



Odborové organizování zahraničních pracovníků: Zahraniční praxe

České priority, 2024

Zpracováno v rámci projektu “Budování kapacit odborových organizací k řešení potřeb ukrajinských uprchlíků a podpoře jejich etického zaměstnávání”



Mgr. Barbora Duffková barbora.duffkova@ceskepriority.cz
Alexandre Reznikow, M.A. alex@ceskepriority.cz
Mgr. Jan Kleňha jan@ceskepriority.cz

Verze "1.0"
Květen 2024

Kontakt: info@ceskepriority.cz

Za podporu děkujeme Mezinárodní organizaci pro migraci (IOM) a vládě Spojených států amerických.



Poděkování

Rádi bychom vyjádřili upřímné poděkování všem, kteří přispěli k této publikaci a její realizaci.

Děkujeme členům ZO Tesla Pardubice, zejména Tomáši Formánkovi, Iryně Selině, Marii Chechelnytské, Otgunye Ganbold, Martině Spilkové a členům výboru ZO Tesla Pardubice, Tomáši Lyachovi z OS KOVO a Lukáši Němcovi z ČMKOS za jejich aktivní účast a spolupráci v rámci celého projektu.

Děkujeme také týmu IOM: Petru Karbanovi, Linh Le My, Adže Erdenebat, Sofii Riabushkině, Zdeňku Svobodovi a Andree Svobodové za jejich podporu.

Děkujeme také konzultantům a konzultantkám Goranovi Lukićovi, Marku Čaňkovi, Lence Šafránkové Pavlíčkové a Monice Martiškové a celému týmu RILSA, jmenovitě Renatě Kyzlinkové, Danice Schebelle a Aleši Kroupovi, za jejich cenné rady a komentáře.

Dále bychom chtěli vyjádřit vděčnost týmu Českých priorit: Janu Kleňhovi, Ladislavu Frühaufovi, Jonáši Kreisingerovi, Kateřině Tisové, Barboře Hlušítkové a Markétě Hájek za jejich pomoc a asistenci.



Obsah

Shrnutí	5
Executive summary	6
Úvod	8
Zahraniční zkušenosti v organizování zahraničních pracovníků	9
Narůstající počet zahraničních pracovníků v ČR: Výzva a příležitost pro odbory	9
Odborové organizace zaujímají různé postoje vůči zahraničním pracovníkům a migrační politice	12
Odbory naráží na legální i praktické překážky při organizování zahraničních pracovníků	23
Příklady služeb	30
WEBOVÉ STRÁNKY	30
Edukační materiály	31
Často kladené otázky a odpovědi	31
Publikace a brožury	32
Videa	33
Interaktivní prvky	34
Testy a kvízy	34
Využití umělé inteligence	35
SOCIÁLNÍ SÍŤ	36
Cílené kampaně	38
MOBILNÍ APLIKACE	38
PRÁVNÍ A PRACOVNÍ PORADENSTVÍ	40
TELEFONNÍ LINKA	41
KURZY A ŠKOLENÍ	42
Učňovské kurzy a komplexní školení	42
Jazykové kurzy a překonávání jazykové bariéry	42
Školení odborových zástupců	43
Zdroje	45



Shrnutí

Cílem projektu bylo pilotně ověřit inovativní postupy a design služeb pro organizování zahraničních pracovníků v rámci základní odborové organizace ZO Tesla Pardubice působící v průmyslovém sektoru.

Realizace tohoto projektu navazuje především na ambici zástupců ZO Tesla Pardubice naučit se inovativní metody pro odborové organizování a vyzkoušet je v reálných podmínkách.

Účelem bylo zmapovat potřeb a strastí zahraničních pracovníků ve Foxconnu a následně identifikovat řešení a služby, které poskytne místní odborová organizace. Dlouhodobým cílem je zlepšit pracovní podmínky (nejen) zahraničních pracovníků a implementovat služby a intervence navržené v rámci projektu. V návaznosti na to také zvýšit zapojení zahraničních pracovníků do odborových organizací a tak rozšířit její členskou základnu.

Dokument je určen především zástupcům základních odborových organizací, které usilují o zapojení zahraničních pracovníků do odborů nebo mají zájem o aplikaci designu služeb v rámci svojí organizace. Dále odborovým svazům a konfederacím a také aktérům působícím v oblasti integrace cizinců, jako jsou státní správa, samosprávy, neziskové organizace a zaměstnavatelé.

Projekt čerpal inspiraci ze zahraniční praxe a přístupů při organizování zahraničních pracovníků, zejména z Německa, Velké Británie, Itálie nebo Dánska. Rešerše zahraniční literatury poskytuje nejen argumenty, proč je důležité zahraniční pracovníky organizovat, ale i jaké mohou být překážky a jak se s nimi vyrovnávají. Organizování zahraničních pracovníků je klíčové pro zajištění jejich práv a zlepšení pracovních podmínek, avšak může být komplikováno jazykovými bariérami, kulturními rozdíly a nedůvěrou k odborovým organizacím, a proto je klíčové soustředit se na dlouhodobé budování důvěry

Mezi konkrétní příklady služeb ze zahraničí patří vývoj mobilní aplikace usnadňující zahraničním pracovníkům orientaci v administrativních procesech, implementace školení a jazykových kurzů zaměřených jak na zahraniční pracovníky, tak i zástupce odborových organizací, nebo zavedení poradenských center poskytující cílenou pomoc zahraničním pracovníkům.

Projekt byl realizován v několika fázích za použití metod designu zaměřeného na člověka (Human-Centered Design, HCD), který klade důraz na pochopení a řešení potřeb cílové skupiny a následnou aplikaci metod designu služeb pro vývoj řešení. V první fázi výzkumu jsme se zaměřili na navázání kontaktu s cílovou skupinou, tedy ukrajinskými a mongolskými pracovníky, a na sběr dat pomocí strukturovaných rozhovorů. Tyto rozhovory jsme následně analyzovali za pomoci empatických map a vytvořili typické osoby reprezentující skupinu zahraničních pracovníků na daném pracovišti. Následně proběhla fáze interpretace a ideace, během níž byla znovu analyzována získaná data společně se zahraničními pracovníky a následně generovány nápady a návrhy řešení v rámci několika společných workshopů. Poté bylo přikročeno k

prototypování konkrétních služeb a intervencí, které jsme identifikovali jako prioritní - jako například asistence odborů v rámci zajištění bydlení nebo podpora při řešení pracovního úrazu.

Ve výsledku vzniklo několik prototypů služeb a námětů pro další intervence. Díky jejich zapojení do realizačního týmu projektu se zástupci odborové organizace naučili nové postupy a metody pro vývoj nových služeb, ať už jde o sběr informací skrz empatické rozhovory, nebo popis fungování služby pomocí metod průchodem službou. Zlepšení a důraz na komunikaci mezi odbory a zahraničními pracovníky bylo dalším významným výsledkem. Podrobný průvodce HCD a designu služeb i s příkladem případové studie je zpracován v samostatném dokumentu: *Odborové organizování zahraničních pracovníků: Průvodce designem služeb a případová studie.*

Executive summary

The project's goal was to pilot innovative methods and service design for organizing foreign workers within the local trade union organization ZO OS KOVO Tesla Pardubice, operating in the industrial sector.

The realization of this project primarily aligns with the ambition of ZO Tesla Pardubice representatives to learn innovative methods for trade union organizing and to test them in real conditions. The purpose was to map the needs and challenges of foreign workers at a Foxconn and subsequently identify solutions and services that the local trade union organization could provide. The long-term objective is to improve the working conditions (not only) of foreign workers and to implement services and interventions designed during the project. Additionally, it aims to increase the engagement of foreign workers in trade union organizations and thus expand its membership base.

This document is primarily intended for representatives of local trade union organizations that strive to engage foreign workers in unions or are interested in applying service design methods in their organization. It is also relevant for trade union federations and confederations, as well as actors involved in the integration of foreigners, such as government bodies, local governments, non-profit organizations, and employers.

The project drew inspiration from foreign practices and approaches in organizing foreign workers, especially from Germany, the United Kingdom, Italy, and Denmark. The review of foreign literature not only provides arguments on why it is important to organize foreign workers, but also identifies potential obstacles and how other countries overcome them. Organizing foreign workers is crucial for ensuring their rights and improving working conditions, but it can be complicated by language barriers, cultural differences, and distrust of trade union organizations. Therefore, it is essential to focus on long-term trust-building.

Concrete examples of services from abroad include the development of a mobile application that helps foreign workers navigate administrative processes, the implementation of training

and language courses aimed at both foreign workers and trade union representatives, and the establishment of advisory centers providing targeted assistance to foreign workers. The result of the literature review of foreign practices, along with the description of selected services in foreign trade union organizations, is presented in the following document: *Trade Union Organizing of Foreign Workers: International Practices*.

The project was implemented in several phases using Human-Centered Design (HCD) methods, which emphasize understanding and addressing the needs of the target group, followed by the application of service design methods to develop solutions. In the first research phase, we focused on establishing contact with the target group, specifically Ukrainian and Mongolian workers, and collecting data through semi-structured interviews.

These interviews were then analyzed using empathy maps and personas representing various groups of foreign workers at the given workplace. The next phase involved interpretation and ideation, during which the collected data were re-analyzed together with foreign workers, and ideas and proposals for solutions were generated in several joint workshops. Subsequently, we moved on to prototyping specific services, describing service (customer) journeys for interventions / services such as union assistance in securing housing or support in handling workplace injuries.

As a result, several service prototypes and suggestions for further development were developed. By involving them in the project implementation team, trade union representatives learned procedures and methods for developing new services, whether it involves collecting information through empathy interviews or describing service functionality using customer journey methods. Improved communication and a focus on interaction between unions and foreign workers were also significant outcomes. This document provides guidelines for applying these methods and contains a case-study on their application as part of the project. A detailed guide to HCD and service design, including an example case study, is provided in a separate document: *Trade Union Organizing of Foreign Workers: Service Design Guide and Case Study*.



Úvod

Tento dokument shrnuje současnou zahraniční praxi v odborovém organizování zahraničních pracovníků¹, uvádí příklady postupů a služeb zaměřené (nejen) na zahraniční pracovníky a poskytuje vodítko a metodické doporučení pro zapojení zahraničních pracovníků v českém kontextu.

Dokument je určený především zástupcům základních odborových organizací, kteří usilují o zapojení zahraničních pracovníků do odborů. Část doporučení je též určena pro odborové svazy a konfederaci (ČMKOS). V neposlední řadě mohou tyto poznatky a doporučení využít i aktéři, kteří působí v oblasti integrace cizinců, především státní správa (MV a MPSV), samosprávy (obce, kraje), neziskové organizace a zaměstnavatelé.

Tento dokument vznikl v rámci projektu realizovaný výzkumnou organizací České priority a je financovaný veřejnými prostředky vlády USA ve spolupráci s českou pobočkou Mezinárodní organizace pro migraci (IOM). Projekt má za cíl odpilotovat inovativní postupy pro organizování zahraničních pracovníků v rámci jedné základní odborové organizace, ZO Tesla Pardubice, která působí v průmyslovém sektoru.

Pomocí metody designu zaměřeného na člověka (tzv. human-centered design, participativní design) a specifickou aplikací v rámci designu služeb, jsme společně navrhli opatření a služby, které tato základní organizace (potažmo svaz) mohou v budoucnu rozvíjet. Základním prvkem designu služeb je vcítění se a pochopení situace osob, pro které tyto služby a opatření vytváříme. Proto jsme v první fázi naší spolupráce se ZO Tesla Pardubice navrhli postup, jak získat pomocí řízených rozhovorů informace o potřebách zahraničních pracovníků a o jejich motivacích, proč (ne)vstupují do odborů. S tímto penzem poznatků následně vyvíjíme služby, které jsou “šité na míru” potřebám a situacím zahraničních pracovníků.

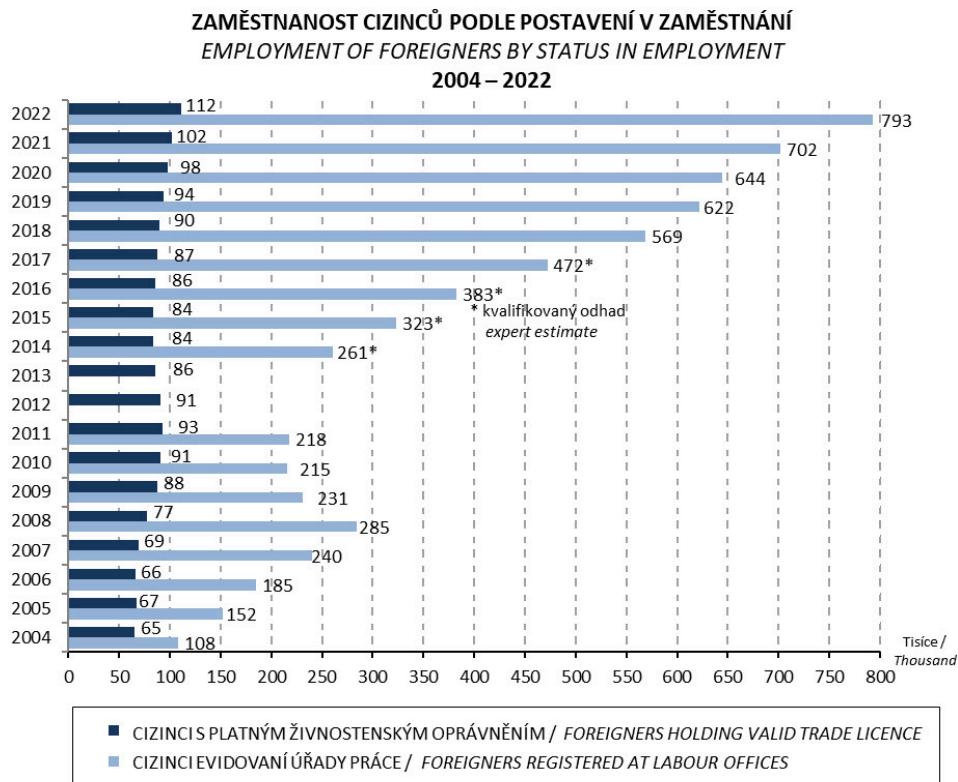
V důsledku tohoto úsilí můžeme v krátkodobém horizontu očekávat rozvoj služeb, které poskytují odbory pro zahraniční pracovníky spolu s lepší ochranou zahraničních pracovníků a předvídatelnější i etičtější podmínky zaměstnání. V dlouhodobějším horizontu očekáváme též větší zapojení zahraničních pracovníků v odborových organizacích a nárůst členské základny.

¹ V celém textu používáme generické maskulinum pro zjednodušení a srozumitelnost. Tento způsob vyjadřování není zamýšlen k vyloučení žádné skupiny.

Zahraniční zkušenosti v organizování zahraničních pracovníků

Narůstající počet zahraničních pracovníků v ČR: Výzva a příležitost pro odbory

Organizování zahraničních pracovníků v odborech je v českém kontextu stále v počátcích. Na rozdíl od států v západní Evropě, které mají dlouhou tradici přijímání zahraničních pracovníků, je pracovní migrace do Česka relativně novým fenoménem. Počty pracujících cizinců v Česku začaly narůstat teprve v posledních dvou desetiletích²



Vysvětlujícími faktory jsou jednak evropská integrace, která umožňuje volný přesun pracovníků v rámci jednotného trhu, dále silný ekonomický růst, který posiluje poptávku po pracovní síle, a to zejména v sektorech výroby a stavebnictví. V souvislosti s ruskou agresí na Ukrajině navíc v posledních dvou letech výrazně narostl počet ukrajinských uprchlíků.

² Český statistický úřad (2023). Cizinci v České republice.

Lze tedy dnes říci, že vzhledem k výraznému nárůstu počtu cizinců se Česko stává typickou imigrační zemí³. S tímto vývojem se nicméně pojí velké výzvy pro úspěšnou integraci cizinců, zejména předcházení sociálního vyloučení a prostorové segregace. Významným faktorem bude úspěšná integrace cizinců na českém trhu práce, a to jak z hlediska boje proti vykořisťování a nelegálnímu či neetickému zaměstnávání, tak z hlediska uznávání kvalifikací a naplnění profesního potenciálu.

V těchto dvou oblastech hrají důležitou úlohu právě odborové organizace, jejichž hlavní poslání spočívá v reprezentaci a ochraně zaměstnanců, a zároveň jsou jediným legitimním aktérem pro kolektivní vyjednávání na podnikové, sektorové i národní úrovni. Aby odbory získaly a udržely členskou základnu, poskytují jim služby a benefity. Služby jsou převážně poskytované v oblastech spojených s pracovním právem (např. právní poradenství), mohou ale také naplňovat potřeby odborových členů a členek v jiných oblastech (např. finanční poradenství). Služby a benefity mají rovněž sociální rozměr, umožňují nízkopříjmovým domácnostem využít například rekreační střediska během dovolené nebo čerpat slevy v rámci volnočasových aktivitách či v zdravotnických službách.

V posledních letech však stojí české i zahraniční odborové organizace před velkými výzvami, které ohrožují jejich schopnost reprezentovat a chránit zaměstnance. Zpráva ILO⁴ uvádí, že členství v odborových svazech na celém světě postupem času klesá, přestože existují určité světlé body v některých afrických nebo latinskoamerických zemích, kde členství naopak vzrostlo. V celkovém poklesu hrají roli různé faktory: posun od výrobních prací k pracím v sektoru služeb, externalizace a outsourcing pracovních míst, vzestup atypických forem zaměstnávání a automatizace. Pokles počtů členů a transformace trhu práce (zejména vzestup sektorů a forem zaměstnávání se slabším odborovým pokrytím) jsou dnes největší výzvou pro české i zahraniční odborové organizace. Klesající počty členů a slabší kolektivní zastupování tak vedou odbory k oslovení doposud neorganizovaných pracovníků (typicky prekarizovaní pracovníci, ale právě i zahraniční pracovníci).

České odbory se potýkají s podobným trendem, který je navíc posílen přetrvávajícími negativními postoji vůči odborům, které jsou často spojovány s režimem před rokem 1989 (situace se v tomto ohledu nicméně mění od odporu k nezájmu či neznalosti⁵). Právě socialistická minulost a následná demokratická tranzice vedla odbory k hluboké transformaci. Ze silně centralizované struktury úzce napojená na politické orgány KSČ (ROH) se odbory v posledních třech desetiletích staly výrazně decentralizovanými a (deklaratorně) apolitickými organizacemi. To vedlo zejména k tomu, že na rozdíl od jiných zemí (Francie, Německo, Severské země), je sektorové kolektivní pokrytí spíše raritou. Jádrem odborového hnutí dnes tvoří organizace na podnikové úrovni (základní organizace), které se vyznačují relativně velkou mírou finanční i organizační autonomie.

³ Jungwirth (2019). [Cesty k prosperitě](#).

⁴ [Trade unions in transition: What will be their role in the future of work? | International Labour Organisation](#).

⁵ [RILSA \(2024\). Stručný průvodce rozvojem členské odborové základny](#).

Odbory se tedy nachází v začarovaném kruhu. Pracovníky s největší potřebou kolektivního zastoupení a solidarity je často obtížné kolektivně organizovat. V Česku, kde musí odbory získat reprezentativní status pracoviště po pracovišti, se většina pracovníků přidá k odborům pouze tehdy, pokud cítí potenciál pro demonstraci své účinnosti např. získáním uznání a vyjednáváním zlepšení pracovních podmínek.

Jeden z nástrojů “revitalizace” odborů v Česku může být větší pozornost vůči doposud slabě organizovaným pracovníkům, mimo jiné právě těm zahraničním. Jak píše Čaněk a Kobová, “členství migrantů v odborech může být v zájmu jak samotných migrantů, tak i odborů. Povede ke zvýšení jistot a zvyšování mzdových a pracovních standardů u migrantů, což na druhé straně znamená snižování sociálního dumpingu.”⁶

Paralelně mohou také odbory rozvíjet inovativní postupy pro organizování, kolektivní vyjednávání a poskytování služeb⁷. Mezi tyto inovace lze zařadit snahy o ovlivňování legislativy směrem k překonání zákonných překážek pro organizaci atypických pracovníků (např. agenturní, samostatně výděleční, nezaměstnaní a neformální pracovníky). Odbory rozvíjí nové služby, zejména v oblasti profesního a celoživotního vzdělávání, ale také poradenství a podporu v jiných oblastech než pracovní právo (pobytové zaležitosti, sociální zabezpečení, finanční služby atp). Dalším inovativním prvkem je i digitalizace interních procesů a systémů, zejména evidence a správa členské základny, poskytování informací (např. na webu) nebo digitální komunikační nástroje (např. smartphonové aplikace). V neposlední řadě lze zmínit i inovativní postupy v sociálním dialogu, například užší spolupráci se zástupci zaměstnavatelů pro zavedení striktnějších pravidel agenturního zaměstnávání (například na Slovensku, v Polsku), ale také těsnější spolupráci s neziskovými organizacemi a mezinárodními spolupráci napříč Evropou pod záštitou evropských struktur (např. ETUI) nebo bilaterálně s odborovými organizacemi v jiných státech.

Za zmínku stojí inovativní postupy, které aplikují metody designu služeb. Tyto iniciativy⁸ stojí na třech pilířích, které jsou shodné s postupem a cílem našeho projektu. Prvním je zvýšená pozornost vůči potřebám, tužbám a motivacím členů odborů a jejich zkušenostem (v designové terminologii “uživatelská nebo klientská zkušenost”). Pomocí kvalitativních a kvantitativních výzkumných metod lze získat hlubší pochopení toho, co členové skutečně potřebují a očekávají od své odborové organizace. Druhým pilířem je participativní rozměr skrz zapojení cílových skupin do spolutvorby návrhů služeb či opatření. Třetím je experimentální rozměr postavený na zpětných vazbách a iteracích (“pokus omyl”), který zaručí, že se služba či opatření dokáže adaptovat na změny, a hlavně zohledňuje, že ne vždy se na první pokus podaří zajistit optimální nastavení.

V oblasti organizování zahraničních pracovníků se tento postup zejména osvědčil v rámci vývoje digitálních nástrojů a informačních kanálů. Například ve Francii⁹ využily odbory tyto postupy na

⁶ Čaněk & Kobová (2016). Podíl odborových svazů na ochraně práv pracovních migrantů: bariéry a perspektivy.

⁷ Bernaciak & Kahancová (2017). Innovative union practices in Central-Eastern Europe.

⁸ Mäki (2023). A Human-Centered Approach to Strengthening Trade Unions: Integrating User Experience Design.

⁹ Marcuzzi (2021). A Human-Centred Approach to Strengthening Trade Unions: Integrating User Experience Design.

vývoj informačních kanálů specificky zaměřené na migranty pomocí aplikace. Další příklad z USA¹⁰ měl za cíl pomoci migrantům snadno, rychle a efektivně dokončit proces získání víza v cílové zemi.

Odborové organizace zaujmají různé postoje vůči zahraničním pracovníkům a migrační politice

Přestože se organizování zahraničních zaměstnanců stává pro odbory téměř existenciálním imperativem, zaujmají velmi odlišné postoje a postupy vůči zahraničním pracovníkům a migrační politice. Zahraniční zkušenosti poukazují na dvě hlavní dělící linie v přístupu odborů k pracovní migraci obecně, a k migrantům samotným. Jednak se odbory v Evropě velmi liší ve vztahu k postoji vůči národní migrační politice, dále v jejich schopnost (či vůli) ovlivňovat migrační politiku. Tabulka níže shrnuje tyto odlišné postupy dle zemí na základě informací v publikaci¹¹. Níže pak popisujeme konkrétní příklady z různých zemí.

Oficiální odborové postoje k migraci pracovníků ze zemí mimo EU vykazují ve zkoumaných zemích podobné myšlenky: neexistuje negativní postoj k migraci pracovníků jako takové, ale migrace pracovníků by neměla ohrozit a neměla by být využívána k ohrožení stavu národního trhu práce a pracovních podmínek. V některých zemích došlo k částečné změně postojů v souvislosti s hledáním řešení pro konkrétní případy. Příklad z německé odborové organizace ver.di (viz níže) ilustruje fakt, že i přes spíše restriktivní postoj k migrační politice se nakonec dosáhlo lepší ochrany práv zahraničních pracovníků díky spolupráci s neziskovým sektorem a právnímu poradenství, který vyústil v soudní precedens s celospolkovým dopadem. Podobně jako v Německu se postoj dánských odborů změnil v souvislosti s medializací konkrétního případu. V jiných případech došlo k změně postojů v souvislosti se změnou kontextu. Postoj odborové konfederace TUC ve Velké Británii se změnil souběžně s narůstajícími počty zahraničních pracovníků po roce 2004, což vedlo k přijetí celonárodní strategie pro organizování zahraničních pracovníků.

¹⁰ [Helping migrants find information to start their life in a new city — UX Case Study | Medium](#)

¹¹ [Marino et al. \(2017\). Trade Unions and Migrant Workers.](#)

Země	Postoj k imigrační politice	Míra vlivu na tvorbu migračních politik	Specifika dané země z pohledu migrace
Polsko a Česko	Restriktivní a protekcionistický	Spíše slabá	Historicky spíše slabý příliv. V posledních letech ale narůstající počty v souvislosti s válkou na Ukrajině.
Švédsko, Rakousko, Nizozemsko, Německo	Spíše restriktivní, ale pracovní migrace akceptována.	Podíl na vládních programech migrace pracovníků ve snaze omezit vstup pracovních migrantů na obsazování nedostatků na trhu práce.	Dlouhodobá historie pracovní migrace od půlky 20. století.
Spojené království a Irsko	Obecně otevřené vůči imigraci. V poslední době však mají odborové svazy tendenci sblížit se k opatrnějšímu a mlčenlivějšímu postoji.	Absence přímé účasti (či omezený vliv) na tvorbě politik na národní úrovni, nicméně snahy k přijetí celonárodních strategií.	Spojené království, stará imigrační země spojená s dekolonizací; Irsko, „země imigrace druhé generace“ vycházející z dlouhé tradice emigrace.
Francie, Španělsko, Itálie	Spíše otevřený postoj i k neekonomické migraci. Ve Francii jsou postoje k pracovní migraci méně jasné než postoje k migraci neekonomické.	Silný vliv na politiky legalizace pro bezpapírové pracovníky a na širší otázky občanství a sociálních oblastí (vč. sloučení rodin). Ten však od Velké finanční krize má tendenci klesat.	Ve Francii se odborové svazy v minulosti na tvorbě imigrační politiky formálně nepodílely, nepodílejí se ani v současnosti.

Německo

Regionální úřad ver.di (druhá největší odborová organizace) v Hamburku se zapojil do neobvyklé praxe, aby pomohl místní au pair Anně, která pracovala v extrémně nevyhovujících podmínkách, byly jí krácené platy, a v její tíživé situaci se tak obrátila na pomoc odborů. Odbory se nezdráhaly řešit pracovnice tzv. bez papírů - skupinu, do které se řadí vysoký počet zahraničních pracovníků a pracovníků, kteří zažívají jedny z nejhorších pracovních podmínek. Absence legálního povolení k pobytu nebo pracovního povolení vytváří silnou závislost pracovníka na zaměstnavateli, pro zahraniční pracovníky je často těžké se legální cestou domoci spravedlnosti.

Přes mnoho zvrátů a otoček ver.di Anně pomohla absolvovat soudy a dosáhnout příznivého vyrovnání. To kromě zlepšení Anniny situace dopomohlo i k nastavení soudního precedentu, aby soudy řešily problémy nelegálních pracovníků bez jejich odevzdání policii.

V tomto úsilí odbory spolupracovaly jak s místními skupinami migrantů, tak i dalšími levicovými a feministickými organizacemi a sdruženími. Následně vytvořily i formální kontaktní místo, kde mohli zahraniční pracovníci vyhledat podobnou pomoc například v otázce minimálních mezd, zneužívání, bezpečnosti práce a dalších právních problémů. Ačkoliv úspěch ver.di v tomto případě nepřinesl významné zvýšení počtu jejich členů, reflektoval morální stanovisko odborů a představoval institucionální posun v německé odborové integrační politice. S ohledem na vývoj situace v Hamburku se DGB¹² v roce 2010 usnesl, že ochranná práv a pracovních podmínek nelegálních pracovníků je úkolem německých odborů a DGB¹³.

V současnost v DGB probíhá řada cílených iniciativ a právě poradny zaměřené na zahraniční pracovníky jsou velmi rozšířené. Mají dokonce dva typy poraden - Fair Integration Advice Service¹⁴ zacílený konkrétně na cizince z třetích zemí světa, dále DGB Fair Mobility¹⁵, která se soustředí na zahraniční migrující pracovníky ze střední a východní Evropy.

Klíčové faktory úspěchu:

- + Viditelná a medializovaná aktivita
- + Spolupráce s dalšími organizacemi
- + Vliv na tvorbu politik a precedentů skrze soudy

¹² DGB - German Trade Union Confederation (Deutscher Gewerkschaftsbund) je zastřešující organizace pro jednotlivé německé odborové svazy.

¹³ Alberti et al. (2014). Opportunity and Choice for Unions Organizing Immigrant Workers: A Comparison across Countries and Industries.

¹⁴ [Faire Integration Website | Faire Integration](#)

¹⁵ [Fair European Labour Mobility | DGB Fair Mobility](#)

Velká Británie 

Před zhruba dvaceti lety vyvstala v Británii intenzivní debata o migraci v souvislosti s příchodem zahraničních pracovníků především z jiných evropských zemí, jako je Polsko, Ukrajina, Česká republika a další. Prvotní iniciativou odborů byla podpora jednotlivých odborových svazů k získávání dotací z Rozvojového fondu TUC¹⁶ za účelem provádění opatření zaměřených na organizaci migrujících pracovníků. V důsledku této podpory vznikly tři hlavní projekty a několik menších iniciativ. Zprvu však neexistovala jednotná strategie a jednotlivé odborové svazy měly odlišné přístupy, kdy některé cílily na organizování a jiné například na vzdělávání. V tomto ohledu v roce 2006 došlo k významnému posunu, kdy **TUC vytvořila národní strategii pro organizaci migrujících pracovníků a současně je zařadila do zranitelné skupiny pracovníků**, což umožnilo téma zahraničních pracovníků začlenit do již existující kampaně pro zranitelné pracovníky. Tímto krokem byla současně debata posunuta od pouhého statutu migrujícího pracovníka a adresovala i potenciální vlnu kritiky, že jsou zahraniční pracovníci nějak zvlášť zvyhodňováni.

Na tomto rozhodnutí však nepanovala absolutní shoda v rámci odborů. Někteří zdůrazňovali důležitost dávat přednost právě domorodým pracovníkům, ale tyto návrhy byly brzy odmítnuty. Budování konsenzu v otázce migrace může být dosaženo za pomoci edukačních workshopů pro odborové funkcionáře a důvěrníky, kdy v případě TUC se uskutečnily právě se zaměřením na vyvrácení řady mýtu týkajících se zahraničních pracovníků. Těchto setkání se zúčastnili i samotní zahraniční pracovníci, kteří tak měli možnost sdělit své příběhy a informovat odboráře o špatných pracovních podmínkách^{17 18}.

Celkově lze říci, že na národní úrovni TUC podporovala a prosazovala inkluzi a aktivně se zapojovala do rozvoje strategií a podpory regionálních iniciativ. V rámci mezinárodní spolupráce dokonce navázala spolupráci i s polskými odbory. Nicméně existovaly rozdíly v tom, jak má být inkluzivita prosazována, zejména v otázce, zda by politiky měly být zaměřeny přímo na migrační pracovníky, či zda by to mělo být součástí širší strategie pro zranitelné pracovníky.

TUC a spojené odbory také aktivně podnikaly kroky na politické úrovni prostřednictvím různých kampaní a lobbingu. Tato úsilí mimo jiné vedla k **přijetí zákona o licencování pracovníků v zemědělství i k dohodě s Úřadem pro migraci**, díky které se začaly distribuovat letáky v různých jazycích o pracovních právech a členství v odborech při povinné registraci pracovníků.¹⁹

Klíčové faktory úspěchu
+ Rozvoj národní strategie

¹⁶ Trade Union Congress - odborová konfederace ve Velké Británii.

¹⁷ [Eldring et al. \(2012\). Post-accession migration in construction and trade union responses in Denmark, Norway and the UK.](#)

¹⁸ [Fitzgerald \(2006\). Organising migrant workers in construction: experience from the North East of England.](#)

¹⁹ Ibid.

- + Školení a výuka odborových reprezentantů
- + Aktivní prosazování inkluze i v rámci tvorby politik

Dánsko

Klíčovým faktorem začlenění zahraničních pracovníků byla důvěra a osobní kontakt, to však často může komplikovat jazyková bariéra, diskriminace nebo obecná nedůvěra ve schopnost odborů něco změnit. V Dánsku se tedy nejdříve zaměřili na medializaci úspěšných akcí a kolektivních dohod, což zvýšilo jak legitimitu odborů, tak i pomohlo v životě konkrétních dělníků. V souvislosti s oslovování zahraničních pracovníků (konkrétně z Polska) **zaměstnali do svých řad polského úředníka**, aby jim pomohl lépe porozumět zkušenostem a situacím zahraničních pracovníků. Národní odborová federace se poté rozhodla zaměstnat dalších pět polsky mluvících konzultantů, jejichž hlavním cílem bylo podporovat lokální odbory po celé zemi, které s jejich pomocí a finanční podporou od federace mohly snáze tvořit iniciativy pro polské zahraniční pracovníky - např. **formou tvorby polských klubů nebo pořádání informačních schůzek s přítomností tlumočnicka hrazeného odbory**^{20 21}.

Právě tvorba těchto klubů pomohla začlenění zahraničních pracovníků v rámci odborů. Vytvořila prostor k setkávání, k diskuzi s možností podávat návrhy, které odbor ovlivňují bez jazykové bariéry. Odbory následně začaly reflektovat i širší problémy, s kterými se zahraniční pracovníci potýkají, jako jsou jejich životní podmínky nebo bydlení, a řadě pracovníků dopomohly například s zdravotním pojištěním a sociální podporou²².

Konkrétně v oboru stavebnictví bylo začlenění zahraničních pracovníků v rámci odborů klíčové, kdy předtím byl vliv odborů u jednacího stolu velmi slabý, ale po zvýšení počtu členů **obory nabyly na síle**. Samotní pracovníci sami velmi záhy zaznamenali, že se **na pracovišti změnil způsob, jakým s nimi nadřízení zacházeli**. Platové podmínky se zlepšily a nadřízení nyní pečlivěji zvažují své chování vůči pracovníkům.²³

Klíčové faktory úspěchu:

- + Důraz na budování důvěry
- + Zaměstnání cizince do odborových řad
- + Řešení jazykové bariéry
- + Tvorba prostoru, kde mají zahraniční pracovníci prostor a vliv

²⁰ [Eldring et al. \(2012\). Post-accession migration in construction and trade union responses in Denmark, Norway and the UK.](#)

²¹ [Debono \(2023\). Trade unions and the protection of migrant workers in Europe: barriers, approaches and interventions.](#)

²² [Cremers \(2023\). Supporting mobile migrant labour - the role of the trade union movement.](#)

²³ [Ibid.](#)

Rozdílné postoje jsou příznakem hlubšího dilematu, před kterým jsou odborové organizace v otázce migrační politiky postaveny: **Spolupráce nebo odmítání?**

Odborové svazy se potýkají s otázkou, zda se postavit proti zaměstnavatelům, kteří chtějí zaměstnávat zahraniční pracovníky, nebo s nimi spolupracovat. Spolupráce by mohla snížit mzdy členům odborů a oslabit vyjednávací sílu kvůli zvýšené nabídce pracovních sil. Odpor by však mohl zpomalit ekonomický růst. Dilema dnes spočívá v tom, zda se odborové svazy, jako sociální a političtí aktéři, snaží ovlivňovat regulace týkající se migrace a přístupu migrujících pracovníků na pracovní trhy tím, že se staví proti, nebo podporují nadnárodní ustanovení a vládní politiky týkající se migrace a mobility.

Postoje odborů jsou nicméně relativně nezávislé na tom, zda skutečně do země přichází migrující pracovníci, jelikož zde hrají roli i jiné faktory: např. ekonomický růst a poptávka po pracovní síle, volný pohyb osob, historické vazby na bývalé kolonie atd. Z tohoto důvodu jsou odborové organizace postaveny "fait accompli" přítomnosti či příchodu zahraničních pracovníků a vyvstávají tak dvě další dilemata ohledně postojů, které zaujmou vůči nim.

Druhým dilematem je otázka, zda **zahrnout nebo vyloučit zahraniční pracovníky**.

Jakmile migranti přijedou, odbory musí rozhodnout, zda je zahrnout jako plnoprávné členy se stejnými právy, což by mohlo potenciálně posílit odborovou organizaci, ale zároveň rozhněvat stávající členy, kteří by se mohli obávat preferenčního zacházení s migranty. Vyloučit je by ale mohlo oslabit odborovou organizaci rozdělením pracovní síly.

Růst mobility v rámci EU dává nový impuls "staré" debatě, zda by dnešní migranti měli být zahrnuti jako členové odborových svazů, a to zejména s ohledem na převážně "dočasnou" povahu takové mobility, která činí úkol odborů organizovat tyto migranty složitějším. Migranti se také stali obtížněji organizovatelnými kvůli větší variabilitě jejich právních, pracovních a sociálních statutů, což činí jejich zájmy a potřeby odlišnými od zájmů a potřeb domácích pracovníků. Protiimigrantský a populistický politický diskurz a nedostatečnost administrativních zařízení navíc často zanechávají migranty ve zranitelné pozici.

Příklad z Velké Británie ilustruje, že přijetí celonárodní strategie umožnilo odborovým svazům a jejich místním organizacím rozvíjet kampaně a iniciativy, které měly za cíl zahrnout zahraniční pracovníky do odborových organizací. V Norsku zvolili cestu inkluze, která má zaručit, aby nedocházelo k sociálnímu dumpingu, a to zejména pomocí kolektivních smluv. Italské obory, které se již dlouho potýkaly s problémem vykořisťování zahraničních pracovníků zejména v zemědělství a potravinářském průmyslu se rozhodly tuto situaci řešit pomocí kontaktní kampaně přímo v místech, kde se fenomén vykořisťování projevoval nejvíce.

V případě, že se odbory rozhodnou zahrnout zahraniční pracovníky, vyvstává třetí dilema: **rovné nebo zvláštní zacházení?**

Zacházet se všemi pracovníky stejně by mohlo vést k zanedbávání specifických potřeb migrantů. Vytvořit cílené politiky pro migranty by ale mohlo odradit stávající členy, kteří by to mohli vnímat jako nespravedlivou výhodu.

Ve vztahu k těmto dvou dalším dilematům můžeme opět vyzorovat velkou heterogenitu napříč Evropou. Tyto různé postoje shrnujeme v tabulce níže.

Země	Zahrnout nebo vyloučit?	Rovné nebo zvláštní zacházení?	Specifika dané země
Polsko a Česko	Doposud nevyjasněná pozice vzhledem k relativní "novosti" fenoménu pracovní migrace a nízkému odborovému pokrytí v sektorech s vyšším zastoupením migrantů (např. stavebnictví).	Vzhledem k slabé inkluzi nejsou k tomuto dilematu příliš vystaveny.	Polské odbory se tradičně spíše zaměřovaly na emigrující pracovníky do zemí EU.
Švédsko a Rakousko	Formální inkluzivní přístup, který ale neřeší nevýhody migrujících pracovníků na pracovním trhu a nezaujímá konkrétní praktiky jejich organizování.	Zájmy migrujících členů se shodují se zájmy domácích pracovníků, ale na podmínkách těch druhých.	Odbory se pustily do omezených speciálních akcí v reakci na případy extrémního vykořisťování.
Německo, Holandsko, Irsko a Velká Británie	Inkluzivní přístup a široce aplikované postupy pro organizování zahraničních pracovníků (proaktivní inkluze)	Adaptace stávající postupů a nástrojů společně se zaváděním inovací v rámci sociálního dialogu, služeb a organizování.	V Irsku a Velké Británii se tyto praktiky velmi rozšířily po vstupu středoevropských zemí do EU.
Itálie, Španělsko a Francie	Myšlenka, že práva jsou univerzální, ale jsou potřebné speciální politiky, aby se zaručil plný přístup migrantů k těmto právům	Adaptace stávající postupů a nástrojů společně se zaváděním inovací v rámci sociálního dialogu, služeb a organizování.	Ve Francii jsou speciální opatření omezenější a více zaměřená na konkrétní skupiny pracovníků, jako jsou ti bez dokladů.

Tyto velice rozdílné postoje a aktivity lze vysvětlit několika faktory:

- Pokles členské základny a kolektivního zastupování není rovnoměrný napříč Evropou. V některých zemích jsou tradičně silné a početné odbory (např. ve Skandinávii), naopak v jiných částech Evropy jsou odbory z hlediska počtu členů spíše slabé (např. Francie).
- Povaha a stupeň demokracie v odborech přímo ovlivňují vývoj postojů a politik odborů vůči migrujícím pracovníkům. Jakmile jsou migranti naverbováni a začleněni do odboru, musí mít možnost uplatňovat svůj demokratický vliv v rámci odboru a spolupracovat s ostatními na vyvíjení vhodných politik a akcí na podporu spolupracovníků migrantů.
- Pokud je odbor rigidní, zahrnuje pouze jedolitý pohled a chybí mu debata, tento vliv nebude účinný při změně kultury odboru zdola. Zahrnování různých skupin obyvatel pomůže průniku různých perspektiv a možná řešení.
- Rozdílné formy struktury odborů, podobně jako stupeň odborové demokracie, mají hluboký vliv na povahu rozhodování odborů a ovlivňují povahu a formu podpory zahraničních pracovníků. Zajímavým poznatkem je, že odbory v ideologicky rozdělených odborových hnutích, jako jsou ty v Itálii a Francii, projevíly dřívější a silnější zájem o zastupování a nábor pracovníků migrantů, než mnohé jiné.
- Obecně inovativní přístupy ke kolektivnímu vyjednávání oživily často zkostnatělou část práce odborových svazů a umožnily zahraničním pracovníkům více se zapojit do této 'jádrové' oblasti a zajistit zahrnutí jejich zájmů do požadavků kolektivního vyjednávání.
 - Růst "à la carte" nebo "kafetériových" kolektivních smluv, které umožňují například výběr mezi zvýšením platu nebo snížením pracovní doby.
 - Překonat obrannou a reaktivní odpověď vývojem alternativních návrhů na inovace produktů a nové výrobní metody, formulováním argumentů a analýz, které by mohly pomoci mobilizovat členy za jejich vyjednávači na pracovišti.
- Tradiční spolupráce s politickými stranami je nahrazována širšími koalicemi s různými zájmovými organizacemi. V tomto kontextu se odbory častěji spojují s nevládními organizacemi zaměřenými na integraci cizinců.

K tomu je důležité zmínit, že hypotéza, podle které se do odborů více zapojují ti zahraniční pracovníci, kteří již měli zkušenost s odbory v domácím prostředí, se neukázala jako validní. Naopak výše uvedené faktory, struktura pracovního trhu a národní migrační politiky lépe predikují zapojení zahraničních pracovníků do odborů^{24 25 26}.

²⁴ Kranendonk & De Beer (2016). What explains the union membership gap between migrants and natives?

²⁵ Cools et al. (2021). The Immigrant-Native Gap in Union Membership: A Question of Time, Sorting, or Culture?

²⁶ Guzi et al. (2021). What explains immigrant-native gaps in European labor markets: The role of institutions.

Velká Británie

Na lokální úrovni odborových svazů a jejich místních organizací začaly po přijetí národní strategie vznikat různé kampaně a iniciativy. Avšak zároveň se ukázalo, že to samo o sobě zpočátku nezaručilo nárůst počtu nových členů. **Jedním z klíčových faktorů byl dlouhotrvající proces budování vzájemné důvěry.** Na druhou stranu, odborové organizace nedokázaly efektivně sbírat informace o národnosti nových členů, což znemožňovalo celkové vyhodnocení úspěšnosti. Po úspěšném náboru zahraničních pracovníků ale nebyl všem výzvám konec, další bodem bylo budování udržitelného a zejména aktivního členství zahraničních pracovníků.

Pro úspěšný nábor a současně i aktivizaci zahraničních pracovníků se ukázala jako **nejlepší strategie najímání aktivních zahraničních členů jako zaměstnance místních oborů.** Ti neměli problém s jazykovou bariérou, byli již součástí komunity zahraničních pracovníků a současně, tak reprezentovali jejich ohlas v reprezentativní struktuře. Tento přístup vedl k jak k nárůstu počtu nových členů a zároveň k jejich aktivnějšímu zapojení do činnosti odborů. Tímto způsobem se také mohou odhalit bariéry pro organizování, jako například obtíže s elektronickými platbami členských příspěvků, kdy někteří zahraniční pracovníci měli problémy s otevřením místního bankovního účtu²⁷. Naopak setkání mezi odboráři a zahraničními pracovníky bez tlumočnicka často působila jako neproduktivní, časově náročná a narážela na kulturní rozdíly. Osobní interakce se každopádně ukázaly jako zásadní při v budování důvěry²⁸.

Vzdělávání a jazykové kurzy se také ukázaly jako příhodný nástroj pro podporu aktivity zahraničního členstva. Jazykové kurzy probíhaly například formou společných rybářských výletů, které pomáhaly jak ve výuce jazyka, tak snižovaly napětí mezi Brity a Poláky. Současně tato forma lákala větší počet členů než běžný kurz.

Místní odborové organizace také často spolupracovaly s řadou dalších zúčastněných stran včetně neziskových organizací nebo církevních skupin, které již některé informace a služby zahraničním pracovníkům poskytovaly.²⁹

Klíčové faktory úspěchu:

- + Důraz na budování důvěry
- + Zaměstnání aktivních zahraničních pracovníků do odborových řad
- + Nabídka jazykových a integračních kurzů
- + Spolupráce s organizacemi, které se již cizincům věnují déle

²⁷ Eldring et al. (2012). Post-accession migration in construction and trade union responses in Denmark, Norway and the UK.

²⁸ Fitzgerald (2006). Organising migrant workers in construction: experience from the North East of England.

²⁹ Eldring et al. (2012). Post-accession migration in construction and trade union responses in Denmark, Norway and the UK.

Norsko

Jedním z hlavních cílů norských odborů bylo zajistit zahraničním pracovníkům stejné pracovní a platové podmínky, jako měli norští zaměstnanci. Cílem bylo zamezení nepřiměřené konkurence nízkých mezd a narušení hospodářské soutěže na trhu obecně. Jedním z klíčových nástrojů v tomto ohledu byly kolektivní smlouvy pokrývající všechny zaměstnance.

Při budování důvěry a dialogu se zahraničními pracovníky se jako účinné jevily iniciativy v Oslu a dalších velkých městech, kde odbory zahraničním pracovníkům doslova otevřely dveře. Budovy pod odborovou správou byly otevřené i mimo pracovní dobu, a pracovníci tak mohli přijít na kávu, na něco na zub, zahrát si karty, zavolat rodině nebo sledovat televizi. Byl tak vytvořen **prostor pro setkávání a navazování vztahů**. Ne vždy se řešila pouze odborová témata, ale vždy byl přítomen někdo z odborů, kdo mohl odpovídat na případné otázky.

Nábor probíhal převážně na lokální úrovni, a proto bylo nutné zaměřit se na činnost místních odborů a jednotlivých základních organizací. Významnou roli pak hrála aktivita a entuziasmus místních odborářů a osobní kontakt. Právě toto úsilí mělo silný dopad a bylo často zmiňováno médií jako dobré příklady integrace.

Současně na národní úrovni probíhala formální rozhodnutí týkající se inkluze zahraničních pracovníků. Probíhalo také vyhodnocování projektů, kdy v souvislosti s iniciativami zaznamenali příliv až 4000 - 5000 nových členů, a to zejména v sektoru stavebnictví, kde přírůstek činil až 20 %. Pro odhadování počtu nových členů z řad zahraničních pracovníků byly nejprve potíže a dedukovali jej podle příjmení nových členů. Teprve až poté změnili svou administrativní strategii a začali sbírat údaje o rodném jazyku nových členů³⁰. Zkušenosti odborů s dlouhodobě pobývajícím migranty naznačují, že klíčem k úspěchu jakékoliv kampaně je efektivní kombinace dvou přístupů - přístupu založeném na vedení a přístupu zdola nahoru - do komplexní strategie³¹. **Úspěšné kampaně vyžadují spolupráci a koordinaci mezi různými úrovněmi odborové organizace a dlouhodobou vizi.**

Klíčové faktory úspěchu:

- + Otevřenost odborů
- + Role aktivity jednotlivých odborářů
- + Schopnost reflexe a změny
- + Kombinace národní strategie a lokálních úrovní

³⁰ [Eldring et al. \(2012\). Post-accession migration in construction and trade union responses in Denmark, Norway and the UK.](#)

³¹ [Danaj & Sippola \(2015\). Organizing posted workers in the construction sector.](#)

Itálie

Italské obory se již dlouho potýkají s problémem vykořisťování zahraničních pracovníků zejména v zemědělství a potravinářském průmyslu. Odbory opakovaně varují před pronikáním mafie a nelegálními a zneužívajícími metodami nábory v této oblasti zejména migrujících pracovníků z zemí třetího světa.

V zemědělská pobočka CGIL³² vytvořila iniciativu "**Odborů na cestách**"³³, kdy **zástupci odborů cestují po celé zemi v obytných vozech nebo dodávkách, aby se setkali se zahraničními pracovníky na jejich shromaždištích nebo v místech, kde je zaměstnavatele najímají**, s cílem informovat je o jejich právech, poskytnou cenné rady týkající se pracovních smluv a podporovali informovanost odborů šířením informačních materiálů v různých jazycích. K vyhledávání konkrétní lokalit odboráři aktivně využívají sociální sítě a online komunikace. V rámci nábory přibírají do svých řad i cizince tzv. "bez papírů", i ti se mohou stát delegáti a reprezentanti odborů. Řad z nich se poté podílí na dalším nábory, který tak může probíhat v původním jazyce zahraničních pracovníků. Odbory na cestách často cílí na ty nejzranitelnější pracovníky. Klíčovou roli hraje osobní kontakt a schopnost komunikovat bez jazykové bariéry.

Tato strategie vedla nejen k rozšíření počtu členů odborů, ale také k jejich většímu zapojení do odborů. Úspěšnost projektu vedla k jeho rozšíření formou vytvoření "Kanceláře na cestách", která nahrazuje skutečnou kancelář, kde je možné se nejenom informovat, ale i poslat žádost či vyúčtovat konkrétní příspěvky. Současně na tuto iniciativu navazovali další kampaně zaměřující se jak na konkrétní Italské regiony, tak i v rámci národní úrovně snahou o ucelenou systematickou změnu formou reformy trhu práce v zemědělství.

Současně na nadnárodní úrovni funguje pod záštitou CGIL organizace INCA, která svou činností aktivně pomáhá jak zahraničním pracovníkům v Itálii, tak i italským pracovníkům žijícím v zahraničí. Jedna z klíčových forem pomoci je právní poradenství jak online skrze sociální sítě, tak osobně.

³² Italská odborová konfederace - CGIL, Confederazione Generale Italiana del Lavoro

³³ [Sindacato di strada | FLAI-CGIL](#)

V posledních letech INCA³⁴ podporovala řadu právních bitev, například v oblasti sociálního zajištění migrujících občanů, s řadou kladných rozsudků jak na lokální úrovni, tak i u Evropského soudního dvora. Jedním z nedávných úspěchů je případ cizince, který se znenadání stal invalidní a ačkoliv pobýval v Itálii již dlouho úřady odmítly jeho žádost o invalidní důchod. Jeho dlouhodobý legální pobyt v Itálii nebrali v potaz a namísto toho se soustředili pouze na poslední obnovení pobytového titulu, které bylo uděleno z důvodu lékařského ošetření a mělo omezenou platnost pouze na několik měsíců. V této těžké situaci mu však pomohla právní pomoc a podpora INCA a úspěšně jeho případ obhájila před soudem. Rozhodnutí soudu, které potvrdilo nárok na invalidní důchod, otevřelo cestu k další pomoci nejen pro konkrétního jedince, ale i pro další cizince, kteří se ocitnou v podobné situaci. Díky těmto úspěchům si INCA buduje důvěru a respekt v komunitě a potvrzuje svou roli v poskytování podpory a ochrany práv migrantů v Itálii³⁵.

Klíčové faktory úspěchu:

- + Osobní kontakt
- + Nábory cizinců, překonání jazykové bariéry
- + Využití sociálních sítí jako formy kontaktu
- + Aktivní pomoc, která je vidět

Odbory naráží na legální i praktické překážky při organizování zahraničních pracovníků

Proaktivní přístup vůči zahraničním pracovníkům a explicitní zaměření na jejich organizování může narazit na řadu legálních i praktických překážek, kterým čelí samotní cizinci a odbory^{36,37}.

Mezi legální překážky, které jsou ovšem v českém kontextu buď překonané nebo nerelevantní, lze uvést:

- Vyloučení a omezení práva zakládat a připojovat se k organizacím
- Vyloučení z držení odborové funkce, plného členství, nebo zaměstnání odborem
- Vyloučení z kolektivního vyjednávání
- Omezení práv na svobodu asociace a kolektivního vyjednávání v odvětvích a pracovních uspořádáních s vysokou koncentrací pracovníků migrantů (domácí práce, zemědělství, atypické atd.)
- Omezení přístupu k soudům

Dále existují legální překážky, které se mohou projevit i v českém kontextu:

³⁴ [I servizi per i migranti in Italia | INCA](#)

³⁵ Bartoli (2024). Pensione di inabilità per i migranti.

³⁶ Heyes, (2009). [Recruiting and organising migrant workers through education and training: A comparison of Community and the GMB.](#)

³⁷ [Migrant Workers' Rights to Freedom of Association and Collective Bargaining | International Labour Organisation.](#)

- Konflikt pracovního a imigračního práva
- Slabý ohled na odborové organizování v bilaterálních a multilaterálních dohodách o pracovní migraci
- Využití agenturního zaměstnávání (podmínkou pro členství je pracovní poměr v daném podniku), které ale pod tlakem odborů má spíše tendenci ubývat (respektive se podniky zavazují, že po určité době nabírají agenturní zaměstnance do kmene). To ale neznamená, že by se základní odborové organizace neměly zabývat právy agenturních zaměstnanců:
 - část z nich bude potenciálně převedena do kmene,
 - v rámci sociálního dialogu vyjednávají o podmínkách všech zaměstnanců, byť s omezeným rozsahem v případě agenturních zaměstnanců.

Praktické překážky, kterým mohou čelit jak odborové organizace, tak migranti samotní, jsou různého druhu:

- Diskriminace a zasahování proti odborům ze strany zaměstnavatelů nebo veřejných autorit
- Bariéry v informacích a komunikaci, jazykové bariéry
- Omezená znalost pracovního práva
- Strach ze zaměstnavatele, agentur
- Pracovní prostředí a délka pobytu - nízká úroveň integrace na pracovištích pro dočasné migranty
- Diskriminace a kulturní bariéry
- Dlouhá pracovní doba, nedostatek dnů volna
- Protiimigrantské postoje ve společnosti
- Odbory mohou považovat dobu strávenou v dané zemi za příliš krátkou na to, aby opravňovala zahraniční pracovníky ke vstupu do odborů

Tyto překážky nicméně nejsou nepřekonatelné. Zahraniční praxe poukazuje na celou řadu opatření a postupů, které lze částečně (případně upraveně) přijmout a aplikovat v českém kontextu:

- Zúčastnit se procesu náboru a předběžných instruktáží před odjezdem a vládou organizovaných instruktáží po příjezdu
- Pokračovat ve výstavbě vlastní kapacity pro organizování a zvýšení dosahu na zahraničních pracovníky a efektivně prosazovat respektování jejich pracovních práv.
- Přijmout inovativní strategie pro oslovení zahraničních pracovníků v izolovaných a rozptýlených prostředích, jako jsou soukromé domácnosti
- Používat různé metody komunikace se zahraničními pracovníky, např. pomocí digitálních nástrojů
- Přijmout strategie v praxi kolektivního vyjednávání, které pokryjí neorganizované a nezastoupené sektory, jako je domácí a pečovatelská práce
- Podniknout osvětové a organizační strategie, které explicitně cílí na ženy a řeší jejich obavy

- Následovat osvětové strategie organizačními strategiemi, které berou v úvahu různorodé identity pracovníků migrace, jako je pohlaví a jazykové dovednosti
- Přeložit všechny organizační dokumenty do jazyků, kterým rozumějí zahraniční pracovníci
- Zapojit se do přeshraničního sítění odborů podepisováním memorand o spolupráci nebo jiných typů dohod na ochranu práv pracovníků migrace během celého migračního cyklu, včetně před odjezdem a potenciálně i po návratu do země původu
- Síťovat a zapojovat se do partnerství s občanskou společností, včetně organizací na obranu práv pracovníků migrace
- Při práci jako skutečně nezávislé a reprezentativní odbory ukázat porozumění obavám a potřebám zahraničních pracovníků a být schopni kolektivně vyjednávat o těchto otázkách se zaměstnavateli



Polsko

Organizace zdola³⁸

Ve světle nárůstu ukrajinské migrace do Polska vznikla nová odborová iniciativa. Profesor ekonomie Yuriy Karyagin, původem Ukrajinec žijící dlouhodobě v Polsku, založil *Mezi odborový svaz ukrajinských pracovníků* jako reakci na naléhavé potřeby svých krajanů, kteří se často ocitají v sektorech s minimální regulací a ochranou práv. Zejména v sektorech stavebnictví, zemědělství a domácí péče. Tito pracovníci často tráví na pracovišti 10 až 15 hodin denně, se setkávají s tvrdými pracovními podmínkami a nedostatkem řádných pracovních smluv.

Svaz se ve své činnosti se zaměřuje primárně na individuální případy a nabízí bezplatné právní poradenství, informuje o nekalých zaměstnavatelích a naopak spolupracuje s férovými továrnami a zaměstnavateli. Při své práci svaz spoléhá zejména na skromný personál a pomoc dobrovolníků.

Svaz, ač malý, si rychle získal mediální pozornost a s nízkými členskými příspěvky rychle rozrostl svou členskou základnu, která nyní čítá až přes tisíc členů. Kombinací těchto faktorů a účinné pomoci se dostal do bodu, kdy už aktivně nemusí hledat nové členstvo.

Přestože je svaz umístěn v sídle *Všeobecné Polské aliance odborových svazů*³⁹ a těší se jejich podpory, zachovává si svou nezávislost. Tento svaz tak vyplnil důležitou mezeru v odborové reprezentaci, která byla do té doby pro ukrajinské pracovníky kvůli jazykové bariéře nedostupná.

Přestože Yuriy přispívá k zlepšení situace mnoha Ukrajinců v Polsku, není to ideální situace, kdy Ukrajinci vytvářejí vlastní odborové struktury odděleně od širších struktur, které by mohly účinněji obhajovat práva všech pracovníků. Toto oddělení může vést k fragmentaci a oslabení celkového odborového hnutí, což komplikuje sjednocenou ochranu pracovních práv.

Slovinsko

Několik aktivních odborářů společně s neziskovou organizací začali pracovat na problematice migrace na Slovinsku před pěti lety, kdy krize a kolaps stavebnictví odhalily plný rozsah otřesného zacházení se zahraničními pracovníky a systémové problémy, které se s tím pojí. Začali navštěvovat různá pracoviště, mluvit s pracovníky a odhalili tak nelidské pracovní a bytové podmínky, které pracovníci, především ti ze zahraničí, často zažívají. V závislosti na zjištěných informacích se rozhodli přihlásit do projektu ministerstva práce a v roce 2010

³⁸ [Staunton \(2019\). "A worker is a worker": the trade unions organising migrants.](#)

³⁹ OPZZ- Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych

zahájili tříletý projekt⁴⁰, který vedl k vzniku migrantské kanceláře na ZSSS (Zveza svobodnih sindikatov Slovenije). Tato kancelář se zaměřovala jak na řešení systémových problémů, kdy spolupracovali s pracovními inspekce a dalšími relevantními orgány, tak i na poskytování právního poradenství a podpory v jednotlivých případech, kdy byla práva pracovníků porušována. Zaměřovali se primárně na zahraniční pracovníky nebo vyslané pracovníky, včetně těch Slovinských. Svou činností pomohli řadě pracovníků a současně i odhalili nekalé praktiky, které zaměstnavatelé provádí.

Odhalili například případy zakládání řetězcových společností, kdy zaměstnavatel firmu založí, najme migranty, kteří odvedou práci, ale následně firmu zruší a pracovníkům nezaplatí. Následně v rámci jiných zakázek pokračuje ve stejném vzorci. Pracovníci často neznají či nerozumějí svým právům, což je činí zranitelnějšími a často tak podepíší i pracovní smlouvy, kterým dopodrobna nerozumí. Zaměstnavatelé často společně smlouvou o uzavřeném pracovním poměru dávali pracovníkům podepsat rovnou i smlouvu o jeho rozvázání bez uvedeného data. Kancelář zaznamenala i příklad pracovní smlouvy, v jejímž rámci se zahraniční pracovník v jedné části zavázal, že nebude žádat o odškodnění v případě pracovního úrazu či v případě předčasného odchodu bude hmotně odpovědný. To znamená, že pokud se pracovník rozhodne odejít (například protože mu zaměstnavatel neplatí řádnou mzdu), musí za svůj odchod zaměstnavateli ještě zaplatit. Pracovníci současně pracují v nelidských podmínkách - extrémně dlouhé pracovní směny, žádné dny volna a často i otřesné bytové podmínky. Kancelář tak často řešila i problémy z běžného života, jako jsou právě stavy ubytoven nebo zdravotní pojištění. Identifikace těchto problémů umožňuje odborům navrhnout cílená opatření, která v konečném důsledku pomáhají zlepšit právní a sociální situaci zahraničních pracovníků a chránit je před vykořisťováním.

Tento projekt pomohl jak řadě jednotlivců, tak současně produkoval i informační materiály zaměřené jak na zvyšování informovanosti zahraničních pracovníků, tak i zvyšování podvědomí o potřebách pracovníků v rámci různých institucí. Na konfederální úrovni svazů následně vznikl i výbor pro rovná práva - ten se soustředil na pokrývání nerovností nejen v případě zahraničních pracovníků, ale i dalších minoritních skupin. Následně i vznikla i řada případů mezinárodní spolupráce zejména týkající se problematiky vyslaných pracovníků především s odbory v Německu, Srbsku nebo Itálii^{41 42}.

Bohužel ale po třech letech projektu došly finance, což vedlo k zániku původně nadějně odborové kanceláře, která pomáhala obracet pozornost k neřešeným problémům migrantů. Někteří odboráři se rozhodli nepřijmout tento konec jako definitivní a založili nový spolek, nezávislý na odborovém svazu ZSSS, který nadále pokračuje v ochraně práv migrantů a dalších ohrožených skupin. Jejich poradenská kancelář aktivně pokračuje dodnes v oblasti

⁴⁰[Integracijski paket za brezposelne migrante, begunce in prosilce za azil | ZSSS](#)

⁴¹[Migrantski delavci prisiljeni tudi v suženjske razmere | Dnevnik](#)

⁴²[ZSSS: V Sloveniji katastrofalen vzporedni svet delavcev migrantov | Dnevnik](#)

advokacie, ochrany, podpory a rozvoje pracovních, sociálních a statusových práv ohrožených skupin, jako jsou migranti nebo uprchlíci⁴³.

Německo

Neobvyklý úspěch měla i iniciativa z německého IG Metall, jejíž začátky sahají až do roku 1983, kdy se podařilo zahrnout zahraniční pracovníky do organizačních a rozhodovacích struktur. Zprvu byla vytvořena ústřední migrační kancelář a na popud jejich aktivity regionální odbory zahájili řadu programů k integraci zahraničních pracovníků

V důsledku těchto iniciativ byl v Kielu zřízen aktivní migrační výbor, který společně vedli turečtí pracovníci a místní členové závodní rady. Tento výbor organizoval jazykové semináře, řadu školení pro zahraniční pracovníky nebo i pomáhali seniorním členům s přechodem do důchodu. Důležitou součástí byla i organizace kulturních oslav, které podtrhovaly rozmanitost odborového hnutí. Právě kulturní respekt německých odborářů sehrál klíčovou roli a pomohl upevnit vztahy mezi Němci a Turky.

Úspěšná integrace zahraničních pracovníků, zde měla dlouho trvajících pozitivní efekty. Turečtí pracovníci jsou stabilně zastoupeny v rámci svých rad a výborů a stali se důležitou součástí odborové struktury. Konkrétně v Kielu dokonce ustanovili, že povinný výběr delegátů v rámci úrovně krajů do IG Metall musí povinně reflektovat podíl zahraničních pracovníků. Ačkoliv je tato praxe v rámci organizací IG Metall silně doporučována, pouze v Kielu si to stanovili jako regulerní pravidlo. Právě důraz a zájem o integraci - jak ze strany německých pracovníků, tak i zahraničních, se jevil jako klíč úspěchu⁴⁴.

IG Metall přistupuje již dlouho aktivně k otázce migrace s důrazem na integraci a začlenění migrantů do odborových struktur. Od 70. let 20. století, kdy se více než polovina zahraničních pracovníků ve svých sektorech připojila k odborům můžeme v současnosti sledovat výrazný pokrok, kdy téměř každý čtvrtý člen IG Metall má migrační pozadí a přibližně celkem 34 % důvěrníků IG Metall má původ v zahraničí⁴⁵.

Současně IG Metall podporuje a spolupracuje s dalšími organizacemi zaměřenými na integraci migrantů do společnosti, nabízejícími širokou škálu jazykových kurzů, administrativní podporu a právní poradenství. Tato spolupráce pomáhá posilovat integraci migrantů nejen na pracovištích, ale i v širším sociálním kontextu, což umožňuje lepší adaptaci a zapojení migrantů do německé společnosti⁴⁶.

⁴³ [Svetovalnica za migrante zdaj nudi pomoč kot društvo | IUS-INFO](#)

⁴⁴ [Adler & Fichter \(2014\). Germany: Success at the Core, Unresolved Challenges at the Periphery.](#)

⁴⁵ [Reise ins Ungewisse: Wie „Gastarbeiter“ zu Kollegen wurden | IG Metall](#)

⁴⁶ [Beratungsstelle der IG Metall für geflüchtete: Fluchtpunkt Laden | IG Metall](#)

Klíčový faktory úspěchu:

- + Důraz na integraci
- + Důraz na respektování cizí kultury
- + Začlenění zahraničních pracovníků do struktury organizace a rozhodujících pozic
- + Budování společné třídní identity a oslavování rozmanitosti
- + Spolurozhodování podporuje integraci



Příklady služeb

WEBOVÉ STRÁNKY

Webové stránky jsou důležitou doménou pro sdílení informací a organizování členstva prezentování odborů. Proto by měli být dostupné pro všechny, měly by být psány **jednoduchým srozumitelným jazykem a dostupné v několika jazycích**. Stránky by měly vzbuzovat pocit, že jsou **všichni pracovníci vítáni (včetně zahraničních)**.

Samotný obsah se může zaměřovat jak na činnost a **propagaci odborů**, tak na **sdílení informací** z oblasti pracovního práva či života v ČR.

V případě britského odborového svazu USDAW⁴⁷ mohou být stránky přeloženy do všech jazyků, současně propagační a informační materiály jsou dostupné až v 35 jazycích⁴⁸.

Stručně informují o tom, **co odbory mohou svým členům nabídnout** a současně informují i o tom, jak mají **legální pracovní podmínky** vypadat. Zdůrazňují **anonymitu a diskrétnost**, které je právě pro zahraniční pracovníky velmi důležitá. Současně vyzdvihují otevřenost odborů a jejich **tlak na rovné pracovní podmínky pro všechny**, nehledě na národnost.

The screenshot displays a section of the USDAW website. On the left, under the heading 'Příspěvky', it states that membership is one of the lowest contributions and includes professional services. Below this, it asks if the user needs more information or wants to join, providing a contact number '0800 030 80 30' and the website 'www.usdaw.org.uk'. On the right, under the heading 'Cítíte se...', it lists concerns like 'isolated?' and 'Do you know your rights?', and offers help in English. The USDAW logo is at the bottom right.

⁴⁷ [USDAW - Publications | USDAW](#)

⁴⁸ [Šest dobrých důvodů, proč byste měl/a vstoupit do svazu USDAW | USDAW](#)

- 1 Pomáháme našim členům dozvědět se o svých právech při práci. Věděl/a jste například, že máte právo na:
 - minimální mzdu pro dospělé osoby. Každý rok se zvyšuje a od 1. dubna 2022 činí:
 - £ 9,50 za hodinu pro osobu ve věku 23 a více let,
 - £ 9,18 za hodinu pro osobu ve věku 21 až 22 let,
 - £ 6,83 za hodinu pro osobu ve věku 18 až 20 let,
 - £ 4,81 za hodinu pro osobu ve věku 16 až 17 let.
 - 28 dní placené dovolené za rok (pro osobu pracující 5 dní v týdnu),
 - 11 hodinový denní odpočinek,
 - Většina zaměstnanců má nárok na placenou nemocenskou po třech dnech nemoci.
- 2 Probíráme problémy našich členů s vedením a zastupujeme Vás při disciplinárním jednání.
- 3 Naším členům poskytujeme **BEZPLATNÉ** právní poradenství a zastupujeme je v případě pracovního úrazu, neoprávněného propuštění a diskriminace.
- 4 Můžeme našim členům pomoci získat přístup k **BEZPLATNÉMU** školení na širokou škálu témat, včetně angličtiny, matematiky a počítačových dovedností.
- 5 Vedeme kampaň proti rasismu a prosazujeme rovné zacházení se všemi pracovníky.
- 6 Pracujeme na zlepšení platů a života našich členů v práci.

- Každý může vstoupit do odborového svazu.
- Máte zákonné právo vstoupit do odborového svazu.
- Nemusíte zaměstnavateli sdělovat, že jste členem odborového svazu.
- Je nezákonné, aby Vás kdokoliv diskriminoval za to, že jste členem odborového svazu.

- + Řady vytvořených informačních materiálů může být šířena i tištěnou formou
- + Jedná se o jednorázovou investici času i peněz.
- + Informace jsou dostupnější pro všechny.

Zahraniční pracovníci se musí adaptovat na nové prostředí jejíž součástí je i nová **terminologie dané země**, což činí situaci o to náročnější. Dánské odbory, tedy na svých stránkách nabízejí **slovníček nejdůležitějších termínů**⁴⁹ klíčové pro porozumění práci v Dánsku. Mezi přeložené termíny patří například výpovědní lhůta, kolektivní smlouva, pracovní povolení aj.

Edukační materiály

Často kladené otázky a odpovědi

Webové stránky mohou zahrnovat, také **odpovědi na často pokládané otázky v různých jazycích**. Otázky mohou mít mnoho různých témat a vyjadřovat se i aktuálním situacím, kde například TUC⁵⁰ (Trade Union Confederation) často iniciálně zodpovídá otázky ohledně aktuálních situací. Tematicky se mohou věnovat jak **aktuálnímu dění, tak i rozšiřování informovanosti** - například nároku na sociální zabezpečení či postupu v případě konfliktu na pracovišti atd.

Další formou mohou být i články - například Norské odbory formou **krátkého jednoduchého článku**⁵¹, dostupného v několika jazycích vysvětlují, jak se orientovat v jejich pracovním systému

⁴⁹ [Faglig-ordbog | BAT Kartellet](#)

⁵⁰ [Why Asylum Seekers Should Be Allowed to Work - FAQs | TUC](#)

⁵¹ [How to read your payslip | FriFagbevegelse](#)

a jakým způsobem porozumět výplatní pásce, zažádat si o nemocenskou či dovolenou a další praktické pokyny.

Why asylum seekers should be allowed to work - FAQs

- Who is an asylum seeker?
- What is the difference between an asylum seeker and a refugee?
- How many asylum seekers are there in the UK?
- Why aren't asylum seekers allowed to work?
- Does this apply to all asylum seekers?
- Why do asylum seekers come to the UK?
- How do asylum seekers manage to live?
- Are asylum seekers allowed to study or do training?

+ Iniciální zodpovězení často kladených otázek může ušetřit čas pracovníkům odborů.

+ Odbory jako rychlý a efektivní poskytovatel informací

+ Poskytnuté informace mohou sloužit všem, ne pouze členům či cizincům.

- Je nutné informace dle potřeby aktualizovat, aby si udrželi svou věrohodnost

Publikace a brožury

Mezi další klíčové informační materiály patří publikace a brožury. Zpravidla **poskytují katalog kontaktů** – včetně tísňových čísel, adresář odborů a seznamy sítí přistěhovalců. Nejčastěji se zaměřují na **rozšiřování informovanosti v oblasti pracovního práva a specifík daného státu** (např. Text německých odborů *Skilled workers from third countries and workers' rights*⁵²), ale mohou popisovat i **celý proces migrace**. Public Services International (PSI) v rámci projektu 'Decent Work Across Borders' vyprodukovala 7 publikací⁵³, kde různým zahraničním pracovníkům popisují celý proces migrace. Publikace zahrnují velkou řadu témat včetně popisu zvyků v cílových zemích, přibližují praktické záležitosti, jako je bydlení, bankovníctví a daně, popisují příležitosti pro profesní růst, a nakonec zahrnují i informace ohledně návratu a reintegrace do své domoviny.

- + **Může poskytovat všechny informace i v tištěné formě**
- **Informace v publikacích a brožurách mohou zastarávat nebo být omezené vzhledem k dynamice migračních procesů a právních předpisů.**
- **Příliš rozsáhlé texty mohou být náročné na čtenářovo pozornost**

⁵² [Skilled Workers from Third Countries and Worker's Rights: What You Should Know to Work Successfully in Germany | DGB](#)

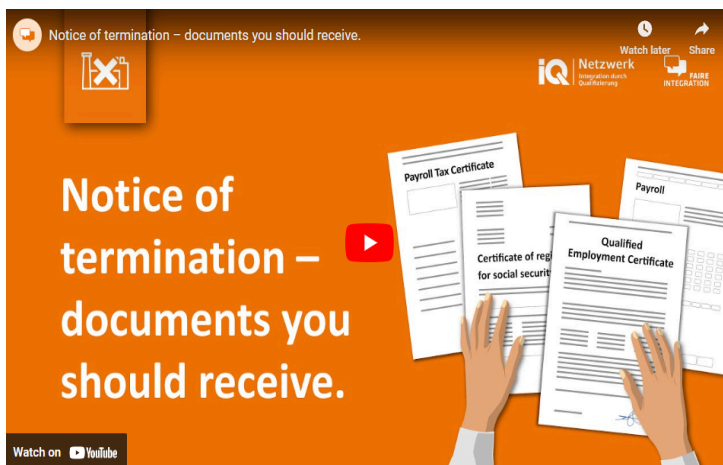
⁵³ [Good Practice - Pre-Decision, Pre-Departure and Return Migration Guides for Migrant Health Workers from India and the Philippines | International Labour Organisation](#)

Videa

Předávání informací prostřednictvím videí je účinným způsobem předávání informací. Vizualní prezentace je poutavější a snáze zapamatovatelná než text, což usnadňuje porozumění a přijetí informací.

Např. Faire Integration⁵⁴

- + **Vizuální atraktivita**
- + **Lepší zapamatovatelnost**
- + **Jednoduché šíření materiálu skrze sociální sítě**
- + **Lze sledovat ke kolik lidem se obsah dostane**
- **Jazyková bariéra**
- **Pvotní investice**
- **Omezená aktualizace**



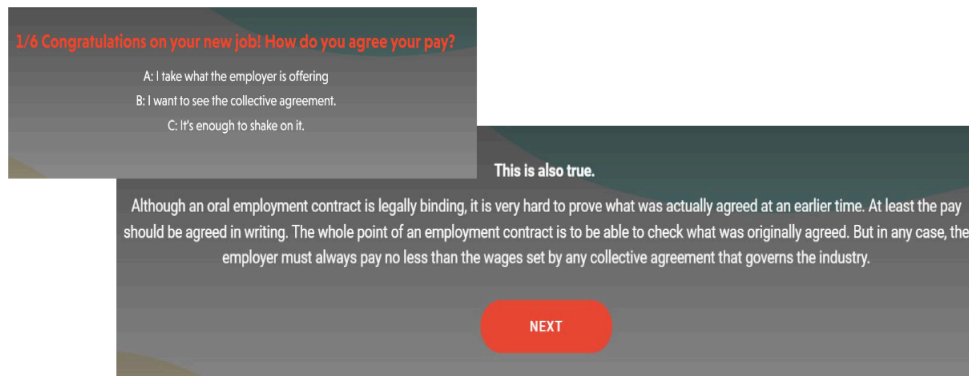
⁵⁴ [Videos | Faire Integration](#)

Interaktivní prvky

Webové stránky také mohou předkládat informace interaktivní formou.

Testy a kvízy

Vhodným interaktivním prvkem může být například **“test”**, kdy pracovník odpovídá na otázky ohledně jeho konkrétní pracovní situace, na základě čehož jsou generovány informační odpovědi a poučení. Tuto iniciativu podnikli například Finské odbory:



- + Může poskytovat personalizované informace
- + Zvyšuje povědomí a informovanost pracovníků zábavnou formou
- + Může sloužit k identifikaci porušování práv a sbírat data a informace o pracovnících
- Pro udržení relevance musí být tyto interaktivní prvky pravidelně aktualizovány, což může být nákladné a náročné na správu
- Odpovědi jsou často založené na předpokladech, což může vést k nepřesným odpovědím
- Ne každý pracovník může mít přístup k internetu nebo dostatečnou technologickou gramotnost

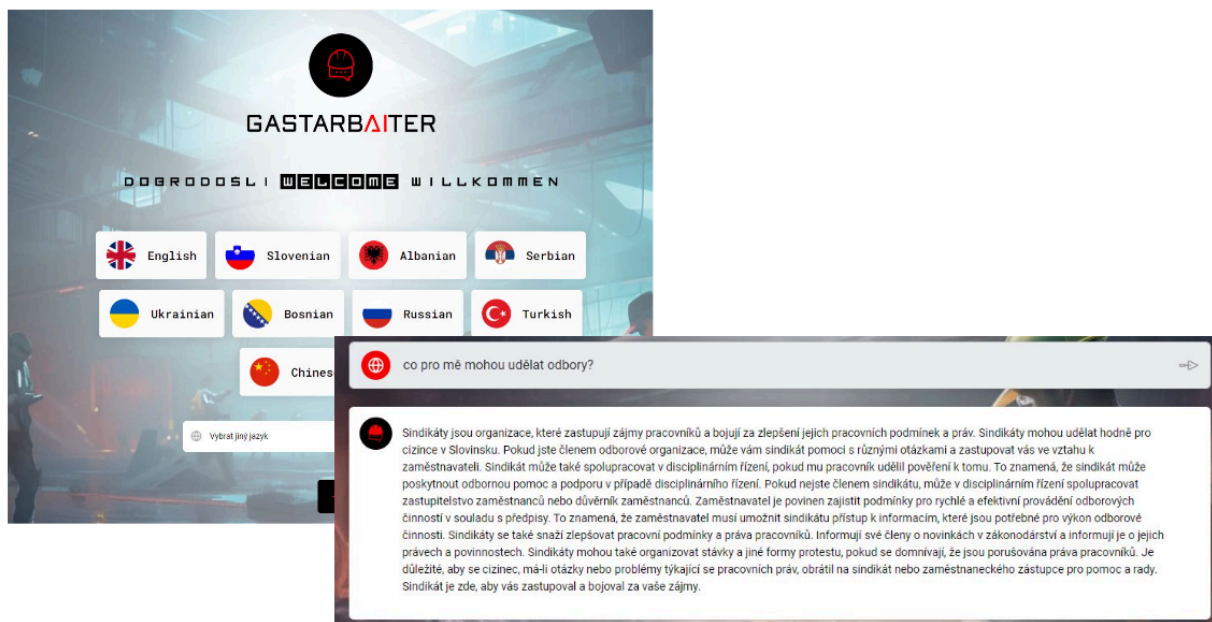
Obdobnou formou funguje i [Fairmobility Tool](#)⁵⁵, který je výsledek spolupráce Německých, Nizozemských a Belgických odborů vzniklý za podpory (EURES EUROpean Employment Services) a ETUC (European Trade Union Confederation). Ten zjišťuje situaci konkrétní situace vyslaných pracovníků, a upozorňuje na případné porušování pracovněprávních podmínek.

⁵⁵ [Fair Mobility Tool - Werken over de Grens | Fair Mobility Tool](#)

Využití umělé inteligence

Příhodným nástrojem v této oblasti mohou být i **konverzační rozhraní, které umožňují uživatelům komunikovat s umělou inteligencí na základě textových vstupů a odpovědí.** Například spolek Delavska Svetovalnica⁵⁶ na Slovinsku vytvořil aplikaci Gastarbaiter⁵⁷, kde pracovník může položit libovolnou otázku ve svém jazyce a dostane téměř okamžitou odpověď. Je založena na **znalostech umělé inteligence a slouží k rychlému přístupu k informacím.** V případě složitějších otázek je vždy uveden i kontakt na živou osobu.

- + **Snadná dostupnost a intuitivní používání**
- + **Platforma poskytuje téměř okamžitou odpověď na otázky pracovníků a je dostupná 24/7**
- + **Možnost komunikovat ve vlastním jazyce**
- **Nutnost udržování platformy (kapacitně i finančně)**
- **Umělá inteligence má omezenost v porozumění složitějších otázek**
- **Nedostatek lidské interakce**



⁵⁶ Delavska svetovalnica – Organizacija, namenjena zagovorništvu, varstvu, promociji ter razvoju delavskih, socialnih in statusnih pravic najbolj ranljivih skupin, kot so migranti, begunci in prosilci za azil | Delavska svetovalnica)

⁵⁷ [GastarbAlter Website](#) | [GastarbAlter](#)

SOCIÁLNÍ SÍŤ

Online komunikace prostřednictvím sociálních sítí se osvědčuje jako účinný nástroj pro mobilizaci a šíření informací. Sociální sítě jsou hojně využívány jak našinci, tak i cizinci - jsou tedy **dostupné a srozumitelné**. V případě **zahraničních pracovníků slouží sítě i pro zjišťování důležitých informací ohledně pobytu, daní apod.** Často je to také místo, kde si shání bydlení nebo práci. Komunikace přes sociální sítě je efektivní a dynamický způsob, jak oslovit a zapojit lidi do důležitých témat a aktivit.

Fotografie a osobní příběhy hrají klíčovou roli při udržení zájmu uživatelů. Osobní příběhy, či fotografie konkrétních pracovišť mohou vyvolat silné emoce a podnítit zapojení, zejména pokud ukazují konfliktní či nepřijatelné pracovní podmínky či chování. Tento přístup nejen šíří informace, ale také vytváří prostředí pro otevřenou diskusi a interakci, což může vést k větší sociální podpoře a změně.



Klíčové je zajistit, aby obsah byl dostupný v **různých jazycích**, což umožní oslovit široké spektrum lidí a podpořit inkluzivitu. Současně lze tvořit i obsah zaměřený na informovanost pracovníků. Řada odborových organizací cílí přímo na zahraniční pracovníky **vytvořením speciálních skupin** na sociálních sítích, kde sdílí důležité informace jak ohledně práce a života v dané zemi, tak i činnosti odborů.

Například v Irsku nebo Norsku odbory založili facebookové skupiny. Tam zahraniční pracovníky **informují, ale i mobilizují**. Současně vyjadřují i postoje odborů k různým celospolečenským témtům.

- Irsko - SIPTU Migrant and International Workers⁵⁸
- Norsko - FriFagbevegelse for foreign workers⁵⁹

Italské odbory využívají více platforem, jako jsou Instagramu, Tik Tok či Youtube, kde pomocí krátkých videí předávají důležité informace ohledně pobytových záležitostí, zvyšování finanční gramotnosti. Je důležité zkoumat, které sociální sítě jednotliví pracovníci nejčastěji využívají, protože to může být ovlivněno jejich národností a kulturním pozadím.

Zahraniční pracovníci aktivně vyhledávají na sociálních sítích a online platformách další informace, jako je ubytování a pracovní nabídky. Pochopení různých komunikačních kanálů, kterými se tito pracovníci pohybují, může být klíčové pro úspěšnou interakci a poskytování potřebných informací.



+ Sociální sítě jsou klíčovou komunikační platformou pro zahraniční pracovníky.

+ Většina z nich má již dobrou znalost a schopnost používat tyto sítě.

+ Tyto platformy nabízejí nezávislost na čase a místě, umožňují pracovníkům získávat informace kdykoliv a kdekoliv.

+ Předností je také možnost pasivního získání informací, což může minimalizovat bariéry, jako je pocit studu.

+ Sociální sítě poskytují vysokou míru anonymity, což může být pro některé pracovníky důležité.

+ Zlepšují distribuci obsahu webových stránek a zabraňují případnému přehlédnutí informací.

- Nevýhodou může být skutečnost, že ne všichni cizinci používají sociální sítě, což může omezit dosah informací.

- Správa sociálních sítí může být časově náročná a vyžaduje pozornost a úsilí.

- Existuje riziko přetížení informacemi v online prostoru, což může snižovat efektivitu komunikace ("informační šum").

⁵⁸ [SIPTU Migrant Workers Support Network | Facebook](#)

⁵⁹ [FriFagbevegelse for foreign workers | Facebook](#)

Cílené kampaně

IG Metall aktivně podporuje integraci migrantů do pracovního prostředí a odborového života, což zahrnuje nejen zvyšování jejich zastoupení v odborových funkcích (viz příběh str. 28-29), ale i boj za jejich práva a rovné zacházení v pracovním prostředí. Současně aktivně rozvíjí i jednotlivé iniciativy například v rámci kampaní zaměřených na boj s rasismem, kde posiluje podvědomí o diskriminaci a distribuuje řadu informačních a organizačních materiálů. IG Metall vyzývá ostatní členy odborů, aby se zapojili do boje proti diskriminačnímu chování, sdíleli pozitivní praktiky a znalosti potřebné k rozpoznávání diskriminace a rasismu, právě například prostřednictvím sociálních sítí, článků, publikací nebo distribucí nálepek⁶⁰.



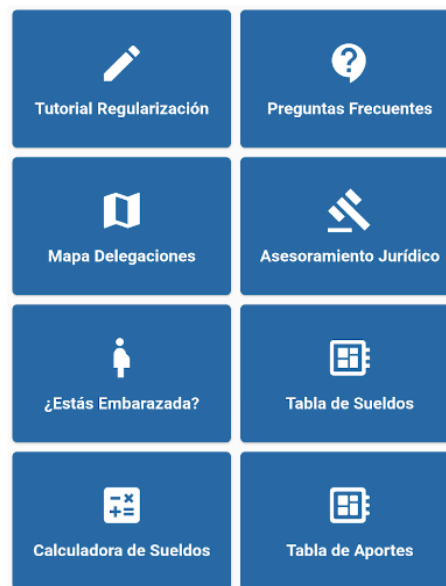
Odborový svaz také skrze kampaně tlačí na politiky a společnost - agituje za přijímání antidiskriminačního politik praxí a například vyzývá k zaváděním anonymizovaných pracovních pohovorů nebo zakládání ohlašovacích míst pro rasistické, antisemitistické nebo antiqeer útoky⁶¹.

MOBILNÍ APLIKACE

Mobilní aplikace jsou v dnešní době šikovným nástrojem pro organizaci, sdružování a informování pracovníků, nejenom těch zahraničních. Mobilní aplikace mohou sloužit jako prostředek pro poskytování důležitých informací o právech, povinnostech, pracovních podmínkách, ale také pro organizaci a podporu komunit zahraničních pracovníků. Jsou efektivním způsobem, jak zlepšit komunikaci mezi odbory a jeho členstvem.

Například Argentinský odborový svaz pracovníků v domácnosti⁶² má aplikaci, které slouží jak členům ze zahraničí, tak i těm argentinským.

Aplikace usnadňuje přístup informacím a poskytuje kontaktní informace na organizace a vládní úřady, kam se pracovníci v případě konfliktu či problému mohou obrátit.



⁶⁰ [Deine Stimme gegen den Hass | IG Metall](#)

⁶¹ [IG Metall fordert zum Tag gegen Rassismus mehr Engagement von Politik und Unternehmen | IG Metall](#)

⁶² [UPACP Website | UPACP](#)

Současně zahrnuje i například kalkulačku mezd, tabulky příspěvků, řadu návodů a naučných videí.

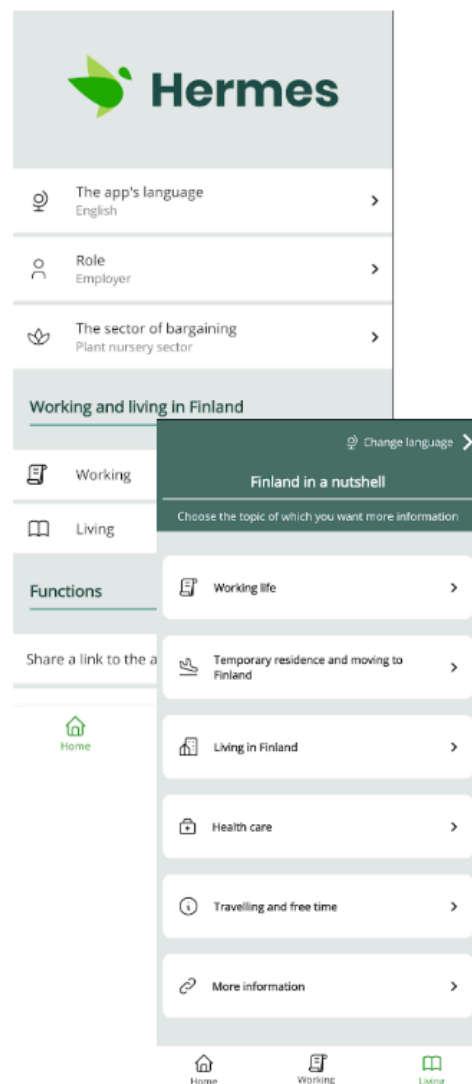


dalších relevantních informacích v rámci jejich odvětví. Tímto způsobem aplikace Hermes slouží jako užitečný **nástroj pro komunikaci mezi pracovníky a zaměstnavateli**, a to prostřednictvím jednoduchého kanálu pro sdílení informací a zajištění dodržování předpisů a standardů v pracovním prostředí.

- + Aplikace jsou často bezplatné, anonymní a dostupné v několika jazycích, což zvyšuje jejich přístupnost a užitečnost pro širokou škálu uživatelů.
- + Aplikace může sloužit více stranám
- + Aplikace zajišťující anonymní pomoc a přístup k informacím
- + Usnadňuje kontakt jak zaměstnanců, tak zaměstnavatelů odbory
- Vysoká vstupní investice (vývoj aplikace)
- Nutnost aktualizací a údržby (provozní náklady)
- Nutné technické kapacity a dovednosti

Finské odbory využívají aplikaci **Hermes**,⁶³ která je určena jak členům, tak i široké veřejnosti, včetně zaměstnavatelů. Aplikace se primárně zaměřuje na sezónní pracovníky v nejvíce prekérních odvětvích, jako jsou například lesnictví či zemědělství.

Zaměstnavatelé, stejně jako zaměstnanci, mohou být informováni o aktuálních trendech, právních předpisech, bezpečnostních směrnicích a



⁶³ [Hermes-Mobile App Shares Reliable Information to Seasonal Migrant](#)

PRÁVNÍ A PRACOVNÍ PORADENSTVÍ

Důležitá je ale i **individuální podpora** jednotlivých pracovníků například formou právního poradenství. Kanceláře zaměřené na řešení konkrétních problémů zahraničních pracovníků poskytují důležitou podporu a ochranu v neznámém pracovním prostředí.

V této oblasti vyniká Italská INCA, organizace pod záštitou Italské odborové organizace CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro), která svou činností aktivně pomáhá jak zahraničním pracovníkům v Itálii, tak i italským pracovníkům žijícím v zahraničí. Jedna z klíčových forem pomoci je právní poradenství zejména v oblasti **žádání o povolení k pobytu, jeho obnovení, povolení ke sloučení rodiny a žádost o italské občanství**.

Současně pomáhá s informovaností a přístupem k řadě **sociálních dávek a podpor**, jako jsou například:

- Rodinné přídavky
- Sociální příspěvky
- Bonusy pro dítě
- Porodná prémie
- Podpora v nezaměstnanosti
- Starobní a invalidní důchod

V rámci této pomoci zajišťují i **elektronické podávání žádostí** jménem cizince, **pomáhají s vyplněním potřebné dokumentace** a informují žadatele o všech krocích řízení a v případě zamítnutí žádostí jim **pomáhají se správními a soudními odvoláními**. Služba je nabízená pro všechny pracovníky a není bráno v potaz členství u odborové organizace.

Mezi jejich další činnost patří také distribuce **informačních a vzdělávacích materiálů** určených pro zahraniční pracovníky, s cílem podpořit jejich soběstačnost a schopnost hájit svá práva.

Obdobné poradny jsou také i v Německu - kdy se rozlišují i podle cílové skupiny zahraničních pracovníků. **Faire Integration Advice Service**⁶⁴ se soustředí na cizince z třetích zemí světa a **DGB Fair Mobility**⁶⁵ se soustředí na zahraniční migrující pracovníky ze střední a východní Evropy.

Sítě těchto poradenských center jsou podporovány a koordinovány na celostátní úrovni několika aktery - jak státními programy zaměřené na integraci zahraničních pracovníků, tak i odborovou konfederací DBG. Jejich webové stránky podávají ucelené informace dostupné v několika jazycích např. i o **cestování mezi státy, pseudo OSVČ, sezonní práci nebo i kontakty na odborové organizace v původních zemích zahraničních pracovníků**. DGB Fair mobility⁶⁶ je součástí větší sítě poradenských centrech, kde v rámci projektu "Fair European Labour Mobility 2" jsou obdobné poradenská centra k nalezení i v Rakousku, Polsku, Rumunsku, Slovinsku,

⁶⁴ [Faire Integration Website | Faire Integration](#)

⁶⁵ [Fair European Labour Mobility | DGB Fair Mobility](#)

⁶⁶ [Fair European Labour Mobility | DGB Fair Mobility](#)

Srbsku, Bulharsku a Maďarsku. Jejich odbory jsou společně v kontaktu za účelem řešení složitějších problémů, výměny informací o zákonech a předpisech, poskytování relevantních kontaktů za cílem širšího prosazování spravedlivého evropského trhu práce.

- + **Pomáhá v budování důvěry mezi odbory a zahraničními pracovníky**
- + **Velký přínos pro zahraniční pracovníky, kteří se často nemají na koho obrátit**
- **Je nutné mít dostatek kapacit, tak aby služba mohla probíhat efektivně**
- **Je důležité dbát na reputaci**

TELEFONNÍ LINKA

Individuální podpora a předávání konkrétních informací nemusí také probíhat pouze za zdmi kanceláře. Řada odborů zřídila telefonické linky, kam mohou pracovníci zavolat a získat potřebné informace relevantní k jejich situaci. Finská Hotline⁶⁷ například volajícím může pomoci vysvětlit pracovní smlouvu, zjistit nároky na dovolenou či nemocenskou či řešit případy diskriminace

Telefonní linky jsou často dostupné v konkrétní časy a často se uplatňují i "jazykové rozvrhy", kdy v konkrétní časy jsou dotazy zodpovídané v různých jazycích.

Např. Fair mobility GDB Hotlines⁶⁸



Deutschlandweit kostenlose Hotline

Bosnisch-Kroatisch-Serbisch: 0800 0005776
Bulgarisch: 0800 1014341
Polnisch: 0800 0005780
Rumänisch: 0800 0005602
Ungarisch: 0800 0005614

INFO-HOTLINE ARBEITSRECHT

⁶⁷ [Immigrants Hotline | SAK](#)

⁶⁸ [Hotline Arbeitsrechte - Fair arbeiten Deutschland | DGB Fair Mobility](#)

KURZY A ŠKOLENÍ

Učňovské kurzy a komplexní školení

Iniciativy v podobě školení a vzdělávacích kurzů mohou být zásadní v oblasti zapojování zahraničních pracovníků. Tyto iniciativy mohou mít mnoho různých podob - odbory mohou školení organizovat sami nebo s pomocí jiných organizací, případně se mohou zapojovat do probíhajících školení na pracovišti.

LiUNA!⁶⁹ je odborová organizace v Kanadě s více jak 8 000 členy, která se primárně zaměřuje na stavební průmysl. Její součástí je tréninkové centrum, kde nabízí široký výběr **školení a učňovských kurzů**. Tyto kurzy se zaměřují jak na specifika stavebního odvětví, tak na **podporu rozvoje odborů**, například v rámci **školení důvěrníků**. Kurzy jsou určeny především členům odborů, ale v některých případech zejména učňovských kurzů jsou nabízené i zpoplatněnou formou široké veřejnosti.

Současně jsou odbory schopni reagovat tvořit školení přímo na poptání svých členů. Například když členové z řad portugalských zahraničních pracovníků vyjádřili zájem o bezpečnostní školení v portugalské, odborová organizace **zajistila tlumočnický během celého kurzu**, včetně fáze testování⁷⁰.

- + **Zajistili přístupnost pracovní a rekvalifikačních kurzu i pro zahraniční členstvo**
- + **Kurzy nabízí i široké veřejnosti**
- + **Pomocí učňovských kurzu oslovují také mladiství**
- **Náročné a nákladné jak na časové, lidské i finanční kapacity.**

Jazykové kurzy a překonávání jazykové bariéry

Jazykové kurzy poskytované odbory představují důležitý nástroj pro zahraniční pracovníky k zlepšení jejich jazykových dovedností a integraci do nového pracovního prostředí. Tyto kurzy jsou obvykle navrženy tak, aby pokryly potřeby pracovníků v různých profesních oblastech a umožnily jim efektivně komunikovat jak v pracovním, tak i v každodenním životě. Jsou často nabízeny v různých formách - osobně, online či například formou společných výletů za přítomnosti tlumočnicka / učitele.

Například Kanadské odbory LiUNA!⁷¹ v reakci na příchod syrských uprchlíků spolupracovala s dalšími organizacemi a poskytovali komplexní školení, které zahrnovalo základy angličtiny s důrazem na stavební obor, rekvalifikační a učňovské kurzy a podporu kulturních kompetencí. **Práce s dalšími organizacemi přispěla k vytvoření komplexního školení**, přičemž každá organizace využila své jedinečné přednosti a dovednosti. LiUNA! byla vstupní branou k

⁶⁹ [LiUNA! Local 506. | LiUNA!](#)

⁷⁰ [Construction Union Trains and Tests in Native Language | Hire Immigrants](#)

⁷¹ [LiUNA! Local 506. | LiUNA!](#)

usnadnění zaměstnání pro mnoho účastníků programu a zapojila se několika způsoby: poskytovali důležité **informace ohledně trhu práce** a **expertízu ze stavebního oboru**. Další organizace se zaměřili například **na tlumočení a kulturní integraci**. Společnými silami dopomohli desítkám syrských uprchlíků k úspěšnému dokončení kurzu a důležitému kroku k získání důstojného zaměstnání.

Dle odborové organizace jsou klíčové faktory úspěšného modelu spočívalo ve společném porozumění jedinečným potřebám účastníků a následném navrhování modelu.

- + **Výrazně usnadňuje integraci a životy zahraničních pracovníků**
- + **Zlepšuje atmosféru a fungování kolektivu na pracovišti**
- + **Možnost navázání spolupráce s dalšími organizacemi či institucemi**
- **Je nutná shoda napříč organizacemi, udržovat otevřené komunikační kanály a být vzájemně flexibilní. Současně cílit na využívání odborností, kapacit a perspektiv, které každý partner přináší. Balancování a komunikace může mít někdy obtížná.**

Školení odborových zástupců

V rámci začleňování zahraničních pracovníků nejsou klíčové pouze nabízené služby, ale celkově přístup a postoj samotných odborových pracovníků. Jejich role spočívá nejen ve zajištění právní ochrany a pracovních práv pro všechny pracovníky, bez ohledu na jejich původ, ale také ve vytváření prostředí respektu, rovnosti a nediskriminace.

Například v případě TUC (Trade Union Congress) z Velké Británie aktivně proškolují jak předsedy, tak i důvěrníky ohledně problematiky migrace a zahraničních pracovníků s cílem rozšiřování povědomí o specifických problémech a potřeb zahraničních pracovníků a současně podpoře v jejich oslovování.

List of Dos and Don'ts

Do	Don't
Speak clearly	Speak louder thinking that this will create a better understanding
Speak more slowly than usual	Cover or hide your mouth. Listeners will want to watch you pronounce your words
Repeat and rephrase – if someone doesn't understand	Use ambiguous words, 'correct' is better than 'right' which could be confused with, 'write', or as the direction, 'right'
Check understanding regularly	Run words together, eg: Dya-wanna join-un ESOL class?
Write key vocabulary down. It can help an ESOL learner to understand. It also gives them a chance to write it down themselves and look it up in a dictionary	Use too many idioms (the coffee machine's on the blink) or colloquialisms (wait there and I'll be back in a jiffy)

Kurzy, ale mohou mít různorodou podobu - jak aktivní osobní školení, tak i pomocí online formátu v rámci webinářů a interaktivních studií určených k samostudiu. Zaměřují se například i na pochopení perspektivy a těžkostí zahraničních pracovníků jako může být například jazyková bariéra⁷² nebo diskriminace na pracovišti (např. Švédsko⁷³) obecně nastiňující teoretickou základnu problému, ale i příklady modelových situací na které daný odborář může narazit.

Např. TUC řadu svých kurzů veřejně sdílí na Youtube, tak aby byly všem přístupné - bez ohledu na čas nebo místo. Některé z

⁷² [ESOL: Language for Life and Work Module for Reps | Unionlearn](#)


⁷³ [Diskriminering Och Likabehandling | Industrirådet](#)

nabízených kurzů se římo věnují otázce zapojování a podpory zahraničních pracovníků (např. Right to work checks: How to support migrant members⁷⁴)

Další snahy mohou cílit již na aktivní formy podpory jako může být zakládání různých sdružení zahraničních pracovníků nebo jiných minoritních skupin v rámci odborových organizací a informovat odboráře o konkrétních krocích, které musí podniknout k jeho založení, kdy právě již zmiňovaný TUC vyvábí řadu praktických rad a doporučených kroků, které následně šíří mezi jednotlivé odborové svazy⁷⁵.

Např. Checklist britských odborů [Unite the Union](#)⁷⁶

Unite for migrant workers – a strong industrial voice
Safeguarding and improving our rights



UNITE NEGOTIATORS CHECKLIST

	Unite stands for	My workplace
Migrant workers and agency workers are on same terms and conditions: pay, hours, health & safety, training, career opportunities	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Migrant workers are organised and involved in the union, including as union reps	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No prejudice, discrimination, bullying or harassment of migrant workers	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Migrant workers not segregated from rest of the workforce	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dignity at work and zero tolerance of violence and harassment	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Collective bargaining and agreements include all workers	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Negotiated agreements on temporary and agency labour	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Be part of the campaign for secure Work, strong Voice, decent Pay	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Support Unite's Fight for 5 and Dignity and Respect Zones	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organise with migrant workers in your workplace even if they have a different employer	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Join Unite : Application forms in 15 languages at www.unitetheunion.org/foreignlanguageforms

⁷⁴ [Right to work checks: how to support migrant union members | TUC Education](#)

⁷⁵ [Williams \(2023\). Anti-Racism in the workplace - 10 Actions for workplace reps.](#)

⁷⁶ [Trade Union, Unions UK, Workers Union | Unite the Union](#)

Zdroje

- Adler, L. H., & Fichter, M. (2014). Germany: Success at the Core, Unresolved Challenges at the Periphery. In L. H. Adler, M. Tapia, & L. Turner (Eds.), *Mobilizing Against Inequality: Unions, Immigrant Workers, and the Crisis of Capitalism*. ILR Press.
- Alberti, G., Holgate, J., & Turner, L. (2014). Opportunity and Choice for Unions Organizing Immigrant Workers: A Comparison across Countries and Industries. In L. H. Adler, M. Tapia, & L. Turner (Eds.), *Mobilizing Against Inequality: Unions, Immigrant Workers, and the Crisis of Capitalism*. ILR Press.
- Bartoli, L. (2024, February 12). *Pensione di inabilità per i migranti*. Patronato INCA CGIL. <https://www.inca.it/notizie/1309-pensione-di-inabilita-per-i-migranti.html>
- Beratungsstelle der IG Metall für geflüchtete: *Fluchtpunkt Laden*. (2011). IG Metall. <https://www.igmetall.de/politik-und-gesellschaft/gleichstellung-und-integration/migranten/gefluechteten-helfen>
- Bernaciak, M., & Kahancová, M. (2017). *Innovative union practices in Central-Eastern Europe*. European Trade Union Institute (ETUI).
- Božič, K. (2015). *Migrantski delavci prisiljeni tudi v suženjske razmere*. Dnevnik. <https://www.dnevnik.si/1042713337>
- Čaněk, M., & Kobová, L. (2016). *Podíl odborových svazů na ochraně práv pracovních migrantů: Bariéry a perspektivy: Migrace Online*. Multikulturní centrum Praha. <https://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/podil-odborovych-svazu-na-ochrane-prav-pracovnich-migrantu-bariery-a-perspektivy>
- Český statistický úřad. (2023). *Cizinci v České republice*. Český statistický úřad. <https://www.czso.cz/documents/10180/190557306/290027233g1.jpg/141e1cc9-bb6f-484c-a155-b72b8b0277b3?version=1.0&t=1701162431605>
- Construction Union Trains and Tests in Native Language. (n.d.). *Hire Immigrants*. Retrieved 23 May 2024, from <https://hireimmigrants.ca/stories/construction-union-trains-and-tests-in-native-language/>
- Cools, S., Finseraas, H., & Bergli Rasmussen, M. (2021). The Immigrant-Native Gap in Union Membership: A Question of Time, Sorting, or Culture? *Labour*, 35(1), 24–51.
- Cremers, J. (2023). *Supporting mobile migrant labour—The role of the trade union movement*. <https://www.faire-mobilitaet.de/informationen/++co++13bb2c82-c708-11ed-8646-001a4a160123>
- Danaj, S., & Sippola, M. (2015). Organizing posted workers in the construction sector. *The Outsourcing Challenge: Organizing Workers across Fragmented Production Networks*, 217–235.
- Debono, M. (2023). Trade unions and the protection of migrant workers in Europe: Barriers, approaches and interventions. *E-Revista Internacional de La Protección Social*, 92–110. <https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2023.mon.06>
- Deine Stimme gegen den Hass*. (2022). IG Metall.

- <https://www.igmetall.de/politik-und-gesellschaft/gleichstellung-und-integration/aktiv-gegen-rechts/deine-stimme-gegen-den-hass>
- Delavska svetovalnica – Organizacija, namenjena zagovorništvu, varstvu, promociji ter razvoju delavskih, socialnih in statusnih pravic najbolj ranljivih skupin, kot so migranti, begunci in prosilci za azil. (n.d.). *Delavska svetovalnica*. Retrieved 24 May 2024, from <https://delavskasvetovalnica.si/>
- Diskriminering och likabehandling*. (n.d.). Industrirådet. <https://www.ifmetall.se/globalassets/avdelningar/forbundskontoret/resurser/dokument/om-oss/aa-173.pdf>
- Eldring, L., Fitzgerald, I., & Arnholtz, J. (2012). Post-accession migration in construction and trade union responses in Denmark, Norway and the UK. *European Journal of Industrial Relations*, 18(1), 21–36.
- ESOL: *Language for life and work module for reps | unionlearn*. (n.d.). Unionlearn. Retrieved 24 May 2024, from <https://www.unionlearn.org.uk/publications/esol-language-life-and-work-module-reps>
- Fair European Labour Mobility*. (n.d.). Fair European Labour Mobility. Retrieved 24 May 2024, from <https://www.fair-labour-mobility.eu>
- Fair Mobility Tool—Werken over de grens*. (n.d.). Fair Mobility Tool. Retrieved 24 May 2024, from <https://metatags.io/>
- Faire Integration*. (n.d.). Faire Integration. Retrieved 24 May 2024, from <https://www.faire-integration.de/en/topic/2.welcome.html>
- Fitzgerald, I. (2006). Organising migrant workers in construction: Experience from the North East of England. In *The Unprotected Migrant: Mobility, Social Policy and Labour Rights in Europe*. : <https://nrl.northumbria.ac.uk/id/eprint/1127/>
- FriFagbevegelse for foreign workers*. (n.d.). Facebook. Retrieved 24 May 2024, from <https://www.facebook.com/foreignworkersnorway>
- GastarbAlter*. (n.d.). Retrieved 24 May 2024, from <https://gastarbaiter.si/>
- Good practice—Pre-decision, pre-departure and return migration guides for migrant health workers from India and the Philippines*. (n.d.). International Labour Organisation. Retrieved 24 May 2024, from https://webapps.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=130
- Guzi, M., Kahanec, M., & Kureková, L. M. (2021). What explains immigrant–native gaps in European labor markets: The role of institutions. *Migration Studies*, 9(4), 1823–1856.
- Hermes-mobile app shares reliable information to seasonal migrant workers. (2022, February 21). *Teollisuusliitto*. <https://www.teollisuusliitto.fi/en/2022/02/hermes-mobile-app-shares-reliable-information-to-seasonal-migrant-workers/>
- Heyes, J. (2009). Recruiting and organising migrant workers through education and training: A comparison of Community and the GMB. *Industrial Relations Journal*, 40(3), 182–197.
- Hotline Arbeitsrechte—Fair arbeiten Deutschland*. (2021, July 16). fair GDB; Fair arbeiten in Deutschland. <https://www.fair-arbeiten.eu/de/article/464.hot-li-ne-co-ro-na-und-ar-beits-rech-te.htm>

- How to read your payslip. (2023, November 28). <https://frifagbevegelse.no/foreign-workers/how-to-read-your-payslip-6.469.1007762.f115fb5f9c>
- I servizi per i migranti in Italia. (n.d.). INCA. Retrieved 24 May 2024, from <https://www.inca.it/migrazione/224-i-nostri-servizi-in-italia.html>
- IG Metall fordert zum Tag gegen Rassismus mehr Engagement von Politik und Unternehmen. (2023). <https://www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de/home-aktuelles/news-details/ig-metall-fordert-zum-tag-gegen-rassismus-mehr-engagement-von-politik-und-unternehmen>
- Immigrants Hotline. (2017, July 4). SAK. <https://www.sak.fi/en/working-life/immigrants>
- Integracijski paket za brezposelne migrante, begunce in prosilce za azil. (n.d.). Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. Retrieved 24 May 2024, from <https://www.zsss.si/projekti/integracijski-paket/>
- Jungwirth, T. (2019). *Cesty k prosperitě*. Charita Česká republika. <https://www.charita.cz/res/archive/015/001830.pdf?seek=1580377027>
- Kranendonk, M., & De Beer, P. (2016). What explains the union membership gap between migrants and natives? *British Journal of Industrial Relations*, 54(4), 846–869.
- LiUNA! Local 506. (n.d.). LiUNA! Retrieved 24 May 2024, from <https://local506.ca/home/>
- Mäki, A. (2023, September 21). *A Human-Centred Approach to Strengthening Trade Unions: Integrating User Experience Design*. Unions 21. <https://unions21.org/ideas/a-human-centred-approach-to-strengthening-trade-unions-integrating-user-experience-design>
- Marcuzzi, S. (2021, March 7). A UX design solution to the wicked problem of immigration. *Medium*. <https://medium.com/@mastefania/a-ux-design-solution-to-the-wicked-problem-of-immigration-c05afc64c16b>
- Marino, S., Roosblad, J., & Pennix, R. (2017). *Trade Unions and Migrant Workers*. Edward Elgar Publishing Limited.
- Migrant workers' rights to freedom of association and collective bargaining*. (2023). International Labour Organisation. <https://www.ilo.org/publications/migrant-workers-rights-freedom-association-and-collective-bargaining>
- Reise ins Ungewisse: Wie „Gastarbeiter“ zu Kollegen wurden*. (2021). IG Metall. <https://www.igmetall.de/politik-und-gesellschaft/gleichstellung-und-integration/migration/reise-ins-ungewisse-wie-gastarbeiter-zu-kollegen-wurden>
- Sindacato di strada*. (2023, November 10). FLAI-CGIL. <https://www.flai.it/campagne/sindacato-di-strada-flai/>
- SIPTU Migrant Workers Support Network. (n.d.). Facebook. Retrieved 24 May 2024, from <https://www.facebook.com/SIPTUMigrantAndInternationalWorkersSupportNetwork>
- Skilled workers from third countries and worker's rights: What you should know to work successfully in Germany*. (n.d.). DGB. https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Brosch%C3%BCren_und_Flyer/Skilled

- _workers_from_third_countries_and_workers__rights.pdf
- Staunton, B. (2019). "A worker is a worker": The trade unions organising migrants. *HesaMag*, 20. https://www.etui.org/sites/default/files/Hesamag_20_EN_12-15.pdf
- Svetovalnica za migrante zdaj nudi pomoč kot društvo. (2016). IUS-INFO. <https://www.iusinfo.si/medijsko-sredisce/dnevne-novice/161161>
- Trade Union, Unions UK, Workers Union. (n.d.). Unite the Union. Retrieved 24 May 2024, from <https://www.unitetheunion.org/>
- TUC Education (Director). (2022, October 12). *Right to work checks: How to support migrant union members*. <https://www.youtube.com/watch?v=femVNeM2Md0>
- UPACP Website. (n.d.). UPACP. Retrieved 24 May 2024, from <https://upacp.org.ar/>
- USDAW - Publications. (n.d.). USDAW. Retrieved 24 May 2024, from <https://www.usdaw.org.uk/Publications?topic=350>
- Videos. (n.d.). Faire Integration. Retrieved 24 May 2024, from <https://www.faire-integration.de/en/topic/516.videos.html>
- Why asylum seekers should be allowed to work—FAQs. (2009, October 11). <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/why-asylum-seekers-should-be-allowed-work-faqs>
- Williams, R. (2023, November 9). *Anti-Racism in the workplace—10 Actions for workplace reps*. Wales TUC. <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/anti-racism-workplace-10-actions-workplace-reps>
- ZSSS: V Sloveniji katastrofalen vzporedni svet delavcev migrantov. (2012). Dnevnik. <https://www.dnevnik.si/1042568318>

