawcy nie podpisywane są żadne umowy, co w tej sytuacji oznacza wykonywanie „na czarno”. Skala tego zjawiska praktycznie jest nieznana, lecz warto pamiętać, że jedną z przyczyn jest chęć otrzymywania wyższego wynagrodzenia „na czysto”, bez konieczności odprowadzania należności podatkowych z tytułu wykonywanej pracy.

Pracownicy ze Wschodu często godzą się na wydłużanie czasu pracy, za który pobierają wynagrodzenie. W wielu przypadkach są bowiem nastawieni na jak najwyższy zarobek i niekoniecznie przyjmują do wiadomości i stosowania normy ochronne, zawarte w Kodeksie pracy i innych przepisach prawa pracy.

Na rynku pracy w Polsce pojawiają się również firmy ukraińskie (w tym agencje pracy), które zatrudniają pracowników – część z tych firm nie przestrzega polskiego prawa, łamiąc tym samym prawa tych pracowników. W wielu przypadkach dochodzenie roszczeń względem tych firm jest utrudnione, chociażby z powodu niechęci ujawniania ich skali przez poszkodowanych.

Pomimo wielu racjonalnych przepisów i procedur, a także ułatwień w podejmowaniu pracy przez uchodźców ukraińskich, polskie władze nadal stoją przed koniecznością zapewnienia dostępu do edukacji, rynku pracy, służby zdrowia czy mieszkalnictwa setkom tysięcy osób z Ukrainy.

Według ostatnich doniesień medialnych rząd prowadzi prace nad nowelizacją specustawy ukraińskiej, która zakłada przedłużenie pobytu ukraińskich uchodźców do 4 marca 2025 roku. Zgodnie bowiem z ustawą z 12 marca 2022 roku o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, uciekinierzy wojenni mogą legalnie przebywać w Polsce jedynie do 4 marca 2024 roku. Nie ulega wątpliwości, że okres przedłużenia legalnego pobytu Ukraińców w Polsce jest kluczowy dla pracodawców, jako że specustawa umożliwia im zatrudnianie obywateli Ukrainy w uproszczonym trybie, tj. na podstawie powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy w ciągu 14 dni od rozpoczęcia pracy.

Warto w tym miejscu zaznaczyć, że rozwiązania odnoszące się do uproszczonej formy legalizacji zatrudniania mają zastosowanie również do obywateli Ukrainy, którzy w Polsce przebywali legalnie przed dniem 24 lutego 2022 roku.

Kluczowe problemy z efektywną i godną integracją ukraińskich uchodźców z polskim rynkiem pracy

Do Polski po wybuchu wojny na Ukrainie w 2022 roku przybyło kilka milionów uchodźców, w większości matek z dziećmi. W powojennej historii naszego kraju po raz pierwszy stanęliśmy w obliczu masowego napływu uchodźców wojennych, w większości nie znających języka polskiego i mających szczątkową wiedzę na temat warunków życia w Polsce. Od początku stało się jasnym, że należy dążyć do tego, aby mieli oni możliwość godnego bytowania, odczuwali stabilność otaczającego otoczenia, a także mogli rozwijać się zawodowo – doróśli lub pobierać edukację – młodzież i dzieci⁸.

21

Uchodźcy chcą pracować i pracują, nawet poniżej swoich kwalifikacji. Pomimo ogromnej pomocy społeczeństwa, zmagają się jednak z szeregiem problemów, które utrudniają efektywną i szybką ich integrację, a także znalezienie i podjęcie odpowiedniej pracy, właściwej z uwagi na posiadane kwalifikacje i umiejętności.

Kluczowymi problemami w tym obszarze są:

➤ **nieznajomość języka polskiego lub jego bardzo słaba znajomość**

Obywatele Ukrainy podkreślają, że najpoważniejszą przeszkodą w znalezieniu dobrej i zgodnej z kwalifikacjami pracy, a także zmiany miejsca zatrudnienia jest brak znajomości języka polskiego lub jego niewystarczająca znajomość. Jest to ogromny problem, gdyż wielokrotnie zdarza się, że np. osoba wykwalifikowana w branży bankowej, znająca reguły i zasady funkcjonowania tej branży, z uwagi na brak znajomości jęz. polskiego nie jest w stanie otrzymać odpowiedniego, równorzędnego stanowiska w Polsce.

Trudności z językiem polskim utrudniają również prowadzenie codziennego, normalnego życia i funkcjonowania w społeczeństwie. Jednym ze skutków nieznamomości języka polskiego jest również to, iż według badań przeprowadzonych w 2023 roku w ramach „Kierunek Polska. Pracownicy z Ukrainy na polskim rynku pracy”, poniżej kompetencji pracuje aż 49 % Ukraińców. Bariera językowa jest również istotnym problemem w szkołach, w których uczą się ukraińskie dzieci. Nawet jeśli dzieci rozumiały nauczycieli, to nie były w stanie szybko wykonać zadań, udzielić odpowiedzi, znaleźć informacji i wykonać zadań pisemnych⁹.

Cieszy jednak to, że w ramach przeprowadzanych ankiet większość ukraińskich pracowników deklaruje, że ma w planach naukę języka polskiego.

➤ **brak wymaganych kwalifikacji zawodowych do wykonywania danej pracy**

W wielu przypadkach problemem w znalezieniu pracy jest brak odpowiednich umiejętności i kwalifikacji zawodowych, wymaganych do wykonywania pracy na danym stanowisku. Nawet w sytuacji, gdy pracownik posiada stosowne ukraińskie dyplomy, certyfikaty czy zaświadczenia to w praktyce jego wiedza i umiejętności są niewystarczające z uwagi np. na wyposażenie zakładów pracy oraz postęp technologiczny.

W Polsce często pracuje się na zupełnie innych urządzeniach z użyciem nowocześniejszej technologii niż na Ukrainie. Znamienne w tym zakresie są słowa reprezentantki centrum analitycznego międzynarodowej agencji zatrudnienia Gremi Personal, która stwierdziła, że *„pracownicy ze Wschodu, krajów postsowieckich, nawet wykwalifikowani, pracują na sprzęcie sprzed średnio 30 lat, podczas gdy w Polsce pod tym względem nastąpiła istna rewolucja technologiczna. Dzięki funduszom z UE w wielu polskich firmach pojawiły się zupełnie nowe sprzęty i najnowocześniejsze technologie, co powoduje ogromną przepaść między ich umiejętnościami a polskimi wymaganiami na rynku pracy”*¹⁰.

➤ **zatrudnienie w „szarej strefie”**

Dla niektórych uchodźców ukraińskich legalne zatrudnienie ze składkami ZUS jest mniej atrakcyjne niż otrzymanie wyższego wynagrodzenia w „szarej strefie”. Ich celem jest bowiem zdobycie jak najlepszej płacy, bez względu na konsekwencje czy wymogi prawne. Zdarzają się również przypadki celowego nielegalnego zatrudniania

9 Uczniowie z Ukrainy. Bariera językowa, różnice programowe i uwalniające poczucie równości. Gazeta Wyborcza, 27.09.2022

10 Anna Dzhobolda, wypowiedź dla: Dziennik Gazeta Prawna, 15.05.2023

przez pracodawców, a także niezgodnego z prawem obniżania wynagrodzenia, jakie powinien pracownik ukraiński otrzymać za swoją pracę.

➤ **brak znajomości uprawnień pracowniczych**

Nieznajomość prawa pracy, wysokości minimalnych stawek wynagrodzeniowych czy uprawnień pracowniczych w dalszym ciągu jest przyczyną wykorzystywania uchodźców ukraińskich przez część zatrudniających. Osoby przyjeżdżające z Ukrainy nie mają bowiem stosownej wiedzy na temat praw i obowiązków pracowniczych.

Brak wiedzy na temat legalnych form zatrudnienia w Polsce może ponadto prowadzić do podjęcia pracy nierejestrowanej lub zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej, co w konsekwencji uniemożliwia egzekwowanie swoich praw pracowniczych.

➤ **brak wystarczającego dostępu do żłobków czy przedszkoli**

Wśród uchodźców ukraińskich większość to kobiety, które przybyły do Polski ze swoimi dziećmi. Tak więc potrzeba znalezienia miejsca dla dziecka w żłobku czy przedszkolu to jedna z pierwszych potrzeb Ukrainek. Aby podjąć pracę konieczne jest bowiem znalezienie opieki nad dzieckiem na warunkach przystępnych dla migrantów.

Problem z brakiem miejsc w żłobkach czy przedszkolach niestety od lat dotyczy również wielu Polek, które nie mogą oddać dziecko do przedszkola zaprzestają aktywności zawodowej lub płacą o wiele większe stawki za przedszkole prywatne lub opiekunkę do dziecka.

➤ **rosnące ceny najmu mieszkań oraz brak ich dostępności**

W Polsce pomimo szybkiego rozwoju firm budowlanych i developerów, nieustannie brakuje mieszkań. Już pod koniec 2022 roku Eurostat wskazywał, że polskie nieruchomości należą do najbardziej przeludnionych w Europie.

Według najnowszych badań brakuje nam ok. 2 mln lokali mieszkalnych¹¹. Taki stan rzeczy wpływa na wysokie ceny mieszkań, jak i ceny najmu nieruchomości, zwłaszcza w dużych miastach, gdzie łatwiej o dostęp do lepiej płatnej pracy.

Obserwując sytuacje w Polsce można stwierdzić, że uchodźcy ukraińscy pojawiają się w miejscowościach o wysokim stopniu urbanizacji oraz bardziej przemysłowej części kraju, co ma wpływ na szybki wzrost cen nieruchomości na tym terenie. W rezultacie pojawiają się problemy z utrzymaniem właściwego poziomu życia, a także posiadania własnej przestrzeni mieszkalnej.

➤ **wykonywanie pracy niezgodnej z posiadanymi kompetencjami i kwalifikacjami**

Bariery w podejmowaniu zatrudnienia zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami związane są głównie z barierą informacyjną (np. brak wiedzy o ukraińskich dyplomach i uczelniach wśród pracodawców, brak wiedzy o polskim rynku pracy i jego wymaganiach wśród obywateli Ukrainy), w przypadku zawodów regulowanych – koniecznością nostryfikacji dyplomu lub nabycia odpowiednich uprawnień oraz barierą językową (brak wystarczającej znajomości języka polskiego). To wszystko powoduje, że duża część ukraińskich uchodźców wykonuje prace, które nie mają związku z posiadanym przez nich wykształceniem czy kwalifikacjami zawodowymi.

24

➤ **problemy z potwierdzaniem kwalifikacji**

Zgodnie ze stanowiskiem Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, gdy dany zawód, w którym pracę chce podjąć obywatel Ukrainy nie jest w Polsce zawodem regulowanym, decyzję o uznaniu zagranicznych kwalifikacji podejmuje bezpośrednio pracodawca. Ma on prawo - ale nie musi – wymagać potwierdzenia równoważności zagranicznego dokumentu z jego polskim odpowiednikiem lub przedłożenia informacji o poziomie wykształcenia uzyskanego za granicą.

W przypadku ubiegania się o pracę w zawodach regulowanych, obywatela Ukrainy obowiązują – co do zasady – takie same wymogi jak obywatela Polski. Jeżeli osoba, która uzyskała kwalifikacje do wykonywania zawodu w Ukrainie, chce w Polsce podjąć pracę w tym zawodzie, musi ubiegać o uzyskanie uprawnień zawodowych, zgodnie z przepisami określającymi zasady wykonywania tego zawodu w Polsce¹².

Osoba, która uzyskała kwalifikacje do wykonywania zawodu w Ukrainie, musi więc ubiegać się o uzyskanie uprawnień zawodowych, zgodnie z przepisami

12 odpowiedź na interpelację nr 33453 w sprawie umożliwienia uchodźcom z Ukrainy podejmowania pracy zgodnie z ich kwalifikacjami zawodowymi, sejm. gov.pl

określającymi zasady wykonywania tego zawodu w Polsce. Często jest to proces skomplikowany i czasochłonny.

Opisywany powyżej problem nie dotyczy tylko naszego kraju. Warto w tym miejscu podkreślić, że około 80 % uchodźców zarejestrowanych w belgijskich agencjach zatrudnienia nie może znaleźć pracy. Przeszkodą jest nieznanostwo języka i brak uznania kwalifikacji.

➤ **niewystarczająca znajomość języka angielskiego**

W wielu miejscach pracy wymaga się od kandydatów do pracy posługiwania się językiem angielskim. Jego znajomość wśród uchodźców ukraińskich często bywa niewystarczająca, co również wpływa na trudności w podjęciu pracy stosownej do posiadanego wykształcenia czy kwalifikacji. W szczególności problem ten pojawia się przy rekrutacji kandydatów z Ukrainy na stanowiska eksperckie i menedżerskie. Ewentualnie posiadana umiejętność posługiwania się językiem rosyjskim nie jest atutem w rozmowach z pracodawcą czy kryterium niezbędnym do spełnienia w danym środowisku pracy.

➤ **brak zgłoszeń naruszeń praw pracowniczych do instytucji kontrolnych (PIP)**

W przypadku naruszeń uprawnień pracowniczych pracownik ma prawo powiadomienia o tym fakcie szereg podmiotów, z Państwową Inspekcją Pracy (PIP) na czele, w celu uzyskania stosownej pomocy.

W przypadku pracowników pochodzących z Ukrainy, liczba skarżących się osób jest znikoma. Jak wynika z danych Państwowej Inspekcji Pracy pomimo gwałtownego wzrostu pracowników ukraińskich skala skarg i próśb o porady nie wzrasta. W styczniu 2022 roku do PIP zgłosiło się 150 osób narodowości ukraińskiej, w lutym 2022 roku – 107, w marcu 2022 roku – 146, w kwietniu tego roku – 101. Wydaje się, że głównym czynnikiem tak małego korzystania ze wsparcia stosownych organów jest słaba znajomość języka polskiego, niechęć do podejmowania formalno-prawnych czynności, a być może również przyzwyczajenia z ojczystego kraju.

Często sami inspektorzy podkreślają, że w trakcie prowadzonych czynności kontrolnych trudności z prowadzeniem kontroli występują w związku z barierą językową¹³.

Warto w tym miejscu nadmienić, że Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) jest organem powołanym do nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej. Jest to organ, który w pierwszej kolejności powinien być zawiadamiany o wszelkich nieprawidłowościach z zakresu prawa pracy w zakładzie pracy.

➤ **stan psychiczny związany z doświadczeniami wojennymi**

Dużą część uchodźców z Ukrainy wykazuje stres z powodu wojny oraz opuszczenia rodzinnego kraju. W wielu przypadkach towarzyszy temu PTSD, czyli zespół stresu pourazowego albo depresja. Dla wielu Ukraińców wojna wiąże się z wyzwaniem finansowymi, utratą pracy i źródła dochodu.

Jak wynika z badania przeprowadzonego przez Biuro UNICEF ds. Reagowania na Potrzeby Uchodźców w Polsce, ponad 60 % ukraińskich matek, które uciekły przed wojną do Polski, doświadcza wysokiego lub ekstremalnie wysokiego poziomu niepokoju¹⁴. Badanie wykazało również, że 53 % rozważyło uzyskanie lub już skorzystało ze wsparcia w zakresie zdrowia psychicznego od czasu przyjazdu do Polski.

Można również zaobserwować zły stan psychiczny uchodźców spowodowany poczuciem tymczasowości, a więc brakiem określonych planów co do przyszłości.

➤ **małe zaufanie pracodawców i w niektórych przypadkach duża ostrożność w przypadku zatrudniania ukraińskich uchodźców**

Zdarza się, że pracownicy z Ukrainy często zmieniają miejsce pracy w poszukiwaniu lepszych warunków zatrudnienia. Dzieje się to w ramach informacji pozyskiwanych od znajomych, a także w ramach zmiany miejsca zamieszkania poprzez migrację do większych ośrodków miejskich, gdzie o dobrą (lepiej płatną) pracę zdecydowanie łatwiej niż na terenach mniej zurbanizowanych.

W niektórych przypadkach dochodzi do tzw. porzucania pracy, co stawia pracodawców w dość trudnej sytuacji. W tego typu sytuacjach pracodawcy tracą pracowników praktycznie „z dnia na dzień”, co może spowodować duże problemy z organizacją procesów pracy w zakładzie pracy. Stąd odnotowuje się przypadki ograniczonego zaufania pracodawców do zatrudniania migrantów z Ukrainy.

Rola organizacji związkowej w procesie tworzenia godnej pracy oraz integracji uchodźców ukraińskich w zakładzie pracy – dobre praktyki

Związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i społecznych. Reprezentuje on osoby wykonujące pracę zarobkową, a także broni ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych.

W obszarze działania organizacji związkowej jest współdziałanie na rzecz tworzenia korzystnych warunków pracy, bytu i wypoczynku. Mieści się tu szereg uprawnień, poczynając od możliwości partycypacyjnych, opiniodawczo-konsultacyjnych oraz władczych, a na mechanizmach dialogu społecznego kończąc, w ramach którego jednym z najważniejszych części składowych jest prowadzenie rokowań zbiorowych. W ramach takich negocjacji związki zawodowe mają duży wpływ na treść wewnętrzzakładowych źródeł prawa pracy, takich jak układy zbiorowe pracy, regulaminy wynagradzania, regulaminy pracy lub regulaminy zakładowego funduszu świadczeń społecznych.

Jak zatem widać z powyższego, w polskim systemie prawnym naturalnym miejscem działania dla związków zawodowych są zakłady pracy, gdzie osoby wykonujące pracę zarobkową mogą w sposób bezpośredni lub pośredni korzystać ze związkowej obrony praw i interesów.

W ramach praw związkowych należy wymienić również prawo do prowadzenia sporu zbiorowego, negocjowania zasad zwolnień grupowych, jak i zmian organizacyjno-właścicielskich, a także do kierowania społeczną inspekcją pracy, która jest służbą społeczną pełnioną przez pracowników, mającą

na celu zapewnienie przez zakład pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych, określonych w przepisach prawa pracy.

Organizacje związkowe w Polsce mają również możliwość prowadzenia stosownych działań na forum Rady Dialogu Społecznego i wojewódzkich rad dialogu społecznego¹⁵. W tych najważniejszych instytucjach krajowego dialogu społecznego w Polsce porusza się w szczególności kwestie związane z warunkami rozwoju społeczno-gospodarczego, realizacją zasad partycypacji i solidarności społecznej w zakresie stosunków zatrudnienia, a tym samym tworzenia głównych kierunków godnej pracy.

Reprezentatywne centrale związkowe mają również prawo udziału w procesie legislacyjnym, w ramach którego zgłaszają swoje pomysły, uwagi i wnioski w zakresie zmian prawa pracy. Czynnie współuczestniczą w ostatnim czasie np. w implementacji dyrektyw unijnych do polskiego porządku prawnego.

Jak widać z powyższego wyliczenia związki zawodowe w Polsce mają w swym ręku narzędzia, zarówno o charakterze krajowym, ponadzakładowym, jak i zakładowym, które mogą być skuteczne w procesie tworzenia jak najkorzystniejszych warunków zatrudnienia dla pracowników i innych osób wykonujących pracę zarobkową.

Niezwykle ważne w obszarze integracji uchodźców ukraińskich oraz działania na rzecz wdrażania godnej pracy jest zakładowa działalność organizacji związkowych oraz tworzenie tzw. „dobrych praktyk”, a więc najlepszych i najbardziej skutecznych rozwiązań w komentowanym obszarze.

Przyjazne, otwarte, wspierające środowisko pracy może pomóc w szybszym integrowaniu się uchodźców. Z pewnością w adaptacji w nowym środowisku ważne są otwartość i dobra komunikacja, a także posiadanie wsparcia innych pracowników, znających zakład pracy.

Możliwość korzystania z superwizji, wyznaczenie osoby koleżeńskiej w zespole, do której osoba może przyjść z każdym pytaniem, dbanie o integrację w zespole i wszystkie inne działania sprawiające, że osoba będzie czuła się w swojej pracy dobrze i bezpiecznie, będą na pewno pomocne w procesie adaptacji do życia w Polsce¹⁶.

15 Ustawa z dnia 24 lipca 2015 roku o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 roku, poz. 2232).

16 Inspirownik, Ikea, 2023

Doświadczenia z zakładów pracy są niezwykle istotne dla opracowania katalogu najważniejszych dobrych praktyk i dróg „dojścia” do uchodźców ukraińskich. W ramach tych działań szczególną uwagę należy zwrócić na poniższe rozwiązania, zmierzające do zintegrowania pracowników ukraińskich z załogą, a także mające na celu udzielenie stosownej pomocy osobom przybywającym z Ukrainy:

➤ **bezpośredni kontakt z ukraińskim pracownikiem**

W ramach tego działania ważnym jest bezpośrednio dotarcie przedstawicieli organizacji związkowej do pracownika z Ukrainy w celu zidentyfikowania jego potrzeb i problemów, a także ułożenia poprawnych relacji w zakładzie pracy. Pierwszy kontakt, który powinien nastąpić jak najszybciej, ma również na celu przekazanie najbardziej istotnych informacji, dotyczących środowiska pracy w danej firmie.

W wielu przypadkach organizacje związkowe posiadają tzw. **łącznika**, a więc osobę w związku, która posługuje się jęz. ukraińskim lub jęz. rosyjskim i jest w stanie swobodnie porozumieć się z ukraińskimi uchodźcami. Taka praktyka jest przydatna zwłaszcza w pierwszej fazie współpracy, gdyż bariera językowa jest jednym z najczęstszych problemów utrudniających skuteczne i sprawne działanie na rzecz ukraińskich współpracowników. Osoba ta w sposób naturalny wzbudza również zaufanie wśród uchodźców, którzy o wiele chętniej i częściej zwracają się do niej o udzielenie stosownych informacji czy pomocy.

➤ **zapewnienie pomocy tłumacza w sprawach zakładowych**

Pomimo, że posiadanie osoby mogącej sprawnie tłumaczyć kwestie zatrudnienia w zakładzie pracy wydaje się bardziej obowiązkiem pracodawcy, to jednak posiadanie takiej osoby w szeregach związkowych również jest rozwiązaniem pożądanym. Jak wyżej wskazano, osoba mówiąca w języku uchodźców może zdecydowanie ułatwić proces integrowania uchodźców oraz udzielania im szybkiej i stosownej pomocy.

➤ **informacje związkowe w jęz. ukraińskim**

Bariera językowa utrudnia współpracę z ukraińskimi uchodźcami. W tym celu jednym z działań na poziomie zakładu pracy jest tłumaczenie na język ukraiński różnych informacji związkowych, w tym:

- gazetek i biuletynów,
- informacji na tablicy związkowej oraz informacji na stronie internetowej w zakładce dedykowanej ukraińskim pracownikom,
- ulotek informacyjnych,
- deklaracji członkowskich,
- statutów i innych ważnych dokumentów dla obszaru praw i obowiązków członkowskich,
- a nawet menu w zakładowej stołówce.

Warto również tworzyć w różnych językach informacje o sukcesach związkowych w zakładzie pracy, gdyż może to zachęcić uchodźców do wstępowania do związków zawodowych.

➤ **organizacja wspólnych imprez kulturalno-oświatowych oraz sportowych**

Nic tak nie zbliża ludzi jak możliwość wspólnego spędzania czasu, w ramach ciekawych imprez o charakterze kulturalno-oświatowym czy sportowym. Takim wydarzeniem może być również osiągnięcie celu (planu) w firmie czy okazjonalne uroczystości pracownicze. Można wówczas poznać siebie nawzajem, jak i swoją kulturę narodową czy obyczaje. W niektórych zakładach pracy organizowane są dni ukraińskie, gdzie np. na stołówce podawane są dania kuchni ukraińskiej.

Pomimo, że Polska i Ukraina sąsiadują ze sobą i mamy kilkaset lat wspólnej historii, to jednak dzisiejsza wiedza o „sąsiedzie” jest znikoma. W ramach wspólnej integracji jest zatem możliwość lepszego wzajemnego poznania się, przełamania barier i stereotypów, a tym samym lepszej adaptacji w nowym środowisku. Tego typu przedsięwzięcia mogą również rozładować czasami pojawiające się napięcia w zakładach pracy pomiędzy pracownikami polskimi a osobami z Ukrainy.

➤ **pomoc ukraińskim uchodźcom w sprawach ogólnych**

Związki zawodowe pomagają również uchodźcom ukraińskim w codziennych sprawach poza zakładem pracy. Udzielają porad w sprawach prawnych, administracyjnych (np. jaki urząd jest w danej sprawie właściwy, gdzie się znajduje, jakie sprawy można w nim załatwić), meldunkowych, majątkowych, szkolnych i wielu innych. Dotyczy to także doradztwa w zakresie kierowania spraw do Państwowej Inspekcji Pracy.

Pomoc dotyczy również pomocy materialnej, finansowej - często są organizowane zbiórki przez związkowców, np. najpotrzebniejszych rzeczy dla nowoprzybyłych uchodźców z Ukrainy.

➤ **współpraca z pracodawcą**

Szybka integracja uchodźców z Ukrainy powinna być celem wszystkich stron w zakładzie pracy. Stąd też zachodzi konieczność prowadzenia wspólnych działań z pracodawcą tak, aby znajdować jak najlepsze rozwiązania.

Niektórzy pracodawcy powoływali do życia specjalne zespoły, których zadaniem jest przegląd istniejących regulacji oraz rozwiązań zakładowych pod kątem ich przydatności w razie zatrudniania uchodźców ukraińskich.

Nie ulega wątpliwości, że w ramach dialogu społecznego można wypracować regulacje z korzyścią dla wszystkich umawiających się stron. W jednym z zakładów pracy strony uzgodniły zakup podręczników oraz tzw. fiszek do samodzielnej nauki języka polskiego, co spotkało się z szerokim zainteresowaniem nowych pracowników, przybywających z Ukrainy.

➤ **pomoc prawna**

Związki zawodowe niejednokrotnie mają do swej dyspozycji wykwalifikowanych doradców i prawników, którzy udzielają wszechstronnej i bezpłatnej pomocy jego członkom. Wsparcie to jest istotne również pod kątem wysokości opłat za porady prawne w prywatnych kancelariach, jakie musiałby uiścić pracownik z Ukrainy chcący dochodzić swych praw i interesów. Co ważne, związkowa pomoc prawna jest w większości przypadków niezwykle szybka, a więc działa tu również czynnik udzielenia natychmiastowej pomocy, bez konieczności zmagania się z utrudnieniami biurokratycznymi, logistycznymi czy finansowymi.

➤ **pomoc psychologiczna i medyczna**

Niektóre organizacje związkowe, zwłaszcza z branży usług medycznych, zorganizowały dla uchodźców ukraińskich bezpłatną pomoc psychologiczną, a także medyczną. Jest ona niezwykle ważna w jak najszybszym powrocie uchodźców do pełnej sprawności zarówno fizycznej, jak i psychicznej.

➤ **rozwiązania prawa wewnątrzzakładowego dedykowane ukraińskim pracownikom**

Pracownicy z innych krajów mogą mieć różne potrzeby, wynikające z kultury, zwyczajów, dotychczasowych norm prawnych czy religii danego kraju. Nie zawsze wewnętrzne regulacje zakładowe odpowiadają tym potrzebom. Biorąc pod uwagę system prawa pracy w naszym kraju strony, tj. zakładowe organizacje związkowe i pracodawca mogą dokonać pewnych zmian w warunkach zatrudnienia, aby spełnić pojawiające się postulaty ukraińskich pracowników. Pojawiają się zatem autonomiczne rozwiązania dotyczące np. planu urlopów dla uchodźców ukraińskich uwzględniające dni świąt, jakie są obchodzone na Ukrainie.

➤ **wprowadzanie odpowiednich technik zarządzania pracownikami**

Szybka i sprawna integracja odbywa się wówczas, gdy pracownicy różnych narodowości nie tworzą oddzielnych zamkniętych grup w zakładzie pracy, lecz blisko współpracują przy wspólnych zadaniach służbowych. Z otrzymywanych sygnałów wynika, że tworzenie jednolitych narodowo zespołów pracowników w zakładach pracy gdzie jest znaczna liczba pracowników ukraińskich, prowadzi do alienacji i wykluczenia części pracowników, co może wywoływać niepożądane napięcia.

O ile jest to możliwe warto stosować takie narzędzia w zarządzaniu pracownikami, aby sprzyjały one tworzeniu mieszanych zespołów pracowników (np. po 50% składu narodowościowego). Mieszane załogi ułatwią integrację różnych grup pracowników, a także będą sprzyjały nauce języka polskiego wśród ukraińskich pracowników. Pozwoli również na uniknięcie zarzutów segregacji czy faworyzowania drugiej nacji.

Trzeba w tym miejscu podkreślić to, że rolą pracodawcy jest świadome dbanie o to, aby różnice lub też nieporozumienia na tle narodowościowym lub kulturowym przyniosły jak najwięcej korzyści osobom w zespole¹⁷.

➤ **wprowadzenie do zakładu pracy polityk antydyskryminacyjnych**

W ramach tworzenia przyjaznych i godnych warunków zatrudnienia należy wprowadzić bardzo przydatne rozwiązanie w zakładzie pracy, a mianowicie wewnętrzną politykę antydyskryminacyjną (WPA). Tworzy ona zakładową procedurę rozpatrywania spraw i skarg pracowników skarżących się na dyskryminację, czy stosowanie mobbingu. Ważną częścią postępowań mogą być procedury

wyjaśniające zachowania negatywne w zakładzie pracy, mające w szczególności podłoże narodowościowe danej osoby.

Posiadanie WPA jest więc korzystne dla wszystkich stron w zakładzie pracy, gdyż poza możliwością pozasądowego rozpatrzenia danego konfliktu, wzmacniania dobrej atmosfery oraz zasad współżycia społecznego, obniża lub wręcz wyklucza odpowiedzialność pracodawcy, gdyby jednak sprawa trafiła do dalszego postępowania sądowego.

➤ **związek zawodowy jako mediator pomiędzy skłóconymi pracownikami różnych narodowości**

Pomimo wdrażania odpowiednich polityk migracyjnych i integracyjnych, a także pozytywnych postaw społecznych, w zakładach pracy zdarzają się sytuacje konfliktowe między pracownikami. Wówczas mediatorem i rozjemcą w takich sprawach mogą być przedstawiciele związków zawodowych, którzy bez udziału pracodawcy mogą pomóc w osiągnięciu stosownego porozumienia między zwaśnionymi stronami.

Organizacje związkowe powołują tzw. „**mężów zaufania**”, którzy pełnią istotną rolę w rozwiązywaniu indywidualnych konfliktów na poziomie zakładu pracy, bez konieczności włączania w ten proces podmiotów trzecich.

➤ **współpraca z osobami znanymi w środowisku uchodźców ukraińskich**

Osoby przyjeżdżające do Polski mają niewielką wiedzę na temat warunków życia w naszym kraju, jak i regulacji prawnych. Dobrym sposobem na ich przybliżenie jest podjęcie współpracy z osobą znaną w środowisku ukraińskim, mającą na celu rozpowszechnienie informacji oraz wiadomości istotnych z punktu widzenia uchodźcy ukraińskiego.

Warto w tym miejscu wskazać na kampanię informacyjną OPZZ, które podjęło współpracę ze znanym ukraińskim youtuberem, z którym nagrywano filmiki przybliżające Ukraińcom pracującym w Polsce zasady zatrudniania i prawa oraz obowiązki pracownicze.

➤ **budowanie pozytywnej atmosfery wokół uchodźców ukraińskich**

Związki zawodowe współuczestnicząc w tworzeniu właściwej koleżeńskiej atmosfery oraz realizowaniu zasad współżycia społecznego budują również pozytywny przekaz w stosunku do pracowników ukraińskich, zatrudnianych w danej firmie. Pokazują, że są oni ważną częścią załogi, że są mile widziani,

a także – w razie przystąpienia do organizacji - mogą odgrywać bardzo ważną funkcję w samym związku zawodowym.

Często związkowcy wykonują pracę, która zazwyczaj jest domeną pracodawcy, a mianowicie pokazują plusy zatrudnienia w danej firmie, benefity pozapłacowe oraz możliwości rozwoju zawodowego, jak i osobistego. W jednej z firm zatrudniono kulturoznawcę, dzięki któremu pracownicy tej firmy poznali swoich nowych kolegów z Ukrainy, a ci nowi łatwiej odnaleźli się w rzeczywistości.

➤ **pracownik wyznaczony do pomocy dla podejmującego pracę uchodźcy**

Dobrym rozwiązaniem, umożliwiającym szybsze włączenie nowego pracownika w „życie” zakładu pracy, jak i lepsze poznanie środowiska pracy, jest wyznaczenie pracownika - „opiekuna” dla nowo zatrudnionego.

➤ **partnerskie podejście pracodawcy do pracowników w ramach polityki partycypacyjnej**

Jak wskazują związki zawodowe dobrą praktyką jest zwiększenie możliwości partycypacyjnych pracowników w zarządzaniu firmą, przez reprezentację w odpowiednich gremiach w zakładzie pracy, a także wykorzystywanie badania satysfakcji/zaangażowania pracowników w usprawnianiu funkcjonowania firm i zarządzania nimi. W ramach tego tworzy się pozytywna kultura organizacyjna, prowadząca do przyjaznej atmosfery i wzajemnego zrozumienia dla pracowników, również z różnych krajów.

➤ **informacje na terenie zakładu pracy również w języku ukraińskim**

W celu ułatwienia komunikacyjnego szereg informacji w zakładzie pracy może być sporządzana dwujęzycznie: po polsku i ukraińsku. Dotyczy to różnych procedur, informacji czy nawet sposobu używania danego urządzenia w procesie pracy.

➤ **sporządzenie prostego słowniczka polsko - ukraińskiego**

Znacznym ułatwieniem współdziałania w zakładzie pracy jest sporządzenie prostego słowniczka polsko - ukraińskiego z dodatkowym zapisem fonetycznym w obu językach. Najczęściej obejmuje codzienne zwroty, słownictwo branżowe oraz przykłady zadań/obowiązków do wykonania. Słownik udostępniany jest zarówno nowym pracownikom, jak i zespołom¹⁸.

Rekomendacje działań

Oprócz dobrych praktyk, jak i możliwych rozwiązań legislacyjnych należy wskazać również na inne działania, które mogą wpłynąć na zintensyfikowanie integracji uchodźców ukraińskich, a także na udzielanie stosownej pomocy i zapewnienie im jak najlepszych warunków pracy, jak i pobytu.

W trakcie działań projektowych wypracowano szereg rekomendacji w tym zakresie, wśród których należy wymienić następujące:

➤ **łatwo dostępne kursy języka polskiego**

„Słowianie zawsze się dogadają” – tak brzmi anegdotyczna zasada, wskazująca na bliskość naszych języków. Chociaż generalnie jesteśmy w stanie się porozumieć w prostych sprawach, to jednak dobra znajomość języka polskiego jest kluczowa w sprawnym funkcjonowaniu w społeczeństwie, jak i znalezieniu dobrej pracy. Jak wskazano w niniejszej pracy, nieznajomość języka polskiego lub jego znajomość na niewystarczającym poziomie jest jedną z najważniejszych przeszkód na rynku pracy.

Z tego powodu, pomimo już istniejącej szerokiej bazy kursów językowych, zarówno stacjonarnych, jak i online, należy w dalszym ciągu rozwijać ofertę łatwo dostępnych kursów, w różnych terminach i godzinach, aby każdy zainteresowany, pomimo swoich obowiązków osobistych i zawodowych, mógł brać w nim udział.

Ważne jest również to, aby kursy językowe kończyły się certyfikatami potwierdzającymi odpowiedni poziom znajomości tego języka. Takie rozwiązanie znacząco ułatwiłoby uchodźcom ukraińskim znalezienie pracy, gdyż dla pracodawcy byłby to dowód potwierdzający u danej osoby wymaganą znajomość języka.

➤ **zwiększenie motywacji uchodźców do nauki języka, kultury i historii Polski**

Pomimo dostępności kursów języka polskiego nie wszyscy uchodźcy przejawiają nimi zainteresowanie. Należy zatem wprowadzić stosowne i ogólne działania PR,

jak i zakładowe, w celu zachęcenia do poznawania języka, kultury i historii kraju pobytu. W niektórych firmach nauka języka polskiego odbywa się w czasie pracy, co dodatkowo zachęca do korzystania z tego typu kursów, oferowanych przez pracodawców.

➤ **pomoc prawna i psychologiczna**

Warto w dalszym ciągu rozwijać punkty pomocy prawnej i psychologicznej. Pomoc prawna jest niezwykle ważna w sferze, która nawet dla obywateli Polski wielokrotnie bywa trudna i skomplikowana. Istotnym jest to, aby pomoc ta była udzielana przez osoby posługujące się językiem uchodźców. Wojna na Ukrainie to także negatywny wpływ na zdrowie psychiczne wielu osób przybywających z tego kraju.

➤ **wzmocnienie współpracy rządu z pracodawcami, związkami zawodowymi i organizacjami pozarządowymi**

Od samego początku wojny na Ukrainie wiele podmiotów i osób włączyło się w praktycznie „narodową” akcję pomocy dla ukraińskich uchodźców. Sukces tej akcji był również spowodowany przez udział w niej wielu organizacji i podmiotów, reprezentujących praktycznie każdy segment działalności publicznej w Polsce. Należy zatem tą współpracę kontynuować i szukać nowych rozwiązań w odpowiedzi na pojawiające się nowe wyzwania.

➤ **wzmocnienie Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) poprzez zwiększenie jej budżetu, a także uprawnień**

Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej. Wykonując swe zadania PIP boryka się z wieloma problemami, m.in. z brakami kadrowymi. To powoduje, że liczba przeprowadzanych kontroli jest zdecydowanie zbyt mała i coraz trudniej zatrudnić w PIP specjalistów, którzy znają problemy konkretnej branży¹⁹.

W ostatnich latach wystąpiło niepokojące zjawisko, a mianowicie: przy ciągle rozszerzającym się zakresie zadań PIP, zadania te były realizowane przez zmniejszającą się liczbę osób wykonujących czynności kontrolne.

Nie ulega zatem wątpliwości, że w celu skutecznego wykonywania bardzo szerokiego katalogu zadań nałożonych na PIP, a tym samym mocnego oddziaływania na przestrzeganie standardów pracy w Polsce, niezbędne jest jej natychmiastowe wzmocnienie finansowe. Zwiększenie budżetu PIP pozwoli m.in. na zatrudnienie dodatkowych osób (specjalistów), co bezpośrednio wpłynie na liczbę kontrolowanych pracodawców, jak i efektywność takich kontroli.

Ponadto proponuje się przyznanie organom PIP uprawnień do przekształcenia stosunku prawnego łączącego zatrudniającego z zatrudnianym w stosunek pracy. Przekształcenie to miałyby nastąpić poprzez natychmiast wykonaną decyzję administracyjną. Inspektorzy PIP mogliby podejmować takie decyzje w sytuacji, gdy wykonywana praca spełniałaby cechy charakterystyczne dla stosunku pracy (m.in. praca pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie przez niego wskazanym). Nie ulega wątpliwości, że propozycja jest istotna, gdyż Polska od wielu lat jest liderem w stosowaniu niepracowniczych form zatrudnienia.

➤ **kampania informacyjna w Polsce, w której będzie prezentowany pozytywny wizerunek ukraińskiego migranta**

Generalnie uchodźcy ukraińscy cieszą się sympatią polskiego społeczeństwa, ale w ostatnich miesiącach dość wyraźnie spadł odsetek osób uważających, że są to osoby potrzebujące pomocy²⁰.

Taka sytuacja ma miejsce również w innych państwach UE, np. w Niemczech, Belgii, na Węgrzech i we Francji. Zjawisko to popularnie nazywa się „zmęczenie współczuciem”. Dodatkowo w niektórych kręgach wciąż żywa pozostaje pamięć o zbrodniach ukraińskich na Wołyniu w czasie II wojny światowej.

W tej sytuacji warto zatem uruchomić szeroką kampanię informacyjną o naszych sąsiadach ze Wschodu, a także o osobach trafiających z Ukrainy do Polski. Pozwoli to lepiej poznać Ukrainę, jak i ukraińskich uchodźców, przełamać bariery czy funkcjonujące stereotypy.

Szerokie włączenie polskich mediów (tv, portale internetowe, radio) do takich działań będzie gwarantowało duży zasięg przeprowadzanych kampanii, a tym samym pozytywne oddziaływanie na wizerunek ukraińskiego migranta jako pracownika, sąsiada, a w wielu przypadkach obywatela naszego kraju.

20 "Polacy i Ukraińcy – wyzwania integracji uchodźców", raport Polskiego Instytutu Ekonomicznego, 2023

Wbrew pozorom wiedza Polaków na temat ukraińskich uchodźców nie jest obecnie na zadowalającym poziomie.

➤ **usprawnienie procedur uznawania kwalifikacji uchodźców**

Usprawnienie uznawania kwalifikacji zawodowych może poprawić wykorzystanie umiejętności i know-how ukraińskich uchodźców. W tym zakresie ważne wytyczne określiła Unia Europejska w Zaleceniu Komisji (UE) 2023/2611 z dnia 15 listopada 2023 roku w sprawie uznawania kwalifikacji obywateli państw trzecich. Zgodnie z tym dokumentem każde państwo członkowskie powinno w szczególności:

- systematycznie zmniejszać bariery związane z uznawaniem umiejętności i kwalifikacji, przez które obywatelom państw trzecich trudniej jest legalnie migrować do danego państwa członkowskiego, znaleźć pracę odpowiadającą ich umiejętnościom i doświadczeniu oraz skutecznie zintegrować się na rynku pracy tego państwa, mając na uwadze rozwiązanie problemu niedoboru wykwalifikowanej kadry i pracowników w tym państwie,
- regularnie monitorować potrzeby rynku pracy i dostępność umiejętności oraz przyjąć zwolnienia z testów w odniesieniu do rekrutacji w zawodach lub sektorach doświadczających niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej,
- nie wymagać uznania umiejętności i kwalifikacji do celów rekrutacji w przypadku zawodów, które nie są regulowane,
- tworzyć przyjazne dla obywateli państw trzecich procedury uznawania umiejętności i kwalifikacji obywateli państw trzecich, a także ograniczać do minimum obciążenie administracyjne dla wnioskodawców,
- publikować przejrzyste informacje na temat wszelkich kosztów związanych z procedurami uznawania.

Generalnie naszego kraju nie stać na to, aby pracownicy z Ukrainy, posiadający tytuły inżynierów czy wysoko specjalistyczne branżowe kwalifikacje wykonywali proste prace. Ważne jest jednak to, aby uelastycznianie i upraszczanie procedur uznawania kwalifikacji uchodźców ukraińskich nie zagrażało utrzymaniu stosownych polskich wymogów do wykonywania danego zawodu.

Część z resortów nie planuje wprowadzać dodatkowych ułatwień w dostępie do zawodów regulowanych będących w ich kompetencjach.

Wynika to z konieczności zapewnienia odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i jakości usług świadczonych przez osoby wykonujące zawody/działalność regulowaną.

➤ **edukacja i zwiększenie świadomości obywateli Ukrainy na temat warunków pracy i przysługujących im praw**

Pomimo istniejących wielu punktów informacyjnych, stron, portali i aplikacji internetowych, a także wyspecjalizowanych organizacji pozarządowych, w dalszym ciągu należy rozwijać politykę informacyjną kierowaną do Ukraińców, w szczególności o warunkach wykonywania pracy w Polsce.

➤ **wzmocnienie współpracy i wymiany doświadczeń z organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz ukraińskich uchodźców**

W kraju funkcjonuje wiele organizacji pozarządowych, wyspecjalizowanych w udzielaniu pomocy osobom przybywającym z Ukrainy. Mają one wiele doświadczeń na tym obszarze, a także dysponują wykwalifikowaną oraz fachową kadrą, mającą praktykę w udzielaniu stosownej pomocy.

Należy zatem wzmocnić tę współpracę tak, aby inne podmioty (w tym związki zawodowe) miały jak najpełniejszą wiedzę na temat potrzebnych działań wspierających integrację uchodźców oraz zapewniających im godne warunki życia w naszym kraju.

➤ **wzmocnienie polsko-ukraińskiej współpracy na wszystkich poziomach organów samorządu terytorialnego**

Władze samorządowe w Polsce, tj. wojewódzkie, powiatowe i gminne powinny w celu udzielenia stosownej pomocy nawiązywać współpracę z ukraińskimi odpowiednikami władz samorządowych na Ukrainie, a jeśli taka współpraca już istnieje - o jej wydatne wzmocnienie²¹. Jest to ważny punkt również w integracji uchodźców, gdyż bezpośredni kontakt między społecznościami zamieszkującymi dany teren znacząco ułatwia identyfikację swoich problemów i potrzeb.

➤ **szkolenia polskich i ukraińskich nauczycieli**

Przyjazd wielu tysięcy młodych ukraińskich uczniów stanowi nie tylko ogromne wyzwanie logistyczne, ale również wymaga nabycia przez nauczycieli

21 Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 5 sierpnia 2022 r. w sprawie nawiązania i wzmocnienia współpracy między samorządami terytorialnymi Polski i Ukrainy.

dotychczasowych umiejętności. Podejście do cudzoziemskiego dziecka oraz praca z nim wymaga poznania jego potrzeb i oczekiwań, a także wdrożenia działań sprzyjających integracji. W ramach tych działań należy również pozyskiwać i przeszkalać nauczycieli ukraińskich, którzy w najłatwiejszy sposób docieraliby do dzieci uchodźców.

➤ **kontynuowanie polityki dostępności szerokiego katalogu kursów oraz szkoleń dla uchodźców**

Od dłuższego czasu w Polsce są wdrażane programy i projekty, które oferują obywatelom Ukrainy możliwość rozwoju zawodowego i kształcenia (np. szkolenia językowe, komputerowe, księgowość, zarządzania projektami, a także kursy prawa jazdy). Potencjał uchodźców może zostać lepiej zagospodarowany dzięki kursom i szkoleniom podnoszącym kwalifikacje związane z miejscem pracy.

Godna praca a możliwe rozwiązania legislacyjne

Uczestnicy spotkań i warsztatów stworzyli katalog propozycji legislacyjnych, których wprowadzenie do polskiego porządku prawnego oznaczałoby znaczącą poprawę warunków wykonywania pracy. Tym samym godna praca miałaby szansę wejścia na nowy poziom, dostępny dla wszystkich pracowników w Polsce, również dla uchodźców z Ukrainy.

Ta część stanowi istotną wartość wytycznych projektowych, gdyż propozycje pochodzą od przedstawicieli związków zawodowych, którzy w tym zakresie bezpośrednio bazują na praktyce zakładowej. Warto bowiem pamiętać, że zakładowe prawo pracy może wprowadzać rozwiązania dla pracownika korzystniejsze od tych, które zawarte są w powszechnie obowiązujących przepisach.

Wśród wielu zgłaszanych postulatów zmiany prawa pracy wzmacniającymi idee godnej pracy - w ocenie autora publikacji - najistotniejszymi są następujące:

- **skrócenie tygodniowego wymiaru czasu pracy do 35 godzin, z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia.**

Jak wynika z raportów OECD, Polacy od lat znajdują się w czołówce najbardziej zapracowanych osób w Europie. Wielu pracowników wykonuje pracę w nadgodzinach, a nawet w dniach wolnych od pracy. Tego typu sytuacje potrafią prowadzić do przemęczenia, nadmiernego stresu i wypalenia zawodowego, pogorszenia stanu zdrowia, a w konsekwencji zwolnień lekarskich. Niekorzystnie wpływa to również na utrzymanie zasadach związanych z „work-life balance”, a więc godzenie obowiązków zawodowych pracownika z jego rolą w rodzinie i społeczeństwie.

Skrócenie czasu pracy pozwoli na zwiększenie czasu, który pracownicy mogą przeznaczyć na odpoczynek oraz przebywanie z rodziną. Taka zmiana przyczyni się również do poprawy stanu zdrowia Polaków i zapobiegania wypaleniu zawodowemu.

Ponadto mniejsze zmęczenie pracą zachęci do częstszego kontaktu z kulturą i większej aktywności fizycznej oraz ułatwi naukę, w tym zwiększanie

kompetencji zawodowych. Można również zakładać, że skutkami skrócenia czasu pracy będą również wzrost wydajności pracy i nieznaczne zwiększenie zatrudnienia.

Uczestnicy wskazywali, że już obecnie np. we Francji ustawowy wymiar czasu pracy wynosi 35 godzin tygodniowo, a w niektórych państwach oraz firmach program skracania tygodniowego czasu pracy wprowadzany jest pilotażowo.

Wydaje się, że rozwiązanie to w dłuższej perspektywie jest nieuchronne, a jednym z największych wyzwań będzie dostosowanie gospodarek do tej przyszłej rzeczywistości.

➤ **zwiększenie wymiaru urlopu wypoczynkowego, w tym z uwagi na ogólny staż pracy pracownika**

Pracownicy coraz więcej czasu, także swojego prywatnego, poświęcają na wykonywanie obowiązków i zadań służbowych, nie mając możliwości właściwego wypoczynku i regeneracji sił. W związku z tym obecny wymiar urlopów wypoczynkowych (20 i 26 dni) absolutnie nie gwarantuje właściwej odbudowy sił pracownika po okresie wykonywania przez niego pracy, a także nie służy ochronie jego zdrowia oraz przywróceniu mu pełnej zdolności do pracy. Obecnie są zupełnie inne warunki wykonywania pracy niż w latach tworzenia Kodeksu pracy (1974 rok). Należy zatem wprowadzić dłuższy wymiar urlopu wypoczynkowego, nawet do 35 dni.

W sytuacji przepracowania Polaków, dłuższy urlop wypoczynkowy pomoże w pełniejszej regeneracji sił pracownika po okresie wykonywania przez niego pracy, zmniejszy ryzyko wypadków przy pracy, zwiększy satysfakcję z pracy, a w konsekwencji wydajność.

Ponadto wydłużenie urlopu wypoczynkowego jest ważne w sytuacji, gdy obserwujemy niepokojące statystyki dotyczące braku rąk do pracy na rynku pracy oraz przedwczesnego kończenia kariery zawodowej przez tysiące osób, które ze względów zdrowotnych nie mogą jej kontynuować, gdyż wyczerpująca i ponadwymiarowa praca miała na to negatywny wpływ. Wyraźnie wskazują na to statystyki w określonych przedziałach wiekowych, w szczególności osób pomiędzy 40 a 50 rokiem życia.

W ramach tego postulatu wskazywano również na możliwość wydłużenia wymiaru urlopu wypoczynkowego w zależności od ogólnego stażu pracy pracownika, np. 1 dodatkowy dzień urlopu za 5 lat pracy.

➤ **wprowadzenie umowy mentorskiej gwarantującej stosowny dodatek do pracy**

W wielu zakładach pracy wieloletni, doświadczeni pracownicy przyuczają do zawodu i obowiązków służbowych młodych pracowników. Przekazują im szereg informacji i wiedzy, stanowiących swoiste zakładowe „know-how”, generalnie nie mając żadnego dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu.

Należy zatem wprowadzić zasadę tzw. umowy mentorskiej, której celem jest przekazywanie wiedzy i umiejętności przez pracowników, wykazujących się odpowiednim stażem w miejscu pracy i umiejętnościami (tzw. mentorom), osobom nowo przyjmowanym lub zmieniającym swoje kwalifikacje. W zamian za tego typu działania pracownik (mentor) otrzymywałby stosowny dodatek do swojego wynagrodzenia.

Dodatek ten pełniłby również ważną rolę w różnicowaniu wynagrodzeń w zakładzie pracy, które w ostatnim czasie, wskutek znacznego i szybkiego wzrostu wynagrodzenia minimalnego, uległy znacznemu „spłaszczeniu”.

➤ **likwidacja lub znaczące ograniczenie zatrudnienia niepracowniczego**

Od wielu lat Polska jest liderem w stosowaniu niepracowniczych form zatrudnienia. Na rynku pracy masowo można spotkać umowy cywilnoprawne (zlecenia i o dzieło), jak i formuły B2B, które generalnie są narzucane przez pracodawców z uwagi na elastyczniejsze, jak i tańsze formy ich stosowania.

Należy zatem podjąć kompleksowe działania prawne, zmierzające do ograniczenia skali fikcyjnego zatrudnienia, a także ograniczenia skali nadużywania umów cywilnoprawnych w sytuacji, gdy zachodzą przesłanki stosunku pracy, w tym z uwzględnieniem tego zjawiska wśród cudzoziemców.

➤ **wprowadzenie ustawowego obowiązku posiadania przez pracodawcę wewnątrzzakładowej polityki antymobbingowej (WPA)**

Pracodawca zgodnie z rozwiązaniami Kodeksu pracy jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, zarówno w wymiarze prawnym, jak i etycznym, polega na starannym działaniu. Pracodawca powinien przeciwdziałać mobbingowi w szczególności przez edukację i szkolenie pracowników, informowanie o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu, a także przez stosowanie procedur, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska.

W praktyce, jednym ze sposobów skutecznej ochrony pracownika przed działaniami niepożądanymi - a tym samym wypełnienia przez pracodawcę ustawowego obowiązku przeciwdziałania mobbingowi – jest posiadanie w zakładzie pracy stosownej regulacji tj. wewnętrznej polityki antymobbingowej (WPA).

WPA powinna w szczególności obejmować:

- procedurę prewencyjną (zasady zapobiegania mobbingowi, edukowania pracowników i kadry zarządzającej, prowadzenia szkoleń, udzielania pomocy i wsparcia ofiarom mobbingu),
- procedurę skargową – w tym: tryb i zasady składania skargi i jej rozpatrywania, zasady funkcjonowania komisji antymobbingowej, zasady udziału w postępowaniu wyjaśniającym pełnomocnika strony oraz
- opis konsekwencji grożących osobie dopuszczającej się mobbingu.

Wdrożenie WPA to nie tylko możliwość uwolnienia się od odpowiedzialności za mobbing i dyskryminację w zakładzie pracy, ale też szansa na stworzenie pozytywnego środowiska pracy.

➤ **wprowadzenie do Kodeksu pracy zapisu w sprawie prawa do odłączenia się pracownika (klauzula offline)**

Nie ulega wątpliwości, że rozwój technologii teleinformatycznych i powstawanie coraz to doskonalszych narzędzi cyfrowych dają pracodawcom i pracownikom większe możliwości zwiększenia wydajności pracy i jej elastyczności.

W wielu przypadkach praca może być świadczona z dowolnego miejsca, zachowując przy tym łatwą dostępność do pracownika w godzinach pracy, jak i poza nimi. Taką pracą jest praca zdalna lecz niestety wraz z rozwojem tej formy wykonywania pracy pojawiły się poważne problemy, związane w szczególności z zacieraniem się granicy pomiędzy czasem pracy a czasem prywatnym pracownika.

W wielu przypadkach pracownicy zaskakiwani są e-mailami, smsami czy telefonami pracodawcy, pojawiającymi się w różnych godzinach i wykonują pracę poza nominalnym czasem pracy, w tym również w okresie urlopu wypoczynkowego. Istnieje zatem pilna konieczność wprowadzenia do Kodeksu pracy regulacji dotyczącej prawa do odłączenia się (bycia offline), wskazującej wprost na zakaz komunikowania się pracodawcy z pracownikiem poza godzinami jego pracy (m.in. poprzez e-mail, telefon, wiadomość tekstową)²².

22 Stanowisko strony związkowej Zespołu problemowego ds. prawa pracy RDS w sprawie tzw. prawa do odłączenia się od pracy (bycia offline)

- **rozwój mieszkań służbowych (tymczasowych), do których trafialiby pracownicy w pierwszej fazie zatrudnienia**

W Polsce w dalszym ciągu występuje ogromny niedobór mieszkań, a ceny ich najmu, zwłaszcza od czasu zwiększonej migracji z Ukrainy, znacząco wzrosły. Pracownicy mają problem z pozyskiwaniem przystępnego cenowo lokum, który pozwoli na podjęcie pracy oraz utrzymanie rodziny na godnym poziomie.

W trakcie spotkań projektowych uczestnicy zgłaszali szereg postulatów w obszarze mieszkalnictwa, w tym wprowadzenie stosownych ułatwień dla pracodawców, którzy inwestowaliby w mieszkania służbowe (tymczasowe) dla pracowników.

- **rozwój budowy i pozyskiwania mieszkań komunalnych**

Postulat ten również odnosi się do poważnego problemu braku mieszkań dla pracowników z Ukrainy. W tym zakresie należy rozważyć możliwości współdziałania państwa z samorządami w celu opracowania możliwości wprowadzenia taniego budownictwa oraz rozwoju mieszkań komunalnych.

- **przyjęcie mechanizmu, iż mieszkanie wynajmuje pracodawca a nie uchodźca – w ten sposób wynajmujący mogą mieć mniej obaw wynikających z wynajęcia mieszkania obcokrajowcom**

Postulat ten wiąże się z obawą części właścicieli mieszkań co do wynajmowania mieszkań osobom nie będącym obywatelami Polski. W ten sposób można uniknąć problemów z wynajmowaniem mieszkań, chociaż nie ulega wątpliwości, że ryzyko związane z takim procesem będzie obciążało pracodawcę.

- **zachęty podatkowe dla osób mających puste mieszkania, a nie wprowadzających ich na rynek najmu**

Z danych Narodowego Spisu Powszechnego z 2021 roku wynika, że ponad 1,8 mln mieszkań jest w Polsce niezamieszkałych. Przyczyny takiego stanu rzeczy są różne: od zdarzeń losowych przez emigrację czy strach przed nieuczciwymi lokatorami. Są osoby, które mają po kilka lub nawet kilkanaście mieszkań, które stoją puste. Najwięcej pustych mieszkań znajduje się w województwie małopolskim oraz podlaskim.

Wydaje się zatem, że w celu poprawy sytuacji na rynku najmu, a pośrednio na rynku pracy należy znaleźć rozwiązania, które spowodują szybki wzrost

zasobów mieszkaniowych poprzez stosowne przekształcenie niewykorzystywanych nieruchomości²³.

W tym celu należy wprowadzić stosowne zachęty dla właścicieli stojących pustych mieszkań, w tym podatkowe, jak i rozpocząć proces likwidacji barier w procesie najmu lokali mieszkaniowych. Pewnym rozwiązaniem może być wprowadzenie stosownych udogodnień, sprzyjających tzw. najmu długoterminowego.

➤ **rozważenie przyjęcia odpowiednich przepisów regulujących działalność funduszy inwestujących w nieruchomości**

Dość częstym postulatem jest przyjęcie odpowiednich rozwiązań zachęcających fundusze do kierowania nieruchomości na rynek najmu, co przyczyniłoby się w szczególności do obniżenia kwot płaconych przez najemców za mieszkania.

➤ **dopłata do wynajmowania mieszkań przez Ukraińców**

W trakcie obrad projektowych pojawił się pomysł, aby wprowadzić uregulowania idące w kierunku dopłat do mieszkań wynajmowanych przez Ukraińców. Wydaje się jednak, że to rozwiązanie może budzić poważne wątpliwości pod kątem równego traktowania pracowników i ich niedyskryminowania z uwagi m.in. na narodowość.

➤ **mechanizm relokacji uchodźców**

Relokacja mogłaby być dobrym sposobem znalezienia pracy oraz mieszkania w cenie, która będzie do przyjęcia przez uchodźców. W trakcie warsztatów projektowych wskazano na prawną możliwość przyjęcia takiego rozwiązania, na wzór modelu nordyckiego. W ramach tego mechanizmu mogłaby w lepszy sposób zachodzić integracja uchodźców ukraińskich ze społeczeństwem polskim.

➤ **zmiana trybu nauki online w tryb nauki stacjonarnej**

W obszarze tego pomysłu legislacyjnego dyskutowano o zmienionej strukturze i profilu kształcenia dzieci uchodźców, z nauczycielami posługującymi się językiem ukraińskim lub rosyjskim, a także z nauczycielami posiadającymi stosowne kwalifikacje do nauki języka polskiego obcokrajowców. Nie ulega bowiem wątpliwości, że szybsza integracja następuje również poprzez ułatwienie dzieciom uchodźców sposobu nauczania i poznawania historii naszego kraju, jak i języka.

Zakończenie

Polityka integracyjna to potężne wyzwanie dla każdego państwa. Podobnie jak wdrażanie zasad godnej pracy i jej przestrzeganie.

Nie ulega wątpliwości, że liczba migrantów i uchodźców na świecie, w tym w Polsce, będzie rosła. Przyczyn jest wiele: konflikty zbrojne, wojny, ocieplenie klimatu, demografia, łamanie praw człowieka, ubóstwo i chęć poprawy poziomu swojego życia.

Wielu uchodźców ukraińskich ucieka ze swojego kraju i nie ma dokąd wracać, ponieważ tereny na których mieszkali są okupowane lub też ich domy czy mieszkania zostały zniszczone, a ich odbudowa, podobnie jak odbudowa zniszczonego kraju, będzie wymagała czasu.

Duża część cudzoziemców przybywających do Polski w wyniku kryzysu uchodźczego wynikającego z trwającej wojny w Ukrainie napotyka na bariery integracyjne, które mogą utrudnić powrót do w miarę normalnego życia. Wynikają one przede wszystkim z traumy spowodowanej wojną, ale również mogą wynikać z zawiłości procedur prawno-instytucjonalnych, bariery językowej, różnic kulturowych, braku nieformalnych sieci społecznych, trudności finansowych, wykorzystywania w miejscu pracy czy braku realnych możliwości pogodzenia życia społecznego i rodzinnego z życiem zawodowym²⁴.

To powoduje, że stoimy przed koniecznością prowadzenia kompleksowych działań, które z jednej strony miałyby na celu udzielenie im stosownej pomocy, a z drugiej stworzenie realnej perspektywy życia w Polsce oraz wizji przyszłości w naszym kraju.

Polska potrzebuje migrantów.

Prognozy demograficzne pokazują stałe kurczenie się populacji Polski. Oznacza to, że coraz mniej osób młodych wchodzi na rynek pracy, a coraz więcej będzie przechodziła na emerytury. Na rynku pracy obserwowany jest deficyt pracownika. Dając schronienie i udzielając pomocy uchodźcom pomagamy również sobie. Według najnowszych analiz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, aby utrzymać tzw. „współczynnik obciążenia demograficznego osobami starszymi”

na dotychczasowym poziomie, w kilku najbliższych latach liczba cudzoziemców w wieku produkcyjnym musiałaby corocznie przyrastać o 200-400 tys., a w 2030 r. musiałaby wynieść 2,2 mln osób. Tym samym oznaczałoby to, że w 2030 r. blisko co dziesiąta osoba w wieku produkcyjnym musiałaby być cudzoziemcem²⁵.

Udzielając pomocy musimy również wykorzystać w pełni potencjał produktywności tych ludzi, którzy przyczyniają się do wzrostu gospodarczego kraju, do którego przybyli. To w szczególności oznacza, że *„oferowana praca nie może być przypadkowa, a pracodawca musi zapewnić określone standardy i dać szansę zatrudnionemu pracownikowi zaangażować się”*²⁶.

Eksperti zgodnie wskazują, że Ukraińcy - o ile Polska nie będzie efektywnie zarządzać polityką migracyjną - nie odciążą w dłuższej perspektywie systemu emerytalnego, ani nie uzupełnią luk w zawodach deficytowych²⁷. Z kolei dobrze przygotowana strategia migracyjna będzie korzystna m.in. przez:

- wzrost PKB spowodowany zarówno wzrostem liczby pracujących, jak i rosnącą produktywnością pracy,
- zmniejszenie niedoboru pracowników,
- poprawę struktury demograficznej Polski, tymczasowo odciążającej system emerytalny.

Polityka integracji społecznej uchodźców i zwiększanie różnorodności jest wyzwaniem dla naszego społeczeństwa. W ramach wielokierunkowej polityki migracyjnej państwo powinno prowadzić skoordynowane działania w ramach tej polityki z polityką gospodarczą, społeczną i polityką bezpieczeństwa.

Nie możemy budować barier czy tworzyć niepotrzebnych konfliktów. W tym kontekście najważniejszym wyzwaniem dla właściwego funkcjonowania polityki społecznej jest integracja imigrantów ze społecznością lokalną. Ponadto musimy rozwijać potencjał kraju poprzez dostęp do dużej liczby pracowników oraz stawianie na jakość kapitału ludzkiego.

W dalszej perspektywie musimy również wyznaczyć sobie wspólny cel: uchodźcy ukraińscy muszą być samodzielni w naszym kraju. Aby na dłuższą metę nie potrzebowali wsparcia pomocy społecznej, urzędów pracy, aby docelowo nie wymagały specjalnego planu, lecz aby sobie radzili na tych samych zasadach co Polacy²⁸.

25 „Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych”. ZUS 2023

26 Anna Karaszewska, prezes zarządu Jobs First

27 „Rok po wybuchu wojny. „Nowi starzy” Ukraińcy na polskim rynku pracy”. money.pl 2023

28 M. Fedorcuk, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Konferencja Praca 4.0

W obszarze tworzenia polityki migracyjnej oraz integrowania uchodźców ze społeczeństwem należy również pamiętać, że godna praca jest naturalnym prawem człowieka i trzeba wprowadzać wszelkie instrumenty oraz rozwiązania, aby idea ta stała się rzeczywistością w każdym miejscu i na każdym stanowisku pracy.

Sprawiedliwe i bezpieczne standardy pracy są wartością ogólną i ponadnarodową, niezależnie od narodowości pracownika, formy prawnej wykonywanej pracy czy struktury kapitałowej firmy. Jak konsekwentnie od lat głosi Międzynarodowa Organizacja Pracy - „Przyszłość trzeba budować z godną pracą”.

Również Unia Europejska prowadzi szeroko zakrojone działania na rzecz upowszechnienia zasad godnej pracy na każdej możliwej płaszczyźnie. W dokumentach UE pojawiają się stanowcze apele do państw członkowskich, aby propagowały prawa człowieka w globalnych łańcuchach dostaw i godną pracę na całym świecie, w tym politykę zerowej tolerancji wobec pracy dzieci i pracy przymusowej, handlu ludźmi oraz innych przypadków łamania i naruszania praw człowieka, poprzez różne polityki wewnętrzne i zewnętrzne, na forach wielostronnych i we współpracy z partnerami światowymi.

Świat poprzez nowe technologie, innowacyjne wynalazki i rozwiązania (w tym nowe formy wykonywania pracy) nieustannie ulega przemianom w ramach postępującej globalizacji i cyfryzacji.

Zmienia się również rynek pracy, na którym pojawiają się nowe trendy i coraz bardziej technologiczne wyzwania. Automatyzacja, robotyka, a także sztuczna inteligencja coraz częściej wkraczają do przedsiębiorstw w procesach wykonywania wielu zadań z obszaru zatrudnienia. Niesie to za sobą szanse, ale i zagrożenia dla pracowników. Część stanowisk pracy zniknie z uwagi na ich zbędność, ale powstaną nowe, stawiając przed pracownikami niespotykane dotychczas wymagania.

W całym tym niezwykle skomplikowanym i szybkim procesie konieczna jest wspólna kontrola oraz racjonalne i sprawiedliwe współdziałanie wszystkich stron. Stoimy zatem przed koniecznością ciągłego analizowania systemów prawnych oraz praktyki, a także ich poprawiania i udoskonalania. Tak, aby w sposób jak najpełniejszy i najlepszy wdrażały idee godnej pracy.



Rada OPZZ
Województwa
Dolnośląskiego



Rada OPZZ
Województwa
Opolskiego

Supported by Norway through the Norway Grants 2014-2021,
in the frame of the Programme "Social Dialogue – Decent Work".

Realizowane ze wsparciem Norwegii poprzez Fundusze Norweskie 2014-2021,
w ramach programu „Dialog Społeczny – Godna Praca”.

