



UNIwersYTET
IM. ADAMA MICKIEWICZA
W POZNANIU



REKOMENDACJE

Kseniia Pestsova

Rekomendacje na temat przeciwdziałania
dyskryminacji zarobkowej
na podstawie przeprowadzonych badań

Centrum Badań Migracyjnych
Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu
Poznań 2022

Kseniia Pestsova¹

Rekomendacje na temat przeciwdziałania dyskryminacji zarobkowej na podstawie przeprowadzonych badań

Rekomendacje powstały w pracy magisterskiej pt: Żadna praca nie hańbi? Dyskryminacja zarobkowa według narodowości w Polsce (Жодна праця не повинна ганьбити? Никакая работа не должна позорить? Should no work disgrace? Wage discrimination by nationality in Poland), napisanej pod kierunkiem dr Anny Teresy Waligóry, obronionej na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu w 2021 r.

Praca uzyskała I nagrodę w konkursie Centrum Badań Migracyjnych UAM na Najlepszą pracę magisterską o tematyce migracyjnej za rok 2021.

Celem pracy magisterskiej pt. „Żadna praca nie hańbi? Dyskryminacja zarobkowa według narodowości w Polsce” („Жодна праця не повинна ганьбити? Никакая работа не должна позорить?”, “Should no work disgrace? Wage discrimination by nationality in Poland”) była analiza zjawiska dyskryminacji zarobkowej cudzoziemców według narodowości na polskim rynku pracy. Ta problematyka ma dużą wagę i potrzebuje dokładnego zbadania dla podjęcia działań na rzecz poprawienia sytuacji cudzoziemców. W opracowaniu spróbowano pokazać, że każdy pracownik bez względu na pochodzenie etniczne zasługuje na równe traktowanie i szacunek, a w demokratycznym i europejskim państwie żadna praca nie może hańbić. Zaprezentowane informacje mogą pomóc w sporządzeniu scenariusza ułatwiającego integrację migrantów do warunków rynku pracy oraz ich adaptację w nowym środowisku społecznym, a także zapewnić cudzoziemcom lepszą ochronę na rynku pracy.

Wnioski z przedstawionych analiz mogą także stanowić wartość dla instytucji rządowych i organizacji pozarządowych pod kątem optymalizacji, uzupełnienia oraz aktualizacji procedur związanych z ich przeciwdziałaniem oraz profilaktyką działań dyskryminacyjnych. To także może być cenne źródło informacji dla innych badaczy oraz ekspertów zajmujących się problematyką rynku pracy albo dyskryminacji cudzoziemców. Wreszcie niniejsza praca może stanowić inspirację do nowych badań w obszarze sytuacji cudzoziemców na rynku pracy w Polsce

Zgodnie z przeprowadzonymi wywiadami udało się omówić problem dyskryminacji cudzoziemców w pracy, a w szczególności dyskryminacji zarobkowej. Było wyjaśniono, że dyskryminacja miała miejsce wyłącznie przez narodowość badanych osób. Inne charakterystyki respondentów – płeć, wiek, wykształcenie, poziom wiedzy języka polskiego – nie wpływały na nierówne traktowanie w pracy. Również została zbadana wiedza migrantów zarobkowych na temat działalności organizacji rządowych i pozarządowych oraz ich doświadczenie aplikacji do takich organizacji. Także w rozdziale zostały odnotowane rekomendacje na temat przeciwdziałania dyskryminacji zarobkowej cudzoziemców, które powstały po przeprowadzeniu wywiadów pogłębionych i ich analizę.

¹ Kontakt: kseniia.pestsova@gmail.com

REKOMENDACJE NA TEMAT PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI ZAROBKOWEJ NA PODSTAWIE PRZEPROWADZONYCH BADAŃ

Na podstawie przeprowadzonych badań można wyróżnić kilka problemów, które potrzebują rozwiązania dla poprawy sytuacji cudzoziemców na polskim rynku pracy. Pierwszy problem to zbyt małe poinformowanie wśród pracowników obcokrajowców o możliwości szukania pomocy w różnych organizacjach. Imigranci nie wiedzą, że mogą otrzymać nawet darmowe konsultacje, co może być pierwszym krokiem do rozwiązania konfliktowych sytuacji. Do poprawy tego aspektu mogą przyczynić się:

- Kampanii socjalne przeciw dyskryminacji w pracy z akcentem na możliwości znalezienia wsparcia od organizacji rządowych i pozarządowych.
- Wsparcie finansowe od rządu organizacji pozarządowych.

Większość organizacji pozarządowych nie otrzymują wsparcia ze strony państwa, a czasem nawet administracja rządowa przeszkadza ich działaniu. Poparcie ze strony państwowej da możliwość takim organizacjom rozszerzyć zakres swoich działań oraz da możliwość rozpowszechniania informacji kanałami rządowymi.

Według przeanalizowanych danych o publikacjach i kampaniach, które poruszają problem dyskryminacji w Polsce, najczęściej takich publikacji mieści się na stronach struktur, które w taki czy inny sposób dotyczą się do podobnych kwestii, m.in. to Państwowa Inspekcja Pracy, Rzecznik Praw Obywatelskich i również liczne badania różnych organizacji pozarządowych i prawnych. W większości przypadków publikacje oraz kampanie informacyjne albo nie docierają do zwykłego obywatela, albo skierowane wyłącznie do obywateli Polski. Nie ma wyszczególnionego problemu dyskryminacji cudzoziemców w pracy w polu informacyjnym.

Na rysunku 1 poniżej do przykładu pokazano ulotkę Rzecznika Praw Obywatelskich, która została zrobiona w ramach kampanii socjalnej „Masz prawo do równego traktowania”. Reklama socjalna wskazuje na dane statystyczne o wiedzy Polaków na temat dyskryminacji na rynku pracy i w dostępie do usług. Dane zostały uzyskane przez badania Kantar Public². Inną częścią ulotki jest wezwanie do działania w przypadku przejawu dyskryminacji. Podobne kampanie reklamowe są dobrym mechanizmem wpływu, jednak powinni się pojawić kampanie zwracające uwagę na nierówne traktowanie cudzoziemców.

² Kantar Public – globalna firma konsultingowa i badawcza, świadcząca usługi w zakresie polityki publicznej dla rządu, sektora publicznego i korporacji (<https://www.linkedin.com/company/kantar-public/about/>).

Rekomendacje 2022

Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania zakazuje gorszego traktowania jakiegokolwiek osoby ze względu na takie cechy jak płeć, rasa, pochodzenie etniczne, narodowość, religia, wyznanie, światopogląd, wiek, niepełnosprawność lub orientacja seksualna.

Spotkała cię dyskryminacja – zgłoś sprawę!

Masz prawo do równego traktowania TAKŻE NA RYNKU PRACY I NA RYNKU USŁUG

INFOLINIA OBYWATELSKA
800 676 676

www.rpo.gov.pl/wniosek



BIURO RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH W WARSZAWIE
Alja Solidarności 77 | 00-090 Warszawa



Wniosek można zgłosić elektronicznie przez Portal Petycji na stronie internetowej prezydenta Rzeczypospolitej w wieku 13 lat i więcej lub telefonicznie 800 676 676. Numer pogotowia 112. Biuro: Alja Solidarności 77, Warszawa.

Dyskryminacja na rynku pracy

Dyskryminacją na rynku pracy rozpatruje się zdecydowana większość Polaków. Nadal pozostaje znacząca część nie uznająca za dyskryminację konkretnych przypadków gorszego traktowania ze względu na płeć i wiek, jak:



Jedynie 33% Polaków wie, że dyskryminacja jest zakazana na rynku pracy. Dotyczy to również pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, jak i na podstawie umowy o pracę bezterminowej.

Dyskryminacja w dostępie do usług

Także dyskryminacją w dostępie do usług rozpatruje zdecydowana większość Polaków. Nadal znacząca część nie dostrzega dyskryminacji w takich przypadkach gorszego traktowania ze względu na pochodzenie narodowe, niepełnosprawność oraz orientację seksualną, jak:



Jedynie 25% Polaków wie, że dyskryminacja jest zakazana na rynku usług.

Spotkała cię dyskryminacja – zgłoś sprawę!

Jeśli skierujesz sprawę do sądu możesz żądać przeprosin, odszkodowania oraz zaprzestania działań dyskryminacyjnych.

Pamiętaj, że możesz też złożyć skargę do Rzecznika Praw Obywatelskich, który pełni funkcję niezależnego organu ds. równego traktowania. Wniosek do Rzecznika jest bezpłatny i nie wymaga zachowania żadnej szczególnej formy. Zobacz www.rpo.gov.pl/rowne-traktowanie

Rysunek 1. Ulotka Rzecznika Praw Obywatelskich w ramach kampanii „Masz prawo do równego traktowania”

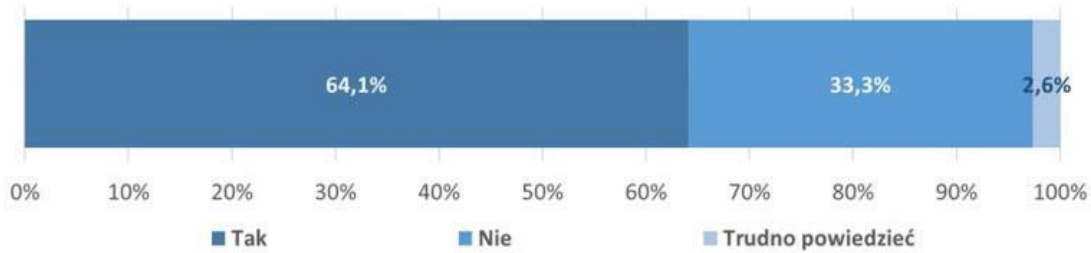
Źródło: na podstawie <https://www.rpo.gov.pl/pl/content/masz-prawo-do-rownego-traktowania>

Drugi problem to walka ze skutkami dyskryminacji, a nie jej zapobieganie. Organizacje rządowe w większości oferują możliwość zgłoszenia skarg wypadków dyskryminacji, które już stały się. Jednak mało działań ukierunkowane na zapobieganie dyskryminacji w miejscu pracy. Do poprawy tego aspektu mogą przyczynić się:

- Współpraca z organizacjami pozarządowymi. Popieranie międzykulturowych wydarzeń po typu Ukraińska Wiosna w celu integracji społeczeństwa.
- Zachęcanie firm do przeprowadzenia treningów psychologicznych personelu, oferowania usług treningowych na zlecenia dla firm nie posiadających działów HR.
- Wsparcie cudzoziemców ze strony pracodawców.

W nowym badaniu Popyt pracodawców na kompetencje zatrudnianych cudzoziemców wykonanym przez Shelest-Szumilas i in. (2021) do pracodawców było zadane kilka pytań o metodach i sposobach wspierania pracowników cudzoziemskich przez pracodawców. Około 64% ankietowanych na pytanie rozstrzygające, czy działania na rzecz cudzoziemców

były podejmowane w ich firmach odpowiadały stwierdzająco, co można ocenić pozytywnie na pierwszy rzut oka (wykres 2).



Wykres 2. Odpowiedzi ankietowanych na pytanie "Czy w badanym przedsiębiorstwie podejmowano działania na rzecz cudzoziemców?" według badania Popyt pracodawców na kompetencje zatrudnianych cudzoziemców

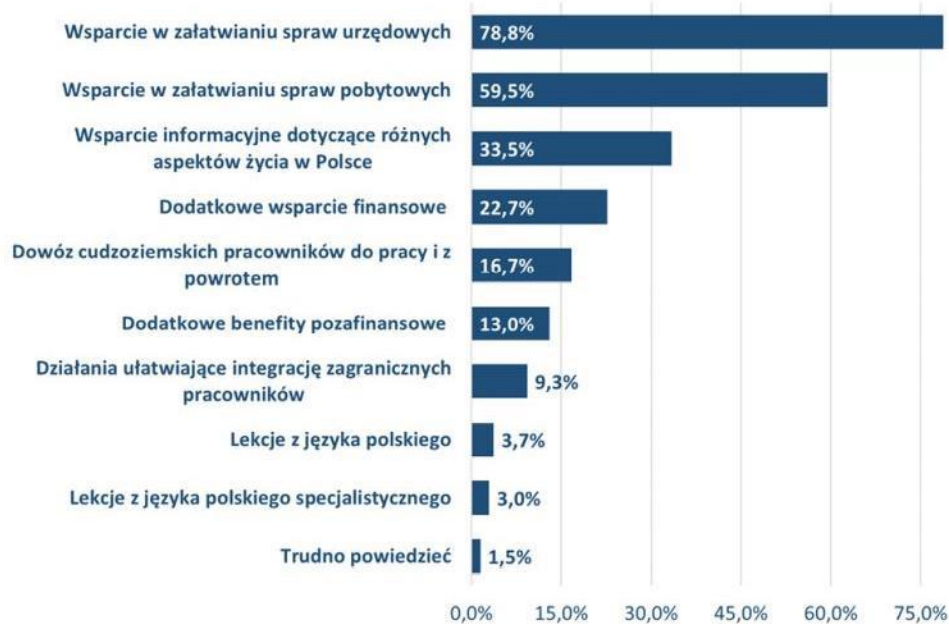
Źródło: <https://www.cdzdm.pl/PL-H128/raporty-z-badan.html>

Jednak w dalszej kolejności ankietowani zostali zapytani o to, jakie dokładnie działania wspierające cudzoziemców podejmowano w ich przedsiębiorstwach (wykres 4.3). Najczęściej podejmowane formy wspierania cudzoziemców to wsparcie w załatwianiu spraw urzędowych - legalizacji pobytu i pracy oraz wsparcie w załatwianiu spraw pobytowych - wynajmu mieszkania, znalezieniu lekarza rodzinnego. Takie typy wsparcia bezpośrednio wiążą się z zatrudnieniem pracownika zagranicznego i można stwierdzić, że pracodawcy za ich pomocą w rzeczywistości działali na własną korzyść, tj. upewniali się, że pracownik będzie w stanie legalnie i bez problemu świadczyć pracę w ich firmie.

Następna za popularnością odpowiedź - wsparcie informacyjne - dotyczy różnych aspektów życia w Polsce i wydaje się pierwszym z wymienianych działań, które faktycznie mogły wspierać obcokrajowca w nowym otoczeniu bez bezpośredniej korzyści dla pracodawcy. Także formą wspomnianą przez ankietowanych było wsparcie finansowe poza wynagrodzeniem pracownika: dofinansowanie wynajmu mieszkania, wyżywienia, udzielenie pożyczek pracowniczych. Przynajmniej jedna ze wspomnianych form związana może być z zakładowym funduszem świadczeń socjalnych, a korzystanie z niej może wynikać z zadeklarowanej formy zatrudnienia. Dowóz cudzoziemskich pracowników do i z miejsca zatrudnienia można też interpretować raczej jako sposób zabezpieczenia interesów pracodawcy niż wsparcie pracownika, został wskazany przez co szóstego badanego. Dodatkowe benefity pozafinansowe, jak np. ubezpieczenie zdrowotne, stanowią z kolei element zabezpieczenia socjalnego pracownika, związany bezpośrednio z formą jego zatrudnienia - świadczeniem pracy na podstawie umowy o pracę.

Dopiero warianty odpowiedzi wskazywane najrzadziej, tj. działania integracyjne, a szczególnie lekcje języka polskiego i języka polskiego specjalistycznego wydają się najbardziej trafnymi w pojęcie wsparcia cudzoziemców. To można interpretować jako inwestycje ponoszone przez pracodawców, z których ich pracownicy będą mogli korzystać w dłuższej perspektywie, a nie wyłącznie w związku ze świadczeniem pracy dla konkretnego podmiotu³. Na podstawie analizy wyżej wspomnianego badania można stwierdzić, że większość pracodawców nie podejmuje działań integracyjnych wobec cudzoziemskich pracowników, co nie sprzyja jednoczeniu pracowników imigrantów i prowadzi do ujawniania dyskryminacji.

³ Shelest-Szumilas O., Woźniak M. i Zasada D. (2021). Raport końcowy - Popyt pracodawców na kompetencje zatrudnianych cudzoziemców. Pobrane z <https://www.cdzdm.pl/PL-H128/raporty-z-badan.html>



Wykres 3. Odpowiedzi ankietowanych na pytanie "Jakie działania w zakresie wsparcia cudzoziemców podejmowane były w badanych przedsiębiorstwach?" według badania Popyt pracodawców na kompetencje zatrudnianych cudzoziemców

Źródło: <https://www.cdzdm.pl/PL-H128/raporty-z-badan.html>

Trzeci problem – ludzie nie wierzą w możliwość rzeczywistej kary osób, które dyskryminują innych w pracy, więc nie zgłaszają się przypadki dyskryminacji do właściwych instytucji. W badaniu w ramach niniejszej pracy nie jednorazowo przez respondentów było wskazano o braku jakiegokolwiek kary za dyskryminację oraz mowę nienawiści w miejscu pracy. Pracownicy nie wierzą, że podobnymi sprawami będzie zajmować się policja lub sąd. W takim przypadku warto zająć się podniesieniem zaufania do organów zajmujących egzekwowaniem prawa. To można osiągnąć za pomocą szeregu działań, m.in.:

- Promowanie poprzez instrumenty reklamowe możliwości zgłaszania takich spraw.
- Stworzenie infolinii z poradami.
- Udostępnianie statystyk zgłaszanych spraw o dyskryminacji z ich wynikami w sieciach społecznościowych.

Wymienione działania mogą pomóc w rozpowszechnianiu wiedzy o zgłoszeniu wypadków dyskryminacji do policji, a w dłuższej perspektywie podniesieniu zaufania do organów ochrony praw człowieka.