

## **BARMIG Comparative report: Executive summary**

### **Raport porównawczy BARMIG: streszczenie**

Raport porównawczy opiera się na sześciu raportach krajowych, dotyczących zagadnień związanych z obecnością na rynku pracy pracowników migrujących będących obywatelami państw trzecich (*third country nationals* – TCN) w Chorwacji, Czechach, Estonii, na Węgrzech, w Polsce i na Słowacji. Przeprowadzone badania koncentrowały się na tym, w jaki sposób i w jakiej skali związki zawodowe i organizacje pracodawców we wskazanych sześciu krajach zareagowały na wzrost zatrudnienia pracowników migrujących z państw trzecich w czterech tradycyjnych sektorach gospodarki: opieki zdrowotnej, budownictwa, hotelarstwa i usług detalicznych oraz w sektorze metalowym (i motoryzacyjnym), a także w usługach transportu osobistego świadczonych w ramach gospodarki cyfrowej (tzw. praca platformowa).

Wszystkie wymienione kraje doświadczyły, szczególnie po 2016 roku, poważnych niedoborów siły roboczej spowodowanych otwarciem rynków pracy w zachodnich państwach członkowskich UE, a także czynnikami demograficznymi. W odpowiedzi na to zapotrzebowanie w sektorach budowlanym, usług i sektorze metalowym coraz częściej zaczęto zatrudniać pracowników z krajów sąsiadujących z UE: szczególnie z Ukrainy, Serbii, Bośni i Białorusi. Obecność pracowników TCN była natomiast zróżnicowana w segmencie transportu osobistego w gospodarce opartej na platformach, zaś w sektorze służby zdrowia zatrudnianie TCN w analizowanych krajach Europy Środkowo-Wschodniej (CEE) było rzadkie.

Kryzys związany z pandemią Covid-19 powstrzymał trend wzrostu obecności obywateli państw trzecich na rynku pracy w wyżej wymienionych państwach członkowskich UE z Europy Środkowo-Wschodniej, jednak efekt ten był tylko przejściowy. Tym samym udział obywateli państw trzecich na rynkach pracy Europy Środkowo-Wschodniej nadal rośnie. Od 2018 roku rośnie również zatrudnienie obywateli państw trzecich z krajów pozaeuropejskich nie graniczących z państwami członkowskimi UE. Analiza mediów krajowych przeprowadzona w sześciu językach w sześciu krajach wykazała, że media kojarzyły pracowników migrujących z niedoborem siły roboczej, jednak tematy takie jak zaangażowanie partnerów społecznych i integracja pracowników migrujących rzadko pojawiały się w dyskusjach publicznych.

Co do zasady przepisy dotyczące zatrudniania obywateli państw trzecich są restrykcyjne we wszystkich badanych krajach: stosunek pracy z pracownikami migrującymi można nawiązać dopiero po długiej procedurze administracyjnej. Jednak w warunkach poważnego niedoboru siły roboczej takie sztywne przepisy były łagodzone poprzez coraz większą liczbą wyjątków, w tym specjalnych programów skierowanych do specjalistów lub tymczasowych specjalnych ustaleń dotyczących pracy w coraz większej liczbie krajów spoza UE. Nowe akty prawne, umowy bilateralne z krajami spoza UE oraz zmiany istniejących regulacji nie są zgodne z duchem surowej reguły. Zatrudnienie pracowników migrujących z krajów trzecich koncentruje się na zabezpieczeniu programów zatrudnienia sezonowego, krótkoterminowego i tymczasowego, w których rola delegowania ponadnarodowego oraz rola pośredników, zwłaszcza agencji pracy tymczasowej, wzrosła we wszystkich krajach, choć w różnym stopniu. Zatrudnienie tymczasowe idzie w parze z płytką integracją migrantów na rynku pracy. W krajach, w których pracownicy migrujący mieli być zatrudniani w warunkach ochrony lokalnego poziomu płac, jak w Estonii i Czechach, delegowanie ponadnarodowe stanowiło wyzwanie dla układu instytucjonalnego. W innych krajach pracownicy migrujący byli zatrudniani głównie jako pracownicy tymczasowi, zwłaszcza na Węgrzech, w Polsce i na Słowacji. Chorwacja stanowi częściowy wyjątek, gdyż obie te formy były obecne, ale nie w takim stopniu jak w innych krajach.

Fora dialogu społecznego na szczeblu krajowym w większości krajów tradycyjnie pełniły rolę przestrzeni dyskusji konkretnych przepisów dotyczących zatrudniania. Związki zawodowe były jedynymi podmiotami, które zwyczajowo korzystały z dostępnych krajowych forów dialogu społecznego, aby w miarę możliwości wywierać wpływ, ale w niektórych przypadkach, jak na Słowacji, a zwłaszcza w Polsce i na Węgrzech, fora te nie działały regularnie. Organizacje pracodawców miały natomiast większe możliwości działania niż związki zawodowe, i wykorzystywały je również do lobbowania lub podejmowania inicjatyw na rzecz zmiany i liberalizacji restrykcyjnych przepisów.

Układy zbiorowe jak dotąd nie uwzględniały interesów i potrzeb pracowników migrujących z państw trzecich oraz ich integracji na rynku pracy. W gospodarce platformowej, przy braku klasycznych pracodawców i związków zawodowych, układy zbiorowe w ogóle nie funkcjonują. W innych sektorach układy takie we wszystkich krajach są zdecentralizowane do poziomu firm i zakładów, a w niektórych krajach również poziom sektorowy pełni rolę koordynującą. Układy sektorowe występują w Chorwacji, Słowacji i Czechach, ale sporadycznie zdarzają się również na Węgrzech w niektórych sektorach, jak budownictwo i turystyka, chociaż dotyczą tam bardzo wąskiego zakresu.

Istnieją ważne inicjatywy, takie jak praktyki indywidualnych pracodawców w turystyce węgierskiej, praktyki kontraktowania sektorowego w sektorze budowlanym w Chorwacji i Słowacji oraz praktyki kontraktowania sektorowego w sektorze zdrowia w Polsce i Czechach, na poziomie zakładu. Zarówno w służbie zdrowia, jak i w motoryzacji, związki zawodowe we wszystkich krajach mają domyślną strategię reprezentowania wszystkich zatrudnionych, nie wykluczając pracowników migrujących. Jednocześnie jednak, podczas gdy związki były otwarte na migrantów, nie opracowano żadnych specjalnych usług w odpowiedzi na ich potrzeby. Kilka pozytywnych przypadków odnotowano jedynie w czeskiej motoryzacji, estońskiej służbie zdrowia i chorwackiej turystyce.

W raportach krajowych znalazły się zalecenia dla władz krajowych i partnerów społecznych w zakresie działań integracyjnych na rynku pracy pracowników migrujących, które można podsumować w pięciu punktach:

1. zwiększenie wsparcia państwa dla dialogu społecznego, organizacja regularnych dyskusji między partnerami społecznymi dotyczących sytuacji pracowników migrujących;
2. zwiększenie wsparcia dla zdolności partnerów społecznych, zwłaszcza związków zawodowych;
3. wzmocnienie stosowania prawa pracy, tak aby obejmowało wszystkich pracowników, i zwrócenie szczególnej uwagi na zatrudnienie i warunki pracy pracowników migrujących (i innych wrażliwych grup), a tym samym wymuszenie uczciwej konkurencji w zakresie praktyk wykorzystywania siły roboczej przez pracodawców oraz zapobieganie dumpingowi socjalnemu;
4. opracowanie kompleksowej polityki i działań na rzecz praw socjalnych migrantów;
5. regularne monitorowanie i ocena sytuacji pracowników migrujących na krajowych rynkach pracy.

Rosyjska agresja i wojna oraz wynikająca z niej fala uchodźców z Ukrainy, a także postępujący kryzys wzmacniają jeszcze wagę tych zaleceń.