

Fundacja przeciwko Handlowi Ludźmi i Niewolnictwu „La Strada”



TWOJE PRAWA ZAWSZE Z TOBĄ.

WALIZKA PEŁNA PRAW

Raport na temat sytuacji polskich pracowników migrujących (mobilnych) na terenie Niemiec.

Autorka: Aneta Suda

Projekt:

Twoje prawa zawsze z Tobą. Walizka pełna praw.
jest współfinansowany w ramach sprawowania opieki
Senatu Rzeczypospolitej Polskiej nad Polonią i Polakami za granicą



SENAT
RZECZYPOSPOLITEJ
POLSKIEJ



Warszawa, listopad 2016 r.

WSTĘP

Projekt "Twoje prawa zawsze z Tobą. Walizka pełna praw" powstał z myślą o środowisku polskiej migracji zarobkowej w Niemczech tj. o osobach, które korzystając z otwartych rynków pracy i swobody przemieszczania się, podjęły decyzję o czasowym wyjeździe do Niemiec w celach zarobkowych. Działania przewidziane w projekcie zostały więc skierowane przede wszystkim do tzw. pracowników migrujących (mobilnych), nie planujących stałego pobytu za granicą, a także do osób, które zakończyły pracę i zdecydowały się na powrót do Polski.

Według szacunków Ministerstwa Spraw Zagranicznych (Rządowy Program Współpracy z Polonią i Polakami za granicą 2015 – 2020) obecnie w Niemczech mieszka ok 1,5 mln Polaków i osób pochodzenie polskiego, a Niemcy wciąż pozostają najpopularniejszym dla Polaków kierunkiem emigracji w Europie Zachodniej. Znaczna grupa rodaków przyjechała do Niemiec wyłącznie w celu podjęcia pracy sezonowej lub pracy na czas określony. Osoby te nie wiążą więc swojej przyszłości ze stałym pobytym na emigracji, ale raczej są zainteresowane podjęciem pracy, poprawą swojej sytuacji materialnej i powrotem do kraju.

Pomimo, że większość polskich pracowników jest zadowolona z zatrudnienia w Niemczech – zarówno warunków pracy jak i zarobków – nadal wielu naszych rodaków pada ofiarą wyzysku i oszustw ze strony pracodawców. Jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy jest niezajomość niemieckiego prawa pracy i wynikających z tego tytułu uprawnień oraz możliwości ich egzekwowania. Polacy pracujący w Niemczech często też nie znają języka niemieckiego, co dodatkowo utrudnia im kontakt z miejscowymi instytucjami (urzędami, organami ścigania) i w konsekwencji możliwość zgłaszania przypadków naruszania ich praw. W rezultacie dla wielu Polaków emigracja zarobkowa nie zawsze kończy się sukcesem, oszukani powracają do kraju bez pieniędzy i bezradni w swojej sytuacji.

Ważne jest więc, aby do takich sytuacji dochodziło jak najrzadziej, a polscy pracownicy znali swoje prawa i w razie konfliktu z pracodawcą mogli skorzystać z profesjonalnej pomocy i poradnictwa.



Mając to na uwadze, głównym założeniem projektu było podniesienie bezpieczeństwa Polaków pracujących w Niemczech oraz wzmocnienie ich umiejętności korzystania z przysługujących im praw w przypadku zaistnienia sytuacji konfliktowych z pracodawcą. W tym celu w ramach projektu prowadzone jest poradnictwo prawne i psychologiczne oraz udzielana jest pomoc i wsparcie dla ww. kategorii osób, w tym ofiar pracy przymusowej i potencjalnych ofiar handlu ludźmi. Działania informacyjne projektu są wspierane przez polonijną rozgłośnię radiową Polenflug09i działającą na terenie Niemiec. Ponadto przeprowadzono badanie potrzeb i problemów, z jakimi zgłaszają się polscy pracownicy do instytucji i organizacji w Niemczech tak, aby w przyszłości móc jeszcze lepiej zorganizować pomoc i dostosować ofertę wsparcia do rzeczywistych potrzeb polskich migrantów zarobkowych. Przedmiotowy raport przedstawia wyniki tego badania.



Projekt "Twoje prawa zawsze z Tobą. Walizka pełna praw" stanowi realizację zadania publicznego w ramach „Sprawowania opieki Senatu Rzeczypospolitej Polskiej nad Polonią i Polakami za granicą” i jest dofinansowany przez Kancelarię Senatu RP. Realizatorem projektu jest Fundacja przeciwko Handlowi Ludźmi i Niewolnictwu La Strada w partnerstwie z Poradnią dla mobilnych pracowników, działającej przy Stowarzyszeniu Kształcącym „Praca i Życie” w Dolnej Saksonii (Bildungsvereinigung “ARBEIT UND LEBEN” Niedersachsen e.V.).

METODOLOGIA

Badanie zostało przeprowadzone w oparciu o ankietę, którą w ramach projektu opracowano, a następnie rozesłano do 20 podmiotów działających na terenie Niemiec. Dobór instytucji ankietowanych był warunkowany spełnieniem następujących kryteriów: podmiot działa na terenie Niemiec i w ramach swoich zadań może mieć kontakt z przypadkami wykorzystywania Polaków pracujących w Niemczech, a także prowadzi poradnictwo lub inny rodzaj wsparcia w języku polskim. W efekcie ankiety rozesłano do trzech kategorii instytucji: polskich konsulatów, poradni dla migrantów działających przy niemieckich związkach zawodowych oraz organizacji pozarządowych. Analiza była prowadzona w okresie sierpień – wrzesień 2016 r. i swym zakresem obejmowała przypadki zgłaszane w okresie: styczeń 2015r. – sierpień 2016 r. Odpowiedzi uzyskano od wszystkich zaproszonych do badania podmiotów tj.: 5 ankiet od polskich konsulatów, 6 ankiet od poradni działających przy niemieckiej federacji związków zawodowych DGB (w tym 5 ankiet od poradni funkcjonujących w ramach projektu Uczciwa

Mobilność [Faire Mobilität] oraz 9 ankiet od organizacji pozarządowych (Polska Rada Społeczna, Vera, SOLWODI, IN VIA, S.U.S.I. Międzynarodowe Centrum Kobiet w Berlinie, Aldona, Stowarzyszenie Kształcące „Praca i Życie” [Arbeit Und Leben])¹.



-  - 7 ankiet
-  - 3 ankiety
-  - 2 ankiety
-  - 1 ankiet

¹ Jedna organizacja przesłała aż 3 ankiety wypełnione przez 3 poradnie prowadzone w różnych częściach Niemiec.



Geograficznie badaniem objęto 11 z 16 niemieckich landów: Badenia – Wirtembergia, Bawaria, Berlin (wraz z Brandenburgią), Brema, Dolna Saksonia, Hamburg, Nadrenia Północna – Westfalia, Saara, Saksonia Anhalt i Szlezwik – Holsztyn. Najwięcej odpowiedzi napłynęło z Berlina (6 ankiet) oraz z Dolnej Saksonii i Nadrenii Północnej – Westfalii (po 3 ankiety).

Ankieta składała się z metryczki oraz 22 pytań zarówno otwartych, jak i zamkniętych, pogrupowanych w 6 części, za pomocą których próbowano zgromadzić informacje w następujących kwestiach:

- skala zjawiska (liczba polskich pracowników w Niemczech, w tym pracowników zgłaszających skargi na pracodawców);
- profil osób pokrzywdzonych i zgłaszających się po pomoc;
- sposób dotarcia tych osób do instytucji pomocowych;
- rodzaj naruszeń, jakie te osoby zgłaszają;
- rodzaj pomocy (świadczeń), jakiej oczekują;
- system pomocy, jaki funkcjonuje w tego typu przypadkach w danym landzie.

Oprócz badania ankietowego i zgromadzonych na tej podstawie danych do przygotowania niniejszego raportu wykorzystano również informacje przekazane przez Główny Inspektorat Pracy (GIP) odnośnie obywateli polskich świadczących pracę na terytorium Niemiec, w szczególności pod kątem zarzutów podnoszonych przez osoby wykonujące pracę na rzecz niemieckich podmiotów. GIP pełni funkcję jednej z polskich instytucji łącznikowych tj. urzędu umocowanego do bezpośredniego komunikowania się ze swoimi odpowiednikami w krajach UE, EOG oraz Konfederacji Szwajcarskiej m.in. w zakresie spraw związanych z warunkami zatrudnienia pracowników skierowanych do wykonywania pracy na terytorium innego państwa członkowskiego. Na potrzeby niniejszego opracowania GIP poddał analizie 65 skarg pracowniczych (co stanowiło ponad 10% wszystkich zarejestrowanych skarg), które wpłynęły do Urzędu w latach 2013 – 2015, a których nadawcami byli zarówno polscy pracownicy oddelegowani do pracy na terenie Niemiec przez przedsiębiorców zarejestrowanych w Polsce, jak i Polacy, którzy podjęli zatrudnienie bezpośrednio w Niemczech.

Ponadto, jako uzupełnienie w raporcie zostały wykorzystane informacje pochodzące z opracowań własnych organizacji pozarządowych biorących udział w badaniu².

² Informacje dodatkowe i uzupełniające przestały poradnie funkcjonujące w ramach Projektu Faire Mobilität oraz Stowarzyszenie „Arbeit Und Leben”.



Z uwagi na fakt, że grupa ankietowanych podmiotów nie była jednolita, udzielane odpowiedzi często w znaczący sposób różniły się od siebie, w zależności od profilu i kompetencji instytucji. Inaczej interpretowały pytania i odpowiadały konsulaty, a inaczej poradnie związków zawodowych, czy organizacje pozarządowe. Część pytań okazała się w ogóle niezrozumiała dla ankietowanych i w związku z tym udzielone odpowiedzi nie dotyczyły badanego zagadnienia i nie mogły zostać uwzględnione w niniejszym raporcie.

Trudnością był także niejednolity system gromadzenia danych przez instytucje. Analizując treść odpowiedzi, okazało się, że niektóre podmioty w ogóle nie prowadzą statystyk i nie raportują informacji, o które były poproszone. W związku z tym, część pytań pozostawała bez odpowiedzi lub odpowiedzi były bardzo ogólne, a czasem wręcz intuicyjne.

Mając na uwadze powyższe utrudnienia oraz znaczne ograniczenia podmiotowe (N=20) i terytorialne (badaniem objęto znaczny ale nie całkowity obszar kraju), niniejsze opracowanie nie należy traktować jako kompleksowej analizy na temat sytuacji polskich migrantów zarobkowych w Niemczech. Niemniej, zgromadzony materiał pozwolił na przedstawienie interesujących wyników, które po pierwsze potwierdzają tezę o istnieniu w Niemczech zjawiska wykorzystywania polskich pracowników w pracy, a po drugie wskazują na konieczność podejmowania dalszych działań ukierunkowanych zarówno na rozwój infrastruktury profesjonalnego poradnictwa w Niemczech, jak i podnoszenie świadomości samych Polaków w zakresie ich praw. Otrzymane informacje pozwoliły również na przedstawienie wniosków i rekomendacji odnośnie podejmowania dalszych działań w tym temacie.

WYNIKI BADAŃ

1. Skala zjawiska

Analiza skali zjawiska polskiej migracji zarobkowej w Niemczech, ze szczególnym uwzględnieniem liczby skarg zgłaszanych przez Polaków na pracodawców obejmuje 16 ankiet (N=16). Pięć poradni działających w ramach projektu *Faire Mobilität* biorących udział w badaniu przedstawiło bowiem dane odnośnie całego projektu realizowanego w Niemczech (bez podziału na poszczególne landy i funkcjonujące tam poradnie).

1.1. Liczba Polaków pracujących w Niemczech

Na pytanie *ile zdaniem Pana/Pani polskich pracowników przebywa na terytorium landu, w którym działa reprezentowana przez Pana/ Panią instytucja* odpowiedzi udzieliło 10 ankietowanych podmiotów z 6 landów: Bawarii, Berlina, Dolnej Saksonii, Hamburga, Nadrenii Północnej – Westfalii oraz Saksonii – Anhalt. W świetle przekazanych odpowiedzi najwięcej Polaków pracuje i mieszka w Bawarii (ok 185 000) i Hamburgu (110 000). Największe

rozbieżności w tym zakresie dotyczą Berlina i Brandenburgii. Odpowiedzi wahają się od ok. 2000 polskich pracowników (tylko w Berlinie) do 100 000 (łącznie z Bawarią). Najmniej Polaków zaś podejmuje pracę w Nadrenii Północnej – Westfalii (ok 300).

Uzyskane dane należy jednak traktować jako względnie intuicyjne i raczej nie poparte informacjami źródłowymi. Są one bowiem zarówno wzajemnie sprzeczne, jak również stoją w sprzeczności z informacjami powszechnie dostępnymi. W świetle np. danych prezentowanych na stronach Wikipedii (za Zensusdatenbank – Ergebnisse des Zensus 2011³) najwięcej osób z polskim tłem migracyjnym zamieszkuje właśnie Nadrenię Północną – Westfalię (786 480), a na kolejnych miejscach są: Bawaria (202 220), Badenia – Wirtembergia (202 210) oraz Dolna Saksonia (201 620). Jeśli chodzi o Berlin to cytowane źródło podaje liczbę 101 080 Polaków, a wraz z obszarem Brandenburgii 129 020 (poniżej ilustracja tabelaryczna). Oczywiście nie każda osoba z polskim tłem migracyjnym zamieszkująca tereny ww. landów należy do badanej kategorii polskich pracowników mobilnych. Niemniej, w tym zakresie należy również wziąć pod uwagę, że część Polaków podejmuje pracę w Niemczech bez rejestrowania tego faktu w miejscowych urzędach, a co za tym idzie nie jest uwzględniana w oficjalnych statystykach.

Podsumowując wyniki tej części badania można stwierdzić, że brak jest rzetelnej wiedzy na temat skali polskiej migracji zarobkowej w Niemczech wśród lokalnych instytucji pomocowych. Jest to więc temat, który absolutnie wymaga dalszej analizy, a z uwagi na dynamikę migracji, również analiz podejmowanych cyklicznie. Precyzyjna wiedza w tym zakresie pozwoli bowiem na skuteczne przeciwdziałanie negatywnym aspektom tego typu zjawiska i efektywne wspieranie poszkodowanych migrantów.

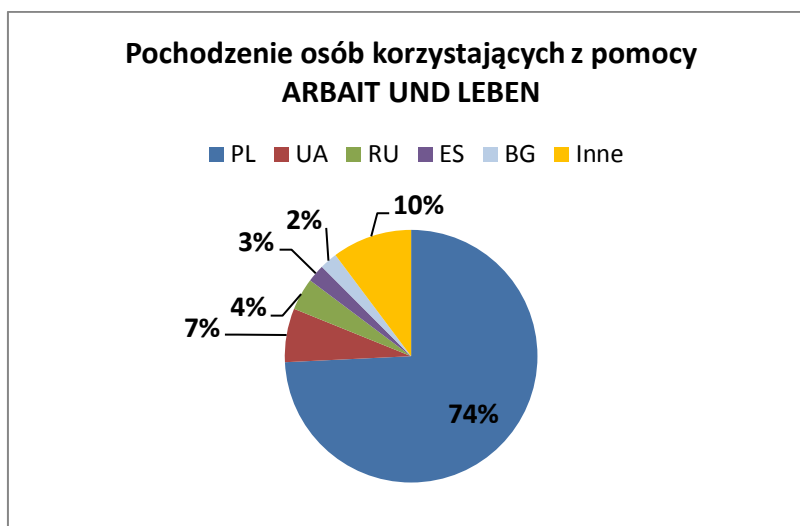
Nazwa Landu	Liczba polskich pracowników: dane pochodzące z badania ankietowego	Liczba osób z polskim tłem migracyjnym: dane z Wikipedii za Zensusdatenbank – Ergebnisse des Zensus
Berlin	Ponad 40 000	101 080
	2000 – 3000	
Berlin + Brandenburgia	100 000	129 020
Saksonia – Anhalt	5 000	10 790
Nadrenia Północna-Westfalia	300	786 480
Dolna Saksonia	15 000	786 480
	45 000	

³ https://pl.wikipedia.org/wiki/Polacy_w_Niemczech (dostęp: 18.10.2016 r.)

Hamburg	40 000	71 260
	110 000	
Bawaria	185 000	202 480

1.2. Skala zjawiska naruszania praw pracowniczych

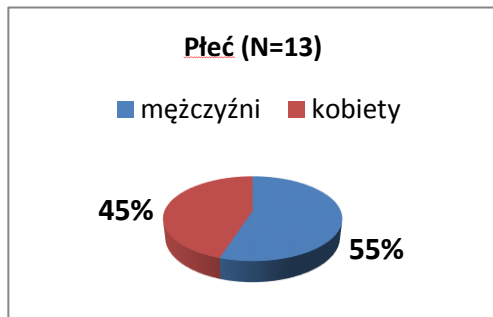
Na pytanie czy pojawiły się sprawy o naruszenie praw pracowniczych, tylko w jednej ankiecie padła odpowiedź negatywna. Pozostałe instytucje wskazywały, że miały do czynienia z tego typu przypadkami i skargami Polaków na nieuczciwych pracodawców. Niemniej odsetek takich spraw był mocno zróżnicowany: od 100% do 20% wszystkich zarejestrowanych przez instytucję zgłoszeń. Procentowo najwięcej takich przypadków odnotowywały poradnie prowadzone przez związki zawodowe oraz niektóre konsulaty, najrzadziej zaś organizacje pozarządowe udzielające pomocy kobietom – ofiarom wykorzystania i handlu ludźmi. Wyjątek stanowiło Stowarzyszenie „Arbeit Und Leben” z Dolnej Saksonii, które wg stanu na wrzesień 2016 r. udzieliło pomocy 755 Polakom, co stanowiło blisko $\frac{3}{4}$ wszystkich interwencji przeprowadzonych przez organizację.



Można z tego wysnuć wniosek, że skala zjawiska nadużyć praw pracowniczych jest duża i występuje we wszystkich landach objętych badaniem. Niemniej, rzadko tego typu sprawy są rozpoznawane i kwalifikowane jako praca przymusowa, bądź handel ludźmi. W związku z tym najczęściej osoby zgłaszające tego typu nadużycia są kierowane do poradni związków zawodowych, a zdecydowanie rzadziej do organizacji świadczących pomoc pokrzywdzonym przestępstwem.

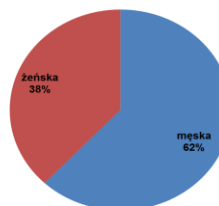
2. Profil osób pokrzywdzonych i zgłaszających się po pomoc

Analogicznie jak w części 1 analizowane informacje pochodzą z 16 ankiet (N=16). Niemniej z uwagi na fakt, iż w jednej ankiecie nie wskazano żadnego przypadku naruszenia praw pracowniczych na szkodę Polaka, analiza profilu osób zgłaszających się po pomoc obejmuje 15 instytucji (N=15).



2.1.

Z



przekazywanych przez instytucje wynika, że skargi na pracodawców częściej zgłaszają mężczyźni, aniżeli kobiety, co może wynikać z faktu, że kobiety głównie podejmują prace pielęgnacyjne jako opiekunki bądź gospodynie. W związku z tym rzadziej wychodzą z domu pracodawcy i mają przez to mniejszy kontakt ze światem zewnętrznym i instytucjami pomocowymi. Na pytanie ile spraw o naruszenie praw pracowniczych zgłosili mężczyźni, a ile kobiety, odpowiedzi udzieliło 13 podmiotów. W dwóch ankietach organizacje wskazały, że nie prowadzą tego typu statystyki. Procentowo stosunek ten wynosi 55% (mężczyźni) do 45% (kobiety), aczkolwiek w dwóch przypadkach odpowiedzi udzieliły organizacje, które zajmują się niesieniem pomocy wyłącznie kobietom, zatem otrzymany wynik jest częściowo zawyżony na rzecz kobiet. Dla porównania poniżej został przedstawiony analogiczny wykres Projektu Faire Mobilität dotyczący 1227 Polaków zgłaszających skargę w 2015 r.



kobiety
38%

mężczyźni
62%

2.2. Pochodzenie

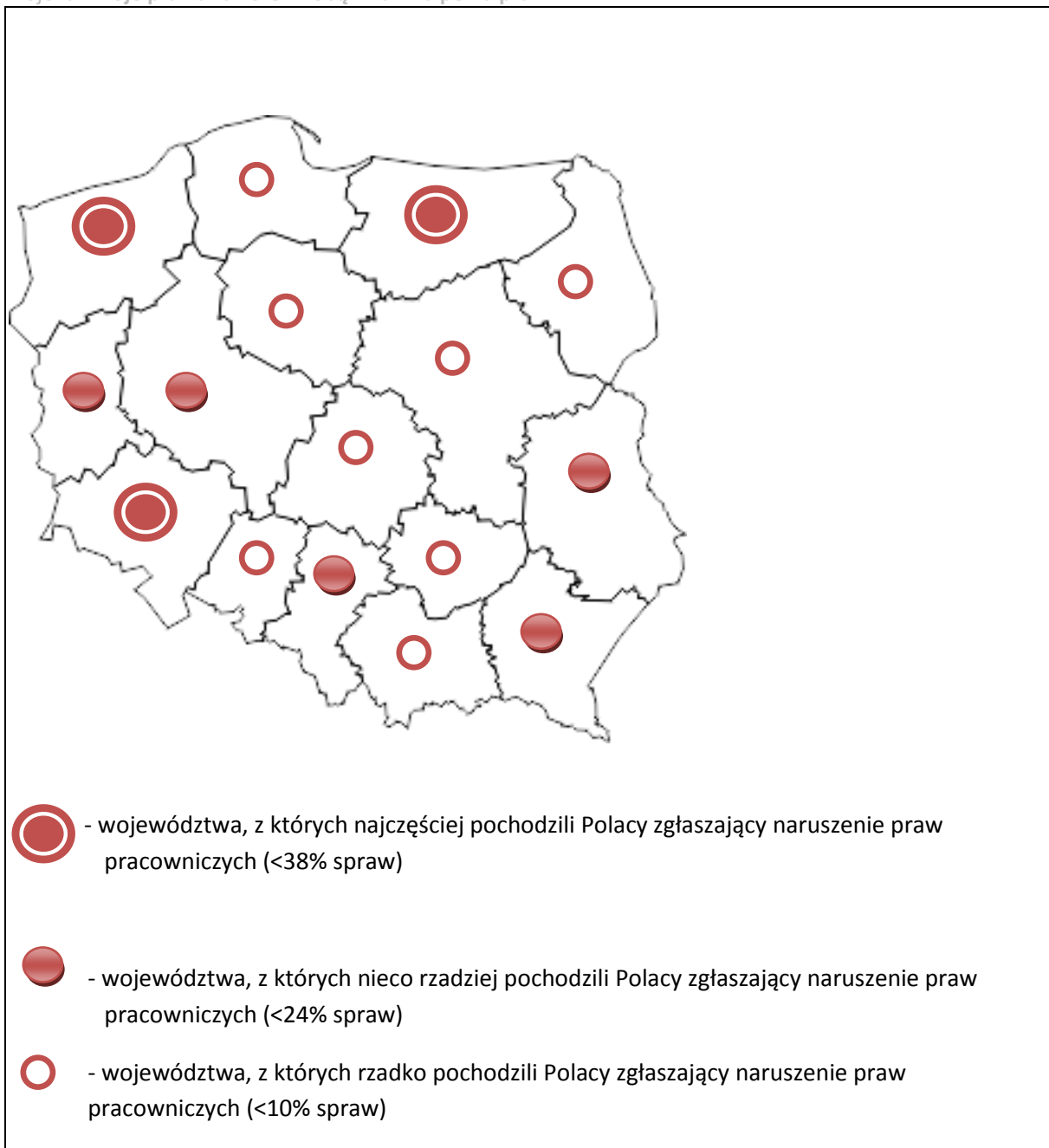
Kolejną analizowaną kwestią było pochodzenie osób zgłaszających skargę. Niestety tego typu dane były trudne do uzyskania, gdyż większość instytucji nie gromadzi takich informacji. Zatem na pytanie z jakiego regionu (województwa) Polski pochodzili Polacy ubiegające się o pomoc



w sprawie naruszenia ich praw pracowniczych odpowiedzi udzieliło tylko 7 podmiotów i tylko w odniesieniu do ostatnich miesięcy (N=7).

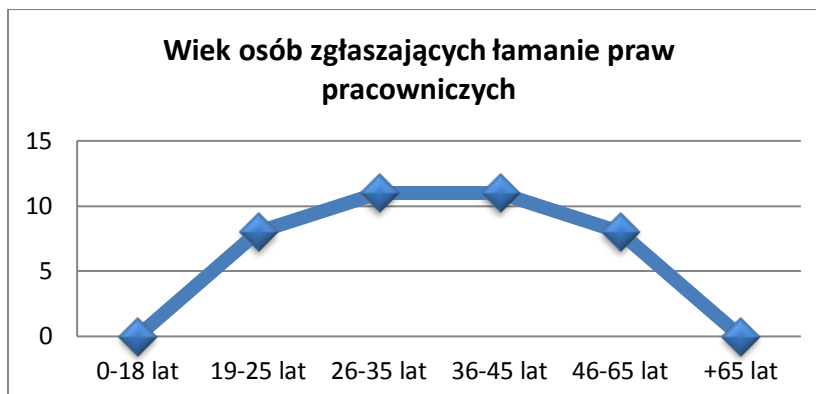
W ankietach najczęściej wskazywano województwa: warmińsko-mazurskie, dolnośląskie i zachodniopomorskie, nieco rzadziej województwa: lubuskie, wielkopolskie, śląskie, lubelskie i podkarpackie, a w pojedynczych przypadkach wskazywano na województwa: łódzkie, małopolskie, mazowieckie, kujawsko-pomorskie, świętokrzyskie, opolskie, pomorskie i podlaskie.

Na podstawie otrzymanych danych można przyjąć, że najwięcej Polaków, którzy podjęli pracę w Niemczech i z różnych powodów mają problemy z pracodawcą pochodzi z województw zachodnich i południowo-wschodnich, a także z województwa warmińsko-mazurskiego. Drugi wniosek, który narzuca się po wstępnej analizie to, że tego typu sytuacje zdarzają się mieszkańcom wszystkich regionów Polski i w związku z tym trudno mówić o województwach wolnych od problemu wykorzystania do pracy na terenie Niemiec.



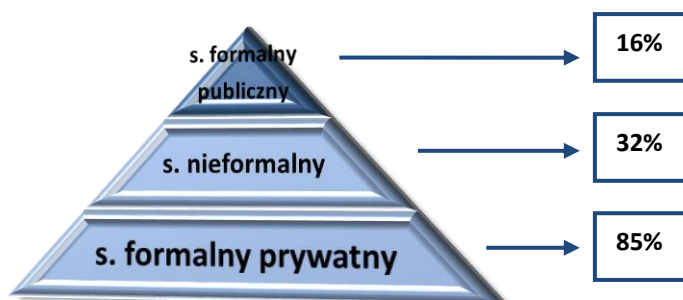
2.3. Wiek

Na pytanie w jakim wieku (przedziale wiekowym) były osoby, które zgłaszały się po pomoc w sprawie naruszenia praw pracowniczych, odpowiedzi udzieliło 12 podmiotów (N=12). Niezależnie od rodzaju instytucji (zarówno związki zawodowe, konsulaty, jak i organizacje pozarządowe), wszyscy ankietowani wskazywali na osoby w przedziale wiekowym 26 – 45 lat, rzadziej tego typu sprawy dotyczyły osób nieco młodszych lub nieco starszych. Natomiast żadna instytucja nie odnotowała przypadku łamania praw pracowniczych zgłaszanych przez osoby małoletnie lub w wieku senioralnym (powyżej 65 r.ż.).



2.4. Sektor pracy

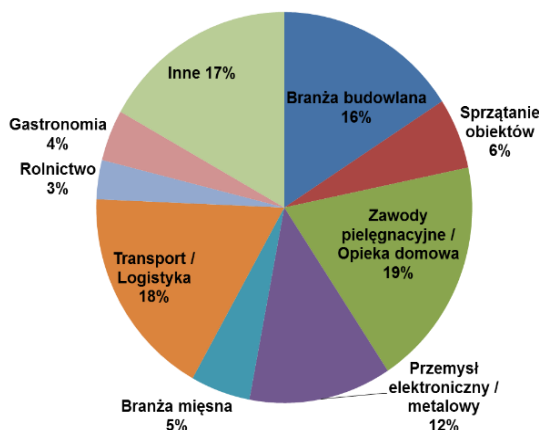
Osoby skarżące się na swoich pracodawców, najczęściej były zatrudnione w sektorze formalnym prywatnym (85% odpowiedzi). Przy czym organizacje wspierające kobiety zaznaczały, że w ich przypadku dominowały zgłoszenia z sektora sex-businessu. Blisko 1/3 zgłoszeń dotyczyła sektora nieformalnego, a zaledwie 16% z sektora formalnego publicznego. Na to pytanie odpowiedzi udzieliło 13 podmiotów (N=13).



2.5. Gałęzie gospodarki

Na pytanie odnośnie gałęzi gospodarki, w której najczęściej dochodzi do łamania praw polskich pracowników odpowiedzi udzieliło 12 instytucji (N=12). Z podanych informacji można wywnioskować, że nie ma jednej dominującej branży, a Polacy skarżą się na swoich pracodawców niemal we wszystkich dostępnych gałęziach przemysłu. Niemniej w tym zakresie można szczególnie wyróżnić branżę budowlaną, pielęgnacyjną (opieka nad osobami starszymi, niepełnosprawnymi oraz dziećmi), a także przetwórstwo. Rzadziej tego typu sprawy dotyczą zatrudnienia do prac i pomocy domowej, rolnictwa i ogrodnictwa, logistyki i spedycji oraz prac tymczasowych np. do sprzątanía obiektów. Sporadycznie rejestrowane były zgłoszenia odnośnie przemysłu stoczniowego, gastronomii, hotelarstwa, usług w takich zawodach jak: fryzjerka, kosmetyczka oraz szeroko rozumianego przemysłu rozrywkowego.

Zbliżone wyniki do powyższych prezentują również niemieckie związki zawodowe w ramach Projektu Faire Mobilität. W 2015 r. na 1227 polskich zgłoszeń najwięcej pochodziło z branży pielęgnacyjnych i opieki domowej (19%), transportu i logistyki (18%) oraz budowlanej (16%). Poniżej graficzne zestawienie otrzymanych odpowiedzi.



3. Sposób dotarcia osób zgłaszających skargę na pracodawców do instytucji pomocowych

Pytanie w jaki sposób sprawy łamania praw pracowniczych trafiały do poszczególnych instytucji było stosunkowo łatwe dla ankietowanych. Odpowiedzi udzieliły niemal wszystkie podmioty (N=19), wyjątkiem była organizacja pozarządowa, która w ogóle nie odnotowała tego typu zgłoszenia od polskiego pracownika.

Konsulaty, poradnie związków zawodowych, jak i organizacje pozarządowe wskazywały, że sprawy dotyczące łamania praw pracowniczych najczęściej zgłaszały bezpośrednio osoby poszkodowane. Stosunkowo rzadko, bo zaledwie w ¼ przypadków następowało to za pośrednictwem Policji, natomiast nigdy nie interweniowały służby migracyjne. Brak aktywności tego organu można tłumaczyć faktem, że Polacy mają prawo do swobodnego wjazdu, pobytu oraz podejmowania pracy na terenie Niemiec.

Jeśli chodzi o formę komunikacji, to z otrzymanych informacji wynika, że Polacy kontaktują się z instytucjami pomocowymi wszelkimi dostępnymi kanałami tj. telefonicznie, mailowo, jak i osobiście. Według danych przekazanych przez poradnię DGB dla mobilnych migrantów prowadzoną w Berlinie przez niemieckie związki zawodowe, Polacy wolą kontakty pośrednie tj. bądź telefonicznie (40% odnotowanych przypadków), bądź mailowo (40%). Rzadziej zaś zgłaszają tego typu sprawy osobiście (20%).



4. Rodzaj naruszeń praw pracowniczych

Informacje na temat rodzaju łamania praw pracowniczych zostały przekazane przez 19 ankietowanych podmiotów (N=19). Postawione w ankiecie pytanie miało charakter półotwarty z możliwością wskazania częstotliwości pojawiania się konkretnych naruszeń w skali od 1 do 4, gdzie 1 oznaczało „nigdy”, 2 – „sporadycznie”, 3 – „często”, a 4 – „bardzo często”. Otrzymane odpowiedzi zasadniczo nie różniły się od siebie. Podobnie odpowiadały konsulaty, poradnie związków zawodowych, jak i organizacje pozarządowe. W świetle otrzymanych informacji Polacy **bardzo często** zgłaszają następujące problemy:

- wynagrodzenie mniejsze niż umówione;
- opóźnianie wypłaty wynagrodzenia;
- brak prawa do urlopu lub dnia wolnego;
- brak ubezpieczenia;

często:

- bezprawne potrącanie z wynagrodzenia kosztów świadczeń;
- brak umowy;
- mobbing (poniżanie, szantaż, groźby, przemoc werbalna);
- podpisywanie dokumentów *in blanco*;



- łamanie zasad BHP (narażanie utraty zdrowia lub życia poprzez niezabezpieczenie miejsca pracy);

sporadycznie:

- przemoc lub wykorzystanie seksualne;
- zabór dokumentów tożsamości (podróży);
- nadmierna kontrola (monitoring miejsc prywatnych);
- dług;
- ograniczanie wolności;
- wydłużony czas pracy (nieprzestrzeganie norm czasu pracy);
- brak wynagrodzenia podczas choroby;
- złe warunki pracy;
- nieuczciwi pośrednicy;
- niezachowanie okresu wypowiedzenia;
- brak pracy po przyjeździe (pomimo podpisanej umowy).

Informacje zbliżone do powyższych przekazał **Główny Urząd Statystyczny**. Na 65 skarg zgłoszonych w latach 2013 – 2015 Polacy najczęściej podnosili następujące naruszenia:

- niewypłacanie wynagrodzeń za pracę i naruszenie innych świadczeń (46 skarg), w tym najczęściej:
 - niewypłacanie wynagrodzeń za pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej lub w święta (15);
 - niewypłacanie należnego (umówionego) wynagrodzenia za pracę (12);
 - niezachowanie norm w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę (7);
- niezachowanie norm dotyczących czasu pracy (16), w tym najczęściej:
 - niezachowanie norm dotyczących maksymalnego czasu pracy i minimalnego czasu odpoczynku (np. praca w wymiarze od 14 godzin do nawet 24 godzin na dobę bez należynej przerwy) (13);
- niezapewnianie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (8), w tym zgłoszenia wypadków przy pracy: 5 – lekkich, 1 – ciężki, 2 – śmiertelnych.

Jeśli chodzi o cięższe zarzuty kwalifikujące się do rangi przestępstw, to GIP odnotował 2 skargi dotyczące mobbingu, 2 – zastraszania, 2 – podejrzenia popełnienia przestępstwa handlu ludźmi do pracy przymusowej, 2 – złośliwego lub uporczywego naruszania praw pracowniczych oraz 1 – zmuszania do nadludzkiego wysiłku fizycznego i psychicznego. Stosunkowo rzadko zgłoszenia dotyczyły legalności zatrudnienia. W tej kategorii odnotowano

3 przypadki niezawierania umowy o pracę (tzw. „praca na czarno”) oraz 2 przypadki niezgłoszenia pracownika do ubezpieczenia społecznego.

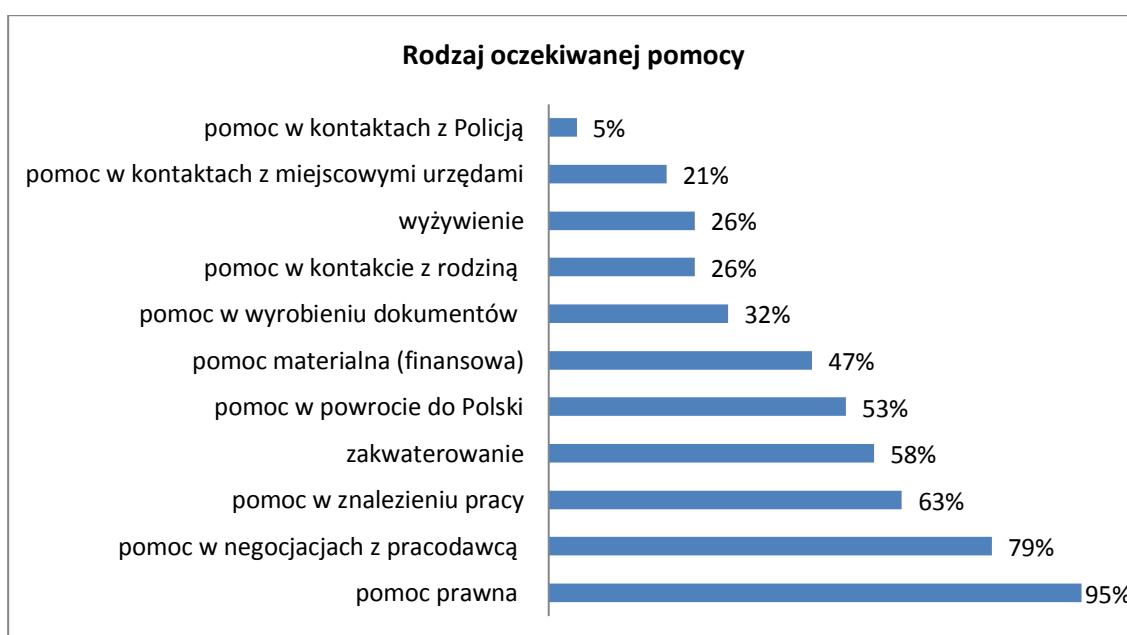
Podsumowując powyższe informacje można zauważyć, że Polacy najczęściej zgłaszają tzw. „miękkie przewinienia” pracodawców, które można traktować jako wykroczenia dotyczące mniejszego od należnego, bądź nieterminowego, wypłacania wynagrodzenia oraz nieuwzględnianie podstawowych świadczeń wynikających z kodeksu pracy (tj. praca w nadgodzinach, prawo do urlopu, świadczenia chorobowe). W związku z tym, tego typu sprawy najczęściej są traktowane wyłącznie jako naruszenie prawa pracy, które nie dają bezpośrednich przesłanek do uznania ich za przestępstwo, a osób skarżących za pokrzywdzonych pracą przymusową, czy handlem ludźmi.

5. Oczekiwania względem instytucji pomocowych

Analogicznie jak w części 4, informacje na temat oczekiwań i potrzeb poszkodowanych względem instytucji pomocowych pochodziły od 19 ankietowanych podmiotów.

5.1. Rodzaj oczekiwanej pomocy

Na pytanie jakich świadczeń lub jakiej pomocy oczekują osoby zgłaszające się do instytucji pomocowych w sytuacji naruszenia praw pracowniczych, niemal wszystkie podmioty wskazały pomoc prawną, w tym pomoc w zapewnieniu reprezentacji w sądzie. Polacy bardzo często oczekują również wsparcia w negocjacjach z nieuczciwym pracodawcą oraz pomocy w poszukiwaniu nowej pracy. Nierzadko zdarza się, że osoby potrzebują także zakwaterowania, dotyczy to sytuacji, gdy mieszkanie, w którym do tej pory przebywały należało do pracodawcy, lub było przez niego opłacane. Ponad połowa odpowiedzi wskazywała, że zgłaszając skargę na pracodawcę Polacy oczekują pomocy w organizacji powrotu do kraju.



Odpowiedzi udzielane przez ankietowanych zasadniczo nie różniły się między sobą. Według danych konsulatów, Polacy najbardziej oczekują: pomocy w powrocie do Polski, pomocy prawnej i pomocy w negocjacjach z pracodawcą; z informacji przekazanych przez poradnie związków zawodowych, polscy pracownicy przede wszystkim wymagają: pomocy prawnej, pomocy w negocjacjach z pracodawcą oraz zakwaterowania, zaś organizacje pozarządowe, podobnie jak związki zawodowe, jako najczęstsze oczekiwania wskazują pomoc prawną, pomoc w negocjacjach z pracodawcą oraz pomoc w znalezieniu pracy.

Kolejne dwa pytania dotyczące oczekiwań Polaków miały charakter otwarty i subiektywny, gdyż nie odnosiły się do liczb czy statystyk ale przede wszystkim wyrażały opinie osób wypełniających ankietę i ich ocenę.

5.2 Najpilniejsze potrzeby

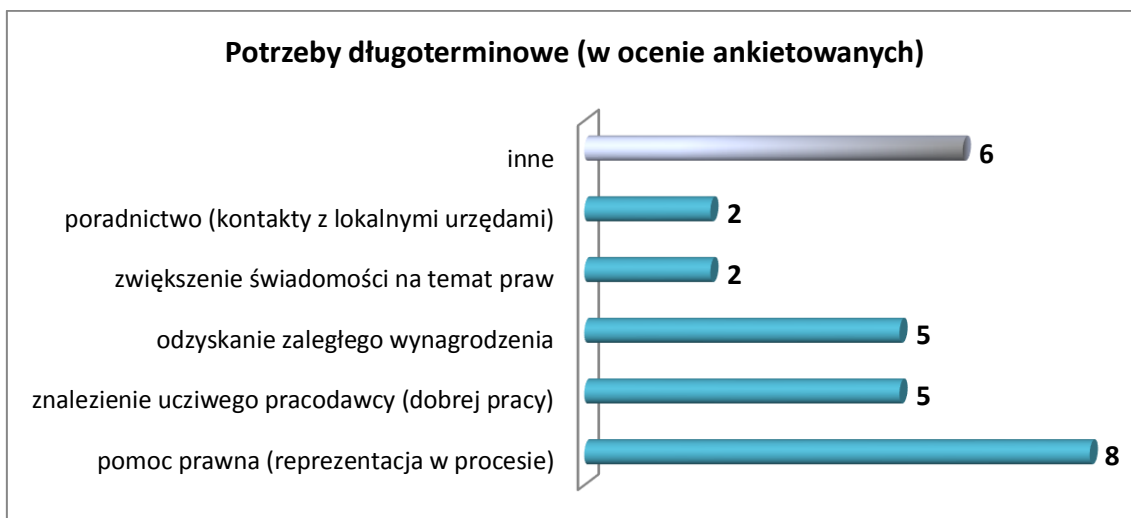
Na pytanie jakie – w Pana/ Pani ocenie – są najpilniejsze potrzeby zgłaszających się osób, odpowiedzi udzieliło 16 instytucji (N=16). Przy czym „najpilniejsze potrzeby” w tym kontekście należało rozumieć, jako potrzeby niecierpiące zwłoki i konieczne do zaspokojenia od razu.

Z otrzymanych odpowiedzi wynika, że zdaniem ankietowanych, Polacy zgłaszając łamanie praw pracowniczych najpilniej potrzebują zakwaterowania (noclegu), dotyczy to przypadków, gdy dotychczas zamieszkiwany lokal należał do pracodawcy lub był przez niego wynajmowany. Ponadto, zdarza się, że Polacy pilnie potrzebują wsparcia finansowego, najczęściej na powrót do kraju, przy czym pomoc w samej organizacji podróży powrotnej również pojawia się jako potrzeba. Nieco rzadziej wskazywano, że Polacy w ramach krótkoterminowej i niecierpiącej zwłoki interwencji wymagają wsparcia w negocjacjach z pracodawcą i odzyskanie zaległego wynagrodzenia, a także wyżywienia – w sytuacji utraty pracy bez otrzymania wynagrodzenia. W pojedynczej ankiecie wskazano, że do najpilniejszych potrzeb należy również pomoc prawna.



5.3. Potrzeby długoterminowe

W kwestii potrzeb długoterminowych wymagających działań obliczonych w czasie i rozwiązujących problem w sposób długofalowy, ankietowani uznali, że Polacy przede wszystkim potrzebują pomocy prawnej, w tym pomocy prawnika do reprezentowania ich w procesie sądowym, a także pomocy w znalezieniu nowej, uczciwej pracy oraz odzyskania zaległego wynagrodzenia. W dwóch ankietach pojawiły się także opinie, że polscy migranci zarobkowi wymagają szerokokorozumianego poradnictwa, szczególnie w zakresie kontaktów z niemieckimi instytucjami (np. prowadzenie korespondencji z lokalnymi urzędami, składanie wniosków i oświadczeń w sprawach socjalnych), jak również działań uświadamiających ich prawa. W pojedynczych ankietach, eksperci wymieniali także następujące długoterminowe potrzeby Polaków: umorzenie długu w kasie chorych; poprawę sytuacji materialnej, co zmniejszy podatność polskich migrantów zarobkowych na przyjmowanie nieuczciwych ofert pracy; pomoc tłumaczy, a także większy dostęp do kursów języka niemieckiego, co wpłynie na samodzielność polskich pracowników; pomoc w kontaktach z Policją, szczególnie w zakresie zgłaszania wykroczeń na tle prawa pracy. Ogólnie na pytanie o potrzeby długoterminowe udzielono 17 odpowiedzi (N=17).



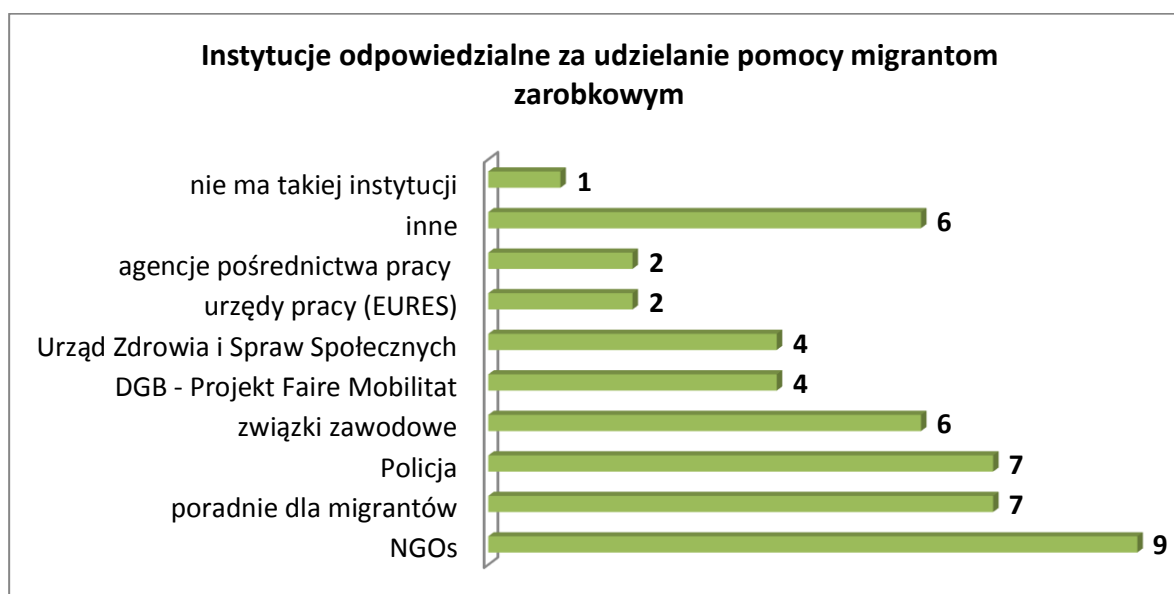
6. System pomocy

Ostatnia część ankiety dotyczyła rozwiązań systemowych w zakresie udzielania pomocy migrantom zarobkowym w przypadku łamania ich praw pracowniczych przyjętych w poszczególnych landach.

6.1. Instytucje odpowiedzialne za zapewnienie pomocy

Na pytanie otwarte kto w danym landzie jest odpowiedzialny za udzielanie pomocy pracownikom migrującym, odpowiedzi udzieliło 19 podmiotów (N=19). Blisko połowa

ankietowanych wskazała na organizacje pozarządowe (np. Polska Rada Społeczna, Caritas, Czerwony Krzyż, AWO, SOLWODI), na kolejnych miejscach wymieniano poradnie dla migrantów, Policję oraz związki zawodowe, w tym na DGB – Projekt Faire Mobilität. Sporadycznie w ankietach pojawiały się urzędy pracy (EURES) oraz agencje pośrednictwa pracy. Zaledwie w pojedynczych odpowiedziach ankietowani wskazywali, że odpowiedzialność za organizację pomocy migrantom zarobkowym ponoszą: władze landu (poszczególne ministerstwa, Senat), Ambasada RP, urząd celny, władze miasta (w ramach prowadzonych projektów) oraz koalicja na rzecz handlu ludźmi.



6.2. Instytucje udzielające pomocy

W aspekcie praktycznym, czyli kto *de facto* udziela pomocy pracownikom migrującym w danym landzie, informacje niemal pokrywały się z wcześniejszymi odpowiedziami na temat odpowiedzialności za udzielanie tej pomocy. Ankietowani ponownie najczęściej wskazywali na organizacje pozarządowe, wymieniając m.in. organizacje polonijne, Caritas, Misję Dworcową, DIAKONIA oraz Polską Radę Społeczną. Dość często w odpowiedziach pojawiały się związki zawodowe, poradnie dla migrantów, prawnicy, DGB Projekt Faire Mobilität, sporadycznie zaś wskazywano na urzędy pracy, konsulaty RP, urzędy celne. W pojedynczych odpowiedziach za właściwych udzielania pomocy pracownikom migrującym ankietowani uznali: miasta, organizacje międzynarodowe, schroniska dla mężczyzn, domy dla kobiet oraz ogólnie – władze landu.

Poniżej zostało zaprezentowane zestawienie tabelaryczne udzielonych odpowiedzi na pierwsze i drugie pytanie z podziałem na landy.

Nazwa landu	Instytucje odpowiedzialne za udzielanie pomocy migrantom zarobkowym	Instytucje bezpośrednio udzielające pomocy migrantom zarobkowym
-------------	---	---

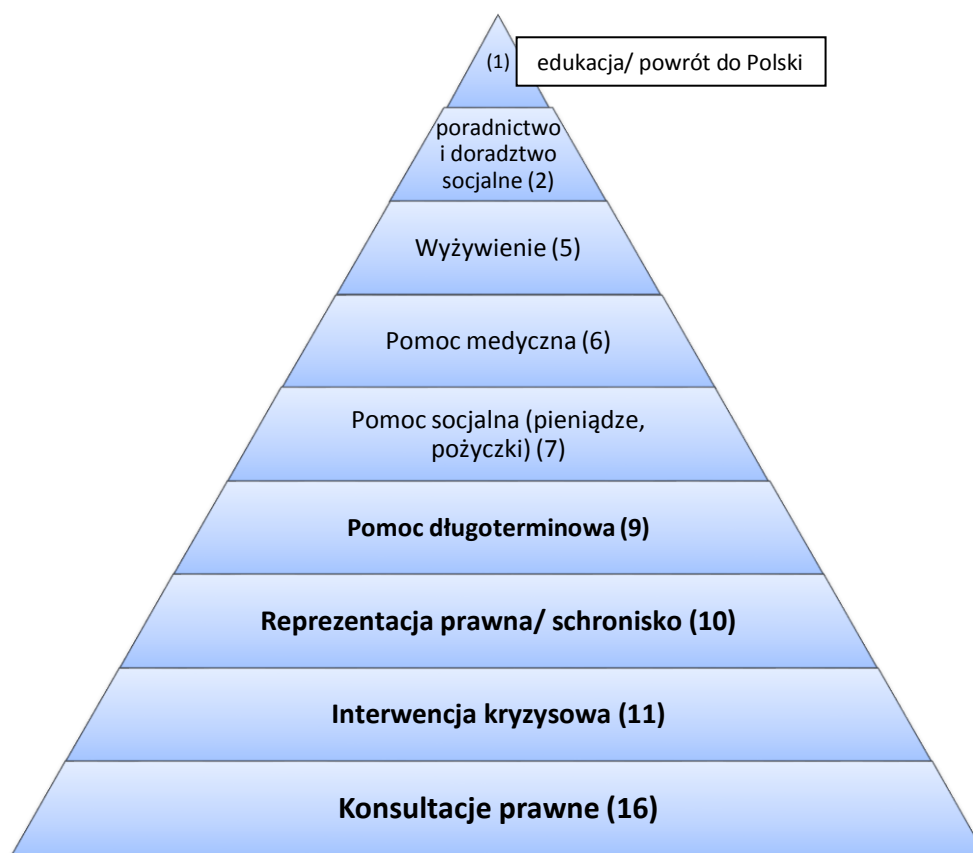


Badenia - Wirtembergia	poradnie dla migrantów, Policja, związki zawodowe, agencje pośrednictwa pracy	związki zawodowe, prawnicy, DGB Projekt Faire Mobilität, poradnie dla migrantów, Policja
Bawaria	federalny urząd ds. migracji i uchodźców	konsulat RP, prawnicy, Policja, urzędy pracy
Berlin (i Brandenburgia)	organizacje pozarządowe (np. Polska Rada Społeczna), urząd pracy, DGB Projekt Faire Mobilität, związki zawodowe, Policja, Ambasada RP, władze landu, koalicja na rzecz handlu ludźmi	organizacje pozarządowe (Polska Rada Społeczna), DGB Projekt Faire Mobilität, związki zawodowe, Policja, urzędy pracy, władze landu, domy dla kobiet, poradnie dla migrantów
Brema	brak danych	konsulat RP, organizacje pozarządowe (Misja Dworcowa, schronisko dla mężczyzn)
Dolna Saksonia	poradnie dla migrantów, Policja, związki zawodowe, agencje pośrednictwa pracy	związki zawodowe, prawnicy, DGB Projekt Faire Mobilität, poradnie dla migrantów, Policja, konsulaty RP, organizacje pozarządowe (Polska Rada Społeczna), urzędy pracy, urzędy celne, organizacje międzynarodowe
Hamburg	organizacje pozarządowe, poradnie dla migrantów, DGB Projekt Faire Mobilität, urząd zdrowia i spraw społecznych, władze landu, miasto	organizacje pozarządowe (Misja Dworcowa, Diakonia, DGB Projekt Faire Mobilität, poradnie dla migrantów, miasto
Nadrenia Północna – Westfalia	organizacje pozarządowe (Caritas, Czerwony Krzyż, SOLWODI), poradnie dla migrantów, Policja, związki zawodowe, DGB Projekt Faire Mobilität, urząd celny, urząd zdrowia i spraw społecznych, agencje pośrednictwa pracy	związki zawodowe, organizacje pozarządowe (np. Caritas), prawnicy,
Saara	nie ma takiej instytucji	-
Saksonia – Anhalt	organizacje pozarządowe (AWO)	brak danych
Szlezwik - Holsztyn	poradnie dla migrantów, Policja, związki zawodowe	związki zawodowe, poradnie dla migrantów

6.3. Rodzaj świadczonej pomocy

Kolejną badaną kwestią był rodzaj pomocy świadczonej przez podane instytucje. Udzielono 17 odpowiedzi (N=17), wśród których najczęściej wskazywano na wsparcie w zakresie pomocy prawnej, interwencję kryzysową (w tym zakwaterowanie) oraz zapewnienie reprezentacji

osoby w postępowaniu sądowym. W 9 ankietach pojawiły się również informacje o możliwości skorzystania przez migrantów zarobkowych z pomocy długoterminowej, obejmującej terapię psychologiczną, coaching, szkolenia zawodowe oraz pośrednictwo pracy. Nieco rzadziej instytucje wskazywały na dostępność następujących świadczeń: pomoc socjalna (w tym finansowa), pomoc medyczna i wyżywienie. Ponadto, w dwóch przypadkach ankietowani dodali od siebie w kategorii *inne*: możliwość skorzystania z poradnictwa i doradztwa socjalnego, a w jednej z dostępu do edukacji i pomocy w organizacji powrotu do kraju. Poniżej został zaprezentowany schemat odnośnie rodzaju świadczeń dostępnych dla pracowników migrujących ułożony na podstawie udzielonych odpowiedzi.



Najszerzy wachlarz pomocy, obejmujący niemal wszystkie wyżej wymienione świadczenia, jest dostępny na terenie Nadrenii Północnej – Westfalii oraz Hamburga.

6.4. Sposób świadczonej pomocy

Oprócz rodzaju pomocy, zbadano również sposób jej udzielania. Na pytanie zamknięte w jaki sposób organizacje udzielają pomocy, ankietowani mogli wskazać: konsultacje telefoniczne (dyżury, bądź całodobowo) oraz poradnie (dyżury, bądź całodobowo). Odpowiedzi udzieliło zaledwie 12 podmiotów (N=12), spośród których 8 wskazało na konsultacje telefoniczne w ramach dyżurów i tyle samo na poradnie działające w dyżurach. Tylko 3 podmioty zaznaczyły całodobową dostępność wsparcia dla migrantów zarobkowych. Całodobowe konsultacje

telefonicznie funkcjonują w Nadrenii Północnej – Westfalii i Hamburgu, zaś całodobowa poradnia jest dostępna w Berlinie i Hamburgu.

6.5. Programy pomocy dla pracowników z Polski

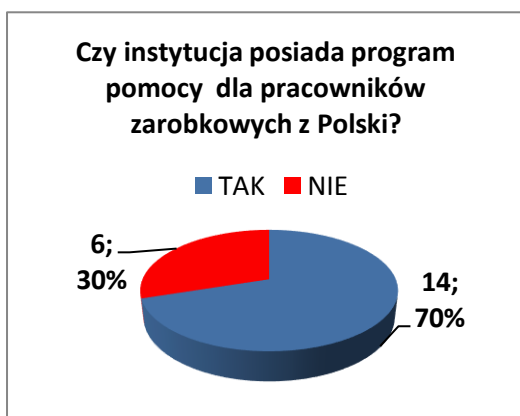
Ostatnia kwestia badania ankietowego dotyczyła istnienia programów dedykowanych migrantom zarobkowym z Polski oraz ofiarom handlu ludźmi i pracy przymusowej.

Na pierwsze z dwóch pytań: *czy Pana/Pani instytucja prowadzi programy pomocy i dotarcia do pracowników migracyjnych z Polski*, informacji udzieliły wszystkie podmioty (N=20), w tym 14 pozytywnych. Negatywnie odpowiedział Konsulat Honorowy RP w Bremie oraz następujące organizacje pozarządowe: Polska Rada Społeczna, Vera, In Via, S.U.S.I. – Międzynarodowe Centrum Kobiet i Aldona.

Programy pomocowe prowadzą natomiast związki zawodowe, konsulaty oraz organizacja ARBEIT UND LEBEN. Są to w dużej mierze działania informacyjne kierowane zarówno do pracowników (migrantów zarobkowych), jak i pracodawców (przedsiębiorców) i prowadzone w formie organizowania spotkań na temat niemieckiego prawa pracy, czy kolportażu ulotek tematycznych. W przypadku polskich konsulatów programy te zawierają się w poradnictwie i umieszczaniu informacji na temat praw i obowiązków pracownika na stronach internetowych urzędu oraz w ulotkach dostępnych w konsulatach.

6.6. Programy prewencyjne i pomocy dla ofiar handlu ludźmi i pracy przymusowej

Ostatnie pytanie dotyczyło istnienia w danym landzie programu prewencji i pomocy dla ofiar handlu ludźmi lub ofiar pracy przymusowej. Udzielono 18 odpowiedzi (N=18), w tym 3



negatywne (Polska Rada Społeczna, DGB Projekt Faire Mobilität – Berlin, oraz ARBEIT UND LEBEN w Hanowerze). Informacji nie udzieliły Konsulat Honorowy RP w Bremie oraz Konsulat RP w Hamburgu. W pozostałych przypadkach wskazywano na istnienie tego typu programów w większości finansowanych przez władze landów i realizowanych bądź przez organizacje pozarządowe, czy międzynarodowe (m.in. KOK, Contra, AWO, SOLWODI, KOFRA, DIAKONIE, Aldona, IOM), bądź

przez poradnie funkcjonujące przy urzędach lub związkach zawodowych. Poniżej prezentacja graficzna wyników uzyskanych z ankiet na temat programów zarówno dla pracowników z Polski, jak i ofiar przestępstw.



Pomimo, że niemal we wszystkich landach objętych badaniem (za wyjątkiem Bremy) ankietowani wskazali istnienie programów dedykowanych ofiarom handlu ludźmi lub pracy przymusowej, to jednak w uzupełnieniu powyższych informacji należy dodać, że w głównej mierze dotyczą one kobiet ofiar eksploatacji seksualnej. Jak podaje organizacja ARBEIT UND LEBEN działająca m.in. w Dolnej Saksonii w przypadku podejrzenia przestępstwa handlu ludźmi do pracy przymusowej, gdzie pokrzywdzonymi bywają częściej mężczyźni, wciąż trudno jest znaleźć dla nich profesjonalne zaplecze interwencyjne np. schronisko. Niska jest też świadomość, a przez to mała wrażliwość, na tego typu przypadki.

WNIOSKI

1. Brak jest rzetelnej wiedzy na temat skali zjawiska polskiej migracji zarobkowej w Niemczech (tym bardziej w rozbiciu na poszczególne landy).
2. Instytucje pomocowe działające na terenie Niemiec gromadzą szczątkowe dane i tym samym posiadają ograniczoną wiedzę na temat profilu polskiego pracownika, którego prawa pracownicze są łamane.
3. Z dostępnych informacji wyłania się bardzo ogólny i nieco schematyczny obraz polskiego migranta zarobkowego, podatnego na wykorzystanie w pracy. Jest to osoba w wieku produkcyjnym (19 – 65 lat), najczęściej zatrudniona legalnie w sektorze prywatnym, w przypadku kobiet zazwyczaj jako, opiekunka, sprzątaczką, lub pomoc domowa, a w przypadku mężczyzn w branży budowlanej lub przetwórstwie.
4. Kontakty pomiędzy pracownikami, a instytucjami pomocowymi mają przede wszystkim charakter bezpośredni (ewentualnie za pośrednictwem konsulatów) i odbywają się najczęściej na odległość tj. telefonicznie, lub przez Internet, rzadziej osobiście.
5. Do instytucji pomocowych zgłaszane są głównie przypadki tzw. „drobnych” wykroczeń w zakresie prawa pracy, rzadko są to sprawy wskazujące na popełnienie przestępstw (np. mobbing, stosowanie przemocy, zabór dokumentów).



6. Zdaniem instytucji pomocowych Polacy przede wszystkim oczekują szerokokorozumianego poradnictwa, wsparcia w negocjacjach z pracodawcą, wsparcia w poszukiwaniu pracy oraz w komunikacji z lokalnymi urzędami. W dalszej kolejności oczekują pomocy o charakterze interwencyjnej (zakwaterowanie, wsparcie materialne, wyżywienie). Ponad połowa ankietowanych wskazała, że Polacy oczekują również pomoc w organizacji powrotu do kraju.

7. Instytucje pomocowe posiadają kompetencje i podejmują działania informacyjne i uświadamiające skierowane do migrantów zarobkowych. Prowadzą również poradnictwo, w tym świadczą pomoc prawną.

8. Pomimo istnienia programów dedykowanych ofiarom handlu ludźmi, osoby zgłaszające naruszenia praw pracowniczych rzadko są nimi obejmowane. Są to bowiem działania skierowane przede wszystkim do kobiet – ofiar przemocy i eksploatacji seksualnej.

REKOMENDACJE

1. **Koniecznym jest podjęcie dalszych badań nad zjawiskiem polskiej migracji zarobkowej w Niemczech, a przede wszystkim uzasadnione jest przeprowadzenie dogłębnej analizy profilu polskiego pracownika mobilnego.** Dostępne informacje na ten temat są bardzo ogólne i nie wychodzą poza utarte schematy. Z przedmiotowego raportu wynika, że nawet instytucje, działające na terenie Niemiec i prowadzące poradnictwo po polsku również nie mają szczegółowej wiedzy w tym zakresie. Braki informacyjne zaś rzutują na jakość oferowanego wsparcia. Trudno jest bowiem prawidłowo przygotować ofertę pomocy nie znając dobrze skali zjawiska, ani tym bardziej potrzeb i oczekiwań beneficjentów.

2. Pomimo **prowadzenia licznych kampanii informacyjnych na temat praw i obowiązków pracowników podejmujących zatrudnienie w Niemczech**, wciąż wydaje się, że są to działania niewystarczające. **Niezbędnym więc jest zintensyfikowanie tego typu aktywności zarówno po stronie polskiej (do osób planujących migrację zarobkową), jak i po stronie niemieckiej (Polaków już zatrudnionych).** Tego rodzaju działania powinny jednocześnie wskazywać Polakom konkretne miejsca (poradnie, urzędy, organizacje), do których mogą się udać w przypadku gdy ich prawa są naruszane przez pracodawcę. **Infrastruktura poradnictwa pozostaje w tym zakresie niezwykle istotna i wymaga dalszego wzmocnienia.** Niezależnie od regionu (landu) polski pracownik powinien mieć łatwy i nieskrępowany dostęp do bezpłatnej i fachowej pomocy, gdyż tylko w ten sposób będzie miał szansę na dochodzenie swoich praw w konfrontacji z pracodawcą.

3. Problem łamania praw polskich pracowników jest już dosyć powszechny w Niemczech, rzadko kiedy jednak łączony ze zjawiskiem pracy przymusowej czy przestępstwem handlu ludźmi. W tym zakresie nadal dominują stereotypy, w świetle których ofiarami handlu ludźmi padają najczęściej kobiety eksploatowane seksualnie. Zarówno społeczeństwo, jak i organy ścigania, czy instytucje pomocowe wydaje się nie mieć świadomości, że ofiarą handlu ludźmi



może zostać również osoba legalnie przebywająca i zatrudniona na terenie Niemiec. W efekcie sprawy nadużyć pracodawców względem pracowników są traktowane w kategorii drobnych wykroczeń z zakresu prawa pracy, a rzadko analizowane pod kątem popełnienia przestępstwa na szkodę pracownika. W związku z tym **koniecznym jest podjęcie działań edukacyjnych czym jest handel ludźmi do pracy przymusowej, kto może paść jego ofiarą oraz jak ją zidentyfikować.** Tego typu działania powinny zostać **skierowane zarówno do polskich pracowników (potencjalnych ofiar), jak również do organizacji i instytucji,** które z takimi przypadkami mogą się zetknąć w ramach udzielanego poradnictwa czy wsparcia interwencyjnego na terenie Niemiec. Szczególnie problem ten dotyczy mężczyzn wykorzystywanych do pracy.