



## DZIELMY BARDZIEJ SPRAWIEDLIWIE



**Za miesiąc mija rok od wdrożenia rządowego Programu Rodzina 500 plus”.**

Realizacja sztandarowego hasła wyborczego PiS, doczekała się imponujących wyników: wsparciem Programu objęto ponad 3,808 mln dzieci, a świadczenie wychowawcze potocznie zwane „500 +” trafiło do 2,78 mln rodzin.

Zainteresowanie Programem pokazało oczekiwanie społeczne na pomoc finansową. Nie ulega wątpliwości, że to na pewno instrument wzmacniający domowe budżety, zwłaszcza tych średnio zamożnych rodzin, trudno więc o jego jednoznaczną krytykę.

Czas jednak pokazał mankamenty Programu.

Jako OPZZ od początku wskazywaliśmy na konieczność uregulowania sytuacji, kiedy rodzina przekracza minimalną kwotę ustawowego kryterium dochodowego (800 zł lub 1200 zł dla rodzin z dzieckiem niepełnosprawnym), eliminując przyznanie świadczenia wychowawczego. Tak jest w wielu rodzinach, tak też było ze słynnym świadczeniem rodzinnym „złotówka za złotówkę” - dzięki wprowadzeniu zmiany przekroczenie kryterium dochodowego, nie oznaczało automatycznie jego utraty.

Może to czas, aby zastanowić się nad analogicznym rozwiązaniem dla Programu „Rodzina 500 plus”, zwłaszcza, że ponad 40,6% rodzin otrzymuje świadczenie wychowawcze na pierwsze dziecko, co jest dowodem na to, że rzeczywiście beneficjentami Programu są rodziny uboższe, szczególnie potrzebujące wsparcia ekonomicznego.

Ja wskazuje sama nazwa Programu „500 plus” - pomyślmy o dodatkowych „plusach”. Dodajmy do rozwiązań inne formy wsparcia dla rodzin z dziećmi. Już o tym wspominaliśmy wielokrotnie: konieczne jest rozwijanie i wzmacnianie istniejących instrumentów opieki nad małym dzieckiem, w szczególności zwiększania powszechnej dostępności do przedszkoli i żłobków. Cieszą zapowiedzi Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej o zwiększeniu środków finansowych na te cele. Wiele rodzin znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej czy dysfunkcyjnych należałoby objąć specjalnymi instrumentami wsparcia np. poprzez minimalizowanie kosztów opieki nad małymi dziećmi. Także poprzez lepszy niż dotychczas dostęp do instytucji wsparcia rodzin jak ośrodki wczesnego wspomagania rozwoju dziecka czy centra pomocy rodzinie.

Dzielmy więc 500 plus bardziej sprawiedliwie i nie martwmy się o rodziny na co będące wydawały. Bo pierwotnie powtarzany zarzut - marnotrawienia czyli wydatkowania świadczenia niezgodnie z przeznaczeniem okazał się marginalny i dotyczył około 1000 przypadków.

Może warto zaufać rodzinom, ale także wsłuchać się nasze związkowe glosy.

*Wiesława Taranowska  
Wiceprzewodnicząca OPZZ*

### **ZZ "Budowlani": Migracja zarobkowa jest nieunikniona**

Przewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani” Zbigniew Janowski spotkał się z inspektorem do spraw legalności zatrudnienia Państwowej Inspekcji Pracy panią Małgorzatą Kwiatkowską. W trakcie spotkania rozmawiano o problemach legalności zatrudnienia

**nia w świetle materiału przygotowanego na obrady Rady Ochrony Pracy.**

W budownictwie stwierdzono wiele naruszeń przepisów i nieprawidłowości. Dotyczy to głównie małych i mikro-firm, których możliwości efektywnego zarządzania są ograniczone. W tych firmach często występuje także duża liczba naruszeń przepisów bhp. W tym wypadku należy zastanowić się nad systemowym obowiązkiem szkolenia cudzoziemców przed podjęciem pracy oraz nad zakresem tego szkolenia. Ponieważ nie obowiązują żadne przepisy o uznawaniu kwalifikacji, w przypadku cudzoziemców nie jesteśmy w stanie stwierdzić, czy mają przygotowanie bhp i czy znają polskie przepisy w tym zakresie. Być może więc powinniśmy wprowadzić nowy format obligatoryjnego szkolenia. Pewnie usłyszymy, że to podniesie koszty zatrudnienia. Tak, podniesie. Ale jest konieczne, bo mikro-firmy zatrudniające cudzoziemców same sobie z tym nie poradzą.

Związki zawodowe mają jasne stanowisko w sprawie pracy cudzoziemców w naszym kraju. Przepływy migracyjne są nieuniknione - także ze względu na sytuację demograficzną Polski oraz braki specjalistów w wielu sektorach. Warunkiem tych przepływów musi być zapewnienie pracownikom zagranicznym takich samych warunków zatrudnienia jak pracownikom polskim, zgodnie z polskim prawem pracy. Jesteśmy zdecydowanie przeciwni wykorzystywaniu pracowników zagranicznych do dumpingu na rynku pracy, niezależnie od tego, czy ci pracownicy na to się zgadzają, czy nie. Tak jest w krajach Europy Zachodniej i Północnej i tak powinno być u nas. Jesteśmy więc żywotnie zainteresowani dobrym i skoordynowanym funkcjonowaniem wszystkich instytucji zajmujących się legalnością zatrudnienia - zresztą nie tylko cudzoziemców.

Pani inspektor i przewodniczący stwierdzili że należy zachęcić do większej współpracy i koordynacji działań wszystkie instytucje zaangażowane w kontrolę różnych aspektów zatrudnienia cudzoziemców; PIP, Straży Granicznej, Służby Celnej, ZUS, urzędy skarbowe ale także urzędy pracy. To była od lat i niestety nadal jest słaba strona obsługi ruchu migracyjnego do Polski.

### **ZWIĄZKI ZAWODOWE I POLSKIE MIGRACJE EKONOMICZNE**

Po dwunastu latach obecności w Unii Europejskiej Polska z unijnego prymusa zmieniła się w „czarny charakter”. Taki jest, niestety, odbiór szóstego co do wielkości kraju Wspólnoty Europejskiej. I ta pierwsza i ta druga ocena wydaje się być błędna. Bo jak nie do końca prawdziwa była wizja naszego kraju jako „zielonej wyspy” w morzu europejskiego kryzysu tak też nie do końca prawdziwe jest twierdzenie, że obecne działania Polski stanowią największe zagrożenie dla spójności Unii. Wejście Polski do UE było popierane przez ogromną większość społeczeństwa polskiego. I, co ciekawe, Polacy dziś nadal pozostają jednym z najbardziej euro-entuzjastycznych społeczeństw Unii. To ważne w czasie kryzysu politycznego wspólnoty i w czasie powolnego wychodzenia Unii z kryzysu gospodarczego.

Polska to największy kraj „nowej” Unii, duży rynek produkcji i usług. I duży rynek pracy. Dodajmy, bardzo mobilny rynek pracy. Poza granicami kraju, w innych krajach UE przebywa (i pracuje) ponad 2 miliony Polaków. Część z nich to już emigranci, duża część to sezonowi - ale jednocześnie regularni - migranci ekonomiczni. W 2015

roku ilość delegowań do pracy na podstawie dyrektywy o delegowaniu pracowników osiągnęła 400 tysięcy i w 2016 r. utrzymywała się na podobnym poziomie. Większość pracowników migrujących z Polski to jednak migranci indywidualni nie korzystający z delegowania.

Przyczyny tej mobilności są złożone. Jedną z najważniejszych jest oczywiście różnica w wysokości wynagrodzeń w Polsce i „starych” krajach UE i EOG. W 2004 roku sięgała ona 1:4 i, mimo znacznego średniego wzrostu wynagrodzeń w naszym kraju w sektorach „migracyjnych” takich jak budownictwo, rolnictwo, usługi domowe utrzymuje się na podobnym, tylko nieznacznie niższym poziomie. Drugą z przyczyn to struktura polskiego rynku pracy. Neoliberalna polityka polskich rządów, nie tylko w czasie rządów PO-PSL ale także tzw. lewicowych, doprowadziła do destabilizacji tego rynku. Polska ma jeden z najwyższych europejskich wskaźników zatrudnienia „śmięciowego”, w oparciu o umowy cywilnoprawne i umowy na czas określony. Dotyczy to szczególnie budownictwa. To rezultat wieloletniej polityki wspierania pracodawców kosztem pracowników. Do dyskusji jest, czy to „wspieranie” naprawdę pomogło polskim firmom. Taka sytuacja sprzyja poszukiwaniu pracy lepiej płatnej, choć podobnie niestabilnej – w formie migracji sezonowej za granicę czy delegowania. I wreszcie struktura inwestycji i duże zróżnicowanie rozwoju gospodarczego. Polskie rządy przez wiele lat preferowały rozwój dużych ośrodków miejskich. W wielu małych, prowincjonalnych ośrodkach i regionach taka polityka powodowała zastój, strukturalne bezrobocie i wręcz wymuszała migracje bądź do dużych ośrodków, bądź do innych krajów UE. Średnie bezrobocie w Polsce jest dziś niższe od średniej UE, ale bardzo zróżnicowane regionalnie. Do tego migracyjnego krajobrazu trzeba dodać wciąż bardzo dużą w Polsce grupę osób mieszkających na wsi i formalnie utrzymujących się z rolnictwa, choć nie zawsze pracujących w rolnictwie. Polityka rolna UE, w tym system dopłat, w Polsce nie w pełni przełożył się na inwestycje w rolnictwie. Stąd duża nadwyżka „siły roboczej” na wsi – pracowników skłonnych do poszukiwania pracy poza miejscem zamieszkania, w tym za granicą.

To oczywiście bardzo uproszczony obraz polskiej migracji.

Dla pracownika liczy się dobrze płatna, ale jednocześnie stabilna i godna praca pozwalająca na stabilizację życiową. Jeśli praca nie zapewnia stabilizacji, nie jest oparta o stałą umowę o pracę, pracownik, szczególnie młody, poszukuje wśród niestabilnych form zatrudnienia po prostu lepiej płatnych zajęć. Wybór ekonomicznej migracji za granicę wydaje się być dla młodego człowieka logicznym rozwiązaniem.

Polski pracownik migrujący to z reguły człowiek młody, nie mający dużego doświadczenia w pracy w oparciu o stałą umowę w kraju. Kontakt takiego pracownika z krajowym rynkiem pracy odbywa się bardzo często przez agencję pracy. Nie jest członkiem związku zawodowego, bo związki w Polsce działają w oparciu o struktury w regularnych, większych zakładach pracy. Praca związków z pracownikami migracyjnymi jest trudna, bo możliwości reprezentacji ich interesów są bardzo ograniczone. Mimo to związki podejmują próby pracy z migrantami – głównie we współpracy ze związkami zawodowymi krajów przyjmujących.

Polskie branżowe związki zawodowe z reguły prezentują takie samo stanowisko w sprawach polityki migracyjnej jak europejskie centrale związkowe. Nie jest to jednak łatwe. Korzystne dla pracowników zmiany dotyczące delegowania, równego wynagrodzenia dla pracowników lokalnych i migrantów za tę samą pracę wprowadzane w prawie europejskim są przez polskie rządy od lat przedstawiane jako sposób na ograniczanie dostępu do rynków pracy i ograniczanie swobodnego przepływu pracowników. To skuteczna propaganda i w środowiskach pracowniczych dość powszechne jest przekonanie, że kraje starej Unii próbują zamknąć się przed napływem polskich pracowników przy pomocy unijnych dyrektyw. To bardzo uproszczony obraz sytuacji. W kryzysie gospodarczym wiele rządów starych krajów UE pod naciskiem „słupków” sondaży szuka winnych spowolnienia i gorszej sytuacji na rynku pracy a także łatwych, populistycznych rozwiązań. Ofiara tej polityki z reguły padają migranci. Tymczasem przekonanie, że to migranci odbierają miejscowym pracę jest w najlepszym wypadku dużym uproszczeniem. Migranci najczęściej wchodzą w lukę na rynku pracy, w sektory, w których brakuje wykwalifikowanych pracowników, lub w których miejscowi pracy nie chcą po prostu podejmować. Ale propaganda jest skuteczna. Czasem tak skuteczna, że kończy się BREXITEM. Inną sprawą jest to, że międzynarodowe koncerny przy

pomocy ponadgranicznych sieci pośrednictwa pracy starają się obniżyć koszty pracy i podważają w ten sposób krajowe systemy negocjacji warunków pracy w rozwiniętych krajach Unii. To efekt wieloletniej polityki prowadzonej przez Komisję Europejską, polityki, która doprowadziła do powstania zjawiska dumpingu społecznego w Europie i umożliwiła systemowo handel tanią pracą.

Związek Zawodowy „Budowlani” reprezentujący min. pracowników budownictwa był i jest jedną z nielicznych organizacji związkowych z naszego regionu, która aktywnie włącza się w europejskie akcje EFBWW na rzecz godnej pracy migrantów i we wspólne inicjatywy związków zawodowych dotyczące praw i poprawy sytuacji migrantów a także w akcje interwencyjne. Taka postawa nie przysparza nam jednak przyjaciół w naszym kraju. Dla większości liczy się to, co jest tu i teraz. Tymczasem pośrednio popierając dumping płacowy i socjalny wydłużamy naszą drogę do wynagrodzeń i warunków pracy porównywalnych z tymi w zamożniejszych krajach Europy.

Polskie problemy migracyjne to nie tylko pracownicy wyjeżdżający z Polski. To także bardzo duża grupa ukraińskich pracowników pracujących w naszym kraju. Szacujemy, że tylko w polskim budownictwie pracuje średnio ok. 200 tysięcy pracowników z Ukrainy. Są z reguły społecznie dobrze zintegrowani i akceptowani przez polskich pracowników, ale wciąż niezrzeszeni. W 2016 roku branżowe związki zawodowe zrzeszone w OPZZ wsparły inicjatywę utworzenia związku zawodowego pracowników ukraińskich w Polsce, na razie bez udziału branżowego. Jeśli ta inicjatywa się powiedzie, następnym krokiem będzie być może wyodrębnienie związkowych grup branżowych. Problemem nie jest to, że pracownicy ukraińscy wypełniają lukę na polskim rynku pracy, tylko to jak je wypełniają. Są zainteresowani przede wszystkim warunkami wynagrodzenia a nie systemem ubezpieczeń społecznych (niewielu z nich liczy np. na polską emeryturę). Ten fakt bezwzględnie wykorzystują ich pracodawcy „oszczędzając” na zapłaconych kosztach pracy. Wciąż nierozwiązany jest problem uznawania kwalifikacji tych pracowników, co pozwala na powszechne stosowanie najniższych stawek wynagrodzeń. Na polskim rynku pracy stajemy więc wobec problemów bardzo podobnych do tych z jakimi mają do czynienia związkowcy w krajach starej UE.

Generalnie uważamy, że efektywne działanie na rzecz godnej pracy migrantów może być skuteczne tylko przy bliskiej współpracy a nawet koordynacji działań sektorowych organizacji związkowych w krajach przyjmujących i krajach pochodzenia. To trudne, ale możliwe. Znacznie trudniejsze jest jednak przekonanie pracowników migracyjnych do członkostwa w związkach zawodowych czy choćby kontaktu z nimi – nie tylko w sytuacjach kryzysowych. I znowu – efektywne działanie w tym zakresie nie wydaje się możliwe bez bliskiej, ponadgranicznej współpracy europejskich związkowych organizacji sektorowych. Bez takiej współpracy trudno myśleć o efektywnej walce z modelem transgranicznego handlu pracą, który ukształtował się w Europie w minionych latach.

Jakub A. Kus



## ***Ryszard Sadownik nie żyje***

**Twórca organizacji związkowych OPZZ na terenie południowego Podlasia i Lubelszczyzny, przyjaciel i wychowawca wielu pokoleń związkowców. Rodzinie i najbliższym składamy wyrazy najgłębszego współczucia.**

**Cześć Jego Pamięci!**

**Organizacje członkowskie i kierownictwo  
Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych**