

DZIESIĘ SPOSOBÓW, W JAKIE ZWIĄZKI ZAWODOWE MOGĄ WSPIERAĆ PRAWA PRACOWNICZE NIEUDOKUMENTOWANYCH PRACOWNIKÓW:

1. **Zwiększać świadomość** praw przysługujących pracownikom nieudokumentowanym **oraz działać na ich rzecz**, jak również zwiększać świadomość tego, że ochrona ich praw powinna być niezbędnym elementem działań związków zawodowych działających na rzecz ochrony praw człowieka, równości oraz standardów pracy dla wszystkich pracowników oraz walki z rasizmem i ksenofobią.
2. Zapewnić **zaangażowanie** osób na wyższych stanowiskach w związkach zawodowych w promocję praw nieudokumentowanych pracowników.
3. Wprowadzić zasady ułatwiające nieudokumentowanym pracownikom **przystępowanie** do związków zawodowych. Zrezygnować z opłat lub proponować mniejszą składkę członkowską oraz możliwość płatności gotówką. **Uznać** ich za pracowników, niezależnie od statusu zatrudnienia oraz rodzaju wykonywanej pracy, a także zapewnić im legitymację członkowską.
4. Za cel postawić sobie **rekrutację** oraz zrzeszanie **w związki zawodowe** nieudokumentowanych pracowników. Prowadzić działania mające na celu dotarcie do większej liczby migrantów (np. wizyty w miejscach pracy nieudokumentowanych migrantów, kierowanie działań do kluczowych sektorów, rozdawanie ulotek w kilku językach, zatrudnianie działaczy będących migrantami) oraz propagować ich reprezentację na wszystkich poziomach związku.
5. Zapewniać migrantom **informacje oraz poradnictwo**, niezależnie od ich statusu prawnego czy członkostwa w związku, poprzez dostosowane do ich indywidualnych potrzeb punktów informacyjnych w obrębie struktury związku.
6. Starać się **występować w sporach** w roli mediatora, a jeśli to nie przynosi pożądanego skutku, **organizować akcje zbiorowe**, w tym demonstracje, strajki, komunikaty prasowe, protesty publiczne oraz/lub popierać wnoszenie **skarg do sądu** (indywidualnych oraz zbiorowych).
7. Zapewnić, by prawa nieudokumentowanych pracowników zostały ujęte w programach **edukacyjnych i szkoleniowych** związku, zwłaszcza skierowanych do jego przedstawicieli i negocjatorów.
8. Włączać kwestie praw nieudokumentowanych pracowników do **układów zbiorowych pracy oraz dialogu społecznego**, aby zapewnić ich równe traktowanie oraz zapobiec niewłaściwym praktykom.
9. Wypracować wspólne stanowisko z **pracodawcami**, aby razem działać na rzecz wprowadzenia przepisów i polityk, które zwiększają znaczenie regulacji prawnych oraz odpowiedzialności, jak również aby pokazać, że partnerzy społeczni wspierają pracowników nieudokumentowanych.
10. **Współpracować** z organizacjami pozarządowymi oraz innymi grupami działającymi na rzecz praw migrantów w celu wymiany informacji oraz doświadczeń, a także w celu organizacji wspólnych kampanii, akcji, szkoleń oraz wyrażania swojego poparcia. One również mogą okazać się pomocne przy działaniach mających na celu dotarcie do większej liczby migrantów.

Aby uzyskać więcej informacji lub pomoc w zakresie praw (nieudokumentowanych) pracowników migrujących, należy się skontaktować z następującą organizacją:

ZWIĄZKI ZAWODOWE:

Organizowanie i wspieranie praw nieudokumentowanych pracowników migrujących



CES & UnionMigrantNet
Boulevard du Roi Albert II, 5
B-1210 Bruksela
Tel. : +32 (0)2 2240411
E-mail : etuc@etuc.org
info@unionmigrantnet.eu
Strona internetowa: www.etuc.org
www.unionmigrantnet.eu

PICUM
Rue du Congrès, 37-41 / 5
B-1000 Bruksela
Tel. : +32 (0)2 2101780
E-mail : info@picum.org
Strona internetowa: picum.org

Publikacja powstała przy wsparciu:

SIGRID RAUSING TRUST



Współfinansowanie w ramach Programu na rzecz Zatrudnienia i Innowacji Społecznych (EaSI) (2014-2020). Więcej informacji na stronie: <http://ec.europa.eu/social/eaasi>. Treści zawarte w niniejszej publikacji nie są oficjalnym stanowiskiem Komisji Europejskiej.

Design: www.beetlepub.com


**UNION
MIGRANTNET**


**CONFEDERATION
SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION**

 **PICUM**
PLATFORM FOR INTERNATIONAL COOPERATION ON
UNDOCUMENTED MIGRANTS

DLACZEGO ZWIĄZKI ZAWODOWE POWINNY ZWIĘKSZYĆ INTENSYWNOŚĆ DZIAŁAŃ NA RZECZ PROMOWANIA RÓWNOŚCI ORAZ PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMIANCI MIGRANTÓW...



...Prawa pracowników migrujących są **PRAWAMI CZŁOWIEKA**; stanowią one fundament działań związku zawodowego, a więc obecnie nie jest możliwe odmówienie im poparcia.



...Rekrutacja i organizowanie pracowników migrujących w związki zawodowe pomaga w tworzeniu przynależności do związku i sprawia, że związki **REPREZENTUJĄ** coraz bardziej różnorodne społeczeństwa.



...Jedynie **ZJEDNOCZONY** ruch pracowniczy zapewniający ochronę dla każdego pracownika będzie wystarczająco silny, by stawić czoła globalnym naciskom ekonomicznym oraz walczyć z problemem prekaryjnej pracy.



...Dyskryminacja wobec pracowników migrujących **NIE RÓŻNI SIĘ** od dyskryminacji wobec innych grup (ze względu na płeć, wiek, rasę, pochodzenie etniczne, niepełnosprawność, religię, orientację seksualną lub tożsamość płciową), a pracownicy migrujący również są ofiarami dyskryminacji wielokrotnej z wyżej przedstawionych powodów.



...Każdy pracownik migrujący ma prawo do **OCHRONY** przed każdą formą dyskryminacji, wykorzystywania lub znęcania się.



...Nieudokumentowani pracownicy migrujący są często odosobnieni i często odmawia się im ich praw. Rolą związków jest **WSPIERANIE** tych pracowników.

KIM JEST NIEUDOKUMENTOWANY MIGRANT?

Nieudokumentowany migrant (lub migrant o nieuregulowanym statusie) to osoba, która nie posiada zezwolenia na pobyt w kraju, w którym przebywa. Większość z nich w którymś momencie posiadała takie zezwolenie. Może to być wynikiem nieudanej próby uzyskania ochrony międzynarodowej, wygaśnięcia lub utraty zezwolenia uzależnionego od określonej pracy lub relacji osobowych (np. osoba, która straciła pracę), niezgodne z przepisami przekroczenie granicy kraju itp.

NIEUDOKUMENTOWANI PRACOWNICY MIGRUJĄCY CZĘSTO SPOTYKAJĄ SIĘ Z DYSKRYMINACJĄ W NASTĘPUJĄCYCH KWESTIACH...

- ⊘ **Dostępu do rynku pracy:** migranci nie mają pozwolenia na pracę na wielu stanowiskach, na których faktycznie są zatrudnieni, ze względu na restrykcyjne polityki zatrudnienia migrantów. Często nie mają oni możliwości legalnej pracy.
- ⊘ **Zarobków, warunków pracy oraz ubezpieczenia społecznego:** często otrzymują oni wynagrodzenie niższe od minimalnego, otrzymują je z opóźnieniem lub odmawia się im zapłaty, muszą pracować wiele godzin bez odpowiednich przerw, nadgodzin, urlopu czy zasiłku chorobowego lub innej podstawowej formy ubezpieczenia społecznego. Nieudokumentowani migranci też chcą przyzwoicie zarabiać na życie w normalnych warunkach, jednak **gdy sprzeciwiają się nieprzyzwoitym warunkom słyszą groźby zwolnienia lub deportacji.**
- ⊘ **Bezpieczeństwa i szkolenia w miejscu pracy:** nie zapewnia im się niezbędnego sprzętu ochronnego ani szkoleń. **Są bardziej narażeni na urazy, wypadki i choroby zawodowe; mają też ograniczony dostęp do świadczeń opieki zdrowotnej.**
- ⊘ **Dostępu do mechanizmów składania skarg oraz dochodzenia rekompensaty:** organy inspekcji pracy oraz sądy pracy w wielu krajach zgłaszają nieudokumentowanych pracowników organom imigracyjnym lub prowadzą kontrole legalności zatrudnienia razem z policją imigracyjną. **Oznacza to, że nieudokumentowani pracownicy stają wobec zagrożenia deportacji zamiast otrzymać pomoc, a ich wykorzystanie zazwyczaj uchodzi sprawcom bezkarnie.**

ZAANGAŻOWANIE EKZZ W POPIERANIE PRAW NIEUDOKUMENTOWANYCH PRACOWNIKÓW MIGRUJĄCYCH

Wszyscy pracownicy mają określone prawa, dotyczy to również nieudokumentowanych pracowników migrujących. Związki zawodowe, na wszystkich poziomach, muszą wypełniać swoją rolę w egzekwowaniu tych praw. Obrona praw nieudokumentowanych pracowników jest kluczowa dla zagwarantowania przestrzegania ich praw człowieka jak i ochrony wywalczonych z takim trudem praw pracowniczych, wobec wszystkich pracowników. **Pracownik to pracownik!**

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (EKZZ) oraz jej członkowie odgrywają wiodącą rolę w działaniach na rzecz równości wszystkich pracowników, zwalczania rasizmu i ksenofobii, a także wspierania pracowników migrujących oraz współpracy z organizacjami pozarządowymi, w tym PICUM.

Niektóre dyrektywy UE określają minimalne standardy dotyczące traktowania migrantów, osób ubiegających się o azyl oraz uchodźców w różnych obszarach. Prawa pracownicze dla nieudokumentowanych pracowników migrujących są w szczególny sposób uwzględnione w dyrektywie 2009/52/WE przewidująca minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców, jak również w przepisach międzynarodowych.

W 2016 roku wszystkie kraje europejskie podpisały Deklarację Nowojorską w sprawie migrantów i uchodźców, w której zobowiązały się zwracać szczególną uwagę na przestrzeganie minimalnych standardów pracy pracowników migrujących niezależnie od ich statusu pobytowego.

Mimo że przepisy, które gwarantują nieudokumentowanym pracownikom migrującym prawa pracownicze, są niezbędne, jeśli chcemy położyć kres niesprawliwemu traktowaniu oraz wykorzystywaniu, nie są one wystarczające. Pilnie potrzebne są środki mogące zagwarantować tym osobom dochodzenie swoich praw w praktyce, na poziomie krajowym i lokalnym.

EKZZ zwiększa swoje wysiłki mające na celu propagowanie polityki migracyjnej UE opartej na prawach człowieka oraz zasadę solidarności. W 2013 roku założono grupę UnionMigrantNet.

UnionMigrantNet to europejska sieć punktów kontaktowych dla pracowników migrujących wspierana przez związki zawodowe. W punktach pracownicy mogą otrzymać bezpłatnie informacje oraz wsparcie. Znajdź swój najbliższy punkt kontaktowy w witrynie www.unionmigrantnet.eu