

Kraków, 30-08-2013

Pan

Marcin Wiatrów

Departament Rynku Pracy
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

Niniejsza opinia stanowi publikację **Inicjatywy Mobilności Pracy** – stowarzyszenia, które skupia osoby zainteresowane zjawiskiem współczesnej mobilności zawodowej. Inicjatywa stanowi **forum wymiany poglądów** dla przedsiębiorców, polityków oraz przedstawicieli nauki i administracji, łącząc przy tym doświadczenie zantagonizowanych do tej pory środowisk.

Stowarzyszenie angażuje się w **problematykę delegowania pracowników w ramach świadczenia usług** w ujęciu naukowym i prawnym oraz praktycznym, przekładającym się na zawodową codzienność delegowanych pracowników oraz polskich eksporterów usług.

Wśród celów Inicjatywy Mobilności Pracy znajduje się opiniowanie aktów prawnych, które są ważne dla mobilności zawodowej. Obecnie naszą uwagę skupia **projekt dyrektywy wdrożeniowej dotyczący delegowania pracowników w ramach świadczenia usług**. Autorzy niniejszego dokumentu są również autorami opinii na temat poprawek kompromisowych dla wspomnianej dyrektywy przygotowanych na prośbę sprawozdawczyni projektu, posłanki Danuty Jazłowieckiej.

Flagowym przedsięwzięciem IMP jest coroczna **ogólnopolska konferencja „Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego”**. Tegoroczna edycja odbyła się w Krakowie. Wzbudziła zainteresowanie największych mediów oraz zgromadziła prawie 200 uczestników – przedsiębiorców, polityków, naukowców i przedstawicieli ZUS, PUP, PIP oraz MPiPS.

Członkami Inicjatywy Mobilności Pracy są **pracownicy naukowci, przedsiębiorcy, prawnicy oraz przedstawiciele administracji**.

Sektor usług opiekuńczych w Polsce

Ogólny zarys

Usługi opieki

Usługi opieki nad osobami starszymi, chorymi lub niepełnosprawnymi w ich miejscu zamieszkania zwane są powszechnie „opieką domową” lub „opieką 24-godzinną”. Usługi te świadczą w przeważającej mierze **prywatne podmioty zwane agencjami opieki**. Polskie agencje opieki świadczą swoje usługi na terenie Polski oraz na terenie innych państw Unii Europejskiej. **Przed wszystkim na terenie Niemiec**, z uwagi na duży popyt i bliskość geograficzną.

Usługi opieki domowej nie są usługami medycznymi i **nie należy ich mylić z opieką pielęgniarską**. Celem usług opieki domowej jest podniesienie pozazdrowotnej jakości życia pacjenta (*nHQL, non-health related quality of life*), w rozumieniu subiektywnie postrzeganego przez pacjenta jego stanu psychicznego i sytuacji życiowej.

Opieka domowa ma **charakter uzupełniający wobec opieki pielęgniarskiej**. Opiekunki nie mają prawa wykonywać czynności medycznych. Opieka domowa pozwala osobie starszej komfortowo i bezpiecznie mieszkać we własnym domu, w szczególności, gdy nie ma możliwości korzystania z opieki ze strony rodziny. Jest to bardzo ważne wobec powszechnego przekonania, że domy spokojnej starości powinny być traktowane jako rozwiązanie najmniej humanitarne z punktu widzenia osoby starszej.

Nie należy mylić usług opieki z usługami udostępniania personelu, świadczonych na podstawie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

| Umowa o świadczenie usług opieki | Umowa o świadczenie usług pracy tymczasowej |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Agencja opieki zobowiązuje się do świadczenia usług opieki na rzecz wskazanej przez klienta osoby podopiecznej za określoną opłatą• AO posiada fachową wiedzę pozwalającą na świadczenie usług opieki i odpowiada za pracę oddelegowanego do klienta personelu• Personel nie jest podporządkowany poleceniom klienta• Wyboru personelu oddelegowanego do klienta dokonuje AO | <ul style="list-style-type: none">• Agencja zatrudnienia zobowiązuje się zrekrutować, zatrudnić i oddelegować do klienta pracowników posiadających wskazane przez klienta kompetencje za określonym przez klienta wynagrodzeniem• AZ nie posiada fachowej wiedzy związanej z pracą wykonywaną przez oddelegowanych przez nią do klienta pracowników i nie ponosi odpowiedzialności za wyniki ich pracy• Pracownicy podporządkowani są wyłącznie poleceniom klienta• Wyboru pracowników tymczasowych oddelegowanych do klienta dokonuje klient |

Pracę w sektorze opieki podejmują najczęściej osoby w wieku 50+, kobiety z wykształceniem średnim lub wyższym. Podstawowe dwa kryteria brane pod uwagę przy rekrutacji personelu to praktyczne doświadczenie w opiece nad osobą starszą lub chorą. W przypadku osób delegowanych do Niemiec wymaga się komunikatywnej znajomości języka niemieckiego. Przeważające zawody to pielęgniarka, fizjoterapeuta i nauczyciel.

Większe agencje opieki zapewniają swoim pracownikom szkolenia zawodowe oraz kursy języka niemieckiego. Z uwagi na fakt, że na rynku występuje niedobór kandydatów, agencje starają się oferować swoim pracownikom atrakcyjne warunki pracy.

Przykład:

Reportaż „Czarno na białym” opowiada o pracy firm delegujących pracowników, w tym agencji opieki.

<http://www.youtube.com/watch?v=YZpjzMWBOo8>

Większość agencji opieki oferujących usługi na terenie Niemiec, korzysta z usług niemieckich partnerów, którzy zajmują się pozyskiwaniem klientów oraz zapewnieniem prawidłowej realizacji usług poprzez m.in. adaptację opiekuna w miejscu pracy, osobiste wizyty w domu u klienta czy rozwiązywanie nagłych sytuacji.

Rynek usług opiekuńczych

Po wejściu Polski do Unii Europejskiej na rynku powstało **bardzo wiele podmiotów zajmujących się werbowaniem opiekunek do pracy w Niemczech**. Funkcjonowało w tamtym czasie kilka modeli zatrudniania opiekunek:

- własna działalność gospodarcza w Polsce
- własna działalność gospodarcza w Niemczech
- umowa o pracę lub umowa zlecenie z polską firmą
- pośrednictwo przy zatrudnieniu przez zagraniczny podmiot

Z upływem czasu sektor zaczął się zmieniać. Funkcjonujące na rynku podmioty:

- zaprzestały działalności z uwagi na niespełnienie warunków uprawniających do delegowania (brak możliwości wnioskowania o druki A1)
- upadły lub zaprzestały działalności w następstwie kontroli prowadzonych przez polskie i zagraniczne instytucje
- przeszły do szarej strefy
- rozwinęły się i przekształciły się w profesjonalne agencje opieki

Można uznać, że obecnie na rynku pozostało **kilka dużych agencji opieki oraz wiele bardzo niewielkich zatrudniających nie więcej, niż 50 pracowników**. Większość agencji opieki eksportujących swoje usługi do Niemiec, świadczy je również na terenie Polski. Popyt na usługi opieki domowej w Polsce jest niewielki w porównaniu do Niemiec.

Ogromna ilość uregulowań, ograniczeń i warunków, które na polskich eksporterów usług - w tym w sektorze opieki - nakłada prawo unijne, polskie i niemieckie, spowodowała, że usługi opieki świadczone są przez podmioty **prowadzące w przeważającym stopniu inną działalność** (usługi doradcze i szkoleniowe, pracy tymczasowej, etc.). Jedną z przyczyn jest wynikający z dyrektywy 96/71/WE **warunek prowadzenia na terenie państwa wysyłającego tzw. „działalności godnej odnotowania”** generującej przychody najlepiej na poziomie co najmniej 25%. Nie jest możliwe spełnienie tego warunku przez firmy prowadzące wyłącznie działalność w sektorze opieki, z uwagi na fakt, że **cena takiej usługi za granicą jest 4-5 razy wyższa**, niż w Polsce.

Eksport usług opiekuńczych

Swoboda przedsiębiorczości oraz swobodny przepływ usług stanowią podstawowe zasady Unii Europejskiej. Celem obowiązujących przepisów jest ułatwienie korzystania ze swobody świadczenia usług, w tym poprzez przewyższanie przeszkód i unikanie utrudnień administracyjnych dla pracowników i przedsiębiorstw. Obszar ten regulują Rozporządzenia 883/2004 i 987/2009 oraz Decyzja A2.

Świadczenie usług na rynku wewnętrznym odbywa się dzięki narzędziu zwanemu **„delegowaniem pracowników w ramach świadczenia usług”**. Narzędzie to, którego **źródłem jest Dyrektywa 96/71/WE**, pozwala czasowo oddelegować do innego państwa członkowskiego pracownika, w celu świadczenia przez niego pracy w imieniu i na rzecz swojego pracodawcy. Pracownik pozostaje w takim przypadku **objęty systemem zabezpieczenia społecznego państwa wysyłającego**, tj. na terenie którego zamieszkuje i znajduje się siedziba jego pracodawcy.

Instytucją kontrolującą przestrzeganie przez polskie przedsiębiorstwa kryteriów uprawniających do delegowania jest **Zakład Ubezpieczeń Społecznych**. Prowadzi on cykliczne **kontrole w firmach delegujących** badając, czy na terenie kraju prowadzona jest „godna odnotowania działalność”. ZUS bardzo gorliwie weryfikuje również wszystkie pozostałe wymogi, w tym **obowiązek podlegania delegowanego pracownika pod polski system zabezpieczenia społecznego** przez co najmniej miesiąc przed delegowaniem.

Przedsiębiorcy powszechnie narzekają, że ZUS zbyt rygorystycznie i literalnie interpretuje prawo, które w założeniu ma być elastyczne i ułatwiać korzystanie ze swobody, a nie budować bariery administracyjne.

Przyszłość rynku

Popyt na usługi opieki w Polsce wzrasta wraz ze wzrostem zamożności społeczeństwa. Duże znaczenie ma również **edukacja i świadomość w zakresie przewagi opieki domowej nad opieką instytucjonalną**. Pozytywną rolę odgrywają w tym zakresie prywatne agencje opieki, które na rynku polskim wykorzystują doświadczenie zdobyte na rynkach zagranicznych.

Popyt na usługi opieki domowej w państwach Unii, szczególnie w Niemczech jest niezmiernie wysoki. Klienci niemieccy niezmiernie darzą polskie opiekunki zaufaniem. Coraz chętniej powierzają opiekę profesjonalnym polskim agencjom opieki, rezygnując z zatrudniania na czarno.

Jedynym i jednocześnie realnym zagrożeniem dla przyszłości sektora opieki jest **niepewność prawna** oraz **wykorzystywanie jej przez państwa starej Unii do praktyk protekcyjnych i dyskryminacyjnych**.

Aby tą sytuację poprawić, niezbędne jest przekonanie unijnych decydentów, że **nakładanie kolejnych obciążeń administracyjnych i dyskryminowanie polskich eksporterów usług w sektorze opieki ma skutek przeciwny i prowadzi do zwiększenia szarej strefy, zamiast ją zmniejszać**.

Nadmierne obciążenia administracyjne i finansowe zmniejszają konkurencyjność legalnych agencji opieki oraz spychają je do szarej strefy.

Problemy

Podmioty świadczące usługi w sektorze usług opiekuńczych wskazują na następujące kwestie problematyczne:

Szara strefa

Polskie podmioty świadczące za granicą usługi w sektorze opieki nad osobami starszymi, chorymi lub niepełnosprawnymi obsługują **niespełna 6% rynku**. Pozostałe 94% to szara strefa.

Wyjazdy „na zachód” do pracy na czarno – w szczególności do Niemiec i Wielkiej Brytanii - są **głęboko zakorzenionym od kilkadziesiąt lat zwyczajem Polaków**, w szczególności tych starszych i słabiej wykształconych. **Świadomie rezygnują oni z legalnego zatrudnienia** mimo ryzyka, jakie to za sobą niesie.

Po obu stronach granicy funkcjonuje **sprawnie działająca siatka „wercowników”** trudniących się odpłatnym kojarzeniem opiekunek z osobami ich poszukującymi. Z wercownikami chętnie współpracują drobni przewoźnicy, którzy pozyskują kandydatki w zamian za prowizję i obietnicę korzystania z ich usług.

Osoba poszukująca pracy na czarno staje się potencjalną ofiarą handlarzy ludźmi i współczesnego niewolnictwa – zjawisk, które stanowią groźny problem, dotyczący szczególnie państw najbardziej rozwiniętych, w tym Unii Europejskiej. Skutkiem szarej strefy jest **rozwój zjawisk godzących w wolność oraz godność człowieka**. Te z kolei przyczyniają się do wielu negatywnych skutków, którymi mogą być m.in.: **praca ponad siły w niegodnych warunkach, przymuszanie do żebractwa, brak wypłaty wynagrodzenia czy nawet prostytucja**.

Stereotypy i dyskryminacja

Pracownicy z Europy Wschodniej nadal **kojarzą się z tanią siłą roboczą**, skłonni pracować na czarno za niewielkim wynagrodzeniem. Konsekwentnie, firmy usługowe z Europy Wschodniej uważane są powszechnie za wyciskujące pracowników, niezapewniające im odpowiedniego zabezpieczenia społecznego oraz stanowiące zagrożenie dla rodzimych przedsiębiorstw poprzez **zanizanie cen, nieuczciwą konkurencję i „dumping socjalny”**.

Są to krzywdzące stereotypy wynikające z mylnego obciążania odpowiedzialnością legalnych agencji opieki, skutkami działań **nielegalnych werbowników i szarej strefy**.

Powszechny błąd logiczny polega na tym, że im więcej słyszy się o wyzysku polskich opiekunek w Niemczech, tym więcej wprowadza się **ograniczeń, obciążeń i restrykcji przeciwko legalnym agencjom opieki**. To z kolei powoduje, że upadają one, są mniej elastyczne, a w związku z rosnącymi kosztami działalności oferują znacznie wyższe ceny, niż szara strefa. A to z kolei powoduje, że **udział legalnych usług na rynku opieki domowej wynosi zaledwie 6%**, a zjawiska współczesnego niewolnictwa, handlu ludźmi nasilają się.

Przykłady:

<http://www.wprost.pl/ar/378459/Polacy-tania-sila-robocza-we-Francji-Zwiazkowcy-oburzeni/>

http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,67734,14429372,Wielka_Brytania_stawki_za_prace_coraz_nizsze_Firmy.html

<http://www.dw.de/prasa-opiekunki-dochodz%C4%85-do-granic-wytrzyma%C5%82o%C5%9Bci/a-16979501>

Szkodliwe stereotypy **podgrzewają konkurencyjne wobec polskich ustawodawców agencje opieki z państw starej Unii**, które starają się chronić swoje rynki przed niepożądaną konkurencją firm ze wschodu. Wśród lepiej rozwiniętych krajów z Europy Zachodniej panuje bowiem przeświadczenie, że pracownicy delegowani z Europy Wschodniej odbierają miejsca pracy rodzimym pracownikom.

Winni takiej sytuacji ponownie są działający w szarej strefie **werbownicy**. Z powodu ich nielegalnej działalności dyskryminacją dotknięci są także uczciwi pracodawcy.

Przykład:

06.06.2013 niemiecka telewizja ARD1 w programie Monitor wyemitowała reportaż na temat wyzysku polskich opiekunek w Niemczech przez polskie agencje. Jednym ze źródeł sensacyjnych informacji był anonimowy mężczyzna, występujący z zakrytą twarzą i zmienionym głosem. Powszechnie wiadomo, że mężczyzną tym jest właściciel jednej z dużych niemieckich agencji opieki zatrudniających polskie opiekunki.

<http://www.wdr.de/tv/monitor//sendungen/2013/0606/pflege.php5>

Zła reputacja

Zatrudnione w szarej strefie opiekunki nie mają ubezpieczenia. Ich kwalifikacje nie są prawidłowo weryfikowane. Często są wykorzystywane do świadczenia dodatkowych prac, polegających przykładowo na sprzątnięciu, gotowaniu, czy pracach ogrodniczych.

Powoduje to, że **polskie agencje opieki** (niestety powszechnie nieodróżniane od werbowników) **mają w niemieckim społeczeństwie złą reputację**, co dobitnie widać po publikacjach prasowych, w których opiekunki często przedstawia się jako ofiary nazywając „polskimi niewolnicami”, na których nieszczęściu żerują „polscy pośrednicy”. Przy czym jako przykłady „polskich pośredników” podaje się legalne agencje opieki.

Odpowiedzialnością za wyzysk pracowników obarcza się legalnie działające polskie agencje opieki, w których przypadki wykorzystywania, czy łamania praw pracowniczych zdarzają się rzadko. Wynika to choćby z naturalnych reguł rynku – opiekunka, która nie jest zadowolona z pracy ma prawo do wypowiedzenia pracodawcy umowy. Dla pracodawcy rotacja personelu wiąże się z kosztami, więc dąży do tego, żeby pracownicy byli zadowoleni.

Dodatkowym czynnikiem wpływającym pozytywnie na przestrzeganie praw pracowników jest internet, w którym funkcjonuje wiele **forów, na których opiekunki oceniają pracodawców**. Agencje, które źle traktują pracowników otrzymują negatywne oceny, tracą reputację i mają problemy z pozyskaniem personelu.

Jakość usług

Sektor usług opieki nad osobami starszymi i chorymi jest wyjątkowy pod tym względem, że wymaga nie tylko fachowej wiedzy, ale również głębokiego **poczucia odpowiedzialności za człowieka** – zarówno pracownika jak i podopiecznego.

Dla pracownika zatrudnionego przy opiece jest to **zajęcie bardzo obciążające psychicznie**. Dlatego też musi on być stale monitorowany przez swojego pracodawcę. Przy cięższych przypadkach, wskazana jest rotacja pracowników co 3-6 tygodni.

Z kolei dla podopiecznego bardzo ważne jest, żeby pracownik miał **odpowiednie kompetencje i doświadczenie w opiece** ze wskazaniem na konkretne schorzenia. Niezbędna jest też **komunikatywna znajomość języka obcego**, gdyż opieka nie będzie prawidłowo świadczona bez komunikacji opiekuna z podopiecznym.

Polskie agencje opieki przez ostatnie 10 lat funkcjonowania **zgromadziły wiedzę i doświadczenie pozwalające świadczyć usługi opieki na profesjonalnym poziomie**, zapewniając przy tym bezpieczeństwo podopiecznemu oraz dobre warunki pracy opiekunom.

Niepewność prawa

Przepisy prawa regulujące zasady delegowania pracowników do świadczenia usług są **wspólne dla wszystkich sektorów**. W efekcie ustawodawca wprowadzając regulacje mające ograniczać

nadużycia przy delegowaniu pracowników np. w sektorze budowlanym, czy pracy tymczasowej wprowadza ograniczenia, które są **trudne do spełnienia w sektorze opieki**.

Dyrektywa wdrożeniowa, nad którą pracuje obecnie Parlament Europejski oraz Rada ma **wprowadzić kolejne ograniczenia** mające przeciwdziałać nadużyciom, których dopuszczają się m.in. wielkie koncerny w branży budowlanej. Ograniczenia te będą musiały być stosowane w sektorze opieki.

Trudno się nie zgodzić, że nie będzie nadmiernym lub nieadekwatnym obciążeniem dla agencji opieki świadczącej usługi w sektorze opieki domowej, postulowane w projekcie dyrektywy wdrożeniowej:

1. zatrudnienie w kraju, w którym świadczone są usługi, **dodatkowej osoby upoważnionej do kontaktów ze związkami zawodowymi i instytucjami kontrolnymi**,
2. tłumaczenie i przechowywanie na terenie państwa, w którym świadczone są usługi, **całej dokumentacji firmy** w tym np. potwierdzeń przelewów wynagrodzenia oraz list wypłat,
3. informowanie lokalnej inspekcji pracy **najpóźniej na 5 dni przed wyjazdem pracownika** o zamiarze delegowania pracownika z uwzględnieniem wszystkich danych o miejscu pracy, tożsamości osoby delegowanej, etc.,
4. **solidarnej odpowiedzialności klienta z firmą delegującą** za wypłatę pracownikowi wynagrodzenia oraz np. danin na rzecz związków zawodowych,
5. **zakaz delegowania pracownika na stanowisko, na którym pracował już w przeszłości pracownik delegowany**.

Przykład:

Rozporządzenie 883/2004 w art. 12 ust. 1 wprowadza **zakaz zastępowania pracowników delegowanych innymi delegowanymi osobami**. Praktyczny Poradnik podkreśla, że istotą instytucji delegowania jest jej tymczasowość, a zatem przepis art. 12 ust. 1 nie może być wykorzystywany przez pracodawców jako stała forma świadczenia usług poprzez powtarzające się delegowanie różnych pracowników na te same stanowiska, do realizacji tych samych zadań lub celów.

Podczas, gdy zakaz zastępowania może mieć zastosowanie w niektórych branżach i faktycznie zapobiegać nadużywaniu przepisów, to **w przypadku sektora opieki zastępowanie jest konieczne**, gdyż ze względu na duże obciążenie psychiczne pracownicy powinni być co kilka tygodni zastępowani innymi pracownikami. System pracy wahałowej ma kluczowe znaczenie dla higieny pracy, bezpieczeństwa pacjenta i ochrony pracowników zatrudnionych w sektorze opieki.

Polskie agencje opieki skarżą się na **nieproporcjonalne obciążenia finansowe i administracyjne** nakładane na nie przez przepisy obowiązującego prawa. Doprowadziły one do sytuacji, w której z czasem głównym celem dla większości agencji opieki stało się nie tyle wzajemne konkurowanie między sobą, lecz **nadążanie za zmieniającymi się interpretacjami prawa** i wytycznymi instytucji kontrolnych.

Niepewność prawa spowodowała **upadek ogromnej ilości agencji opieki**, które świadczyły swoje usługi na wysokim poziomie, lecz nie miały dostatecznie rozbudowanego zaplecza prawnego i nie nadążały za zmianami.

Stowarzyszenie zna przypadek osoby, która prowadziła niewielką agencję opieki eksportującą usługi do Niemiec, lecz zdecydowała się ją zamknąć wobec nieustających cyklicznych kontroli prowadzonych przez kolejne urzędy w Polsce i Niemczech. Mimo iż nie wykrywały one żadnych nadużyć, paraliżowały funkcjonowanie firmy i powodowały ogromny stres u pracowników i właścicielki, która z czasem coraz trudniej godziła go z obowiązkami matki.

Niniejsza opinia ma charakter **ogólnej diagnozy problemów związanych ze świadczeniem usług opieki przez polskie przedsiębiorstwa na terenie Unii Europejskiej**. Podsumowując pragniemy podkreślić, że jest to działalność oparta na fundamentalnej dla Unii Europejskiej zasadzie **swobody świadczenia usług**. Dzięki niej, popyt na usługi występujący w innych krajach UE może być zaspokojony przez podaż tych usług świadczonych przez wysoko wykwalifikowany personel z Polski. Delegowanie opiekunek zapewnia **bezpieczne i legalne zatrudnienie** z godziwym wynagrodzeniem i ubezpieczeniem społecznym tysiącom polskich opiekunek, chroniąc je przed współczesnymi formami handlu ludźmi. Przyczynia się do **ograniczenia bezrobocia bez emigracji na stałe**. Przysparza także niebagatelnych dochodów budżetowi państwa.

Oceniamy, iż jako działalność społecznie pożyteczna i dochodowa, świadczenie usług opieki na bardzo wysokim poziomie stanowi jedną z niewielu **przewag konkurencyjnych polskiej gospodarki** w Unii Europejskiej. Jako taka, powinna podlegać szczególnej ochronie ze strony państwa. Eliminowanie zjawisk patologicznych: nielegalnego zatrudniania opiekunek (bez ubezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej), handlu ludźmi, uniemożliwianie działalności tzw. firmom skrynek pocztowych, dbanie o jednolitą wykładnię prawa przez organy kontrolne - to naszym zdaniem działania państwa, które mogą przyczynić się do **rozwoju tego ważnego w obliczu starzenia się społeczeństw fragmentu rynku usług w Unii Europejskiej**.

Przygotowanie:

Stefan Schwarz

Stowarzyszenie Inicjatywa Mobilności Pracy

dr Marek Benio

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

Katedra Gospodarki i Administracji Publicznej

Stowarzyszenie Inicjatywa Mobilności Pracy

Plac Wolnica 13/10, 30-060 Kraków

tel.: 668 681 954

e-mail: kontakt@inicjatywa.eu

www.inicjatywa.eu

www.koordinacja.org