



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

WORKPLACE EUROPE

WSPARCIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH DLA PRACOWNIKÓW MOBILNYCH I MIGRUJĄCYCH



Przygotowano przy wsparciu ze strony

Komisji Europejskiej

John Monks, General Secretary
Boulevard du Roi Albert II, 5 • B - 1210 Bruxelles • Tel: +32 2 224 04 11
Fax: +32 2 224 04 54 / 55 • e-mail: etuc@etuc.org • www.etuc.org

SPIS TREŚCI

1. Przedmowa
2. Wprowadzenie
3. Mobilność i migracja w UE: stanowiska EKZZ
4. Europa jako lepsze miejsce pracy dla wszystkich: Projekt WORKPLACE EUROPE
 - 4.1 Horyzontalne podejście związków zawodowych do migracji i mobilności
 - 4.2 Poszukiwanie wspólnego języka
 - 4.3 Gender mainstreaming, czyli uwzględnienie aspektu płci
 - 4.4 Metodologia
5. Zbiór dobrych praktyk
6. Wyniki kwestionariusza
 - 6.1 Udział w kwestionariuszu
 - 6.2 Grupa docelowa
 - 6.3 Poziom działania
 - 6.4 Rodzaje działań
 - 6.5 Współpraca z innymi organizacjami
 - 6.6 Współpraca z innymi krajami
 - 6.7 Środki finansowania działań
7. Analiza trzech obszarów działania
 - 7.1 Obszar 1: Informacje, porady i wsparcie dla pracowników mobilnych i migrujących
 - Model 1: Pracownicza Sieć Morza Bałtyckiego (Baltic Sea Labour Network)
 - Model 2: Centra informacyjne dla Pracowników Zagranicznych CITES-CCOO
 - Model 3: Międzyregionalne Rady Związków Zawodowych (MRZZ)
 - 7.2 Obszar 2: Organizowanie i rekrutacja pracowników mobilnych i migrujących
 - Model 1: Migrant Workers Participation Project UNISON (Projekt udziału pracowników migrujących)
 - Model 2: Organizowanie pracowników migrujących z Polski, FNV

7.3 Obszar 3: Integracja pracowników mobilnych i migrujących w ruch związkowy, miejsce pracy i życie zawodowe w kraju przyjmującym

Model 1: Narodowy Komitet Imigrantów – CGIL

Model 2: Porozumienie zbiorowe - Club Mediterranee CFDT-EFFAT-UITA

8. Bariery

8.1 Przeszkody ogólne

8.2 Trudności techniczne przy opracowywaniu działań

8.3 Przeszkody w organizacji

8.4 Transgraniczne uznawanie członkostwa

8.5 Dylematy w zakresie integracji

9. Propozycje i zalecenia

9.1 Propozycje konkretnych działań

9.2 Zalecenia dotyczące polityki migracyjnej

9.2.1 Zwalczanie rasizmu i ksenofobii

9.2.2 Zwalczanie dumpingu społecznego i inspekcje pracy zapobiegające nielegalnym praktykom

9.2.3 Europejska polityka migracyjna

9.2.4 Wzajemne uznawanie członkostwa: w stronę Europejskiej Karty Członkowskiej

9.2.5 Rezultaty i zadania na przyszłość

MIEJSCE PRACY: EUROPA

(WORKPLACE EUROPE)

WSPARCIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH DLA PRACOWNIKÓW MOBILNYCH I MIGRUJĄCYCH

1. PRZEDMOWA

Kolejne rozszerzenia Unii Europejskiej doprowadziły do jej obecnego stanu, to znaczy unii złożonej z 27 krajów, zróżnicowanych pod względem zatrudnienia, przychodów i standardu życia. Wraz z prowadzoną przez instytucje UE intensywną kampanią promującą częstsze zmiany miejsca zamieszkania, rozbieżności te przyczyniły się do wzrostu mobilności Europejczyków, którzy zaczęli poszukiwać lepszych perspektyw, godnej pracy i poprawy swojej sytuacji finansowej. Wkrótce ustanie okres obowiązywania środków przejściowych, ograniczających wolny przepływ pracowników, dlatego też już teraz należy rozważyć, w jaki sposób uczynić z Europy lepsze miejsce pracy dla wszystkich.

Jako całość Unia Europejska jest jedną z największych i najlepiej prosperujących gospodarek świata i z tego powodu jest jednym z najpopularniejszych celów wśród migrantów gospodarczych z krajów trzecich. Choć Państwa Członkowskie wprowadziły surowe ograniczenia dotyczące wjazdu osób z krajów trzecich, realizując tym samym swoją politykę migracyjną, w rzeczywistości na przestrzeni ostatnich 10 lat do UE trafiły miliony pracowników pochodzących spoza tego obszaru; ogromna ich liczba przedostała się na terytorium krajów UE drogami nieoficjalnymi.

„Coraz większe różnice majątkowe oraz pogłębiające się dysproporcje w kwestii przychodów, praw i bezpieczeństwa w poszczególnych krajach stały się czynnikami wypierającymi, skłaniającymi pracowników do emigracji. Migracja w poszukiwaniu pracy jest coraz częściej strategią życiową dla tych mieszkańców krajów rozwijających się, którzy nie mają możliwości znalezienia pełnego i godnego zatrudnienia. Ponadto można odnotować liczne czynniki przyciągające, takie jak rozwój sektorów gospodarki, w których niezbędne są konkretne umiejętności, wzrost zapotrzebowania na pracowników wykwalifikowanych, przy ich jednoczesnym braku zainteresowania dla

stanowisk lokalnych niewymagających specyficznych kwalifikacji, czy obserwowane w popularnych wśród pracowników migrujących krajach tendencje demograficzne: spadek populacji i starzenie się społeczeństwa.”¹

Tymczasem ziemia obiecana nie zawsze spełnia pokładane w niej nadzieje, a pracownicy migrujący i mobilni muszą stawić czoła trudnym sytuacjom: niezadowalającym warunkom pracy i życia, niskim wynagrodzeniom, niebezpiecznemu środowisku pracy, niemal całkowitemu brakowi ochrony socjalnej, odmowie prawa do wolności zgromadzeń i korzyści pracowniczych, dyskryminacji i ksenofobii, wykorzystywaniu, obciążeniom natury administracyjnej, barierom komunikacyjnym i izolacji etc. Niejednokrotnie muszą zmierzyć się z tymi problemami samotnie, co okazuje się niemożliwe, zwłaszcza gdy dotyczą one zagadnień związanych z pracą.

Legislacja wspólnotowa i narodowa tworzy fundament równego traktowania i niedyskryminacji, chociaż realia mogą wyraźnie różnić się od ustalonych mocą przepisów prawa zasad – pracownicy mobilni i migrujący stanowią jedną z grup społecznych, która najczęściej narażona jest na dyskryminację. Prowadzona w wielu krajach polityka integracyjna w stosunku do pracowników migrujących pozostawia wiele do życzenia. Pomimo realnego zapotrzebowania na pracowników w wielu krajach przeznaczenia nadal funkcjonują liczne bariery, ograniczające napływ imigrantów. Choć istnieją międzynarodowe standardy chroniące migrantów, ich prawa jako pracowników są zbyt często podważane, szczególnie w przypadku osób, których status nie jest uregulowany.

Inność kultur i tradycji w krajach pochodzenia pracowników może być również czynnikiem znacznie utrudniającym znalezienie odpowiedniego rozwiązania problemu, zdobycie informacji, porady czy wsparcia oraz integrację w nowym środowisku.

¹ *International Labour Migration. A rights based approach.* Genewa. Międzynarodowe Biuro Pracy 2010. Międzynarodowa Organizacja Pracy.

2. WPROWADZENIE

Migracja zarobkowa jest obecnie jednym z najważniejszych zagadnień dotyczących wszystkich Państw Członkowskich UE, znajdującym się na samym szczycie agendy politycznej. Jest to również kwestia o kluczowym znaczeniu dla EKZZ i organizacji członkowskich, ze względu na rolę, jaką odgrywają związki zawodowe w promowaniu godnej pracy, integracji, sprawiedliwości społecznej i kohezji. Zagadnienie to obejmuje zarazem kwestie standardów pracy, zatrudnienia, ochrony socjalnej i dialogu społecznego. Niezbędna jest współpraca związków zawodowych, których zadaniem jest czuwanie nad tym, by prawa pracowników migrujących i mobilnych były chronione przepisami, polityką oraz praktykami stosowanymi przez Państwa Członkowskie i zainteresowane strony. Rezultatem tego ma być wzmocnienie opartego na prawie stanowiska w kwestii migracji zarobkowej.

Chociaż wolny przepływ i równe traktowanie pracowników w krajach UE stanowi jedną z czterech fundamentalnych swobód określonych na mocy traktatów europejskich, częstokroć rzeczywistość odbiega od tych zasad. Osiągnięcie realnej swobody przemieszczania się, równego traktowania i mobilności w UE 27 wymagać będzie włożenia większego wysiłku w integrację nowych Państw Członkowskich i ich obywateli w pojęcie wspólnotowego obywatelstwa i tożsamości. Będzie to jednak możliwe jedynie pod warunkiem promowania kohezji społecznej, zarówno na poziomie narodowym, jak i lokalnym, oraz szanowania, a nie podważania, systemu dialogu społecznego i układów zbiorowych.

Celem niniejszego dokumentu jest naświetlenie podejmowanych przez związki zawodowe w całej Europie działań i wysiłków skierowanych na udzielanie wsparcia pracownikom migrującym i mobilnym. Omawia on zarówno pozytywne przykłady, jak i bariery i przeszkody, którym związki zawodowe muszą stawić czoła podczas swojej codziennej pracy na tym polu. Przeanalizowane zostaną również „dobre praktyki”, co pozwoli wskazać, w jaki sposób można wzmocnić zdolność przemieszczania się związków zawodowych w zakresie uczestnictwa w kształtowaniu polityki migracyjnej oraz promowania rozsądnych praktyk w zakresie migracji zarobkowej, a także sposobów wychodzenia naprzeciw samym pracownikom migrującym. Wreszcie autorzy niniejszego opracowania postarają się wskazać, w jaki sposób koordynować wysiłki; jak związki zawodowe powinny reagować na nowe wyzwania w zakresie ochrony pracowników i sprawiedliwości społecznej w zglobalizowanym świecie oraz jakie zasady i wytyczne powinny stać się częścią naszej strategii w zakresie migracji i mobilności.

Pomimo tego, że staraniami UE i rządów narodowych powstały już pewne usługi publiczne ukierunkowane na potrzeby pracowników mobilnych i migrujących, większość pracy w tym zakresie wykonują związki zawodowe i organizacje pozarządowe.

Powszechnie wiadomo, że organizacje pozarządowe wykonują wspaniałą pracę, pomagając migrantom znajdującym się w ciężkiej sytuacji: nieposiadającym uregulowanego statusu, bezdomnym etc., ale w zakresie zagadnień związanych z zatrudnieniem związki zawodowe są w stanie skutecznie pomóc migrantom, co też czynią.

EKZZ pragnie nadać impet wewnętrznej dyskusji, która pozwoli opracować strategię europejskich związków zawodowych w zakresie migracji i mobilności na najbliższym Kongresie EKZZ w 2011 roku.

3. MOBILNOŚĆ I MIGRACJA W UE: STANOWISKA EKZZ

Swobodny przepływ pracowników oznacza, że każdy obywatel UE ma prawo pracować i jednocześnie mieszkać w jakimkolwiek innym kraju UE.

Ta fundamentalna swoboda (zgodnie z treścią Artykułu 39 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską) upoważnia obywateli UE do: poszukiwania pracy w innym kraju; wykonywania w tym kraju pracy zarobkowej bez potrzeby posiadania pozwolenia na pracę; mieszkania w tym kraju w związku z wykonywaną pracą; pozostania tam nawet po ustaniu stosunku pracy; równego traktowania w zakresie dostępu do zatrudnienia, warunków pracy i innych korzyści socjalnych i podatkowych przysługujących obywatelom tego kraju i mogących ułatwić proces integracji.

Swobodny przepływ pracowników w Unii Europejskiej opiera się na ogólnej zasadzie eliminacji jakiejkolwiek pośredniej lub bezpośredniej dyskryminacji narodowościowej w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy, dostępu do mieszkań oraz prawa pracownika do przebywania w danym kraju wraz ze swoją rodziną. Uwzględnia ona również wdrożenie systemu łączącego oferty pracy z podaniami pracowników, poprzez współdziałające na poziomie europejskim specjalistyczne usługi.²

Pracownicy mobilni są jednak często narażeni na dyskryminację na wielu wyżej wymienionych obszarach. Z tego powodu Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (EKZZ) zażądała pełniejszej ochrony i sprawiedliwych warunków dla mobilności. W **rezolucji** zatytułowanej „Warunki swobodnego przepływu osób: lepsza ochrona pracowników i uczciwa konkurencja”, przyjętej 28 kwietnia 2009 roku, EKZZ wzywa do pełnego wdrożenia zasad swobodnego przepływu w kontekście uczciwej konkurencji i wprowadzenia środków dodatkowych zarówno na poziomie narodowym, jak i europejskim. EKZZ apeluje również o stworzenie sprawiedliwego rynku wewnętrznego, łączącego otwarte granice z odpowiednią ochroną pracowników, oraz o zmianę dyrektywy w sprawie delegowania pracowników i przywrócenie jego pierwotnego celu, jakim jest zapewnienie uczciwej konkurencji i przestrzeganie praw pracowniczych.

Działając na poziomie narodowym, związki zawodowe zajmują się zagadnieniami związanymi z pracownikami mobilnymi, starając się udzielać im porad i wsparcia w kwestiach związanych z zatrudnieniem i zagadnieniami natury socjalnej.

² Rozporządzenie Rady (EWG) nr [1612/68](#) z 15 października 1968 w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty.

Zgodnie z raportem Komisji z pierwszego etapu wdrażania Przepisów przejściowych³ pracownicy mobilni pochodzący z krajów, które zostały członkami UE w 2004 i 2007 roku, mieli, w ogólnym ujęciu, pozytywny wpływ na gospodarki Państw Członkowskich; pracownicy z UE-8, a także Bułgaria i Rumunia, w znacznym stopniu przyczynili się do zrównoważonego wzrostu gospodarczego Unii. Ich obecność na rynkach pracy Państw Członkowskich nie wywołała poważnych zakłóceń funkcjonowania tych rynków i nie przyczyniła się znacząco do zmiany miejsca zamieszkania pracowników lokalnych ani obniżenia ich zarobków. Raport podaje, że przepływ siły roboczej w całej UE i w większości Państw Członkowskich był ograniczony w porównaniu do rozmiarów rynku pracy i przyptywu siły roboczej z krajów spoza UE.

Niemniej jednak EKZZ stwierdza, że nie poświęcono należytej uwagi ani zwiększonej mobilności pracowników i usług, ani jej społecznemu oddziaływaniu, ani też problemom i niepokojom pracowników i obywateli (zarówno w krajach ich pochodzenia, jak i miejscach imigracji). Na tego rodzaju problemy i bariery wskazują autorzy badania przeprowadzonego w ramach projektu EKZZ „**Workplace Europe**”, w którym wzięli udział członkowie związków zawodowych zajmujący się zagadnieniami mobilności i migracji na poziomie narodowym.

W wielu sektorach rozwijają się transgraniczne rynki pracy, na których dochodzi do zazębiania się mobilności pracowników i świadczonych usług (rolnictwo, budownictwo, turystyka, usługi handlowe etc.).

Tymczasem większość zaangażowanych pracowników transgranicznych posiada niezwykle ograniczoną wiedzę na temat zasad i przepisów obowiązujących w ich miejscu pracy lub w odniesieniu do ich stanowiska (w kraju przyjmującym) oraz na temat prawa pracy i (minimalnych) standardów wynagrodzenia, warunków pracy i przepisów dotyczących ubezpieczenia społecznego, które im przysługują. Wielu z nich mieszka i pracuje w izolacji, a – częściowo w związku z barierą językową – ich kontakty ze współpracownikami czy lokalną społecznością w kraju przyjmującym są ograniczone. Pracownicy, których status imigracyjny lub status zatrudnienia są niejasne, niepewne lub nie zostały uregulowane, żyją w strachu przed pracodawcą i/lub organami władzy publicznej.

Większość pracowników transgranicznych ma trudności ze znalezieniem godnych zaufania osób lub organizacji, które udzielą im pewnych informacji i prawdziwego wsparcia.

³ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów – Wpływ swobodnego przepływu pracowników w kontekście rozszerzenia UE – Raport z pierwszej fazy (1 stycznia 2007 – 31 grudnia 2008) wdrażania ustaleń przejściowych określonych w Traktacie Akcesyjnym z 2005 roku i zgodnie z ustaleniami przejściowymi określonymi w Traktacie Akcesyjnym z 2003 roku [[COM\(2008\) 765](#) ostateczny

Związki zawodowe mogą odegrać kluczową rolę w przekazywaniu informacji i wspieraniu procesu opracowywania odpowiednich narzędzi i instrumentów pomocy dla tych pracowników – takich, które byłyby widoczne, dostępne i osiągalne.

EKZZ niezmiennie wyraża swoje wsparcie w odniesieniu do stanowiących podwaliny Unii Europejskiej ogólnych zasad swobodnego przepływu pracowników w granicach Unii, równego traktowania wszystkich pracowników na terytorium UE, a także społecznej i politycznej integracji pracowników migrujących oraz pracowników należących do mniejszości etnicznych.

W marcu 2005 roku, w odpowiedzi na Zieloną księgę Komisji Europejskiej dotyczącą migracji zarobkowej⁴, EKZZ wezwało do opracowania *bardziej otwartej i aktywnej polityki UE w zakresie migracji i integracji*.

W grudniu 2005 roku EKZZ przyjęło **rezolucję** na temat rewizji transnarodowych ograniczeń związanych z wolnym przepływem pracowników pochodzących z nowych Państw Członkowskich. W rezolucji podkreślono fakt, iż od samego początku prawa do swobodnego przemieszczania się pracowników towarzyszyła zasada traktowania na równi z pracownikami będącymi obywatelami Państwa Członkowskiego, które pełni rolę kraju przyjmującego. Nie można zatem uznać prawa do mobilności pracowników, nie uznając zarazem ich praw socjalnych i nie zapewniając im ochrony socjalnej.

W ostatnich latach starania o uznanie, stosowanie i egzekwowanie zasady równego traktowania, praw socjalnych i ochrony socjalnej pracowników migrujących i mobilnych (w tym pracowników delegowanych) były dla związków zawodowych i pracowników w całej Europie jeszcze trudniejszym wyzwaniem. Była to próba sił dla struktur solidarności będących częścią układów społecznych i ruchu związkowego.

W kwietniu 2009 roku EKZZ przyjęło **rezolucję** na temat sposobów zapewnienia lepszej ochrony praw pracowniczych w obliczu rosnącej mobilności pracowników i usług, przy jednoczesnym zapobieganiu protekcjonizmowi.

Ważnym elementem polityki EKZZ jest stanowisko, że rozrastająca się Europa i gospodarka światowa, poddawana nieustannie procesom globalizacyjnym, wymagają od związków zawodowych opracowania stosownej reakcji. Związki zawodowe powinny przede wszystkim wykorzystać swoje istniejące i potencjalne możliwości, a jednocześnie przystosować się do zmieniających się okoliczności – takich jak rosnąca mobilność – w ramach „europeizacji” rynku pracy. Europejski ruch związkowy obejmuje swoim zasięgiem ogromną część Europy i powinien być zdolny do rozwinięcia współpracy transgranicznej, rozbudowy systemów wzajemnego wsparcia,

⁴ Angielska wersja dostępna na stronie EKZZ: <http://www.etuc.org/a/1159>

innowacyjnych sposobów organizacji i prowadzenia negocjacji zbiorowych, a także rozwiązywania problemów związanych z członkostwem w związkach zawodowych, które w wielu przypadkach ogranicza się do danego przedsiębiorstwa lub sektora i nie przewiduje przemieszczania się pracowników pomiędzy regionami i państwami.

Jest to wielkie wyzwanie stojące przez EKZZ i organizacjami stowarzyszonymi.

Organizacje zrzeszone z kilku krajów i regionów europejskich przystąpiły już do opracowywania dobrych praktyk. W 2004 roku staraniem fińskich związków zawodowych otwarto w Talinie biuro, którego pracownicy udzielają wszelkich niezbędnych informacji i porad Estończykom zainteresowanym podjęciem pracy w Finlandii⁵; obecnie tego rodzaju inicjatywy podejmowane są w całym regionie bałtyckim; polscy urzędnicy związkowi udali się do Londynu, by we współpracy z brytyjskim Kongresem Związków Zawodowych (Trade Union Congress, TUC) udzielać pracującym w Wielkiej Brytanii Polakom porad i informacji; austriackie związki zawodowe zawarły porozumienie ze związkami węgierskimi w kwestii doradztwa prawnego i wsparcia udzielanego węgierskim związkowcom zatrudnionym w Austrii. Włoskie związki zawodowe rozważają modernizację swojego starego systemu wsparcia dla Włochów pracujących za granicą, Patronato, i przekształcenie go w system służący wszystkim pracownikom migrującym.

EKZZ pragnie zebrać wszystkie te doświadczenia, łącznie z doświadczeniami Międzyregionalnych Rad Związkowych (MRZ), aby zapewnić działaczom związkowym w całej Europie dostęp do informacji, szkoleń i wsparcia (w celu rozwijania podobnych inicjatyw i działań) i aby stworzyć bardziej złożone i powszechne, transgraniczne systemy udzielania informacji, doradztwa i wsparcia dla pracowników migrujących i mobilnych.

Międzynarodowa migracja jest zagadnieniem dotyczącym wszystkich Państw Członkowskich UE, które zgodziły się na opracowanie wspólnej polityki imigracyjnej na poziomie wspólnotowym. Komisja Europejska przedstawiła propozycje dotyczące tej polityki z zamiarem przekształcenia restrykcyjnych przepisów imigracyjnych, obowiązujących w większości Państw Członkowskich od lat siedemdziesiątych. Niemniej jednak najnowsze propozycje Komisji zdają się zdradzać, że prawdziwym celem Polityki migracyjnej UE jest wykorzystanie pozytywnego wpływu migracji na gospodarkę. O ile polityka ta otwiera drzwi pracownikom wysoce wykwalifikowanym i pracownikom migrującym nieposiadającym statusu rezydentów (na przykład pracownikom sezonowym i osobom przeniesionym wewnątrz przedsiębiorstwa), pracownicy migrujący zostaliby wyłączeni z korzyści płynących z posiadania statusu rezydenta UE i równego traktowania, a następnie odesłani do swojego kraju, kiedy

⁵ Biuro to jest obecnie zamknięte – nie z powodu niepowodzenia samego przedsięwzięcia, ale w związku z brakiem niezbędnych funduszy.

Europejska gospodarka nie będzie ich już potrzebować. Według Komisji obywatele Unii Europejskiej są otwarci na migrantów, którzy godzą się na pracę za niskie wynagrodzenie i wyjeżdżają, zanim okaże się, że potrzebują pomocy państwa lub zanim ich obecność przyczyni się do poniesienia przez państwo dodatkowych kosztów.

EKZZ popiera ideę opracowania na poziomie UE wszechstronnej polityki w zakresie migracji, integracji i rozwoju; polityki tworzącej legalne kanały migracji, a zarazem rygorystycznie przestrzegającej standardów pracy i je egzekwującej oraz gwarantującej lokalnym pracownikom równe traktowanie. EKZZ uważa, że wszystkim grupom migrantów należy zagwarantować równe prawa. Potrzebna jest bardziej proaktywna polityka migracyjna, tworząca legalne kanały migracji i wspierająca właściwą politykę integracyjną.

Należy zachęcać Państwa Członkowskie do wdrażania środków służących ochronie i pomocy obywatelom państw trzecich, przebywającym na terytorium kraju, w którym pracują, oraz zapobieganiu powstawaniu sytuacji, w których wszyscy ci, którzy stracili pracę, są natychmiast odsyłani do domu. Wzrost bezrobocia rzucił się cieniem na możliwość uregulowania kwestii imigracji, a także spowodował wzrost liczby obywateli państw trzecich, którzy stracili zatrudnienie, a wraz z nią często również pozwolenie na pracę i pobyt. W wielu przypadkach migranci nie dysponują odpowiednią ochroną socjalną w takim samym stopniu, jak pracownicy miejscowi; nie należy zatem bagatelizować wpływu kryzysu gospodarczego na migrantów. Istnieje poważne ryzyko wzrostu liczby migrantów o nieuregulowanym statusie i podniesienia związanego z tym poziomu ubóstwa, co może przyczynić się do osłabienia kohezji społecznej w regionach dotkniętych wysokim bezrobociem i dużą liczbą migrantów.

EKZZ stoi w obliczu złożonego wyzwania: zapewnienia europejskim obywatelom i pracownikom (w tym obecnie przebywającym w Europie imigrantom i mniejszościom etnicznym) perspektywy zrównoważonej Europy socjalnej oraz przyczynienia się do bardziej sprawiedliwych procesów globalizacji, w których postęp gospodarczy idzie w parze z postępem społecznym na całym świecie. EKZZ popiera ideę przyjęcia bardziej proaktywnej polityki wspólnotowej w zakresie migracji i integracji, w interesie Europejczyków dzisiaj i w przyszłości, w oparciu o uznanie podstawowych praw socjalnych zarówno obywateli UE, jak i nowo przybyłych pracowników, a także osadzonej na mocnym fundamencie polityki zatrudnienia i rozwoju.

Związki zawodowe ponad podziałami

Na kongresie zorganizowanym w 1999 roku w Helsinkach EKZZ przyjął **rezolucję** („Związki zawodowe ponad podziałami”), której celem było stworzenie wzajemnych, transgranicznych systemów wsparcia o charakterze dwustronnym i wielostronnym, jako podstawy dla solidarności i wzajemnego zrozumienia oraz jednoczesnego wzmocnienia kohezji w rozszerzającej się Unii Europejskiej.

Było to swego rodzaju wezwanie do „europeizacji” związków zawodowych i do dalszej rozbudowy ich zdolności działania na poziomie europejskim za pośrednictwem EKZZ i europejskich federacji przemysłowych. Rezolucja nawoływała również do zwiększenia solidarności transgranicznej, gwarantującej przestrzeganie praw pracowników delegowanych i ich ochronę, niezależnie od przynależności do krajowych związków zawodowych.

W 2007 roku, podczas XI Kongresu w Sewilli, EKZZ potwierdziło swoje zaangażowanie w dążenie do stworzenia prawdziwego, „bezgranicznego” europejskiego ruchu związkowego. W 2010 roku EKZZ uczestniczy w dyskusji na temat sposobów rozwinięcia tego zagadnienia; przeprowadzona niedawno we współpracy z Europejskim Instytutem Związków Zawodowych ankieta dotyczyła doświadczeń związków zawodowych o zasięgu narodowym i branżowych w zakresie transgranicznego uznawania członkostwa.

4. Europa jako lepsze miejsce pracy dla wszystkich: Projekt WORKPLACE EUROPE

„Europa jako lepsze miejsce pracy dla wszystkich” oznacza, że związki zawodowe muszą podjąć ogromny wysiłek i rozpocząć działania służące pomocy i wsparciu pracowników migrujących i mobilnych, zarówno w ujęciu horyzontalnym, jak i na wszystkich poszczególnych poziomach.

Przeprowadzone w ramach projektu badania miały pomóc w opracowaniu strategii działań poprzez ustalenie które obszary działalności związków zawodowych są silne i dobrze rozwinięte, a które są słabe i jako takie powinny stać się priorytetem dla organizacji pracowniczych.

Chociaż początkowo projekt koncentrował się na działaniach ukierunkowanych na pracowników mobilnych, w trakcie badania wykazano, że w kwestii wsparcia i pomocy związki zawodowe rzadko dokonują rozróżnienia pomiędzy pracownikami z i spoza UE. Rozdzielenie tych dwóch zakresów w odniesieniu do przeprowadzonych działań było zatem skomplikowane. Niemniej jednak fakt ten dodał analizie dodatkowego wymiaru, czyniąc ją bardziej złożoną.

W ogólnym ujęciu główne cele projektu są następujące:

- Zgromadzenie informacji na temat działań związków zawodowych ukierunkowanych na wspieranie pracowników migrujących i mobilnych oraz ich rodzin, zwiększając tym samym ich szanse i możliwości dostępu do godnej pracy, inkluzji i integracji w miejscach pracy i na łonie społeczeństwa kraju przyjmującego.
- Poszukiwanie innowacyjnych sposobów informowania, wspierania, ochrony i organizacji migrujących/mobilnych i ich rodzin.

Aby:

- Pomóc pracownikom migrującym/mobilnym (w tym pracownikom tymczasowym i delegowanym) w pokonywaniu barier i przeszkód uniemożliwiających ich pełny i równy udział w rynkach pracy w Europie.
- Przekazywać związkom zawodowym w całej Europie informacje na temat dobrych praktyk i podejmować podobne działania w innych krajach/sektorach.
- Opracowywać i rozwijać modele dobrych praktyk, które można upowszechniać i powielać w całej Europie.

Początkowo zaobserwowaliśmy, że jest to bardzo obszerne pole badań, niezwykle zróżnicowane pod względem działań na nim prowadzonych. Perspektywy krajów pochodzenia i przeznaczenia wyraźnie różniły się między sobą, a niejednokrotnie były wręcz sprzeczne. Część z nich pełniła rolę jednocześnie kraju pochodzenia i przeznaczenia, a w niektórych przypadkach nawet kraju tranzytowego dla pracowników spoza UE. Ustalono, że w niektórych krajach odsetek imigrantów jest wysoki, a organizacje są bardziej świadome związanych z tym kwestii i wykazują większą aktywność na tym polu niż w krajach, w których odsetek pracowników migrujących i mobilnych jest bardzo niski.

We wszystkich przypadkach stwierdzono jednak silne powiązania w postaci współpracy pomiędzy związkami zawodowymi, w obrębie nie tylko UE, ale też organizacji z krajów trzecich, co wzbogaca obszar badania i dodaje mu złożoności. Współpraca międzynarodowa okazała się być kluczowym czynnikiem decydującym o powodzeniu jakichkolwiek działań podejmowanych przez związki zawodowe w odniesieniu do migracji i mobilności, ponieważ wzajemna pomoc i zrozumienie są w tym względzie niezwykle istotne.

W końcu należy zaznaczyć, że różnice w zakresie działalności związkowej na poziomie narodowym mogą wynikać z całego szeregu okoliczności. Jednym z czynników jest pozycja związków, czyli ich siła i wpływy w danym kraju. Na przykład silna pozycja włoskich, hiszpańskich i greckich związków zawodowych pozwoliła im na stworzenie dla pracowników migrujących i mobilnych rozległej sieci centrów informacyjnych, w których ci ostatni mogą liczyć na poradę i wsparcie. Z drugiej strony wiele związków

zawodowych o słabszej pozycji narzeka na to, że nie są w stanie rozwinąć tego rodzaju działalności, głównie z braku środków, a także oporów ze strony samych związkowców.

Należy również uwzględnić inne, pominięte w tym badaniu, elementy składające się na kontekst działania w poszczególnych Państwach Członkowskich UE, takie jak zróżnicowana sytuacja gospodarcza i rynkowa, uwarunkowania historyczne i narodowe i/lub charakterystyka imigrantów w każdym kraju.

4.1 Horyzontalne podejście związków zawodowych do migracji i mobilności

Związki zawodowe w Europie bardzo aktywnie angażowały się i nadal angażują w pomoc pracownikom mobilnym i migrującym. Lata pracy i doświadczenia na tym polu sprawiły, że podchodzą one do migracji w sposób horyzontalny, prowadząc działania na wszystkich poziomach.

Pierwszy poziom działania koncentruje się na bezpośredniej interwencji, to znaczy udzielaniu pracownikom migrującym i mobilnym bezpośredniego wsparcia. Tym rodzajem działalności zajmują się przede wszystkim federacje i oddziały lokalne. Udzielanie pomocy pracownikom na tym etapie zasadza się na:

- Udostępnianiu informacji na temat ich praw, rynku pracy i danego kraju, w różnych językach, aby w ten sposób pokonać ewentualne bariery komunikacyjne.
- Wspieraniu roszczeń związanych z pracą.
- Udzielanie wskazówek i porad prawnych w sytuacji, gdy potrzebne jest zastępstwo prawne w związanych z pracą procesach sądowych.
- Wsparciu pracowników w zakresie organizacji i walki o prawa.
- Włączaniu pracowników w związki zawodowe.

Działaniom tym muszą jednak towarzyszyć inne, angażujące pracodawców, przedsiębiorstwa i miejsca pracy – i zazwyczaj organizowane przez federacje, ale również konfederacje. Na tym etapie podejmuje się następujące operacje:

- Negocjacje w celu wprowadzenia systemów opartych na poszanowaniu i ochronie praw pracowników mobilnych i migrujących do porozumień zbiorowych, oraz zniesienie barier i przeszkód.
- Porozumienia służące wzmocnieniu integracji i niedyskryminacji, w tym zarządzanie różnorodnością.
- Monitorowanie miejsc zatrudnienia przy współdziałaniu z inspektoratami pracy, by zagwarantować przestrzeganie prawa pracy.

- Podnoszenie świadomości dialogu społecznego na różnych poziomach w odniesieniu do specyficznych kwestii dotyczących pracowników migrujących i mobilnych.

W związku z bliskimi powiązaniem między sytuacją pracowników mobilnych i migrujących a obecnymi realiami w polityce migracyjnej związki zawodowe zaangażowały się w opracowanie mechanizmów wywierania wpływu na decyzje rządu i administracji publicznej, dotyczące tych pracowników. Jako partnerzy społeczni związki zawodowe są siłami napędzającymi procesy poprawy warunków pracy i życia pracowników migrujących i mobilnych poprzez:

- Udział w tworzeniu i/lub modyfikacji przepisów prawa imigracyjnego: migracji uregulowanej i nieuregulowanej, integracji, przepisów obowiązujących na rynku pracy etc.
- Uczestnictwo w rynku pracy i obserwacjach sytuacji społecznej, poświęconych kwestiom migracji.
- W niektórych krajach, zaangażowanie w procesy decyzyjne w celu określenia niedoborów na rynku pracy.
- Opracowywanie wspólnych programów wraz z rządami i władzami publicznymi, służących przyjmowaniu, informowaniu i wspieraniu pracowników migrujących i mobilnych.
- Negocjacje z władzami publicznymi i żądanie usunięcia przeszkód hamujących mobilność pracowników.
- Podejmowanie działań służących zagwarantowaniu uznawania kwalifikacji, co pozwoli zapobiec zjawisku marnotrawstwa umysłów („brain waste”).

Migracja i mobilność mają istotny wpływ na społeczeństwa, a związki zawodowe rozumieją, jak ważne jest podejmowanie działań skierowanych do lokalnych społeczności w krajach pochodzenia i przeznaczenia. Dlatego też podejmuje się wysiłki i angażuje środki służące:

- Uwrażliwieniu społeczności lokalnych na zjawiska rasizmu i ksenofobii oraz promowaniu integracji i równych praw: manifestacje, wydarzenia kulturalne i sportowe etc.
- Porozumieniom o współpracy z organizacjami obywatelskimi, w celu udzielenia wsparcia w tych kwestiach związanych z migracją, które nie odnoszą się bezpośrednio do pracy.
- Wspieraniu podejmowanych w lokalnych społecznościach inicjatyw i żądań związanych z osobami migrującymi i mobilnymi.
- Aktywnemu uczestnictwu we współpracy rozwojowej z krajami trzecimi, co ma służyć przeciwdziałaniu negatywnym konsekwencjom migracji w krajach pochodzenia:

odpływowi osób młodych i specjalistów (tzw. „ucieczce umysłów”), niedoborom na rynku pracy, wyjazdom rodziców, których dzieci pozostają w kraju etc.

4.2 Poszukiwanie wspólnego języka

Już na samym początku, a także podczas wstępnych dyskusji prowadzonych podczas realizacji tego projektu okazało się, że nie ma porozumienia co do podstawowych definicji, odnoszących się do pracowników mobilnych i migrujących, oraz że pojawiają się różne sposoby użycia poszczególnych terminów. Oto definicje przyjęte na potrzeby niniejszego projektu:

- **Pracownik mobilny:** osoba pochodząca z jednego z 27 Państw Członkowskich UE, pracująca w innym Państwie Członkowskim, w oparciu o prawo do przemieszczania się: prawo do swobodnego przepływu osób w UE.
- **Pracownik migrujący o uregulowanym statusie:** osoba pochodząca z kraju trzeciego (= nie z UE), legalnie przebywająca i pracująca w jednym z Państw Członkowskich UE.
- **Pracownik transgraniczny (przygraniczny):** osoba pracująca w jednym z Państw Członkowskich UE, posiadająca główne miejsce zamieszkania na terytorium innego Państwa Członkowskiego i regularnie do niego powracająca (przynajmniej raz w tygodniu).
- **Pracownik delegowany:** osoba, która w ramach świadczenia usług (na przykład jako pracownik zagranicznego podwykonawcy, pracownik pośrednika lub pracownik dostawcy usług) przez określony czas wykonuje swoją pracę na terytorium innego Państwa Członkowskiego UE niż to, w którym normalnie pracuje. (Nie mylić z pracownikami delegowanymi z krajów trzecich, których przedsiębiorstwo znajduje się na terytorium kraju trzeciego).

Tymczasem podczas zorganizowanych w poszczególnych regionach seminariów okazało się, że koncepcje „pracownika migrującego” i „mobilnego” używane są często w odniesieniu do tych samych sytuacji, szczególnie w regionach transgranicznych, charakteryzujących się dużą liczbą pracowników przygranicznych. Tam pojęcia pracownika mobilnego i migrującego uważane są za równoznaczne, odnoszące się do pracownika pochodzącego z innego kraju, leżącego poza granicami regionu, niezależnie od tego, czy kraj pochodzenia należy do UE. Zamieszanie to odzwierciedla: 1) brak rozróżnienia w podejmowanych przez związki zawodowe działaniach w zakresie wspierania zagranicznych pracowników; 2) brak stanowiska zakładającego, że w kwestii praw i statusu prawnego pracownicy mobilni powinni być traktowani jak pracownicy krajowi; 3) potrzebę opracowania porozumienia co do podstawowych pojęć.

4.3 Gender mainstreaming, czyli uwzględnienie aspektu płci

Od samego początku w realizacji projektu uwzględniano problematykę płci, ze względu na to, że:

- Rosnący odsetek migrujących/mobilnych pracowników to kobiety.
- Mobilność jest źródłem specyficznych problemów dla kobiet i ich rodzin, ponieważ to na kobiety przede wszystkim spada ciężar opieki nad dziećmi i rodziną wymagającą pomocy, choć coraz częściej borykają się z tym również mężczyźni będący pracownikami mobilnymi.
- Informacja, porady, wsparcie i ochrona kobiet będących pracownikami mobilnymi muszą być przystosowane do ich specyficznych potrzeb.

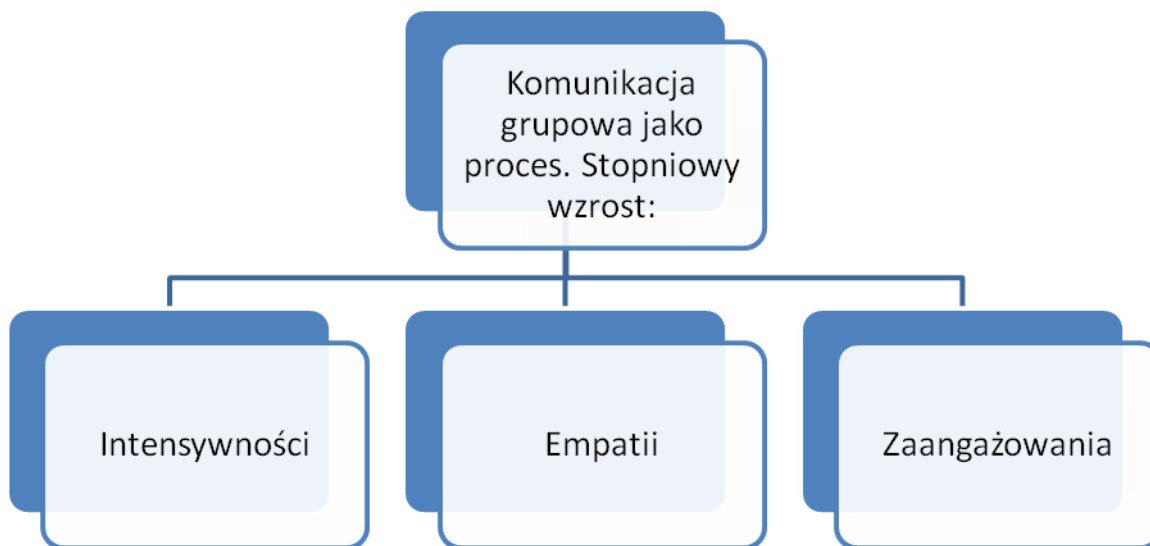
Aby poświęcić szczególną uwagę kobietom i ich specyficznym potrzebom, zbadaliśmy działania związków zawodowych, skierowane do kobiet będących pracownikami mobilnymi i migrującymi. Rozesłane w celu zgromadzenia informacji o dobrych praktykach ankiety zawierały kilka pytań na temat sytuacji kobiet.

Nie udało się jednak wskazać żadnych działań ukierunkowanych na szczególne potrzeby kobiet będących pracownikami mobilnymi i migrującymi, a w trakcie dyskusji podczas seminariów regionalnych nie podniesiono żadnych kwestii, które odnosiłyby się konkretnie do tego tematu. Chociaż można pokusić się o przytoczenie powodów takiego stanu rzeczy (na przykład postawę zakładającą, że nie ma potrzeby podejmowania specyficznych działań w odniesieniu do kobiet, ponieważ zmagają się one z takimi samymi problemami, jak mężczyźni będący pracownikami mobilnymi i migrującymi), brak jakichkolwiek badań na ten temat sprawia, że trudno znaleźć jakiegokolwiek wyjaśnienie tej sytuacji, i pozostawia pole do dalszej dyskusji.

4.4 Metodologia

Metodologia, jaką zastosowano w odniesieniu do tego projektu, łączy różne techniki, które uzupełniają się wzajemnie.

METODOLOGIA PARTYCYPACYJNA: BUDOWAĆ W GRUPIE



**Indywidualna refleksja
i zwiększenie wiedzy**



**Wymiana na łonie
grupy i zmiana
własnych przekonań**

Główne cele projektu:

- 1) zaplanowanie i zbadanie innowacyjnych metod i instrumentów transgranicznych działań związków zawodowych, ukierunkowanych na pomaganie pracownikom migrującym/mobilnym (w tym również pracownikom tymczasowym i delegowanym) w pokonywaniu barier i przeszkód uniemożliwiających pełne i równe uczestnictwo w rynkach pracy w całej Europie;
- 2) przekazywanie związkom zawodowym w całej Europie informacji o dobrych praktykach, opracowanych przez ich kolegów z innych krajów, oraz rozpoczęcie dyskusji na temat możliwości podejmowania podobnych działań w ich własnych krajach i/lub branżach;
- 3) opracowanie modelu (lub kilku modeli dobrych praktyk), które można rozpowszechnić i powielić w całej Europie.

Wszystkie te punkty korespondują z celami realizowanymi w badaniach współuczestniczących, skoncentrowanych na poprawie jakości działania danej społeczności lub obszaru zainteresowania, innymi słowy poprawie jakości działań

podejmowanych przez związki zawodowe w zakresie mobilności i migracji, by w ten sposób skuteczniej pomóc pracownikom mobilnym i migrującym.

Współuczestniczące (partycypacyjne) badania w działaniu odnoszą się zarówno do metodologii, jak i procesów interwencji społecznej, poprzez które uczestnicy są zarówno aktywnymi podmiotami, jak i głównymi postaciami projektów przekształcania związanych z nimi środowisk społecznych, instytucjonalnych i organizacyjnych. Metoda ta nie wskazuje listy rozwiązań, a raczej zachęca do wymiany pomiędzy osobami i grupami, które zmieniają i doskonalą własne działania.

Decyzja o posłużeniu się tą metodą została również podyktowana tym, iż badania partycypacyjne przyjmują formę powtarzających się cykli, w których badacze i społeczność: a) zaczynają od wskazania najważniejszych zagadnień, kwestii i problemów, b) inicjują badania, c) rozpoczynają działanie, d) wyciągają wnioski z tego działania i e) przechodzą do kolejnego badania i nowego cyklu działania. Ten sposób pracy idealnie pokrywa się z zamierzeniami projektu i powinien stworzyć fundamenty dla jego kontynuacji.

Aby wskazać główne zagadnienia, kwestie i problemy, a także naszkicować obszar działania, opracowano kwestionariusz oparty na modelu DELPHI: systematycznej, interaktywnej metodzie prognozowania, z udziałem panelu ekspertów. W tym przypadku pochodzących ze związków zawodowych ekspertów do spraw mobilności i migracji poproszono o wypełnienie kwestionariusza. Wyniki poddano analizie i przedstawiono im w postaci informacji zwrotnej podczas seminariów regionalnych, aby w ten sposób umożliwić im rewizję wcześniej udzielonych odpowiedzi w świetle przemyśleń pozostałych członków grupy; celem tego działania jest opracowanie wspólnej i prawidłowej postawy.

Uczestnicy seminariów mieli okazję:

- przeanalizować działania podejmowane przez związki zawodowe w odniesieniu do pracowników migrujących;
- wymieniać się doświadczeniami i dyskutować na temat strategii związkowych, których celem jest poprawa tych warunków;
- wskazać obszary współpracy pomiędzy związkami zawodowymi;
- opracować propozycje przyszłych strategii związkowych do wdrożenia na poziomie narodowym i wspólnotowym.

Praca nad wyżej wymienionymi celami poprzez budowanie wiedzy w grupach miała doprowadzić do przygotowania zaleceń i propozycji dotyczących lepszego przystosowania podejmowanych przez związki zawodowe działań do rzeczywistości, w jakiej funkcjonują pracownicy mobilni i migrujący w UE. Chociaż część tych propozycji pojawiła się już podczas seminariów, ostateczne sugestie i zalecenia zostaną

przygotowane w grupach roboczych, które będą obradować podczas konferencji końcowej.

5. Zbiór dobrych praktyk

Przygotowano zbiór przykładów dobrych praktyk i doświadczeń związków zawodowych w zakresie migracji, aktualizując tym samym informacje zebrane w 2006 roku na podstawie sondażu przeprowadzonego wśród organizacji członkowskich EKZZ i określonych (związkowych i innych) struktur, w których uczestniczą związki zawodowe i które odnoszą się do zjawiska mobilności pracowników (MRZZ).

Kwestionariusz podzielono na trzy główne obszary działania:

1. Udzielanie pracownikom mobilnym/migrującym informacji, porad i wsparcia:
 - a) w kraju ojczystym (przed wyjazdem) i/lub
 - b) w kraju przyjmującym.
2. Organizowanie i rekrutacja pracowników mobilnych/migrujących:
 - a) przyjmowanie ich do związków funkcjonujących w kraju przyjmującym i/lub
 - b) uznawanie ich członkostwa w związkach zawodowych w ich krajach ojczystych.
3. Integracja pracowników migrujących/mobilnych w ruch związkowy, integracja w miejscu pracy i w środowisku pracy w kraju przyjmującym.

Kwestionariusz zawierał zestaw pytań pozwalających na zgromadzenie informacji na temat głównych przeszkód i najważniejszych osiągnięć związanych z opracowanymi działaniami. Informacje te miały kluczowe znaczenie dla wskazania przyszłych strategii działania.

Ponadto kwestionariusz objął kilka pytań dotyczących tematów aktualnych i uznawanych za ważne w badaniach nad tym, czym są polityka i praktyki związane z mobilnością i migracją. Na przykład:

- pytania dotyczące uznawania członkostwa i wymogów pochodzenia, jakie muszą spełnić pracownicy mobilni i migrujący;
- pytania na temat polityki związków zawodowych w zakresie integracji pracowników mobilnych i migrujących w miejscach pracy i na rynkach pracy, poprzez negocjacje zbiorowe i dialog społeczny.

6. Wyniki kwestionariusza

Kwestionariusz objął trzy osobne obszary, a uczestników poproszono o udzielenie odpowiedzi tylko na te pytania, które dotyczyły dziedzin już objętych działaniami.

Złożoność i szeroki zakres tematu (mobilność i migracja w UE), a ponadto cel, jakim było zgromadzenie jak największej ilości informacji, sprawiły, że powstały kwestionariusz był obszerny i miejscami trudny do wypełnienia. Niemniej jednak liczba otrzymanych odpowiedzi i jakość zebranych w ten sposób informacji zdecydowały ostatecznie o tym, że był on użyteczny i warty poświęconego mu czasu.

W sumie zebrano 112 odpowiedzi⁶. Liczbę tę uznano za ogromne osiągnięcie, zwłaszcza w porównaniu z liczbą odpowiedzi zebranych w 2006 roku, oraz pomimo kilku zakłóceń w kanałach dystrybucyjnych, w wyniku których kwestionariusz nie zawsze docierał do najniższych poziomów organizacji uczestniczących w badaniu. W instrukcjach jasno określono, że kwestionariusz powinien dotrzeć do związków zawodowych (federacji) oraz oddziałów regionalnych i lokalnych, jednak otrzymaliśmy bardzo niewiele odpowiedzi z tego właśnie poziomu. Tymczasem założono, że te struktury pozostają w bliskim kontakcie z pracownikami mobilnymi i migrującymi i informacje dotyczące ich doświadczeń na tym polu byłyby z punktu widzenia badania niezwykle cenne, ponieważ przedstawiałyby perspektywę branżową i bazującą na autopsji.

Pięćdziesiąt trzy procent (53%) odpowiedzi dotyczyło zagadnień z obszaru **informacji, porad i wsparcia** dla pracowników mobilnych/migrujących. Wyniki te wskazują na to, iż związki zawodowe angażują się w pomoc pracownikom mobilnym i biorą pod uwagę ich potrzeby. Dowodzi tego fakt, iż ponad połowa odpowiedzi stanowi opis działań, jakie podjęto w tym zakresie. Warto również podkreślić, że związki zawodowe wyrażają z reguły zadowolenie z wyników podejmowanych działań w odniesieniu do poczynionych inwestycji.

Co do działań związanych z **organizacją i rekrutacją** pracowników mobilnych i migrujących, 24% zebranych odpowiedzi odnosi się do praktyk w tej dziedzinie. Wielu uczestników seminariów regionalnych wskazało na fakt, iż rekrutacja pracowników mobilnych i migrujących jest bardzo trudna ze względu na takie bariery, jak język i kultura. W wielu przypadkach utrudnieniem jest fakt, iż ogromna liczba tych osób pracuje w niepewnych branżach i niezadawalających warunkach, w których rekrutacja z zasady jest trudna. Te przeszkody, niskie prawdopodobieństwo powodzenia i brak środków sprawiają, że związki zawodowe muszą stawić czoła kilku utrudnieniom w kwestii opracowania specjalnych działań służących organizacji pracowników mobilnych i migrujących. Brak udziału związków branżowych (federacji) wyjaśnia również,

⁶ Każdy obszar liczono jako 1

dla czego działaniom organizacyjnym i rekrutacyjnym poświęcono tylko jedną czwartą wszystkich odpowiedzi.

Odpowiedzi dotyczące **integracji** pracowników mobilnych i migrujących w ruchu związkowy w miejscu pracy i życiu zawodowym kraju przyjmującego stanowią 23% całości. Istnieje kilka sposobów wyjaśnienia braku zaangażowania w negocjacje zbiorowe, rynki pracy i społeczeństwo. I w tym przypadku, o ile wyjaśnienia można szukać w niewystarczających doświadczeniach z poszczególnych sektorów, przyczyną może być również brak oceny i danych dotyczących integracji obcokrajowców w społeczeństwach UE, w szczególności na rynkach pracy. Zarządzanie różnorodnością jest nowym tematem – wiele związków zawodowych dopiero uczy się, na czym ono polega.

Analizy kwestionariuszy, podobnie jak dyskusje prowadzone podczas seminariów regionalnych, wykazały, że większość związków zawodowych uświadamia sobie, iż podejmowane przez nie działania w zakresie informowania, udzielania porad i wsparcia stanowią integralną część aktywności na tych trzech obszarach. Uczestnicy zgodzili się co do tego, że udzielanie informacji, porad i wsparcia pracownikom migrującym i mobilnym:

- pomagają zbliżyć ich do ruchu związkowego, ukazując im już wcześniej, czym jest związek, co może dla nich zrobić i dlaczego ważne jest członkostwo w nim;
- ułatwiają organizację i rekrutację tych pracowników, którzy już korzystali z oferowanych usług i pozostawali w kontakcie z organizacjami;
- pomagają im w integracji na rynku pracy, w miejscu zatrudnienia i w związkach zawodowych, ponieważ w ten sposób otrzymują oni informacje i szkolenia na temat ważnych kwestii związanych z prawem, przepisami, językiem, zwyczajami i tradycjami oraz wsparcie w procesie adaptacji w społeczeństwie kraju przyjmującego.

6.1 Udział w kwestionariuszu

Otrzymaliśmy odpowiedzi ze wszystkich Państw Członkowskich UE z wyjątkiem Szwecji i Rumunii, a także z Chorwacji – włączonej w projekt jako kraj przystępujący – oraz z Norwegii.

Największy udział w kwestionariuszu odnotowały Hiszpania (17 odpowiedzi) i Włochy (14); na kolejnych miejscach pod względem udzielonych odpowiedzi uplasowały się Niemcy (9), Finlandia (9) i Belgia (8).

Biorąc pod uwagę strukturę związkową w odniesieniu do udziału w kwestionariuszu, 60% odpowiedzi pochodzi z konfederacji. Drugą pod względem wielkości grupą są MRZZ (20%). Tylko 10% odpowiedzi udzieliły oddziały regionalne i kolejne 10% związki branżowe.

6.2 Grupy docelowe

Pierwotnie grupą docelową badania byli pracownicy mobilni i migrujący, w tym pracownicy delegowani, obywatele Państw Członkowskich UE i państw kandydujących. Postanowiono jednak, że nie należy wyłączać pracowników migrujących pochodzących z państw trzecich i przebywających na terytorium UE, ponieważ zgodnie z aspiracjami EKZZ – co zresztą gwarantują również traktaty i polityka UE – wszyscy pracownicy na terytorium UE powinni być traktowani na równi.

Z odpowiedzi udzielonych w kwestionariuszu można wywnioskować, że związki zawodowe starają się skierować swoje działania do wszystkich pracowników pochodzenia obcego, bez podziałów opartych na narodowości, fakcie posiadania obywatelstwa w UE czy sytuacji administracyjnej. W większości przypadków, na co wskazali uczestnicy seminariów, bardzo trudno jest prowadzić działania w oparciu o tego rodzaju podział.

Tymczasem w zakresie działań informacyjnych aż 75% odpowiedzi dotyczyło obywateli UE, czyli aż o 15% więcej niż opcja „wszyscy migranci”, co wynika z faktu, iż wiele działań o charakterze informacyjnym podejmowanych w ramach MRZZ odnosi się wyłącznie do pracowników mobilnych, to znaczy obywateli innego Państwa Członkowskiego UE.

6.3 Poziom działania

Po raz kolejny odpowiedzi na to pytanie wskazują, że podejmowane są działania na wielu poziomach. Najpowszechniejszymi są działania o zasięgu narodowym i regionalnym. Wynika to ze specyfiki struktur związkowych, które nadesłały największą liczbę odpowiedzi: MRZZ i konfederacji.

Najmniej liczne są struktury lokalne i branżowe, ponieważ udział lokalnych oddziałów i związków branżowych (federacji) był dużo niższy, częściowo w związku z trudnościami w rozpowszechnianiu kwestionariusza.

Z drugiej strony zaobserwowano silną współpracę w regionach transgranicznych, o czym świadczy duża liczba działań podejmowanych na tym poziomie. Współpraca międzynarodowa poza strukturami MRZZ jest bardzo słabo rozwinięta.

6.4 Rodzaje działań

Wśród różnorodnych form działania najbardziej rozpowszechnione okazały się publikacje. Popularne były również seminaria, konferencje i usługi.

Inne rodzaje działań, jakie wymieniono, obejmowały sieci, szkolenia związkowe i kampanie.

Dni otwarte i wydarzenia kulturalne są natomiast najmniej powszechnie stosowanymi formami działań, co wynikać może z faktu, iż najbardziej odbiegają od tradycyjnych sposobów działania związków zawodowych.

6.5 Współpraca z innymi organizacjami

Z zebranych w sumie 112 odpowiedzi 90 dotyczyło działań podejmowanych we współpracy z innymi związkami zawodowymi, szczególnie w zakresie udzielanych pracownikom migrującym informacji, porad i wsparcia – podczas gdy na pozostałych dwóch obszarach współpraca dotyczyła mniej niż połowy działań.

Okolo 40% odpowiedzi wskazywało na współpracę z organizacjami pozarządowymi, chociaż, jeśli wziąć pod uwagę przedmiot działań, wynik odzwierciedla bardziej życzenia lub intencje biorących udział w badaniu niż rzeczywistą współpracę.

6.6 Współpraca z innymi krajami

Poziom współpracy międzynarodowej w zakresie migracji i mobilności zdaje się niższy, niż można się było spodziewać, zwłaszcza w zakresie współpracy z krajami trzecimi.

Współpraca w regionach przygranicznych za pośrednictwem struktur MRZZ stanowi jednak przykład, który warto naśladować w przyszłości.

Analizując odpowiedzi, można wskazać na pewne trendy we współpracy międzynarodowej, odpowiadające przepływowi migracyjnym i powiązaniom historycznym, na przykład:

- MRZZ działające w europejskich regionach przygranicznych
- Region Morza Bałtyckiego: Finlandia, Szwecja, Norwegia, Dania, Niemcy, Polska, Litwa, Łotwa, Estonia
- Węgry, Rumunia, Serbia
- Hiszpania, Maroko, Senegal, Mauretania, Ekwador, Kolumbia, Boliwia, Peru
- Francja, Hiszpania
- Hiszpania, Portugalia, Maroko
- Finlandia, Estonia
- Łotwa, Irlandia, Szwecja, Dania, Niemcy
- Estonia, Polska
- **Grecja, Albania, Egipt**

6.7 Środki finansowania działań

Jako jedną z najważniejszych barier, utrudniającą związkom zawodowym realizację działań związanych z migracją i mobilnością, uczestnicy wskazują brak środków, przede wszystkim ekonomicznych.

Zgodnie z podanymi odpowiedziami 83 ze 112 działań było finansowanych ze środków własnych związku zawodowego, ale 42% wszystkich akcji czerpało również z funduszy europejskich. Fundusze narodowe i regionalne pomogły w realizacji 35% działań, a tylko w przypadku 13% zadeklarowano wykorzystanie innych środków, takich jak fundusze pochodzące od pracowników.

Wskazuje to na wielki wysiłek, jaki podejmują związki zawodowe, przeznaczając część swoich środków na prowadzenie tego rodzaju działalności, w niektórych przypadkach nawet w obliczu nieprzychylnego podejścia samych związkowców.

7. Analiza trzech obszarów działania

Jednym z istotnych celów kwestionariusza było zebranie informacji na temat dobrych praktyk opracowanych przez badane organizacje. Analiza odpowiedzi pozwoliła na ustalić kilka ciekawych informacji, które przedstawiono poniżej:

7.1 Obszar 1: Informacje, porady i wsparcie dla pracowników mobilnych i migrujących

Jak wskazano już wcześniej, działania dotyczące informacji, porad i wsparcia pracowników mobilnych i migrujących mają z reguły spójny charakter, a ich przedmiotem są wszystkie trzy główne obszary. Dogłębna ocena istoty tych praktyk pozwala na dokonanie następującego rozróżnienia pomiędzy nimi:

- **Działania, których celem jest przygotowanie i przystosowanie związków zawodowych do udzielania pracownikom mobilnym i migrującym właściwych odpowiedzi** (około 20% całkowitej liczby działań zebranych dla obszaru 1): takie, jak Sieć Morza Bałtyckiego (Baltic Sea Labour Network)⁷ lub Mobilnet Project z Eurocadres.

Z reguły działania te obejmują transgraniczne spotkania przedstawicieli związków zawodowych i transgraniczne obserwatoria zatrudnienia (MRZZ); badania oceniające sytuację przed przystąpieniem do opracowania

⁷ Projekt Sieci Morza Bałtyckiego został opisany szczegółowo na stronie 23

jakichkolwiek działań (projekty Leonardo); współpraca pomiędzy sieciami z różnych krajów, służąca wymianie informacji i wiedzy, co ułatwia opracowanie działań wspierających pracowników migrujących i mobilnych (BSLN); spotkania, skierowane na budowanie relacji z innymi organizacjami działającymi na tym polu, takimi jak organizacje do spraw migracji, organizacje pozarządowe, media etc. (LBAS Latvia, EKA⁸ Greece).

Przede wszystkim zaś działania opracowane przez MRZZ odwołują się do tworzenia transnarodowych obserwatoriów zatrudnienia, których przedmiotem zainteresowania byłyby rynki pracy, kwalifikacje i kompetencje, zapotrzebowanie na szkolenia, dane społeczne, praca sezonowa etc. MRZZ są silnymi i skutecznie działającymi strukturami, umożliwiającymi związkom zawodowym współpracę poprzez organizowanie spotkań, konkursów, badań i tworzenie sieci będących niezbędnym warunkiem opracowania odpowiedzi związków zawodowych na kwestie mobilności i migracji.

- **Działania polegające na bezpośrednim udzielaniu informacji i wsparcia pracownikom mobilnym i migrującym (około 80% całkowitej liczby działań zebranych dla obszaru 1):** najbardziej powszechnym działaniem podejmowanym przez większość związków zawodowych jest publikacja broszur informacyjnych w różnych językach, a także organizacja kampanii i konferencji, których celem jest przekazywanie informacji na temat praw socjalnych i pracowniczych pracownikom obcego pochodzenia.

Hiszpańskie, greckie i włoskie związki zawodowe stworzyły narodowe sieci punktów kontaktowych dla pracowników mobilnych i migrujących, w których udziela się informacji na tematy związane z pracą i zagadnieniami socjalnymi i które świadczą również usługi doradztwa prawnego⁹, przy czym wsparcie zaczyna się już w kraju pochodzenia. Przykładem jest CCOO CITES w Hiszpanii.

Część związków zawodowych podpisała dwustronne porozumienia dotyczące wsparcia dla pracowników migrujących (LTU Litwa z Ukrainą, Rosją i Białorusią, Grecja i Bułgaria), polegającego na udzielaniu porad prawnych w zakresie stosunków pracy.

Usługi tłumaczy lub urzędników, którzy są w stanie przekazywać informacje i udzielać wsparcia obcokrajowcom w ich języku ojczystym również stanowią ważny element działań prowadzonych przez niektóre związki zawodowe, będąc

⁸ EKA : ATEŃSKA ORGANIZACJA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH (Należąca do Greckiej Generalnej Konfederacji Pracy – GSEE).

⁹ Działania te opisano szczegółowo na stronie 25.

sposobem na pokonanie bariery językowej (na przykład Fińską Federację Metalowców lub grecką EKA).

Istotne jest, że podjęto także działania w odniesieniu do dwóch szczególnie wrażliwych kategorii pracowników mobilnych i migrujących: pracowników delegowanych i pracowników nieudokumentowanych. Jeśli chodzi o pracowników delegowanych, na placach budowy w regionie Loary Atlantyckiej (Francja) CGT przygotowało program, którego celem było zlokalizowanie zagranicznych firm działających jako podwykonawcy, monitorowanie warunków bytowania i pracy osób delegowanych oraz nawiązanie z nimi kontaktu i przekazanie informacji w ich języku ojczystym. W związku zawodowym i wśród pracowników lokalnych stworzono sieć informacyjną i koordynującą, współpracującą bezpośrednio z organizacjami pozarządowymi i innymi stowarzyszeniami, aby w ten sposób uwrażliwić opinię publiczną na ten problem i zapewnić pracownikom wsparcie materialne i psychologiczne w razie konfliktu.

DBG zgłosiło nowy projekt realizowany w Berlinie, którego celem jest stworzenie punktów kontaktowych dla pracowników delegowanych. Ponadto norweskie LO zajmuje się udzielaniem informacji i organizacją tego rodzaju grup.

Jeśli chodzi o pracowników nieudokumentowanych, CSC Belgia zorganizowało komisję do spraw pracowników migrujących o nieuregulowanym statusie w Bruxelles-Hal-Vilvorde, w celu udzielania im wsparcia i porad prawnych. CSC zorganizowało nawet demonstrację na rzecz praw nieudokumentowanych pracowników migrujących.

Model 1: Pracownicza Sieć Morza Bałtyckiego (Baltic Sea Labour Network)

Pracownicza Sieć Morza Bałtyckiego (Baltic Sea Labour Network, BSLN) jest transnarodowym projektem współpracy 22 organizacji partnerskich i stowarzyszonych z 9 krajów z regionu Morza Bałtyckiego (Finlandia, Szwecja, Norwegia, Dania, Niemcy, Polska, Litwa, Łotwa i Estonia). Niedawne rozszerzenie UE oraz jego techniczne i społeczne konsekwencje w odniesieniu do rynków pracy i mobilności wymagają opracowania nowej polityki koordynującej, która pozwoli wdrożyć wszystkie zasady, prawa i czynności konieczne, by zapanować nad tym procesem. Obszar ten jest szczególnie aktywny pod względem przepływu pracowników, co sprawia, że opracowanie odpowiednich planów dotyczących handlu, kwestii socjalnych i politycznych jest niezwykle ważne. Realizacja projektu rozpoczęła się w październiku 2008 i roku będzie trwała do roku 2011.

Pracownicza Sieć Morza Bałtyckiego (BSLN) powstała z myślą o stworzeniu w regionie platformy koordynującej działania. Jednym z głównych jej celów jest opracowanie agendy politycznej dla Zrównoważonych Rynków Pracy w regionie Morza Bałtyckiego. Agenda zostanie przygotowana we współpracy z organizacjami pracodawców, związkami zawodowymi, politykami, naukowcami i ekspertami do spraw rynku pracy.

Kolejnym celem jest opracowanie rozwiązań, które potrzebne są w odpowiedzi na powstałą w wyniku kryzysu gospodarczego sytuację na rynkach pracy w regionie Morza Bałtyckiego. Rozwiązania opierać się będą na dialogu społecznym i energicznej polityce dotyczącej rynków pracy.

Region Morza Bałtyckiego stoi w obliczu różnic gospodarczych, które są przyczyną dużej migracji pracowników. Najważniejsze różnice dotyczą poziomu wynagrodzenia, polityki rynku pracy, warunków socjalnych i warunków pracy oraz stosunków pracy i tradycji. Pracownicy migrujący często są zatrudniani na stanowiskach, które wymagają od nich niższych niż posiadane kwalifikacji, i wiążą się z warunkami gorszymi niż te oferowane miejscowym. W konsekwencji siła robocza traci swoje umiejętności i kwalifikacje. Kwestie te należy rozważyć w kontekście rosnącej międzynarodowej konkurencji na rynku pracy.

Aby przeciwdziałać negatywnym zjawiskom na rynkach pracy, strategię polityczną – dotychczas opracowywaną i realizowaną wyłącznie na poziomie narodowym – powinny być lepiej zorganizowane na poziomie transnarodowym. W celu realizacji tych zamierzeń projekt BSLN stworzył sieć służącą do wskazywania przykładów poprawy istniejących strategii politycznych, odnoszących się do rynku pracy. BSLN ma ułatwiać interakcję pomiędzy organizacjami pozarządowymi, politykami, urzędnikami państwowymi i specjalistami. Projekt w szczególności dotyczy również zmian demograficznych i procesów migracji.

Działania, kroki i procesy:

W ramach Sieci Bałtyckiej projekt BSLN doprowadził do stworzenia ogromnej struktury na rynku pracy.

Od października 2008 roku powstało wiele nowych narzędzi koordynacji. Działania przebiegają na dwóch poziomach: narodowym i transnarodowym. Na poziomie transnarodowym organizowane są seminaria, spotkania, badania, prowadzi się networking i lobbying. Z kolei na poziomie narodowym, przykładowo w Finlandii, powstały organizacje stowarzyszone z BSLN. Akava, STTK i SAK przeprowadziły wywiady jakościowe dotyczące postaw imigrantów wobec związków zawodowych, sieci z władzami publicznymi i stowarzyszeniami, a także innych podmiotów

zajmujących się imigracją i mobilnością transgraniczną, publikujących materiały i prowadzących szkolenia dotyczące związków zawodowych i migracji dla przywódców związkowych. Innym przykładem transnarodowej koordynacji dwustronnej jest współpraca w regionie polsko-niemieckim, charakteryzująca się zróżnicowaniem struktur gospodarczych i poziomu rozwoju gospodarczego. Wzrost mobilności transgranicznej spodziewany jest w 2011 roku, kiedy zniesione zostaną obostrzenia w swobodnym przepływie siły roboczej.

Obecnie ograniczeniem dla tych programów są bariery obiektywne, a także brak danych na temat rynków pracy i kształcenia zawodowego, warunków zatrudnienia w przedsiębiorstwach, wymogów w zakresie kwalifikacji i różnych systemów ubezpieczeń społecznych.

Celem projektu BSLN jest stworzenie koncepcji centrum informacji i kompetencji, którego działanie polegałoby na opracowywaniu strategii i stanowisk w odniesieniu do tych wyzwań. Projekt zostanie zrealizowany wspólnym wysiłkiem niemieckich partnerów ze Stowarzyszenia Pracodawców z branży metalowej i elektronicznej Nordmetal, Centrum Edukacji i Szkoleń dla Biznesu w Hamburgu (BWH) oraz Konfederacji Niemieckich Związków Zawodowych z Regionu Północnego (DGB), wraz z polskimi partnerami z NSZZ „Solidarność” oraz Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych (OPZZ).

W trakcie realizacji projektu BSLN funkcjonowało w oparciu o strukturę przypominającą narodowy dialog społeczny, przy czym dużą uwagę poświęcono relacjom transgranicznym. Pozwoliło to stworzyć szeroką wizję wyzwań stojących przed rynkami pracy regionu Morza Bałtyckiego, którą jest BSLN Network of Knowledge („Sieć wiedzy BSLN”). Ponadto powstało forum wymiany wiedzy, na którym decydenci z krajów uczestniczących w projekcie mogą dzielić się informacjami i pomysłami, co pozwoli im opracowywać strategie i rozwiązania praktyczne.

Podsumowując, na BSLN składa się:

- Komitet Sterujący/Wykonawczy/Doradczy (organ decyzyjny o charakterze strategicznym i politycznym), złożony z 8 przedstawicieli związków zawodowych, organizacji pracodawców i organów politycznych. Jego celem jest kształtowanie polityki rynków pracy w regionie Morza Bałtyckiego.
- Grupa kierownika projektu wspierana przez grupę wspomagającą, ośrodki koordynacji i koordynatora projektu w każdym z dwudziestu sześciu krajów uczestniczących, której celem jest osiągnięcie wspólnych zamierzeń wyznaczonych przez projekt.
- Forum rozwojowe, podejmujące decyzje i prowadzące konferencje.

- Sieć ekspertów, badaczy i naukowców, których wiedza pozwala spojrzeć na szeroki obraz wyzwań stojących przed rynkami pracy w regionie Morza Bałtyckiego.

Model 2: Centra Informacyjne dla Pracowników Zagranicznych CITES-CCOO

CITES jest powołaną przez Comisiones Obreras (CCOO) organizacją wspierającą pracowników migrujących. CITE powstało w 1986 roku, przed wzrostem przepływów migracyjnych i w przededniu napływu pierwszej fali imigrantów, a jego celem było przystosowanie hiszpańskiego prawa narodowego do europejskich przepisów prawnych. CITE promuje i oferuje usługi na wszystkich polach prawa imigracyjnego, między innymi udziela informacji, porad prawnych i wsparcia, a przede wszystkim świadczy usługi doradcze na rzecz imigrantów i pomaga im w procesie ubiegania się o pozwolenie na pracę i pobyt. CITE jest pierwszym punktem kontaktowym pomiędzy imigrantem a ruchem związkowym.

Obecnie SIGES-CITES posiada osiemdziesiąt sześć oddziałów, w których pracownicy CCOO świadczą na rzecz imigrantów szeroki wachlarz usług.

Działania ogólne:

1. Udzielanie imigrantom wsparcia i informacji w zakresie prawa pracy i kwestii istotnych z punktu widzenia obywateli obcego pochodzenia.
2. Świadczenie usług prawnych na rzecz imigrantów, którzy mogą być ofiarami wykorzystywania lub szykanowania, poprzez umożliwianie im wnoszenia oficjalnych skarg i roszczeń zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.
3. Zwalczanie dyskryminacji i nietolerancji utrudniających integrację społeczną i zawodową.
4. Wspieranie imigrantów posiadających nieuregulowaną sytuację, poprzez udzielanie im wsparcia prawnego w celu uregulowania ich sytuacji i ochrony ich podstawowych praw.
5. Aktualizacja i udostępnianie informacji z zakresu obowiązujących przepisów prawnych, aby doprowadzić do pełnego przestrzegania praw pracowniczych w sprawach związanych z prawem pracy.
6. Zapewnienie wsparcia prawnego w następujących czynnościach prawnych: nakazach deportacji, problemach związanych z pracownikami nieudokumentowanymi i pracownikami o nieuregulowanym statusie, przedłużeniu pozwolenia o pracę i pozwolenia na pobyt.
7. Zagwarantowanie funkcjonowania systemu SIGES-CITES, w celu zarządzania dokumentacją, nadzorowania wizyt i konsultacji oraz tworzenia profili problemów, aby w ten sposób przyczynić się do przyspieszenia procesu integracji.
8. Przygotowywanie działań służących zwalczaniu niezadeklarowanego zatrudnienia i podnoszenia świadomości pracodawców.
9. Przygotowywanie kampanii dotyczących niedoborów na rynkach pracy i zatrudniania w miejscu pochodzenia.

10. Opracowanie kampanii informacyjnych, organizacja konferencji, seminariów etc.

Znaczenie:

- Podstawowa instytucja działająca jako pośrednik pomiędzy imigrantami a Unią w obrębie całego kraju, w jednym z największych związków zawodowych w Hiszpanii.
- CITE zapewnia pracownikom migrującym infrastrukturę związkową, tworząc dział narodowy oraz lokalne oddziały wspierające.
- SIGE-CITE tworzy jedną bazę danych, w ramach której związkowcy mogą komunikować się ze wszystkimi stronami zainteresowanymi polityką migracyjną.
- SIGE-CITE jest łącznikiem pomiędzy migrantami, organizacjami pozarządowymi i związkiem zawodowym, pozwalając tym samym na opracowywanie programów społecznych dotyczących migracji.
- Pomaga ponadto udoskonalać politykę migracyjną w poszczególnych branżach, grupach docelowych i obszarach, aby zapewnić skuteczność programów i strategii politycznych.

Pozytywny wpływ:

- Zwiększenie społecznej wartości związków zawodowych.
- Poprawa relacji społecznych pomiędzy pracownikami migrującymi a pracownikami lokalnymi z perspektywy związków zawodowych.
- Działanie na rzecz włączenia społecznego.

MODEL GRECKI: „Obserwatorium i Sieć Struktur na rzecz Wzmacniania Pozycji Imigrantów Zarobkowych i Uchodźców na Rynku Pracy” (Observatory and Structures Network for the Strengthening of Economic Immigrants and Refugees in the Job Market) (w ramach drugiej fazy wdrażania inicjatywy unijnej EQUAL). Celem tego projektu jest udzielanie wsparcia uchodźcom i imigrantom, aby w ten sposób zapewnić im możliwość równego i pełnego korzystania z przysługujących im i wynikających z przepisów praw, poprzez stworzenie zorganizowanej sieci wsparcia.

Rozwój i działalność siedmiu Regionalnych Ośrodków Wsparcia dla imigrantów i uchodźców w zakresie zatrudnienia i prawa do ochrony socjalnej.

Podejmowane działania koncentrują się na:

- **Świadczeniu usług w zakresie informacyjnego wsparcia doradczego, rozwiązywania problemów pracy etc.** w środowisku imigrantów lub w indywidualnych przypadkach. W latach 2006-2010 około 10 000 imigrantów odwiedziło ośrodki działające w ramach Regionalnej Organizacji Związków Zawodowych w Atenach – EKA, w związku z takimi zagadnieniami, jak pozwolenie na pobyt, praca, zdrowie, bezpieczeństwo etc.
- **Rozwój i rozszerzanie sieci na poziomie lokalnym poprzez:**

A) **Zbiorowe agencje pracownicze** (związki zawodowe, regionalne organizacje związków zawodowych, federacje).

B) **Zbiorowe agencje imigrantów** (organizacje, społeczności).

C) **Agencje publiczne i prywatne**, świadczące usługi na rzecz imigrantów: gminy, organizacje regionalne, szpitale, organizacje pozarządowe, ambasady, media zagraniczne i krajowe działające w Grecji i za granicą etc.

D) **Działania:**

- **Innowacyjne programy szkoleń dla doradców świadczących usługi imigrantom.**

Szkolenie pozwoliło na wyłonienie grupy wyspecjalizowanych doradców, którzy zostali następnie zatrudnieni w ośrodkach. Szkolenie trwało 400 godzin (280 godzin teorii i 120 godzin praktyki) i skierowane było do 15 osób pochodzenia greckiego i obcego, zatrudnionych i bezrobotnych.

- **Działania polegające na popularyzacji projektu na poziomie lokalnym.**

- **Badania dotyczące rejestracji i oceny wsparcia udzielanego imigrantom i uchodźcom.**

Przeprowadzono badania jakościowe, w których trzy kwestionariusze stały się podstawą wywiadów na temat usług świadczonych na rzecz imigrantów oraz analizy rejestracji i oceny strategii politycznych w zakresie integracji imigrantów.

Kwestionariusze skierowane były do agencji świadczących usługi dla imigrantów, uchodźców i przedstawicieli organizacji do spraw migracji.

- **Szkolenia mediatorów kulturowych.**

Szkolenie trwało 150 godzin i wzięła w nim udział grupa 17 osób różnego pochodzenia. Uczestnicy zostali przeszkoleni w zakresie udzielania migrantom i uchodźcom pomocy, polegającej na umożliwieniu im integracji ze społeczeństwem kraju przyjmującego oraz korzystanie z przysługujących im usług i praw. Spośród uczestników szkolenia cztery osoby podjęły pracę w ośrodkach świadczących usługi dla imigrantów.

- **Szkolenia doradców świadczących usługi polegające na udzielaniu wsparcia imigrantom i grupom słabszym społecznie.**

Zorganizowano dwie grupy szkoleniowe (w Atenach i Salonikach) z łączną liczbą 27 doradców. W obu grupach szkolenie obejmowało 30 godzin.

- **Wymiana personelu w strukturach wspierania imigrantów.**

- **Organizacja 11 lokalnych warsztatów w miastach, w których uruchamiane są centra.**

Uczestnikami warsztatów byli przedstawiciele organizacji publicznych i niepublicznych, przywódcy organizacji pracowniczych, pracodawców, imigrantów i dziennikarze.

- **Organizacja pięciu jednodniowych konferencji w celu wypromowania projektu i upowszechnienia wiedzy oraz uwrażliwienia opinii publicznej.**

Zorganizowano 5 lokalnych konferencji na obszarach objętych zasięgiem działania ośrodków. Konferencje odbyły się pod hasłem: „Imigranci, prawo pracy i związki zawodowe”. Towarzyszyły jej publikacje w prasie oraz audycje telewizyjne i radiowe.

- W ramach tego przedsięwzięcia przygotowano jeden spot telewizyjny i trzy spoty radiowe, których celem jest promowanie projektu i ośrodków.

- **Organizacja i funkcjonowanie Centrum Edukacji Wielokulturowej.**

W ramach tego przedsięwzięcia utworzono Centrum Edukacji Wielokulturowej jako część Greckiej Rady ds. Uchodźców. Organizacje te zatrudniają 4 osoby, które wcześniej wzięły udział w seminariach zorganizowanych dla mediatorów kulturowych.

- **Popularyzacja projektu, informowanie i uwrażliwienie opinii publicznej, partnerów społecznych, grupy docelowej, doradców etc.**

W ramach tego przedsięwzięcia przygotowano ulotkę na temat ośrodków wspierania imigrantów, wydaną w języku greckim i innych językach. Informacje dotyczące rozwoju projektu i zawarte na stronie internetowej są nieustannie aktualizowane.

- Organizacja czterech warsztatów z udziałem przedstawicieli mediów greckich i zagranicznych.
- Organizacja wydarzeń kulturalnych przy aktywnym udziale imigrantów i ich społeczności.

Pozytywny wpływ:

- **Rozwój obserwatorium pracy imigrantów i jego opinie.**

Obserwatorium jest częścią strony internetowej Centrum Szkoleń Zawodowych GSEE, z artykułami na temat zjawiska imigracji w Grecji, obecnymi ramami prawnymi dotyczącymi imigrantów zarobkowych i uchodźców (ustawy, dekrety prezydenckie, decyzje ministerialne, ogłoszenia, wytyczne wspólnoty etc.).

Ponadto, w ramach tego działania, przygotowano trzy kwestionariusze, przeznaczone dla imigrantów korzystających z usług ośrodków i wypełnione przez doradców zatrudnionych w siedmiu ośrodkach wsparcia. Informacje zebrane za pomocą tych kwestionariuszy będą wykorzystane do przygotowania baz danych. Na ich podstawie zostaną opracowane trzymiesięczne raporty, wnioski i propozycje dotyczące problemów, z którymi borykają się imigranci.

- Bezpośrednią konsekwencją realizacji projektu była rekrutacja działaczy spośród pracowników migrujących.

Model 3: Międzyregionalne Rady Związków Zawodowych (MRZZ)

Wszystkie organizacje regionalne, należące do narodowych konfederacji stowarzyszonych z EKZZ w granicach poszczególnych regionów, składają się na czterdzieści pięć istniejących obecnie MRZZ.

MRZZ rozwijają i wzmacniają swoje trzy główne cele, tj. swobodny przepływ pracowników oraz partnerstwa transgraniczne EURES, politykę zatrudnienia i Fundusze Strukturalne, a także, w mniejszym stopniu, dialog społeczny. Działania te koordynuje EKZZ.

Jeśli chodzi o swobodny przepływ pracowników, EKZZ koordynuje działania podejmowane przez MRZZ, aby zapewnić spójność naszego udziału w sieci EURES, śledzić na bieżąco wszelkie przypadki utrudnień w swobodnym przepływie pracowników oraz zdefiniować wspólne cele. Raz w roku EKZZ organizuje seminarium dla doradców ze związków zawodowych skupionych w EURES, podczas którego prowadzone są dyskusje na temat najważniejszych zagadnień związanych z wolnym przepływem pracowników oraz bezpieczeństwem socjalnym.

Co do Funduszy Strukturalnych, MRZZ aktywnie uczestniczy w debacie zapoczątkowanej przez Komisję na temat przyszłej polityki w kwestii kohezji gospodarczej, społecznej i terytorialnej. Warto podkreślić, że Rada przyjęła propozycję Komisji, opartą na doświadczeniach zdobytych podczas realizacji inicjatywy INTERREG, aby opracować nowe zadanie, polegające na harmonijnej i zrównoważonej integracji na terytorium Unii. Cel ten byłby realizowany poprzez współpracę pomiędzy poszczególnymi organizacjami w kwestii zagadnień dotyczących Wspólnoty na poziomie transgranicznym, transnarodowym i międzyregionalnym. Pozytywne doświadczenia związków zawodowych w dziedzinie działań podjętych przez MRZZ w odniesieniu do regionów graniczących z terytorium nowych Państw Członkowskich dowodzą, że jest to odpowiednie podejście.

Z kolei na poziomie branżowym MRZZ współpracują ze związkami regionalnymi i branżowymi, zwłaszcza w przypadkach dotyczących fuzji i/lub restrukturyzacji przedsiębiorstw przygranicznych, w celu tworzenia lokalnych projektów, mogących zapobiec zjawisku dumpingu, wspierać elastyczność i bezpieczeństwo warunków pracy i warunków socjalnych oraz uznawanie umiejętności i kwalifikacji zawodowych, a także unikać problemów związanych ze świadczeniem usług socjalnych.

Niektóre MRZZ uczestniczą w prowadzeniu struktur współpracy, które umożliwiają tworzenie transgranicznych i międzyregionalnych informatorów o konkurencji, aby w ten sposób umożliwić przystosowanie się do zmian na rynku zatrudnienia, a nawet je antycypować.

7.2 Obszar 2: Organizowanie i rekrutacja pracowników mobilnych i migrujących

Po dokonaniu analizy udzielonych odpowiedzi wyróżniono trzy podkategorie, uwzględniające rodzaj działalności i następujące cele:

- **Działania nieswoiste jako narzędzia służące zaangażowaniu pracowników mobilnych i migrujących:** zazwyczaj w formie posiedzeń, kampanii, broszur i spotkań informacyjnych, które mają pokazać pracownikom, jak ważne jest członkostwo w związkach zawodowych, przedstawić ideę stowarzyszenia pracowników jako układu opartego na solidarności, podkreślając przez to korzyści płynące z członkostwa oraz przedstawiając rodzaje usług świadczonych przez związek.

Przekaz na temat członkostwa w związku zawodowym jest częścią niemal każdej aktywności związkowej, a działania w ramach tej subkategorii stanowią większość odpowiedzi w zakresie organizacji i rekrutacji pracowników (prawie 50%).

Jednocześnie inne rodzaje działań, na przykład lobbing władz publicznych lub podpisywanie porozumień, są również traktowane jak instrumenty kształtujące przynależność, dzięki ich pozytywnemu wpływowi społecznemu. Przykładem są korzyści, jakie udało się uzyskać dzięki dialogowi społecznemu i działalności lobbyngowej w regionach przygranicznych (IRTUCs¹⁰, CFTD Rhone Alpe¹¹).

(Inne działania o pozytywnym wpływie na członkostwo w związkach zawodowych to obecność w mediach migracyjnych i współpraca z organizacjami pozarządowymi).

ICTU (Irlandia) z kolei zaprezentowało swoje działania w zakresie migracji i mobilności na poziomie konfederacji również jako sposób organizacji i rekrutacji, poprzez lobbowanie na rzecz praw pracowników transgranicznych; wspieranie stowarzyszonych związków zawodowych w wysiłkach służących świadczeniu usług na rzecz pracowników migrujących; negocjacje z pracodawcami i rządem na temat standardów pracy, takich jak kodeks praktyk, program regulowania sytuacji migrantów nieudokumentowanych i system pozwoleń na pracę.

- **Działania związane z członkostwem w związkach zawodowych:** reprezentują ponad jedną trzecią wszystkich odpowiedzi dotyczących tego pola zagadnień; doświadczenia te okazują się być najtrudniejsze do zdefiniowania, a ich wyniki są najbardziej nieprzewidywalne.

¹⁰ Model MRZZ został opisany szczegółowo na stronie 26.

¹¹ Układ zbiorowy Club Mediterranee, opisany szczegółowo na stronie 39

Wiele związków zawodowych, na przykład CGT Francja lub EKA Grecja, organizują szkolenia na temat organizacji pracowników w związkach zawodowych i wynikających z tego problemów, skierowane do urzędników i przyszłych członków oraz służące ułatwieniu przyszłej rekrutacji pracowników migrujących i mobilnych. Inne stosują bardziej tradycyjne metody organizacji, na przykład skierowane do pracowników obcego pochodzenia kampanie promujące członkostwo, przy czym – jak wynika z raportów związków stowarzyszonych w EKZZ – były one prowadzone z różnym skutkiem. Na tym polu duży sukces odniósł UIL (Włochy), w zakresie realizacji celów (wzrostu członkostwa pracowników obcego pochodzenia), podczas gdy fiński SAK oświadczył, że pomimo sukcesu kampanii skierowanej do młodych ludzi i pracowników migrujących w przypadku pierwszej grupy, rezultaty w drugiej były wyraźnie słabsze.

Holenderski FNV wdrożył projekt ukierunkowany na organizację pracowników z Polski – celem projektu było stowarzyszenie 2500 nowych członków spośród pracowników pochodzenia polskiego. Do członkostwa udało się jednak nakłonić jedynie 500 Polaków, co FNV uznało za porażkę projektu. Po debacie ze związkowcami z polskiego OPZZ, zorganizowanej podczas seminarium w Bristolu, okazało się jednakże, że z punktu widzenia Polaków rezultaty te były bardzo pozytywne. Biorąc pod uwagę trudności z rekrutacją w Polsce, OPZZ uznała osiągnięty przez FNV wynik za wielki sukces. To odmienne podejście sprawiło, że uświadomiono sobie, jak ważne jest uwzględnienie innych perspektyw podczas oceny tego rodzaju działań.

Pośród wszystkich działań podejmowanych w tej grupie jedno ma szczególne znaczenie, w związku z jego specyficznym charakterem: porozumienie podpisane przez UGT Portugalia z Wysokim Komisarzem do spraw Imigracji i dialogu międzykulturowego, w formie partnerstwa mającego promować członkostwo pracowników obcego pochodzenia w związkach zawodowych jako formę ochrony praw pracowniczych i integracji społecznej.

Aby móc zmierzyć obecność pracowników migrujących w związkach zawodowych i monitorować ewolucję tego zjawiska, niektóre organizacje zmodyfikowały lub stworzyły bazy danych zawierające informacje na temat miejsca pochodzenia lub urodzenia. Doświadczenie to zbiegło się w czasie z debatą na temat ochrony danych osobowych oraz pytaniem o to, do jakiego stopnia miejsce pochodzenia lub urodzenia jest istotne przy określaniu, czy dana osoba może być uznana za obcokrajowca w odniesieniu do procesu integracji w społeczeństwie kraju przyjmującego (migranci pierwszego lub drugiego pokolenia, osoby przebywające w danym kraju od niedawna i od dłuższego czasu). Była to jednocześnie próba rozwiązania problemu braku

danych, stanowiącego jedną z najważniejszych barier podczas wdrażania tego rodzaju działań.

Część związków zawodowych zgłosiła, że z powodzeniem korzysta z pomocy organizatorów obcego pochodzenia, którzy są w stanie porozumieć się z pracownikami migrującymi w ich własnym języku oraz znają ich tradycje i zwyczaje. Tego rodzaju działania prowadzi na przykład brytyjski UNISON, korzystający z usług polskiego organizatora współpracującego z OPZZ¹², albo EKA Grecja, zatrudniający organizatora pochodzącego z Bułgarii.

Ważnym i wartym podkreślenia szczegółem jest to, że wiele działań należących do tej kategorii koncentruje się na stowarzyszaniu pracowników z Polski, co wynika z ogromnej liczby polskich migrantów pracujących w takich krajach jak Anglia, Holandia, Dania czy Niemcy. Doświadczenie płynące z działań podejmowanych na rzecz polskich społeczności za granicą i we współpracy ze polskimi związkami zawodowymi stanie się podstawą dla opracowywania w przyszłości innych działań, skierowanych do pracowników z innych krajów. Z drugiej strony przykład Grecji pokazuje możliwość skutecznego promowania członkostwa w związkach zawodowych wśród imigrantów z różnych krajów – w tym przypadku z ponad 40.

- **Uznawanie członkostwa w krajach przyjmujących:** w nawiązaniu do opracowanej w Helsinkach deklaracji „Związki zawodowe bez granic” w kwestionariuszu zawarto pytania o porozumienia z innymi związkami zawodowymi, które służyły wspieraniu pracowników mobilnych/migrujących, będących członkami związków zawodowych w swoich krajach pochodzenia. Ponadto uwzględniono ten temat jako rodzaj działań w zakresie organizacji i rekrutacji. W konsekwencji mniej niż 20% działań, zrelacjonowanych w odniesieniu do tego obszaru, opisywało różne rodzaje porozumień o współpracy, obejmujących uznawanie członkostwa lub wzajemne wsparcie. Ten rodzaj współpracy pomiędzy związkami zawodowymi był promowany szczególnie poprzez działania prowadzone przez Międzyregionalne Rady Związków Zawodowych (MRZZ). Cel, jakim jest wprowadzenie europejskiej karty członkowskiej dla pracowników stowarzyszonych w związkach zawodowych, pozostaje bardzo odległy – na poziomie europejskim do tej pory nie podjęto na tym polu żadnych kroków.

Brytyjski Kongres Związków Zawodowych (TUC) zgłosił podpisanie porozumienia ze związkami zawodowymi w Polsce i Portugalii, dotyczącego uznawania członkostwa; irlandzki związek zawodowy SIPTU również zgłosił bliską współpracę z polskimi organizacjami w tym zakresie.

¹² This practice is described in depth in page 30.

Okazuje się, że od dłuższego czasu funkcjonują nieformalne porozumienia zawierane w oparciu o historyczne relacje pomiędzy organizacjami, zgłoszone między innymi przez CFDT NPDC i Powszechny Chrześcijański Związek Zawodowy w Belgii.

Organizowanie i rekrutacja pracowników mobilnych i migrujących na tym obszarze jest z punktu widzenia związków zawodowych źródłem największych trudności. Na realizację działań mających na celu promowanie członkostwa w związkach zawodowych pośród pracowników obcego pochodzenia wpływają różne przeszkody i warunki.

Do najczęściej podawanych należą¹³:

- bariery językowe, stanowiące pierwszą przeszkodę utrudniającą dotarcie do pracowników z zagranicy;
- koncentracja pracowników migrujących i mobilnych w sektorach, które tradycyjnie charakteryzują się dużą niepewnością, czy raczej sektorach, w których rekrutacja zawsze stanowiła duże wyzwanie;
- podejście tych pracowników do ruchu związkowego. Osoby pochodzące z krajów, w których pozycja związków zawodowych jest słaba lub w których ogólny stosunek do związków jest negatywny (na przykład kraje Europy Wschodniej), często niechętnie podchodzą do członkostwa w związku zawodowym. Wykazano przy tym, że kiedy uda się ich do tego nakłonić, stają się aktywnymi działaczami, starają się przekonać do członkostwa swoich kolegów, a po powrocie do kraju wykazują bardziej przychylny stosunek do ruchu związkowego;
- brak środków i nieprzychylnie nastawienie samych związkowców: związki zawodowe często opisują ten fakt jako przeszkodę uniemożliwiającą intensyfikację wysiłków, podejmowanych w celu organizowania pracowników mobilnych i migrujących;
- brak danych dotyczących obecności pracowników migrujących i mobilnych na rynkach pracy w poszczególnych sektorach gospodarki, przedsiębiorstwach i związkach zawodowych, co komplikuje proces rekrutacji pracowników i ocenę rezultatów.

Niemniej jednak, pomimo komplikacji związanych z opracowywaniem, organizacją i rekrutacją, blisko jedna czwarta zgromadzonych odpowiedzi odnosi się to tego zagadnienia. Oznacza to, że związki zawodowe poświęcają temu tematowi środki i energię. Brak konkretnych działań służących nakłanianiu pracowników obcego pochodzenia do członkostwa w związkach zawodowych związany jest, w niektórych przypadkach, z brakiem odpowiednich badań, oceny i planowania ze strony związków zawodowych. Istnieje więc potrzeba skierowania większych środków i starań na

¹³ Patrz rozdział: przeszkody i bariery, strona ...

ochronę pracowników mobilnych i migrujących poprzez ich integrację w stowarzyszeniach pracowników.

Model 1: Migrant Workers Participation Project UNISON (Projekt udziału pracowników migrujących)

Cel: Zachęcić pracowników migrujących do aktywnego członkostwa w związku zawodowym

Celem projektu realizowanego przez ponad dwa i pół roku było docieranie do pracowników migrujących, aby wspierać ich i zachęcać do aktywnego członkostwa w związkach zawodowych. Prowadząc kampanie skierowane do pracowników migrujących i działając za pośrednictwem organizacji społecznych, realizatorom projektu udało się dotrzeć do tych pracowników, którzy bardzo często są pomijani, a zatem niewystarczająco reprezentowani w związkach zawodowych. Jedną z osób uczestniczących w realizacji projektu pochodziła spoza UE, natomiast drugą był pracownik z Polski, wspierany przez OPZZ, dzięki czemu udało się dotrzeć z projektem do tych grup imigrantów, do których przede wszystkim był on adresowany.

Działania, procesy i kroki:

Pierwszym krokiem było badanie służące ustaleniu rozmiaru i składu siły społeczności pracowników migrujących i ich członkostwa w związkach zawodowych. Badanie to potwierdziło, iż grupa ta jest w niewystarczającym stopniu reprezentowana w szeregach związkowców.

Poprzez kampanie na rzecz praw migrantów i ich grup społecznych udało się dotrzeć do potencjalnych działaczy związkowych, którym zaproponowano udział w szkoleniach i wsparcie, celem skłonienia ich do aktywnego członkostwa w związku zawodowym. Przeznaczeniem tych działań było pokonanie barier kulturowych i językowych poprzez przekazywanie wiedzy na temat funkcjonowania brytyjskich związków zawodowych i sposobów, w jakie pracownicy migrujący mogą zaangażować się w działalność związkową. Szkolenie stanowiło fundamentalny element projektu, przyczyniając się do budowania zaufania i zrozumienia. Zwracając się do migrantów, związki zawodowe udowodniły, że zależy im na ich zaangażowaniu w działania związkowe.

Do innych elementów projektu należą:

- praca z obecnymi działaczami i organizatorami służąca zachęceniu ich do rekrutacji pracowników migrujących i wspieraniu wysiłków podejmowanych na tym polu;
- publikacja materiałów w 21 językach;

- założenie infolinii, specjalizującej się w udzielaniu informacji na tematy związane z imigracją;
- prowadzenie kampanii na rzecz praw migrantów;
- prowadzenie kampanii na rzecz uregulowania sytuacji prawnej nieudokumentowanych pracowników;
- publikacja wskazówek dotyczących kontroli imigracyjnych w miejscach pracy i sposobów radzenia sobie z falami imigracji;
- budowanie współpracy z organizacjami działającymi w społecznościach migrantów.

Techniki organizacyjne, które sprawdziły się w stosunku do migrantów

1. Zaangażowanie społeczności za pośrednictwem organizacji i sieci zrzeszających pracowników migrujących okazało się szczególnie wartościowe, ponieważ pomogło dotrzeć do potencjalnych działaczy i dodać im pewności siebie, potrzebnej do zaangażowania się i uczestnictwa w kulturze, w której związki zawodowe postrzegane są jako ważny mechanizm zapewniający uczciwe traktowanie pracowników w ich miejscach pracy.

2. Odnajdywanie i docieranie do potencjalnych działaczy oraz zachęcanie ich do aktywnego zaangażowania w działalność związkową miało kluczowe znaczenie dla rekrutacji związkowców w środowisku migrantów. Niektóre branże i regiony, szczególnie te aktywnie zaangażowane w tego rodzaju działania, odniosły duże sukcesy na tym polu. Prowadzone przez UNISON kampanie na rzecz kwestii ważnych z punktu widzenia migrantów, takich jak pozwolenia na pracę dla opiekunów osób starszych, również odegrały ważną rolę w procesie docierania do potencjalnych działaczy.

3. Dobra komunikacja miała kluczowe znaczenie dla zapewnienia wiedzy pracownikom migrującym o prowadzonych dla nich przez związki zawodowe kampaniach. Na stronie internetowej UNISON pojawiły się materiały przeznaczone dla pracowników migrujących. W okresie pomiędzy 1 sierpnia 2008 roku a 28 października 2009 roku na stronach poświęconych migracji odnotowano ponad 12 314 wizyt. Ponadto newsletter publikowany przez UNISON w języku angielskim, polskim i filipińskim dociera do około 670 osób, z których większość stanowią członkowie UNISON będący pracownikami migrującymi.

4. Odnotowano zwiększone zainteresowanie zagadnieniami dotyczącymi migrantów w regionach i oddziałach, w których zaangażowana została osoba odpowiedzialna za związkowców będących pracownikami migrującymi. Świadczą o tym dowody zebrane w kilku regionach, między innymi w regionie West Midlands, gdzie funkcjonuje sieć wsparcia dla opiekunów osób starszych, a niektóre oddziały, między innymi oddział

Newcastle City i Glasgow City Health branch, wspierają Overseas Nurses Network (sieć pielęgniarek z zagranicy).

5. Otwarte, integracyjne i nieformalne spotkania dotyczące kwestii, jakie dotyczą pracowników migrujących, okazały się szczególnie skutecznym sposobem zachęcania migrantów do aktywnego zaangażowania i zapewnienia im, że mogą liczyć na wsparcie ze strony związku zawodowego.

6. W trakcie realizacji projektu UNISON zorganizowano siedem kursów pod hasłem „Ścieżki do UNISON” („Pathways to UNISON”), przygotowanych specjalnie z myślą o pracownikach migrujących. Celem tych szkoleń było wyjaśnienie, na czym polega UNISON w sposób przystępny i zrozumiały dla osób, dla których angielski nie jest językiem ojczystym, a zarazem wzmocnienie ich pozycji i zwiększenie pewności siebie. Kurs został poddany bezstronnej ocenie przez naukowców z Lancaster University¹, którzy uznali go za doskonale realizujący przyjęte założenia. Po zakończeniu kursu jego uczestnicy mogli liczyć na wsparcie doradców, którzy zachęcali ich do tworzenia sieci kontaktów. W szkoleniu wzięło udział 92 potencjalnych działaczy ze środowisk imigracyjnych, spośród których 26 zaangażowało się w działalność związkową.

Rezultaty

1. W ogólnym ujęciu projekt zakończył się powodzeniem. Pozwolił on wyłonić około 70 nowych działaczy spośród pracowników migrujących.

2. Projekt wpłynął pozytywnie na bardziej nieformalne rodzaje działalności związkowej, co sprawiło, że liczniejsza grupa migrantów wyraziła zainteresowanie rekrutowaniem innych migrantów i udzielaniem nieformalnej pomocy i porad. Nadal pozostali oni raczej niechętni w stosunku do idei aktywnego zaangażowania się w formalną strukturę związku zawodowego, co w wielu przypadkach było spowodowane ich obawami co do ich statusu imigracyjnego.

3. W wyniku realizacji projektu UNISON opracował i przygotował kilka usług z myślą o migrantach, w tym infolinię i kursy języka angielskiego dla cudzoziemców. Ponadto przynajmniej jeden z oddziałów w regionie Midlands zdołał podpisać porozumienie z pracodawcą, dotyczące organizacji szkolenia obywatelskiego dla pracowników migrujących.

Największym osiągnięciem projektu było zaangażowanie grupy pracowników migrujących, wyłonionej podczas cieszących się dużym zainteresowaniem szkoleń „Ścieżki do UNISON”. Działaczom tym udało się rekrutować pokaźną liczbę nowych członków, w dużej mierze dzięki działaniom podjętym za pośrednictwem sieci

aktywnych w ich własnych społecznościach. Wielu z nich zajmuje obecnie ważne stanowiska w związku zawodowym, a inni wyrażają zainteresowanie większym zaangażowaniem w program i uczestnictwem w szkoleniach na przedstawicieli związku zawodowego.

Model 2: Organizowanie pracowników migrujących z Polski, FNV¹⁴

Celem tego projektu było zorganizowanie polskich pracowników i walka o ich prawa poprzez ich członkostwo w związku zawodowym i integrację w organizacji.

W okresie 2009-2010 zorganizowano trzy miejsca spotkań, które służą informowaniu pracowników o przysługujących im prawach i organizowaniu ich w sytuacji, gdy przynajmniej pięciu polskich migrantów zostało dotkniętych tym samym problemem. Procedura przedstawia się następująco: zorganizowanie spotkania w celu podjęcia dyskusji w grupie, co pozwala na zrozumienie sytuacji i opracowanie planu działania w celu rozwiązania problemu – w myśl hasła „z migrantami dla migrantów.”

Projekt uległ zmianie na lata 2010-2011. Głównym celem jest obecnie integracja polskich migrantów w organizacji FNV Bondgenoten. W program zaangażowanych jest siedmiu polskich organizatorów pracujących w różnych branżach: rolnictwie, metalurgii, przetwórstwie mięsa i w handlu. Działania podejmowane przez poszczególne grupy są koordynowane; opracowuje się nowe rodzaje usług informacyjnych, a także edukacyjnych, organizacyjnych i dostosowanych do indywidualnych potrzeb. Dodatkowym celem jest ustalenie powodów szybkiego odchodzenia polskim migrantów ze związku zawodowego i sposobów zatrzymania ich przez uczynienie członkostwa bardziej atrakcyjnym. Ostatnim celem jest ulepszenie usług świadczonych na rzecz indywidualnych osób – usprawnienie ich i podniesienie ich skuteczności. Druga część projektu rozpocznie się w październiku lub listopadzie.

Działania prowadzono w oparciu o następujące założenia: z migrantami dla migrantów; informować i organizować; dobra, wspólna praca; upodmiotowienie; aktywny udział; solidarność.

Działania, procesy i kroki:

2009-2010:

Organizowanie społeczności, Rotterdam i Schiedam:

¹⁴ www.FNVBondgenoten.nl

- Organizowanie punktów spotkań o określonych godzinach otwarcia.
- Udzielanie informacji w miejscach odwiedzanych przez Polaków .
- Organizacja akcji, podczas których Polacy zdobywali informacje na temat emerytur AOW, emerytur, podatków i prawa pracy.
- Publikacja broszur informacyjnych.
- Polska wersja językowa strony internetowej FNV Bondgenoten.
- Punkty spotkań otwarte w określonych godzinach w celu informowania i/lub organizacji.
- Telefoniczne usługi informacyjne i/lub organizacyjne. W 2009 roku z usług tych korzystano 3 870 razy.

Znaczenie

Znaczenie mają wszystkie rodzaje organizacji, na przykład:

- Organizacja wspólnoty: w Rotterdamie i Schiedam powstała bardzo rozległa sieć, ponieważ program zaznaczył swoją obecność pośród lokalnej społeczności; w ramach programu odwiedzano polskie sklepy, bary, restauracje i kościoły, informując polskich migrantów o prowadzonych działaniach.
- Organizacja punktów spotkań.
- Organizacja pracowników fabryk, sklepów i osób zatrudnionych w usługach sprzątania: zaangażowanie w ten rodzaj organizacji w branży usług sprzątania i najdłuższy strajk, jaki przeprowadzono w tym sektorze w związku z metodą organizacji. Projekt angażujący polskich migrantów wdrożono również w branży handlu detalicznego.

Pozytywny wpływ

Projekt ten pozwolił zwiększyć świadomość sytuacji polskich pracowników na rynku pracy. Jako grupa przestali być niewidoczni i są bardziej szanowani, chociaż nakłonienie ich do członkostwa w związkach zawodowych pozostaje trudnym wyzwaniem.

Opracowano konkretne sposoby docierania do Polaków, informowania i organizowania ich, które staną się częścią systemu tradycyjnych metod pracy.

Ponadto zdecydowano o utrzymaniu stanowisk kilku polskich doradców, co pozwoli zachować i rozwijać praktyczną wiedzę w tym zakresie.

Projekt znajduje się obecnie w drugiej fazie wdrażania, obejmującej wprowadzenie nowych metod.

7.3 Obszar 3: Integracja pracowników mobilnych i migrujących w ruchu związkowy, miejsce pracy i życie zawodowe w kraju przyjmującym

Zakres działań służących integracji pracowników mobilnych i migrujących jest nieco szerszy niż w przypadku dwóch omówionych powyżej obszarów. W kwestionariuszu zaznaczono, że badanie dotyczyło działań podejmowanych w celu większej integracji tych osób w miejscach pracy, na rynkach pracy, w ruchu związkowym i w społeczeństwie kraju przyjmującego oraz, w przypadku migrantów powracających do domu, w społeczeństwie ich własnego kraju.

Jak wspomniano powyżej, prawie jedna czwarta (25%) działań podejmowanych na pierwszym etapie odnosiła się do zagadnienia integracji, a większość związana była z integracją w miejscach pracy, na rynkach pracy i w związkach zawodowych. Z drugiej strony nie udało się zgromadzić informacji na temat jakichkolwiek działań skierowanych do migrantów powracających do kraju.

Pośród zebranych odpowiedzi można dokonać rozróżnienia pomiędzy:

6. **Działaniami służącymi integracji, prowadzonymi poprzez negocjacje zbiorowe:** porozumienia zbiorowe, obejmujące klauzule odnoszące się do specyficznej sytuacji pracowników obcego pochodzenia, zostały przygotowane przez związki zawodowe, między innymi porozumienie opracowane przez przedstawicieli pracowników (CFDT Francja) i pracodawcę w przedsiębiorstwie Club Mediterranee, dotyczące fundamentalnych przepisów prawa pracy i mobilności transnarodowej w strefie Europa-Afryka¹⁵.

Inne związki zawodowe, takie jak UGT Hiszpania, podjęły w procesie negocjacji zbiorowych decyzję o uwzględnieniu pewnych aspektów związanych z potrzebami pracowników migrujących i mobilnych. Wytyczne przekazane negocjatorom związkowym obejmują: równe traktowanie, zatrudnianie w krajach pochodzenia i sposoby zapewniania mobilności transnarodowej; metody organizacji pracy uwzględniające różnorodność; specyficzną sytuację pracowników delegowanych etc.

W tym zakresie belgijski związek ACV-CSC przeprowadził szkolenia na temat zagadnień związanych z różnicowaniem i równością oraz prowadzenia negocjacji w zakresie planów różnicowania, służących integracji tych pracowników. W ten sposób stworzony został zespół związkowców zaangażowanych w pracę na tym polu.

¹⁵ Działania te opisano szczegółowo na stronie 39

Tymczasem brak odpowiedzi ze strony związków branżowych (federacji) wyjaśnia, dlaczego nie udało się zgromadzić informacji na temat działań podejmowanych w tym zakresie. Stoi to z zupełnym przeciwieństwem do oczekiwań, gdyż negocjacje zbiorowe są jedną z najbardziej typowych form działalności związkowej.

7. **Działania w zakresie włączenia społecznego poprzez szkolenia profesjonalne i zawodowe:** hiszpańskie CCOO zgłosiło opracowanie rocznych planów szkoleń profesjonalnych i zawodowych, które posłużyły do przygotowania spersonalizowanych planów włączenia pracowników migrujących i mobilnych, aby ułatwić ich integrację na rynku pracy. Szkolenie to obejmuje naukę języka, techniki poszukiwania pracy, umiejętności społeczne i inne umiejętności towarzyszące.

8. **Szkolenia, działalność informacyjna i edukacyjna:** ponieważ większość podejmowanych w zakresie integracji działań może być sklasyfikowanych jako edukacyjne, związki zawodowe uważają edukację za istotną i skuteczną metodę integracji. Wiele organizacji przygotowało z myślą o pracownikach mobilnych i migrujących kursy językowe, programy szkoleniowe w zakresie zatrudnienia, prac i uprawnień, spotkania informacyjne dotyczące ochrony socjalnej. SIPTU (Irlandia) i FNV (Holandia) regularnie oferują obcokrajowcom tego rodzaju usługi, aby ułatwić i adaptację w nowym środowisku zawodowym.

Projekt „Welcome to Denmark” („Witajcie w Danii”), przygotowany przez LO we współpracy z władzami samorządowymi, reprezentuje szersze podejście do przyjmowania, integracji i udzielania wsparcia nowo przybyłym pracownikom i ich rodzinom. Celem projektu jest określenie, jakim przeszkodom muszą stawić czoła pracownicy mobilni i migrujący, a następnie opracowanie sposobów ich pokonywania, koncentrując się na czterech obszarach tematycznych: kontaktach z władzami, znajomości języka i kultury, relacjach w miejscu pracy oraz sytuacji rodziny.

Aby jednak umożliwić integrację, szczególnie w miejscu pracy i na rynku pracy, społeczeństwo kraju przyjmującego musi przystosować się do przybyszów z innych krajów i zwalczać dyskryminację. W tym celu CGIL (Włochy) i EKA-Grecja przygotowały szkolenia dla związkowców z różnych sektorów, dotyczące zagadnień równości i dyskryminacji. Podobnie DGB Bildunswerk (Dział ds. Migracji i Kwalifikacji) zajmuje się integracją obcokrajowców na rynku pracy, równym traktowaniem i kompetencją międzykulturową, a także udostępnianiem informacji na temat sytuacji prawnej i społecznej migrantów, skierowanych do rad pracy, stron zainteresowanych i decydentów.

• **Działania służące podnoszeniu świadomości na temat kwestii związanych z migracją:** związki zawodowe przygotowały działania i akcje,

służące uwrażliwieniu społeczeństwa na kwestię integracji pracowników mobilnych i migrujących oraz walkę z przejawami dyskryminacji i rasizmu. Najbardziej popularne działania polegają na organizowaniu seminariów, konferencji i dyskusji, nie tylko na temat mobilności i migracji na poziomie wewnętrznym, ale również jako okazji do wymiany doświadczeń i poglądów pomiędzy partnerami społecznymi, władzami publicznymi i organizacjami pozarządowymi.

DGB Berlin Brandenburg, za pośrednictwem Berlin Alliance against Human Trafficking (sojusz przeciw handlowi ludźmi), podejmuje działania służące podnoszeniu świadomości społecznej na temat handlu ludźmi, we współpracy z Międzynarodową Organizacją do spraw Migracji (IOM), Międzynarodową Organizacją Pracy (ILO) oraz Departamentem do spraw Integracji w Senacie Berlińskim. EKA-Grecja współpracuje na tym polu bezpośrednio z grecką policją i ambasadami. Ofiarom handlu ludźmi udzielane jest specjalne wsparcie (w tym usługi tłumaczenia) w zakresie ich praw pracy.

DGB zrelacjonowało, że w ramach MRZZ Łąba-Nysa przygotowano działania, mające zwrócić uwagę opinii publicznej na trudne warunki życia migrantów (w ramach organizowanych konferencji i spotkań z politykami) oraz promujące międzykulturowe otwarcie władz i administracji (m.in. poprzez szkolenia dla personelu administracyjnego).

Belgijski związek zawodowy FGTB wykazał się szczególnym zaangażowaniem w zwalczanie dyskryminacji i monitorowanie procesu regulowania sytuacji prawnej nieudokumentowanych migrantów. Powołano do życia jednostkę zwalczania dyskryminacji, organizującą szkolenia na temat stereotypów i dyskryminacji oraz przygotowującą społeczne kampanie informacyjne na ten temat.

Jeśli chodzi o kampanie, warto wspomnieć o manifestacji zorganizowanej przez CGIL. Otrzymała się ona pod hasłem „Nierówne prawa = mniej prawa dla wszystkich” i dotyczyła uregulowania sytuacji pracowników migrujących, reformy zasad przyznawania obywatelstwa, prawa do głosowania w wyborach do władz lokalnych, łączenia rodzin, polityki dotyczącej kwestii azylu i innych celów. Inne kampanie dotyczyły imigrantów drugiego i trzeciego pokolenia i ich powiązań z nowymi imigrantami. Greckie związki zawodowe zorganizowały dwie kampanie pod hasłem: „Nie dla rasizmu od kołyski” i „Tunel 14”, dotyczące świadectw urodzenia dzieci imigrantów w Grecji.

Nie zapomniano jednakowoż o walce na rzecz praw najsłabszych grup pracowników, takich jak pracownicy migrujący zatrudnieni w sektorze gospodarstw domowych. UGT Andalucía (Hiszpania) zorganizowało konferencję regionalną na temat zatrudnienia w sektorze gospodarstw domowych, na której podjęto temat kobiet imigrantek pracujących w tym sektorze. EKA-Grecja

organizuje niedzielne spotkania różnych grup imigrantów, prowadzone w ich językach ojczystych. Większość z nich dotyczy personelu zatrudnionego w gospodarstwach domowych.

W ramach zwiększania wiedzy na temat zagadnień związanych z pracownikami mobilnymi i migrującymi w środowisku związkowym CGT Portugalia zorganizowało międzynarodowe spotkanie przedstawicieli związków zawodowych, działaczy i przywódców, dotyczące problemów tej grupy, takich jak prawa pracownicze i prawa socjalne, dyskryminacja, procesy regulacji sytuacji prawnej, wykorzystywanie pracowników i praca nieuregulowana, angażowanie pracowników w związki zawodowe, tworzenie struktur migracyjnych wewnątrz związków zawodowych oraz integracja za pośrednictwem członkostwa w związkach zawodowych.

Kwestia integracji pracowników migrujących i mobilnych w związkach zawodowych była na seminariach przedmiotem debaty o tym, czy należy integrować tych pracowników w struktury związkowe, czy też tworzyć specjalne struktury lub komisje do spraw migracji. Narodowy komitet imigrantów działający w CGIL jest przykładem drugiego typu integracji.

- 4) **Inne działania związków zawodowych na rzecz pracowników migrujących jako sposób na integrację:** analiza odpowiedzi nadesłanych przez organizacje i dotyczących prowadzonych przez nie działań integracyjnych wykazuje, że wiele związków postrzega swoją pracę z pracownikami obcego pochodzenia jako sposób integracji, dzięki temu, że oferowane przez nich usługi i opracowywane działania ułatwiają przystosowanie tych pracowników do nowego rynku pracy i adaptację w nowym społeczeństwie. W ten właśnie sposób UGT Portugalia rozumie rolę, jaką mają do odegrania centra informacyjne dla imigrantów. Podobnie ogólną strategię związków zawodowych w zakresie równego traktowania wszystkich pracowników i niedyskryminacji opisują SEK (Cypr) i EKA-Grecja.

ZSSS (Węgry) wykazało, że stosowanie nacisku na środowisko polityczne, w celu przyjęcia ustawodawstwa gwarantującego pracownikom migrującym godne warunki do życia, może być sposobem na stworzenie odpowiednich warunków dla integracji pracowników obcego pochodzenia.

- 5) **Działalność kulturalna i sportowa:** związki zawodowe realizują również inicjatywy wykraczające poza ich tradycyjny zakres działalności, rozumiejąc, że do wymiany międzykulturowej prowadzi również ich uczestnictwo w innych przedsięwzięciach, takich jak udział w wydarzeniach sportowych lub ich organizacja. CGT Francja opisuje organizowane przez siebie mecze piłki nożnej, w których uczestniczą pracownicy migrujący. Organizowane są również wydarzenia kulturalne, takie jak wystawy czy pokazy filmów, dotyczące zagadnień związanych z migracją. EKA-

Grecja opisuje coroczny festiwal kulturalny w Atenach, „Kaleidoscope”, w którym uczestniczy wielu przedstawicieli społeczności imigrantów.

Można również wyciągnąć pewne wnioski z grupy pytań dotyczących polityki związkowej w zakresie integracji pracowników mobilnych/migrujących w miejscu pracy i na rynku pracy.

Jeśli chodzi o włączenie zagadnień związanych z migracją do negocjacji zbiorowych oraz negocjacji na temat planów różnicowania w miejscu pracy, kilka związków zawodowych zadeklarowało podjęcie pewnych kroków w tym zakresie, między innymi CGIL (Włochy), ACV-CSC (Belgia) i FNV. Większość odpowiedziała jednak negatywnie na to pytanie.

Podobną sytuację obserwuje się w odniesieniu do porozumień z pracodawcami, dotyczących integracji i niedyskryminacji, a także szczególnych potrzeb pracowników migrujących. Tylko kilka organizacji przyjęło tego rodzaju porozumienia. Na przykład DGB Saksonia (Niemcy) podaje, że podpisano z regionalną izbą handlową porozumienie o zwalczaniu rasizmu. Podobnie SIPTU (Irlandia) zgłosiła przyjęcie porozumienia o równym traktowaniu pracowników tymczasowych. Co do wprowadzenia klauzul o specjalnym traktowaniu potrzeb pracowników migrujących do porozumień zbiorowych, tylko UGT (Hiszpania) i CGIL (Włochy) wyliczają kilka elementów, które zostały uwzględnione (m.in. różnice w zakresie świąt, posiłków, języka, ubezpieczenia zdrowotnego, warunków podwykonawstwa etc.).

Ostatnie pytanie w tej grupie dotyczyło udziału w obserwatoriach rynku pracy w zakresie zagadnień dotyczących migracji i mobilności. MRZZ podało kilka przykładów transgranicznych obserwatoriów, a organizacje takie, jak FNV (Holandia), SIPTU (Irlandia), CGIL (Włochy), SEL (Cypr) i UGT (Portugalia), zadeklarowały uczestnictwo w tego rodzaju przedsięwzięciach.

Model 1: Narodowy Komitet Imigrantów – CGIL

Cel

CGIL jest największym włoskim związkiem zawodowym, liczącym ponad 5 milionów zarejestrowanych członków, spośród których połowę stanowią emeryci; łączna liczba zarejestrowanych w CGIL pracowników migrujących wynosi 387 000, tj. 14% wszystkich aktywnych członków związku (pośród nich bardzo nieliczni emeryci). Ten wysoki odsetek czyni z CGIL najbardziej reprezentatywnym, z punktu widzenia imigrantów, związkiem zawodowym we Włoszech.

Zaangażowanie CGIL w politykę imigracyjną obejmuje:

otwieranie setek oddziałów dla obcokrajowców, udzielanie imigrantom pomocy w zakresie procedur administracyjnych (przedłużanie pozwoleń na pobyt, łącznie rodzin, dostęp do szkoleń zawodowych, uznawania kwalifikacji) etc.;

uwzględnianie specyficznych potrzeb imigrantów w krajowych systemach negocjacji zbiorowych (możliwość kumulowania przysługujących dni urlopu, tak aby na przestrzeni dwóch lat skorzystać z dłuższego urlopu) i w umowach podpisywanych w poszczególnych przedsiębiorstwach (menu w stołówce zakładowej musi uwzględniać zasady obowiązujące wyznawców różnych religii) etc.

Co więcej, CGIL aktywnie angażuje się w walkę o prawa imigrantów oraz zwalczanie przejawów rasizmu i ksenofobii poprzez organizację i uczestnictwo w:

demonstracjach ogólnokrajowych i lokalnych;
porozumieniach dotyczących imigracji zawieranych z ministerstwami;
przygotowaniach i prezentacjach dziesiątek platform terytorialnych zajmujących się imigracją;
narodowej platformie walki o prawa imigrantów mieszkających i pracujących we Włoszech.

Opis

CGIL jest wieloetnicznym związkiem zawodowym, chroniącym obcokrajowców zarówno jako pracowników, jak i imigrantów:

- w odniesieniu do pracowników, poprzez narodowe porozumienia negocjacyjne, chroni społeczne i ekonomiczne prawa wszystkich pracowników pochodzenia włoskiego oraz obcego, oraz na drugim poziomie negocjacji, czyli w miejscu pracy; walczy o wprowadzenie specyficznych uprawnień dla pracowników migrujących, takich jak możliwość kumulacji urlopu przez dwa lata, prawo do modlitwy o określonych godzinach, specyficzne menu w stołówkach zakładowych etc.
- w odniesieniu do imigrantów, interweniuje za pośrednictwem biur imigracyjnych, które są ogniwem łączącym imigrantów z lokalnymi instytucjami i pomagają zwracającym się do nich osobom rozwiązywać konkretne problemy; biura te udzielają pomocy w procedurach przedłużenia pozwolenia na pobyt (134 000 przypadków w 2009 roku) oraz w łączeniu rodzin (8 327 przypadków w 2009 roku).
- zaangażowano się również w proces regulowania sytuacji pracowników sektora gospodarstw domowych w ubiegłym roku (33 000 przypadków).

Narodowy Komitet Imigrantów uczestniczy w negocjacjach z rządem, dotyczących wdrażania strategii politycznych zatwierdzonych przez narodowy Kongres CGIL, utrzymuje kontakty ze stowarzyszeniami wspierającymi imigrantów oraz

organizacjami działającymi na rynku pracy, a także z organizacjami społecznymi w ramach koordynowania profilu i lokalnych struktur CGIL.

Zadanie Narodowego Komitetu Imigrantów polega również na analizowaniu i opracowywaniu propozycji.

Do niedawno przeprowadzonych działań należą:

- antyrasistowska kampania CGIL pod hasłem „Stesso sangue, stessi diritti” (Ta sama krew, te same prawa), w organizację której zaangażowały się oddziały CGIL, przygotowując ją na 21 marca 2009 roku – Międzynarodowy Dzień Walki z Dyskryminacją Rasową.
- kampania „Nie bój się, otwórz na innych, otwórz się na ich prawa” (Non aver paura, apriti agli altri, apri ai diritti”), która rozpoczęła się 18 marca 2009 roku i prowadzona jest we współpracy ze związkami zawodowymi oraz międzynarodowymi organizacjami o charakterze świeckim i religijnym.
- CGIL pracuje nad rozszerzeniem artykułu 18 ustawy (law 40) o imigracji (artykuł ten dotyczy ochrony kobiet będących ofiarami prostytucji) na przypadki wykorzystywania pracowników. CGIL domaga się, by pracownicy migrujący, którzy zgłaszają przypadek wykorzystywania, mogli liczyć na pozwolenie na pobyt, aby bronić swojego stanowiska. Można to osiągnąć dzięki implementacji dyrektywy unijnej 52, obowiązującej od 18 czerwca 2009 roku, ale senat anulował odpowiedni artykuł przed implementacją tej ostatniej.

Pozytywny wpływ:

Działalność Narodowego Komitetu Imigrantów przyczyniła się do zwiększenia członkostwa w związku zawodowym, który dzięki temu umocnił swoją pozycję podczas negocjacji z przedstawicielami rządu na temat praw imigrantów.

Model 2: Porozumienie zbiorowe dotyczące podstawowych praw pracowniczych oraz mobilności transnarodowej w przedsiębiorstwie Club Mediterranee, strefa Europa-Afryka CFTD

Szczególnym celem tego działania było zapewnienie równego traktowania w przedsiębiorstwie i uznania w nim praw związkowych, niezależnie od miejsca pochodzenia pracowników; stworzenie warunków umożliwiających mobilność sezonowych pracowników, migrujących w kurortach na wybrzeżu Morza Śródziemnego i w Afryce oraz w zimowych kurortach alpejskich. W tym celu Międzynarodowe Federacje UITA i EFFAT oraz międzynarodowa firma Club Méditerranée podpisały

Porozumienie Globalne dotyczące fundamentalnych praw pracowniczych i mobilności transnarodowej.

Ostatecznym rezultatem negocjacji było przygotowanie tekstu uwzględniającego wszystkie międzynarodowe, unijne i regionalne przepisy prawne, zgodne z prawami podstawowymi i pracowniczymi:

8. Prawo do założenia związku zawodowego lub przystąpienia do związku zawodowego bez narażania się na dyskryminację.
9. Umożliwienie kontaktów pomiędzy pracownikami a ich przedstawicielami.
10. Zakaz pracy przymusowej i pracy dzieci.
11. Równe traktowanie i niedyskryminacja w kwestiach zatrudnienia.
12. Równe wynagrodzenie dla mężczyzn i kobiet.
13. Mobilność pracowników transnarodowych tylko wtedy, gdy zatrudnienie pracowników lokalnych jest niemożliwe.
14. Równe warunki zatrudnienia dla pracowników delegowanych i lokalnych.
15. Informowanie związków zawodowych o kryteriach i warunkach mobilności pracowników
16. Opieka socjalna w kraju zatrudnienia.
17. Coroczne wizyty przedstawicieli EFFAT/UITA w zakładach zatrudniających pracowników delegowanych.
18. Komisja monitorująca porozumienie.

Prawa pracowników migrujących umacniane są poprzez:

- przestrzeganie odnośnych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy;
- regulowanie mobilności transnarodowej, a przez to uczynienie obrony praw pracowników migrujących bardziej przejrzystą i wykonalną;
- wdrożenie środków służących wspieraniu sezonowych pracowników migrujących, przybywających do pracy w kurortach alpejskich.

Porozumienie odegrało również pozytywną rolę w zakresie:

- Poszanowania swobód i praw związkowców.
- Braku tolerancji dla pracy obowiązkowej lub przymusowej.
- Zniesienia pracy dzieci.
- Zasad równości w zakresie zatrudnienia, m.in. niedyskryminacji ze względu na

rasę, płeć, poglądy polityczne, wyznanie.

Podjęte działania miały również pozytywny wpływ na następujące kwestie:

- Pierwszeństwo lokalnej siły roboczej.
- Warunki pracy stworzone w oparciu o regulacje narodowe.
- Przekazywanie informacji przedstawicielom pracowników.
- Podniesienie wynagrodzeń w miastach Mediterranean Club.

Zawieranie międzyregionalnych i międzynarodowych porozumień poprzez współpracę, związki branżowe i federacje dowodzi, że możliwa jest koordynacja działań podejmowanych przez różne organizacje zajmujące się stosunkami pracy i zawieranie wielostronnych porozumień, gwarantujących równe traktowanie i przestrzeganie fundamentalnych praw.

8. BARIERY

Z punktu widzenia badań, mobilność i migracja stanowią niezwykle szerokie dziedziny; równie zróżnicowane są sposoby prowadzenia działań przez związki zawodowe.

Na tę różnorodność w zakresie podejść, problemów i odpowiedzi na nie wpływają również zróżnicowane perspektywy wynikające ze specyfiki sytuacji panującej w każdym Państwie Członkowskim. Sposoby działania związków zawodowych są uzależnione od tego, czy kraj, w którym działają jest krajem pochodzenia, przeznaczenia i/lub tranzytowym. Organizacje z krajów, do których trafia duża liczba imigrantów działają w innych warunkach niż związki zawodowe zlokalizowane tam, gdzie odsetek pracowników obcego pochodzenia jest niższy.

Różnice te sprawiają, że w zakresie identyfikacji przeszkód i barier trudno jest znaleźć wspólny grunt działania. Pomimo tego w trakcie dyskusji podnoszono podobne kwestie.

8.1 Przeszkody ogólne

- Migracja jest często postrzegana jako **zjawisko o marginalnym znaczeniu** z punktu widzenia związków zawodowych. Niemniej jednak obserwuje się tendencję stosunkowego wzrostu zainteresowania kwestiami dotyczącymi pracowników migrujących. Antymigracyjny dyskurs polityczny oraz trudności wynikające z legislacji europejskiej dotyczącej pracowników delegowanych sprawiły, że związki zawodowe zaczynają poświęcać zagadnieniom mobilności i migracji więcej uwagi.

- Z drugiej strony, kryzys gospodarczy, rosnące bezrobocie i działania oszczędnościowe, które przyczyniają się do wzrostu popularności protekcyjizmu w polityce, a także na poziomie związków zawodowych sprawiły, że zagadnienia migracji zepchnięto na drugi plan na rzecz „pilniejszych kwestii”.
- Rosnąca popularność skrajnie prawicowych partii politycznych w poszczególnych Państwach Członkowskich, a także na poziomie europejskim jest faktem. Obserwujemy nasilenie przejawów rasizmu i ksenofobii w lokalnych społecznościach, a członkowie związków zawodowych nie są od tych nastrojów odizolowani. Związki zawodowe muszą stawić czoła ogólnej niechęci, jaką wywołują próby organizacji działań na rzecz pracowników migrujących i mobilnych, a także pokonać **uprzedzenia, stereotypy i wrogość** ze strony pracowników krajowych i zwiększyć ich świadomość w tym zakresie.
- Kiedy związki zawodowe podejmują decyzję o realizacji działań na rzecz pracowników obcego pochodzenia, pierwszą i najważniejszą przeszkodą jest zazwyczaj **język**. Aby móc porozumiewać się z pracownikami mobilnymi i migrującymi, związki zawodowe muszą włożyć spory wysiłek w przełamanie bariery językowej poprzez organizację szkoleń językowych, tłumaczenie istotnych dla nich informacji (broszur, stron internetowych, porozumień zbiorowych) i rekrutację urzędników związkowych, którzy są w stanie porozumiewać się z pracownikami migrującymi w ich językach ojczystych.
- Jak wyjaśniono w punkcie 4.2 broszury, nie ma porozumienia co do podstawowych **definicji** odnoszących się do pracowników mobilnych i migrujących, a te same terminy używane są często w różnych kontekstach. Ten chaos terminologiczny jest przejawem: 1) braku zróżnicowania w zakresie działań podejmowanych przez związki zawodowe na rzecz pracowników obcego pochodzenia; 2) braku założenia, że pracownikom mobilnym przysługują takie same prawa i status prawny co pracownikom krajowym; 3) potrzeby porozumienia co do podstawowych terminów.
- **Bariery i obowiązki administracyjne** w zakresie emerytur, świadczeń społecznych i bezpieczeństwa socjalnego niezwykle utrudniają związkom zawodowym prowadzenie działań służących zapewnieniu równego traktowania pracowników transgranicznym, mobilnych, a nawet migrujących.

8.2 Trudności techniczne przy opracowywaniu działań

- Główną przeszkodą utrudniającą realizację projektów są niewystarczające środki i fundusze. Perspektywa związkowa rzadko uwzględniana jest w wytycznych finansowania programów i projektów.
- Zagwarantowanie, że po zakończeniu wdrażania działań i projektów nadal realizowane będą wyznaczone przez nie cele stanowi wyzwanie dla związków zawodowych, którym często trudno jest dotrzeć do odpowiednich osób lub prowadzić działania na właściwych poziomach.
- Przygotowanie projektu wymaga ogromnych nakładów czasu i środków, i często wiąże się z koniecznością pokonania przeszkód administracyjnych i biurokracji.
- Trudności może przysporzyć również wskazanie grupy docelowej, co wynika z braku danych i statystyk na temat migrantów na rynku pracy, a nawet na temat ich członkostwa w związkach zawodowych. Debata na temat kwestii etycznych związanych z gromadzeniem danych osobowych na temat miejsca pochodzenia również została podniesiona podczas dyskusji.
- Bardzo często kryteria ustanowione dla projektów finansowania nie spełniają potrzeb i nie uwzględniają perspektywy związkowej, ponieważ wiele z nich adresowana jest wyłącznie do migrantów – co wywołuje negatywne reakcje ze strony pracowników krajowych – lub tylko do migrantów o uregulowanej sytuacji prawnej. Zdarza się, że organizacje finansujące wymagają stworzenia na potrzeby migrantów oddzielnych struktur, niezależnych od związku zawodowego.
- Trudno jest opracować modele działania, które sprawdzałyby się wszędzie, ponieważ w każdym Państwie Członkowskim sytuacja migrantów jest inna. Z tego powodu bardzo ważne jest wzmożenie wymiany informacji i dobrych praktyk.
- Wiele organizacji zauważyło, że nadal brakuje koordynacji, networkingu i wymiany doświadczeń w zakresie zagadnień związanych z migracją.
- Chociaż związki zawodowe mają konkretne obowiązki związane z rynkiem pracy, na tym polu ważna jest bliska współpraca z organizacjami pozarządowymi. Podczas realizacji projektu przedstawiono pewne dobre praktyki, ale nadal sporego wysiłku wymaga opracowanie modeli współpracy i/lub porozumień pomiędzy związkami zawodowymi a organizacjami pozarządowymi pracującymi na rzecz pracowników migrujących.

8.3 Przeszkody w organizacji

- Jedną z głównych przeszkód utrudniających organizację pracowników mobilnych i migrujących jest ich niepewna sytuacja na rynku pracy: umowy na czas określony, nieuregulowana sytuacja prawna, niskie zarobki, wykorzystywanie w pracy.
- Pracownicy migrujący muszą pracować aby zachować swoje pozwolenie na pracę i pobyt. Niejednokrotnie prowadzi to do przypadków wykorzystywania i prześladowania w pracy, co dodatkowo utrudnia organizację pracowników. Związki zawodowe sygnalizują, że wielu migrantów nie przystępuje do związków z obawy przed potencjalnymi represjami ze strony pracodawców.
- Koncentracja pracowników szczególnie narażonych w niektórych branżach (budownictwo, rolnictwo, bary i restauracje, gospodarstwa domowe, etc.), w których z reguły rekrutacja nowych związkowców jest utrudniona, stanowi kolejną przeszkodę dla związków zawodowych.
- Trudności w dotarciu do pracowników delegowanych wynikają z nieobecności tej grupy w szeregach związków zawodowych. Ponadto, związkowcy mają problemy z dostępem do zakładów zatrudniających pracowników delegowanych (na przykład w przedsiębiorstwach stoczniowych).
- Zdarza się, że problemem jest brak tradycji związkowych w kraju pochodzenia, albo fakt, iż związki zawodowe kojarzone są z byłymi strukturami administracji publicznej. W takich przypadkach, przed podjęciem decyzji o przystąpieniu do związku zawodowego, migranci muszą zapoznać się z funkcjonowaniem ruchu związkowego i korzyściami płynącymi z członkostwa.
- Ważne jest opracowanie strategii związkowej skierowanej do specyficznych grup o pewnych cechach charakterystycznych, takich jak pracownicy mobilni i migrujący. To, że w niektórych krajach związki zawodowe stosują normalną strategię organizacji w stosunku do wszystkich pracowników wyjaśnia dlaczego wyniki w zakresie rekrutacji pracowników obcego pochodzenia są niezadowalające.
- Organizacja migrantów nieudokumentowanych jest szczególnie trudna, ponieważ w niektórych krajach pracownicy o nieuregulowanej sytuacji administracyjnej nie mogą zostać członkami związku zawodowego. Ta grupa pracowników jest zarazem najbardziej narażona, a zatem najtrudniejsza do zorganizowania.

W trakcie realizacji projektu wskazano na kilka konkretnych przeszkód utrudniających organizację pracowników mobilnych i migrujących:

Na Cyprze związki zawodowe nie mogą przyjmować w poczet członków migrantów o nieuregulowanej sytuacji prawnej, ponieważ przebywają oni w kraju nielegalnie, a ich członkostwo w związku zawodowym oznaczałoby, że związek ten również uczestniczy w nielegalnym procederze. Ponieważ rekrutacja tych pracowników jest niemożliwa, związki zawodowe udzielają im wsparcia nie przyjmując ich jednocześnie w poczet członków.

Pracownicy transgraniczni ze Słowenii nie mają możliwości zmiany swojej sytuacji administracyjnej i uzyskania statusu pracowników migrujących. Związki zawodowe podejmowały próby negocjowania porozumień międzyregionalnych, aby w ten sposób uregulować kwestie pracy transgranicznej między Włochami a Słowenią, ale nadal nie podpisano żadnego porozumienia koordynującego. Status pracowników przygranicznych z Chorwacji również nie został uregulowany, ponieważ jest to państwo trzecie (spoza UE), a zgodnie z włoskim prawem imigracyjnym, pracownicy z krajów trzecich muszą mieszkać na terytorium Włoch.

Związki zawodowe zgłosiły przypadki handlu pracownikami tymczasowymi przez organizacje mafijne. Proceder zaczyna się od niezarejestrowanych firm lub spółek-skrzynek pocztowych, po czym pracownicy tymczasowi przewożeni są przez przemytników z kraju pochodzenia.

8.4 Transgraniczne uznawanie członkostwa ¹⁶

W trakcie realizacji projektu, kwestia uznawania członkostwa była przedmiotem uwagi jako wspólne podejście w porozumieniach wielostronnych. Zwrócono uwagę na przeszkody i bariery, które związki zawodowe muszą pokonywać aby dokonać postępów na tym obszarze. Poza badaniami przeprowadzonymi przez EKZZ¹⁷ w tym zakresie¹⁸, uczestnicy wymienili następujące przykłady trudności związanych z uznawaniem członkostwa:

- porozumienia UIL¹⁹ w sprawie podwójnego członkostwa opracowano z myślą o pracownikach transgranicznych, a nie pracownikach migrujących

¹⁶ Europejski Instytut Związków Zawodowych

¹⁷ Europejski Instytut Związków Zawodowych

¹⁸ Badanie eksploracyjne dotyczące porozumień transgranicznych dotyczących pracowników migrujących. Raport na podstawie wyników sondażu członków EKZZ przeprowadzonego przez ETUI

¹⁹ Unione Italiana del Lavoro

przebywających na terenie kraju przyjmującego; chociaż pracownicy sezonowi i delegowani nie zamieszkują w kraju przyjmującym, również oni powinni zostać objęci tymi porozumieniami.

- Włoskie porozumienia z brytyjskimi związkami zawodowymi nie są uznawane w Wielkiej Brytanii. Wyraźnie widać, że tam, gdzie tradycje współpracy są większe, łatwiej wdraża się postanowienia porozumień. Należy włożyć większy wysiłek aby zapewnić zrozumienie i solidarność pomiędzy związkami zawodowymi należącymi do różnych kultur.
- Problemy związane z wdrożeniem porozumień w zakresie wzajemnego uznawania członkostwa w związkach zawodowych: przepisy prawne uniemożliwiają niektórym związkom rekrutację pracowników nieudokumentowanych.
- FGTB²⁰ podkreśla potrzebę ochrony związkowców w różnych krajach europejskich. Związki zawodowe powinny podjąć starania w celu zapewnienia uznawania członkostwa w innych związkach.

8.5 Dylematy w zakresie integracji

Integracja jest obecnie jedną z najistotniejszych kwestii w UE, a jej znaczenie rośnie w związku z tym, że jest ona w stanie zamortyzować negatywny wpływ kryzysu gospodarczego na kohezję społeczną. Wdrożenie skutecznych strategii integracyjnych nie zawsze jest jednak łatwe, i nawet sami związkowcy wykazują niechęć w stosunku do działań służących integracji pracowników mobilnych i migrujących.

- Jedną z wątpliwości omawianych w trakcie realizacji projektu dotyczy wyboru pomiędzy integracją pracowników migrujących w strukturach związku zawodowego a tworzeniem specyficznych struktur reprezentacji tych pracowników. Najwięcej zwolenników miało pośrednie rozwiązanie, ponieważ wiele osób uznało, iż najlepszym sposobem integracji migrantów w związkach zawodowych będzie połączenie obu systemów: stworzenie specyficznych struktur, które służą pomocą pracownikom migrującym bezpośrednio po ich przyjeździe do kraju przyjmującego w połączeniu z ich stopniową integracją w regularne struktury związkowe.

²⁰

Fédération Générale du Travail de Belgique

- Inny zasługujący na uwagę dylemat dotyczy wyboru pomiędzy strategią integracyjną a stanowiskiem protekcyjnym: zapewnienia równych praw, równego traktowania i warunków pracy, przy jednoczesnym uniknięciu zjawiska dumpingu socjalnego i płacowego, co pozwoli wzmocnić kohezję społeczną.
- Brak skutecznej polityki integracyjnej, ukierunkowanej na rozwiązywanie realnych problemów i walkę z nierównościami w krajach przyjmujących.
- Problemy związane z uznawaniem kwalifikacji. Należy zagwarantować pracownikom migrującym, że ich umiejętności zostaną docenione. Zapobiega to pogłębianiu się zjawiska dumpingu społecznego i utrzymywaniu niskich wynagrodzeń w sektorach, w których pracodawcy i urzędnicy administracji nie uznają pewnych dyplomów i/lub szkoleń.

9. PROPOZYCJE I ZALECENIA

Uwagi końcowe

Propozycje i zalecenia odnoszące się do celu projektu sklasyfikowano w dwóch podstawowych kategoriach: jako propozycje działań i zalecenia dla strategii politycznych. Dotyczą one przede wszystkim zagadnień związanych z mobilnością pracowników, pracą transgraniczną, warunkami pracy migrantów i działaniami realizowanymi przez związki zawodowe. Propozycje i zalecenia służą wzmocnieniu stanowiska EKZZ i narodowych związków zawodowych wobec strategii politycznych w zakresie migracji.

Pierwsza część dotyczy informacji na temat wszystkich konkretnych działań i opiera się na danych zebranych na podstawie kwestionariuszy wypełnionych podczas seminariów i na konferencji końcowej. Wiele związków zawodowych zgłosiło podjęcie kilku konkretnych działań służących realizacji wspólnego celu. Propozycje te podzielono w kwestionariuszu na trzy główne grupy (informacja, organizacja, integracja), i można je realizować na różnych poziomach (międzynarodowym, regionalnym i narodowym). Z reguły działania te polegają na przedstawianiu konkretnych propozycji na poziomie narodowym, regionalnym, lokalnym i indywidualnym, którym odpowiadają konkretne działania i rozwiązania techniczne. Realizacja tych działań może prowadzić do opracowania ogólnego stanowiska w sprawie migracji i związków zawodowych.

Druga część propozycji zawiera zalecenia dotyczące strategii politycznych, które stanowią fundament działań faktycznych i koncentrują się na stanowisku związków zawodowych wobec migracji z uwzględnieniem agendy UE.

Zgodnie z dwiema grupami zaleceń, kluczowym elementem jest intensyfikacja działań podejmowanych przez związki zawodowe w odniesieniu do migracji.

9.1 Propozycje konkretnych działań

Poziom międzynarodowy

Działania związane z informowaniem, udzielaniem porad i wsparciem:

- EKZZ i ITUC²¹ koordynują działania dotyczące migracji przy wsparciu ze strony EKZZ. W ten sposób wzmocniona zostanie rola związków zawodowych z krajów trzecich, co przyczyni się do usprawnienia przepływów migracyjnych, w tym migracji sezonowej. Prowadzone działania i kampanie, a także komitety sterujące muszą zapewnić postęp w zakresie dialogu na tym polu.

- EKZZ powinno wzmocnić rolę narodowych związków zawodowych w zakresie porozumień o wolnym handlu zawieranych z Unią Europejską.

Poziom europejski

Działania związane z informowaniem, udzielaniem porad i wsparciem:

- Jako uzupełnienie tych działań, zaleca się aby federacje i rady transgraniczne prowadziły na różnych polach kampanie i działania mające na celu znalezienie odpowiedzi na zjawisko outsourcingu siły roboczej w przedsiębiorstwach. Można tego dokonać przy wsparciu ze strony federacji europejskich, m.in. EFFAT, EFBWW, EMF, etc.²²
 - Związki zawodowe powinny dbać o podnoszenie świadomości opinii publicznej na temat pracowników migrujących, za pośrednictwem mediów w krajach pochodzenia i przeznaczenia, oraz we współpracy z siecią organizacji pozarządowych w Europie i w krajach trzecich.
 - EKZZ musi działać ofensywnie i przedstawiać własne propozycje tworzenia miejsc pracy oraz minimalnej płacy w Europie, uwzględniając uwarunkowania właściwe poszczególnym krajom.

²¹ Angielski skrót Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych

²² Angielskie skróty Europejskiej Federacji Związków Zawodowych Sektora Żywności, Rolnictwa i Turystyki, Europejskiej Federacji Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego, Europejskiej Federacji Metalowców

- Działania związane z organizacją i rekrutacją pracowników mobilnych i migrujących:
- Szeroki zakres zagadnień dotyczących mobilności i kwalifikacji pracowników na terytorium UE wymaga współpracy ze strony Państw Członkowskich. Harmonizacja planów umiejętności i badań naukowych, w szczególności w odniesieniu do zawodów nie wymagających dużych kwalifikacji, jest niezbędnym warunkiem zapewnienia sprawiedliwego traktowania pracowników lokalnych i pracowników obcego pochodzenia. Pracownicy nisko wykwalifikowani są szczególnie dotknięci brakiem harmonizacji na poziomie UE. Promowanie wzmocnienia działań i kampanii skierowanych do pracowników transgranicznych i migrujących zatrudnionych w konkretnych sektorach będzie prowadzone przez EURES (Europejska sieć informacji o mobilności pracowników)²³, która organizuje również kursy językowe i szkolenia techniczne. Na przykład, w przemyśle spożywczym wymagane jest ścisłe przestrzeganie standardowych regulacji, które należy przedstawić każdemu pracownikami w jego języku ojczystym.
- We współpracy z krajowymi związkami zawodowymi, EKZZ musi promować działania prowadzone na rzecz pracowników migrujących na poziomie lokalnym, aby w ten sposób wynagrodzić brak skoordynowanych danych na temat migracji, a także wzmóc współpracę, zwłaszcza w zakresie rekrutacji związkowców w środowiskach imigrantów.
- Na poziomie UE powinien powstać zintegrowany system informacyjny, pozwalający migrantom na dostęp do funduszy socjalnych.

Poziom narodowy

W zależności od rodzaju propozycji, większość działań może być prowadzona na poziomie narodowym jeżeli to na tym właśnie poziomie ich wdrożenie przyniesie najlepsze rezultaty.

Działania związane z informowaniem, udzielaniem porad i wsparciem:

- Związki zawodowe powinny promować wielostronny dialog z rządami i pracodawcami, aby w ten sposób przygotować grunt pod lepsze warunki pracy, sprawiedliwe wynagrodzenie, przejrzystość i poszanowanie praw człowieka.
- Szkolenia i przekazywanie informacji członkom i przedstawicielom związków zawodowych, w celu podnoszenia świadomości w zakresie danych szczególnie chronionych i zagadnień związanych z migracją.

²³ Europejski portal pracy mobilnej

- Zwiększenie wzajemnej świadomości politycznej pomiędzy związkami zawodowymi a społeczeństwem obywatelskim w celu poprawy warunków życia pracowników migrujących.

Działania związane z organizacją i rekrutacją pracowników mobilnych i migrujących:

- Związki zawodowe powinny posiadać dostęp do informacji na temat warunków podwykonawstwa określonych w umowach zawieranych pomiędzy przedsiębiorstwami krajowymi i transnarodowymi.
- Należy promować właściwą implementację ustaleń negocjacji zbiorowych oraz środków, jakie należy podjąć w stosunku do pracowników migrujących.
- Stworzenie specjalnego sektora zajmującego się mobilnością i zagadnieniami odnoszącymi się do pracowników transgranicznych w krajowych strukturach związkowych. Sektor ten może funkcjonować zgodnie z wytycznymi Działu do spraw Migracji EKZZ.
- Związki zawodowe powinny organizować innowacyjne kampanie służące rekrutacji nowych członków. Kampanie te muszą być skierowane do specyficznych rodzajów umów zawodowych, na przykład wspierać stowarzyszenie migrantów sezonowych.
- Uwzględniając specyfikę uwarunkowań narodowych, należy koordynować opracowywanie statutu pracowników migrujących we współpracy ze stowarzyszeniami migrantów.
- Należy opracować konkretne działania w ramach inspekcji pracy, pozwalające na zwalczanie zjawiska dumpingu społecznego. Oznacza to zaangażowanie na dwóch poziomach: działań i polityki. Specyficzne działania na poziomie krajowych związków zawodowych powinny opierać się na wspólnej strategii dla instytucji europejskich, krajowych władz publicznych i pracodawców. Ponadto, konieczne jest zapewnienie pełnej ochrony praw pracowniczych migrantów, aby ci ostatni nie stali się jedynymi poszkodowanymi działań podejmowanych przez inspektoraty pracy.
- Zakres działań powinien obejmować: 1) wzmożenie koordynacji ze związkami zawodowymi, w szczególności z komitetami międzyregionalnymi w zakresie migracji transgranicznej, co pozwoli na przyjęcie porozumień zbiorowych (m.in. Club Méditerranée z CFDT-EFFAT-UITA); 2) administracja publiczna powinna zapewnić skuteczniejszą inspekcję pracy przy wsparciu ze strony związków zawodowych (Sieć Morza Bałtyckiego, IRTUC Galicja-Północna Portugalia z administracją regionalną).

Integracja pracowników mobilnych i migrujących w ruch związkowy, miejsce pracy i życie zawodowe w kraju przyjmującym

- Zjawisko „ucieczki mózgów” jest nierozzerwalnie związane z mobilnością i migracją. Związki zawodowe powinny szukać sposobów przeciwdziałania negatywnym konsekwencjom tego zjawiska poprzez zwiększanie świadomości na temat etycznej rekrutacji, odpowiednie szkolenia w krajach pochodzenia i harmonizację prawa pracy z Państwami Członkowskimi.
- Związki zawodowe powinny zwrócić się do rządów w sprawie uwzględnienia praw migrantów w przepisach prawa krajowego.
- W celu integracji pracowników migrujących w strukturach związkowych można posłużyć się środkami dyskryminacji pozytywnej.
- Miejsce pracy odgrywa kluczową rolę w procesie integracji migrantów w społeczeństwie kraju przyjmującego. Należy wspierać interakcje pomiędzy pracownikami krajowymi a migrantami i przeciwdziałać dyskryminacji strukturalnej na rynku pracy.
- Administracja krajowa powinna zadbać o stworzenie struktur/ ośrodków informacji, w których pracownicy mobilni i migrujący mieliby dostęp do praktycznych informacji i porad dotyczących różnych aspektów życia społecznego i pracy w kraju przyjmującym.
- Konieczne jest zaangażowanie samych migrantów we wszystkie podejmowane na ich rzecz działania, ponieważ to oni są najbardziej świadomi prawdziwych potrzeb i słabości w tym zakresie. Upodmiotowienie migrantów jest konieczne aby zapewnić ich pełniejszą integrację w społeczeństwach krajów przyjmujących.

9.2 Zalecenia dotyczące polityki imigracyjnej

Większość przedstawionych przez związki zawodowe zaleceń dotyczących migracji wynika z dążenia do pokonania przeszkód. Zalecenia te przyczyniają się do wzmocnienia dialogu pomiędzy konfederacją a pozostałymi podmiotami zaangażowanymi w opracowanie polityki migracyjnej. Odnoszą się one do następujących zagadnień:

- zwalczania rasizmu i ksenofobii;
- zwalczania zjawiska dumpingu społecznego i przeprowadzania inspekcji pracy przeciwdziałających nielegalnym praktykom;
- wpływu na europejską agendę polityczną w zakresie migracji;
- wzajemnego uznawania członkostwa w związkach zawodowych.

Zwalczanie rasizmu i ksenofobii

Niezwykle ważne jest przyjęcie przez związki zawodowe jasnego stanowiskiem, co pozwoli uniknąć protekcjonistycznych reakcji, które pojawiają się nawet w samych strukturach związkowych. Należy uświadomić sobie, że pojawienie się trudnej sytuacji zawsze powoduje zmiany opinii.

Należy podjąć **walkę przeciw rasizmowi i ksenofobii** i skierować wysiłki w stronę promowania właściwych działań. Związki zawodowe muszą wystąpić przeciw **wzrostowi konserwatyzmu w narodowej polityce imigracyjnej**. EKZZ powinno podjąć starania w celu zapewnienia, że europejska Karta Praw Podstawowych jest stosowana również w stosunku do obywateli krajów trzecich.

W walce przeciw rasizmowi i ksenofobii warto podkreślać **Definicje**²⁴ i **stereotypy**.

Rola związków zawodowych polega na obalaniu mitów otaczających migrację, rynek pracy i świadczenia socjalne. Walka z tymi stereotypami jest niezwykle ważna, ponieważ wszelkie osiągnięcia w zakresie integracji mają niewielką wartość kiedy w społeczeństwach panują uprzedzenia.

W związku z powyższym związki zawodowe powinny jasno zdefiniować swoje stereotypy poprzez organizację kampanii, których celem jest przeciwdziałanie dyskryminacyjnemu językowi i wyjaśnienie terminologii pojawiającej się w tym kontekście (m.in. migranci nie są nielegalni, ale nielegalny jest handel ludźmi i przemyt pracowników migrujących).²⁵

Aby zapewnić równe traktowanie pracowników transgranicznych niezależnie od ich kraju pochodzenia, należy stworzyć jednolitą definicję tej grupy, obowiązującą w całej Europie. Europejska mobilność pracowników oznacza możliwość swobodnego przemieszczania się. W kontekście UE-27, jeżeli dana osoba podejmuje decyzję o wyjeździe w poszukiwaniu lepszego życia, starając się uciec od swojej niepewnej sytuacji, oznacza to, że europejski rynek pracy funkcjonuje nieskutecznie. Prawo do mobilności nie może pozostawać w konflikcie z prawem do życia i pracy w miejscu urodzenia.

W związku z powyższym konieczne jest zwalczanie błędnych przekonań, z którymi mamy do czynienia coraz częściej. Oto przykłady:

- *“Tak zwana walka pracowników migrujących (o uregulowanej i nieuregulowanej sytuacji) z pracownikami krajowymi. W wyniku kryzysu*

²⁴ Patrz punkt 4.2 powyżej.

²⁵ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0095:FIN:EN:PDF>

gospodarczego pracownicy krajowi tracą pracę ponieważ zagraża im konkurencja ze strony pracowników migrujących”.

- *“Obecność pracowników migrujących na rynku pracy przyczyniła się do obniżenia zarobków w niektórych branżach.”*
- *“Migranci są ciężarem dla państwa. Świadczenia społeczne przyznawane przez państwo na rzecz pracowników migrujących i ich rodzin są przyczyną kryzysu gospodarczego i finansowego w Europie”.*

Oto tylko niektóre przykłady uprzedzeń i stereotypów. Aby korzystać z przepływów migracyjnych, musimy nauczyć się odróżniać rzeczywistość od przesądów.

Zwalczanie dumpingu społecznego i inspekcje pracy zapobiegające nielegalnym praktykom

Zdrowy i stabilny rynek pracy jest koniecznym warunkiem utrzymania kohezji społecznej. Pracownicy nieudokumentowani nie są chronieni, a ich prawa pracownicze są nieustannie łamane. Prowadzi to do wzrostu liczby osób pseudo-samozatrudnionych, działających na czarnym rynku w kraju przyjmującym. Nie jest to bynajmniej problem marginalny (np. 4% francuskiego PKB²⁶ generowane jest na czarnym rynku). Zwalczanie dumpingu społecznego i przestępstw podatkowych świadczą o tym, że sprawnie działający system publiczny może przynieść oczekiwane rezultaty, a sprawiedliwy model społeczny to nie tylko pobożne życzenia.

Związki zawodowe muszą podkreślać wagę zwalczania niepewności poprzez:

- Realizację kampanii skoncentrowanej na promowaniu godnych zarobków dla pracowników delegowanych i tymczasowych;
- Badania na temat niektórych nielegalnych praktyk, takich jak handel ludźmi czy przemyt pracowników migrujących;
- Walkę z wyłączeniem społecznym i zawodowym poprzez wspieranie inicjatyw integrujących pracowników migrujących;
- Podejmowanie specjalnych kroków w zakresie migracji sezonowej; w przypadku tej grupy szczególnie trudne jest zapewnienie przestrzegania praw pracowniczych i praw socjalnych migrantów; trudności przysparza także zarządzanie danymi z tego zakresu.

Europejska polityka migracyjna

Migracja powinna znaleźć się na czołowym miejscu agendy politycznej Komisji Europejskiej, Parlamentu Europejskiego i Rady, co pozwoli nadać impet procesowi

²⁶

Produkt Krajowy Brutto

przyjmowania rozporządzeń i dyrektyw na rzecz pracowników mobilnych i migrujących. Zapewnienie równego traktowania na terytorium UE jest obowiązkiem Wspólnoty. Należy monitorować procesy transponowania przepisów prawa wspólnotowego do prawa narodowego, m.in. dyrektywy o pracownikach sezonowych²⁷, transferach wewnątrz korporacyjnych²⁸, pozwoleniach na pracę dla obywateli krajów trzecich²⁹. Rozporządzenie 883/2004 dotyczy bezpieczeństwa socjalnego pracowników pochodzących z krajów trzecich. Zagadnienie mobilności poddano również rewizji w ramach dyrektywy o pracownikach delegowanych oraz przysługującym obywatelom Unii Europejskiej prawie do łączenia rodzin.

Aby zapewnić przestrzeganie praw człowieka w stosunku do pracowników migrujących, należy promować stosowanie narzędzi prawnych, takich jak Protokół dodatkowy do Europejskiej Karty Społecznej ustanawiający system skarg zbiorowych, a także procedury określone w Artykule 24 i 26 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Należy zintensyfikować działania i kampanie, domagając się ratyfikacji przez Międzynarodową Organizację Pracy Konwencji 97 i 143 dotyczących pracowników migrujących i ich rodzin, oraz odnośnych instrumentów Rady Europy.

Potrzebna jest odpowiedzialność w zakresie wdrażania sankcji w obronie migrantów. Należy również znaleźć odpowiedni model ochrony migrantów, uwzględniający obowiązujące regulacje, oraz stworzyć nowe ramy prawne zapewniające skuteczniejszą ochronę migrantów. Należy zharmonizować przepisy dyrektyw dotyczących migracji i mobilności, co pozwoli pokonać przeszkody na rynku pracy.

Wzajemne uznawanie członkostwa: w stronę Europejskiej Karty Członkowskiej

Uznawanie członkostwa jest jedną najważniejszych inicjatyw EKZZ i stowarzyszonych związków zawodowych. W sytuacji kryzysu gospodarczego i finansowego, związkowcy europejscy muszą być w stanie wypracować wspólne stanowisko, aby w ten sposób wzmocnić rządzenie gospodarcze i społeczne oraz położyć nacisk na budowanie Europy socjalnej.

Powszechnie wiadomo, że uznawanie członkostwa jest korzystne z punktu widzenia związków zawodowych, ponieważ prowadzi do zwiększenia członkostwa nie

²⁷ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0379:FIN:EN:PDF>

²⁸ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0378:FIN:EN:PDF>

²⁹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0638:FIN:EN:PDF>

generując zarazem dużych dodatkowych kosztów. Wręcz przeciwnie, wzrost liczby związkowców w konsekwencji kampanii promocji członkostwa wzmacnia fundament unii w sposób zrównoważony i skuteczny. Istotne jest rozwiązanie problemu braku solidarności pomiędzy Państwami Członkowskimi i instytucjami UE w zakresie mobilności, migracji i polityki społecznej.

- **Sugestie na najbliższy Kongres EKZZ w Atenach w maju 2011.** Solidarność jest ważną kwestią, która będzie przedmiotem prowadzonych podczas kongresu dyskusji na temat **wprowadzenia w życie idei Europejskiej Karty Związkowej**. Jest to sygnał dla opinii publicznej, pracodawców, związkowców i pracowników, że pomimo trudnego okresu w gospodarce, europejski model społeczny jest celem możliwym do zrealizowania.
- Stworzenie **sieci uznawania członkostwa**.
- Promowanie idei stworzenia nowego instrumentu prawnego, poza istniejącymi już porozumieniami dwustronnymi. Promowanie **Europejskiej Konwencji Członkostwa**. Związkowcy powinni móc liczyć na wsparcie ze strony wszystkich europejskich związków zawodowych.

9.2.6 Rezultaty i zadania na przyszłość

Aby wzmocnić osiągnięte rezultaty powinniśmy zdecydować jakie działania należy podjąć w przyszłości, na przykład:

- Zebrać dane dotyczące członkostwa migrantów w związkach zawodowych. Jest to trudne zadanie w związku z dużą liczbą pracowników nieudokumentowanych i sezonowych. Brakuje danych dotyczących pracowników należących do tych grup, a tego rodzaju informacje są niezwykle ważne.
- Wymieniać się informacjami na temat pomyślnie przeprowadzonych działań (dobrych praktyk) w zakresie mobilności, pracowników transgranicznych i sezonowych, integracji migrantów, etc.
- Wspierać i promować grupy robocze złożone z migrantów; lepiej zdefiniować agendę i wpływać na jej kształt.

Następnym krokiem będzie stworzenie:

- Specjalnej strony internetowej poświęconej migracji³⁰, a następnie promowanie bliskiej współpracy i koordynacji.
- Bazy danych na temat działań podejmowanych przez związki zawodowe w ramach zakończonych i trwających projektów; rozpowszechnianie dobrych praktyk; kampania społeczne dotyczące integracji, etc.
- Bazy danych na temat porozumień dwustronnych i wielostronnych w zakresie uznawania członkostwa migrantów (pomiędzy związkami zawodowymi, porozumienia transgraniczne MRZZ, etc.)
- Blogu służącego promowaniu i monitorowaniu debaty na temat wytycznych w zakresie migracji; jedno- lub dwudniowe konferencje podczas których prowadzone są jedno- lub dwudniowe dyskusje na dany temat (m.in. blog LO/DK Dania i cotygodniowe dyskusje na zaproponowane tematy).
- Wzmocnienie idei przekazywania informacji i współpracy pomiędzy związkami zawodowymi na poziomie wspólnotowym. Stworzenie specjalnej sieci społecznej do spraw migracji, wspólnie z grupą roboczą do spraw migracji i włączenia aby monitorować obszar objęty programem Workplace Europe i organizować raz w roku konferencje, na których przedstawiane są rezultaty realizowanych działań.

³⁰

Strona internetowa: <http://migration.etuc.org/>