



**Migráns munkavállalók információs hálózatának fejlesztése nemzetközi szakszervezeti együttműködés keretében
beszámoló-összefoglalás
Workshop találkozó, 2014. április 8-9.
London, Egyesült Királyság
Kongresszusi Központ, London**

Jelen projekt-együttműködés fontos a migráns munkavállalók védelmét, a kizsákmányolást és a diszkriminációt illetően, továbbá a küldő és a fogadó országok kapcsolatának fejlesztése szempontjából. A TUC 2004 óta szolgáltat munkajogi adatokat, melyek a foglalkoztatási jogviszonyt érintik, például szerződésekkel, minimálbérrel, és dolgozók jogaival kapcsolatban. Egy kiadvány is készült, „Élet és munka az Egyesült Királyságban” címmel, amely gyakorlati információkat tartalmaz csakúgy, mint tanácsokat munkaüggyel, szállásokkal, a főbérlok lehetséges visszaéléseivel, vagy akár bankszámlanyitással kapcsolatban. Ezt a kiadványt terjesztették a „Dolgozói Regisztrációs Programban” (a kormány regisztrációs programja A8 dolgozók részére), melynek során minden regisztrált dolgozó kapott belőle. A migráns munkavállalók számára további támogatást nyújtott az Union Modernisation Fund (Szakszervezeti Modernizációs Alap), amely támogatta a projektben résztvevő szakszervezeti dolgozókat, hogy specifikusan a migráns munkavállalók szervezésén dolgozzanak. Jelenleg azonban egyik támogatási forma sem elérhető, mivel a Dolgozói Regisztrációs Program 2011-ben véget ért, és kormányváltás miatt a Szakszervezeti Modernizációs Alap 2010-ben megszűnt.

A TUC meggyőződése, hogy a következő évtizedekben Európában meg fog nőni a migráció iránti igény. Ennélfogva a migráció alapvető kérdés a szakszervezetek szempontjából. A migrációs politika ezért nem egy különálló téma, hanem a kizsákmányolás és a munkaerő-piaci rétegződés kontextusának egy része.

Az Egyesült Királyságban egyre nagyobb gondot jelent a munkavállalók kizsákmányolása, melynek a migráns munkavállalók különösen ki vannak téve. A kizsákmányolás mértéke oly nagy, hogy sok migráns munkavállaló egyáltalán nem kap fizetést, szállást vagy akár munkát. Az előnytelen szerződések negatív hatással vannak a munkakörnyezetre, és sérülékennyé teszik munkaerő-csoportokat. Egyre gyakoribbak az előnytelen „nullaórás szerződések”, melyek eddig nem is léteztek az EU tagállamaiban. Ezeket vállalkozói szerződéseknek álcázzák, hogy a munkaadóknak ne kelljen felelősséget vállalniuk a dolgozókért. Ez különösen a Romániából érkező migráns munkavállalókat érinti, akik kizárólag önálló vállalkozóként dolgozhatnak az Egyesült Királyságban.

A legtöbb szektorban történt fizetés-befagyasztás, a közszférában és a magánszférában egyaránt; az alacsony bérek és a kevés ledolgozható munkaóra oda vezetett, hogy sokat kényszerűségből másodállást vagy részmunkaidős foglalkoztatottságot választottak. A problémát nehezíti az infláció emelkedése, amely még értéktelenebbé teszi az amúgy is alacsony fizetéseket, egyaránt nőtt a szegénység és a megélhetés költségei. A munkavállalók jelenleg kiszolgáltatottak, nagyon rég nem volt ilyen kevés munkavállaló, akiket nem véd a szakszervezet. A migráns munkavállalók különösen ki vannak szolgáltatva ebben a helyzetben, hiszen a többségük kevesebbet keres, mint a brit munkavállalók, a munkaadók pedig gyakran kevesebbet fizetnek nekik, mint amennyit a törvény előír.

A média jelenleg a migráns munkavállalókat okolja a brit gazdasági problémák miatt. A szakszervezeteknek le kell küzdeniük ezt a propagandisztikus hozzáállást és rá kell világítaniuk, hogy a probléma forrása valójában a kormány, valamint a kizsákmányolás. A szakszervezetek egyik feladata, hogy eloszlassák azt a sztereotip képet, melyet a média a migráns munkavállalókról sugall, és fel kell tenni a kérdést, hogy másokat miért becsülnék meg jobban (a fehér bevándorlókat, pl. Ausztráliából vagy az USA-ból ritkán mutatja problémásnak a média.)

Gyakran hangzanak el olyan érvek, miszerint a bevándorolt munkaerő sokba kerül az országnak, míg tulajdonképpen ennek az ellenkezője igaz. Általánosságban a migráns munkavállalók fiatalok, 18-34 évesek, képzettek, egészségesek, és készek dolgozni. Azonban az Egyesült Királyságban nem használják fel hatékonyan az általuk kínált emberi erőforrást. Az A8 bevándorlók 67%-a, akiknek egyetemi diplomája van, fizikai munkát végez. A helyzet nem javul, és a migráns munkavállalók képzettségi szintje egyre emelkedik az idő előrehaladtával. Az általuk végzett munka nem a képességeiknek és tudásuknak megfelelő, tehát azt kockáztatjuk, hogy fenntartunk egy rendszert, amely erodálja az emberi erőforrást, melynek negatív hosszú távú következményei lesznek.

A szakszervezeteknek meg kell válaszolni azt a kérdést, hogy miként szervezzék a migráns munkavállalókat. Ennek nincs hagyománya, amely azon körülményekhez köthető, melyek közt dolgoznak. Sok bevándorló, például, akik az élelmiszer-feldolgozóiparban vagy a mezőgazdaságban dolgozik, gyakran félreeső helyeken lakik, így nehéz egyesíteni őket kollektív erőként. Az egyik megoldás a közvetlen kapcsolatteremtés lenne a helyi közösségekkel, ahol a migránsok előfordulnak, pl. a lengyel templomok és egyéb közösségi központok. A foglalkoztatási jogviszonnal kapcsolatos tájékoztatás könnyebben megoldható lenne ezeken a helyeken.

A lépés, amit országos szinten meg lehet tenni az az, hogy kialakítunk egy olyan támogatói hálózatot, amely reagál a migráns munkavállalók konkrét igényeire. Ez jelentené azt is, hogy számos ország szakszervezeti központjával kellene megállapodni és együttműködni. Az online források értékét jobban fel kellene fedezni, nem csak a dolgozóknak szóló gyakorlati tanácsadás terén, de egy platformként is, amely egy online fórumot nyit, ahol szakszervezeti dolgozók oszthatják meg tapasztalataikat annak érdekében,

hogy leküzdjük az akadályokat és egy nagyobb politikai és gazdasági támogatást érjünk el a migráns munkavállalók számára.

A pénzügyi források hiánya ellenére a szakszervezetek az Egyesült Királyságban még mindig a legnagyobb civil társadalmi szervezetek. Az emberek mobilizálásának képessége ezen szervezeteken keresztül, és a támogatás, melyet általuk nyerünk, fontosabb, mint az anyagi támogatás. Szorosabb együttműködésre van szükség azon országok szakszervezeteivel, ahonnan a migránsok érkeznek, mivel az európai kongresszus nem tud elég erőfeszítést tenni ezen közösségek segítése érdekében, vagy hogy megfelelő kapcsolatot teremtsen velük. Migráns központok, toborzóirodák létesítése egyaránt hasznos lenne az Egyesült Királyság szakszervezetei és a migráns munkavállalók szempontjából egyaránt, segítene számukra megismerni magát a szakszervezeti rendszert, melyben később nagyobb vezetői szerepet vállalhatnak.

Annak érdekében, hogy hatékonyabban bevonjuk őket, szükséges, hogy helyi szinten ismerjük fel a problémákat, és hogy az adott területen reagáljunk az igényeikre. Nagyon fontos a közvetlen kommunikáció, de ennek empatikus módon kell történnie, ismerve a kulturális megosztottságot és a migráns munkavállalók sajátosságait. A személyes találkozó a migráns munkavállalókkal elengedhetetlenül fontos, mivel jelenleg az Egyesült Királyságban nem elégséges a tájékoztatásuk szintje. Az ilyen jellegű találkozás hatékony lehetne a jogaikkal kapcsolatos ismereteik szempontjából is. Némi információ elérhető az interneten, de gyakran nincs internet-hozzáférésük, ezért olyan fontos a személyes kontaktus. Az összes információnak, legyen az nyomtatvány vagy online tartalom, elérhetőnek kell lennie több nyelven is, hogy teljesen hozzáférhető legyen számukra.

Továbbá a bizalom kulcsfontosságú azon migránsok számára, akik olyan országból jönnek, ahol a szakszervezeteknek a korrupció vagy maffiatevékenység miatt rossz hírnevük van. Nyilvánvalóvá kell tennünk az Egyesült Királyság-beli szakszervezetek jó szándékát és segítő jellegét. A szakszervezetek és a leendő kommunikációs hálózat közötti együttműködés elmélyítése nagyban hozzájárul majd ezen célok eléréséhez.

Különböző szakszervezetek gyakorlatainak adaptálásával további ötletek nyerhetőek. A NUT kidolgozott egy belső protokollt a migráns munkavállalókra való tekintettel, amely azt jelenti, hogy a NUT embereit képezték azt illetően, hogy miként kell egy migráns munkavállalót elhelyezni az Egyesült Királyságban. Van egy ún. „szakszervezeti útlevél”-konceptió is, amely biztosítaná az automatikus szakszervezeti képviselőt a migráns munkavállalók számára a fogadó országokban, és visszafelé is működne. Ilyen jellegű megállapodás már működik az UNISON és a német szakszervezet között. A szakszervezeteknek meg kell vizsgálniuk annak a lehetőségét is, hogy angol nyelvórákat biztosítsanak a migráns munkavállalók számára (korábban erre már volt anyagi támogatás, de jelenleg nincs). Sok migráns munkavállaló fejezte ki az igényét angol nyelvórákra, és meg kell értenünk, hogy az angol nyelvtudás jelentősen javítaná a helyzetüket a munkahelyen.

