



Гідна праця і підтримка біженців на ринку праці
– проблеми, кращі практики, рекомендації



ENSURING DECENT WORKING CONDITIONS IN POLAND

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

Гідна праця і підтримка
біженців на ринку праці
– проблеми, кращі практики,
рекомендації

Павел Смігельський Варшава, 2024

Зміст:

1. Вступ
2. Гідна праця – коротка характеристика
3. Українські біженці в Польщі
4. Ключові проблеми з ефективною та гідною інтеграцією українських біженців на польському ринку праці
5. Роль профспілкової організації у процесі творення гідної праці та інтеграції українських біженців на підприємстві – кращі практики
6. Рекомендації щодо дій
7. Гідна праця і можливі законодавчі рішення
8. Висновок

Вступ

Агресія Російської Федерації проти України 24 лютого 2022 року спричинила найбільшу кризу біженства у Європі з часів Другої світової війни. За даними Управління Верховного комісара ООН у справах біженців (УВКБ ООН) і Міжнародної організації з міграції (МОМ), протягом усього лише кількох тижнів ¼ всього населення України була змушена тікати від війни. Понад 4 млн осіб виїхали з України, з яких найбільше прийняла Польща.

Українські біженці, що прибували до нашої країни, з перших днів відчували величезну і спонтанну підтримку та безкорисливу допомогу мільйонів поляків.

Сотні тисяч українських біженців, які приїжджали переважно до двох регіонів, що межують з Україною – Підкарпатського і Люблінського воєводств – отримували відразу ж допомогу у вигляді продуктів харчування, відпочинку і подальшого транспортування. По всій країні для них було підготовлено безкоштовне житло, забезпечено належну медичну допомогу і шкільну освіту дітей, а також фінансові кошти на утримання.

Прискореними темпами впроваджувалися спеціальні законодавчі рішення, які полегшували біженцям легалізацію їхнього перебування і, відповідно, отримання належних соціальних виплат. Одним з основних інструментів, що сприяв працевлаштуванню в Польщі, став Закон від 12 березня 2022 року «Про допомогу громадянам України у зв'язку зі збройним конфліктом на території цієї країни» (Законодавчий вісник, 2023, поз. 103).

Цей закон передбачив низку прав для українських біженців, передусім можливість отримати номер PESEL, скористатися численними виплатами для сім'ї (грошовими і негрошовими), медичною допомогою, системою освіти, а також влаштуватись на роботу за спрощеною процедурою найму і розпочати господарську діяльність.

Звичайні люди спонтанно приймали під свій дах цілі сім'ї біженців, значною мірою беручи на себе відповідальність за їхню подальшу долю. По всій Польщі були створені пункти допомоги та інформаційні пункти для

українських біженців, а тисячі волонтерів були практично цілодобово готові допомогти тим, хто цього потребував. Масштаби цієї допомоги – як зазначив Partnership Hub, який займається допомогою українським біженцям у Польщі – *«увійшли в історію не лише Європи, але й світу»*¹.

Польща була однією з перших країн Європи, яка вжила ряд комплексних заходів для підтримки громадян України під час збройного конфлікту, що триває практично з 2014 року. Після початку повномасштабної війни в Україні, в лютому 2024 року, ці заходи були надзвичайно активізовані, оскільки необхідно було надати швидку і всебічну допомогу мільйонам біженців (переважно матерям з дітьми).

Польща, окрім зобов'язання гарантувати рівне ставлення до кожного і почуття безпеки, повинна була гарантувати людям із-за східного кордону гідне існування і стабільність, а також можливості для професійного розвитку для дорослих та освіти для дітей і молоді. У цій сфері особливо важливим було влаштування українських дітей у школи, оскільки охоплення дітей польською системою освіти дозволило жінкам, які до цього часу доглядали за ними, влаштуватися на роботу.

6

Адже можливість влаштуватися на роботу і працювати є важливою цінністю в житті кожної людини, зокрема для реалізації планів і життєвих цілей, а також для відчуття власної безпеки і безпеки своєї сім'ї.

Однак не всі біженці знаходять себе в новій реальності. Багато з них стикаються з такими проблемами, як труднощі з підтвердженням раніше здобутих кваліфікацій, виконання роботи, що не відповідає їхній кваліфікації, мовний бар'єр або неможливість знайти доступне житло для проживання.

Деякі біженці, незважаючи на збройний конфлікт, що триває, вирішують повернутися до своєї країни. Вони повертаються, щоб «бути вдома», ремонтувати свої домівки, возз'єднатися зі своїми сім'ями або відправити дітей до школи, а також спробувати заново – у складних і небезпечних умовах – налагодити своє життя в Україні.

З одного боку, велика кількість прибулих з України висловлюють бажання якомога швидше повернутися, а з іншого боку, все більше і більше людей заявляють про бажання залишитись жити в Польщі.

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

Останнє опитування, проведене Національним банком Польщі (НБП), свідчить, що 51% опитаних військових біженців хотіли б повернутися в Україну, а 21% хотіли б залишитися в Польщі на постійне місце проживання². Втім, серед біженців зберігається значна невпевненість щодо майбутнього, що виражається у складності визначення того, як довго триватиме їхнє перебування в Польщі.

На думку НБП, прогнози щодо закінчення війни є ключовим фактором, що впливає на заяви біженців стосовно їхнього майбутнього. Менш важливими є економічні фактори, такі як ситуація на ринку праці і ситуація з житлом.

Безсумнівно, для успіху усієї справи важливо, щоб державний, приватний і неурядовий сектори продовжували тісно співпрацювати для забезпечення системної і довгострокової підтримки громадян України. Спільні рішення, ініціативи, рекомендації і дії можуть призвести до розробки кращої та ефективнішої політики інтеграції біженців.

Важливу роль у цьому процесі відіграють профспілки, що відстоюють права та інтереси людей, які здійснюють оплачувану трудову діяльність, і є важливою рушійною силою у впровадженні нових рішень, що роблять гідну працю реальністю.

Власне, саме профспілкові активісти мають великий вплив на формування умов праці на підприємствах, принципів соціального співіснування, а також на дотримання принципу недискримінації та рівного ставлення до працівників.

Ця розробка є підсумком проєкту «Забезпечення гідних умов праці в Польщі, з приділенням особливої уваги українській спільноті біженців і її залученням», метою якого є формування соціальної чутливості та приділення особливої уваги інтеграції і підтримці українських біженців.

У рамках проєктних семінарів, фокус-груп, конференцій і зустрічей, в яких брали участь представники профспілок, роботодавців, біженців, неурядових організацій, а також представники органів державної влади і місцевого самоврядування, широко обговорювалися питання, пов'язані з інтеграцією українських біженців у суспільство та забезпеченням їм гідної праці. Обговорювалися найважливіші проблеми, з якими доводиться стикатися нашим східним сусідам, і які мають значний вплив як на спосіб, так і на рівень життя в Польщі.

2 Життєве та економічне становище мігрантів з України в Польщі у 2023 році. Звіт з опитування.

Важливим питанням, яке обговорювалося на семінарських зустрічах, був вплив і можливості діяльності профспілкових організацій для кращої інтеграції біженців, а також надання їм відповідної допомоги. Адже профспілкові активісти на підприємстві мають прямий доступ до працівників і дуже добре знають потреби та очікування своїх українських колег.

Важливою частиною обговорень стало створення каталогу кращих практик і рішень всередині компаній, які допомагають прискорити інтеграцію біженців, а також спрямовані на підвищення стандартів гідної праці для всіх працівників. Врешті учасники представили низку законодавчих пропозицій і рекомендацій, які стосуються трудового права, права соціального забезпечення та інших галузей права. Реалізація хоча б деяких з них означатиме виведення ідеї гідної праці на більш сприятливий для працівників рівень.



Гідна праця

– коротка характеристика

Термін «гідна праця» вперше з'явився в 1999 році в Програмі Міжнародної організації праці (МОП) під назвою «Decent work».

Багатогранне визначення гідної праці вказує на те, що вона включає можливість виконання праці, яка є продуктивною і забезпечує гідний дохід, безпеку на робочому місці та соціальний захист сім'ї, кращі перспективи для особистісного розвитку і соціальної інтеграції, свободу вираження поглядів, об'єднання та участь у процесі прийняття рішень, що впливають на життя людини, а також рівні можливості і рівне ставлення до всіх жінок і чоловіків.

У наступні роки поняття було конкретизовано шляхом визначення його універсальних і найбільш важливих складових, серед яких були виділені такі елементи:

- **створення кращих робочих місць**, що, зокрема, означає задовільні умови праці, зручну форму зайнятості, додаткові бонуси, окрім заробітної плати, доступ до навчання, семінарів, які дають змогу підвищити навички і кваліфікацію працівника. Це також включає в себе обов'язок роботодавця прагнути до створення дружнього робочого середовища, заснованого на принципах соціального співіснування і товариськості,
- **дотримання законів на підприємстві**, що означає беззаперечне дотримання прав працівників і сприяння швидкому відстоюванню працівником своїх прав. Сильний акцент також робиться на забороні дискримінації та вимозі рівного ставлення і поваги до гідності та інших прав працівника,
- **забезпечення безпечних і гігієнічних умов праці та вжиття всіх необхідних заходів** для виключення або мінімізації загроз для здоров'я або життя працівників у виробничому середовищі,
- **розширення соціального та громадського захисту** шляхом, зокрема, доступу до всіх форм соціального забезпечення, наприклад,

на випадок безробіття, хвороби, нещасного випадку на виробництві. Ця сфера також включає вимогу справедливої заробітної плати, яка забезпечить працівникові та його сім'ї достатній рівень життя,

- **сприяння соціальному діалогу**, оскільки хороші стосунки між працівниками і роботодавцями та ефективний діалог є способом просування і впровадження кращих умов праці та оплати, а також забезпечення миру і соціальної справедливості³.

Можна знайти й інші визначення гідної праці, серед яких найбільш важливими елементами є:

- **справедливі умови праці**

Відповідно до ст. 31 Хартії основних прав Європейського Союзу, кожен працівник має право на умови праці, за яких цінується його здоров'я, безпека і гідність. У рамках трудової діяльності кожен працівник має право на обмеження максимальної тривалості робочого часу, на щоденний і щотижневий відпочинок, а також на щорічну оплачувану відпустку.

Немає сумнівів у тому, що правильна побудова правової системи для всіх працівників є основоположною гарантією соціальної стабільності.

- **швидке зростання заробітної плати**

У рамках гідної праці важливу роль відіграє право на гідну заробітну плату. Найчастіше вказується, що це заробітна плата, яка дозволяє працівникові забезпечити основні життєві потреби для себе і своєї сім'ї, враховуючи місцеві умови життя. Це передбачає не лише витрати на їжу, житло чи освіту, а й можливість заощаджувати та брати участь у культурному житті⁴.

Гідна оплата праці відіграє важливу роль у зменшенні соціальної нерівності. Кожен працівник, незалежно від галузі чи посади, повинен отримувати заробітну плату, яка дозволяє йому жити гідно.

У рамках підвищення розміру заробітної плати працівників, що є необхідним, зокрема, через дуже високу інфляцію в останні роки, важливе значення має відповідна політика щодо формування мінімальної заробітної плати, що діє в даній країні. Тут варто згадати значне підвищення

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

4 Життєве та економічне становище мігрантів з України в Польщі у 2023 році. Звіт з опитування.

мінімальної заробітної плати в Польщі, яка станом на 1 січня 2024 року зросла приблизно до 978 євро. За даними Євростату, це аж на 31% більше, ніж у січні 2023 року, що дає нам перше місце в Євросоюзі.

➤ **безпечні робочі місця**

Безпечне і здорове виробниче середовище має бути основною вимогою на кожному підприємстві. Виконання роботи не повинно загрожувати здоров'ю чи життю працівника, а також третіх осіб. Безпечні і здорові умови праці протягом усього професійного життя є корисними для працівників, підприємств та суспільства в цілому.

Дотримання належного рівня безпеки є обов'язком роботодавця. Надзвичайно важливими в цьому відношенні є навчання і підвищення обізнаності працівників про правила БГП, що діють в компанії.

Важливими є й інші заходи загального, соціального характеру, спрямовані на належне управління безпекою і здоров'ям на підприємстві. Тут варто згадати кампанії Європейського агентства з безпеки і гігієни праці, які проводяться під гаслами: «Здорове і безпечне робоче місце», «Безпека і здоров'я на роботі стосується кожного. Це добре для тебе. Добре для компанії» і «Підіймай, думаючи». Такого роду заходи – це хороший спосіб донести потрібну інформацію до підприємств по всій Європі.

➤ **work-life balance**

Концепція work-life balance (WLB) передбачає баланс між професійним і особистим життям. Зокрема, це означає чітке відокремлення робочого часу від часу відпочинку і турботу про те, щоб межа між цими цінностями не порушувалася. Основна ідея WLB полягає в тому, щоб знайти баланс між роботою і кар'єрою та особистим життям працівника.

Переваги впровадження WLB є суттєвими і довгостроковими. Перш за все, це підвищення продуктивності, краще самопочуття і стан здоров'я працівників, більша задоволеність роботою, а також кращі можливості для розвитку і реалізації своїх захоплень.

➤ **рівні можливості на ринку праці**

Насамперед, це стосується рівних можливостей для жінок і чоловіків на ринку праці, але в ширшому контексті слід говорити про рівні можливості

в компанії для будь-якого працівника (наприклад, працівника з обмеженими можливостями).

Відтак, принцип рівних можливостей на роботі є фундаментальним правом усіх працівників. Зокрема, він сприяє соціальній інтеграції і зниженню дискримінації у сфері зайнятості. В рамках цієї ідеї йдеться не лише про рівну оплату праці, а й про рівні можливості працевлаштування, просування по службі, використання ресурсів, навчання, соціальні виплати й багато інших прав, пов'язаних з виконанням оплачуваної трудової діяльності.

Останнім часом важливу роль у просуванні ідеї гідної праці відіграє ЄС, який наполягає на впровадженні елементів гідної праці в усіх секторах і сферах політики відповідно до комплексного підходу до працівників на внутрішніх ринках, у третіх країнах і в глобальних ланцюгах поставок.

Як заявив Валдіс Домбровскіс, виконавчий віце-президент з питань економіки, що служить людям: *«Гідна праця служить інтересам кожного працівника, підприємця і споживача: всі мають право на справедливі та належні умови праці. Ми не можемо допустити зниження основних норм праці задля отримання конкурентної переваги. Ми маємо намір і надалі сприяти створенню гідних умов праці в усьому світі і забезпечимо, щоб ключову роль у досягненні справедливого і сильного економічного відновлення відігравав соціальний діалог»*⁵.

В рамках реалізації політики гідної праці одне з найважливіших місць відводиться профспілкам, першочерговим завданням яких є представлення прав та інтересів працівників, а також боротьба за найкращі умови зайнятості та оплати праці. Адже гідна праця повинна означати спокійне життя і краще та безпечніше майбутнє для працівника і його сім'ї.

Немає сумніву, що на тлі діяльності багатьох міжнародних організацій та інституцій, спрямованої на впровадження і реалізацію передумов гідної праці, для кожного польського уряду пріоритетом повинно бути проведення соціальної та економічної політики таким чином, щоб забезпечити громадянам Польщі, а також тим, хто працює в нашій країні, гідну працю і гідне життя.

5 Повідомлення Комісії Європейському Парламенту, Раді та Європейському соціально-економічному комітету у справі гідної праці у світі, Брюссель, 2022

За останні кілька років можна спостерігати покращення ситуації як у сфері оплати праці, так і в законодавчій сфері. Відбулося значне підвищення мінімальної заробітної плати, яка з 1 січня 2024 року становить 4242,00 злотих без відрахувань і буде знову підвищена в червні цього року до 4300,00 злотих без відрахувань.

За інформацією Міністра сім'ї і соціальної політики, одержувачами запланованих підвищень стануть понад 3,6 млн осіб. Як наслідок, зростуть й інші виплати, розмір яких пов'язаний з мінімальною заробітною платою, наприклад, доплати за роботу в нічний час.

На жаль, разом із підвищенням мінімальної заробітної плати виникає проблема так званого вирівнювання заробітної плати в різних секторах економіки. Вона полягає в тому, що мінімальна заробітна плата зростає швидше, ніж заробітна плата в економіці, в результаті чого досвідчені працівники, які давно працюють на підприємстві, заробляють стільки ж або трохи більше, ніж новий працівник, якого щойно прийняли на роботу. Таким чином, ми маємо ситуацію, коли працівники з різним рівнем навичок чи досвіду отримують однакову заробітну плату.

За даними «Звіту про заробітну плату Sedlak & Sedlak 2023» протягом 4 років середня загальна заробітна плата працівників робітничих професій у Польщі зросла на 37,3%. За цей час мінімальна зарплата зросла на 51,1%. Навіть заробітна плата низькооплачуваних працівників не встигає за підвищенням мінімальної заробітної плати, що призводить, зокрема, до розчарування і демотивації серед працівників, які не бачать суттєвої різниці в оплаті праці, незважаючи на різницю в навичках чи досвіді роботи.

Внаслідок пандемії COVID-19 інфляція в Польщі стрімко зросла з офіційного рівня 3,4% у 2020 році до 14,4% у 2022 році і стала однією з найвищих у Європі. У відповідь на різке зростання інфляції в деяких секторах економіки спостерігалось значне підвищення заробітної плати. Однак переважно існують сектори і галузі, де зростання не встигає за інфляцією.

У 2023 році до Трудового і Цивільно-процесуального кодексів було внесено ряд фундаментальних змін, які відповідають гаслам гідної праці. Зокрема, можна перелічити внесені зміни:

- 21 лютого 2023 року положення про перевірку тверезості працівників, які нарешті врегулювали передумови запровадження і порядок проведення перевірок тверезості працівників, у тому числі так званих превентивних перевірок,
- 7 квітня 2023 року комплексні положення стосовно дистанційної роботи. В їх рамках працівник за згодою роботодавця може виконувати роботу як повністю дистанційно, так і частково дистанційно (гібридна форма) поза межами робочого місця. Ряд положень, що регулюють права та обов'язки сторін трудових відносин, також передбачають рішення у вигляді епізодичної дистанційної роботи, яка може виконуватися за бажанням працівника до 24 днів протягом календарного року,
- 26 квітня 2023 року зміни до Трудового кодексу, які стали результатом імплементації директиви про прозорі і передбачувані умови праці в Європейському Союзі та директиви work-life balance. Вони охопили дуже широке коло питань – від модифікації трудових договорів на випробувальний строк, зміни способу розірвання строкових трудових договорів, надання нових видів відпусток і вихідних днів (відпустка для догляду за дитиною і у зв'язку з так званими форс-мажорними обставинами) до положень, що сприяють поєднанню професійної діяльності з виконанням батьківських обов'язків,
- 22 вересня 2023 року революційні зміни до Цивільно-процесуального кодексу, які мають величезне значення у трудових спорах про поновлення на роботі або про визнання розірвання трудового договору недійсним. Зокрема, слід згадати про можливість надання судом захисту у таких справах, шляхом видання наказу роботодавцю про продовження трудових відносин з працівником до остаточного завершення провадження у справі. Однак цим правом можуть скористатися працівники, які перебувають під особливим захистом від припинення трудових відносин з попередженням або без нього, наприклад, вагітні жінки, працівники передпенсійного віку, захищені профспілкові діячі або соціальні інспектори праці.

З 1 січня 2024 року набула чинності ще одна зміна у трудовому законодавстві, яка полягає у тому, що до мінімальної заробітної плати не включається доплата за особливі умови праці, яка надається за виконання:

- роботи в особливо важких і шкідливих для здоров'я умовах,
- роботи, пов'язаної з великими фізичними або розумовими зусиллями, або
- особливо небезпечної роботи.

Ця зміна відповідає вимогам профспілок щодо виключення з мінімальної заробітної плати таких складових заробітної плати, що зробить правила і системи оплати праці більш прозорими, раціональними та справедливими.

Анонсовано подальші зміни (наприклад, понаднормова тривалість робочого дня для працівників з неповною зайнятістю або запровадження захисту для викривачів), які на цьому етапі можна оцінити позитивно, як проекти, що зміцнюють ідею гідної праці в Польщі.

Таким чином, зміни за останні роки відбулися в напрямку покращення умов праці і заробітної плати на підприємствах, що безумовно радує. Однак тут варто підкреслити, що надзвичайно важливою складовою гідної праці є соціальний діалог, який ведеться на різних рівнях, зокрема, між роботодавцем і профспілковою організацією підприємства (міжзаводською профспілковою організацією). У рамках такого діалогу можна розробити кращі стандарти зайнятості, враховуючи, наприклад, специфіку галузі і професії, навички, досвід і лояльність колективу, а також змінити положення трудового законодавства в тій мірі, в якій на це дозволяє чинне законодавство.

На жаль, за останні роки стан соціального діалогу (ССД) на національному рівні суттєво знизився і вже багато років практично відсутній діалог на рівні між компаніями. Значної уваги і вдосконалення потребує також діалог на підприємстві, оскільки в багатьох компаніях він практично відсутній, в тому числі через низький рівень об'єднання в профспілки. Рішенням може стати підготовка абсолютно нової моделі тристороннього і двостороннього діалогу, яка повинна отримати нові повноваження і стан, а також широка кампанія з просування такого діалогу.

Якість діалогу також можна покращити, надавши соціальним партнерам нові повноваження, наприклад, переглянувши критерії репрезентативності організацій роботодавців, право на узагальнення колективних договорів на різних рівнях або посилення репрезентативності профспілкових організацій на рівні підприємства.

Великі надії покладаються на законодавство ЄС, зокрема на положення Директиви від 10 травня 2023 року про посилення застосування принципу рівної оплати праці чоловіків і жінок за виконання однакової роботи або роботи однакової цінності шляхом запровадження механізмів прозорості оплати праці і механізму забезпечення дотримання, що, насамперед, спрямований на зменшення нерівності в оплаті праці. Нові положення можуть суттєво вплинути на дві сфери – прозорість оплати праці і відсутність гендерної нерівності в оплаті праці.

Тут також варто згадати Директиву від 19 жовтня 2022 року про адекватну мінімальну заробітну плату в Європейському Союзі, однією з цілей якої є сприяння колективним переговорам щодо встановлення заробітної плати і збільшення кількості працівників, яких стосуються такі переговори.

16

Держави-члени ЄС зобов'язані заохочувати спроможність соціальних партнерів до ведення колективних переговорів. Якщо рівень охоплення колективними переговорами є нижчим за 80%, держави-члени повинні розробити план дій для сприяння веденню переговорів. План дій повинен містити чіткий графік і конкретні заходи для поступового підвищення рівня охоплення.

Безперечно, що такого роду законодавчі акти і необхідність їх імплементації матимуть значний вплив на розвиток соціального діалогу, а отже, і на більш повну реалізацію принципів гідної праці.



Українські біженці в Польщі

З початку російської агресії проти України країну покинули мільйони біженців, більшість з яких прибули до Польщі.

Останні дані, опубліковані Євростатом, свідчать, що на кінець жовтня 2023 року кількість українських біженців у нашій країні становила понад 957 тисяч, що свідчить про зміну попередньої тенденції до зменшення. Останнім часом ця кількість зменшувалась через численні повернення в Україну, а також переїзд біженців до країн, які пропонують кращі можливості для життя.

За словами Анатолія Зиміна, прес-секретаря агентства з працевлаштування іноземців EWL: *«Кілька місяців тому ми були свідками зростання хвилі виїзду громадян України з Польщі, а зараз бачимо, що ця тенденція змінюється на протилежну. З приходом холодних місяців, триваючою війною і посиленням атак Росії на енергетичну інфраструктуру України, ми спостерігаємо збільшення кількості біженців. Крім того, наприкінці року традиційно зростає кількість пропозицій роботи в таких галузях, як логістика або електронна комерція, які також доступні для людей без високих кваліфікацій або досконалого володіння мовою».*

Отже, Польща є країною, яку біженці охоче обирають як місце притулку. Згідно з опублікованим у 2022 році звітом Міграційної платформи EWL і Студій Східної Європи Варшавського університету «Біженці з України в Польщі», основними причинами, через які громадяни України обирають Польщу як країну для притулку від війни, є:

- культурна близькість (36%),
- наявність у Польщі друзів (27%) або родини (24%),
- дружнє ставлення поляків до громадян України (19%).

Багато біженців влаштовуються на роботу, яка зараз на ринку праці легко доступна. Згідно зі звітом ОЕСР, найбільше біженців працюють у Польщі (65%), Великобританії (61%), Швеції (56%), Литві (53%) та Чехії (51%). Таким чином, відсоток українців, які працюють у Польщі, є найвищим серед усіх європейських країн.

Серед основних галузей, де працюють біженці, такі: громадське харчування, роздрібна торгівля, готельний бізнес, виробництво, переробна промисловість, автомобільний транспорт, агенції з тимчасового працевлаштування і будівництво. Дедалі більше вакансій з'являється у сфері охорони здоров'я, логістики та електронної комерції.

Практично у кожній польській компанії працюють українці, що свідчить про те, що вони успішно справляються на ринку праці. Інтеграції українців також сприяє те, що, на думку більшості біженців, поляки ставляться до них доброзичливо.

Важливу роль тут відіграє також відкритість польських підприємців до нових працівників, а також потреби ринку та економіки Польщі. Загалом українці почуваються в Польщі відносно комфортно, зважаючи на культурну, мовну чи географічну близькість. Також важливим у високому рівні професійної активізації є той факт, що українці в Польщі отримують набагато вищі зарплати, ніж вони можуть заробляти у своїй країні.

Часто, вибираючи роботу, біженці перевіряють, що роботодавець може запропонувати окрім працевлаштування. Важливими питаннями в цьому процесі є, зокрема, надання житла (також для членів сім'ї), комплексна допомога в період працевлаштування і підтримка в формально-юридичних питаннях, пов'язаних з життям в Польщі.

На українських біженців, які працюють у роботодавця на підставі трудового договору, повністю поширюються принципи трудового законодавства, зокрема Трудового кодексу. До найважливіших прав працівників відносяться:

- повага до особистих прав громадянина України, включаючи гідність працівника,
- право на рівне ставлення і заборону дискримінації, зокрема за національною ознакою,
- право на оплату праці не нижче мінімальної заробітної плати,
- право на щорічну відпустку і перерви в роботі, а також права, пов'язані з батьківством,
- право створювати профспілки і вступати до них.

Крім прав працівника, аналогічних правам польського працівника, працевлаштований український біженець повинен пам'ятати про свої трудові обов'язки, зокрема ті, що зазначені в ст. 100 Трудового кодексу, найважливішими з яких є:

- дотримання робочого часу, встановленого на підприємстві, і правил внутрішнього трудового розпорядку,
- дотримання положень і правил безпеки і гігієни праці, а також правил протипожежного захисту,
- піклування про благо підприємства, захист його майна і збереження у таємниці конфіденційної інформації, розголошення якої може завдати шкоди роботодавцю,
- дотримання на підприємстві принципів соціального співіснування.

У свою чергу, роботодавець має виконати ряд зобов'язань, пов'язаних із працевлаштуванням українського біженця, до яких передусім належать:

- винагорода, яка виплачується іноземцю, не може бути нижчою за мінімальну заробітну плату або мінімальну погодинну ставку (у 2024 році мінімальна заробітна плата в Польщі станом на 1 січня становить 4242,00 злотих без відрахувань, а станом на липень – 4300,00 злотих без відрахувань. У свою чергу, мінімальна погодинна ставка за виконання роботи за цивільно-правовим договором становить з 1 січня цього року 27,70 злотих без відрахувань, а з 1 липня цього року 28,10 злотих без відрахувань),
- з громадянином України повинен бути укладений письмовий договір, який враховує умови, що містяться в повідомленні, поданому в Управління праці,
- перед підписанням договору іноземцю потрібно надати договір, перекладений на зрозумілу йому мову,
- працівника слід зареєструвати для участі у соціальному і медичному страхуванні протягом 7 днів з дати прийняття його на роботу.

Кожна особа в Польщі, яка влаштовується на роботу на підставах, передбачених Трудовим кодексом, повинна отримати трудовий договір.

На жаль, у багатьох випадках особи, які прибували з України, отримували для підписання цивільно-правові договори, які не надають стільки прав, як трудові відносини на основі трудового договору. Часто з людьми, які виконують роботу у даного роботодавця, не укладаються договори, що в даній ситуації означає нелегальне працевлаштування. Масштаби цього явища практично невідомі, але варто пам'ятати, що однією з причин є бажання отримувати вищу зарплату «в чистому вигляді», без необхідності сплачувати податки з суми доходу за виконану роботу.

Працівники зі Сходу часто погоджуються на понаднормову тривалість робочого дня, за яку їм платять. Це пов'язано з тим, що в багатьох випадках вони прагнуть отримати якомога вищу заробітну плату і не обов'язково усвідомлюють і застосовують норми захисту, що містяться в Трудовому кодексі та інших положеннях трудового законодавства.

На ринку праці Польщі також з'являються українські компанії (серед них і агенції з працевлаштування), які працевлаштовують працівників – деякі з цих компаній не дотримуються польського законодавства, порушуючи таким чином права цих працівників. У багатьох випадках важко висувати претензії до таких компаній, хоча б через небажання потерпілих сторін розкривати ці масштаби.

Незважаючи на існування низки раціональних положень і процедур, а також спрощених умов для працевлаштування українських біженців, польська влада все ще стикається з необхідністю забезпечити доступ до освіти, ринку праці, охорони здоров'я або житла для сотень тисяч людей з України.

Згідно з останніми повідомленнями ЗМІ, уряд працює над внесенням змін до спецзакону, який стосується українців, що передбачає продовження строку перебування українських біженців до 4 березня 2025 року. Це пов'язано з тим, що відповідно до Закону від 12 березня 2022 року «Про допомогу громадянам України у зв'язку зі збройним конфліктом на території цієї країни», військові біженці можуть легально перебувати в Польщі лише до 4 березня 2024 року. Без сумніву, період продовження легального перебування українців у Польщі має ключове значення для роботодавців, оскільки спецзакон дозволяє їм працевлаштовувати громадян України за спрощеною процедурою, тобто на підставі повідомлення про це компетентного повітового Управління праці протягом 14 днів з моменту початку роботи.

Варто тут зазначити, що рішення, які стосуються спрощеної форми легалізації працевлаштування, поширюються також на громадян України, які легально перебували у Польщі до 24 лютого 2022 року.

Ключові проблеми з ефективною та гідною інтеграцією українських біженців на польському ринку праці

Після початку війни в Україні у 2022 році до Польщі прибуло кілька мільйонів біженців, переважно матерів з дітьми. У післявоєнній історії нашої країни ми вперше зіткнулися з масовим напливом військових біженців, більшість з яких не володіли польською мовою і мали поверхневі знання про умови життя в Польщі. Від самого початку стало зрозуміло, що необхідно прагнути до того, щоб вони мали можливість гідно існувати, відчувати стабільність середовища, що їх оточує, і мати можливість – у випадку дорослих – розвиватися професійно або – у випадку молоді і дітей – навчатися⁶.

Біженці хочуть працювати і працюють, навіть нижче своєї кваліфікації. Однак, незважаючи на величезну допомогу з боку суспільства, вони стикаються з низкою проблем, які ускладнюють їхню ефективну і швидку інтеграцію, а також пошук і працевлаштування на відповідну роботу, що відповідає їхній кваліфікації і навичкам.

Основними проблемами у цій сфері є:

➤ **незнання або дуже слабе знання польської мови**

Громадяни України підкреслюють, що найсерйознішою перешкодою для пошуку хорошої роботи, що відповідає їхній кваліфікації, а також для зміни місця роботи є незнання або недостатнє знання польської мови. Це величезна проблема, оскільки часто трапляється так, що, наприклад, людина, яка має кваліфікацію в банківській сфері, знайома з правилами і принципами роботи в цій галузі, не може отримати відповідну, рівноцінну посаду в Польщі через незнання польської мови.

Труднощі зі знанням польської мови також ускладнюють нормальне повсякденне життя і функціонування в суспільстві. Одним із наслідків незнання польської мови є також те, що, згідно з дослідженням, проведеним у 2023 році в рамках проекту «Напрямок Польща. Працівники з України на польському ринку праці», близько 49% українців працюють нижче рівня своєї компетенції. Мовний бар'єр також є значною проблемою в школах, у яких навчаються українські діти. Навіть якщо діти розуміли вчителів, вони не могли швидко виконати завдання, дати відповіді, знайти інформацію і виконати письмові завдання.

Тішить, однак, те, що під час проведених опитувань більшість українських працівників заявляють, що планують вивчати польську мову.

➤ **відсутність необхідної професійної кваліфікації для виконання даної роботи**

У багатьох випадках проблемою у знаходженні роботи є відсутність відповідних навичок і професійної кваліфікації, необхідних для виконання роботи на даній посаді. Навіть якщо працівник має відповідні українські дипломи, сертифікати або посвідчення, на практиці його знань і навичок недостатньо через, наприклад, оснащеність підприємств і технологічний прогрес.

У Польщі часто працюють на зовсім іншому обладнанні з більш сучасними технологіями, ніж в Україні. Промовистими в цьому плані є слова представниці аналітичного центру міжнародного агентства з працевлаштування Gremi Personal, яка заявила, що: *«Працівники зі Сходу, з пострадянських країн, навіть кваліфіковані, працюють на обладнанні в середньому 30-річної давності, в той час як у Польщі в цьому плані відбулася справжня технологічна революція. Завдяки коштам ЄС у багатьох польських компаніях з'явилося новітнє обладнання і найсучасніші технології, що зумовило величезний розрив між їхніми навичками і вимогами польського ринку праці»*⁷.

➤ **зайнятість у тіньовій економіці**

Для деяких українських біженців легальне працевлаштування зі сплатою внесків на соціальне страхування є менш привабливим, ніж отримання вищої заробітної плати у тіньовій економіці. Оскільки їх мета – отримати якомога більшу зарплату, незважаючи на наслідки чи вимоги законодавства.

Трапляються також випадки навмисного нелегального працевлаштування з боку роботодавців, а також неправомірного зменшення винагороди, яку український працівник повинен отримувати за свою працю.

➤ **відсутність знань про права працівника**

Незнання трудового законодавства, розміру мінімальних ставок винагороди або прав працівників продовжує залишатися причиною експлуатації українських біженців деякими роботодавцями. Адже особи, які прибувають з України, не мають достатніх знань про свої права та обов'язки у сфері зайнятості.

Відсутність знань про легальні форми працевлаштування в Польщі може також призвести до нелегального працевлаштування або працевлаштування за цивільно-правовим договором, що, відповідно, перешкоджає використанню своїх прав працівника.

➤ **недостатній доступ до ясел чи дитячих садків**

Серед українських біженців більшість становлять жінки, які приїхали до Польщі з дітьми. Таким чином, необхідність знайти місце для дитини в яслах або дитячому садку є однією з перших потреб українок. Для того, щоб влаштуватися на роботу, необхідно забезпечити догляд за дитиною на умовах, які є доступними для мігрантів.

Проблема нестачі місць у яслах або дитячих садках, на жаль, роками турбує також багатьох польських жінок, які, не маючи змоги влаштувати дитину в дитячий садок, припиняють працювати або платять набагато вищі суми за послуги приватних дитячих садків або няньки.

➤ **зростання цін на оренду житла і нестача житла**

У Польщі, незважаючи на стрімке зростання будівельних компаній і девелоперів, спостерігається постійний дефіцит житла. Уже в кінці 2022 року Євростат зазначав, що житловий фонд Польщі є одним з найбільш перенаселених у Європі.

Згідно з нещодавнім дослідженням, нам не вистачає близько 2 млн квартир. Такий стан речей сприяє високим цінам на житло, а також цінам на його оренду, особливо у великих містах, де легше отримати доступ до більш високооплачуваної роботи.

Спостерігаючи за ситуацією в Польщі, можна зробити висновок, що українські біженці з'являються в населених пунктах з високим ступенем урбанізації і в більш індустріалізованій частині країни, що впливає на швидке зростання цін на нерухомість на цій території. Як наслідок, виникають проблеми з підтриманням належного рівня життя, а також з наявністю власної житлової площі.

➤ **виконання роботи, яка не відповідає компетенції і кваліфікації**

Бар'єри на шляху до працевлаштування відповідно до здобутої кваліфікації переважно пов'язані з інформаційним бар'єром (наприклад, брак знань про українські дипломи і ВНЗ серед роботодавців, брак знань про польський ринок праці і його вимоги серед громадян України), у випадку регульованих професій – з необхідністю нострифікації дипломів або здобуття відповідних дозволів, а також з мовним бар'єром (недостатній рівень володіння польською мовою). Все це призводить до того, що значна частина українських біженців виконує роботу, яка не пов'язана з отриманою освітою або професійною кваліфікацією.

➤ **проблеми з підтвердженням кваліфікації**

Згідно з позицією Міністерства сім'ї, праці та соціальної політики, якщо професія, за якою хоче працювати громадянин України, не є регульованою в Польщі, рішення про визнання іноземної кваліфікації приймає безпосередньо роботодавець. Він має право – але не зобов'язаний – вимагати підтвердження рівноцінності іноземного документа його польському аналогу або надання інформації про рівень освіти, отриманої за кордоном.

У випадку регульованих професій при працевлаштуванні на роботу громадянин України, як правило, зобов'язаний дотримуватися тих же вимог, що й громадянин Польщі. Якщо особа, яка отримала кваліфікацію для виконання професії в Україні, бажає працювати за цією професією в Польщі, вона повинна отримати дозвіл для ведення професійної діяльності відповідно до положень, що регламентують виконання цієї професії в Польщі⁸.

Таким чином, особа, яка має право займатися певною професією в Україні, повинна отримати дозвіл для ведення професійної діяльності відповідно до положень, що регламентують виконання цієї професії в Польщі. Часто це складний і тривалий процес.

8 Учні з України. Мовний бар'єр, відмінності у навчальних програмах і відчуття рівності. Gazeta Wyborcza, 27.09.2022

Описана вище проблема стосується не лише нашої країни. Варто зазначити, що близько 80% біженців, зареєстрованих у бельгійських агентствах з працевлаштування, не можуть знайти роботу. Перешкодою є незнання мови і непідтвердження кваліфікації.

➤ **недостатнє знання англійської мови**

На багатьох робочих місцях від пошукачів роботи вимагають знання англійської мови. Знання цієї мови серед українських біженців часто є недостатнім, що також впливає на труднощі у працевлаштуванні на роботу, яка відповідає їхній освіті чи кваліфікації. Зокрема, ця проблема виникає при наймі кандидатів з України на посади експертів і менеджерів. Крім того, володіння російською мовою не є перевагою на співбесідах з роботодавцем або необхідним критерієм у даному виробничому середовищі.

➤ **відсутність повідомлень про порушення прав працівників до контролюючих органів (ДІП)**

У разі порушення прав працівника, він має право повідомити про це ряд організацій, в першу чергу Державну інспекцію праці (ДІП), з метою отримання відповідної допомоги.

Що стосується працівників з України, то кількість заявників є незначною. За даними Державної інспекції праці, попри різке зростання кількості українських працівників, масштаб скарг і звернень за консультаціями не зростає. У січні 2022 року до ДІП звернулося 150 українців, у лютому 2022 року – 107, у березні 2022 року – 146, у квітні цього року – 101. Здається, що основним фактором такого незначного використання підтримки відповідних органів влади є недостатнє знання польської мови, небажання здійснювати формально-юридичні дії, а також, можливо, звички, сформовані в рідній країні.

Часто самі інспектори підкреслюють, що під час здійснення інспекційної діяльності труднощі у проведенні перевірок виникають через мовний бар'єр⁹.

Тут доцільно зазначити, що Державна інспекція праці (ДІП) є органом, створеним для нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, зокрема, положень і принципів безпеки та гігієни праці, а також положень, що стосуються законності працевлаштування і виконання іншої оплачуваної роботи. Це орган, який слід повідомляти в першу чергу про будь-які порушення трудового законодавства на підприємстві.

➤ **психічний стан, пов'язаний з досвідом переживання війни**

Значна частина біженців з України відчують стрес через війну і виїзд з рідної країни. У багатьох випадках це супроводжується ПТСР, тобто посттравматичним стресовим розладом, або депресією. Для багатьох українців війна асоціюється з фінансовими проблемами, втратою роботи і джерела доходу.

Згідно з опитуванням, проведеним Представництвом ЮНІСЕФ у справах біженців у Польщі, понад 60% українських матерів, які втекли від війни до Польщі, відчують високий або надзвичайно високий рівень тривоги¹⁰. Опитування також показало, що 53% розглядали можливість отримання або вже отримали допомогу з питань психічного здоров'я після прибуття до Польщі.

Також можна спостерігати поганий психічний стан біженців, спричинений відчуттям тимчасовості, а отже, відсутністю чітких планів на майбутнє.

➤ **низька довіра роботодавців і в деяких випадках висока обережність при прийнятті на роботу українських біженців**

26

Трапляється, що працівники з України часто змінюють місце роботи в пошуках кращих умов працевлаштування. Це відбувається в рамках інформації, отриманої від друзів, а також в рамках зміни місця проживання шляхом міграції до більших населених пунктів, де хороше (більш високооплачувану) роботу знайти набагато легше, ніж у менш урбанізованих районах.

У деяких випадках відбувається так зване «покидання» роботи, що ставить роботодавців у досить складну ситуацію. У такій ситуації роботодавці втрачають працівників практично раптово, що може спричинити великі проблеми з організацією робочих процесів на підприємстві. Таким чином, відзначаються випадки обмеженої довіри роботодавців до працевлаштування мігрантів з України.

Роль профспілкової організації у процесі творення гідної праці та інтеграції українських біженців на підприємстві – кращі практики

Профспілка – це добровільна і самоврядна організація трудящих, створена для представництва і захисту їхніх прав, професійних і соціальних інтересів. Вона представляє осіб, які виконують оплачувану роботу, та захищає їхню гідність, права, матеріальні і моральні інтереси як колективні, так і індивідуальні.

До компетенції профспілкової організації входить співпраця для створення сприятливих умов праці, побуту та відпочинку. Це включає ряд повноважень, починаючи від можливості участі, висловлення думок і консультацій, здійснення влади і, закінчуючи механізмами соціального діалогу, в рамках якого однією з найважливіших складових є ведення колективних переговорів. В рамках таких переговорів профспілки мають значний вплив на зміст внутрішніх джерел трудового права, таких як колективні договори, правила оплати праці, правила внутрішнього трудового розпорядку або положення про фонди соціальних виплат компанії.

Таким чином, як видно з вищесказаного, в польській правовій системі природним місцем діяльності для профспілок є підприємства, де особи, які виконують оплачувану роботу, можуть прямо чи опосередковано скористатися захистом своїх прав та інтересів з боку профспілок.

В рамках прав профспілок також необхідно згадати право на ведення колективного спору, ведення переговорів щодо умов колективних звільнень, організаційних змін і змін власників, а також на управління соціальною

інспекцією праці, яка є соціальною службою, що виконується працівниками, спрямованою на забезпечення безпечних і гігієнічних умов праці на підприємстві та захист прав працівників, визначених положеннями трудового законодавства.

Профспілкові організації в Польщі також мають можливість здійснювати відповідну діяльність на форумі Ради соціального діалогу і воєводських рад соціального діалогу¹¹. Ці ключові інституції національного соціального діалогу в Польщі вирішують, зокрема, питання, пов'язані з умовами соціально-економічного розвитку, реалізацією принципів участі і соціальної солідарності щодо трудових відносин і, таким чином, створенням основних напрямів гідної праці.

Репрезентативні профспілкові центри також мають право брати участь у законодавчому процесі, де вони подають свої ідеї, коментарі і пропозиції щодо змін до трудового законодавства. Останнім часом вони активно беруть участь, наприклад, в імplementації директив ЄС в польське законодавство.

28

Як видно з наведеного вище переліку, профспілки в Польщі мають у своєму розпорядженні інструменти національного характеру як між компаніями, так і внутрішні, які можуть бути ефективними в процесі створення найбільш сприятливих умов зайнятості для працівників та інших осіб, які виконують оплачувану роботу.

Надзвичайно важливою у сфері інтеграції українських біженців і заходів для реалізації гідної праці є діяльність профспілкових організацій підприємств і створення так званих «кращих практик», тобто найкращих і найефективніших рішень у коментованій сфері.

Доброзичливе, відкрите, підтримуюче виробниче середовище може допомогти в швидшій інтеграції біженців. Безумовно, відкритість і хороша комунікація важливі для пристосування в новому середовищі, так само як і підтримка інших співробітників, які краще знайомі з підприємством.

Можливість використання супервізії, призначення колеги в колективі, до якого людина може прийти з будь-яким питанням, турбота про інтеграцію в колектив і всі інші заходи, які сприяють тому, щоб людина відчувала себе добре і безпечно на роботі, безумовно, допоможуть в процесі пристосування до життя в Польщі¹².

11 Закон від 24 липня 2015 року «Про Раду соціального діалогу та інші інституції соціального діалогу» (Законодавчий вісник, 2018, поз. 2232)

12 Натхненник. Ikea, 2023

Досвід, отриманий на роботі, має вирішальне значення для розробки каталогу найважливіших кращих практик і способів «достукатися» до українських біженців. У рамках цих заходів особливу увагу слід приділити таким заходам, спрямованим на інтеграцію українських працівників у колектив, а також для надання відповідної допомоги особам, які прибувають з України:

➤ **прямий контакт з українським працівником**

У рамках цієї діяльності важливо, щоб представники профспілкової організації налагодили прямий контакт з українським працівником, щоб виявити його потреби і проблеми, а також встановити правильні відносини на підприємстві. Перше спілкування, яке повинно відбутися якнайшвидше, також має на меті надати найбільш важливу інформацію про виробниче середовище в даній компанії.

У багатьох випадках профспілкові організації мають так званого **посередника**, тобто людину в профспілці, яка розмовляє українською або російською мовою і може вільно спілкуватися з українськими біженцями. Така практика є корисною, особливо на першому етапі співпраці, оскільки мовний бар'єр є однією з найпоширеніших проблем, що перешкоджає ефективним і результативним діям щодо українських співробітників. Така людина також природно викликає довіру серед біженців, які набагато охочіше і частіше звертаються до неї за відповідною інформацією чи допомогою.

➤ **надання допомоги перекладача у справах компанії**

Хоча наявність особи, яка може ефективно перекладати питання працевлаштування на підприємстві, здається більшою мірою обов'язком роботодавця, наявність такої особи в лавах профспілки також є бажаним рішенням. Як зазначалося вище, людина, яка володіє мовою біженців, безумовно, може полегшити процес інтеграції біженців і надання їм швидкої та належної допомоги.

➤ **інформація профспілки українською мовою**

Мовний бар'єр ускладнює роботу з українськими біженцями. Тому одним із напрямків роботи на підприємстві є переклад на українську мову різноманітної інформації профспілки, зокрема:

- газеток та інформаційних бюлетенів,
- інформації на профспілковій дошці та інформації на веб-сайті у вкладці, присвяченій українським працівникам,
- інформаційних листівок,
- декларацій про членство,
- статутів та інших важливих документів, що стосуються прав і обов'язків членів профспілки,
- і навіть меню в їдальні компанії.

Також варто створювати інформацію про успіхи профспілок на підприємстві різними мовами, оскільки це може заохотити біженців вступати до профспілок.

➤ **організація спільних культурних, освітніх та спортивних заходів**

Ніщо так не об'єднує людей, як можливість провести разом час на цікавих культурних, освітніх чи спортивних заходах. Такою подією також може бути досягнення мети (плану) в компанії або періодичні святкування в колективі. Це дає змогу краще пізнати один одного, а також національну культуру чи звичаї. Деякі компанії організують українські дні, коли, наприклад, в їдальні подають страви української кухні.

Незважаючи на те, що Польща та Україна є сусідами і мають кількасотлітню спільну історію, сучасні знання про сусіда є незначними. Тому в рамках спільної інтеграції є можливість краще пізнати один одного, зруйнувати бар'єри і стереотипи, а отже, краще адаптуватися в новому середовищі. Такі заходи також можуть розрядити напруженість, яка іноді виникає на підприємстві між польськими працівниками і їх колегами з України.

➤ **допомога українським біженцям у загальних справах**

Профспілки також допомагають українським біженцям у повсякденних справах поза роботою. Вони надають консультації з юридичних, адміністративних питань (наприклад, який орган компетентний у конкретній справі, де він знаходиться, з якими питаннями туди можна звернутися), питань реєстрації, майнових питань, навчання та багатьох інших. Сюди також входить консультування щодо звернення до Державної інспекції праці.

Підтримка стосується також матеріальної і фінансової допомоги – профспілкові активісти часто організують збори, наприклад, найнеобхідніших речей для новоприбулих біженців з України.

➤ **співпраця з роботодавцем**

Швидка інтеграція біженців з України повинна бути метою всіх сторін на підприємстві. Тому виникає необхідність проводити спільну діяльність з роботодавцем для пошуку найкращих рішень.

Деякі роботодавці створили спеціальні групи для перегляду існуючих нормативних актів і рішень компанії на предмет їх придатності для працевлаштування українських біженців.

Немає сумніву, що в рамках соціального діалогу можна виробити нормативні акти на користь усіх договірних сторін. На одному з підприємств сторони домовилися про закупівлю підручників і так званих фішок для самостійного вивчення польської мови, що викликало великий інтерес у нових працівників, які прибули з України.

➤ **юридична допомога**

Профспілки часто мають у своєму розпорядженні кваліфікованих радників і юристів для надання всебічної та безкоштовної допомоги своїм членам. Ця підтримка також важлива з точки зору вартості юридичних консультацій у приватних юридичних фірмах, яку довелося б заплатити працівнику з України, що бажає відстояти свої права та інтереси. Важливо, що профспілкова юридична допомога в більшості випадків є надзвичайно швидкою, тому тут також працює фактор надання негайної допомоги без необхідності долати бюрократичні, логістичні чи фінансові труднощі.

➤ **психологічна і медична допомога**

Деякі профспілкові організації, особливо з сектору медичних послуг, організували безкоштовну психологічну і медичну допомогу для українських біженців. Це надзвичайно важливо для якнайшвидшого повернення біженців до повноцінної форми як фізичної, так і психічної.

➤ **внутрішні юридичні рішення для українських працівників**

Працівники з інших країн можуть мати різні потреби, зумовлені культурою, звичаями, існуючими юридичними нормами чи релігією даної країни. Внутрішні нормативні акти компанії не завжди відповідають цим

потребам. Беручи до уваги систему трудового законодавства в нашій країні, сторони, тобто профспілкові організації підприємств і роботодавець, можуть вносити певні зміни в умови працевлаштування з метою задоволення виникаючих потреб українських працівників. Тому з'являються автономні рішення щодо, наприклад, графіку відпусток для українських біженців, який враховує святкові дні, що відзначаються в Україні.

➤ **впровадження відповідних методів управління працівниками**

Швидка та ефективна інтеграція відбувається тоді, коли працівники різних національностей не утворюють окремі закриті групи в компанії, а тісно співпрацюють, виконуючи спільні службові завдання. Отримані сигнали свідчать про те, що формування національно однорідних колективів працівників на підприємствах зі значною кількістю працівників-українців призводить до відчуження та ізоляції деяких працівників, що може спричинити непотрібну напруженість.

За можливості, варто використовувати такі інструменти управління персоналом, які б сприяли формуванню змішаних колективів працівників (наприклад, по 50% представників різних національностей). Змішані колективи дозволять полегшити інтеграцію різних груп працівників, а також сприятимуть вивченню польської мови українськими працівниками. Це також дозволить уникнути звинувачень у сегрегації чи наданні переваги працівникам іншої національності.

Тут слід підкреслити, що роль роботодавця полягає у свідомому забезпеченні того, щоб відмінності або непорозуміння на національному чи культурному ґрунті приносили якомога більше користі людям у колективі¹³.

➤ **впровадження антидискримінаційної політики на підприємстві**

У рамках створення дружніх і гідних умов праці на підприємстві слід запровадити дуже корисне рішення, а саме внутрішню антидискримінаційну політику (ВАП). Вона створює на підприємстві процедуру розгляду справ і скарг від працівників, які скаржаться на дискримінацію або мобінг. Важливою частиною розгляду можуть бути процедури з'ясування негативної поведінки в компанії, пов'язаної, зокрема, з національною приналежністю даної особи.

Таким чином, наявність ВАП є вигідною для всіх сторін на підприємстві, оскільки, окрім можливості вирішення даного конфлікту в позасудовому

порядку, зміцнення доброзичливої атмосфери і принципів соціального співіснування, вона зменшує або навіть виключає відповідальність роботодавця, якщо справа все ж таки дійде до подальшого судового провадження.

➤ **профспілка як посередник між ворогуючими працівниками різних національностей**

Незважаючи на впровадження відповідної міграційної та інтеграційної політики, а також позитивні суспільні настрої, на підприємствах трапляються конфліктні ситуації між працівниками. У таких справах посередниками і примирителями можуть виступати представники профспілок, які без участі роботодавця можуть допомогти досягти відповідної згоди між конфліктуючими сторонами.

Профспілкові організації призначають так званих **довірених осіб**, які відіграють важливу роль у вирішенні індивідуальних конфліктів на рівні підприємства без необхідності залучення у цей процес третіх сторін.

➤ **співпраця з особами, відомими в середовищі українських біженців**

Особи, які прибувають до Польщі, мало знають про умови життя в нашій країні, а також про законодавчі норми. Хорошим способом наблизити їх до себе є співпраця з людиною, відомою в українській громаді, з метою поширення інформації та новин, важливих для українських біженців.

Принагідно варто відмітити інформаційну кампанію Загальнопольської організації професійних спілок (ВОПС) [OPZZ], яка співпрацювала з відомим українським ютубером, з яким були записані відеоролики для ознайомлення українців, які працюють у Польщі, з правилами працевлаштування і правами та обов'язками працівників.

➤ **створення позитивної атмосфери навколо українських біженців**

Профспілки, беручи участь у створенні належної дружньої атмосфери і впровадженні принципів соціального співіснування, також будують позитивну дійсність для українських працівників, які працюють у тій компанії. Вони показують, що українські працівники є важливою частиною трудового колективу, що їм раді і, якщо вони приєднуються до організації, то можуть відігравати дуже важливу роль у самій профспілці.

Часто представники профспілок виконують роботу, яка зазвичай є надбанням роботодавця, а саме: показують переваги роботи в даній компанії, додаткові бонуси, окрім заробітної плати, можливості як для професійного, так і для особистісного розвитку. В одній компанії був найнятий культуролог, завдяки якому співробітники цієї компанії познайомилися зі своїми новими колегами з України, а ці легше знайшли своє місце в новому житті.

- **працівник, призначений для надання допомоги біженцю, який працевлаштовується**

Хорошим рішенням, яке дозволяє новому працівнику швидше «включитися» в життя підприємства, а також краще пізнати виробниче середовище, є призначення працівника – «опікуна» – для нового працівника.

- **партнерський підхід роботодавця до працівників в рамках політики участі**

Як зазначають профспілки, кращою практикою є розширення можливостей для участі працівників в управлінні компанією через представництво у відповідних органах на підприємстві, а також використання опитувань щодо задоволеності/залученості працівників у вдосконаленні діяльності компаній та управлінні ними. В рамках цього створюється позитивна організаційна культура, що сприяє дружній атмосфері і взаєморозумінню між співробітниками, зокрема з різних країн.

- **інформація на території підприємства також українською мовою**

Для того, щоб полегшити комунікацію, певну інформацію на підприємстві можна викладати двома мовами: польською та українською. Це стосується різних процедур, інформації або навіть способу використання даного обладнання в робочому процесі.

- **створення елементарного польсько-українського словника**

Значним полегшенням співпраці в компанії є підготовка елементарного польсько-українського словника з додатковим фонетичним записом обома мовами. Найчастіше він включає повсякденні фрази, галузеву лексику і приклади завдань/обов'язків, які потрібно виконати. Словник доступний як новим співробітникам, так і колективам¹⁴.

Рекомендації щодо дій

Окрім кращих практик, а також можливих законодавчих рішень, важливо вказати на інші дії, які можуть вплинути на прискорення інтеграції українських біженців, а також на надання відповідної допомоги і забезпечення їм якомога кращих умов для роботи і проживання.

У ході проєктної діяльності було розроблено низку рекомендацій з цього приводу, серед яких варто зазначити такі:

➤ **доступні курси польської мови**

«Слов'яни завжди порозуміються» – так звучить анекдотичне правило, що вказує на схожість наших мов. Хоча ми, як правило, можемо зрозуміти один одного, розмовляючи на прості теми, проте добре володіння польською мовою є необхідним для нормального функціонування в суспільстві, а також для отримання хорошої роботи. Як зазначено в цій роботі, незнання польської мови або знання її на недостатньому рівні є однією з найважливіших перешкод на ринку праці.

З цієї причини, незважаючи на вже існуючу велику базу мовних курсів як стаціонарних, так і онлайн, необхідно і надалі розвивати пропозицію доступних курсів, у різні дати і час, щоб кожен зацікавлений, незважаючи на свої особисті та професійні обов'язки, міг брати в них участь.

Важливо також, щоб мовні курси закінчувалися отриманням сертифікатів, що підтверджують відповідний рівень володіння цією мовою. Таке рішення значно полегшило б українським біженцям пошук роботи, оскільки для роботодавця це було б доказом того, що ця особа володіє мовою на необхідному рівні.

➤ **підвищення мотивації біженців до вивчення мови, культури та історії Польщі**

Незважаючи на доступність курсів польської мови, не всі біженці виявляють до них інтерес. Тому слід запровадити відповідні і загальні PR-заходи, а також заходи всередині компанії, щоб заохотити до вивчення мови, культури та історії країни перебування. У деяких компаніях вивчення

польської мови відбувається в робочий час, що додатково заохочує до користування такого виду курсами, запропонованими роботодавцями.

➤ **юридична і психологічна допомога**

Варто й надалі розвивати пункти юридичної і психологічної допомоги. Юридична допомога є надзвичайно важливою у сфері, яка навіть для польських громадян часто є складною і запутаною. Важливо, щоб цю допомогу надавали особи, які володіють мовою біженців. Війна в Україні також негативно позначилась на психічному здоров'ї багатьох осіб, які прибувають з цієї країни.

➤ **зміцнення співпраці уряду з роботодавцями, профспілками та неурядовими організаціями**

Від самого початку війни в Україні багато організацій та осіб долучилися до практично національної акції допомоги українським біженцям. Успіх цієї акції також був зумовлений участю багатьох організацій і суб'єктів господарювання, які представляють практично всі сегменти публічної діяльності в Польщі. Тому цю співпрацю слід продовжувати і шукати нові рішення у відповідь на нові виклики, що постають.

➤ **зміцнення Державної інспекції праці (ДІП) шляхом збільшення її бюджету і повноважень**

Державна інспекція праці є органом, створеним для нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, зокрема положень і принципів безпеки та гігієни праці, а також положень, що стосуються законності працевлаштування і виконання іншої оплачуваної роботи. Виконуючи свої завдання, ДІП стикається з багатьма проблемами, в тому числі з нестачею кадрів. Як наслідок, кількість проведених перевірок є надто низькою, і стає дедалі складніше залучати до роботи в ДІП фахівців, які знають проблеми конкретної галузі¹⁵.

Останніми роками спостерігається тривожне явище, а саме: в умовах постійного розширення обсягу завдань ДІП ці завдання виконувалися все меншою кількістю осіб, які здійснюють інспекційну діяльність.

Тому немає сумнівів, що для ефективного виконання дуже широкого переліку завдань, покладених на ДІП, і, таким чином, для сильного впливу на дотримання стандартів праці в Польщі, необхідно негайно посилити її

15 ДІП проігнорує покарає роботодавця, у якого працюють нелегально, Gazeta prawna, 09.11.2023

фінансове забезпечення. Збільшення бюджету ДІП дозволить, зокрема, найняти додаткових осіб (фахівців), що безпосередньо вплине на кількість контрольованих роботодавців, а також на ефективність такої перевірки.

Крім того, пропонується надати органам ДІП повноваження змінювати правовідносини між роботодавцем і працівником на трудові відносини. Така зміна відбуватиметься шляхом прийняття адміністративного рішення, яке підлягає негайному виконанню. Інспектори ДІП зможуть приймати такі рішення в ситуації, коли виконувана робота відповідає ознакам трудових відносин (зокрема, робота під керівництвом роботодавця, в місці та в час, визначені роботодавцем). Немає сумнівів, що пропозиція є важливою, оскільки Польща вже багато років є лідером у використанні форм зайнятості, не пов'язаних з працевлаштуванням на основі трудового договору.

➤ **інформаційна кампанія в Польщі, яка представить позитивний образ українського мігранта**

Як правило, українські біженці користуються симпатією польського суспільства, але в останні місяці відсоток людей, які вважають, що вони потребують допомоги, досить помітно знизився.

Така ситуація спостерігається і в інших країнах ЄС, таких як Німеччина, Бельгія, Угорщина і Франція. Це явище в народі називають «втомою від співчуття». Крім того, в деяких колах досі жива пам'ять про злочини українців на Волині під час Другої світової війни.

У цій ситуації варто розпочати широку інформаційну кампанію про наших сусідів зі Сходу, а також про людей, які приїжджають з України до Польщі. Це дасть змогу краще пізнати Україну, а також українських біженців, зруйнувати бар'єри та існуючі стереотипи.

Широке залучення польських ЗМІ (телебачення, інтернет-портали, радіо) до такої діяльності гарантуватиме широке охоплення здійснюваних кампаній, а відтак позитивний вплив на імідж українського мігранта як працівника, сусіда і, в багатьох випадках, громадянина нашої країни. Попри все, знання поляків про українських біженців наразі залишаються на незадовільному рівні.

➤ **вдосконалення процедур підтвердження кваліфікацій біженців**

Вдосконалення процедури підтвердження професійних кваліфікацій може сприяти більш ефективному використанню навичок і ноу-хау українських біженців. У цій сфері важливі керівні принципи були викладені Європейським Союзом у Рекомендації Комісії (ЄС) 2023/2611 від 15 листопада 2023 року про підтвердження кваліфікацій громадян третіх країн. Згідно з цим документом, кожна держава-член ЄС повинна, зокрема:

- систематично усувати бар'єри, пов'язані з підтвердженням навичок і кваліфікацій, які ускладнюють громадянам третіх країн легальну міграцію до цієї держави-члена, пошук роботи, що відповідає їхнім навичкам і досвіду, та ефективну інтеграцію на ринку праці цієї країни, з метою вирішення проблеми дефіциту кваліфікованих кадрів і працівників у цій країні,
- регулярно відстежувати потреби ринку праці і доступність навичок та запровадити звільнення від тестування при прийомі на роботу в професіях або секторах, які відчувають дефіцит кваліфікованих працівників,
- не вимагати підтвердження навичок і кваліфікацій для працевлаштування у випадку нерегульованих професій,
- створювати для громадян третіх країн дружні процедури підтвердження навичок і кваліфікацій та мінімізувати адміністративні перешкоди для заявників,
- публікувати прозору інформацію про всі витрати, пов'язані з процедурами підтвердження.

Звісно, наша країна не може дозволити собі, щоб працівники з України з дипломами інженерів або з вузькоспеціалізованою галузевою кваліфікацією виконували просту роботу. Однак важливо, щоб гнучкіші і простіші процедури підтвердження кваліфікації українських біженців не ставили під загрозу існування відповідних польських вимог до виконання даної професійної діяльності.

Деякі з міністерств не планують запроваджувати додаткові спрощення доступу до регульованих професій, що належать до їх компетенції. Це пов'язано з необхідністю забезпечення належного рівня безпеки і якості послуг, що надаються особами, які здійснюють професійну діяльність/регульовану діяльність.

➤ **освіта і підвищення обізнаності громадян України про умови праці та їхні права**

Незважаючи на існування багатьох інформаційних пунктів, веб-сайтів, порталів та веб-застосунків, а також спеціалізованих неурядових організацій, інформаційна політика, покликана інформувати українців, зокрема про умови праці в Польщі, все ще потребує розвитку.

➤ **посилення співпраці та обміну досвідом з неурядовими організаціями, які працюють в інтересах українських біженців**

У країні функціонує чимало неурядових організацій, які спеціалізуються на наданні допомоги особам, що прибувають з України. Вони мають великий досвід у цій сфері, а також кваліфікований і професійний персонал, що має практику в наданні відповідної допомоги.

Тому потрібно зміцнити цю співпрацю, щоб інші організації (в тому числі профспілки) мали якомога більше знань про заходи, необхідні для підтримки інтеграції біженців і забезпечення їм гідних умов життя в нашій країні.

➤ **зміцнення польсько-української співпраці на всіх рівнях органів місцевого самоврядування**

Органи самоврядування в Польщі, тобто воєводські, повітові і гмінні, повинні налагодити співпрацю зі своїми українськими аналогами органів самоврядування з метою надання відповідної допомоги, а якщо така співпраця вже існує, то значно посилити її¹⁶. Це також є важливим моментом в інтеграції біженців, оскільки безпосередній контакт між громадами, що населяють дану територію, значно полегшує виявлення їхніх проблем і потреб.

➤ **навчання польських та українських вчителів**

Приїзд багатьох тисяч українських школярів є не лише величезним логістичним викликом, але й вимагає від вчителів набуття додаткових навичок. Підхід до дитини-іноземця і робота з нею вимагає вивчення її потреб та очікувань, а також впровадження заходів, які сприятимуть інтеграції. У рамках цих заходів слід також залучати і навчати українських вчителів, які найпростішим способом зможуть допомогти дітям біженців.

➤ **продовження політики доступності широкого каталогу курсів і тренінгів для біженців**

Протягом тривалого часу в Польщі реалізуються програми і проекти, які пропонують громадянам України можливості для професійного розвитку і навчання (наприклад, тренінги з вивчення мов, комп'ютерних технологій, бухгалтерського обліку, управління проектами, а також курси з отримання водійського посвідчення). Потенціал біженців може бути краще використаний за допомогою курсів і тренінгів, спрямованих на підвищення кваліфікації, пов'язаної з роботою.



Гідна праця і можливі законодавчі рішення

Учасники зустрічей і семінарів створили каталог законодавчих пропозицій, впровадження яких у польське законодавство означало б значне поліпшення умов праці. Таким чином, гідна праця отримала б шанс вийти на новий рівень, доступний для всіх працівників у Польщі, зокрема й для біженців з України.

Ця частина є важливою цінністю керівних принципів проекту, оскільки пропозиції надходять від представників профспілок, які в цій сфері безпосередньо ґрунтуються на практиці компанії. Варто пам'ятати, що трудове законодавство компанії може запроваджувати рішення для працівника, які є більш сприятливими, ніж ті, що містяться в положеннях чинного законодавства.

Серед багатьох заявлених вимог щодо змін у трудовому законодавстві, що посилюють ідею гідної праці, на думку автора публікації, найважливішими є такі:

- **скорочення тижневої тривалості робочого часу до 35 годин зі збереженням існуючої заробітної плати**

Згідно зі звітами ОЕСР, поляки вже багато років є одними з тих, хто найбільше працює в Європі. Багато працівників працюють понаднормово і навіть у вихідні дні. Така ситуація призводить до виснаження, надмірного стресу і професійного вигорання, погіршення стану здоров'я і, як наслідок, до тимчасової непрацездатності. Це також негативно впливає на дотримання принципів, пов'язаних з work-life balance, тобто поєднання професійних обов'язків працівника з його роллю в сім'ї і суспільстві.

Скорочення тривалості робочого дня дозволить працівникам мати більше часу для відпочинку і проведення часу з сім'єю. Така зміна також сприятиме покращенню здоров'я поляків і запобіганню професійному вигоранню.

Крім того, менша втома від роботи сприятиме частішому контакту з культурою і більшій фізичній активності, а також полегшить навчання, в тому

числі підвищення професійних навичок. Можна також припустити, що наслідками скорочення тривалості робочого часу будуть також підвищення продуктивності праці і незначне зростання зайнятості.

Учасники зазначили, що вже зараз, наприклад, у Франції, законодавчо встановлена тривалість робочого часу становить 35 годин на тиждень, а в деяких країнах і компаніях програма зі скорочення тижневого робочого часу впроваджується на пілотній основі.

Схоже, що це рішення в довгостроковій перспективі неминуче, і одним з найбільших викликів буде адаптація економіки до цієї майбутньої реальності.

➤ **збільшення щорічної відпустки, зокрема, зважаючи на загальний трудовий стаж працівника**

Працівники присвячують все більше часу, в тому числі особистого, виконанню своїх службових обов'язків і завдань, не маючи можливості належним чином відпочити і відновити сили. Відтак, нинішня тривалість щорічної відпустки (20 і 26 днів) абсолютно не гарантує належного відновлення сил працівника після періоду виконання ним трудових обов'язків, а також не слугує охороні його здоров'я і відновленню повної працездатності. Сьогодні умови праці зовсім інші, ніж у роки формування Трудового кодексу (1974 р.). Тому необхідно запровадити щорічну відпустку тривалістю навіть до 35 днів.

У ситуації, коли поляки працюють надмірно, довша відпустка допоможе працівникові краще відновитися після періоду виконання роботи, зменшити ризик нещасних випадків на виробництві, підвищити задоволеність роботою і, як наслідок, продуктивність праці.

Крім того, збільшення тривалості щорічної відпустки є важливим у ситуації, коли ми спостерігаємо тривожну статистику щодо нестачі робочої сили на ринку праці і передчасного завершення кар'єри тисячами людей, які за станом здоров'я не можуть продовжувати працювати, оскільки виснажлива і понаднормова робота негативно вплинула на них. Про це чітко свідчить статистика у певних вікових категоріях, зокрема в осіб віком від 40 до 50 років.

В рамках цієї вимоги також було вказано на можливість збільшення тривалості щорічної відпустки залежно від загального трудового стажу працівника, наприклад, 1 додатковий день відпустки за 5 років стажу.

➤ **запровадження договору про наставництво, що гарантує відповідну доплату до заробітної плати**

На багатьох підприємствах досвідчені працівники з багаторічним стажем навчають молодих працівників своєї професії і посадових обов'язків. Вони передають їм інформацію та знання, які є своєрідним ноу-хау компанії, як правило, без будь-якої додаткової винагороди за це.

Тому слід запровадити принцип так званого договору про наставництво з метою передачі знань і навичок від працівників, які мають відповідний стаж роботи та навички (так званих наставників), новим працівникам або тим, хто змінює свою кваліфікацію. В обмін на таку діяльність працівник (наставник) отримував би відповідну доплату до своєї заробітної плати.

Ця доплата також відіграла б важливу роль у диференціації заробітної плати на підприємствах, яка останнім часом суттєво «вирівнялась» внаслідок значного і швидкого підвищення розміру мінімальної заробітної плати.

➤ **ліквідація або суттєве скорочення зайнятості, не пов'язаної з працевлаштуванням на основі трудового договору**

Протягом багатьох років Польща є лідером у використанні форм зайнятості, що не пов'язані з працевлаштуванням на основі трудового договору. На ринку праці переважають цивільно-правові договори (договір доручення і авторський договір), а також модель В2В, які зазвичай нав'язуються роботодавцями через більш гнучкі і дешевші форми їх використання.

Тому слід вжити комплексних юридичних заходів для обмеження масштабів фіктивного працевлаштування, а також для обмеження масштабів зловживань цивільно-правовими договорами в ситуації, коли існують умови для трудових відносин, у тому числі з урахуванням цього явища серед іноземців.

➤ **запровадження встановленого законом обов'язку для роботодавців мати внутрішню політику протидії мобінгу (ВППМ)**

Роботодавець, відповідно до рішень Трудового кодексу, зобов'язаний протидіяти мобінгу. Обов'язок протидіяти мобінгу як з юридичної, так і з етичної точки зору, полягає в наполегливих діях. Зокрема, роботодавець повинен протидіяти мобінгу шляхом навчання і підготовки працівників, інформування їх про безпеку та наслідки мобінгу, а також шляхом застосування процедур, які дозволяють виявити і припинити це явище.

На практиці одним із способів ефективного захисту працівника від небажаних дій – і, таким чином, виконання встановленого законом обов'язку роботодавця щодо протидії мобінгу – є наявність відповідних нормативних актів на підприємстві, тобто внутрішньої політики протидії мобінгу (ВППМ).

Зокрема, у ВППМ повинно бути передбачено:

- процедуру запобігання (правила запобігання мобінгу, навчання працівників і керівників, проведення тренінгів, надання допомоги і підтримки жертвам мобінгу),
- процедуру щодо скарг – у тому числі, порядок і правила подання скарги і її розгляду, правила функціонування антимобінгового комітету, правила участі у провадженні щодо з'ясування справи адвоката сторони і
- опис наслідків, які загрожують особі, що вчиняє мобінг.

Впровадження ВППМ – це не лише можливість звільнитися від відповідальності за мобінг і дискримінацію на підприємстві, але й можливість створити позитивне виробниче середовище.

➤ **внесення до Трудового кодексу положення щодо права працівника на «відключення», тобто права не бути на зв'язку (положення про офлайн)**

Безперечно, що розвиток інформаційних технологій і поява цифрових інструментів, які постійно вдосконалюються, надають роботодавцям і працівникам більше можливостей для підвищення продуктивності праці і гнучкості у її виконанні.

У багатьох випадках робота може виконуватися з будь-якого місця, зі збереженням при цьому легкої доступності до працівника як у робочий, так і в неробочий час. Така робота є дистанційною, але, на жаль, з розвитком такої форми виконання роботи з'явилися серйозні проблеми, зокрема, пов'язані з стиранням межі між робочим та особистим часом працівника.

У багатьох випадках працівники стикаються з електронними листами, текстовими повідомленнями або телефонними дзвінками від роботодавця, які вони отримують в різний час і змушені виконувати роботу поза робочим часом, зокрема, під час щорічної відпустки. Тому існує нагальна потреба внести в Трудовий кодекс положення про право на перебування поза мережею зв'язку (право бути офлайн), яке б чітко вказувало на заборону

спілкування між роботодавцем і працівником у неробочий час (наприклад, за допомогою електронної пошти, телефону, текстових повідомлень):

- **розвиток службового (тимчасового) житла, яке б надавалось працівникам на першому етапі їхньої трудової діяльності**

У Польщі все ще існує величезний дефіцит житла, а ціни на оренду житла, особливо після посиленої міграції з України, значно зросли. Працівники мають проблему з пошуком доступного по ціні житла, яке б дозволило їм працювати та утримувати свої сім'ї на гідному рівні.

Під час проектних зустрічей учасники висунули низку вимог щодо житла, зокрема запровадження відповідної допомоги для роботодавців, які інвестували б у службове (тимчасове) житло для працівників.

- **розвиток будівництва та отримання комунального житла**

Ця вимога також стосується серйозної проблеми нестачі житла для працівників з України. У зв'язку з цим слід подумати про те, як держава може спільно з місцевою владою розробити можливості реалізації програми дешевого будівництва і розвитку комунальних квартир.

- **запровадження механізму, за яким житло орендує роботодавець, а не біженець – таким чином орендодавці можуть мати менше побоювань, пов'язаних з наданням житла в оренду іноземцям**

Ця вимога пов'язана із побоюваннями деяких власників житла стосовно надання житла в оренду особам, які не є громадянами Польщі. У такий спосіб можна уникнути проблем з орендою житла, хоча немає сумнівів, що ризики, пов'язані з таким процесом, ляжуть на плечі роботодавця.

- **податкові стимули для людей, у яких є порожнє житло і які не виставляють його на ринок оренди**

Дані Національного перепису населення 2021 року показують, що у понад 1,8 мільйона квартир у Польщі ніхто не проживає. Причинами такої ситуації є різні обставини – від випадкових подій, еміграції до страху перед недобробовісними орендарями. Є люди, які мають кілька або навіть кільканадцять квартир, що стоять порожніми. Найбільша кількість порожніх квартир знаходиться у Малопольському і Підляському воєводствах.

Тому очевидно, що для покращення ситуації на ринку оренди, побічно, на ринку праці, необхідно знайти рішення, які призведуть до швидкого збільшення

житлового фонду шляхом відповідної трансформації невикористовуваних об'єктів нерухомості.

З цією метою слід запровадити відповідні стимули для власників порожніх квартир, включаючи податкові пільги, а також розпочати процес усунення бар'єрів у процесі надання житла в оренду. Певним рішенням могло б стати запровадження відповідної допомоги, що сприятиме так званій довгостроковій оренді житла.

- **розгляд можливості прийняття відповідних законодавчих актів, що регулюють діяльність інвестиційних фондів у сфері нерухомості**

Досить поширеною вимогою є прийняття відповідних рішень, які б стимулювали спрямування коштів на ринок оренди нерухомості, що, зокрема, сприяло б зменшенню сум, які орендарі сплачують за квартири.

- **субсидія на оренду житла українцями**

Під час обговорення проєкту виникла ідея прийняти нормативні акти, спрямовані на надання субсидій на житло, яке винаймають українці. Однак видається, що таке рішення може викликати серйозні сумніви з точки зору рівного ставлення до працівників та їхньої недискримінації, зокрема, за національною ознакою.

- **механізм релокації біженців**

Релокація може бути хорошим способом знайти роботу і житло за прийнятною для біженців ціною. Під час проєктного семінару було наголошено на юридичній можливості прийняття такого рішення за скандинавською моделлю. У рамках цього механізму могла б краще відбуватися інтеграція українських біженців у польське суспільство.

- **зміна онлайн режиму навчання на стаціонарний режим навчання**

У рамках цієї законодавчої ідеї обговорювали змінену структуру і профіль навчання дітей біженців із вчителями, які володіють українською чи російською мовами, а також із вчителями з відповідною кваліфікацією для викладання польської мови іноземцям. Адже не має сумнівів, що швидша інтеграція досягається також завдяки полегшенню дітям біженців способу навчання і вивчення як історії нашої країни, так і мови.

Висновок

Інтеграційна політика є потужним викликом для будь-якої держави. Так само, як і впровадження принципів гідної праці і їх дотримання.

Немає сумнівів, що кількість мігрантів і біженців у світі, в тому числі і в Польщі, буде збільшуватися. Причин для цього багато: збройні конфлікти, війни, глобальне потепління, демографічна ситуація, порушення прав людини, бідність і бажання покращити рівень життя.

Багато українських біженців тікають зі своєї країни і не мають куди повертатися, оскільки території, на яких вони проживали, окуповані або їхні будинки чи квартири зруйновані, а їхня відбудова, як і відбудова зруйнованої країни, потребуватиме часу.

Значна частина іноземців, які прибувають до Польщі внаслідок кризи біженства, спричиненої війною в Україні, стикаються з інтеграційними бар'єрами, які можуть ускладнити повернення до відносно нормального життя. Вони переважно пов'язані з травмою, спричиненою війною, але також можуть бути результатом складності юридично-інституціональних процедур, мовних бар'єрів, культурних відмінностей, відсутності неформальних соціальних зв'язків, фінансових труднощів, експлуатації на роботі або відсутності реальних можливостей поєднати соціальне та сімейне життя з професійною діяльністю¹⁷.

Це ставить нас перед необхідністю проведення комплексних заходів, спрямованих, з одного боку, на надання їм відповідної допомоги, а з іншого – на створення реальної перспективи життя в Польщі і бачення майбутнього в нашій країні.

Польща потребує мігрантів.

Демографічні прогнози показують постійне скорочення населення Польщі. Це означає, що все менше молодих осіб приєднується до ринку праці, а все більше людей виходять на пенсію. На ринку праці відчувається дефіцит працівників. Надаючи притулок і допомогу біженцям, ми також допомагаємо собі.

Згідно з останнім аналізом Управління соціального страхування, для того, щоб зберегти так званий «коефіцієнт демографічного навантаження людьми

літнього віку» на нинішньому рівні, в найближчі кілька років кількість іноземців працездатного віку мала б щорічно збільшуватися на 200–400 тис., а в 2030 році мала б становити 2,2 млн осіб. Таким чином, це означатиме, що в 2030 році майже кожна десята людина працездатного віку буде іноземцем¹⁸.

Надаючи допомогу, ми також повинні максимально використати потенціал продуктивності цих людей, які сприяють економічному зростанню країни, до якої вони приїхали. Зокрема, це означає, що *«пропонована робота не повинна бути випадковою, а роботодавець повинен забезпечити певні стандарти і дати працівникові можливість бути залученим»*¹⁹.

Експерти однотайно зазначають, що українці – якщо Польща не буде ефективно управляти своєю міграційною політикою – не зменшать навантаження на пенсійну систему в довгостроковій перспективі, а також не закрийють прогалини в дефіцитних професіях²⁰. У свою чергу, добре підготовлена міграційна стратегія принесе користь, зокрема, шляхом:

- збільшення ВВП як за рахунок збільшення кількості працюючих, так і за рахунок зростання продуктивності праці,
- зменшення дефіциту робочої сили,
- поліпшення демографічної структури Польщі, що тимчасово знизить навантаження на пенсійну систему.

Політика соціальної інтеграції біженців і збільшення різноманітності є викликом для нашого суспільства. В рамках багатовекторної міграційної політики держава повинна здійснювати скоординовані дії в рамках цієї політики з економічною, соціальною політикою, а також політикою безпеки.

Ми не можемо будувати бар'єри чи створювати непотрібні конфлікти. У цьому контексті найважливішим викликом для належного функціонування соціальної політики є інтеграція іммігрантів у місцеву громаду. Крім того, ми повинні розвивати потенціал країни шляхом доступу до великої кількості працівників і робити ставку на якість людського капіталу.

У довгостроковій перспективі ми також повинні поставити спільну мету: українські біженці повинні бути незалежними в нашій країні. Щоб у довгостроковій перспективі вони не потребували підтримки соціальної допомоги, Управління

18 «Іноземці в польській системі соціального страхування». УСС [ZUS], 2023

19 Анна Карашевська, Голова Правління Jobs First

20 «Рік після початку війни. «Нові-старі» українці на польському ринку праці». money.pl, 2023

праці, щоб їм, зрештою, не потрібен був спеціальний план, а щоб вони давали собі раду на тих самих засадах, що й поляки.

У сфері формування міграційної політики та інтеграції біженців у суспільство також важливо пам'ятати, що гідна праця є природним правом людини, і потрібно впроваджувати всі інструменти та рішення, щоб зробити цю ідею реальною в кожному місці і на кожному робочому місці.

Справедливі та безпечні стандарти праці є загальною і транснаціональною цінністю, незалежно від національності працівника, юридичної форми виконуваної роботи або структури капіталу компанії. Як роками послідовно проголошує Міжнародна організація праці: *«Майбутнє потрібно будувати з гідною працею»*.

Європейський Союз також проводить широку діяльність з просування принципів гідної праці на всіх можливих рівнях. У документах ЄС лунають рішучі заклики до держав-членів пропагувати права людини в глобальних ланцюгах поставок і гідну працю в усьому світі, включаючи політику нульової толерантності до використання дитячої і примусової праці, торгівлі людьми та інших порушень і недотримань прав людини, за допомогою різних внутрішніх і зовнішніх політик, на багатосторонніх форумах і у співпраці зі світовими партнерами.

Світ, завдяки новим технологіям, інноваційним винаходам та рішенням (зокрема, новим формам праці), постійно трансформується в рамках зростаючої глобалізації і цифровізації.

Змінюється і ринок праці, на якому з'являються нові тенденції та дедалі більше технологічних викликів. Автоматизація, робототехніка, а також штучний інтелект все частіше проникають у компанії в процеси виконання багатьох завдань у сфері зайнятості. Це несе з собою можливості, але також і певну загрозу для працівників. Деякі робочі місця зникнуть через недоцільність, але з'являться нові, що ставитимуть безпрецедентні вимоги до працівників.

У цьому надзвичайно складному і швидкому процесі необхідним є спільний контроль та раціональне і справедливе співробітництво всіх сторін. Тому ми стоїмо перед необхідністю постійного аналізу правових систем і практики, а також їхнього поліпшення і вдосконалення. Щоб вони якомога повніше і краще втілювали ідеї гідної праці.



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".

Реалізується за підтримки Норвегії через Норвезькі фонди 2014-2021
в рамках програми „Соціальний діалог – гідна праця”.

