

Supporting mobile migrant labour - the role of trade union movement

Streszczenie I.M.U. Policy Brief 7 2023-02

sporządzone dla Fundacji Hansa Böcklera przez Jana Cremersa z Tilburg Law School

W pracy badawczej *Supporting mobile migrant labour – the role of the trade union movement* (*Wspieranie mobilnych pracowników migrujących - rola ruchu związkowego*) omówione zostały możliwości związków zawodowych, pozwalające na skuteczne zarządzanie przyjętymi przez nie lub przypisanymi im zadaniami w obszarze swobodnego przepływu pracowników i transgranicznej migracji zarobkowej w UE. Praca ta stanowi wkład do debaty na temat takiego sposobu i formy działalności związków zawodowych, które mogłyby zapewnić lepszą ochronę interesów pracowniczych mobilnych pracowników migrujących mając na uwadze cel, jakim jest mobilność pracowników oparta na zrozumiałych prawach.

Na początku pracy badawczej przedstawione zostają prawa, które można wywieść dla stosunków pracy z obowiązujących międzynarodowych i europejskich konwencji i zbiorów przepisów. Stosunki pracy stanowią centralny punkt odniesienia dla określenia charakteru i zakresu praw i obowiązków pracodawcy wobec pracownika. Jednocześnie są one punktem wyjścia dla swobody przemieszczania się, której fundament tworzą jasne podstawy prawne. Różne międzynarodowe, krajowe i europejskie normy pracy sformułowane są niezależnie od statusu prawnego pracownika, stąd ich znaczenie dla mobilnych pracowników migrujących. Wprawdzie pojedynczy pracownik nie będzie się odwoływał do ogólnych standardów, nie mówiąc już o wnoszeniu do sądu spraw o ich naruszenie, jednak standardy te mogą służyć jako (prawne) tło dla podejmowanych przez związki zawodowe działań wspierających w przypadku naruszeń praw lub wszczynanych przez nie postępowań sądowych i/lub administracyjnych w imieniu lub na rzecz pracowników mobilnych i członków ich rodzin.

W drugiej części opracowania zawarto przegląd tych części dorobku prawnego UE, które mają w tym kontekście znaczenie. W szczególności poruszony zostaje temat zadań i możliwości działania, przypisanych związkom zawodowym w obszarze opartej na prawie swobody przemieszczania się. Związane z tym działania związków zawodowych mogą być postrzegane jako ważny wkład na rzecz wdrażania dorobku prawnego UE zwłaszcza w społecznym wymiarze, ponieważ dotyczą bezpośrednio funkcjonowania rynku wewnętrznego (oraz odnoszonego na nim sukcesu lub porażki) i związanego z tym swobodnego przepływu obywateli i pracowników.

Trzecia część pracy badawczej zawiera przykłady naświetlające doświadczenia związane z różnymi działaniami doradczymi, które były prowadzone przez związki zawodowe wobec mobilnych pracowników migrujących wewnątrz UE, w szczególności w sferze informacji, doradztwa i wsparcia.

W ostatniej części pracy badawczej przedstawiono rekomendacje dotyczące bardziej zrównoważonego organizowania i finansowania działań mających na celu zapewnienie doradztwa i wsparcia mobilnym pracownikom migrującym.

Pokreślenia wymagają następujące wnioski:

- Konieczność zorganizowanych i ciągłych działań

Swobodny przepływ pracowników i swoboda świadczenia usług spowodowały wyraźnie większą mobilność pracowników wewnątrz UE, która nie ma sobie równych (z wyjątkiem sytuacji wysiedleń z powodu wojen). Wprawdzie zmiana miejsca zamieszkania i pracy przez poszczególne osoby może mieć charakter tymczasowy, jednak w ciągu ostatnich dziesięcioleci mobilność pracowników stała się we wszystkich państwach członkowskich UE strukturalnym segmentem krajowych rynków pracy. Zebrane przykłady uzmysławiają wartość dodaną doradztwa na rzecz pracowników i ich wspierania w różnych branżach i sektorach (np. tymczasowe i mobilne place budowy, praca sezonowa, transport transgraniczny) oraz konieczność opracowania metod pracy, które byłyby dopasowane do danej sytuacji. Ponadto okazuje się, że wysokiej jakości usługi doradztwa i wsparcia mogą powstawać jedynie dzięki budowaniu trwałych struktur i ciągłości działań praktycznych.

- Budowa i utrzymywanie szerokiej sieci struktur wsparcia

W ramach praktycznego doradztwa i wspierania mobilnych pracowników migrujących często trudno oddzielić działania na rzecz poprawy warunków pracy od działań mających na celu poprawę warunków życia i warunków mieszkaniowych. Doradztwo i wsparcie dla mobilnych pracowników migrujących – bez względu na to, czy podjęli oni pracę w innym kraju w ramach swobodnego przepływu pracowników, czy jako pracownicy delegowani - często wymagają wielowymiarowego podejścia uwzględniającego stosunki pracy, warunki pracy i warunki życia. W związku z tym należy zbudować i utrzymywać sieci struktur wsparcia, w których skład wchodzi również organizacje pozarządowe i charytatywne. Dodatkowo wielu mobilnych pracowników migrujących nie należy do związków zawodowych i raczej nie należy oczekiwać, że tymczasowi migranci zarobkowi wstąpią do związku zawodowego w danym kraju.

- Stabilne finansowanie i możliwości „elastycznego” reagowania

Istnienie stałego segmentu mobilnych pracowników migrujących, którzy przebywają w danym kraju przez pewien czas, oraz związane z tym problemy wymagają usług doradztwa i wsparcia wykraczających poza ofertę związków zawodowych dla ich członków. Do przygotowania w tym zakresie wysokiej jakości oferty niezbędne jest długoterminowe finansowanie o szerszym zasięgu niż pojedyncze, nieskoordynowane ze sobą projekty. Potrzeba również struktur, które będą w stanie elastycznie reagować na nowo pojawiające się okoliczności i sytuacje problematyczne oraz przykładowo będą mogły opracowywać kampanie tematyczne.

- Dalszy rozwój podejścia transnarodowego

W przypadku większości badanych przykładów widoczne było znaczenie praktycznych działań ponadnarodowych. To one budują wzajemne zaufanie, większą świadomość problemów, z którymi borykają się partnerzy i dają lepszy ogłąd na temat wpływu migracji zarobkowej zarówno na kraj pochodzenia, jak i kraj przyjmujący. Mają potencjał i mogą przyczynić się do lepszego zrozumienia występujących w różnych krajach różnic w tradycjach i kulturach stosunków pracy. Współpraca ponadnarodowa w zakresie promowania i obrony opartej na prawach mobilności pracowników jest drogą pozwalającą na zademonstrowanie wartości dodanej, jaką jest swoboda przemieszczania się.