

Profesor dr Dušan Mojić

Uniwerytet w Belgradzie

Instytut Filozofii

Wydział Socjologii

E-mail: dmojic@f.bg.ac.rs;

dusan.mojic@ekof.bg.ac.rs

Telefon: + 381 64 261 86 98

METODOLOGIA BADAŃ

Temat

***MOBILEurope: Collective bargaining for mobile workers in Europe under the COVID-19
– cases of frontier, seasonal and migrant workers***

Belgrad, grudzień 2022 r.



Funded by the
European Union

1. Wstęp

Pandemia COVID-19 w ostatnich latach spowodowała powstanie wielu problemów i pojawienie się kwestii dotyczących życia społecznego na skalę globalną. Jedną z najbardziej dotkniętych sfer była praca. Praca zawsze była ściśle związana z głównymi przemianami systemu społecznego. Według słów Manuela Castellsa „proces pracy leży u podstaw struktury społecznej” (Castells, 2010: 216). W społeczeństwach ponowoczesnych rozwój technologiczny znacząco przekształcił charakter produkcji gospodarczej i pracy w ogóle. Innym ważnym czynnikiem w tym zakresie w ostatnich dekadach była globalizacja. Zwiększona współzależność ekonomiczna, polityczna i społeczna świata odnosi się do faktu, że jednostki, grupy i narody stają się bardziej wzajemnie zależne (Giddens et al. 2018: 562).

Procesy globalizacji radykalnie nasiliły przemiany społeczne, przynosząc postęp w wielu aspektach, ale też powodując pojawienie się niepewności w nowych aspektach z poprzednimi epokami. Pandemia COVID-19 (z jej globalnymi konsekwencjami) była tylko kolejnym dowodem na to, że żyjemy w społeczeństwie globalnego ryzyka (Beck, 1992). Te nowe (globalne) ryzyka wpływają na życie ludzkie w wielu obszarach, w tym w świecie pracy. Wykluczenie z rynku pracy, niepewne wzorce zatrudnienia, zmniejszone dochody z pracy, różne formy nierówności, ubóstwo i wykluczenie społeczne w wyniku zmniejszonych możliwości zatrudnienia stanowią przykłady takich globalnych zagrożeń. Ryzyko to dramatycznie wzrasta w sytuacji kryzysu, zwłaszcza kryzysu globalnego, takiego jak pandemia COVID-19.

Nie jest przesadą stwierdzenie, że pandemia COVID-19 „wywróciła świat pracy do góry nogami” (United Nations, 2020: 2), ponieważ miała dramatyczne konsekwencje dla pracy, dochodów, życia i ogólnego dobrobytu pracowników i ich rodzin na całym świecie. Wiele przedsiębiorstw zamknęło swoją działalność, co doprowadziło do utraty licznych miejsc pracy i ograniczenia czasu pracy. W ujęciu globalnym miliony pracowników straciły pracę i dochody. Na procesy te wpłynęły głównie czynniki strukturalne, ponieważ pracownicy zajmujący wcześniej mniej bezpieczne i mniej korzystne stanowiska bardziej dotkliwie odczuli konsekwencje pandemii. Osoby zatrudnione nieformalnie stanęły w obliczu utraty 60% dochodów w pierwszym miesiącu kryzysu spowodowanego pandemią. Ponad 40% młodych ludzi pracowało w sektorach gospodarki najbardziej dotkniętych przez kryzys. Wreszcie, również kobiety były zatrudnione w sektorach dotkniętych silnym spadkiem aktywności gospodarczej, tj. usługach, turystyce i hotelarstwie (United Nations, 2020: 2).

Trudności w świecie pracy w czasie kryzysu dotyczą przede wszystkim utraty miejsc pracy i ograniczenie czasu pracy, dochodów z pracy, a w konsekwencji dramatycznego wzrostu niepewności i trudności dla licznych jednostek i ich rodzin. W 2020 roku (w porównaniu z przedkryzysowym rokiem 2019) odnotowano globalną utratę 114 milionów miejsc pracy. W



Funded by the
European Union

odróżnieniu od wcześniejszych kryzysów, niekorzystne warunki ekonomiczne doprowadziły głównie do wycofania się z rynku pracy, czyli przejścia w stan bierności 81 mln osób (w porównaniu do 33 mln osób, które straciły pracę, ale nie wycofały się z rynku pracy) (MOP, 2021a: 2). W czasie tego kryzysu globalny współczynnik aktywności zawodowej spadł o 2,2%. Dla porównania podczas poprzedniego globalnego kryzysu gospodarczego (w latach 2008 i 2009) spadek ten wyniósł zaledwie 0,2%.

Zgodnie z oczekiwaniami, konsekwencją utraty miejsc pracy i ograniczeniem czasu pracy był globalny spadek dochodów z pracy. W czteroletnim okresie poprzedzającym pandemię w 2020 roku realny wzrost dochodów z pracy wynosił od 1,6% do 2,2%. W 2020 roku odnotowano spadek dochodów z pracy o 8,3%. W pierwszych dwóch kwartałach spadek ten trwał nadal, ale był nieco łagodniejszy - 5,3% (MOP, 2021b: 12). Najbardziej zagrożone w tym względzie były kobiety, osoby młode i pracownicy o niższych kwalifikacjach. W czasie trwania pandemii w świecie pracy pojawiły się nowe różnice i nierówności. Popularnie (i w dużej mierze poprawnie) tłumaczony, podstawowy podział przebiegał między uprzywilejowanymi (którzy mogli pracować online, z domu) a resztą, która (jeśli miała szczęście zachować pracę) musiała podróżować w warunkach znacznych ograniczeń transportu publicznego. Termin pracowników podstawowych miał na celu podkreślenie znaczenia pewnych sektorów gospodarki i zatrudnionych w nich pracowników (The Plight of Essential Workers during the COVID-19 Pandemic, 2020), ale można go również rozumieć jako formę nowej nierówności w świecie pracy.

Wreszcie, jedna kategoria pracowników była szczególnie zagrożona podczas pandemii COVID-19, to znaczy pracownicy mobilni. Znajdują się oni w centrum naszej analizy. „Pracownicy mobilni byli jednymi z pierwszych, którzy doświadczyli niektórych negatywnych konsekwencji wybuchu pandemii COVID-19. Niektóre problemy, z którymi się zmierzili, miały korzenie w ich wcześniejszej sytuacji, podczas gdy inne były nowe. Głównie stawiali czoła wyzwaniom związanym z: 1) (częściowym) zamknięciem granic; 2) utratą pracy lub perspektyw zawodowych; 3) braku uprawnień do świadczeń/pomocy społecznej lub wsparcia; 4) sytuacją w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy oraz 5) warunkami życia” (Rasnača, 2020: 1). Wyzwania te pogłębiły nierówności strukturalne sprzed pandemii, takie jak koncentracja pracowników mobilnych w zawodach o niskich kwalifikacjach (należących do dolnej części dystrybucji dochodów), częste angażowanie się w pracę na podstawie umów tymczasowych oraz podatność na przymusowe zamknięcia, ponieważ byli oni w przeważającej mierze skoncentrowani w sektorach nieprzystosowanych do pracy online (Fasani, Mazza, 2020: 1).

2. Kluczowe pojęcia

Pojęcie pracowników mobilnych w naszym projekcie odnosi się do pracowników przygranicznych, sezonowych i migrujących. Taki model wykonywania pracy został



Funded by the
European Union

zdefiniowany w różny sposób, ale priorytetem w tym dokumencie będą wspólnie uzgodnione dyrektywy (lub inne przepisy prawne) Unii Europejskiej i Organizacji Narodów Zjednoczonych.

Pracownik przygraniczny jest zdefiniowany w Rozporządzeniu nr 883/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej jako „każda osoba wykonująca pracę najemną lub na własny rachunek w państwie członkowskim, która zamieszkuje na terytorium innego państwa członkowskiego, gdzie co do zasady powraca każdego dnia lub co najmniej raz w tygodniu” (Parlament Europejski, 2004: 2). W przeciwieństwie do pracowników migrujących (którzy całkowicie opuszczają swój kraj pochodzenia, aby żyć i pracować w innym kraju), pracownicy przygraniczni mają podwójną lojalność narodową, wynikającą z miejsca zamieszkania i miejsca pracy. Definicja pracownika przygranicznego może jednak różnić się w zależności od dziedziny (np. w przypadku prawa podatkowego, prawa pobytu lub uprawnień socjalnych) (EurWORK, 2018). Przepisy prawne i Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej konsekwentnie potwierdzają, że pracownicy przygraniczni stanowią faktycznie pracowników UE, a ich prawo do swobodnego przemieszczania się powinno być chronione. Jednak pomimo mnogości tych instrumentów, pracownicy przygraniczni napotykali wiele bezpośrednich i pośrednich przeszkód w skutecznym korzystaniu z tego prawa (Jorens i in. 2015: 4).

Pracownik sezonowy oznacza „obywatela państwa trzeciego, który zachowuje główne miejsce pobytu w państwie trzecim, lecz przebywa legalnie i tymczasowo na terytorium państwa członkowskiego w celu wykonywania prac uzależnionych od rytmu sezonowego na podstawie jednej lub kilku umów o pracę zawartych na czas określony bezpośrednio między tym obywatelem państwa trzeciego a pracodawcą posiadającym siedzibę w danym państwie członkowskim” (Parlament Europejski; Rada Unii Europejskiej, 2014: 381). Definicja musi jednak uwzględniać fakt, że praca sezonowa może być wykonywana zarówno przez obywateli UE, jak i obywateli państw trzecich, podejmujących zatrudnienie sezonowe w jednym państwie członkowskim UE, zachowując jednocześnie główne miejsce zamieszkania w innym państwie członkowskim UE lub państwie trzecim. Równe traktowanie jest podstawową zasadą dla obu systemów prawnych regulujących pracowników sezonowych z UE i spoza UE. Dyrektywa dotycząca pracowników sezonowych ma zastosowanie do pracowników spoza UE, którzy wjeżdżają do państwa członkowskiego UE w celu podjęcia tymczasowej pracy w sektorze zależnym od upływu pór roku. Dyrektywa przyznaje pracownikom prawo do równego traktowania z obywatelami przyjmującego państwa członkowskiego w odniesieniu do warunków zatrudnienia, minimalnego wieku roboczego, warunków pracy, w tym wynagrodzenia i zwolnienia, godzin pracy, urlopu i dni wolnych, a także środków bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zgodnie z Konwencją ONZ o ochronie wszystkich pracowników migrujących i członków ich rodzin, **pracownik migrujący** „określa osoby, które będą wykonywać, wykonują lub



Funded by the
European Union

wykonywali działalność opłacaną w Państwie, do którego nie przynależą” (Zgromadzenie Ogólne NZ, 1990: 262). Jednakże definicja ta jest bardzo szeroka i gdyby ją ściśle stosować mogłaby objąć również pracowników przygranicznych i sezonowych. Dlatego, jak wspomniano wcześniej, dokładniejsza definicja pracowników migrujących odnosi się tylko do osób, które całkowicie opuściły swój kraj pochodzenia, aby żyć i pracować w innym kraju. Nasze badania powinny skupić się na pracownikach migrujących, którzy są obywatelami krajów trzecich, często nazywanych w kontekście UE „imigrantami”, aby odróżnić ich od obywateli UE. Te dwie kategorie pracowników dotyczą oczywiście w innej sytuacji prawnej, ponieważ obywatele UE są już szeroko chronieni w ramach swobodnego przepływu (d'Auchamp, 2011: 9).

Dialog społeczny i negocjacje zbiorowe w ramach COVID-19 to proces pomiędzy związkami zawodowymi i pracodawcami regulujący warunki zatrudnienia. Nie ma jednak uzgodnionej definicji negocjacji zbiorowych we wszystkich państwach członkowskich UE. Główne elementy stosowane do scharakteryzowania systemów negocjacji zbiorowych są następujące:

- zasięg negocjacji zbiorowych - udział pracowników objętych układami zbiorowymi, co jest związane z przynależnością do podpisujących je organizacji pracodawców i związków zawodowych, ale także z rozszerzeniem układów na inne przedsiębiorstwa i pracowników w danym sektorze;
- poziom negocjacji, na którym negocjuje się układy zbiorowe: poziom przedsiębiorstwa, poziom sektorowy lub poziom krajowy. Negocjacje wielopoziomowe obejmują połączenie negocjacji zbiorowych na poziomie przedsiębiorstwa i na wyższym poziomie;
- stopień elastyczności przedsiębiorstw w zakresie modyfikowania warunków określonych w układach wyższego szczebla. Waha się on od systemów scentralizowanych, w których istnieje niewielka lub żadna możliwość odstępstwa przez przedsiębiorstwa od porozumień na poziomie sektorowym lub krajowym, do systemów całkowicie zdecentralizowanych, w których negocjacje zbiorowe mogą odbywać się tylko na poziomie przedsiębiorstwa.

Pełna definicja **transgranicznych negocjacji zbiorowych i ponadnarodowego dialogu społecznego** również nie istnieje na poziomie UE. Transgraniczne negocjacje zbiorowe w Europie są wynikiem Europejskiej Unii Walutowej i zostały wprowadzone w celu uniknięcia obniżania kosztów płacowych różnych krajowych związków zawodowych w ramach próby zwiększenia międzynarodowej konkurencyjności. Transgraniczne negocjacje zbiorowe są tu interpretowane jako stosunkowo wąskie pojęcie opisujące prawnie wiążące porozumienia dotyczące płac i warunków pracy. W przeciwieństwie do układów zbiorowych, które są



Funded by the
European Union

negocjowane przez krajowych partnerów społecznych, ponadnarodowe porozumienia zakładowe, takie jak międzynarodowe i europejskie umowy ramowe zawierane między pojedynczymi pracodawcami, są podpisywane na poziomie globalnym lub europejskim przedsiębiorstw i europejskich rad zakładowych. Obszary negocjacji, które zostały wybrane do niniejszego projektu (dotyczące pracowników mobilnych) to:

- zatrudnienie - płace, umowy o pracę i zwolnienia;
- zabezpieczenie społeczne i opodatkowanie;
- warunki pracy - zakwaterowanie, bezpieczeństwo i higiena pracy oraz kontrola sanitarna;
- kwestie mobilności w ramach COVID-19 - swobodny przepływ pracowników.

3. Cele badania

W oparciu o przedstawione ramy kontekstowe i koncepcyjne, ogólnym celem MOBILEurope jest promowanie analiz i badań dotyczących stosunków przemysłowych w odniesieniu do pozycji pracowników mobilnych w ramach pandemii COVID-19, na poziomie UE, jak również w ujęciu porównawczym (identyfikacja zbieżności i różnic w systemach stosunków przemysłowych w państwach członkowskich UE i krajach kandydujących). Badania te będą stanowić znaczący wkład i promocję wymiany informacji i doświadczeń pomiędzy stronami aktywnie zaangażowanymi w stosunki przemysłowe, w celu dalszego rozwoju i wzmocnienia struktur stosunków przemysłowych w Europie. Końcowym rezultatem badań transgranicznych będzie analiza porównawcza dla poszczególnych krajów, która powinna dostarczyć opartych na dowodach danych na temat bieżących trendów w sześciu państwach członkowskich UE i krajach kandydujących o specyficznych i różnych stosunkach przemysłowych. Wnioski i zalecenia wynikające z badania umożliwią dalszy rozwój teorii, badań i praktyki w zakresie stosunków przemysłowych w Europie.

Cele szczegółowe

1. Określenie wpływu kryzysu wywołanego przez COVID-19 na pracowników przygranicznych, sezonowych i migrujących w zakresie zatrudnienia, warunków pracy i ochrony socjalnej.
2. Określenie roli i wpływu dialogu społecznego i negocjacji zbiorowych na radzenie sobie z wyzwaniami związanymi z COVID-19 na pracowników przygranicznych, sezonowych i migrujących.



Funded by the
European Union

3. Opracowanie ustaleń i wyciągnięcie wniosków dotyczących metod współpracy partnerów społecznych i wyzwań na poziomie krajowym i unijnym w celu zagwarantowania praw społecznych i ekonomicznych docelowych pracowników mobilnych.

Wskaźniki celów szczegółowych

- Zwiększony zasób wiedzy na poziomie krajowym i europejskim na temat poziomu i rodzaju wyzwań, z jakimi mierzą się pracownicy mobilni w związku z kryzysem COVID-19 w krajach UE i na Bałkanach.
- Poszerzona wiedza wśród różnych uczestników dialogu społecznego i środowiska naukowego na poziomie krajowym i unijnym na temat zidentyfikowanych i wypracowanych sposobów postępowania w poszczególnych krajach w zakresie zasięgu układów zbiorowych, poziomu negocjacji, stopnia elastyczności, centralizacji i innych rozwiązań instytucjonalnych podjętych w celu wprowadzenia długo-, średnio- i krótkoterminowych interwencji wspierających pracowników mobilnych.
- Uzgodnienie dokumentu programowego opartego na wynikach badań.

Wartość docelowa

- Jedna wspólnie opracowana rama teoretyczna i metodologiczna.
- Gromadzenie danych ilościowych i jakościowych poprzez analizy dokumentacji, ponadnarodowe badania ankietowe (co najmniej 180 respondentów), wywiady pogłębione/grupy fokusowe na poziomie krajowym i międzynarodowym (co najmniej 180 respondentów/uczestników).
- Sporządzenie co najmniej sześciu raportów na poziomie krajowym.
- Jeden syntetyczny raport porównawczy.
- Jedno międzynarodowe seminarium dotyczące publikacji.
- Przyjęcie jednej listy zaleceń w ramach dokumentu programowego.
- Co najmniej sześć spotkań na poziomie krajowym zorganizowanych wśród partnerów społecznych.

Wspomniane badania empiryczne koncentrują się zasadniczo wokół trzech obszarów:



Funded by the
European Union

1. Rozpoznanie specyficznej sytuacji gospodarczej i społecznej pracowników mobilnych, w szczególności pracowników przygranicznych, sezonowych i migrujących, w porównaniu z pracownikami krajowymi w kontekście pandemii COVID-19.
2. Negocjacje zbiorowe jako narzędzie wypracowywania rozwiązań i budowania dialogu.
3. Podejście międzysektorowe, gdzie ci pracownicy mobilni reprezentują siłę roboczą w Europie w obszarach transgranicznych stanowiących część gospodarki.

4. Ramy metodologiczne

Pytania badawcze

W centrum analizy znajdują się następujące pytania badawcze:

- Co wiemy na temat umów o pracę, zwolnień i redukcji zatrudnienia pracowników przygranicznych, sezonowych i migrujących w czasie kryzysu wywołanego przez COVID-19?
- Jakiej niepewności prawnej doświadczyli w odniesieniu do codziennego przekraczania granic, zabezpieczenia społecznego i opodatkowania?
- Co wiemy o pogorszeniu warunków pracy, w tym poziomu wynagrodzeń, bezpieczeństwa i higieny pracy lub wzroście niepewności zatrudnienia?
- Co wiemy na temat powrotów do kraju pochodzenia i dostępu do krajowych systemów wsparcia tymczasowego?
- Jakie działania polityczne (kierowane przez rząd) zostały wprowadzone w życie?
- Czy partnerzy społeczni wspólnie negocjowali rozwiązania problemów wynikających z wpływu COVID-19?
- Jakie działania są jednostronnie wprowadzane przez związki zawodowe?
- Jakie działania podjęli partnerzy społeczni w celu wsparcia pracowników w kraju i za granicą?
- Jaki jest wynik koordynacji transgranicznych negocjacji zbiorowych?



Funded by the
European Union

- Jakie modele układów zbiorowych na różnych poziomach odegrały rolę w zarządzaniu wyzwaniami stawianymi przez COVID-19 pracownikom przygranicznym, sezonowym i migrującym?
- Jakie wskaźniki są istotne dla poprawy jakości układów zbiorowych i porozumień w zakresie działań średniookresowych?

Dobór próby i cele analiz empirycznych

Do analizy w trakcie realizacji projektu zostaną wykorzystane dwa różne rodzaje źródeł - źródła wtórne i dowody empiryczne zebrane poprzez badania terenowe. Źródła wtórne (literatura, ustawy, decyzje rządowe w ramach COVID-19, itp.) zostaną wykorzystane do analizy dokumentacji w każdym kraju uczestniczącym w badaniu, czego wynikiem będzie specyficzna dla danego kraju analiza ram instytucjonalnych i pozycji pracowników mobilnych w ramach kryzysów COVID-19.

Cele badań źródeł wtórnych są następujące:

- Przedstawienie przeglądu literatury dotyczącej kwestii pracowników przygranicznych, sezonowych i migrujących oraz różnych form zbiorowej reprezentacji tej heterogenicznej kategorii pracowników.
- Przeanalizowanie różnorodności rozwiązań instytucjonalnych oraz rodzajów stosunków pracy i warunków pracy w ramach COVID-19.
- Zebranie, przeanalizowanie i porównanie układów zbiorowych na różnych poziomach (krajowym, sektorowym i firmowym), które odegrały rolę w zarządzaniu wyzwaniami stawianymi przez COVID-19 pracownikom mobilnym.

Dowody empiryczne zostaną zebrane poprzez komplementarne wykorzystanie ilościowych i jakościowych technik zbierania danych (ankieta i wywiady pogłębione/grupy fokusowe). Nawiązując do naszego projektu, badacze z Hiszpanii, Grecji, Polski, Portugalii, Serbii i Macedonii Północnej przeprowadzą ankiety i wywiady pogłębione/grupy fokusowe w swoich krajach. Respondenci powinni być wybrani przede wszystkim (ale nie wyłącznie) z następujących sektorów: opieka zdrowotna i instytucjonalna, budownictwo i infrastruktura, przemysł IT, usługi, przemysł przetwórstwa spożywczego i rolnictwo.

Zostaną przebadane następujące podpróby:

1. **Podpróba - pracownicy mobilni (uczestnicy badania);** minimum 30 respondentów w każdym kraju (najlepiej po 10 z każdej kategorii - pracownicy przygraniczni,



Funded by the
European Union

sezonowi i migrujący). Zatem łączna liczba respondentów badania wynosi 180 dla całego projektu.

2. **Podpróba - liderzy (przedstawiciele) i członkowie związków zawodowych (uczestnicy wywiadów/ grup fokusowych);** liczba respondentów w każdym kraju dla tej podpróby wynosi minimum 15 (w sumie 90). Respondenci powinni być wybrani z co najmniej trzech różnych sektorów.
3. **Podpróba - przedstawiciele pracodawców (menedżerowie/dyrektorzy prywatnych i publicznych firm i instytucji) (uczestnicy wywiadów/ grup fokusowych);** liczba respondentów w każdym kraju dla tej podpróby wynosi minimum 15 (w sumie 90). Respondenci powinni być wybrani z co najmniej trzech różnych sektorów.

W naszym badaniu zastosowano nielosową (nieprobabilistyczną) metodę doboru próby. Opiera się ona na decyzjach wynikających z obiektywnych danych dotyczących znajomości struktury analizowanej populacji. Mając na uwadze cele i założenia projektu, najbardziej trafny jest dobór próby celowej. Polega on na doborze takich jednostek analizy (osób), które uzyskają najszerszą i najpełniejszą informację na dany temat (bardzo pomocna może być metoda „kuli śnieżnej” w poszukiwaniu respondentów).

Badanie dotyczące wpływu kryzysu COVID-19 na pracowników mobilnych zostanie przeprowadzone za pomocą ankiety internetowej. Głównym celem jest określenie cech społeczno-ekonomicznych pracowników przygranicznych, sezonowych i migrujących, warunków ich zaangażowania w pracę w ramach COVID-19 pod względem zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego, a także ich oczekiwań i postrzeganych potrzeb w tym zakresie. Związki zawodowe i inne podmioty w krajach partnerskich pomogą w dotarciu do respondentów i promocji platformy internetowej. Okres wypełniania ankiety będzie wynosił sześć miesięcy.

Wywiady/grupy fokusowe skupią się na pogłębionej analizie wzorców zatrudnienia i warunków pracy pracowników mobilnych podczas kryzysu spowodowanego pandemią COVID-19 z punktu widzenia liderów/przedstawicieli związków zawodowych oraz przedstawicieli pracodawców (menedżerów/dyrektorów z sektora publicznego i prywatnego). Szczególna uwaga zostanie poświęcona procesowi negocjacji zbiorowych, ze szczególnym uwzględnieniem wcześniejszych, obecnych i przyszłych ról i działań wszystkich kluczowych aktorów dialogu społecznego: przedstawicieli pracowników (związki zawodowe), przedstawicieli pracodawców (organizacje pracodawców) oraz przedstawicieli państwa (instytucje, agencje i inspektoraty). Wywiady pogłębione zamiennie z niewielkimi grupami fokusowymi (najlepiej trzy grupy fokusowe po 10 osób każda), w zależności od preferencji partnerów. Okres przeprowadzania wywiadów lub organizowania grup fokusowych będzie wynosił cztery miesiące.



Funded by the
European Union

Efektym końcowym analizy będzie sześć raportów krajowych i końcowy raport porównawczy. Raporty krajowe zostaną przygotowane przez badaczy z poszczególnych organizacji partnerskich na podstawie ustaleń i wniosków z analizy dokumentacji, badania ankietowego oraz wywiadów pogłębionych/grup fokusowych. Końcowy raport porównawczy zostanie przygotowany przez głównego badacza z Uniwersytetu w Belgradzie. Główne wyniki badań zostaną omówione i opracowane z zainteresowanymi stronami na poziomie krajowym i unijnym podczas sześciu warsztatów krajowych i konferencji na poziomie europejskim. Sprawozdania te będą również zawierać katalog dobrych praktyk i zaleceń dotyczących polityki. W każdym warsztacie krajowym weźmie udział 20 uczestników, takich jak badacze akademicy i eksperci, partnerzy społeczni, przedstawiciele związków zawodowych i decydenci zaangażowani w politykę pracy. Zalecenia dotyczące polityki zawarte w poprzednich raportach tematycznych zostaną podsumowane w raporcie końcowym (e-publicacja) i wydrukowane.

Źródła

- Casale, Giuseppe, 2013, *International Labour Standards and EU Labour Law*, in: Countouris, Nicola, Freedland, Mark (Eds.) *Resocialising Europe in a Time of Crisis* (s. 81-104). Cambridge: Cambridge University Press
- Castells, Manuel, 2010, *The Rise of the Network Society*. Druga edycja. Oxford; Malden, MA: Blackwell Publishers
- d'Auchamp, Marie, 2011, *Migrant Workers' Rights in Europe*. Brussels: The Regional Office for Europe of the UN High Commissioner for Human Rights
- Parlament Europejski, Rada Unii Europejskiej, 2004, *Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:02004R0883-20140101&from=DE>
- Parlament Europejski, Rada Unii Europejskiej, 2014, *Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=celex%3A32014L0036>
- EurWORK. 2018. *Frontier Worker*. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/frontier-worker>
- Fasani, Francesco, Mazza, Jacopo. 2020. *A Vulnerable Workforce: Migrant Workers in the COVID-19 Pandemic*. Luksemburg, Urząd Publikacji Unii Europejskiej
- Giddens, Anthony, Duneier, Mitchell, Appelbaum, Richard P., Carr, Deborah, 2018, *Introduction to Sociology*, Eleventh edition, Nowy Jork: W.W. Norton & Company



Funded by the
European Union

MOP (Międzynarodowa Organizacja Pracy), 2021a, *ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work*. Siódma edycja, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf

MOP (Międzynarodowa Organizacja Pracy), 2021b, *World Employment and Social Outlook: Trends 2021*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf

Jorens, Yves, Minderhoud, Paul, De Coninck, Joyce. 2015. *Comparative Report: Frontier Workers in the EU*, Bruksela, Komisja Europejska

Rasnača, Zane. 2020. Essential but Unprotected: Highly Mobile Workers in the EU during the COVID-19 Pandemic. *ETUI Research Paper – Policy Brief 9/2020*, <https://ssrn.com/abstract=3699377>.

The Plight of Essential Workers during the COVID-19 Pandemic. (2020). *The Lancet*, 395(10237), 1587.

Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych. 1990. *Międzynarodowa Konwencja dotycząca ochrony praw migrujących pracowników i członków ich rodzin*. A/RES/45/158. <https://www.refworld.org/docid/3ae6b3980.html>

Organizacja Narodów Zjednoczonych, 2020, *Policy Brief: The World of Work and COVID-19*. https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-07/policy-brief-the_world_of_work_and_covid-19.pdf



Funded by the
European Union