



PL

**OPUBLIKOWANIE**

**postcare 2.0**

**Informing the Care Services Workers on Posting Rules**



Co-funded by the  
European Union

# BROSZURY INFORMACYJNE DLA OBYWATELI PAŃSTW TRZECICH

1. Aspekty prawne
2. Prawa i naruszenia/nadużycia
3. Ochrona praw pracowników -  
obywateli państw trzecich

Madryt, 23 listopada 2023 roku



Co-funded by the  
European Union

*Sfinansowano przez Unię Europejską. Wyrażone opinie i poglądy są wyłącznie poglądami autora (autorów) i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy Unii Europejskiej lub Komisji Europejskiej. Unia Europejska oraz organ przyznający finansowanie nie mogą ponosić za nie odpowiedzialności.*

## **BROSZURA INFORMACYJNA I: Aspekty prawne**

W niniejszej *Broszurze informacyjnej I* pragniemy zwrócić uwagę na pewne elementy związane z aspektami prawnymi dotyczącymi pobytu *obywateli państw trzecich* w państwach członkowskich Unii Europejskiej.

Odniesienie się do aspektów prawnych dotyczących niniejszych obywateli jest prawie niemożliwe bez odwołania do praw, jakie przysługują niniejszym osobom w trakcie pobytu lub pracy w jednym z państw członkowskich, dlatego też niniejsza *Broszura informacyjna I* jest ściśle powiązana z *Broszurą informacyjną II*, w której mowa jest o prawach i naruszeniach/nadużyciach, jakich doświadczają obywatele krajów trzecich. Z drugiej strony, przedstawienie propozycji ochrony praw niniejszych pracowników będących obywatelami państw trzecich, które zostały uwzględnione w *Broszurze informacyjnej III* wymaga rozważenia tych trzech broszur w sensie jednej całości, w celu utrzymania spójnego *toku rozważań*.

Usystematyzowanie niniejszych *Broszur informacyjnych* polega na zadawaniu pytań związanych z tematami, które zostaną omówione poniżej oraz udzielaniu na nie odpowiedzi. Wierzmy, że w ten sposób otrzymamy instrument bardziej zrozumiały dla każdego z jego czytelników.

### **Co mamy na myśli mówiąc o osobie będącej obywatelem państwa trzeciego (OPT)?**

Obywatele państw trzecich to obywatele krajów niebędących członkami Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) lub Szwajcarii.

Jeżeli chcielibyśmy zastosować bardziej formalną definicję, możemy zastosować definicję ustanowioną w *Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/399 z dnia 9 marca 2016 r. w sprawie unijnego kodeksu zasad regulujących przepływ osób przez granice (kodeks graniczny Schengen)*, która w art. 2 ust. 6 stanowi, co następuje:

*„obywatel państwa trzeciego” – oznacza każdą osobę niebędącą obywatelem Unii w rozumieniu art. 20 ust. 1 TFUE (Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej) i która nie jest objęta pkt 5 niniejszego artykułu*

Należy zatem wziąć pod uwagę również zakres postanowień Traktatu TFUE.

*Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE)*, w Artykule 20 ustanawia obywatelstwo Unii, na mocy którego obywatelem Unii jest każda osoba mająca obywatelstwo państwa członkowskiego. Obywatelstwo Unii ma charakter dodatkowy w stosunku do obywatelstwa krajowego, nie zastępując go jednak.

W ten sposób obywatele Unii korzystają z praw i podlegają obowiązkom przewidzianym w Traktatach, mając między innymi prawo do następujących praw, które są wykonywane na warunkach i w granicach określonych przez Traktaty i środki przyjęte w ich zastosowaniu:

- a) *prawo do swobodnego przemieszczania się i przebywania na terytorium Państw Członkowskich;*
- b) *prawo do głosowania i kandydowania w wyborach do Parlamentu*

Europejskiego oraz w wyborach lokalnych w Państwie Członkowskim, w którym mają miejsce zamieszkania, na takich samych warunkach jak obywatele tego Państwa;

**c)** prawo do korzystania na terytorium państwa trzeciego, w którym Państwo Członkowskie, którego są obywatelami, nie ma swojego przedstawicielstwa, z ochrony dyplomatycznej i konsularnej każdego z pozostałych Państw Członkowskich, na takich samych warunkach jak obywatele tego Państwa;

**d)** prawo do kierowania petycji do Parlamentu Europejskiego, odwoływania się do Europejskiego Rzecznika Praw Obywatelskich oraz zwracania się do instytucji i organów doradczych Unii w jednym z języków Traktatów oraz otrzymywania odpowiedzi w tym samym języku.

Z drugiej strony art. 2 ust. 5 *Rozporządzenia 2016/339* określa obywatele państw trzecich jako osoby korzystające z prawa do swobodnego przemieszczania się na mocy prawa Unii jako:

**(a)** obywatele Unii w rozumieniu art. 20 ust. 1 *TFUE* oraz obywatele państw trzecich będących członkami rodziny obywatela Unii korzystającego z prawa do swobodnego przemieszczania się, do których stosuje się dyrektywę 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady<sup>1</sup>;

**(b)** obywatele państw trzecich i członków ich rodzin, niezależnie od ich obywatelstwa, którzy na mocy porozumień pomiędzy Unią i jej państwami członkowskimi, z jednej strony, a tymi państwami trzecimi, z drugiej strony, korzystają z takich samych praw do swobodnego przemieszczania się jak obywatele Unii;

### **Jak został uregulowany dostęp obywateli państw trzecich do rynku pracy?**

Dostęp niniejszych osób do krajowego rynku pracy stanowi autonomiczną odpowiedzialność każdego Państwa członkowskiego, chociaż prawo wjazdu i pobytu zostało zharmonizowane [zobacz pytanie: *Jak i kto ustala prawo wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w Broszurze informacyjnej II*].

Możliwość dostępu do rynku pracy jednego państwa dotyczy przekraczania granic zewnętrznych określonych w art. 2 *Rozporządzenia 2016/399*, takich jak: „granice lądowe, w tym granice na rzekach i jeziorach, oraz granice morskie państw członkowskich, a także ich porty lotnicze, porty rzeczne, porty morskie i porty na jeziorach, pod warunkiem że nie stanowią one granic wewnętrznych“.

Niezależnie od niniejszej ogólnej definicji należy także odwołać się do *Rozporządzenia* Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1806/WE z dnia 14 listopada, które wymienia państwa trzecie, których obywatele muszą posiadać wizy podczas przekraczania granic zewnętrznych, oraz te, których obywatele są zwolnieni z tego wymogu.

<sup>1</sup> Dyrektywa 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium państw członkowskich, zmieniająca rozporządzenie (EWG) nr 1612/68 i uchylająca dyrektywy 64/221/EWG, 68/360/EWG, 72/194/EWG, 73/148/EWG, 75/34/EWG, 75/35/EWG, 90/364/EWG, 90/365/EWG i 93/96/EWG (Sl. glosnik [Dz.U.] 158 z dnia 30.04.2004 roku, str. 77).

Zatem w art. 4) niniejszego *Rozporządzenia* stwierdza się, że:

*Obywatele państw trzecich wymienionych w Załączniku nr II są zwolnieni z obowiązku określonego w art. 3 ust. 1, gdy ich całkowity pobyt nie przekracza 90 dni w ciągu każdego 180-dniowego okresu.*

Nie możemy zapomnieć również o istnieniu *dwustronnych umów* pomiędzy państwami (państwami członkowskimi i krajami trzecimi), które mogą wyeliminować konieczność wydawania wiz lub umożliwić wjazd obywatelom niektórych krajów niezależnie od ustalonych przepisów ogólnych.

W *Raporcie podsumowującym* opublikowanym w sierpniu 2022 roku, w ramach projektu europejskiego finansowanego przez Unię Europejską (*Postcare. Delegowanie obywateli państw trzecich do pracy pielęgnacyjno-opiekuńczej, sytuacja bieżąca i prognozy na przyszłość*), dotyczącym pracowników będących obywatelami państw trzecich, którzy wykonują pracę pielęgnacyjno-opiekuńczą nad osobami starszymi w warunkach domowych stwierdza się, co następuje:

*Niepewność prawna dotycząca pobytu i statusu pracy osoby delegowanej OTP (delegowanego pracownika) jest większa niż w przypadkach wynikających ze swobodnego przepływu pracowników. Ramy instytucjonalne i prawne państwa członkowskiego odgrywają kluczową rolę w wyborze modelu zatrudnienia i pobytu dla OTP osób w sektorze opieki pielęgnacyjnej. Przykładowo w Hiszpanii bezpośrednio zatrudnienie osób OTP z Kolumbii, Ekwadoru i innych krajów Ameryki Południowej w sektorze opieki pielęgnacyjnej przeważa nad delegowaniem pracowników, podczas gdy ukraińscy opiekunowie zatrudnieni w Polsce często są wysyłani do Niemiec i innych krajów członkowskich. [Marek Benio. Europejski Instytut Mobilności Pracy]*

Krótko mówiąc, należy podkreślić różnorodne „wykorzystywanie” pracowników migrujących i obywateli krajów trzecich w sektorze opieki zdrowotnej w zależności od państw członkowskich, które przyjmują niniejszych pracowników. Tak więc, o ile kraje takie jak Hiszpania korzystają z bezpośredniego zatrudnienia obywateli państw trzecich (również zostało ujęte w Załączniku nr II *Rozporządzenia 2018/1806/WE*), o tyle inne kraje, jak np. Polska, zatrudniają pracowników z Ukrainy, a następnie delegują ich, ze statusem pracowników delegowanych do innych krajów, zwłaszcza do Niemiec.

### **Co należy rozumieć przez określenie *obywatele państw trzecich świadczący usługi opiekuńcze w ramach domowej opieki*?**

Celem projektu *Postcare 2.0* jest informowanie opiekunów o standardach delegowania pracowników. Czym jednak są usługi opiekuńcze?

Aby dokładnie wyjaśnić, co mamy na myśli, możemy użyć synonimów, takich jak opiekun osoby z zamieszkaniem (opiekun mieszka w domu osoby objętej opieką, zwykle osoby starszej lub niepełnosprawnej) lub pomoc domowa (opiekun, który jednocześnie wykonuje czynności opiekuńcze nad osobą, która wymaga tego typu opieki wraz z obowiązkami domowymi). W obu przypadkach osoba świadcząca usługi opieki napotyka szereg trudności w zakresie warunków zatrudnienia, o których będzie mowa w *Broszurze Informacyjnej II*.

Być może lepsza definicja tego, co obejmują wszystkie usługi opieki domowej, mogłaby brzmieć następująco: „*Opieka domowa to usługa na rzecz niesamodzielnych lub niedoświadczonych*

*osób starszych, świadczona w ich własnym domu, pomagająca tym osobom w codziennych, rutynowych czynnościach, których nie są w stanie wykonać całkowicie samodzielnie.” (Postcare Raport podsumowujący, str. 9).*

### **Z jakich możliwości legalnej pracy dla obywateli państw trzecich możemy skorzystać w ramach świadczenia usług opieki domowej?**

Istnieją aż trzy prawne modele świadczenia niniejszych usług zawodowych: delegownie pracowników, zatrudnienie bezpośrednio i samozatrudnienie (samozatrudniona osoba).

W przypadku usług opieki domowej, niewątpliwie, najczęstszym modelem jest bezpośrednie **zaangażowanie pracowników** przez osoby, którym dane usługi będą świadczone (osoba potrzebująca tego typu opieki) lub członkom jej rodziny. Tym samym ten rodzaj zawarcia umowy przedstawia model, w którym odnotowuje się najwięcej przypadków „szarej strefy” (praca na czarno/nieudokumentowana), a co za tym idzie, więcej nadużyć ze strony pracodawcy (do tej kwestii odniesiemy się, omawiając naruszenia/nadużycia praw w *Broszurze informacyjnej II*).

Pracownik migrujący może wykonywać czynności zawodowe w dowolnym państwie (niezależnie od tego, czy jest ono członkiem UE, czy też nie) zgodnie ze swobodnym przepływem towarów, osób i kapitału oraz swobodnym przepływem pracowników, a także zgodnie z wymaganiami dotyczącymi zatrudnienia obowiązującymi w państwie, w którym zamierza rozwijać swoją działalność zawodową.

W wielu przypadkach tego typu pracownicy nie mają umowy o pracę (w najlepszym wypadku mają jedynie umowę zawartą w formie ustnej), dlatego nazywa się ich „pracownikami nieposiadającymi dokumentów/pracownikami na czarno”. Monitorowanie tego typu sytuacji jest zwykle bardzo skomplikowane, ponieważ prawo do prywatności we własnym domu i ochrona niniejszego prawa uniemożliwia inspektorom pracy i inspektorom kontroli ubezpieczenia społecznego sprawdzanie, kontrolowanie i ściganie tego typu oszustw związanych z umowami o pracę. [Kolejny powód zostanie omówiony w *Broszurze informacyjnej II* - obawa pracowników przed zgłaszaniem tego typu nadużyć, ponieważ nie mają oni odwagi lub nie mają technicznej możliwości zgłaszania tego typu sytuacji].

Jeśli chodzi o model samozatrudnienia, to jest on prawdopodobnie najrzadziej stosowanym ze wszystkich trzech modeli, chociaż występuje w niektórych krajach, jak np. Włochy czy Niemcy. Model ten nabiera negatywnych konotacji, gdy staje się czymś, co nazywamy „fałszywym samozatrudnionym” (takie przypadki są częstsze w przypadku innych rodzajów działalności gospodarczej, np. pracy na platformach). W takich przypadkach są one zwykle zależne od pośredników, którzy działają pomiędzy opiekunem a osobą, której mają być świadczone tego typu usługi, przekształcając teoretycznie samozatrudnienie w pracę fizyczną charakteryzującą się złymi warunkami zatrudnienia i niepewnością prawną.

### **W jaki sposób należy stosować przepisy dotyczące zabezpieczenia społecznego wobec obywateli państw trzecich posiadających status pracowników delegowanych?**

Kolejny z modeli, o którym wspominaliśmy w poprzednim pytaniu, dotyczy pracowników delegowanych do wykonywania prac opiekuńczych.

Pracownicy delegowani uczestniczący w mobilności pracowników transgranicznych są chronieni niedawno wydaną **Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957** z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniającą dyrektywę 96/71/WE, która weszła w życie w dniu 30 lipca 2020 roku oraz Dyrektywą 2014/67/UE, która miała na celu „*skuteczne zapewnienie właściwego i skutecznego wykonania*” obowiązującej wówczas Dyrektywy 96/71.

Rozporządzenie to określa, kiedy można uznać pracownika za delegowanego w porównaniu ze swobodnym przepływem pracowników migrujących. Artykuł 2.1 Dyrektywy 96/71 definiuje pojęcie *pracownika delegowanego* w następujący sposób:

***każdy pracownik, który przez ograniczony czas wykonuje swoją pracę na terytorium innego Państwa Członkowskiego niż państwa w którym zwyczajowo pracuje.***

Wprowadzono pewne zasady w celu zdefiniowania **delegowania pracowników**:

- Delegowanie/Przesiedlenie ma charakter tymczasowy (maksymalnie 12 miesięcy)
- Nie jest realizowane w celu zastąpienia innego pracownika, który osiągnął już maksymalny okres oddelegowania tymczasowego.
- Musi istnieć stosunek zależności (połączenie organiczne) z agencją, która deleguje pracownika przez cały okres tego typu pracy.
- Musi zostać wdrożony pomiędzy Państwami Członkowskimi.

Aby wyjaśnić ewentualne niejasności interpretacyjne w odniesieniu do tego, którego pracownika należy uznać za *delegowanego*, Dyrektywa 2014/67 uwzględniła szereg *elementów faktycznych*, które charakteryzują delegowanego pracownika i „pozwalają ustalić, czy pracownik jest delegowany, czy też nie”. Przykładowo: siedziba spółki, prawo właściwe dla umów, termin zakończenia prac czy funkcje i działania, które mają m.in zostać opracowane.

W odróżnieniu od pracownika zatrudnionego bezpośrednio, pracownik delegowany nie potrzebuje pozwolenia na pracę (z wyjątkiem Chorwacji i Austrii w przypadku niektórych sektorów zawodowych), nie jest konieczne, aby posiadał uznane kwalifikacje zawodowe (choć w niektórych krajach pisemne oświadczenie o kwalifikacjach zawodowych może być wymagane w przypadku niektórych zawodów, jakie wykonuje tego typu pracownik), ani też nie jest obowiązkowa rejestracja w systemie zabezpieczenia społecznego kraju, do którego pracownik jest wysyłany, przy czym pracownicy tacy mogą być wysyłani wyłącznie do innego Państwa Członkowskiego UE.

Choć uważamy ten model świadczenia usług opieki domowej za najbardziej gwarantowany, istnieje kilka problemów w odniesieniu do stosowania przepisów wspólnotowych, szczególnie w odniesieniu do zagadnień związanych z zabezpieczeniem społecznym, o czym pokrótce wspominamy poniżej.

W kwestii dotyczącej ubezpieczenia społecznego firma, która oddelegowuje pracownika do innego Państwa Członkowskiego ma obowiązek skontaktować się z organem

odpowiedzialnym za tę kwestię we własnym kraju, czyli w kraju pochodzenia pracownika, najlepiej przed wysłaniem pracownika do pracy. Organ ten wydaje pracownikowi zaświadczenie A1, które określają przepisy dotyczące zabezpieczenia społecznego mające zastosowanie do oddelegowania pracownika przez cały okres jego zatrudnienia.

Należy mieć na uwadze, że ramach ustawodawstwa dotyczącego ubezpieczeń społecznych (którego kryteria zostały określone w *Rozporządzeniu 987/2009/UE dotyczącym wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego*) nie można dokonać wyboru, w odróżnieniu od zastosowania prawa pracy.

Koordynacja systemu zabezpieczenia społecznego zawiera trzy zasady dotyczące zastosowanie ustawodawstwa:

- Artykuł 11, dla pracowników migrujących, do których stosuje się lokalne prawo pracy.
- Artykuł 12, w przypadku pracowników delegowanych, w oparciu o ustawodawstwo Państwa Członkowskiego, z którego pochodzi pracownik.
- Artykuł 13 w przypadku pracowników uznawanych za „wysoce mobilnych” – pracowników transgranicznych, którzy wykonują pracę w dwóch lub więcej państwach członkowskich, wobec których stosuje się kryterium miejsca zamieszkania lub siedziby pracodawcy.

Choć nie jest to łatwe zagadnienie i pomimo ustalenia kryteriów zastosowania, napotykamy trudności w rozpatrzeniu tego zagadnienia spowodowane tzw. „spółkami wirtualnymi” (fikcyjnymi spółkami założonymi w jednym państwie członkowskim wyłącznie ze względu na określone kryteria podatkowe, które zatrudniają pracowników - w naszym przypadku opiekunów - w celu wysłania ich do innych krajów, gdzie płacą wyższe podatki i składki). Firmy te nie są uważane za nielegalne, ale stanowią nieuczciwą konkurencję, ponieważ nie zostały założone w celu świadczenia usług w kraju, w którym mają siedzibę, ale do „eksportu” (relokacji) pracowników po niskich kosztach i gorszych warunkach zatrudnienia, niż otrzymywaliby ci pracownicy gdyby byli pracownikami w kraju, w którym faktycznie będą świadczyć swoje usługi.

Sytuacja tego typu pracowników delegowanych komplikuje się, gdy pracownik delegowany jest obywatelem państwa trzeciego (wspominaliśmy już o przypadku Polski, która zatrudnia pracowników z Ukrainy, aby ich jako polskich pracowników wysłać z państwa członkowskiego (Polska) do innych Państw Członkowskich, np. Niemiec). W tym przypadku mamy do czynienia z swobodnym świadczeniem usług, w ramach którego „zmieniliśmy” status pracownika migrującego, który nie potrzebuje już pozwolenia na pracę, aby pracować w drugim/inym kraju docelowym. [W tym aspekcie istnieje kilka wyroków Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (ETS): *Van der Elst* (ESP C-43/93), *Rush* (ESP C-113/89), *Essent* (ESP C-91/13) czy najnowszy, z 2018 roku, *Danielli* (ESP C-18/17).

Na koniec cytujemy *Rozporządzenie 1231/2010/UE* Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 24 listopada, rozszerzające rozporządzenie (WE) nr 883/2004 i rozporządzenie (WE) nr 987/2009 dotyczące obywateli państw trzecich, którzy nie są jeszcze objęci tymi



rozporządzeniami jedynie ze względu na swoje obywatelstwo. Sytuacja ta, w odniesieniu do zabezpieczenia społecznego, dotyczy obywateli państw trzecich, którzy czasowo zamieszkują w jednym Państwie Członkowskim i pracują w innym lub w innych Państwach Członkowskich (Wyrok TSUE w sprawie C-477/17, Balandin).

## **Jakie możliwości prawne mają *obywatele państw trzecich*, aby pracować w Unii Europejskiej?**

Europa stoi przed poważnymi wyzwaniami demograficznymi, na które dodatkowo wpływa szybko starzejące się społeczeństwo i niski wskaźnik urodzeń. Prognozy mówią, że do 2050 roku, emeryci będą stanowić już około jednej trzeciej populacji UE, co będzie miało decydujące konsekwencje społeczne i gospodarcze, takie jak większy popyt na usługi zdrowotne i społeczne, niższą produktywność i zwiększone wykorzystanie środków publicznych.

Aby pomóc zaradzić niniejszym zmianom, Unia Europejska zachęca do legalnej migracji, aby zaradzić niedoborom siły roboczej, wypełnić luki w kwalifikacjach i pobudzić wzrost gospodarczy, i w tym kontekście dokonujemy przeglądu istniejących rodzajów pozwoleń na pracę dla obywateli państw trzecich spoza UE:

### **Niebieska Karta UE:**

Niebieska Karta UE to zezwolenie na pracę i pobyt, które umożliwi obywatelom spoza UE podjęcie pracy i pobyt w państwie UE, pod warunkiem, że posiadają równoważny stopień wykształcenia lub kwalifikacje oraz ofertę pracy spełniającą wymogi odpowiedniego minimalnego wynagrodzenia, i stanowi sposób na przyciągnięcie wysoko wykwalifikowanych pracowników.

Pod koniec 2023 roku wejdą w życie nowe, zmienione przepisy, które przewidują minimalny czas trwania oferty pracy wynoszący sześć miesięcy i obniżają próg wynagrodzenia do co najmniej 100% przeciętnego rocznego wynagrodzenia brutto w kraju zatrudnienia.

Niebieska karta jest ważna maksymalnie przez cztery lata i może zostać przedłużona. Posiadacze kart mogą sprowadzić członków swoich rodzin, aby mieszkali z nimi na terytorium wspólnoty. Karta uznawana jest we wszystkich krajach UE z wyjątkiem Danii i Irlandii.

Więcej informacji na temat *Niebieskiej Karty UE i jej reformy znajdziesz tutaj*.

### **Jednolite zezwolenie na pobyt czasowy i pracę:**

Tymczasowe zezwolenie na pracę na terenie konkretnego kraju, które zostało przewidziane dla osób, które nie spełniają warunków niezbędnych do uzyskania Niebieskiej Karty UE. Jest to zezwolenie łączące pracę i pobyt, wydawane na okres maksymalnie dwóch lat przez kraj UE, w którym, pracownik niebędący obywatelem UE, będzie pracował i mieszkał.

Dyrektywa w sprawie procedury jednolitego wniosku o jedno zezwolenie z 2011 roku, została poddana rewizji. Obecnie zaproponowano skrócenie procesu składania wniosków z czterech miesięcy do 90 dni [proces ten można skrócić do 45 dni w przypadku wnioskodawców, którzy już posiadają zezwolenie lub wnioskodawców wybranych w ramach „EU Talent Partnerships”].

Ponadto zezwolenie nie byłoby już powiązane z konkretnym pracodawcą, co umożliwiłoby

pracownikom zmianę pracy, ułatwiłoby dopasowanie pracy i ograniczyłoby narażenie pracowników na wycisk. Pracownicy będą mogli także zachować jednolite zezwolenie w przypadku bezrobocia przez okres do dziewięciu miesięcy.

Zezwolenie to nie dotyczy osób oczekujących na azyl oraz osób prowadzących działalność na własny rachunek.

### **Status rezydenta długoterminowego UE:**

Wprowadzony w 2003 r. jako środek zachęcający do legalnej migracji i integracji obywateli krajów spoza UE. Status rezydenta długoterminowego UE umożliwiłoby obywatelom spoza UE pobyt i pracę w UE na czas nieokreślony oraz uprawnia do swobodnego przemieszczania się i pracy w UE.

W ramach przeprowadzanej rewizji Parlament i Komisja zaproponowały skrócenie czasu pobytu danej osoby w celu uzyskania niniejszego statusu z pięciu do trzech lat, a także włączenie uchodźców i innych grup napotyających większe przeszkody. W ten sposób próbuje zagwarantować/zapewnić równe traktowanie obywateli UE w obszarach takich jak zatrudnienie, edukacja i świadczenia społeczne.

Status rezydenta długoterminowego automatycznie obejmie dzieci, których rodzice posiadają niniejszy status, niezależnie od ich miejsca urodzenia.

Możliwość uzyskania tego statusu nie mają obywatele państw spoza UE, którzy:

- studiują lub odbywają szkolenie zawodowe
- złożyli wniosek o udzielenie ochrony tymczasowej lub międzynarodowej
- przebywają w UE jedynie tymczasowo jako au pair, jako pracownicy oddelegowani przez usługodawcę w celu transgranicznego świadczenia usług lub jako transgraniczni usługodawcy

### **Uznawanie kwalifikacji migrantów w UE:**

Biorąc pod uwagę fakt, że w 2019 roku około 48% wysoko wykwalifikowanych migrantów pracowało na stanowiskach wymagających niskich lub średnich kwalifikacji w porównaniu z zaledwie 20% obywateli UE, a najczęstszą formą ich zatrudnienia jest zatrudnienie na stanowiskach sprzątaczek lub gospodyń domowych, podczas gdy 62% firm zajmujących się programowaniem komputerowym i 43% firm budowlanych zgłasza niedobory siły roboczej. Standardy europejskie mają na celu uznawanie kwalifikacji pracowników migrujących, proponując, aby kwalifikacje zawodowe oraz umiejętności i kompetencje nabyte przez obywateli krajów spoza UE w innym kraju UE były uznawane w ten sam sposób, podobnie jak umiejętności i kompetencje obywateli UE.

Każdy kraj UE decyduje o uznawaniu kwalifikacji zdobytych poza terytorium UE, co może wymagać pewnego poziomu znajomości języka przed udzieleniem zezwolenia na pobyt długoterminowy, jednak w takim przypadku musi oferować bezpłatne kursy.

## **BROSZURA INFORMACYJNA II:**

### **Prawa i naruszenia/nadużycia praw**

Jak już wspomnieliśmy w *Broszurze informacyjnej I*, bardzo trudno jest ją wyodrębnić od tej drugiej pod względem praw, jakie przysługują obywatelom państw trzecich przebywającym lub pracującym w jednym z Państw Członkowskich. Zachowanie spójnego toku rozważań obliuguje nas do utrzymywania ścisłej relacji pomiędzy obydwoma broszurami, a nawet przeplatania niektórych tematów poruszanych w każdej z nich.

#### **Które przepisy europejskie określają prawa *obywateli państw trzecich*?**

**Karta Praw Podstawowych**, przyjęta i podpisana w dniu 7 grudnia 2000 roku w Nicei, określa podstawowe prawa, których zarówno Unia Europejska, jak i Państwa Członkowskie muszą przestrzegać przy wdrażaniu prawa UE. Jest to prawnie wiążący instrument<sup>2</sup> przyjęty w celu wyraźnego uznania i podkreślenia roli praw podstawowych w porządku prawnym Unii.

Podstawowe prawa to **godność człowieka**, **wolność** (w tym prawo do nauki i pracy), **równość** (i niedyskryminacja), **solidarność** (prawo do należytych i sprawiedliwych warunków pracy oraz prawo do zabezpieczenia społecznego i dostępu do ochrony zdrowia), **prawa obywatelskie** i **wymiar sprawiedliwości** (prawo do skutecznego środka prawnego i dostępu do bezstronnego sądu).

Prawa te nie odnoszą się wyłącznie do *Karty*, ponieważ zostały już zawarte w Europejskiej Konwencji Praw Człowieka [*Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności*], w Europejskiej Karcie Społecznej Rady Europy i we Wspólnotowej Karcie Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników (WKPPSP), a także w Konstytucjach Państw Członkowskich i Konwencjach międzynarodowych podpisanych przez Państwa Członkowskie.

W związku z tym Karta stanowi akt prawa pierwotnego UE, i jako taki służy za kryterium oceny ważności aktów prawa wtórnego UE i przepisów krajowych.

#### **Kto jest odpowiedzialny za wdrażanie praw *obywateli państw trzecich*?**

Ogólnie rzecz biorąc, prawa *obywateli państw trzecich* podlegają polityce ustalonej przez każde Państwo Członkowskie, przede wszystkim tej związanej z dostępem do rynku pracy każdego kraju. Jednakże, mając na celu eliminowanie wewnętrznych barier pomiędzy Państwami Członkowskimi, wdraża się uznawanie praw pracowniczych i pobytowych przyznanych przez państwo *obywatelom państw trzecich* i rozszerza tę możliwość na inne Państwa Członkowskie.

#### **Jak i kto wdraża prawo wjazdu i pobytu *obywateli państw trzecich*?**

W odróżnieniu od praw wymienionych w poprzednim pytaniu, wjazd i pobyt tych osób jest zharmonizowany w całej Unii Europejskiej w celu osiągnięcia swobodnego przekraczania

<sup>2</sup> Karta stała się prawnie wiążąca z dniem 1 grudnia 2009 r. Artykuł 6 ust. 1 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE) stanowi obecnie, że „Unia uznaje prawa, wolności i zasady określone w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej (...), która ma taką samą moc prawną jak Traktaty.

granic wewnętrznych w tzw. *Strefie Schengen*.

Wyróżniamy *granice wewnętrzne* ustanowione w art. 2 Rozporządzenia 2016/399, takie jak:

- a) *wspólne granice lądowe państw członkowskich, w tym granice na rzekach i jeziorach;*
- b) *porty lotnicze państw członkowskich przeznaczone do lotów wewnętrznych;*
- c) *porty morskie, rzeczne i porty na jeziorach państw członkowskich służące do regularnych wewnętrznych połączeń promowych;*

W przeciwieństwie do *granic zewnętrznych*, które definiuje się jako *granice lądowe, w tym granice na rzekach i jeziorach, oraz granice morskie państw członkowskich, a także ich porty lotnicze, porty rzeczne, porty morskie i porty na jeziorach, pod warunkiem że nie stanowią one granic wewnętrznych.*

### **W jaki sposób realizowana jest implementacja/wdrażanie praw podstawowych obywateli państw trzecich znajdujących się w Państwie Członkowskim o nieuregulowanym statusie?**

Międzynarodowe i europejskie ustawodawstwo dotyczące praw człowieka nakłada na Państwa Członkowskie UE obowiązek zagwarantowania tych praw wszystkim osobom podlegającym ich jurysdykcji. Obejmuje to również imigrantów o nieuregulowanym statusie pobytu.

Bez względu na fakt, iż Państwa Członkowskie nie są zobowiązane do zapewniania imigrantom takich samych świadczeń jak ich obywatelom, muszą oni przestrzegać podstawowych standardów ochrony praw człowieka, w tym dostępu do:

- Niezbędnej opieki zdrowotnej, obejmującej pomoc w nagłych przypadkach oraz podstawową opiekę, taką jak możliwość wizyty u lekarza czy uzyskania niezbędnych leków;
- Opieki zdrowotnej dla kobiet w ciąży oraz pomocy medycznej i edukacji dzieci o nieuregulowanym statusie pobytu na takich samych warunkach jak dzieci obywateli tych krajów;
- Sprawiedliwości, w sensie mechanizmu umożliwiającego dochodzenia roszczeń i uzyskanie odszkodowania w przypadku poniesionej krzywdy (np. wypadku przy pracy).

### **W jaki sposób możliwość naruszenia podstawowych praw wpływa na obywateli państw trzecich o nieuregulowanym statusie, którzy znajdują się w państwie członkowskim?**

Osoby te, ze względu na swój nieuregulowany status w jakimkolwiek Państwie Członkowskim, są narażone na wyzysk i molestowanie w miejscu pracy, a przede wszystkim osoby (głównie kobiety) pracujące w gospodarstwie domowym lub opiekujące się osobami niesamodzielnymi, które mogą być narażone na dyskryminację ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne, a także przemoc ze względu na płeć.

Osoby te również napotykają bariery prawne i praktyczne w dostępie do podstawowych usług, takich jak opieka zdrowotna, edukacja czy dostęp do wymiaru sprawiedliwości, co ma szczególnie poważne konsekwencje dla ich zdrowia i przyszłego rozwoju dzieci.

W tym sensie, pomimo iż, Państwa Członkowskie mają prawo kontrolować, kto wjeżdża, i kto przebywa na ich terytorium, mają również obowiązek zapewnienia standardów praw człowieka przy zastosowaniu przepisów imigracyjnych. W niektórych Państwach Członkowskich tego typu środki kontroli obejmują zatrzymywanie nielegalnych migrantów lub powiadamianie władz imigracyjnych w przypadku, gdy tego typu pracownicy będą próbowali skorzystać z usług zdrowotnych lub edukacyjnych. Ta praktyka zatrzymywania i informowania może uniemożliwiać nielegalnym imigrantom korzystanie z ich podstawowych praw ze względu na obawę przed deportacją.

W związku z tym „Państwa Członkowskie UE nie mogą stosować metod monitoringu, które praktycznie blokują dostęp do opieki zdrowotnej, edukacji lub wymiaru sprawiedliwości” (FRA, Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej).

W związku z tym *Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej* stwierdza, co następuje:

W sprawie dostępu do opieki zdrowotnej: Nielegalni imigranci muszą mieć dostęp do niezbędnej opieki zdrowotnej według tych samych kryteriów, co obywatele danego kraju, z zastosowaniem identycznych zasad dotyczących uiszczenia opłat i zwolnień.

Zgodnie z art. 24 Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach dziecka (CRC) i art. 12 Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, kobiety w ciąży muszą mieć prawo do bezpłatnej opieki przedporodowej, porodowej i poporodowej, a dzieci prawo do opieki zdrowotnej udzielanej na takich samych zasadach jak obywatelom danych krajów, w tym do szczepień.

W sprawie dostępu do edukacji: Zgodnie z art. 28 CRC bezpłatna edukacja na poziomie podstawowym musi być dostępna dla wszystkich chłopców i dziewcząt.

### **W jakich sytuacjach obywatele państw trzech o nieuregulowanym statusie są zagrożeni podczas pracy w Państwie Członkowskim?**

Pracownicy, zwłaszcza ci, którzy wykonują prace domowe lub opiekują się ludźmi w warunkach domowych, są szczególnie narażeni na nadużycia i wyzysk (oszustwa przy zatrudnieniu lub brak zatrudnienia – szara strefa), ponieważ niniejsze sektory zatrudnienia są w mniejszym stopniu, w porównaniu z innymi, uregulowane przez ustawodawstwo krajowe.

Pracodawcy często nie zapewniają odpoczynku i urlopu oraz płatnych zwolnień lekarskich, nawet jeśli świadczenia te zostały przewidziane w prawie krajowym.

Dostęp do wymiaru sprawiedliwości w celu obrony praw pracowniczych powoduje, że ci pracownicy, którzy są ofiarami przemocy fizycznej lub obrażeń w pracy lub którym nie wypłacono wynagrodzenia, napotykają różne przeszkody w korzystaniu ze swoich praw w sądzie: obawa przed zarzutami prawnymi wynikającymi z nieregularnej sytuacji życiowej i trudności w obronie w przypadku złożenia pozwu, bariera językowa, brak świadków lub dowodu zatrudnienia. Ponadto nie wszystkie Państwa Członkowskie uznają prawo do dochodzenia odszkodowania lub odszkodowania z tytułu wypadków przy pracy.

Sytuacje te zmniejszają odstraszący wpływ prawa na przedsiębiorców i zwiększają potencjalną podatność nielegalnych imigrantów na wyzysk.

[W Broszurze informacyjnej III, która odnosi się do ochrony praw obywateli państw trzecich w sytuacjach bezbronności, postaramy się przedstawić pewne rozwiązania wynikające z działalności związków zawodowych lub organizacji pozarządowych, które mogą wspierać dostęp do wymiaru sprawiedliwości nielegalnych migrantów oraz promowanie stosowania skutecznych mechanizmów umożliwiających nielegalnym migrantom składanie skarg na pracodawców, zgodnie z przepisami dyrektywy 2009/52 w sprawie sankcji wobec pracodawców].

### **Jakie zagrożenia praw pracowniczych są najczęstsze dla obywateli krajów trzecich?**

Niezależnie od tego, że zwróciliśmy uwagę na naruszenie praw obywateli państw trzecich znajdujących się w nieuregulowanej sytuacji, jeśli spojrzymy wstecz na pracę opiekunów, natrafimy na szereg problemów (niektóre z nich zostały wymienione w *Raporcie podsumowującym projekt Postcare, sierpień 2022*), wśród których możemy wymienić:

#### **Wyzysk, nadużycia, szara strefa**

Wyniki badań projektu *Postcare* wykazały niedobór/brak opiekunów w Państwach Członkowskich oraz brak kompetencji i umiejętności, co spowodowało przyjazd opiekunów z krajów trzecich w celu złagodzenia niniejszego deficytu. Napływ imigrantów, w bardzo różnych warunkach, prowadzi do wniosku, że blisko 80% tych opiekunów należy do „szarej strefy” (Raport podsumowujący projekt *Postcare*, str. 5). Nawet wśród pracowników wykwalifikowanych istnieje duża liczba opiekunów pracujących na czarno<sup>3</sup>.

Należy wziąć pod uwagę również fakt, że opiekunowie za pracodawcę mają osobę, którą muszą się opiekować i że jak już wspomnieliśmy, w dużej części jest to praca na czarno (bez umowy o pracę), która ostatecznie przeradza się w nieformalną pracę lub nielegalną pracę.

Tego typu nadużycia ze strony pracodawców stanowią dodatkowy problem ze względu na trudności inspektorów dotyczące udania się do prywatnego domu w celu sprawdzenia warunków pracy.

#### **Oszustwa związane z zatrudnieniem:**

Zwróciliśmy już uwagę, jak wielu tego typu pracowników łączy pełnienie funkcji opiekunów na rzecz swoich pracodawców z przejmowaniem obowiązków domowych, co powoduje dodatkową nieodpłatną pracę, brak czasu na odpoczynek, brak przerw w pracy i brak czasu wolnego oraz negatywne konsekwencje dla sprawowania opieki, gdyż łączy się je z obowiązkami domowymi (sprzątanie, gotowanie, zakupy itp.).

W związku z niniejszym naruszeniem praw pracowniczych pragniemy podkreślić „ciekawostkę” znajdującą się w *Raporcie podsumowującym projekt Postcare* (str. 24), która pokazuje, w jaki sposób w Niemczech obywatele krajów trzecich są zatrudniani w charakterze opiekunów i jak ich obowiązki stopniowo się zwiększają o czynności domowe, podczas gdy w Hiszpanii dzieje się odwrotnie – osoby zatrudnione do usług domowych poszerzają swoją

<sup>3</sup> Marek Benio w dokumencie roboczym ELMI, 2021 (*Transgraniczna opieka nad osobami starszymi. Podaż w Polsce, Popyt w Niemczech*) zwraca uwagę, że na podstawie danych dotyczących zaświadczeń o ubezpieczeniu społecznym PD-A1 wydanych w Polsce dla opiekunów, jedynie 10 % obejmuje opiekę domową w Niemczech, natomiast 90% dotyczy opieki nieformalnej i nielegalnej pracy [Cyt. w *Raporcie podsumowującym projekt Postcare*, str. 21]

działalność o opiekę nad ludźmi, którzy w tym domu mieszkają.

### **Niedostateczna regulacja pod względem kwalifikacji i umiejętności zawodowych:**

Brak szczegółowych przepisów dotyczących pracy opiekunów powoduje degradację samej pracy i wpływa na jakość (niską jakość) świadczonej usługi.

Zawód ten jest w dużym stopniu nieuregulowany, z wyjątkiem zawodów wykonywanych przez pielęgniarki lub osoby zajmujące się opieką medyczną. Ogólnie rzecz biorąc, w większości krajów do wykonywania zadań „opiekunów domowych” nie są wymagane żadne formalne kwalifikacje ani umiejętności, a umiejętności te nabywa się poprzez doświadczenie, w przeciwieństwie do pracy „opiekunów instytucjonalnych”, gdzie zostało to uregulowane w większym stopniu.

Sytuacje te prowadzą do tego, że pracownicy sporadycznie pojawiają się w tym sektorze zawodowym, co powoduje „wtargnięcie” w zawód i problemy z jakością usług świadczonych na rzecz osób bezbronnych, którymi się opiekują.

Należy zauważyć, że w Hiszpanii (powołując się na wyjątek od tego, o czym właśnie wspomniano) obowiązkowe jest posiadanie poświadczonych kwalifikacji potwierdzających umiejętności zawodowe w podwójnych ramach prawnych (uzyskanie certyfikatu odbycia szkolenia zawodowego lub certyfikatu nabytych umiejętności zawodowych lub poprzez widoczne doświadczenie zawodowe lub nieformalne ścieżki kształcenia), a termin uzyskania kwalifikacji niezbędnych do pracy na stanowiskach pielęgniarskich wyznaczono na dzień 31 grudnia 2017 roku.

Cała sytuacja dotycząca kwalifikacji zawodowych „opiekunów asystentów” i konsekwencje dla osób, którymi opiekują się w domu, sugeruje, że powinniśmy pomyśleć o uregulowaniu kwalifikacji niezbędnych do sprawowania tego typu opieki, unikając przeszkód zawodowych i gwarantując jakość usług [jednakże zawsze należy pamiętać, że mówimy o osobach szczególnie bezbronnych: osobach starszych lub niepełnosprawnych].

### **Niskie wynagrodzenie:**

Tam, gdzie wielu obywateli UE niechętnie pracuje za niskie wynagrodzenie, obywatele państw trzecich, często zmuszeni okolicznościami panującymi w ich kraju pochodzenia, akceptują tę pracę z większą liczbą funkcji i za niższe lub równe wynagrodzenie.

Jak już wspomnieliśmy, jednym z problemów jest istnienie „oszustwa kontraktowego” polegającego na przejmowaniu pewnych zadań w teorii i wykonywaniu wielu innych w praktyce. To sprawia, że bardzo trudno jest określić, jakie wynagrodzenie byłoby odpowiednie dla opiekunów.

Ponadto wynagrodzenie to byłby uzależnione nie tylko od podjęcia określonych zadań, ale także od szczególnych potrzeb opiekuńczych każdej osoby wymagającej indywidualnej opieki. Wiązałoby się to z powiązaniem wynagrodzenia z niniejszymi potrzebami i wymagałoby ich oceny i określenia parametrów wynagrodzenia w oparciu o świadczoną opiekę.

Czas pracy przeznaczony dla osoby wymagającej tego typu opieki może być również czynnikiem do rozważenia przy ustalaniu wynagrodzenia dla opiekuna. Ciągła opieka w

ciągu dnia (budzenie, kąpiel, ubieranie, karmienie, zabawa, spacery itp.) to nie to samo, co na przykład czuwanie nad dzieckiem w nocy, kiedy śpi, na wypadek, gdyby potrzebowało pomocy.

W tym kontekście i na zakończenie przytoczę wyrok Federalnego Sądu Pracy Niemiec (BAG), w którym przyznano wyższe wynagrodzenie opiekunowi, który przepracował 30 godzin tygodniowo, ale wraz z dyżurami (dostępność dla osoby objętej opieką). Sąd uznał, że pracownikowi przysługuje wyższe wynagrodzenie za tego typu dyżur [cyt. Marek Benia w *Raporcie podsumowującym projekt Postcare*, str. 11].

### **Nieodpowiednie warunki zatrudnienia:**

Niewątpliwie niniejszy ostatni aspekt naruszenia/nadużycia praw, o którym mowa, jest wypadkową poprzednich, gdyż praca opiekunów w „szarej strefie” (praca na czarno), wyłudzenia przy zatrudnieniu (podejmowanie obowiązków nienależących do opiekunów), brak jasnych przepisów dotyczących kompetencji wymaganych przy wykonywaniu pracy opiekuńczej w domu, wpływa na niskie i niedostosowane do wykonywanej pracy wynagrodzenie i same w sobie nieodpowiednie warunki zatrudnienia.

Ponadto należy dodać, że część pracowników pracuje w warunkach graniczących z „niewolnictwem”, bez dni wolnych, bez odpoczynku dobowego, bez urlopu wypoczynkowego, bez przerw, bez możliwości oddzielenia dnia pracy od czasu wolnego. Krótko mówiąc, bez jasnego uregulowania funkcji i uprawnień przy świadczeniu usług.

Na przykład w Hiszpanii istnieją sektorowe układy zbiorowe dla pracowników służby zdrowia, w których wspomniane regulacje są określone i przestrzegane w kontekście instytucjonalnym, ale niekoniecznie w przypadku pracowników opieki domowej.



## BROSZURA INFORMACYJNA III:

### Ochrona praw pracowników z krajów trzecich

Poniżej zostały wyszczególnione najważniejsze problemy związane z naruszaniem praw obywateli państw trzecich, o których wspomnieliśmy w *Broszurze informacyjnej II*:

Niewiedza pracodawców i pracowników dotycząca przepisów mających zastosowanie do ich sytuacji zawodowej oraz niewiedza dotycząca miejsca, w którym mogą uzyskać informacje i porady.

Brak umiejętności osób wykonujących obowiązki opiekunów, bez określenia standardów usług świadczonych przez osoby z tej branży i w konsekwencji bez zapewnienia użytkownikom odpowiedniej jakości usług.

Brak regulacji określających szczegółowe funkcje opiekunów, które czasami pełnione są poza obowiązkami domowymi.

Brak informacji (zarówno ze strony pracowników, jak i pracodawców, którzy muszą ich zatrudniać) na temat warunków zatrudnienia, obowiązującego systemu zabezpieczeń społecznych i składek lub powiązań z konkretnym układem zbiorowym.

Zarzuty naruszenia warunków zatrudnienia pracowników w domach osób, którymi się opiekują (w szczególności nadmierne godziny pracy i brak czasu na odpoczynek), które mogą prowadzić do wyczerpania w pracy.

Bez wątpienia partnerzy społeczni i związki zawodowe mogą odegrać zasadniczą rolę w ochronie pracowników będących obywatelami krajów trzecich. Ale podczas realizacji nieniejszego zadania mogą napotkać trudności - brak powiązania pomiędzy tymi pracownikami.

Z jednej strony ma na to wpływ brak przynależności spowodowany brakiem zainteresowania pracowników, ale także, w coraz większym stopniu, „rozproszenie” samego pracownika, który nie wykonuje swoich czynności zawodowych w miejscu pracy, z innymi pracownikami, ale w prywatnym domu. Powoduje to izolację samego pracownika i niemal niemożność udzielenia mu pomocy przy pośrednictwie związku zawodowego.

W ostatniej części *Broszury* postaramy się przedstawić szereg rekomendacji, które mogą pomóc w ustaleniu strategii ochrony obywateli państw trzecich w przypadku łamania ich praw pracowniczych.

#### **Do kogo powinienem się zwrócić w przypadku dyskryminacji lub nadużyć ze strony mojego pracodawcy przebywając w kraju przyjmującym?**

Jeśli pracownik uważa, że zostały naruszone jego prawa, lub że był dyskryminowany lub wykorzystywany przez pracodawcę, może zwrócić się do **Państwowej Inspekcji Pracy** danego kraju, do którego został oddelegowany, która przeanalizuje sytuację i zastosuje odpowiednie przepisy dotyczące pracy będącej przedmiotem zgłoszenia.

W przypadku oddelegowanego/skierowanego pracownika Państwowa Inspekcja Pracy poinformuje właściwe władze o wykroczeniach administracyjnych popełnionych przez przedsiębiorstwa w ich kraju w związku z niniejszymi delegacjami/skierowaniami.

Można również się zwrócić do **związków zawodowych**, które w zależności od lokalnego ustawodawstwa posiadają zdolność monitorowania warunków pracy oraz zdolność do ochrony pracowników w postępowaniach administracyjnych i sądowych. [W przypadku osób oddelegowanych Dyrektywa 2014/67 wyraźnie pozwala na tego typu działanie]

### **Jakie środki zaradcze można zaproponować w przypadku naruszenia warunków zatrudnienia i oszustwa podczas zawierania umów?**

Sytuacje te, które już wiemy na czym polegają, można rozwiązać w następujący sposób:

- Rozszerzenie gwarancji ustanowionych dla pracowników delegowanych na pracowników migrujących, biorąc pod uwagę wzrost tego rodzaju przepływu pracowników (co ma już miejsce w Hiszpanii, gdzie Ustawa 45/1999 egzekwująca Dyrektywę 96/71 została rozszerzona na obywateli państw trzecich).
- Ustanowienie specjalnych przepisów dla pracowników migrujących w sektorach profesjonalnej opieki zdrowotnej i opieki, których liczba rośnie ze względu na starzenie się społeczeństwa.
- Jediną możliwością ich wykrycia i wyeliminowania jest zwiększona kontrola nad nadużyciami, które polegają na nielegalnym zatrudnieniu w kategoriach zawodowych niższych niż te, w których pracownik faktycznie pracuje.
- Zwiększenie uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy, aby mogła wykrywać tego typu przypadki nieprawidłowości dotyczących umowy; uregulowanie możliwości dostępu do domów prywatnych, w których przebywają pracownicy oraz szkolenie w zakresie nakładania surowych kar w przypadku niestosowania się do warunków umownych.

### **Jak zagwarantować kompetencje osób pełniących funkcje opieki domowej?**

Zwróciliśmy uwagę na konsekwencje dla osoby, którą się opiekuje „opiekun” bez odpowiedniego przeszkolenia oraz wykształcenia zawodowego oraz na fakt, że na przykład w Hiszpanii opiekunowie muszą posiadać oficjalne kwalifikacje potwierdzające umiejętności zawodowe w podwójnych ramach prawnych: uzyskanie świadectwo odbycia szkolenia zawodowego lub świadectwo nabytych umiejętności zawodowych lub poprzez widoczne doświadczenie zawodowe lub za pośrednictwem nieformalnej ścieżki kształcenia. Rozwiązanie niniejszego problemu jest następujące:

- Ustanowienie kwalifikacji zawodowych pracowników służby zdrowia, które będą porównywalne w różnych krajach i będą stanowić punkt odniesienia przy wykonywaniu niniejszych czynności zawodowych.
- Kontrolowanie świadczenia niniejszej usługi pod kątem posiadania niezbędnych kwalifikacji oraz określenie skutecznych sankcji za niedostosowanie się i brak szacunku dla wykonywania tego zawodu bez odpowiednich kwalifikacji.

## **W jaki sposób można poprawić warunki zatrudnienia pracowników opieki domowej w UE?**

Mamy tutaj na myśli zarówno pracowników delegowanych, jak i obywateli państw trzecich, którzy będą wykonywać swoją pracę w Państwach Członkowskich UE.

- Stworzenie referencyjnego europejskiego minimalnego wynagrodzenia dla pracowników służby zdrowia i ustalenie parametrów w oparciu o obciążenie pracą (opcja ta została zaproponowana jako „ramy odniesienia”, ponieważ regulacja wynagrodzenia leży w gestii każdego Państwa Członkowskiego i należy szanować ich autonomię)
- Utworzenie *referencyjnych ponadnarodowych układów zbiorowych* dla sektora usług społecznych oraz, w ramach tego sektora, dla osób wymagających dodatkowej opieki.
- Wzmocnienie współpracy pomiędzy różnymi Państwami Członkowskimi w zakresie kontroli nieniejszego sektora pracy, poprzez utworzenie ponadnarodowej struktury związkowej umożliwiającej wymianę informacji na temat niniejszej grupy pracowników (zarówno oddelegowanych do pracy, jak i migrantów).

### **Jakie działania należy podjąć, aby zagwarantować dostęp do odpowiednich informacji?**

Trudności w dostępie do informacji, brak znajomości przepisów oraz istnienie barier językowych są zjawiskiem powszechnym w przypadku obywateli państw trzecich i pracowników wysiedlonych, chociaż ci ostatni mogą udać się na ujednoliconą oficjalną stronę internetową na poziomie krajowym, opracowaną przez przyjmujące Państwo Członkowskie zgodnie z postanowienia Dyrektywy europejskiej.

Jednakże ani migranci, ani osoby oddelegowane nie mają pełnego dostępu do informacji, nawet jeśli są one dostępne, przede wszystkim ze względu na barierę językową, ponieważ tego typu informacje, jeśli takie istnieją, są generalnie dostępne wyłącznie w języku ojczystym i w języku angielskim.

W związku z tym proponujemy następujące rozwiązania:

- Należy zagwarantować tłumaczenie dokumentów, głównie związanych z prawami pracowniczymi, które pracownik (oddelegowany lub migrujący) powinien znać, na jego język ojczysty.
- Należy ujednolicić informatyzację procedur zawierania umów, zarówno w kraju pochodzenia, jak i w kraju świadczenia usługi, jeśli dana osoba już przebywa w danym państwie.
- Należy wprowadzić większą przejrzystość treści dyrektyw (głównie w przypadku pracowników delegowanych), aby uniknąć nieporozumień w ich wdrażaniu.
- Związki mogą centralizować podstawowe informacje z różnych źródeł pochodzących od rządu/administracji państwowej, kierownictwa i firm i udostępniać je pracownikom na własnej stronie internetowej.
- Należy uzyskać informacje od właściwych jednostek administracyjnych każdego kraju o zawartych umowach w zakresie pracy opiekuńczej, zarówno dla pracowników wysiedlonych, jak i migrantów, w celu zapoznania się z tymi, które istnieją w każdym kraju oraz z ich funkcjami i miejscem świadczenia usług i ułatwić świadczenie bezpośredniej pomocy.

## Jak mogę uzyskać dostęp do informacji o moich prawach pracowniczych?

Dla osób delegowanych funkcjonują *krajowe biura i instytucje łącznikowe*, których zadaniem jest nadzór nad warunkami zatrudnienia, dostępnością i aktualizacją informacji o warunkach zatrudnienia, udzielanie odpowiedzi na zapytania instytucji państwowych o informacjach dotyczących ponadnarodowego zatrudnienia pracowników, w tym nadużyć lub ewentualnych przypadków nielegalnej działalności ponadnarodowej oraz monitorowanie trudności, jakie pojawiają się przy wdrażaniu przepisów przez instytucje państwowe.

Istnieje kilka sposobów dostępu do niniejszych punktów kontaktowych, portal **Your Europe**, która umożliwi szybki i wygodny dostęp po kliknięciu następującego linka: Biura krajowe i instytucje łącznikowe

[https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index\\_en.htm](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_en.htm)



## WYJAŚNIENIA DOTYCZĄCE TABELI

### Kontakty według kraju

Austria	Estonia	Włochy	Portugalia
Belgia	Finlandia	Łotwa	Rumunia
Bułgaria	Francja	Litwa	Słowacja
Chorwacja	Niemcy	Luksemburg	Słowenia
Cypr	Grecja	Malta	Hiszpania
Republika Czeska	Węgry	Holandia	Szwecja
Dania	Irlandia	Polska	
Islandia	Liechtenstein	Norwegia	Szwajcaria

Klikając w link dla każdego kraju z osobna/indywidualnie, uzyskujesz dostęp do istniejących informacji określonych według treści tematycznych.

### **Uwaga końcowa w sprawie ochrony praw pracowników obywateli państw trzecich.**

Na zakończenie *Broszury informacyjnej* chcielibyśmy również wspomnieć o innych inicjatywach lub instytucjach, które również mogą przyczynić się do realizacji działań mających na celu ochronę praw obywateli państw trzecich:

□ **Kompedium Praktyk Międzynarodowych Kompedium MOP**, które przedstawia sytuacje, które mogą doprowadzić do nielegalnego statusu pracowników migrujących, prawa pracowników migrujących o nieuregulowanym statusie oraz odpowiednie międzynarodowe standardy i dobre praktyki. Zwraca uwagę na przepisy, polityki i praktyki, które mogą pomóc w rozwiązaniu problemu nielegalnej migracji zarobkowej oraz ułatwić poszanowanie i promowanie praw człowieka w przypadku wszystkich pracowników migrujących, niezależnie od ich statusu. Kompedium nie ma charakteru wyczerpującego, lecz stanowi żywy dokument, który będzie okresowo aktualizowany o nowe przykłady i doświadczenia, a którego celem jest zachęcanie do wymiany dobrych praktyk przez państwa, partnerów społecznych i inne zainteresowane strony oraz przyczynianie się do osiągnięcia celów Global Compact na rzecz bezpiecznej, uporządkowanej i legalnej migracji, którego oryginalny raport (w języku angielskim) został opublikowany w dniu 23 grudnia 2021 roku i zaktualizowany w kwietniu 2022 roku.

[https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS\\_864134/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_864134/lang--es/index.htm)

□ Utworzenie **Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego**, przyjęte i podpisane w dniu 10 lipca 2023 roku, w ramach działań następczych w związku ze **Strategią Ochrony 2022 i Inicjatywą Dialogu Społecznego 2023**.

Komitet ten zrzeszy europejskie związki zawodowe i organizacje biznesowe działające w branży: Social Employers i CEMR (Rada Gmin i Regionów Europy) reprezentujących europejskich pracodawców w sektorze usług socjalnych oraz EPSU (Europejska Federacja Związków Służb Publicznych), reprezentującą europejskich pracowników w niniejszym sektorze. Ponadto UNI-Europa i EKZZ (Europejska Konfederacja Związków Zawodowych) również będą stanowić część delegacji pracowników podczas międzynarodowych spotkań. Obejmie swoim zasięgiem około 9 milionów pracowników w całej UE, a jego cele będą obejmować:

Opiniowanie i rekomendacje dla Komisji w zakresie inicjatyw związanych z polityką społeczną i polityką zatrudnienia oraz rozwojem polityki europejskiej, które w tych obszarach mają konsekwencje dla sektora usług społecznych

- Promowanie i rozwój dialogu społecznego na poziomie europejskim, krajowym i lokalnym w sektorze usług społecznych
- Wymiana opinii na tematy będące przedmiotem wspólnego zainteresowania poprzez opracowywanie wspólnych działań

□ **Wspólny program mobilności pracowników**, którego celem jest zaangażowanie w problem migracji z uporządkowanej, humanitarnej i bezpiecznej perspektywy.

W dniu 18.11.2023 roku, w ramach przewodnictwa Hiszpanii w Radzie UE, odbyło się nowe spotkanie *Europejskiej Sieci Migracyjnej (ESM)*, podczas którego rozważono dotychczasowy postęp i potrzebę przyjęcia środków mogących poprawić umiejętności i talenty obywateli państw trzecich, którzy pragną rozpocząć nowe projekty dotyczące życia i pracy w Europie.

Jednym z planowanych działań jest utworzenie platformy dopasowującej podaż pracy do popytu, a także wzmocnienie szkoleń zawodowych w celu szybszego i łatwiejszego uznawania kwalifikacji zawodowych osób z krajów trzecich.

Jako przykład przytaczamy przypadek Hiszpanii, która zatwierdziła (26 lipca 2022 roku) reformę Regulaminu imigracyjnego w celu poprawy modelu migracji i sprzyjania włączeniu migrantów na rynek pracy. Ta nowa regulacja ma na celu otwarcie komplementarnych ścieżek przesiedleń w oparciu o plany pracy i szkoleń, otwarcie katalogu zawodów, które trudno uwzględnić, możliwość łatwego dostępu studentów z krajów trzecich do rynku pracy, elastyczność samozatrudnienia, większą stabilność pracy sezonowej i czasowej, a także ambitną transpozycję europejskiej Dyrektywy w sprawie Niebieskiej Karty.

Ponadto reforma ta ułatwia pobyt stały i pracę studentom zagranicznym oraz aktualizuje dane dotyczące zezwoleń na pobyt i pracę, a także łączenia rodzin, przewiduje nowy model zezwolenia na pobyt w czasie studiów, wzorowany na modelu niemieckim, dla cudzoziemców, którzy przebywają w Hiszpanii od dwóch lat nielegalnie, zachęca do regularnej migracji poprzez ułatwianie wjazdu przedsiębiorcom, zachęcanie do zatrudniania osób, które nie są pochodzenia hiszpańskiego oraz zapewnianie większej stabilności procesu migracji wahadłowej, a także wprowadza usprawnienia w zarządzaniu administracyjnym poprzez utworzenie Departamentu Przetwarzania Akt Imigracyjnych.



Co-funded by the  
European Union

*Sfinansowano przez Unię Europejską. Wyrażone opinie i poglądy są wyłącznie poglądami autora (autorów) i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy Unii Europejskiej lub Komisji Europejskiej. Unia Europejska oraz organ przyznający finansowanie nie mogą ponosić za nie odpowiedzialności.*

# postcare 2.0

Informing the Care Services Workers on Posting Rules



FEDERACJA  
PRZEDSIĘBIORCÓW  
POLSKICH

*Sfinansowano przez Unię Europejską. Wyrażone opinie i poglądy są wyłącznie poglądami autora (autorów) i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy Unii Europejskiej lub Komisji Europejskiej. Unia Europejska oraz organ przyznający finansowanie nie mogą ponosić za nie odpowiedzialności.*



Co-funded by the  
European Union

