

Pracownicy migrujący w Holandii: Dobre praktyki pracodawcy

Gromadzenie danych oraz odpowiedzi

Data badania: od 8 listopada 2023 r. do 8 stycznia 2024 r.

Odpowiedzi: 1024 pracowników migrujących

Czym są dobre praktyki pracodawcy?

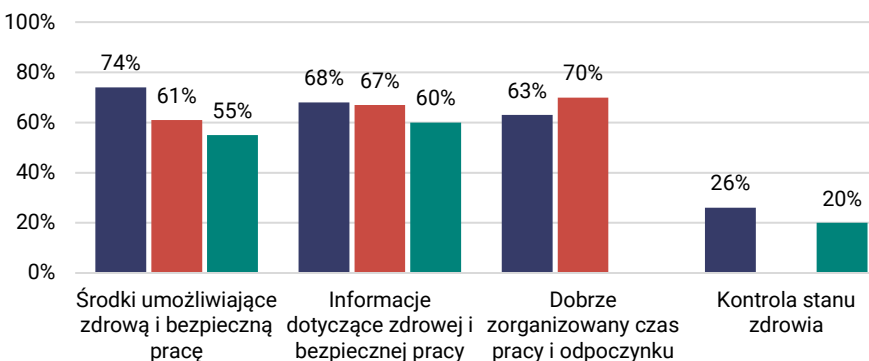
Dobre praktyki pracodawcy oznaczają, że pracodawcy postępują w prawidłowy i odpowiedzialny sposób wobec swoich pracowników, w tym pracowników migrujących. Dobre praktyki pracodawcy składają się z pięciu elementów, które obserwowano w ramach tego badania: bezpieczne i zdrowe środowisko pracy, równowaga między pracą a życiem prywatnym, możliwości rozwoju, prawo głosu oraz bezpieczeństwo pracy i wynagrodzenie. Wnioski dotyczące poszczególnych elementów podsumowano poniżej.

Bezpieczna i zdrowa praca



% pracowników migrujących, którzy dostrzegają 4 aspekty bezpiecznej i zdrowej pracy w następujących elementach:

■ Pracodawca ■ Pracodawca-użytkownik ■ Agencja pracy tymczasowej



4 najważniejsze aspekty bezpiecznej i zdrowej pracy

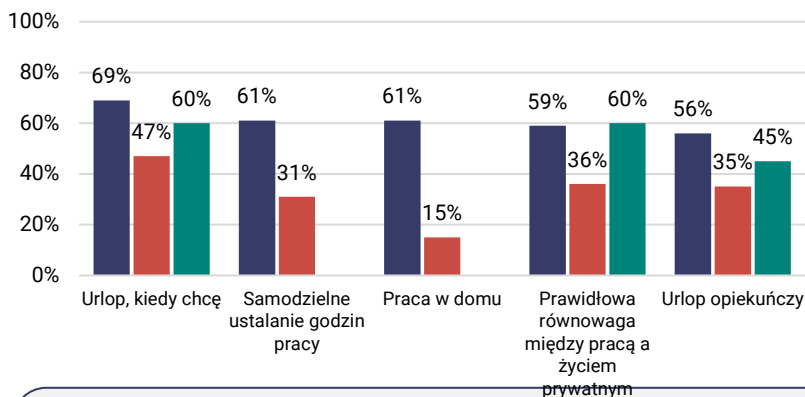
Pracownik tymczasowy	Pracownik etatowy
Środki umożliwiające zdrową i bezpieczną pracę (89%)	Informacje dotyczące zdrowej i bezpiecznej pracy (89%)
Informacje dotyczące zdrowej i bezpiecznej pracy (89%)	Środki umożliwiające zdrową i bezpieczną pracę (87%)
Kontrola stanu zdrowia (82%)	Kontrola stanu zdrowia (77%)
Dobrze zorganizowany czas pracy i odpoczynku (82%)	Dobrze zorganizowany czas pracy i odpoczynku (76%)

Równowaga między pracą a życiem prywatnym



% pracowników migrujących, którzy dostrzegają 5 aspektów równowagi między pracą a życiem prywatnym w następujących elementach:

■ Pracodawca ■ Pracodawca-użytkownik ■ Agencja pracy tymczasowej



5 najważniejszych aspektów równowagi między pracą a życiem prywatnym

Pracownik tymczasowy	Pracownik etatowy
Urlop, kiedy chcę (86%)	Urlop, kiedy chcę (87%)
Odpowiednia równowaga między pracą a życiem prywatnym (82%)	Odpowiednia równowaga między pracą a życiem prywatnym (85%)
Urlop opiekuńczy (78%)	Urlop opiekuńczy (85%)
Samodzielne ustalanie godzin pracy (61%)	Samodzielne ustalanie godzin pracy (82%)
Praca w domu (40%)	Praca w domu (75%)

Agencja pracy tymczasowej, pracodawca-użytkownik, pracodawca

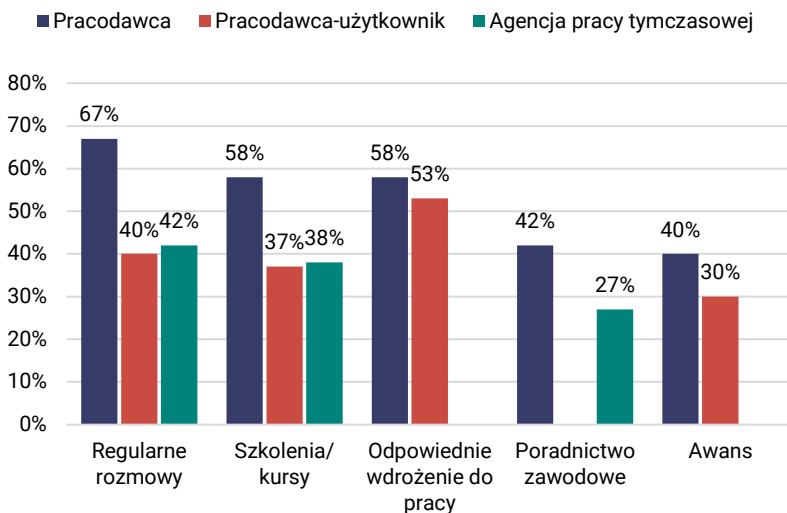
W każdej z pięciu części omawiamy wyniki dotyczące pracowników migrujących, którzy pracują za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, u pracodawcy-użytkownika (pracodawcy, który zatrudnia pracownika tymczasowego za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej) lub u bezpośredniego pracodawcy. Niektóre aspekty danych części nie były przedstawiane pracownikom migrującym, którzy pracują dla pracodawcy-użytkownika lub agencji pracy tymczasowej, ponieważ te aspekty nie mają zastosowania w tym przypadku.



Możliwości rozwoju



% pracowników migrujących, którzy dostrzegają 5 aspektów możliwości rozwoju w następujących elementach:



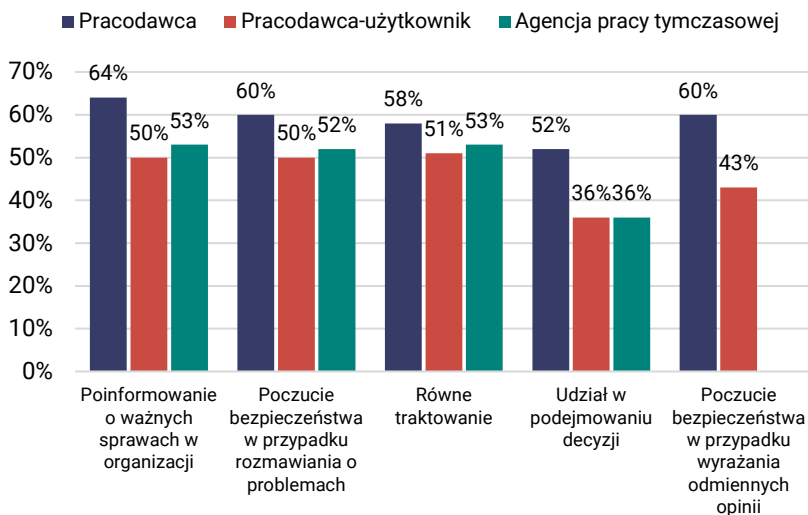
5 najważniejszych aspektów możliwości rozwoju

Pracownik tymczasowy	Pracownik etatowy
Odpowiednie wdrożenie do pracy (90%)	Awans (92%)
Awans (86%)	Odpowiednie wdrożenie do pracy (91%)
Poradnictwo zawodowe (85%)	Poradnictwo zawodowe (90%)
Szkolenia/kursy (85%)	Szkolenia/kursy (87%)
Regularne rozmowy (78%)	Regularne rozmowy (84%)

Prawo głosu



% pracowników migrujących, którzy dostrzegają 5 aspektów prawa głosu w następujących elementach:



5 najważniejszych aspektów prawa głosu

Pracownik tymczasowy	Pracownik etatowy
Równe traktowanie (84%)	Równe traktowanie (96%)
Poczucie bezpieczeństwa w przypadku wyrażania odmiennych opinii (83%)	Poczucie bezpieczeństwa w przypadku wyrażania odmiennych opinii (83%)
Poczucie bezpieczeństwa w przypadku rozmawiania o problemach (83%)	Poczucie bezpieczeństwa w przypadku rozmawiania o problemach (90%)
Udział w podejmowaniu decyzji (79%)	Udział w podejmowaniu decyzji (90%)
Poinformowanie o ważnych sprawach w organizacji (75%)	Poinformowanie o ważnych sprawach w organizacji (88%)

Inicjator badań

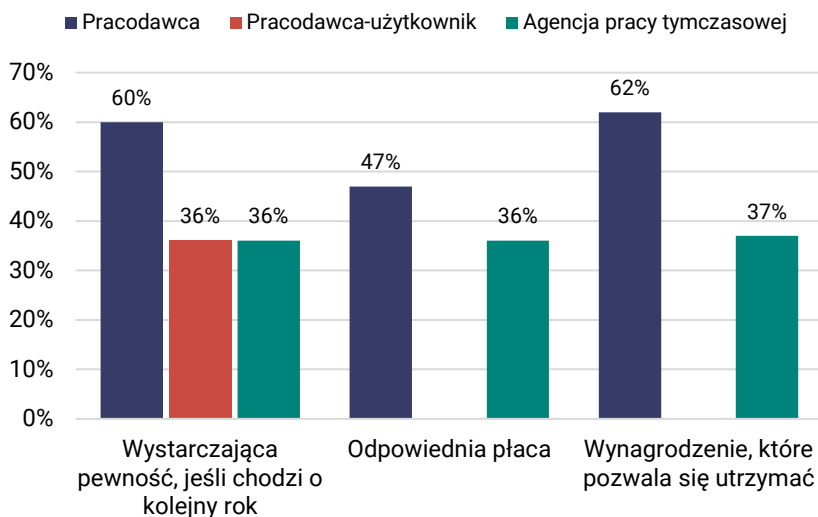
Badanie zostało przeprowadzone na zlecenie Kenniscentrum Arbeidsmigranten przez Ipsos I&O Publiek. Kenniscentrum Arbeidsmigranten to niezależna organizacja, która zbiera, opracowuje i dzieli się wiedzą na temat pracowników migrujących. Stałym elementem jej działalności jest panel pracowników migrujących Share My Voice, który prowadzi badania w zakresie sytuacji mieszkaniowej, zawodowej i życiowej pracowników migrujących.



Pracownicy migrujący w Holandii: Umiejętności językowe

Bezpieczeństwo pracy i wynagrodzenie

% pracowników migrujących, którzy dostrzegają 3 aspekty bezpieczeństwa pracy i wynagrodzenia w następujących elementach:



3 najważniejsze aspekty bezpieczeństwa pracy i wynagrodzenia

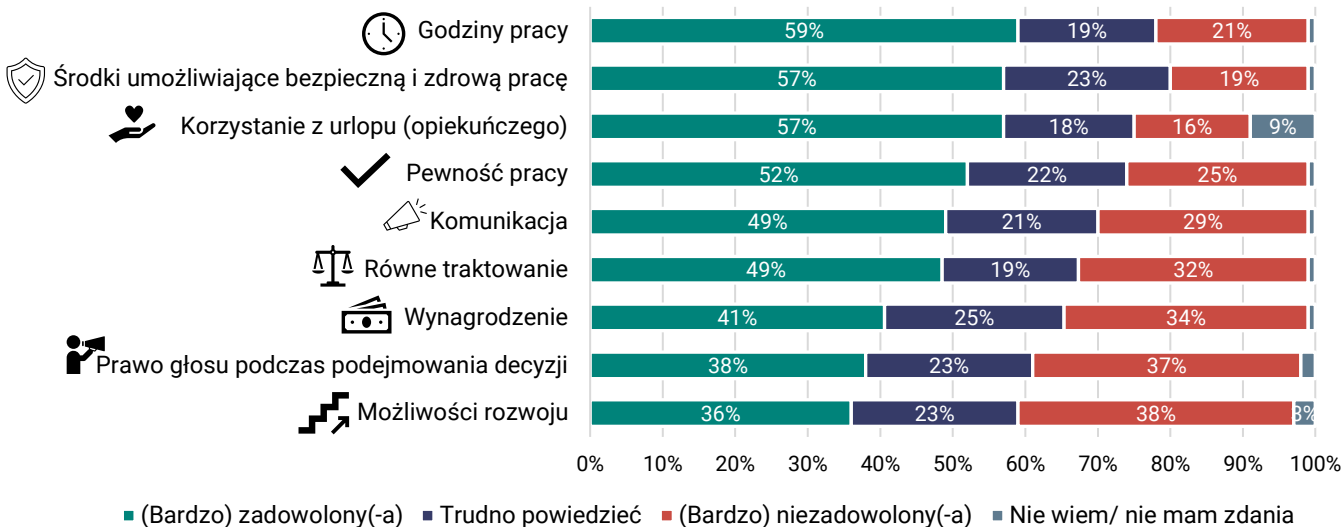
Pracownik tymczasowy	Pracownik etatowy
Środki umożliwiające zdrową i bezpieczną pracę (89%)	Informacje dotyczące zdrowej i bezpiecznej pracy (89%)
Informacje dotyczące zdrowej i bezpiecznej pracy (89%)	Środki umożliwiające zdrową i bezpieczną pracę (87%)
Kontrole stanu zdrowia (82%)	Kontrole stanu zdrowia (77%)

Satysfakcja z pracy w Holandii

Pracownicy migrujący są **zadowoleni** w większości aspektów pracy w Holandii.

W przypadku godzin pracy, bezpieczeństwa i zdrowia oraz urlopu uzyskano wynik **dobry**.

Jeśli chodzi o wynagrodzenie, prawo głosu i rozwój zawodowy wciąż istnieje pole do **poprawy**.



Cel badań i znaczenie wyników w praktyce

Pracownicy migrujący są bardzo ważni dla Holandii. Rzadko jednak wysłuchiwane są ich opinie, odczucia i doświadczenia. Właśnie dlatego powstał Share My Voice: niezależny panel badawczy prowadzony przez pracowników migrujących i dla nich. Share My Voice dwa razy w roku prowadzi badania, w ramach których imigranci zarobkowi mogą wypowiadać się na wszelkiego rodzaju ważne dla nich tematy.

Wyniki są rozpowszechniane w formie publikacji, za pośrednictwem mediów oraz podczas spotkań z zainteresowanymi stronami i ekspertami. Chcemy lepiej informować firmy, organy rządowe i inne podmioty o pracownikach migrujących.