

AgriWork Crossborder

Poradnik dla doradców
pracowników migracyjnych



Dofinansowane przez
Unię Europejską

Legal Disclosure

This publication is issued by

PECO Institut e.V.
Luisenstraße 38
10117 Berlin
www.peco-ev.de

Project Consortium AgriWork Crossborder

PECO Institut e.V. / Lead Partner / www.peco-ev.de
Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt / www.igbau.de
Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen e.V. / www.emwu.org
European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions / www.effat.org
Federation of Independent Trade Unions in Agriculture / www.fnsz.org
Fagligt Fælles Forbund / www.3f.dk
Polskie Stowarzyszenie Pracownikow Migracyjnych / www.pspm.com.pl
Forum Social Innovation / www.forum-si.eu

Best Practice descriptions

1, 4: Agata Zuraw, Alicja Rzeczowska | 2, 9, 11: Nataliya Andreeva, Atanaska Todorova
3, 5, 13: Katharina Varelmann | 6: Thomas Hentschel, Ivan Ivanow | 7, 12: Karin Olsen
8: Michael Baumgarten | 10, 18: Hanne Imig | 14: Inge Bieler | 15, 17: Thomas Hentschel
16: Alexandru Firus

Editorial work

Inge Bieler and Katharina Varelmann

Layout and typesetting

BLICKFANG mediendesign
www.blickfang-mediendesign.de

Image rights

Unless otherwise stated, all image rights are held by the respective responsible organization.

PECO Institut e.V. / Berlin, January 2024

CC BY 4.0 Legal Code

Attribution-NonCommercial 4.0 International

Complete contents of this document available under Creative Commons License Attribution-Non-Commercial 4.0 International. They may be used according to license terms. The text of the license is available at: www.creativecommons.org/licenses/list.en



**Co-funded by
the European Union**

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Spis treści

- 01 | Wprowadzenie
- 02 | Pracownicy migracyjni w Europie
- 03 | Migracja pracowników rolnych w Europie
- 04 | Sposoby skutecznego nawiązywania kontaktów i przekazywania informacji
- 05 | Przegląd przykładów dobrych praktyk
- 06 | 18 przykładów dobrych praktyk
- 42 | Ocena i zapewnienie trwałych rezultatów



Polskie
Stowarzyszenie
Pracowników
Migracyjnych



Industriegewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt



Europäischer Verein für
Wanderarbeiterfragen
e.V.



European Migrant
Workers Union

© EVW



Wprowadzenie

Dwuletni (02/2022-01/2024) projekt AgriWork Crossborder został zrealizowany z funduszy unijnego programu Erasmus+. Przeprowadzono go w ramach partnerstwa strategicznego z 8 partnerami ze związków zawodowych i organizacji doradczych, a także innymi partnerami stowarzyszonymi z Hiszpanii, Włoch, Szwecji, Rumunii i Niemców.

Pomysł na projekt zrodził się z wieloletniego doświadczenia osób, które doradzają pracownikom migracyjnym wykonującym pracę w warunkach prekariatu w rolnictwie w swoich krajach i różnych częściach Europy. Wiele z krajowych i transgranicznych projektów dotyczyło poprawy sytuacji pracowników migracyjnych. Opracowano i wdrożono dobre strategie, ale konkretna wymiana i transfer know-how najlepszych praktyk, na poziomie europejskim, miały miejsce tylko sporadycznie podczas różnych wydarzeń. Lukę wypełniono dzięki systematycznej wymianie licznych przykładów najlepszych praktyk w ramach opisywanego projektu. Doświadczenia związane z informowaniem i doradztwem dla pracowników migracyjnych zaprezentowano podczas spotkań oraz warsztatów online, w trakcie których odbywały się intensywne i polemiczne dyskusje i na tej podstawie powstał niniejszy poradnik.

Dzięki „Poradnikowi dla doradców pracowników migracyjnych” europejskie konsorcjum projektowe ma nadzieję przyczynić się do przyjęcia i rozpowszechnienia metod i strategii, które już opracowano i pomyślnie przetestowano, a także, że zostaną wypróbowane w innych miejscach i przeniesione do kolejnych sektorów gospodarki. Poradnik ma ponadto na celu konsolidację i rozszerzenie istniejącej sieci, poprzez wykorzystanie i wymianę kontaktów, adresów stron interneto-

wych i najlepszych praktyk pomiędzy organizacjami, które umieszczono w publikacji oraz zapraszanie ich do udziału w wydarzeniach. Nadrzędnym celem jest promowanie współpracy transgranicznej, a tym samym przyczynienie się do większej przejrzystości i poprawy sytuacji pracowników migracyjnych.



Chcielibyśmy podziękować wszystkim partnerom i uczestnikom projektu za ich aktywny udział oraz innowacyjny i zaangażowany wkład w spotkania i poradnik, a także - co nie mniej ważne - za ich cenną codzienną pracę.

Konsorcjum projektowe
Berlin, styczeń 2024 r.

Pracownicy migracyjni w Europie



JKażdego roku setki tysięcy osób z Europy Wschodniej i Południowo-Wschodniej wyjeżdża do krajów Europy Północnej i Zachodniej w poszukiwaniu pracy. Dużą część ciężkiej i monotonnej pracy fizycznej w europejskim rolnictwie, budownictwie, 24-godzinnej opiece, logistyce, przemyśle mięsny i innych branżach wykonują pracownicy migracyjni z UE oraz emigranci i emigrantki z krajów trzecich.

Według europejskiej organizacji związkowej EF-FAT, w samym rolnictwie pracuje około 4 milionów tymczasowych pracowników sezonowych, wielu z nich bez odpowiednich dokumentów.

Wysokie bezrobocie, zwłaszcza na obszarach wiejskich oraz niskie płace w ojczyźnie są powodem, dla którego pracownicy migracyjni podejmują decyzję o wyjeździe do pracy do krajów Europy Północnej i Zachodniej. Ich celem jest zapewnienie sobie i swoim rodzinom wyższego standardu życia i lepszej przyszłości.

Natomiast kraje Europy Północnej i Zachodniej mają wysokie zapotrzebowanie na siłę roboczą i oferują wyższe wynagrodzenie w porównaniu z ich krajami pochodzenia, nawet w sektorach o niskich płacach.

Pracownicy migracyjni często prowadzą transgraniczne życie, którego centrum znajduje się w innym kraju niż ich miejsce pracy. Oznacza to, że muszą być niezwykle elastyczni i mobilni, podróżując za pracą. Izolacja społeczna, brak umiejętności językowych i bardzo zróżnicowane warunki ramowe w obszarze zabezpieczenia społecznego, prawa pracy i kontekstu społecznego w krajach zatrudnienia, a także zależność ekonomiczna od

pracy i zakwaterowania zapewnianego przez pracodawców, sprawiają, że pracownicy migracyjni są podatni na zagrożenia. Sytuacja jest szczególnie trudna dla migrantów z krajów spoza UE, którzy pracują w ramach nieformalnych stosunków pracy, bez dokumentów pobytowych.

Często pojawiają się doniesienia o naruszeniu praw pracowniczych i wyzysku o różnym stopniu nasilenia. W odpowiedzi na istniejące problemy rozwinięto w całej Europie struktury wsparcia i doradztwa dla pracowników migracyjnych, które starają się informować na różne sposoby o prawach i regulacjach w danym kraju oraz doradzać i wspierać w przypadku trudności i niepewności, a także wzmacniać i zrzęcać pracowników migracyjnych w organizacjach związkowych.

W wyniku zmieniających się warunków politycznych i gospodarczych modele migracji stale ewoluują. Przykładowo, wiele osób z Polski tradycyjnie wyjeżdżało do innych krajów europejskich w celu podjęcia pracy. Jednak wraz ze spadkiem bezrobocia i wzrostem wynagrodzeń, również Polska stała się krajem docelowym dla pracowników z innych krajów. Stale powiększa się obszar, z którego ludzie przyjeżdżają do krajów europejskich w celu podjęcia stałej lub tymczasowej pracy. Jak przedstawiono na mapie, np. liczba osób przyjeżdżających do pracy z krajów Azji Południowo-Wschodniej zauważalnie wzrasta.

Sposoby skutecznego nawiązywania kontaktów i przekazywania informacji

Pracownicy migracyjni często prowadzą życie charakteryzujące się wysokim stopniem mobilności z jednym lub kilkoma miejscami pracy, znacznie oddalonych od ich domów i rodzin. Aby skutecznie nawiązać kontakt i przekazać informacje, zaleca się łączenie wielu różnych kanałów. Kluczowe są bezpośredni, osobisty kontakt i zaufanie do osób lub instytucji, które przekazują informacje.

Pracownicy migracyjni pozyskują informacje przede wszystkim z własnych sieci społecznościowych. Wspomniane kontakty społeczne obejmują rodzinę i krewnych, przyjaciół, sąsiadów, znajomych z regionu i współpracowników w firmach. Zasada dotyczy zarówno bezpośredniego kontaktu na miejscu, jak i wszystkich kanałów cyfrowych. Osobisty kontakt jest kluczowy, dlatego najważniejszym elementem wszystkich usług powinna być jak najszersza interakcja i łatwy dostęp. Z tego względu podstawą udanego kontaktu z pracownikami migracyjnymi we wszystkich branżach, oprócz działań informacyjnych z osobistym kontaktem w lokalnych miejscach spotkań w regionach pochodzenia (kościół, instytucje edukacyjne, targowiska...), na trasach podróży (dworce autobusowe, przejścia graniczne), w miejscach pracy i zakwaterowania w kraju pracy, są bezpośrednio (w języku ojczystym) odpowiedzi na pytania i informacje zwrotne w mediach społecznościowych oraz dostępność za pośrednictwem infolinii.

Smartfony są szczególnie istotne w komunikacji z rodziną, a zdecydowana większość pracowników migracyjnych posiada telefon komórkowy i dostęp do internetu. Kanały cyfrowe, takie jak usługa przesyłania wiadomości (WhatsApp, Viber) lub media społecznościowe (Facebook, Tiktok...) są głównymi sposobami komunikacji i przekazywania informacji. W zależności od regionu należy jednak zauważyć, że na obszarach wiejskich oraz miejscach zakwaterowania może być bardzo słabe połączenie internetowe lub brak zasięgu sieci bezprzewodowej, więc oszczędne i wybiórcze ko-

rzystanie z przesyłanych i pobieranych danych, zwłaszcza w ramach indywidualnych abonamentów, jest powszechne. Niemniej jednak cyfrowe kanały komunikacji mają kluczowe znaczenie, ponieważ ze względu na mobilność pracowników migracyjnych nie można do nich dotrzeć w poszczególnych lokalizacjach lub w określonym czasie. Istotnym kanałem cyfrowym jest serwis społecznościowy Facebook. Istnieje wiele grup o szerokim zasięgu na Facebooku, za pośrednictwem których informacje są wymieniane między pracownikami.

Nawiązywanie osobistych relacji jest kluczem do budowania zaufania, poprzez bezpośredni kontakt z ludźmi o konkretnych imionach i twarzach. Informacje od tych osób i instytucji rozprzestrzeniają się następnie automatycznie w ramach sieci pracowników migracyjnych. Ponadto, aby dotrzeć do ludzi, szczególnie ważne jest kontakt w języku ojczystym oraz uwzględnienie sytuacji zawodowej i życiowej. W zależności od kraju, branży i regionu pochodzenia, informacje powinny opierać się na autentycznych doświadczeniach. W niektórych przypadkach grupa pracowników jest bardzo zróżnicowana pod względem wieku, języka, pochodzenia, poziomu wykształcenia, sytuacji społeczno-ekonomicznej i statusu pobytu. Rozpoznanie i uwzględnienie tych aspektów odnosi się zarówno do doboru treści, jak i do konkretnego projektu informacyjnego dostosowanego do grupy docelowej.

Przegląd przykładów dobrych praktyk

	Nazwa	Kraj	Instytucja
1	Szkolenia z prawa pracy dla młodych pracowników	PL	PSPM
2	My first workplace - kampania informacyjna w szkołach	BG	CITUB
3	Facebook Live Events - informacje online na temat prawa pracy dla pracowników migracyjnych	DE / RO	Arbeit und Leben NRW
4	Infolinia, informacje i porady przez telefon	PL	PSPM
5	Harvesting Solidarity - zwiększenie widoczności pracowników migracyjnych	RO	Asociația VIRA ViraFilms
6	Season@work - informacje i doradztwo dla pracowników sezonowych w europejskim rolnictwie	BE	EFFAT
7	Agriworker-App – Sowing the seeds for agricultural migrant workers	DK	3 F
8	Kampanie w terenie - informowanie pracowników migracyjnych na polach	DE	IFL
9	BRIGHT – Building RIGHTS-based an innovative Governance for EU mobile woman	BG	CSCD
10	monsalaireagricole - oblicz swoją płacę w rolnictwie za pomocą aplikacji	FR	FGA/CDT
11	RAISE Up – grass Root Actions, Innovative approaches and Stakeholders Engagement to tackle Undeclared work Propensity	BG	FITUA
12	Ambassador-Network - związkowe sieci społeczne migrantów w Danii	DK	3 F
13	Fair Stable - zwiększenie świadomości przemocy seksualnej w miejscu pracy	SE	Kommunal Prevent
14	Stop Risiko - bezpieczna praca w warunkach zmian klimatycznych	DE	PECO Institut
15	Pracuj bezpiecznie! Łatwe do zrozumienia materiały informacyjne na tematy BHP	SE	Kommunal Prevent
16	Praca w terenie w branży budowlanej	DE	PECO Institut IG BAU
17	Roczne członkostwo dla pracowników migracyjnych	DE	IG BAU
18	Organising and promoting undocumented migrant worker's rights	FR	CGT

Szkolenia z prawa pracy dla młodych pracowników



Podmiot odpowiedzialny za projekt i dane kontaktowe

Polskie Stowarzyszenie Pracowników Migracyjnych (PSPM)
www.pspm.com.pl



Strona internetowa/media społecznościowe

www.pspm.com.pl



Kluczowe pojęcia

młdzież, podejmowanie pracy w innym kraju europejskim, rolnictwo, ogrodnictwo, szkolenia, prawo pracy



Opis

Szkolenia dla młodzieży opracowano we współpracy z urzędami pracy w celu przygotowania młodych ludzi do pracy sezonowej lub wakacyjnej za granicą. Uczestnikami szkolenia były osoby, które podejmowały swoją pierwszą pracę. Szkolenia oferowane są młodym ludziom o niskich kwalifikacjach w wieku do 26 lat. Głównym celem jest dostarczenie wiedzy na temat prawa pracy i warunków pracy w kraju zatrudnienia. Szkolenia trwają godzinę i mają miejsce wiosną, przed rozpoczęciem sezonu w rolnictwie. Są organizowane w zależności od potrzeb i obejmują tematy z zakresu rolnictwa, ogrodnictwa i prawa pracy. Można je jednak zastosować również w innych branżach.

Cykl szkoleń organizowany jest we współpracy z Młodzieżowym Biurem Pracy, przed rozpoczęciem pracy w kraju zatrudnienia. PSPM jest odpowiedzialne za przekazywanie wiedzy na temat warunków pracy i prawa pracy, podczas gdy OHP organizuje miejsca pracy dla młodych ludzi za granicą, głównie w Niderlandach.

Koszty wprowadzenia i wdrożenia nie są wysokie, ponoszone są jedynie koszty osobowe, koszty opracowania materiałów, ulotek i broszur. Kursy są przeznaczone dla młodych pracowników bez doświadczenia na rynku pracy w rolnictwie i ogrodnictwie, jako przygotowanie przed rozpoczęciem pracy za granicą.



Sprawdzone zastosowanie

Do grupy docelowej docieramy za pośrednictwem OHP i urzędów pracy, a także szkół. Przede wszystkim jest to szkolenie stacjonarne prowadzone przez trenera/trenerkę dla grupy około 15 osób. Szkolenie ma formę warsztatów, których celem jest przekazanie wiedzy na temat warunków pracy, prawa pracy, wynagrodzeń lub kwestii bezpieczeństwa i higieny pracy. Kursy prowadzone są w języku ojczystym uczestników. Otrzymują oni również broszury lub ulotki z najważniejszymi informacjami na temat pracy, a także kontakt do organizacji wspierających w kraju zatrudnienia.

Szkolenie młodych ludzi jest organizowane we współpracy z innymi organizacjami w ramach sieci, tj. urzędami pracy, Młodzieżowym Biurem Pracy i PSPM. Urząd pracy i OHP rozpowszechniają informacje o kursach wśród młodych ludzi poszukujących pracy sezonowej i organizują kursy





szkoleniowe, zapewniając jednocześnie niezbędne sale konferencyjne i sprzęt multimedialny, PSPM odpowiada za treść merytoryczną.



Oddziaływanie i zapewnienie trwałych efektów

Można zaobserwować wysoki poziom skuteczności i trwałości efektów: Wśród młodych ludzi biorących udział w szkoleniach zauważalna jest większa wiedza na temat warunków pracy i prawa pracy, ale także o nieprawidłowościach w miejscu pracy, jak również wiedza na temat tego, w jaki sposób im przeciwdziałać. Ponadto ich zdolność do samodzielnego radzenia sobie i wspierania innych pracowników migracyjnych poprawia się dzięki wiedzy na temat ich praw i tego, do kogo mogą się zwrócić w razie problemów. Wzmacnia to zaufanie do związków zawodowych i innych organizacji doradztwa. Dzięki szkoleniom mają również niezbędną wiedzę, gdy następnym razem wyjadą do pracy za granicę. Wiedzą również, z jakimi organizacjami mogą się skontaktować przed przyjazdem do kraju docelowego lub gdzie mogą znaleźć informacje w sieci.



My first workplace

kampania informacyjna w szkołach



Podmiot odpowiedzialny za projekt i dane kontaktowe

Confederation of Independent Trade Unions of Bulgaria (CITUB)

www.knsb-bg.org



Strona internetowa/media społecznościowe

www.zapochvamrabota.com

www.youtube.com/watch?v=rF8CE6W9M3E

www.facebook.com/watch/?v=1142968956518417



Kluczowe pojęcia

młodziż, praca, ochrona, szkolenia, prawo pracy i prawo socjalne



Opis

Projekt "My first workplace" rozpoczął się w czerwcu 2011 r. jako kampania CITUB w szkole w Bułgarii. Kampania była skierowana do ostatnich roczników szkół średnich i miała na celu dostarczenie im informacji na temat ich praw pracowniczych przed rozpoczęciem pracy. Projekt wspierała Fundacja im. Friedricha Eberta.

W ciągu dwóch lat (2011/12 i 2012/13) przeszkolono w ramach kampanii 95 856 absolwentów. Uczniowie uzyskali podstawową wiedzę na temat praw pracowniczych i socjalnych. Od 2015 r. projekt jest zatwierdzony przez Ministerstwo Edukacji i Nauki i włączony do programu nauczania dla roczników kończących naukę. Jest to pierwsza tego rodzaju inicjatywa promująca wiedzę na temat godnych warunków pracy wśród młodych ludzi wchodzących na rynek pracy.

Taka kampania ma zastosowanie wyłącznie w kraju pochodzenia i dotyczy przyszłych pracowników.

Materiały i treści:

- opracowano podręczniki dla uczniów i nauczycieli;
- stworzono stronę internetową;
- opublikowano 9 specjalistycznych broszur na następujące tematy: „Jak mogę złożyć wypowiedzenie, jeśli coś mi się nie podoba?”, „Kto monitoruje przestrzeganie praw pracowniczych?”, „Gdzie i jak mogę ją/go znaleźć?”, „Praca za granicą jest interesująca”, „Czy są tam jakieś zasady?”;
- oprócz tego powstał również film dla młodzieży o tej tematyce



Sprawdzone zastosowanie

"My first workplace" („Moje pierwsze miejsce pracy”) jest również częścią programu kształcenia ustawicznego, w ramach którego przeszkolono prawie 20 000 nauczycieli. Wraz z przedstawicielami CITUB prezentują oni uczniom na lekcjach prawo pracy i ubezpieczeń społecznych w kraju i w UE. Inicjatywa jest realizowana od 12 lat, a najważniejszymi partnerami w tym czasie było Ministerstwo Edukacji i Nauki oraz bułgarskie związki zawodowe nauczycieli.

Kampania ma na celu:

- wspieranie rozwoju świadomości obywatelskiej wśród absolwentów szkół średnich w Bułgarii,
- ułatwienie przejścia ze szkoły na rynek pracy,
- promowanie udanej adaptacji uczniów w świecie pracy,
- wspieranie rozwoju zawodowego uczniów oraz
- informowanie o działaniach przeciwko nieformalnemu zatrudnieniu i złym warunkom pracy (zatrudnienie bez umowy itp.).

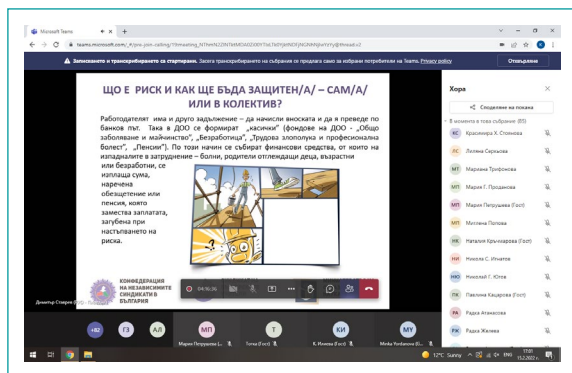
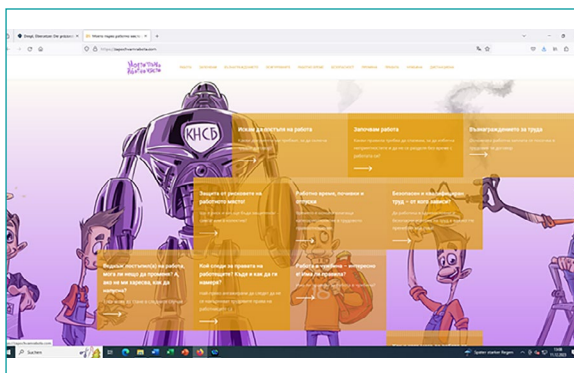


Takie rozwiązanie zostało dobrze ocenione zarówno przez młodych ludzi podejmujących pracę, jak i ich nauczycieli.



Oddziaływanie i zapewnienie trwałych efektów

Każdego roku szkolonych jest ok. 2000 nauczycieli szkół średnich i ok. 50 tys. uczniów w ok. 2,5 tys. klasach. Przekazywana podstawowa wiedza dotyczy prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych. Opracowane narzędzia - podręczniki, broszury, filmy, prezentacje - są bez ograniczeń dostępne w Internecie.



Facebook Live Events

informacje online o prawie pracy dla pracowników migracyjnych



Podmiot odpowiedzialny za projekt i dane kontaktowe

Arbeit und Leben NRW e.V.

www.arbeitundleben.nrw/kooperieren/projekte/arbeitnehmerfreizuegigkeit-fair-gestalten

Blocului Național Sindical (BNS)

www.bns.ro

Faire Mobilität

www.faire-mobilitaet.de



Strona internetowa/media społecznościowe

www.facebook.com/DGBFaireMobilitaet/videos/ce-drepturi-am-eu-ca-lucr%C4%83tor-sezonier/5100548163317170/



Kluczowe pojęcia

cyfrowy przekaz informacji, interakcja online, doradztwo online, prawo pracy



Opis

We współpracy ośrodków doradztwa w zakresie prawa pracy i związków zawodowych w Niemczech i Rumunii od kilku lat organizowane są wydarzenia na żywo na Facebooku. Celem tych wydarzeń online jest dostarczanie informacji na temat prawa pracy, adresatami są pracownicy migracyjni z Rumunii, którzy wyjeżdżają do Niemiec do pracy w rolnictwie. Wydarzenia online umożliwiają bezpośrednią interakcję między doradcami a pracownikami. Uczestnicy mają możliwość zadawania pytań na bieżąco za pośrednictwem czatu, na które następnie udzielane są odpowiedzi dla całej publiczności. Wydarzenia na Facebooku są również organizowane dla innych sektorów i w różnych językach. Na przykład, dla pracowników opieki całodobowej, do których trudno jest dotrzeć innymi kanałami. Koszty wydarzeń na żywo na Facebooku obejmują godziny pracy doradców związane z przygotowaniem, realizacją oraz w razie potrzeby, odpowiadaniem na pytania po wydarzeniu.

Cazarea și masa

Condițiile de cazare și costurile trebuie clarificate de la momentul încheierii contractului.

Reguli privind cazarea:

- într-o cameră comună pot fi cazate maxim 8 persoane
- cel puțin 6 m² pentru fiecare persoană
- prețul în funcție de numărul persoanelor în camera: 237 € (o persoană), 142,20 € (două persoane), 118,50 € (trei persoane)
- trebuie precizat în statul de plată (fluturaș)

Dacă se oferă masă, trebuie încheiat un contract de prestări servicii:

- trei mese pe zi la 8,77 €, maxim 263 €

Adună probe, de ex. fotografii, filmări!

StreamYard

Faire Mobilität was live May 5, 2021

Ce drepturi am eu, ca lucrător sezonier?

Facebook-Live-Talk / Discuție live...

See more

46 36 Comments 2.8K Views

Like Comment Share

Comments Hide

Faire Mobilität · 25:06

Puteți să ne trimiteți un mesaj dacă vă este teama să ne scrieți la comentarii.

Like Reply 1y

Sonia · 8:58

Va salut pe toți!

Like Reply 1y

View 32 more comments

Trimite-ne un mesaj. Ai o întrebare legată de dreptul mu



Sprawdzone zastosowanie

Pomysł wywodzi się z wydarzeń informacyjnych organizowanych na Facebooku dla pracowników przemysłu mięsnego i został dostosowany do specyfiki pracy sezonowej.

Wydarzenie jest reklamowane wyłącznie za pomocą sharepics. Również płatne reklamy na Facebooku okazały się skuteczne w promowaniu nadchodzących wydarzeń.

W zależności od rozwoju bieżącej sytuacji doradcy - podczas spotkań poświęconych planowaniu - określają tematy wydarzeń w trakcie sezonu i przygotowują treści, harmonogram i podział zadań. Terminy są planowane tak, aby pasowały do aktualnych tematów: przed rozpoczęciem sezonu szparagowego i truskawkowego, tj. przed wyjazdem do Niemiec, odbywa się wydarzenie na temat prewencji. Na początku i w środku sezonu nacisk kładziony jest na dokumentowanie pracy i udzielanie informacji na temat prawa pracy. Pod koniec sezonu więcej uwagi poświęca się wypłacie wynagrodzeń, a jesienią organizujemy wydarzenie poświęcone zbiorom winogron, owoców i warzyw.

Facebook-Live-Talk
Discuție live
Eveniment
de informare
în limba română

Duminică | 15 Mai 2022
Ora 10 (ora Germaniei)
Ora 11 (ora României)

FAIR **DGB**
Arbeitnehmerfreizügigkeit
sozial, gerecht und aktiv

Ce drepturi am eu, ca lucrător sezonier?
Informații despre dreptul muncii în agricultură în Germania

Parteneri de discuție:
Mirela Căraivan | Coordonatoarea Centrului de consiliere pentru românii care lucrează în străinătate,
în cadrul Blocului Național Sindical (BNS)
Cătălina Guia | consilier la organizația Arbeit und Leben NRW e.V.
Attila Szasz | consilier la Faire Mobilität Dortmund

Organizatori: BNS, Faire Mobilität, Arbeit und Leben NRW e.V.
<https://www.facebook.com/DGBFaireMobilitatU>

BLOCUL NAȚIONAL SINDICAL
Arbeit und Leben

Wydarzenie na żywo rozpoczyna się od wprowadzenia do tematu, który jest istotny dla pracowników migracyjnych. W przeszłości obejmowało to następujące kwestie:

- płaca minimalna i ogólne informacje o wynagrodzeniach,
- wynagrodzenia i godziny pracy, a także rejestrowanie godzin pracy,
- zakwaterowanie i wyżywienie,
- ubezpieczenie zdrowotne/chorobowe,
- Co jest ważne w przypadku sporu? Jakich dokumentów itp. potrzebuję?

Wydarzenia na żywo na Facebooku są organizowane corocznie od 3 lat. Spotkania odbywają się na początku sezonu w rolnictwie w Niemczech, od marca do czerwca, rocznie jest ich 3-4. Dostępne są również nagrania na Facebooku po zakończeniu wydarzenia, dzięki czemu docierają one do jeszcze większej liczby użytkowników.

Infolinia telefoniczna

Infolinia, informacje i porady przez telefon



Podmiot odpowiedzialny za projekt i dane kontaktowe

Polskie Stowarzyszenie Pracowników Migracyjnych (PSPM)

www.pspm.com.pl



Strona internetowa/media społecznościowe

www.pspm.com.pl



Kluczowe pojęcia

pracownicy migracyjni, informacje telefoniczne, prawo pracy w kraju docelowym, indywidualna porada w języku ojczystym



Opis

W Polsce PSPM uruchomiło infolinię w celu wspierania pracowników migracyjnych i organizacji w UE. Infolinia powstała w związku ze znacznym wzrostem migracji po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej. Istniała duża liczba pracowników migracyjnych, którzy wyjeżdżali do pracy w różnych krajach UE, ale brakowało wiedzy na temat warunków pracy w poszczególnych krajach. Infolinia była i jest wsparciem dla pracowników z różnych sektorów w różnych krajach. Innym ważnym czynnikiem była potrzeba spersonalizowanego podejścia do pracowników migracyjnych. Infolinia gwarantuje szybki i bezpośredni dostęp do informacji dostosowanych do indywidualnych potrzeb pracowników.

Pracownicy sezonowi i delegowani, zatrudnieni przez agencję pracy, zwracają się do PSPM o wsparcie. Są to osoby, które nie znają dobrze lub wcale języka kraju docelowego, nie posiadają wiedzy na temat tamtejszego prawa pracy ani warunków pracy lub nie ufają organizacjom lub związkom zawodowym w kraju, do którego jadą do pracy.

Koszty rozwoju, utrzymania i aktualizacji infolinii można określić jako średnie lub wysokie. Są to głównie koszty osobowe oraz utrzymania linii telefonicznej. Dostępność infolinii jest uważana za bardzo czasochłonną, ponieważ obsługuje ona średnio od 3 do 4 pracowników lub ich rodzin każdego dnia, co jest niewielką liczbą w porównaniu z odwiedzającymi strony internetowe lub mediami społecznościowymi. Zaletą jest jednak możliwość otrzymania bezpośrednich i spersonalizowanych informacji we własnym języku.

Infolinia była początkowo stworzona głównie w celu wspierania pracowników delegowanych, pracowników kontraktowych i sezonowych w sektorze rolnym. Dalszy rozwój był konieczny, ponieważ pracownicy migracyjni mogą swobodnie decydować, w którym kraju UE i sektorze chcieliby pracować. Obecnie infolinia obsługuje takie sektory jak budownictwo, rolnictwo, gastronomia, transport, usługi magazynowe i opieka nad osobami starszymi. Infolinia stanowi bezpośrednio i szybkie wsparcie dla osób, które potrzebują pomocy zarówno w kraju zatrudnienia, jak i w kraju pochodzenia.



Sprawdzone zastosowanie

Osoby poszukujące porady dowiadują się o infolinii za pośrednictwem stron internetowych organizacji wspierających i związków zawodowych w kraju pochodzenia i kraju zatrudnienia oraz artykułów prasowych - stanowi to około 60% wszystkich przypadków. Pozostałe 40% spraw trafia poprzez innych pracowników, którzy już otrzymali pomoc, za pośrednictwem konsulatów, innych organizacji pozarządowych, związków zawodowych, ulotek i urzędów pracy.

Pracownicy otrzymują głównie konkretne porady dotyczące określonych kwestii lub spraw. Najczęściej poruszane problemy to nieprawidłowości w wynagrodzeniach, niezapłacone godziny nadliczbowe, brak pisemnej umowy o pracę w języku kraju pochodzenia, rekrutacja na fikcyjne stanowiska, brak szkoleń w zakresie BHP, problemy z zakwaterowaniem lub ograniczenia pobytowe w czasie pandemii. Infolinia służy nie tylko do przekazywania informacji, ale także podnosi świadomość w niektórych obszarach i dostarcza informacji o możliwościach uzyskania pomocy i wsparcia od różnych organizacji i związków zawodowych w krajach docelowych.

Ta dobra praktyka jest realizowana we współpracy z organizacjami pozarządowymi, związkami zawodowymi i organizacjami państwowymi, inspektoratami pracy lub instytucjami ubezpieczeń społecznych w celu stworzenia sieci organizacyjnej dla lepszego wsparcia pracowników migracyjnych. Im większa sieć, tym lepiej.



Oddziaływanie i zapewnienie trwałych efektów

Popularność infolinii stale rośnie, a liczba połączeń jest coraz większa. Infolinia jest wykorzystywana do rozwiązywania konkretnych problemów na miejscu. Zastępuje osobisty kontakt w biurach związków zawodowych, ponieważ pracownicy sezonowi zazwyczaj nie mają bezpośredniego dostępu do biur. Gdy pracownicy otrzymają wsparcie, to potem kontaktują się wielokrotnie. Zwykle przed wyjazdem do pracy za granicę. W ten sposób wzrasta ich świadomość na temat warunków pracy, a także wiedza o tym, jak dochodzić swoich praw, co zwiększa ich zdolność do radzenia sobie samemu. Infolinia buduje zaufanie do związków zawodowych i innych organizacji doradczych.

Wsparcie koncentruje się na kwestiach, takich jak warunki pracy, podatki, wynagrodzenie, zakwaterowanie i nadgodziny. Bez współpracy pomiędzy różnymi organizacjami państwowymi i pozarządowymi skuteczne działanie infolinii nie byłoby w praktyce możliwe. Problemy pracowników migracyjnych wpływają na działalność infolinii i organizacji pozarządowych oraz pokazują, w jakim kierunku powinny się rozwijać.

Harvesting Solidarity

zwiększenie widoczności pracowników migracyjnych



Podmiot odpowiedzialny za projekt i dane kontaktowe

Asocjacja VIRA und ViraFilms

harvestingsolidarity.com



Strona internetowa/media społecznościowe

www.facebook.com/HarvestingSolidarity



Kluczowe pojęcia

warunki życia i pracy; pracownicy migracyjni, pokazanie osób poszkodowanych; krytyka braku działań ochronnych poprzez regulacje prawne

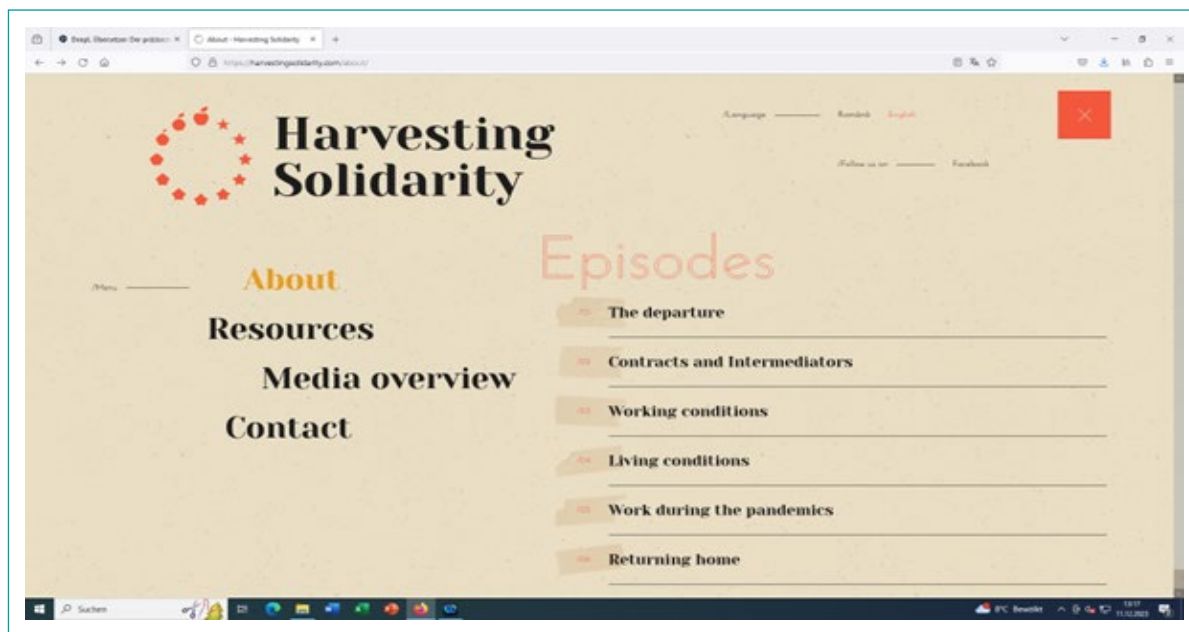


Opis

Harvesting Solidarity to projekt produkcji filmu dokumentalnego, opowiadającego historie osób z Rumunii, które wyjechały do różnych krajów Unii Europejskiej w poszukiwaniu pracy. Od lipca do października 2020 r. zebrano 16 historii osób pracujących w rolnictwie, budownictwie, branży hotelarsko-gastronomicznej i przemyśle spożywczym. Niektórzy bohaterowie/bohaterki mają ponad dziesięcioletnie doświadczenie zawodowe i co roku wyjeżdżają do pracy za granicę, inni po raz pierwszy podjęli pracę sezonową. W wywiadach poruszają ważne tematy związane z warunkami pracy i życia pracowników migracyjnych. Co motywuje ludzi do pracy za granicą? Jakie są warunki życia i pracy w krajach takich jak Niemcy, Austria, Francja czy Włochy? Z jakimi największymi problemami się borykają i jakiej poprawy oczekują? Projekt skierowany jest z jednej strony do opinii publicznej,

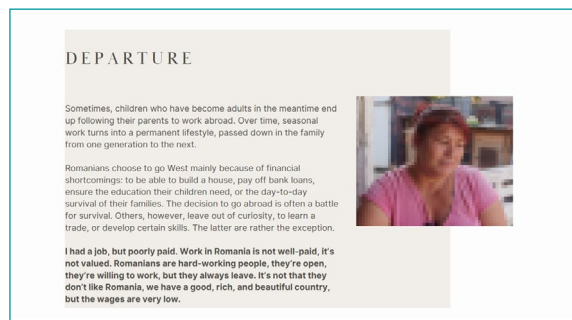


polityków i osób udzielających wsparcia, aby podnieść świadomość i dostarczyć informacji na temat sytuacji życia pracowników migracyjnych, a z drugiej strony do samych pracowników migracyjnych, aby otworzyć przestrzeń do dzielenia się doświadczeniami i przekazywania informacji. Strona jest dostępna w języku rumuńskim i angielskim. Informacje na platformie internetowej można wykorzystać we wszystkich sektorach i krajach, ponieważ odnosi się do podstawowych kwestii i problemów wszystkich osób pracujących mobilnie. Projekt sfinansowali Asocjacja VIRA, ViraFilms i European Cultural Foundation.



Sprawdzone zastosowanie

Harvesting Solidarity zajmuje się kwestiami związanymi z realiami życia pracowników migracyjnych z Rumunii w całej Europie. Projekt jest efektem solidarności z pracownikami w ich indywidualnej walce o lepsze warunki życia i pracy. Czyni to poprzez oddanie głosu samym pracownikom, a tym samym przedstawienie opinii publicznej ich realiów życia i ich rozwiązań w ramach samodzielnego radzenia sobie z istniejącymi problemami. Ze względu na brak struktur i wiele luk w zabezpieczeniu społecznym pracownicy są pozostawieni sami sobie w rozwiązywaniu problemów. Z tego powodu adresatami projektu są również instytucje państwowe, aby zwrócić ich uwagę na istniejące luki w ramach prawnych. Harvesting Solidarity oferuje związkom zawodowym, instytucjom państwowym i pozarządowym oraz społeczeństwu możliwość wglądu w życie i pracę pracowników sezonowych oraz wypracowanie rozwiązań opartych na doświadczeniach tych ludzi. Poruszono kwestię szczególnej niepewności warunków związanych z pracą i życiem pracowników migracyjnych oraz brakiem ustrukturyzowanych prawnych mechanizmów ochronnych. Projekt ma na celu osiągnięcie możliwej poprawy ram politycznych i prawnych poprzez organizowanie prezentacji dla różnych grup docelowych. Aby zapewnić dostępność, platforma internetowa jest reklamowana w mediach społecznościowych i upowszechniana przez samą grupę docelową.



informacje i doradztwo dla pracowników sezonowych w europejskim rolnictwie



Podmiot odpowiedzialny za projekt i dane kontaktowe

European Federation of Food, Agriculture, and Tourism Trade Unions
www.effat.org



Strona internetowa/media społecznościowe

www.seasonalworkers.eu



Kluczowe pojęcia

praca sezonowa, związek zawodowy, umowa o pracę, wynagrodzenie, ubezpieczenia społeczne, warunki pracy, BHP, aplikacja mobilna, filmy instruktażowe



Opis

Pracownicy sezonowi w rolnictwie często wykorzystują do komunikacji media cyfrowe. W oparciu o tę obserwację w projekcie przeanalizowano, które media społecznościowe są używane i jak powinny być ustrukturyzowane, aby dotrzeć do jak największej liczby pracowników migracyjnych w różnych regionach. Platformę informacyjną dla pracowników rolnych, season@work, opracowano na podstawie analizy istniejących kanałów komunikacji.

W ramach współpracy pod kierownictwem EFFAT, konsorcjum członkowskich związków zawodowych i współpracujących ze związkami zawodowymi instytucji doradczych i edukacyjnych opracowało obszerny materiał edukacyjny i informacyjny. Dodatkowo stworzono krótkie filmy, omawiające poszczególne tematy:

- Przed przyjazdem do kraju docelowego
- Warunki pracy: umowa o pracę, ochrona socjalna
- Warunki pracy: wynagrodzenie, czas pracy
- BHP w miejscu pracy: ochrona przed koronawirusem
- BHP w miejscu pracy: ochrona przed upałem i promieniowaniem UV
- Podróż powrotna i przyjazd do miejsca pochodzenia
- Związki zawodowe

Materiały nadają się również do wykorzystania podczas szkoleń, a aplikacji można używać zarówno w kraju zatrudnienia, jak i w kraju pochodzenia. Filmy dotyczące praw pracowniczych i ogólnych warunków pozwalają przygotować się przed wyjazdem do pracy do innego kraju.

Materiały są na bieżąco dostępne, ważne jest jednak, aby ich zawartość była stale weryfikowana i aktualizowana. Koszty stworzenia materiałów są wysokie. Przy dobrej organizacji, angażując poszczególne związki zawodowe, koszty weryfikacji i aktualizacji można jednak utrzymać na niskim poziomie.

Informacje mają charakter ogólny i zawierają wskazówki pomagające w samodzielnych poszukiwaniach i działaniach. Taką metodę działania można z łatwością przenieść do innych branż, co obecnie jest dyskutowane.





Sprawdzone zastosowanie

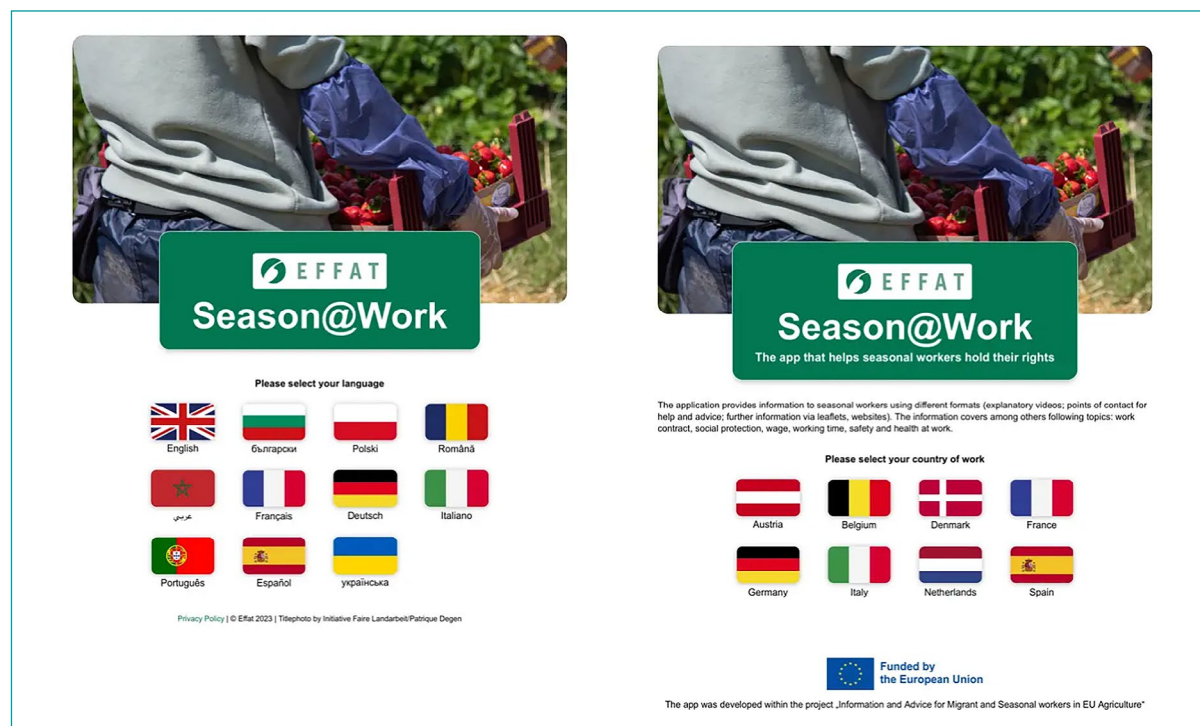
Najważniejszym zadaniem aplikacji jest dostarczanie informacji.

Pracę podzielono na kilka kluczowych obszarów:

- wykonanie badania dotyczącego korzystania z mediów cyfrowych poprzez ankiety wśród pracowników rolnych (PECO Institut e.V.)
- opracowanie aplikacji (koordynacja EVW)
- prezentacja i rozpowszechnianie aplikacji przez EFFAT i jej organizacje członkowskie.

Kluczowe wyniki badania przedstawiono w przewodniku (drukowanym i cyfrowym) w 11 językach krajów pochodzenia i zatrudnienia pracowników (EN, DE, FR, ES, IT, PT, PL, BG, RO, UA i jęz. arabskim). Oprócz badania, przewodnik zawiera materiały objaśniające korzystanie z aplikacji, które można również wykorzystać jako materiały edukacyjne w programach szkoleniowych.

Pomysłodawcą projektu jest EFFAT. Aplikacja wystartowała oficjalnie podczas wydarzenia w Brukseli, w którym wzięli udział politycy, członkowskie związki zawodowe i organizacje doradcze. EFFAT i jego organizacje członkowskie pracują obecnie nad rozpropagowaniem aplikacji mobilnej. Obejmuje to wieloaspektowe podejście, które łączy metody rozpowszechniania offline i online. W tym celu opracowano pocztówkę, kod QR i różne inne materiały, które będą łatwo dostępne na stronie internetowej EFFAT. W nadchodzącym sezonie aplikacja będzie również coraz częściej rozpowszechniana offline, np. w ramach kampanii w terenie prowadzonych przez instytucje doradcze i organizacje członkowskie EFFAT.



Oddziaływanie i zapewnienie trwałych efektów

EFFAT i uczestniczące organizacje członkowskie, a także konsorcjum instytucji doradczych będą nadal promować aplikację. Ocena ilościowa będzie przeprowadzona na podstawie liczby odsłon i pobrań aplikacji, filmów na YouTube i przewodnika.

Aplikacja wejdzie do użytku w 2024 roku. Na potrzeby oceny jakościowej można rozważyć przeprowadzenie ankiety wśród podmiotów świadczących usługi doradcze, organizacji członkowskich EFFAT i/lub samych pracowników sezonowych. EFFAT przeprowadzi wewnętrzną ocenę ze swoimi organizacjami członkowskimi po następnym sezonie.

The Agriworker-App

sowing the seeds for agricultural migrant workers



Podmiot odpowiedzialny za projekt i dane kontaktowe

Fagligt Fælles Forbund - 3F

www.3f.dk



Strona internetowa/media społecznościowe

www.agriworker.eu



Kluczowe pojęcia

poznanie praw pracowniczych, informacje w aplikacji, rozwój umiejętności cyfrowych, pracownicy migracyjni, rolnictwo



Opis

Grupą docelową są pracownicy migracyjni w rolnictwie z Europy Wschodniej i Południowej zatrudnieni w Austrii, Danii, Niemczech i Polsce.

Celem aplikacji AgriWorker była możliwość uzyskania informacji na temat praw pracowniczych w języku ojczystym. Aplikacja zawiera odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania dotyczące warunków pracy w rolnictwie w różnych krajach: np. na temat wynagrodzeń, urlopów i objaśnienie zasad naliczania wynagrodzenia. Pracownicy mogą również uzyskać podstawowe informacje o kraju, w którym pracują oraz o możliwościach uczenia się przez całe życie.

Projekt AgriWorker zainicjowało partnerstwo zawiązane między związkami zawodowymi, grupami interesów i Izbami Rolniczymi w Polsce, Austrii, Niemczech i Danii, a także szkołą zawodową Køge Handelsskole w Danii.

Aplikacja jest europejskim narzędziem cyfrowym, może służyć nie tylko jako pomoc dla pracowników migracyjnych w krajach organizatorów projektu, ale także jako wsparcie w szkoleniach dla wszystkich pracowników migracyjnych w krajach uczestniczących w projekcie. Można ją włączyć do ogólnych programów szkoleniowych dla rad zakładowych i przedstawicieli związków zawodowych w rolnictwie w krajach partnerskich lub wykorzystać jako narzędzie do podnoszenia świadomości i przygotowania pracowników przed ich wyjazdem do kraju zatrudnienia.

Aplikację stworzono w ramach dwuletniego projektu (2017-2019) finansowanego z programu Erasmus+. W zależności od rozmiaru grafik, rozwoju treści i profesjonalnych filmów, koszty można oszacować jako średnie lub wysokie. Bieżąca obsługa i uaktualnienia są niezbędne, aby treść była dopasowana i godna zaufania.

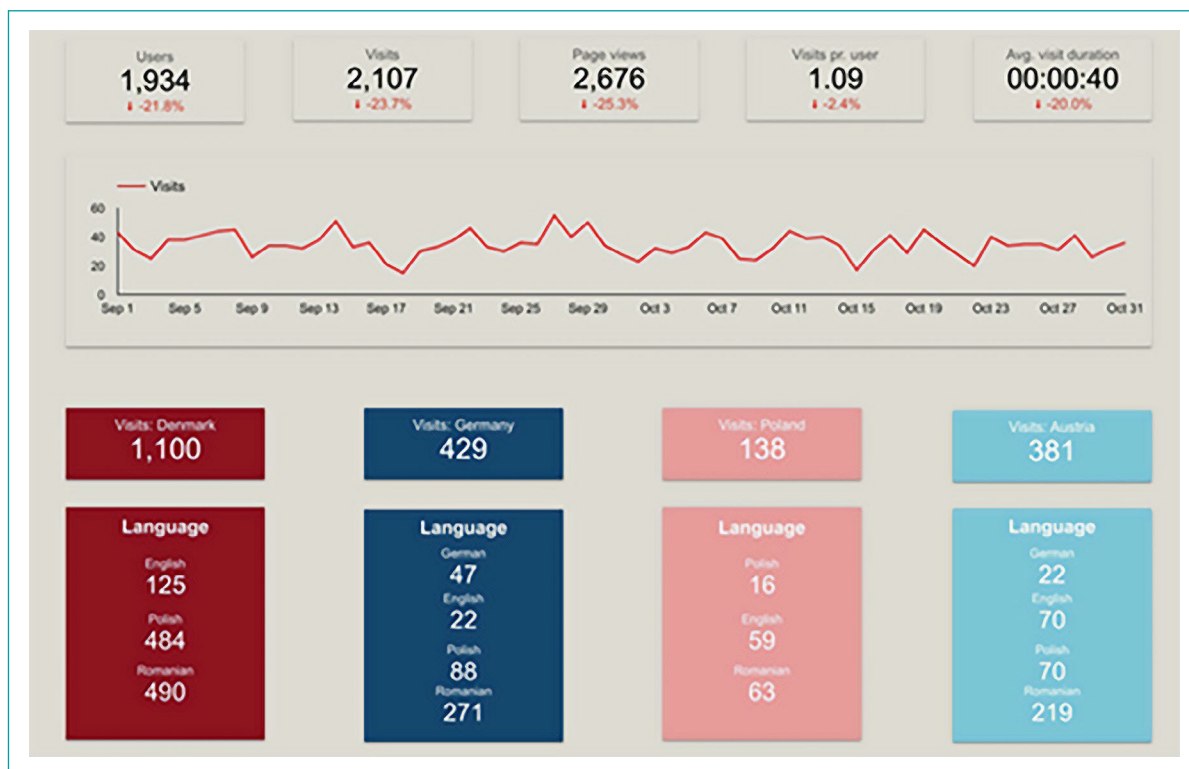




Sprawdzone zastosowanie

Aplikacja jest nadal bardzo popularna, z łączną liczbą około 1000-1500 odwiedzających miesięcznie. Treści w aplikacji podzielono między 4 kraje uczestniczące w projekcie i są dostępne w różnych językach (rumuńskim, polskim, angielskim, ukraińskim i niemieckim). Odsłony aplikacji pokazują, że tematy takie jak wynagrodzenie i zrozumienie zasad naliczania wynagrodzenia należą do najczęściej wyszukiwanych przez użytkowników informacji. Ponieważ nie ma budżetu na marketing online, informacje o aplikacji są przekazywane na wiele sposobów w krajach uczestniczących w projekcie. Powstają ulotki w różnych językach, aby móc lepiej promować aplikację podczas spotkań z pracownikami migracyjnymi. Facebook zapewnia również platformę do rozpowszechniania informacji o aplikacji i dzielenia się nią. Także, „poczta pantoflowa” jest jednym ze sposobów informowania o aplikacji - na przykład poprzez szkolenie sekretarzy związków zawodowych lub kampanie w terenie.

Aplikację Agriworker opracowały związki zawodowe i organizacje migrantów, a sieć wielu związanych z tematem organizacji i urzędów współpracowała dostarczając odpowiednie materiały.



Feldkampagnen

informowanie pracowników migracyjnych na polach



Podmiot odpowiedzialny za projekt i dane kontaktowe

Initiative Faire Landarbeit (IFL) - Zusammenschluss aus IG BAU, EVW und Faire Mobilität

Strona internetowa/media społecznościowe

www.igbau.de

www.peco-ev.de

www.emwu.org

www.faire-mobilitaet.de

Beratungsnetzwerk Gute Arbeit (Arbeit und Leben)

www.arbeitundleben.de/arbeitsfelder/beratungsnetzwerk/gute-arbeit



Kluczowe pojęcia

kampanie w terenie, działania informacyjne, doradztwo, zespoły, inicjatywa



Opis

W ramach kampanii w terenie o przysługujących im prawach informowani są obcojęzyczni sezonowi pracownicy rolni w Niemczech. Jeżeli wystąpią problemy, pracownicy kierowani są do ośrodków doradztwa.

Pracownicy sezonowi z zagranicy przebywają w Niemczech tylko przez ograniczony czas, mają niewielką wiedzę na temat systemu, nie znają języka i często żyją odizolowani w obszarach wiejskich. Sprawia to, że są podatni na wyzysk i trudno do nich dotrzeć z ofertą informacyjną i doradczą.

Kampanie realizowane są w Niemczech, a zespoły działają w sposób zdecentralizowany. Członkami zespołów są związkowcy i osoby z ośrodków doradztwa w zakresie prawa pracy i prawa socjalnego ze znajomością odpowiedniego języka. Kampanie odbywają się corocznie w sezonie zbiorów różnych płodów rolnych.

Koszty oszacowano na niskie, o ile istnieją odpowiednie usługi doradcze finansowane przez państwo. W takim przypadku działania w terenie można przeprowadzić w ramach normalnej pracy doradców z ośrodków, w przeciwnym razie powstają dodatkowe koszty związane z transportem oraz opracowaniem i drukiem materiałów informacyjnych.

Ofertę można łatwo przenieść na inne branże oraz kraje, w których praca jest zdecentralizowana i zatrudniani są pracownicy migracyjni, np. w budownictwie. Program skierowany jest wyłącznie do pracowników w kraju zatrudnienia, a jego adresatami są pracownicy sezonowi z zagranicy.



Sprawdzone zastosowanie

Kampanie w terenie nie są organizowane centralnie, prowadzą je zespoły z różnych regionów, w ten sposób uwzględniana jest specyfika regionalna. Kontakt odbywa się na polu lub w miejscu zakwaterowania; jeśli jest to możliwe, to również sklepy w pobliżu miejsca zakwaterowania, mogą posłużyć jako miejsca spotkań. Aby zbudować zaufanie, zwracamy się do spotkanych osób bezpośrednio i przekazujemy im ulotki.

Jest to wyłącznie wstępna informacja (nawiązanie kontaktu, ulotka), za pomocą ulotki przekazywane są informacje o usługach doradczych oraz dane kontaktowe punktów doradztwa. Często wręczane są upominki lub materiały informacyjne na określone tematy. Są to na przykład kremy do opalania, okulary przeciwsłoneczne lub bidony. Zdarza się, że punkty doradztwa odbierają telefony po zakończeniu kampanii w terenie i wówczas można udzielić dalszych informacji. Ponadto często w przypadku poważnych problemów z punktami doradztwa kontaktują się większe



grupy. Zespoły z kampanii terenowych udzielają wsparcia pracownikom sezonowym, na przykład przy egzekwowaniu roszczeń płacowych.

Z reguły w kampaniach biorą udział doradcy i związkowcy, regularnie zapraszani są także przedstawiciele prasy i politycy. Na prośbę pracowników, w przypadku naruszeń, angażowane są organy kontroli państwowej, np. kontrola skarbową ds. nielegalnego zatrudnienia, urzędy inspekcji pracy.



Oddziaływanie i zapewnienie trwałych efektów

Z reguły nie przeprowadza się oceny jakościowej. Wynika to z faktu, że zespoły często spotykają pracowników sezonowych tylko raz podczas kampanii w terenie, co oznacza, że nie można przeprowadzić ankiety na temat skuteczności kampanii. W ramach projektu dotyczącego aplikacji Agriworker rozdawano ulotki, aby zwrócić uwagę na aplikację. Ocenę ilościową można było przeprowadzić na podstawie liczby wyświetleń. Porównanie tych danych wykazało na przykład, że partner projektu z Danii generuje znacznie wyższe liczby odsłon niż ma to miejsce w Niemczech.

Raz w miesiącu odbywają się spotkania online, podczas których doradcy z różnych zespołów regionalnych wymieniają się doświadczeniami. Najlepsze rozwiązania są prezentowane, omawiane i ewentualnie wdrażane w innych regionach.

Praca IFL spotkała się z dużym zainteresowaniem, szczególnie podczas pandemii i doprowadziła do szeregu dyskusji politycznych na temat pracy sezonowej w Niemczech, w tym kwestionowania zatrudnienia zwolnionego ze składek na ubezpieczenia społeczne, a niemieckie instytucje ubezpieczeń emerytalno-rentowych bardziej rygorystycznie kontrolują kryteria uprawniające do zwolnienia ze składek.



Building RIGHTS-based and innovative Governance for EU mobile women (Budowanie innowacyjnego zarządzania dla



Podmiot odpowiedzialny za projekt i dane kontaktowe

Center for Sustainable Communities Development

www.cscd-bg.org/bg



Strona internetowa/media społecznościowe

www.cscd-bg.org/bg/proekti/proekt-bright



Kluczowe pojęcia

pracownice, integracja społeczna, ubóstwo wśród kobiet, wyzysk w pracy



Opis

Jednym z głównych powodów akceptacji złych warunków pracy przez rumuńskie i bułgarskie pracownice migracyjne i sezonowe jest ich niski poziom wiedzy na temat praw pracowniczych w UE. Brakuje bezpośredniego kontaktu ze stowarzyszeniami i władzami w kraju przyjmującym, co zwiększa ryzyko wyzysku i handlu ludźmi pod przykrywką mobilności pracowników. Projekt organizuje działania informacyjne w języku rumuńskim i bułgarskim, aby przygotować kobiety do podjęcia pracy za granicą. Celem jest poprawa świadomości dotyczącej relacji społecznych i stosunków pracy oraz praw pracowniczych i socjalnych w UE poprzez stworzenie funkcjonującego modelu integracji społecznej.

BRIGHT zajmuje się takimi tematami, jak ekonomiczne warunki ramowe pracowników i pracowniczek migracyjnych, mechanizmy ochrony socjalnej w UE, prawo pracy i prawo ubezpieczeń społecznych, jak rozpoznawać i unikać handlu ludźmi, jakie są instytucje i organizacje wspierające w Bułgarii i we Włoszech oraz jakich zagrożeń i problemów mogą spodziewać się pracownicy i pracownice migracyjni.

Projekt (11.2019 - 10.2021) opracowano i wdrożono w Bułgarii, Włoszech i Rumunii. Głównym partnerem była organizacja ActionAid z Włoch.

Koszty sklasyfikowano jako średnie do wysokich i dotyczą głównie organizacji i realizacji szkoleń, tłumaczenia i drukowania materiałów informacyjnych.

Projekt opracowano dla kobiet pracujących w rolnictwie we Włoszech, ale można go również zastosować w sektorze opieki, usług domowych i branży gastronomiczno-hotelarskiej.

Główną grupą docelową są kobiety migrujące z Rumunii i Bułgarii, zatrudnione w sektorze niskich płac i na umowach czasowych, ale z tego doświadczenia mogą również korzystać doradcy i doradczynie. Projekt realizowano głównie w kraju pochodzenia osób z grupy docelowej.



Sprawdzone zastosowanie

Na początku identyfikowano kobiety będące liderkami w swoich grupach i nawiązywano lokalne partnerstwa, następnie definiowano i przedstawiano potrzeby na poziomie lokalnym/gminnym. Kobiety szkolono, przekazując im informacje o tym, jakie przysługują im prawa, jako obywatelkom UE i standardach pracy. Następnie kolejne grupy kobiet były szkolone na lokalne liderki i brały udział w warsztatach mających na celu zdobycie umiejętności i informacji na temat ich praw jako obywatelki UE oraz ich roli jako aktywnych członkiń lokalnych społeczności.

Organizowane były 3-dniowe szkolenia, uzupełniane spotkaniami informacyjnymi, intensywne kampanie informacyjne online i offline z rozdawaniem broszur z informacjami specjalistycznymi. Ponadto nakręcono i rozpowszechniono 15-minutowy film informacyjny „Co należy wiedzieć, jeśli chce się pracować za granicą?”. www.youtube.be/LEUp9cSUR2U

Metodologia obejmuje podpisywanie umów o partnerstwie publicznym między instytucjami lokalnymi (agencja zatrudnienia, Główny Inspektorat Pracy), przedstawicielami władz lokalnych, obywatelami UE, stowarzyszeniami mobilnymi, pracodawcami, związkami zawodowymi i organizacjami obywatelskimi w celu zdefiniowania potrzeb i usług dla wspólnych działań (Labsus, CREA, Fundatia CPE, ALDA).



Oddziaływanie i zapewnienie trwałych efektów

Metody ilościowe:

- liczba uczestniczek szkoleń i dni informacyjnych;
- liczba kobiet przeszkolonych na mediatorki;
- liczba kobiet przeszkolonych jako liderki;
- liczba szkoleń;
- liczba wydrukowanych broszur i ulotek;
- wyprodukowane materiały audiowizualne; liczba wyświetleń na YouTube.

Jakościowy pomiar skuteczności sprawdzonych rozwiązań:

- lepsze zrozumienie znaczenia informacji na temat prawa pracy
- rosnące zapotrzebowanie na wsparcie i doradztwo ze strony lokalnych organizacji związkowych
- wzmocnienie wzajemnego zaufania i współpracy z instytucjami/organizacjami państwowymi

Wniosek jest taki, że projekt należy kontynuować i powielać, ponieważ uczestniczące w nim kobiety stają się bardziej świadome swoich praw pracowniczych i socjalnych oraz domagają się ich przestrzegania. Drugim celem jest poprawa sytuacji ich dzieci, które podróżują z nimi lub pozostają w krajach pochodzenia. Celem jest wzmocnienie pozycji kobiet, tak aby mogły chronić się przed wyzyskiem w pracy.

monsalaireagricole

oblicz swoją płacę w rolnictwie za pomocą aplikacji



Podmiot odpowiedzialny za projekt i dane kontaktowe

Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)
Fédération Générale Agroalimentaire (FGA) heute AgriAgro
fga.cfdt.fr



Strona internetowa/media społecznościowe

www.monsalaireagricole.fr



Kluczowe pojęcia

rozpowszechnianie informacji o wynagrodzeniach, kontakt z pracownikami niezrzeszonymi w związkach zawodowych, informacje o prawach pracowniczych



Opis

We Francji stwierdzono brak informacji na temat kryteriów zaszeregowania pracowników w rolnictwie do poszczególnych grup w układach zbiorowych pracy. Dotyczy to w szczególności pracowników, do których trudno jest dotrzeć (małe firmy i pracownicy sezonowi). Aplikacja umożliwia obliczenie obowiązującego wynagrodzenia wynikającego z układu zbiorowego w ciągu 5 minut. Dołączone są dalsze informacje, za pomocą których można określić zaszeregowanie do danej grupy. Strona internetowa jest dostępna w trzech językach, dzięki czemu mogą z niej korzystać również pracownicy migracyjni z innych krajów (francuski, angielski i hiszpański). W przyszłości, gdy wejdą w życie nowy układ zbiorowy i krajowy system układów zbiorowych, planowane jest dodanie kolejnych wersji językowych. Strona internetowa jest praktycznym narzędziem uświadamiającym i informacyjnym, wyjaśniającym prawa związane z nowym krajowym układem zbiorowym. Pracownicy mogą łatwo zrozumieć najważniejsze kryteria zaszeregowania i ustaloną płacę minimalną. Można samemu dokonać zaszeregowania, a w razie potrzeby wyjaśnień lub napotkania problemu w swojej firmie, można skontaktować się z przedstawicielem związku zawodowego FGA za pośrednictwem linku.





Sprawdzone zastosowanie

Aby zwiększyć poziom popularności aplikacji, przeprowadzono szeroko zakrojoną kampanię reklamową, obejmującą rozdawanie ulotek i broszur na targach, kampanie na Facebooku, wizyty w firmach, projekt koszulki z kodem QR, „pocztę pantoflową” i spotkania pracowników w regionach.

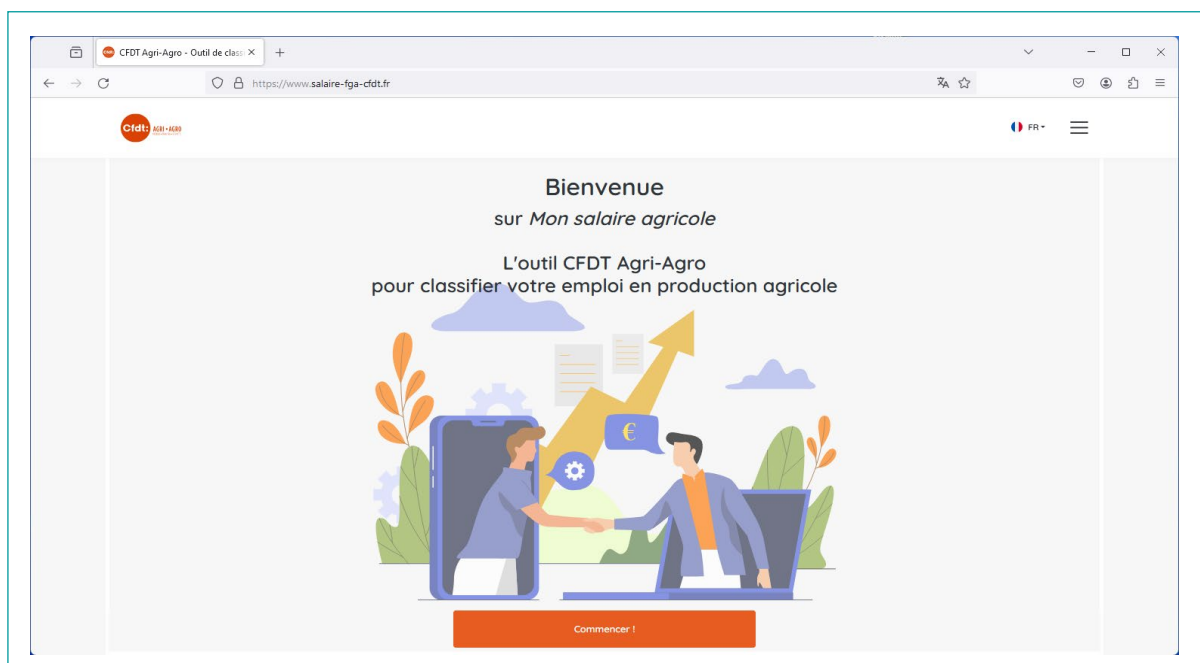
Jest to inicjatywa FGA-CFDT na terytorium Francji (ale może być stosowana wszędzie). Aplikacji można używać stale i jest ona regularnie aktualizowana w przypadku zmian. Istnieje możliwość kontaktu z regionalnymi przedstawicielami związków zawodowych. Przeciętne koszty (rozwój, utrzymanie, aktualizacja) wynoszą około 9 000 euro dla 3 języków. Aplikację opracowano dla rolnictwa, ale można ją przystosować do innych branż lub krajów.



Oddziaływanie i zapewnienie trwałych efektów

IZAledwie w ciągu kilku miesięcy zebrano ponad 200 kontaktów, z których 80% chciało uzyskać dokładnie te informacje, ale nie byli jeszcze członkami związku a chcieli nimi zostać. Osoby, które skontaktowały się z FGA, otrzymują porady dotyczące tego, jak realizować swoje prawa w miejscu pracy.

Pozytywnym efektem funkcjonowania aplikacji jest nawiązanie kontaktu z pracownikami, którzy nie są członkami związku oraz rozpropagowanie związku zawodowego jako organizacji wspierającej pracowników.



RAISE Up

działania u podstaw, innowacyjne rozwiązania i zaangażowanie zainteresowanych w walkę z pracą



Podmiot odpowiedzialny za projekt i dane kontaktowe

Federation of Independent Trade Union in Agriculture (FITUA)

www.fnsz.org



Strona internetowa/media społecznościowe

www.fondazionemetes.it/raise-up/?fbclid=IwAR3GXWrvm0eu8umVNXOqJNoSqMOIm-9XKNZOUAriBI45YeTdgBD3w8GmNXrI

www.fnsz.org/index.php/bg/proekti/deistvashti/proekt-raise-up



Kluczowe pojęcia

praca nierejestrowana; praca sezonowa; handel ludźmi; wyzysk w pracy; ubóstwo



Opis

Projekt RAISE UP opracowano w celu zapobiegania pracy nierejestrowanej w sektorze rolnym. Pod presją ekonomiczną pracownicy sezonowi często zgadzają się na pracę bez umowy, oczekując szybkiego i dobrego wynagrodzenia. Rzeczywistość jest jednak często inna. Oprócz tego, że nie otrzymują uzgodnionego wynagrodzenia, warunki pracy i życia zazwyczaj okazują się bardzo złe i niebezpieczne, a prawa pracownicze są lekceważone. Istnieje również wysokie ryzyko stania się ofiarą handlu ludźmi i wyzysku w pracy. Jedną z przyczyn tych nikczemnych praktyk jest brak dostępu do informacji i doradztwa przed wyjazdem oraz w miejscu pracy i/lub zamieszkania w kraju zatrudnienia.

Projekt zrealizowano we współpracy z rolniczymi związkami zawodowymi - FNSZ w Bułgarii, Agrosindikat w Macedonii Północnej i Rumunii a głównym partnerem z Włoch był FLAI CGIL. Zaangażowane były zarówno związki zawodowe, jak i instytucje państwowe, takie jak Urząd Pracy, Główny Inspektorat Pracy i organizacje pozarządowe. Problem został również zauważony na szczeblu politycznym przez attaché ds. pracy.

Projekt realizowano w latach 2018-2020, a sprawdzone w nim metody będą dalej wdrażane i rozwijane.

Koszty projektu sklasyfikowano jako niskie do średnich i dotyczą głównie wizyt u pracowników w miejscu pracy, rozdawania wyposażenia BHP oraz tłumaczenia i drukowania materiałów informacyjnych.

Opracowany został dla sektora rolniczego, ale z powodzeniem może być stosowany w budownictwie, hotelarstwie i gastronomii. Główną grupą docelową są pracownicy migracyjni i sezonowi, ale także doradcy, związkowcy i inne instytucje.



Sprawdzone zastosowanie

Większość projektu przeprowadzono „w terenie” w środowiskach pracowników sezonowych (w Bułgarii) i wśród bułgarskich pracowników migracyjnych (we Włoszech). Odwiedzano pracowników w miejscu pracy i w ich domach. Wizyty odbywały się wcześniej rano, przed rozpoczęciem dnia pracy, gdy pracownicy zbierali się w jednym miejscu przed ruszeniem do pracy.

Przeprowadzono wywiady i anonimowe ankiety. W ramach badań rozpowszechniano informacje w formie broszur i ulotek na temat praw związkowych i problemów związanych z pracą nierejestrowaną: (www.fnsz.org/pdf/2018/Flyer_BG-nedaklariran-trud.pdf)

Jako wynik spotkań i wywiadów opracowano i opublikowano analizy problemów i materiały filmowe do celów szkoleniowych. Aby wytworzyć poczucie przynależności i zwiększyć świadomość wsparcia związków zawodowych, rozdawano upominki w postaci akcesoriów związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, takie jak czapki, bidony, bandany z logo.

Projekt łączy w sobie kilka podejść edukacyjnych: rozdawanie ulotek informacyjnych (na temat roli związków zawodowych) z podnoszeniem świadomości w zakresie konkretnego problemu (praca nierejestrowana i związane z nią zagrożenia). Opracowano listę kontrolną do zwalczania pracy nierejestrowanej w rolnictwie, z której mogą korzystać doradcy.



Oddziaływanie i zapewnienie trwałych efektów

- W wyniku tych spotkań niektórzy pracownicy migracyjni połączyli siły, aby działać na rzecz podnoszenia świadomości w swojej grupie i zgodzili się wziąć udział w filmach motywacyjnych, przeciwdziałających pracy nierejestrowanej. Na mediatorów kulturowych wybrano osoby, które pomogły nawiązać pierwsze kontakty i pokonać barierę językową. W grupie wzrosła ogólna świadomość praw pracowniczych, kwestii BHP, bezpiecznych warunków pracy i działalności związków zawodowych. Doświadczenie w zakresie transgranicznego tworzenia sieci kontaktów w ramach całościowego podejścia wzmocniło wzajemne zaufanie i współpracę z instytucjami i agencjami rządowymi.

Ilościowy pomiar działań obejmował:

- liczbę odwiedzonych miejsc pracy,
- liczbę odbytych spotkań,
- liczbę uczestników,
- wydrukowane broszury i ulotki,
- wyprodukowane materiały audiowizualne,
- rozdane materiały promocyjne.

Ambassador–Network

związkowe sieci społeczne migrantów w Danii



Podmiot odpowiedzialny za projekt i dane kontaktowe

Fagligt Fælles Forbund - 3F

www.3f.dk



Strona internetowa/media społecznościowe

temacm.3f.dk/en/3fsprog



Kluczowe pojęcia

wzmacnianie pozycji, wzmacnianie sieci społecznych, ambasady krajów pochodzenia, doradztwo w zakresie prawa pracy



Opis

Grupą docelową są pracownicy migracyjni w rolnictwie, budownictwie, przemyśle spożywczym i turystyce w Danii. Celem jest wzmocnienie tych grup poprzez budowanie sieci społecznościowych z pomocą ambasad krajów pochodzenia.

Skupiamy się tutaj na następujących aspektach:

- rozpowszechnianiu informacji na temat związków zawodowych i praw pracowniczych poprzez kanały komunikacyjne i informacyjne ambasad,
- budowaniu zaufania i docieranie 3F i innych związków zawodowych do osób różnych narodowości,
- łatwiejszym i szybszym dostępie do różnych społeczności etnicznych/narodowych w Danii,
- promowaniu 3F i innych związków zawodowych poprzez dyplomatyczne kanały komunikacyjne ambasad,
- werbowaniu potencjalnych członków.

Projekt jest finansowany przez 3F i jego 60 oddziałów regionalnych i w dużej mierze opiera się na wsparciu lokalnych pracowników związku 3F, którzy ułatwiają działania w sieci.



Sprawdzone zastosowanie

Nawiązano bliskie relacje z ambasadami w Danii (Polski, Rumunii, Bułgarii, Litwy, Łotwy, Estonii, Ukrainy, Nepalu, Tajlandii, Filipin i Sri Lanki) w celu zwiększenia wiedzy pracowników ambasad na temat 3F i tego, w jaki sposób 3F może wspierać pracowników migracyjnych w Danii.

W ramach projektu utworzono 11 ogólnokrajowych sieci dla migrantów w całej Danii (np. sieć wietnamską). Sieci ułatwiają grupom migrantów tworzenie własnych grup w społecznościach lokalnych (10 sieci w całej Danii). Ponadto utworzono „grupy działania na rzecz zawodów”.



Oddziaływanie i zapewnienie trwałych efektów

Wzmocnienie tych sieci społecznościowych zwiększyło liczbę pracowników migracyjnych zorganizowanych w 3F. Tworząc sieć, uczestnicy zdobywają wiedzę na temat duńskiego rynku pracy i praw pracowniczych. Pomaga to również pracownikom w poszukiwaniu pracy, radzeniu sobie samemu, budowaniu wzajemnego zaufania i w nawiązywaniu kontaktów między sobą.

Regularnie rozsyłane są za pośrednictwem sieci zaproszenia na wieczorne lub weekendowe spotkania w lokalnych oddziałach 3F, podczas których odbywają się dyskusje i prezentacje związane z prawem pracy, np. „Duński system podatkowy” lub „Jak zrozumieć swój pasek wypłaty”.

Networks for ethnic groups (Minoritetsnetværk)

https://temacm.3f.dk/en/3fsprog/become-a-member-of-3f/networks-for-ethnic-groups-(minoritetsnetvaerk)

3F Fagligt Fælles Forbund

Language Search

Home Become a member of 3F Unemployment benefits Wages and collective agreements Working conditions 3F and EU

Become a member of 3F

Joining the union

Joining the union as student

Reasons for joining the union

Subscription (Kontingent)

Membership advantages (Medlemsfordele)

About 3F (Om 3F)

Networks for ethnic groups (Minoritetsnetværk)

Working all together

Networks for ethnic groups (Minoritetsnetværk)

In 3F, we have established an array of networks for workers of ethnic backgrounds other than Danish. This way, you not only become a part of an occupational and social community, you will also get the opportunity to be provided with knowledge about your rights as an employee in Denmark and a citizen of the Danish community.

03. januar 2023 kl.10:28

As a 3F member, you will get a number of membership advantages. For instance, we ensure that you will have proper working conditions in Denmark; and, moreover, we make sure that you will not be cheated with respect to the wages you are paid. In addition to the many membership advantages, we have established an array of networks for our members where you can meet kindred spirits, get help and support and develop new opportunities and solidarity.

3F has many members of other ethnic backgrounds than Danish. Many of these members participate in 3F networks for ethnic groups other than Danish. These networks comprise anything from chats about working conditions to social events.

If you would like to become a part of one of our many networks, you are always welcome to contact your local 3F trade union or write to:

Name	E-mail address	Network	Address
Anthony Sylvester	Anthony.sylvester@3f.dk	Polish	3F Midtjylland Birk Centerpark 4 7400 Herning
Johnny Henriksen	Johnny.henriksen@live.dk	International	3F Holbæk-Odsherred Spånebæk 10 4300 Holbæk
Henrik Kristensen	henrik.kristensen@3f.dk	Polish	3F Holstebro Tidåvej 20

122 rumænere til 3F-møde i Skagen

I lørdags mødtes hele 122 rumænere til et møde i Skagen. Dagsordenen var at snakke 3F og arbejdstagerrettigheder.



Der var fuld hus i lørdags, da 3F-Frederikshavn holdt informationsmøde for rumænske arbejdere i lokalområdet. (René Schiøtz)



Clubul Romanilor

Medlem Det Notifikationer

Clubul Romanilor din Ska... Medlemmer Begivenheder Billeder Filer

Fair Stable

zwiększenie świadomości przemocy seksualnej w miejscu pracy



Podmiot odpowiedzialny za projekt i dane kontaktowe

Kommunal

www.kommunal.se

Prevent

www.prevent.se



Strona internetowa/media społecznościowe

www.prevent.se/bransch/lantbruk-skogsbruk-och-tradgard/schysst-stall



Kluczowe pojęcia

przemoc seksualna, zwiększenie świadomości zagrożeń podczas nauki, szkolenia i certyfikacja trenerów

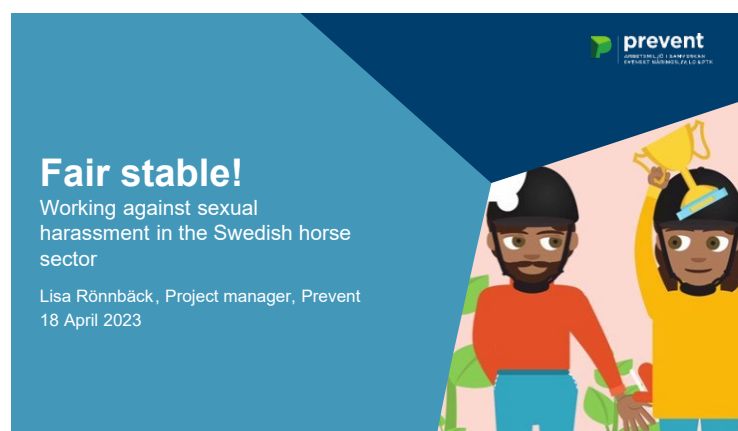


Opis

Schysstal to inicjatywa szkoleniowa i informacyjna przeciwko przemocy seksualnej w stadninach. Schysstal jest organizowana i prowadzona przez Prevent, organizację pozarządową złożoną z partnerów społecznych, która realizuje projekty dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa. W 2017 r. połączono siły i uruchomiono wspólną inicjatywę przeciwko molestowaniu seksualnemu. Ponieważ temat dotyczy wielu osób, projekt skierowano do kilku grup docelowych: pracodawców, uczniów, pracowników, nauczycieli i każdego, kto jest zainteresowany sportami konnymi jako formą spędzania wolnego czasu, np. dzieci, młodzieży i ich rodziców. Opracowano mapę stajni, które otrzymały certyfikat „Fair Stable” i mogą w ten sposób udokumentować, że nie tolerują przemocy seksualnej.

Do dyspozycji przedsiębiorstw jest internetowy moduł szkoleniowy i materiały informacyjne (np. plakaty). Dla nauczycieli przygotowano tutorial, do wykorzystania na lekcjach w szkołach zawodowych, a także 14 krótkich filmów mających na celu podniesienie świadomości w tym obszarze. Celem projektu jest uwrażliwienie, jak największej liczby osób w branży hodowli koni, na kwestie przemocy seksualnej i uczynienie firm bezpieczniejszymi miejscami, poprzez zapobieganie takim sytuacjom oraz transfer wiedzy.

Inicjatywę opracowano dla sektora hodowli koni w Szwecji, ale można ją wykorzystać w każdej branży z pewnymi zmianami w grafice i przykładach. Treść szkoleń i materiałów należy dostosować do przepisów obowiązujących w danym kraju. Grupą docelową projektu wprawdzie nie byli pracownicy migracyjni, metody postępowania sprawdziły się jednak i można je polecić również dla innych grup docelowych. Koszty projektu oszacowano jako bardzo wysokie i wymagające ciągłej pracy, aby efekty utrwaliły się i były akceptowane w organizacjach partnerów społecznych w branży.





Sprawdzone zastosowanie i zapewnienie trwałych efektów

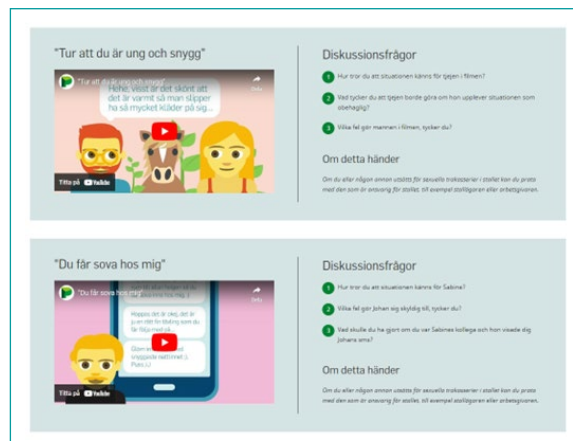
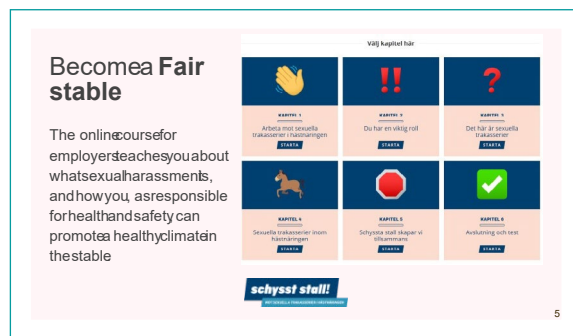
Certyfikat „Fair Stable“ jest przyznawany firmom, które biorą udział w cyklicznych szkoleniach online dotyczących przepisów, prewencji i czynników ryzyka oraz zdały testy. Dzięki kursowi online pracodawcy dowiadują się, czym jest molestowanie seksualne i w jaki sposób, jako osoby odpowiedzialne za zdrowie i bezpieczeństwo, mogą zapewnić prawidłowe warunki pracy.

W 2023 r. na mapie znajdowało się 175 stajni, które pomyślnie ukończyły kurs, w tym stajnie jeździeckie, stajnie wyścigowe, szkoły i uniwersytety. Otrzymują one pakiety i materiały informacyjne, które mogą prezentować i rozdawać w swoich obiektach.

Dla nauczycieli opracowano poradnik dla szkół zawodowych z ćwiczeniami do pracy z uczniami. Ćwiczenia informują ich o prawach i umożliwiają im rozpoznawanie trudnych sytuacji.

Dla uczestników szkolenia przygotowano 14 krótkich filmów przedstawiających sytuacje, które mogą wystąpić w stajni. Wszystkie przykłady oparto na prawdziwych zdarzeniach. Filmy można wykorzystać do zainicjowania dyskusji na temat przemocy seksualnej i tym samym wspierać czujność osób potencjalnie dotkniętych przemocą, przygotowując ich do działania w przypadku doświadczenia lub bycia świadkiem molestowania seksualnego, czy to podczas praktyk, czy po wejściu w życie zawodowe. Prevent otrzymuje wiele pozytywnych informacji zwrotnych od użytkowników, a liczne szkoły zawodowe wprowadziły kurs online jako obowiązkowy dla niektórych zawodów. Ponadto projekt jest omawiany podczas różnych wykładów i wydarzeń publicznych, a tym samym szeroko nagłaśniany w branży.

Oprócz poszerzania wiedzy na temat problemu, głównym celem jest zerwanie z tabu związanym z molestowaniem seksualnym i rozpoczęcie dyskusji na ten temat, tak jak miało to miejsce w przypadku debaty „metoo“.



bezpieczna praca w warunkach zmian klimatycznych



Podmiot odpowiedzialny za projekt i dane kontaktowe

PECO Institut e.V.

www.peco-ev.de



Strona internetowa/media społecznościowe

www.stoprisiko.de



Kluczowe pojęcia

adaptacja do zmian klimatu, pracujący na zewnątrz, związki zawodowe, ubezpieczenia społeczne rolników, leśników i ogrodników, BHP, upały, promieniowanie UV, alergie, choroby zakaźne, materiały edukacyjne



Opis

Projekt koncentrował się na informowaniu i zwróceniu uwagi pracowników w sektorach budownictwa, rolnictwa, leśnictwa i ogrodnictwa („pracujący na zewnątrz”) na to, aby „uzbroili się” przed nadchodzącymi konsekwencjami zmian klimatu.

Uwzględniono trzy główne obszary ryzyka:

1. Wysokie temperatury i fale upałów
2. Choroby zakaźne wywołane zwiększoną liczbą patogenów
3. Stężenie ozonu w warstwie przyziemnej i podwyższony poziom szkodliwych pyłków

Nacisk położono na promowanie wiedzy, umiejętności podejmowania decyzji i działania. Podejście metodologiczne polegało na opracowaniu modułów edukacyjnych zawierających zarówno materiały szkoleniowe, jak i informacyjne (drukowane i cyfrowe). Stworzone materiały można wykorzystać zarówno w kraju macierzystym, jak i w kraju docelowym pracowników migracyjnych. Grupami docelowymi byli początkowo multiplikatorzy (etatowi i społeczni przedstawiciele związków zawodowych, rad pracowniczych i przedstawiciele branżowych kas ubezpieczeń społecznych), a w drugim etapie - pracownicy migracyjni.

Projekt realizowano w Niemczech we współpracy z EVW e.V., IG BAU i SVLFG w latach 2019-2020.



Sprawdzone zastosowanie

Po przeprowadzeniu licznych szkoleń dla wyżej wymienionych multiplikatorów, zorganizowano w miesiącach letnich kampanie podnoszące świadomość pracowników migracyjnych podczas wizyt w terenie i na placach budowy. Robiono to zarówno tradycyjnymi metodami, takimi jak bezpośredni kontakt, jak i za pośrednictwem mediów społecznościowych. Celem było i jest informowanie pracowników o zagrożeniach związanych ze zmianami klimatycznymi, tak aby mogli rozpoznać ich wpływ na swoje zdrowie i byli w stanie chronić się za pomocą dostępnych środków.

Moduły edukacyjne i koncepcję zwiększania poziomu świadomości przetestowano w „ziel-



Foto: Patrick Deßen

onych zawodach” w trzech regionach. Po wprowadzeniu modyfikacji, moduły udostępniono w całym kraju również dla sektora budowlanego. Wyniki projektu rozpowszechniano w związku zawodowym IG BAU, ośrodkach doradztwa związków zawodowych i branżowych kas ubezpieczenia społecznego, a także za pośrednictwem innych zainteresowanych stowarzyszeń i strony internetowej www.stoprisiko.de (do bezpłatnego pobrania).



Oddziaływanie i zapewnienie trwałych efektów

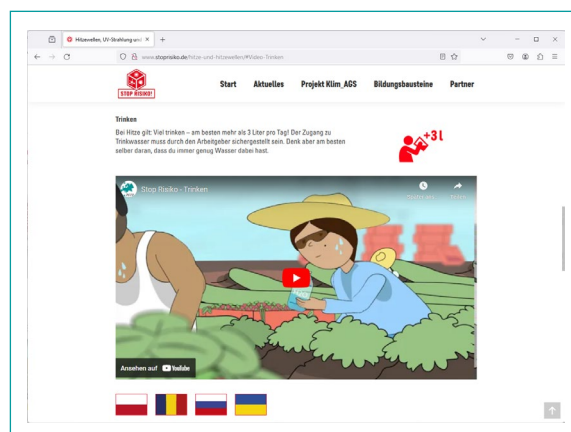
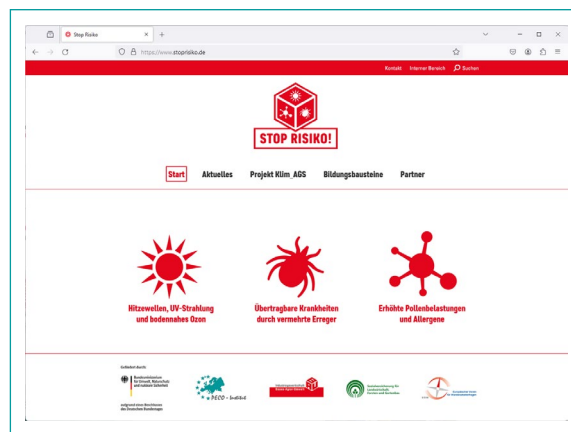
Ocena ilościowa opierała się na liczbie:

- publikacji pisemnych (drukowanych) i wideo
- wydarzeń z udziałem uczestników
- działań promujących (kampanie i spotkania związków zawodowych)
- poszczególnych działań networkingowych

Ocenę jakościową przeprowadzono na podstawie merytorycznych informacji przekazywanych przez różnych ekspertów, np. z działu prewencji branżowych kas ubezpieczeń społecznych, ekspertów ds. komunikacji oraz warsztatów z ekspertami. Projekt zintegrowano z inicjatywą partnerów społecznych związku zawodowego IG BAU, stowarzyszeń pracodawców z branży budowlanej i rolniczej oraz branżowych kas ubezpieczeń społecznych. Inicjatywa partnerów społecznych dostarczyła materiały, takie jak kremy i okulary przeciwsłoneczne itp. do rozdysponowania wśród pracowników migracyjnych.

Problem spotkał się z akceptacją w sieci, a usługi doradcze i informacyjne włączono do normalnych działań prewencyjnych poszczególnych organizacji.

Doświadczenia zdobyte podczas działań pokazują, że zarówno niemieccy pracownicy „pracujący na zewnątrz”, jak i pracownicy migracyjni są tylko w niewielkim stopniu świadomi konsekwencji zmian klimatu na ich zdrowie. Sytuacja różni się w zależności od branży, w sektorze leśnym wiedza i gotowość do podejmowania działań profilaktycznych jest bardzo wysoka, szczególnie w przypadku zapobiegania chorobom zakaźnym (np. ukąszeniom kleszczy), podczas gdy niemieccy pracownicy budowlani i rolni są świadomi tych kwestii, ale nadal niezbyt chętni do podejmowania działań prewencyjnych.



15 Pracuj bezpiecznie!

Łatwe do zrozumienia materiały informacyjne na tematy BHP



Podmiot odpowiedzialny za projekt i dane kontaktowe

Kommunal

www.kommunal.se

Prevent

www.prevent.se



Strona internetowa/media społecznościowe

Bezpieczna praca w ogrodnictwie i architekturze krajobrazu oraz na otwartej przestrzeni:

www.prevent.se/utbildningar-produkter/bocker/jobba-sakert-inom-tradgardsanlaggning-och-utemiljo-5b6d42e4

Bezpieczna praca w rolnictwie:

www.prevent.se/globalassets/.prevent.se/bransch/lantbruk-skogsbruk-och-tradgard/lantbruk/jobba_sakert_i_lantbruket_pdf.pdf

Bezpieczna praca w lesie:

www.prevent.se/utbildningar-produkter/bocker/jobba-sakert-i-skogen-50d5a053

Bezpieczna praca w ogrodnictwie:

www.prevent.se/globalassets/.prevent.se/bransch/lantbruk-skogsbruk-och-tradgard/jobba-sakert-inom-tradgardsodling_pdf2.pdf

Prevent materials in English



www.prevent.se/om-prevent/for-a-better-working-day/



Kluczowe pojęcia

BHP, niewerbalne, niewerbalne poprzez grafikę, rolnictwo, ogrodnictwo



Opis

W rolnictwie i leśnictwie dochodzi do wielu wypadków przy pracy, a dobra prewencja ma zasadnicze znaczenie dla bezpiecznego miejsca pracy. W sektorze rolniczym często zatrudniani są pracownicy migracyjni, którzy nie rozumieją lub nie znają języka kraju, w którym pracują. Ponadto w grupie pracowników migracyjnych znajdują się również analfabeci funkcjonalni i osoby o słabych umiejętnościach czytania i pisania. Celem projektu było stworzenie łatwych do zrozumienia materiałów informacyjnych na tematy bezpieczeństwa pracy, które nie zawierają dużej ilości tekstu, ale nadal wyraźnie podkreślają niebezpieczeństwa i pokazują prawidłowe zachowanie w przypadku różnych zagrożeń. Opracowano materiały, które wykorzystują prawie wyłącznie ilustracje i można ich użyć zarówno jako narzędzia instruktażowego, jak i do samodzielnej nauki. Dzięki temu idealnie nadają się do transferu do innych krajów.

Pod przedstawionymi powyżej linkami można bezpłatnie pobrać instrukcje z grafikami dla 4 obszarów (rolnictwo, ogrodnictwo, leśnictwo, architektura krajobrazu).

Prevent jest organizacją partnerstwa społecznego, która wspiera rozwój środowiska pracy sprzyjającego zdrowiu i przynoszącego zyski. Do jej zadań należy również organizowanie szkoleń oraz opracowywanie i publikowanie materiałów szkoleniowych i informacyjnych. Projekt opracowała Prevent we współpracy ze Szwedzkim Związkiem Przedsiębiorców (LO), Szwedzką Konfederacją Związków Zawodowych (PTK) oraz szwedzkimi związkami zawodowymi Kommunal i Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet.



Sprawdzone zastosowanie

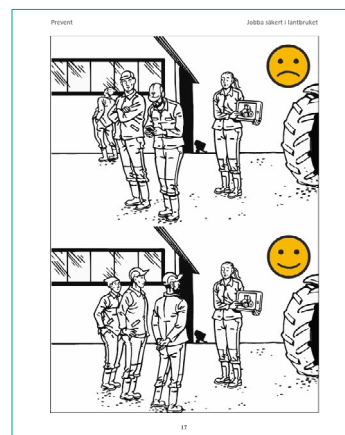
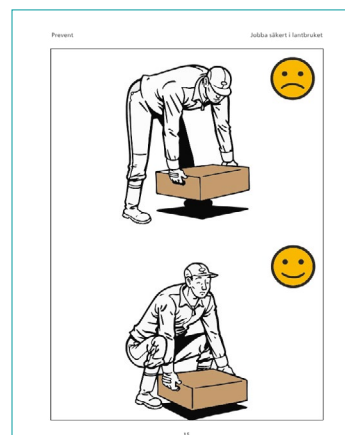
Materiały są dostępne online i w formie małych książek, które można zamówić online.

Sytuacje w pracy przedstawiono w formie rysunków, a emotikony i symbole pokazują prawidłowe lub nieprawidłowe zachowania.

Prevent i Kommunal oferują również doradztwo online i telefoniczne.

Jobba säkert i lantbruket
 Work safely in agriculture
 العمل في مجال الزراعة بأمان
 Безопасная работа у сельской гаспадарцы
 Работете безопасно в селското стопанство
 کار با خیال راحت در بخش کشاورزی
 Tööta põllumajanduses turvaliselt
 امنیت شغلی در کشاورزی
 Strādājiet droši laukkopībā
 Dirbkite saugiai žemės ūkyje
 په کرنه کې په خوندي توګه کار وکړي
 Bezpieczna praca w rolnictwie
 Безопасная работа в сельском хозяйстве
 Թան՝Ո՛Տ ԴՆ-Ն Կ-Ո՛ ՀԸ՛Յ
 Безпечна праця в сільському господарстві

prevent.se/lantbruk



Praca w terenie w branży budowlanej



Podmiot odpowiedzialny za projekt i dane kontaktowe

PECO-Institut e.V.

www.peco-ev.de



Strona internetowa/media społecznościowe

www.facebook.com/people/PECO-Institut-eV/100057177861121/

Instagram: Peco Institut (@peco_institut_ev) • Instagram-Fotos und -Videos



Kluczowe pojęcia

badania środowiskowe i doradztwo w terenie; pracownicy budowlani z Europy Wschodniej; zakwaterowanie; popularne miejsca spotkań; szkolenia multiplikatorów; kampanie informacyjne; oszustwa związane z wynagrodzeniem za czas urlopu; podwykonawcy



Opis

Doświadczenia w zakresie doradztwa w środowisku pracowników migracyjnych zdobyte za pośrednictwem organizacji, takich jak Europejskie Stowarzyszenie Pracowników Migracyjnych (EVW), sieci doradczej „Gute Arbeit „ lub Faire Mobilitaet pokazują, że skuteczna komunikacja z pracownikami budowlanymi z Europy Wschodniej może odbywać się przede wszystkim w znanym dla nich otoczeniu, które jest oddalone od pracodawców, a nie bezpośrednio na placach budowy.

Branża budowlana charakteryzuje się wysokim stopniem rozdrobnienia, nieformalności i nielegalności, a także silnymi relacjami zależności. Często tworzy to atmosferę strachu, nieufności i niepokoju. Mając to na uwadze, od września 2020 r. EVW, a następnie od października 2021 r. do grudnia 2022 r. pod kierownictwem Instytutu PECO, prowadziło działania informacyjne i doradcze w miejscach zakwaterowania pracowników we Frankfurcie nad Menem i na próbę w Monachium. Celem było informowanie pracowników o ich prawach w znanym im otoczeniu, nawiązanie i utrzymanie kontaktów, rejestrowanie dynamiki zachodzących zmian, inicjowanie działalności związkowej i udzielanie porad.

Uzyskane wyniki starannie udokumentowano i przeanalizowano, a następnie przełożono na dalsze działania organizacyjne. Koszty takiego przedsięwzięcia są wysokie, ponieważ wymagana jest stosunkowo duża liczba osób oraz zwiększona elastyczność w zakresie godzin pracy współpracowników, gdyż z robotnikami można się spotkać tylko wieczorami i w weekendy. Model można zaadoptować do dowolnej branży i otoczenia.



Sprawdzone zastosowanie

Spotkania z pracownikami budowlanymi odbywały się głównie w miejscach ich zakwaterowania, ale także w innych popularnych lokalizacjach, w których spędzają wolny czas (np. parki, supermarkety, lokale lub bary z przekąskami w pobliżu miejsc zakwaterowania). Działania informacyjne i doradcze prowadzono głównie w formie rozmowy, ale także za pośrednictwem rozdawania ulotek. W wielu przypadkach doradztwo było kontynuowane przez telefon lub kanały cyfrowe, takie jak WhatsApp. Dzięki funkcjonującej „poczcie pantoflowej”, w dość krótkim czasie z doradcami Instytutu PECO, zaczęli się kontaktować nowi potrzebujący informacji pracownicy budowlani. Praca w terenie obejmuje zarówno udzielanie informacji, jak i szczegółowe doradztwo. Poruszane tematy obejmowały szerokie spektrum, od spraw socjalnych i prawa pracy, członkostwa w związkach zawodowych, BHP i uprawnień urlopowych, po okazjonalne towarzyszenie lub tłumaczenie rozmów telefonicznych w urzędach, szpitalach, związkach zawodowych lub ubezpieczeniach społecznych i urlopowych branży budowlanej (SOKA-BAU). Wszystkie skargi i

pojawiające się problemy były starannie dokumentowane.

Ponadto zorganizowano, trwający około roku, kurs językowy prowadzony bezpośrednio w miejscu zakwaterowania, w którym regularnie uczestniczyło od 5 do 10 osób.

Przez kilka miesięcy w ścisłej współpracy ze związkiem zawodowym IG BAU, siecią doradczą Faire Mobilitaet, EVW i SOKA-BAU opracowywano informacje zdobyte w wyniku stwierdzonych nadużyć w zakresie płatnych urlopów u znacznej części badanych podwykonawców.

W rezultacie zorganizowano szkolenie uzupełniające dla 10 doradców-multiplikatorów, dzięki któremu funkcjonowanie SOKA-BAU i zasady działania funduszu urlopowego stały się bardziej zrozumiałe. Ponadto zorganizowano tematyczną kampanię informacyjną z wykorzystaniem ulotek i kodów QR.



Oddziaływanie i zapewnienie trwałych efektów

Skuteczność przedsięwzięcia mierzona była zarówno ilościowo, jak i jakościowo.

Podczas trwającej kilka miesięcy kampanii informacyjnej na temat przysługujących uprawnień urlopowych i sposobu działania procedury urlopowej SOKA-BAU, dotarło do 500-700 pracowników na placach budowy i w miejscach zakwaterowania za pomocą ulotek, kodów QR i rozmów informacyjnych.

Według statystyk wideo, w ramach wydarzenia tematycznego na zamkniętej grupie na Facebooku, przeznaczonej wyłącznie dla operatorów dźwigów, udało się dotrzeć do ponad 1000 użytkowników.

W wyniku skarg dotyczących nadużyć związanych z urlopami udało się zrekrutować ponad 20 nowych członków do związku IG BAU. Należy jednak wspomnieć, że ze względu na wyraźnie prawnokarną naturę takich spraw, możliwości pomocy w niektórych przypadkach są ograniczone. Nasze działania w zakresie nagłaśniania tematu, nadużyć związanych z wynagrodzeniami za czas urlopu, doprowadziły również do opisanie tego problemu w 4 dużych artykułach prasowych. Grupa pracowników budowlanych postanowiła, przy wsparciu Instytutu PECO i IG BAU, wystosować petycję w sprawie oszustw związanych z wynagrodzeniem za czas urlopu. Zebrano prawie 500 podpisów w ciągu 50 dni. Ponadto model szkolenia dla doradców na temat SOKA-BAU i procedur urlopowych został włączony do sieci doradczej Faire Mobilitaet i zaferowany wielu doradcom.

Roczne członkostwo dla pracowników migracyjnych



Podmiot odpowiedzialny za projekt i dane kontaktowe

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt – IG BAU

www.igbau.de



Strona internetowa/media społecznościowe

www.igbau.de/Jahresmitgliedschaft.html

www.igbau.de/Binaries/Binary17266/IGBAU-Wanderarbeiter-FlyerA5-Jul2023-DEU-web.pdf



Kluczowe pojęcia

roczne członkostwo w związkach zawodowych; pracownicy migracyjni; branża budowlana; rolnictwo; świadczenia patrz katalog świadczeń; informacje w 9 językach



Opis

Pracownicy migracyjni tradycyjnie nie należą do związków zawodowych, ale często są narażeni na samowolę firm. Jeśli w przeszłości zwracali się do związków zawodowych, to te były w stanie pomóc im tylko w ograniczonym zakresie. Ochrona prawna związków zawodowych przysługuje jedynie ich członkom. Aby rozwiązać ten problem, IG BAU stworzył w sezonie 2020 początkowo na próbę możliwość członkostwa dla pracowników migracyjnych.

Dzięki ofercie rocznego członkostwa pracownicy migracyjni mogli uzyskać prawie pełne członkostwo w związkach zawodowych IG BAU. Obszar działalności IG BAU obejmuje Republikę Federalną Niemiec. Po fazie próbnej, roczne członkostwo wprowadzono po 2022 r. na stałe. Jest ono przeznaczone dla sektora budowlanego i rolniczego. Z zainteresowaniem przyglądają się temu niemieckie związki zawodowe i z pewnością będą z niego mogły skorzystać związki zawodowe w innych krajach.

Nie jest możliwe podanie dokładnych informacji na temat kosztów, ponieważ IG BAU nie prowadzi oddzielnej księgowości dla pracowników migracyjnych. Konieczne były inwestycje w rozwój i reklamę modelu.



Sprawdzone zastosowanie

Pracownicy migracyjni są informowani o rocznym członkostwie. Informacje są dostępne na stronie internetowej IG BAU oraz w mediach drukowanych w językach ojczystych pracowników. Wizyty na budowach i na polach lub w miejscach zakwaterowania i innych lokalizacjach, w których przebywają pracownicy, prowadzone są w ramach sieci IG BAU. Bezpośrednie działania podejmują również instytucje doradcze związane ze związkami zawodowymi, w szczególności Europejskie Stowarzyszenie Pracowników Migracyjnych (EVW), ale także centra doradcze Faire Mobilitaet oraz Arbeit und Leben. Informacje o możliwości członkostwa rozchodzą się w całym środowisku, a także rozpowszechniane są w krajach wysyłających pracowników za pośrednictwem partnerskich związków zawodowych lub organizacji, takich jak PSPM w Polsce.

Pomocą służy również infolinia, gdzie obecnie dostępne są opcje kontaktu w języku polskim, rumuńskim i ukraińskim/rosyjskim.

Pierwszym krokiem było nagłośnienie modelu. Planowane są również różne kampanie informacyjne na konkretne tematy, takie jak zbliżające się negocjacje układów zbiorowych, bezpieczeństwo i higiena pracy.

Informacje można przekazać do sieci doradczej związków zawodowych za pośrednictwem centrum koordynacji sektora rolniczego i budowlanego EVW, wspieranego przez Faire Mobilitaet.

Dzięki uruchomieniu infolinii w języku rumuńskim, polskim i ukraińskim członkowie mogą nawiązać bezpośredni kontakt. Planowane jest wydawanie biuletynów informacyjnych na temat

działalności IG BAU z omówieniem działań podejmowanych przez związki zawodowe, bieżących zmian płacowych i indywidualnych pozytywnych przykładów.

Oczywiście wdrożenie takiego modelu członkostwa w niemieckich związkach zawodowych nie odbywało się bez kłopotów. Model nie tylko trzeba upowszechnić w organizacji, ale także musi być realnie stosowany w praktyce. Chociaż istnieje wiele sposobów rozpowszechniania modelu, najpierw należy znaleźć odpowiednie podejście, biorąc pod uwagę, że pracownicy migracyjni nie znają sposobu działania niemieckich związków zawodowych.

Annual membership for migrant workers

(Posted workers, seasonal workers, fixed term contract workers)

Under § 8 paragraph 8 of the Berlin constitution of 2017, as determined by the trade union advisory council on 28.01.2020, migrant workers in the construction industry and the agricultural sector can become annual members of IG Bauern-Agrar-Umwelt. **Membership begins on payment of the subscription and ends after twelve months, without cancellation, unless it is renewed.**

The subscription comprises the respective current subscriptions of construction minimum wage 1 in the construction sector or the statutory minimum wage in the agricultural sector for 6 months of employment, plus the minimum subscription of € 5.50 for the remaining 6 months in the event that unemployment benefit II is claimed. **The annual subscription is collected for 12 months in advance.**

Membership subscription

The annual subscription amounts to the following:

- In the **construction industry** from 01.01.2021 **187,20 €**
- In the **agricultural sector** from 01.10.2022 **177,00 €**

Current annual subscription at www.igbau.de.




Together We're Strong!

The IG BAU is your trade union



englisch

www.igbau.de

<https://twitter.com/igbau>
<https://www.youtube.com/user/IGBAU>
<https://www.facebook.com/IGBauenAgrarUmwelt>
<https://igbau.de/App.html>

www.igbau.de

<https://twitter.com/igbau>
<https://www.youtube.com/user/IGBAU>
<https://www.facebook.com/IGBauenAgrarUmwelt>
<https://igbau.de/App.html>



Oddziaływanie i zapewnienie trwałych efektów

Ilościowe oddziaływanie modelu można zmierzyć liczbą pozyskanych członków, a także liczbą konkretnych usług wsparcia, takich jak doradztwo i reprezentacja prawna pracowników migracyjnych. W przyszłości, ten model przytoczony jako najlepsze praktyki, będzie można ocenić na podstawie liczby publikacji i telefonów na infolinię.

Ocenę jakościową modelu, który wprowadzono jako projekt pilotażowy w 2020 r., a potem kontynuowano i stale rozszerzano od 2022 r., jako stałą ofertę dla pracowników migrujących w rolnictwie i budownictwie, będzie można przeprowadzić na podstawie informacji na temat uzyskanych świadczeń, np. w drodze negocjacji z przedsiębiorcami lub sporów prawnych.

Celem musi być przedłużenie członkostwa na okres dłuższy niż rok lub szczególnie w branży budowlanej, przekształcenie członkostwa rocznego w „normalne” członkostwo.

Organizowanie pracowników bez dokumentów



Podmiot odpowiedzialny za projekt i dane kontaktowe

Confédération Générale du Travail CGT

www.cgt.fr



Strona internetowa/media społecznościowe

www.cgt.fr/livret-migrants

www.cgt.fr/actualites/france/mobilisation/mobilisation-pour-la-regularisation-des-travailleuses-sans-papiers



Kluczowe pojęcia

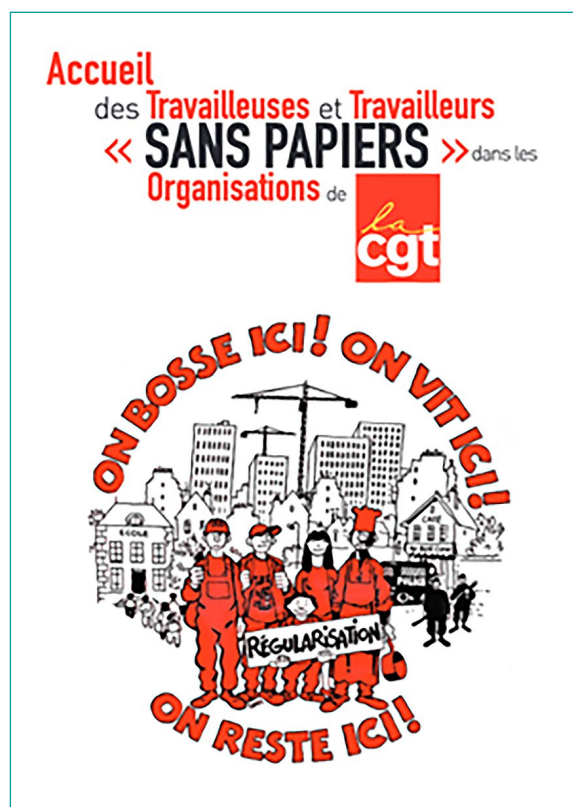
praca nierejestrowana; osoby bez prawa pobytu; praca sezonowa; handel ludźmi; wycisk w pracy; ubóstwo; niepewne warunki życia



Opis

Pracownicy migracyjni objęci procedurami azylowymi lub mieszkający w UE bez dokumentów pobytowych są jedną z najbardziej marginalizowanych grup pracowników w Europie. Napotykają na znaczne przeszkody w dochodzeniu praw pracowniczych, w tym ryzyko egzekwowania w stosunku do nich przepisów opartych na prawie pobytu. Jednocześnie właśnie ci pracownicy migracyjni często pracują w sektorach rynku pracy o bardzo ograniczonej reprezentacji związków zawodowych, w wyjątkowo nieprzychylnych warunkach i w ramach nieformalnych stosunków pracy. To umożliwia pracodawcom wykorzystywanie tej szczególnej sytuacji życiowej. Ze względu na silne zależności, pracownicy często są narażeni na wycisk i zmuszani do akceptowania niskich płac.

We Francji jest to szczególnie widoczne w następujących branżach: gastronomia, sprzętanie budynków, ale także w rolnictwie. Od 2006 r. związki zawodowe wspierają migrantów bez dokumentów, którzy są wykorzystywani w miejscu pracy. CGT rozpoczął kampanię pod hasłem „Pracujemy tutaj, mieszkamy tutaj, zostaniemy tutaj!” i wsparł ponad tysiąc migrantów w Paryżu i Banlieue, organizując i koordynując akcje strajkową. W rezultacie połowa z tych migrantów w końcu otrzymała zaświadczenia pracy, a tym samym dokumenty potrzebne do pozostania w kraju. Dla niektórych zakończyło to trwające od 15 do 20 lat życie w ukryciu. Tę szczególnie trudną sytuację w imponujący sposób opisuje jedna z uczestniczek: „Ciągły strach za plecami wyczerpuje nas bardziej niż praca...”.



Skoordynowane akcje strajkowe zwróciły uwagę opinii publicznej na sytuację migrantów i w rezultacie prawo zostało zmienione w 2012 roku. Niemniej jednak problemu nie wyeliminowano we Francji i regularnie organizowane są kolejne akcje, tak jak na przykład w 2023 roku.

Koszty kampanii zostały sklasyfikowane jako niskie lub średnie i dotyczą głównie wizyt u pracowników na miejscu oraz działania kilku sekretarzy związków zawodowych.

Działania i kampanie opracowano dla różnych branż, w szczególności gospodarki odpadami, sprzątanania budynków, rolnictwa, budownictwa, rzemiosła, rozrywki i gastronomii. Główną grupą docelową są migranci z krajów spoza UE.



Sprawdzone zastosowanie

Od 2006 r. i wielkiej fali strajków w 2008 r. CGT organizuje regularnie pod tym samym hasłem „tu pracujemy, tu mieszkamy, tu zostaniemy” skoordynowane akcje strajkowe. Ostatnio w 2021 roku, oraz również niedawno 17 października 2023 roku mogliśmy dowiedzieć się, że: „Ponad 600 niezarejestrowanych pracowników jednocześnie rozpoczęło strajk we wtorek 17 października 2023 r. w 33 punktach strajkowych, głównie w Paryżu, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne”, któremu towarzyszył i który koordynował CGT. Pod koniec 2023 r. 620 strajkujących otrzymało zaświadczenia pracy, a 30 kolejnych osób było w trakcie negocjacji.



Oddziaływanie i zapewnienie trwałych efektów

Ilościowy pomiar działań:

- liczba zorganizowanych migrantów;
- liczba punktów strajkowych;
- liczba uczestników strajków;
- liczba zezwoleń na pobyt;
- działania public relations i reakcje prasy;
- reakcje urzędów i polityków.

Ocena i zapewnienie trwałych rezultatów

Intensywny dialog merytoryczny i dwuletnia europejska wymiana na tematy związane z projektem dały partnerom i uczestnikom większe zrozumienie sytuacji i problemów w innych krajach, niezależnie czy chodzi o kraj pochodzenia czy kraj zatrudnienia.

Uczestniczące podmioty mogły dzięki doświadczeniom i „Poradnikowi dla doradców pracowników migracyjnych” poprawić swoją ofertę szkoleniową i doradczą dla pracowników migracyjnych oraz wymieniać się informacjami, w ramach rozszerzonej i wzmocnionej sieci, a także pozyskiwać i przekazywać informacje.

Powstało wiele nowych sieci, a inne już istniejące wzmocniono. Ponadnarodowa komunikacja między związkami zawodowymi a instytucjami zajmującymi się doradztwem, instytucjami ubezpieczeń społecznych i innymi podmiotami państwowymi przyczyniła się do stworzenia nowych powiązań, które będą nadal wykorzystywane i rozszerzane w przyszłości.

Dzięki głównej organizacji rolniczej na poziomie europejskim, EFFAT, wyniki projektu były i nadal są rozpowszechniane. Jednak nie tylko sektor rolniczy był zaangażowany w projekt; dotyczyło to również wielu innych branż, takich jak przemysł budowlany i mięsny.

Okazało się, że podstawowe tematy prawa pracy, takie jak układy zbiorowe i ustawowe wynagrodzenia oraz godziny pracy, stanowią z pewnością zasadniczy trzon działań informacyjnych. Jednak oprócz kwestii związanych z prawem pracy, inne tematy, takie jak bezpieczeństwo i higiena pracy, dyskryminacja - a zwłaszcza ochrona przed przemocą na tle seksualnym, sytuacja w kraju zatrudnienia, warunki zakwaterowania i umiejętności językowe, staną się w przyszłości głównymi tematami działań informacyjnych i doradczych. W szczególności szeroka gama usług oferowanych przez internet w zakresie informacji i komunikacji będzie dalej rozwijana i rozszerzana w ciągu najbliższych kilku lat, a pracownicy migracyjni będą mogli z nich korzystać w jeszcze większym stopniu. Usługi cyfrowe odgrywają kluczową rolę, jednak podczas warsztatów podkreślano również rolę osobistego kontaktu i rozmów, czy to na polu, czy na placu budowy, w miejscach spotkań poszczególnych grup, takich jak supermarkety, miejscach zakwaterowania, jak również podczas rozmów telefonicznych.

„Poradnik dla doradców pracowników migracyjnych” będzie zaprezentowany i udostępniony w 2024 r. w ramach różnorodnej strategii rozpowszechniania, obejmującej różne formaty, zarówno na poziomie krajowym jak i europejskim. Przyczyni się do poprawy warunków świadczenia pracy transgranicznej w Europie.







Polskie
Stowarzyszenie
Pracowników
Migracyjnych



Industriegewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt



Europäischer Verein für
Wanderarbeiterfragen
e.V.



©EWV

European Migrant
Workers Union

