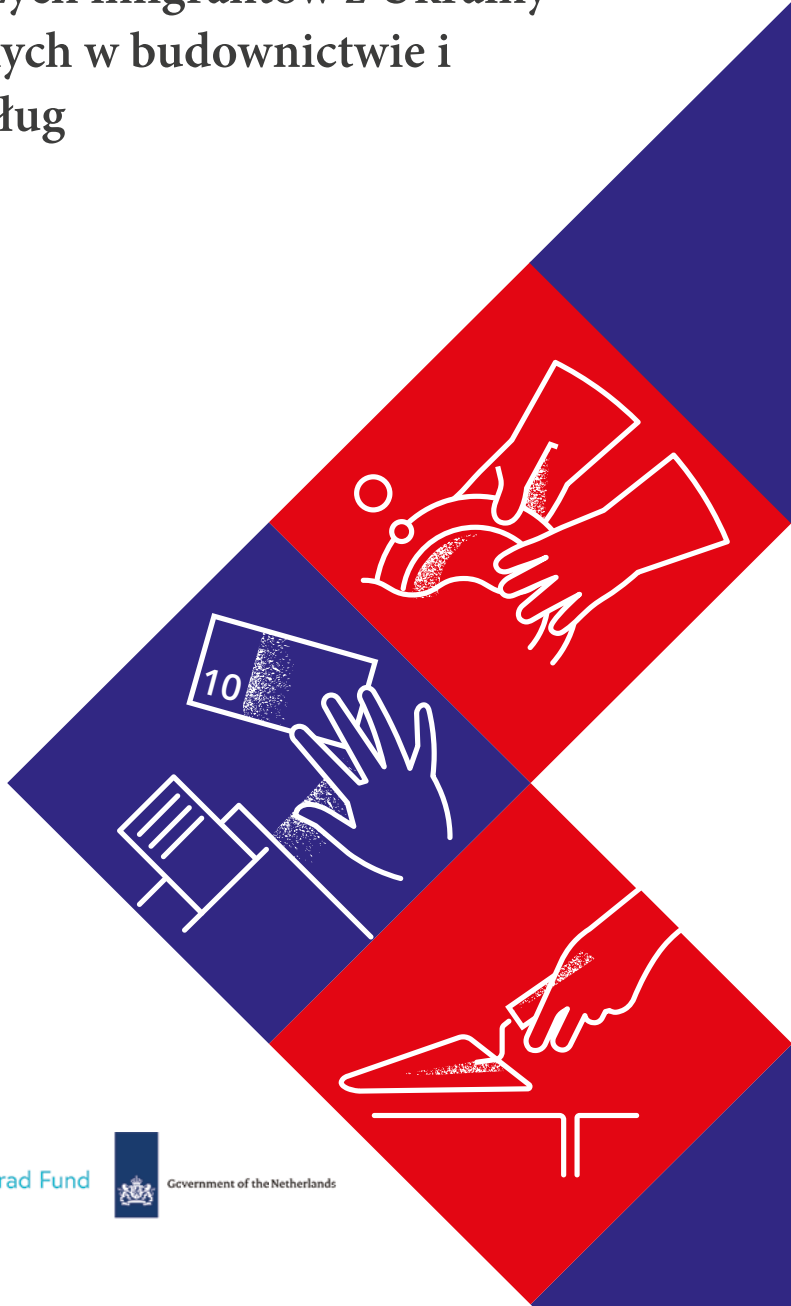


Praca w Polsce: naruszenie praw pracowniczych imigrantów z Ukrainy zatrudnionych w budownictwie i sektorze usług

Myroslava Keryk



Publikacja została wydana w ramach projektu „W stronę silniejszej transgranicznej współpracy w zakresie migracji zarobkowej pomiędzy instytucjami zajmującymi się ochroną praw pracowników (STRONGLAB)” finansowanego ze środków Międzynarodowego Funduszu Wyszehradzkiego i Ministerstwa Spraw Zagranicznych Królestwa Niderlandów.

Za treść publikacji odpowiadają autorzy, opinie w niej wyrażone nie są opiniami Funduszu Wyszehradzkiego oraz Ministerstwa Spraw Zagranicznych Królestwa Niderlandów. Obie instytucje nie ponoszą odpowiedzialności za sposób wykorzystania udostępnionych informacji.

Kontakt

Fundacja “Nasz Wybór”

www.naszwybor.org.pl

biuro@naszwybor.org.pl

O projekcie

„W stronę silniejszej transgranicznej współpracy w zakresie migracji zarobkowej pomiędzy instytucjami zajmującymi się ochroną praw pracowników” (STRONGLAB)

Projekt zakłada wzmocnienie współpracy i wymianę doświadczeń pomiędzy inspekcjami pracy, organizacjami pozarządowymi, oraz innymi podmiotami, które wspierają pracowników migranckich w celu wzmocnienia ochrony ich praw pracowniczych oraz dotrzymania standardów pracy.

Działania projektowe zakładają analizę wzorów migracji zarobkowej oraz naruszania praw pracowniczych pracowników migranckich w czterech krajach Wyszehradzkich, zwracając uwagę na Ukrainę jako kraj wysyłający migrantów. Raporty mają na celu zapełnić luki odnośnie aktualnej informacji o naruszaniu praw pracowniczych oraz potencjalnych konsekwencjach. Publikacje również wyjaśniają niejednoznaczną rolę pośredniczych praktyk w rekrutacji, które często prowadzą do eksploatacji pracowników migranckich.

Na poziomie państwowym projekt ma na celu wzmocnienie współpracy pomiędzy inspekcjami pracy, organizacjami pozarządowymi oraz innymi instytucjami wspierającymi pracowników migranckich. Natomiast poziomem międzynarodowym celem projektu jest utworzenie forum dla wymiany doświadczeń oraz dobrych praktyk oraz wspólnych działań.

Projekt jest realizowany przez konsorcjum organizacji: Multicultural Centre Prague (koordynator), Fundacja „Nasz Wybór” (Polska), Centrum pre výskum etnicity a kultúry (Słowacja), Anblokk Kultúra- és Társadalomtudományi Egyesület (Węgry) oraz Charytatywna Fundacja „Zaporuka” (Ukraina).

Wprowadzenie

Definicja problemu

Celem raportu jest analiza procesu rekrutacji w sektorze budowlanym i sektorze usług (pracowników gastronomii, sprzątaczy hotelowych, kierowców autobusów i taksówkarzy) oraz niejasną rolę pośredników w procesie rekrutacji ukraińskich pracowników, która często prowadzi do wykorzystywania imigrantów w Polsce i innych krajach UE. Raport dotyczy również zagadnienia pracowników delegowanych, ale w kontekście fałszywych oddelegowań organizowanych przez pośredników.

Badania były prowadzone od maja do października 2017 roku i obejmowały: badanie źródeł wtórnych; analizę artykułów prasowych; gromadzenie danych statystycznych; wysyłkę zapytań z prośbą o informację do instytucji publicznych; monitoring mediów społecznościowych pod kątem ogłoszeń o pracę dla pracowników oraz skarg imigrantów na warunki pracy; konsultacje z ekspertami; przeprowadzenie ustrukturalizowanych wywiadów z interesariuszami i ukraińskimi imigrantami. Łącznie, w Warszawie, przeprowadzonych zostało 14 wywiadów i 1 ustrukturyzowana dyskusja.

Kontekst

Ukraińcy przyjeżdżają do Polski głównie jako migranci tymczasowi i są zatrudniani zarówno przez agencje pracy tymczasowej (APT) oraz bezpośrednio. W 2016 roku imigranci z krajów trzecich pracowali głównie w sektorze usług administracyjnych i pomocniczych (praca dla APT, usługi, sprząatanie – 26%), produkcji (21%) budownictwie (19%). Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) potwierdza, że nielegalne zatrudnienie zdarza się również w wyżej wymienionych sektorach.

Większość Ukraińców znajduje zatrudnienie na polskim rynku pracy

na podstawie uproszczonej procedury określanej jako Oświadczenie o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi. Procedura została wprowadzona przez rząd Polski w 2006 roku. Pracodawcy mogą zatrudnić cudzoziemców na okres maksymalnie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę. W 2016 roku Ukraińcy otrzymali około 1,2 miliona tych oświadczeń, włączając w to zatrudnienie w APT, w rolnictwie, budownictwie i produkcji. Popyt na pracę w Polsce oraz kryzys ekonomiczny w Ukrainie spowodowały wzrost krótkoterminowej migracji do Polski i innych krajów UE, z wykorzystaniem polskich dokumentów. W 2016 roku obywatele Ukrainy otrzymali 1 360 000 wiz, wzrost o 25% w porównaniu z rokiem 2015, oraz 1262 845 Oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy.

Zatrudnienie przez pośredników

Większość badanych imigrantów korzystało z usług pośredników w znalezieniu pracy, złożeniu wniosku o wizę czy dostarczeniu dokumentów legalizacyjnych, w czasie, gdy już przebywali w Polsce. Większość z tych pośredników współpracuje z agentami (osobami fizycznymi, agencjami lub ich biurami) w Ukrainie.

Imigranci z Ukrainy często płacą za usługi agencji. Z jednej strony agencje żądają takich opłat, z drugiej strony, imigranci są przekonani, że jeśli płacą za taką usługę, to pracę na pewno otrzymają. Odzwierciedla to ogólną sytuację, która rozwijała się na Ukrainie od lat 90-tych, gdy instytucje państwowe traciły zaufanie społeczne. Ludzie zaczęli polegać na prywatnych kontaktach i prywatnych umowach oraz byli przekonani, że można mieć zaufanie tylko do płatnych usług.

Najczęstsze nielegalne praktyki pośredników

- Opłata za znalezienie pracy. Usługi agencji kosztują od 100 euro, w zależności od rodzajów dokumentów, które przygotowują. Wielu

ukraińskich pośredników zamieszcza w Internecie oferty pracy z cenami. Niemniej jednak, w ostatnim czasie coraz częściej zamieszczane w Internecie ogłoszenia zawierają klauzulę, że opłaty za znalezienie pracy nie są pobierane. Prawdopodobnie jest to efekt kampanii informacyjnych inicjowanych przez organizacje pozarządowe i konkurencyjne agencje, które oferują swoje usługi bezpłatnie, oraz jest to efekt rozpowszechniania informacji w mediach społecznościowych.

- Opłaty za znalezienie pracy w formie depozytu dla agencji.
- Potrącenia różnych kwot z wynagrodzenia. Agencje potrącają z pensji opłaty za wyżywienie, zakwaterowanie czy wyposażenie na stanowisku pracy. Zdaniem specjalistów z PIP, jeśli potrącenia są wskazane w umowie o pracę, wtedy jest to legalne, ale jeśli nie, to nielegalne. Respondenci nie skarżyli się na potrącenia, jednakże specjaliści z Ukraińskiego Domu otrzymywali wiele skarg na praktyki takich potrąceń.
- Umowy wyłącznie w języku polskim. Większość ukraińskich pracowników tymczasowych mówi po polsku na poziomie podstawowym, stąd też trudno im zrozumieć prawniczy język umów. Ich znajomość polskiego systemu prawnego jest ograniczona. Imigranci często podpisują umowy bez ich zrozumienia oraz bez świadomości jaki rodzaj umowy podpisują. Specjaliści podkreślają, że wielu imigrantów nie jest zainteresowanych przeczytaniem umowy, którą podpisują. Od 2018 roku agencje będą zobowiązane zapewnić tłumaczenia umowy, na język zrozumiały dla imigranta.
- Zatrudnienie bez zezwolenia na pracę. Niektóre agencje obiecują imigrantom legalne zatrudnienie (umowę o pracę i zezwolenie na pracę) oraz stałe i z góry określone wynagrodzenie. Jednakże, gdy imigranci rozpoczynają pracę, agencje okazują się być niechętne do podpisania umów i zapewnienia zezwoleń na pracę. Dotyczy to rów-

niez innych pracodawców. Pracodawca jest zobowiązany uzyskać dla imigranta zezwolenie na pracę. W sytuacji kontroli pracodawcy przez PIP lub Straż Graniczną, zarówno pracodawca jak i pracownik mogą zostać ukarani karą grzywny, ale w przypadku tego ostatniego zostaje on dodatkowo zgłoszony do Straży Granicznej i może być deportowany. Dla imigrantów, których plany życiowe uwzględniają czasową imigrację zarobkową do Polski, wydalenie z Polski oraz zakaz wjazdu przez pewien czas jest bardzo poważną karą.

- Migranci traktują również wizy z możliwością pracy jako możliwość wejścia na polski rynek pracy. Zamieszczają oni często na Facebooku ogłoszenia tej treści: „Mam wizę ważną do tej daty i szukam pracy”. Spośród cudzoziemców skontrolowanych przez PIP, 96% bez ważnego zezwolenia na pracę to byli Ukraińcy (dokładnie 4 982 nielegalnie zatrudnionych).
- Szantaż pracowników imigranckich poprzez wykorzystanie ich chęci przedłużenia pobytu w Polsce i legalizacji pobytu. Imigranci potrzebują dokumentów od swoich pracodawców dla otrzymania pozwolenia na pracę lub pobyt, w związku z czym często zgadzają się na obniżenie wynagrodzenia lub na pracę w trudnych warunkach.
- Rekrutacja na fałszywe miejsca pracy oraz sprzedaż zgód na zatrudnienie w celu uzyskania wisy. Wielu imigrantów, którzy nie są tego świadomi, kończy bez zatrudnienia i bez pomocy. Natomiast ci, którzy byli świadomi jaki rodzaj dokumentów kupili, starają się znaleźć zatrudnienie na własną rękę. Traktują oni wisy, które otrzymali dzięki nielegalnym Oświadczeniom jako przepustkę na rynek pracy w Polsce.
- Ograniczone szkolenia z bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowisku pracy. Kwestia, do czyich obowiązków należy szkolenie pracowników, staje się niejasne, gdy pracowników rekrutuje agencja.

Zgodnie z prawem, to firma korzystająca z pracy pracownika jest odpowiedzialna za wypadki na stanowisku pracy, nawet jeśli pracownicy agencji są zaangażowani w rekrutację. Niektóre firmy korzystające z pracowników agencyjnych, preferują, aby to agencje szkoliły w zakresie bezpieczeństwa pracy. W ten sposób, takie szkolenie nie zawsze jest przeprowadzane.

- Delegowanie pracowników imigranckich do innych krajów UE w niedozwolony sposób. Tylko 1682 Ukraińców otrzymało formularz A1, wskazujący na legalne zatrudnienie z opłacanymi składkami na ubezpieczenie społeczne.

TYPowe naruszenia praw pracowniczych w miejscu pracy

- Zatrudnienie bez umowy o pracę. Wielu ukraińskich imigrantów pracuje w szarej strefie, szczególnie w tych sektorach, w których praca na czarno jest powszechna, np.: w sektorze usług czy budownictwie. PIP wskazuje, że spośród 4 982 skontrolowanych Ukraińców, 4 685 nie posiadała ważnego zezwolenia na pracę, a 511 nie miało umowy o pracę na piśmie. Badania prowadzone dla IOM wskazują, że 20% ukraińskich migrantów pracowało bez umowy, a 22% było ofiarami wyzysku.¹ Respondenci wspominają o praktyce zatrudniania w niepełnym wymiarze czasu pracy w sektorze budowlanym. Umowy pracowników wskazywały na przykład, że pracownicy powinni pracować 4 godziny, kiedy w rzeczywistości pracowali oni 10-12 godzin. Za dodatkowe godziny byli opłacani nieoficjalnie. W przypadku braku zapłaty za te dodatkowe godziny, imigranci mieli ograniczone możliwości dochodzenia swoich praw.

¹ Anna Rostocka, Badanie ankietowe BCC i IOM. Przedsiębiorcy o zatrudnianiu cudzoziemców. 2017 [Survey research BCC and IOM. Businessmen on employment of foreigners]. P.2. https://www.bcc.org.pl/uploads/media/2017.10.04_Przedsiębiorcy_o_zatrudnianiu_cudzoziemcow_-_badanie_ankietowe_BCC_i_IOM.pdf Uzyskany 15.10.2017.

- Narzuty na ubezpieczenie społeczne są wysokie zarówno dla pracodawców jak i pracowników, stąd też obie strony preferują nielegalne zatrudnienie lub zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, które zapewnia zabezpieczenie społeczne, ale jednocześnie pozwala imigrantom zarabiać więcej.
- Rodzaje zawartych umów nie odpowiadają pracy, którą imigranci wykonują. Często powinny to być umowy o pracę zamiast umów cywilnoprawnych.
- Brak ubezpieczenia zdrowotnego, gdyż wielu ukraińskich migrantów pracuje w szarej strefie lub zatrudnionych jest na podstawie umów cywilnoprawnych, od których nie są odprowadzane składki na ubezpieczenie społeczne. W sytuacji wypadku, pracownicy mogą być wysłani na leczenie na Ukrainę, aby uniknąć ponoszenia kosztów leczenia na miejscu lub ponoszenia kosztów zadośćuczynienia.
- Przedłużanie czasu pracy. W swojej większości, pracownicy tymczasowi preferują pracę po 10-12 godzin dziennie, dlatego, że chcą oni zarobić możliwie najwięcej w trakcie ich krótkiego pobytu w Polsce. Niemniej jednak, migranci często narzekają, że pracodawcy zmuszają ich do pracy po 14 i więcej godzin dziennie, do tego w trudnych warunkach.
- Brak zapłaty wynagrodzenia zarówno przez pośredników jak i przez pracodawców zatrudniających bezpośrednio. Nasi respondenci nie mieli takich doświadczeń, ale eksperci twierdzą, że jest to jedno z najczęstszych naruszeń praw pracowniczych deklarowane przez imigrantów. PIP potwierdza tę opinię. Spośród 500 skarg złożonych do PIP przez imigrantów w 2016 roku, 287 dotyczyło braku zapłaty wynagrodzenia. Często jest również praktyka, gdy pracodawca nie wypłaca wynagrodzenia za ostatnie miesiące zatrudnienia; nadużywają to, że migranci muszą wrócić do domu przed upływem terminu

ważności wizy.

- Bezpłatny okres próbny. Taki rodzaj zatrudnienia jest praktykowany w gastronomii, gdzie pracownicy są zatrudniani na okres próbny, a następnie zwalniani bez wypłaty wynagrodzenia. Taki rodzaj rekrutacji jest powszechny przy pracach niewymagających kwalifikacji, takich jak zmywanie naczyń czy krojenie warzyw.
- Potrącanie z wynagrodzenia kosztów zakwaterowania oraz innych kosztów. Takie przypadki rodzą skargi ze strony migrantów, jeśli nie byli oni poinformowani o potrąceniach, albo gdy podpisali umowy bez przeczytania ich. Eksperti PIP podkreślają, że jeśli takie potrącenie zostało uwzględnione w umowie o pracę, pracodawca ma prawo to zrobić, ale jeśli nie, PIP ma prawo interweniować i ukarać pracodawcę.

Egzekwowanie praw pracowniczych

Instytucje państwowe, które odpowiedzialne są za legalność zatrudnienia oraz egzekwowanie praw pracowniczych imigrantów, takie jak Państwowa Inspekcja Pracy, Straż Graniczna oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych, sprawdzają głównie czy pracownicy imigranczy mają legalne zatrudnienie i legalny pobyt. Jeśli okazuje się, że imigranci są nielegalnie zatrudnieni lub nie posiadają legalnego pobytu nakładają na nich kary grzywny i/lub nakaz deportacji. Te instytucje są postrzegane przez imigrantów jako instytucje kontrolne, a nie takie, do których można zwrócić się o pomoc w sytuacji konfliktu z pracodawcą. Jeśli Ukraińcy są niezadowoleni z powodu łamania praw pracowniczych przez pracodawcę, dają temu wyraz zmieniając pracodawcę. Generalnie, prezentują oni niski poziom świadomości jeśli chodzi o instytucje i związki zawodowe, które mogą pomóc lub interweniować w sytuacji naruszenia ich praw pracowniczych i mają do tych instytucji małe zaufanie.

Wnioski

Krótkoterminowe zezwolenia na pracę (Oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy) przez cudzoziemców w Polsce są postrzegane jako praktyki nadużyć i przekrętów. Procedura ta pozwala na szybki dostęp do polskiego rynku pracy, ale ze względu na swoje ograniczenia jest nadużywana. W Polsce jest duże zapotrzebowanie na pracowników imigranckich, jednak system prawny nie dotrzymuje kroku potrzebie wzrostu siły roboczej i elastyczności zatrudnienia w wielu sektorach gospodarki. Polscy rządzący ciągle tkwią w przekonaniu, że muszą ograniczać dostęp do rynku pracy wprowadzając różnorodne ograniczenia i procedury, niezależnie od dużego zapotrzebowania na siłę roboczą, które zwiększyło się w ciągu ostatnich kilku lat.

Głównym ograniczeniem procedury udzielania krótkoterminowych zezwoleń na pracę, które prowadzi do rosnących nadużyć, jest to, że wszystkie zezwolenia na pracę w Polsce udzielane są na wykonywanie konkretnej pracy, u konkretnego pracodawcy za określone wynagrodzenie. Taka praktyka znacząco ogranicza elastyczność pracodawców w zatrudnianiu imigrantów oraz możliwości migrantów do zmiany pracy. Oświadczenie o zamiarze powierzenia wykonywania pracy stanowi najprostszy sposób zmiany pracy lub łączenia kilku prac. Ale w przypadku zezwoleń, zmiana pracy wymagała i ciągle wymaga, zmiany zezwolenia na pracę, zezwolenia na pobyt lub zmiany obu tych zezwoleń. Dlatego imigranci pozostają w systemie zezwoleń krótkoterminowych dostosowują swoje plany do nich, lub też zmierzają w stronę długoterminowych zezwoleń na pobyt w Polsce, za sprawą wnioskowania o długoterminowe wizy na podstawie zezwolenia na pracę.

Migranci pracują w tych sektorach gospodarki, które wymagają elastyczności zatrudnienia, np.: budownictwie, usługach, sprzętaniu czy rolnictwie. Sektory te charakteryzowane są jako szara strefa zatrudnienia zarówno Polaków jak i Ukraińców. Zarówno migranci jak i pracodawcy

preferują minimalizowanie obciążeń biurokratycznych i maksymalizację korzyści krótkoterminowych. Opcja pewnych nieprawidłowości jest mile widzianym kompromisem dla obu stron zarówno pracodawcy jak i imigranta.

Można zauważyć porozumienie pomiędzy pracodawcami i pracownikami w nadużywaniu krótkoterminowych zezwoleń na pracę oraz unikaniu legalnego zatrudnienia w celu maksymalizacji korzyści. W konsekwencji, to głównie imigranci płacą cenę nielegalnego zatrudnienia będąc karani grzywną lub deportacjami. Zdarza się również, że pracodawca narusza prawa pracownika, ale ten będąc nielegalnie zatrudniony, nie może dochodzić ich przestrzegania.

W ostatnich latach widoczne jest tworzenie systemu, w którym imigranci uzależnieni są od pośredników. APT i niezarejestrowani pośrednicy stali się głównymi zatrudniającymi ukraińskich pracowników. Wiele przypadków łamania praw pracowniczych imigrantów pojawiło się z powodu nadużyć agencji. Najbardziej powszechne są: brak umów o pracę i zezwoleń na pracę, brak wypłaty wynagrodzeń, oferowanie migrantom kiepskich warunków zakwaterowania oraz niezgodne z prawem potrącenia z wynagrodzeń. Wciąż, w razie problemów z pracodawcami lub innymi pośrednikami i aby znaleźć rozwiązanie swoich problemów, migranci zwracają się zwykle do innych pośredników. Migranci mają niewielu przedstawicieli społecznych, którzy mogą bronić ich interesów, a także niską świadomość swoich praw. Jednak organizacje te, są teraz podzielone z powodu problemów finansowych, i w tej chwili oferują pomoc migrantom tylko w ograniczonym zakresie. Pomimo faktu, że Państwowa Inspekcja Pracy jest w stanie pomóc imigrantom, czują się oni zastraszeni przez PIP, gdyż jest to instytucja kontrolująca legalność zatrudnienia. Jak na razie, związki zawodowe, szczególnie ukraińskie, nie są postrzegane jako organizacje, które mogą zapewnić pomoc i ochronę.

Migranci głównie polegają na nieoficjalnych instytucjach, takich jak sieć

znajomości. Dlatego rzadko składają skargi do władz na warunki pracy, bezpieczeństwo czy warunki zakwaterowania. Decydują się na działanie dopiero kiedy pracodawcy nie wypłacają wynagrodzeń. Oznacza to, że wiele przypadków łamania praw pracowniczych oraz nadużyć przez pośredników nie jest oficjalnie rejestrowanych.

Rekomendacje

Polskie władze powinny rozważyć uproszczenie biurokratycznych procedur związanych z wydaniem cudzoziemcom zezwoleń na pobyt i pracę. Biurokratyzacja, ze względu na swoją złożoną naturę, ogranicza mobilność siły roboczej na rynku pracy, co przynosi straty w gospodarce. Skomplikowane procedury przynoszą korzyści głównie pośrednikom, którzy wiedzą jak poruszać się w regulacjach prawnych dotyczących zatrudnienia cudzoziemców.

Polskie władze powinny rozważyć zmianę perspektywy z postulującej intensyfikację kontroli dostępu do rynku pracy przez cudzoziemców na rzecz otwarcia rynku na pracowników imigranckich. Środki, które mogą ograniczyć nadużycia w systemie wydawania krótkoterminowych zezwoleń na pracę to:

1. Wydawanie pozwoleń na pracę dla cudzoziemców z prawem do pracy w określonych sektorach gospodarki, a nie u konkretnego pracodawcy i na określonym stanowisku, tak jak ma to miejsce obecnie.
2. Abolicja na zezwolenia na pracę lub co najmniej wprowadzenie listy zawodów, w których zezwolenie na pracę jest potrzebne, zamiast obecnie obowiązującej listy zawodów, w których takie zezwolenia nie są potrzebne. Polska gospodarka rozwija się, co wiąże się z większym zapotrzebowaniem rynku pracy na pracowników.

3. Wprowadzenie możliwości samozatrudnienia przez cudzoziemców (ze wszystkimi typami dokumentów zezwalających na pobyt), ze stałymi podatkami płaconymi za określony okres czasu, niezależnie od liczby pracodawców, dla których pracują. W związku z tym, że praca w budownictwie czy opiece domowej jest wykonywana przez Polaków i cudzoziemców głównie w szarej strefie, to rozwiązanie pozwala zmniejszyć szarą strefę zatrudnienia imigrantów oraz przynieść dodatkowe przychody z podatku. Szczególnie z sektorów budownictwa, usług, sprzątnia czy usług opieki domowej.

W związku z tym, że pośrednicy stali się głównym zatrudniającym migrantów oraz dostarczycielem siły roboczej to zakładów produkcyjnych, istnieje potrzeba monitorowania ich praktyk, szczególnie w stosunku do niezarejestrowanych pośredników. Urzędy państwowe powinny monitorować nie tylko legalność zatrudnienia, ale również zwracać większą uwagę na warunki pracy i zakwaterowania pracowników imigranckich.

Istnieje również potrzeba podwyższania świadomości migrantów co do ich praw, poprzez kampanie informacyjne organizowane przez państwo, instytucje publiczne, związki zawodowe i organizacje społeczne. Kampanie te powinny być prowadzone za pośrednictwem mediów społecznościowych i instytucji w Polsce i Ukrainie. Kampanie uświadamiające wymagają współpracy pomiędzy władzami Polski i Ukrainy. Związki zawodowe powinny zintensyfikować “uświadamianie na temat kompetencji związków zawodowych”, ich możliwości obrony praw pracowniczych oraz zachęcić imigrantów do wstępowania do związków zawodowych, gdyż to właśnie one mają prawne możliwości obrony praw pracowników.

Publikacja została wydana w ramach projektu „W stronę silniejszej transgranicznej współpracy w zakresie migracji zarobkowej pomiędzy instytucjami zajmującymi się ochroną praw pracowników (STRONGLAB)” finansowanego ze środków Międzynarodowego Funduszu Wyszehradzkiego i Ministerstwa Spraw Zagranicznych Królestwa Niderlandów.

Kontakt

Fundacja “Nasz Wybór”
www.naszwybor.org.pl
biuro@naszwybor.org.pl

2018

Strona projektu STRONGLAB:
www.migrationonline.cz/stronglab