

Prawa pracownicze migrantów zarobkowych

Podsumowanie

Na zlecenie holenderskiego Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (SZW), I&O Research oraz Centerdata we współpracy z Kenniscentrum Arbeidsmigranten przeprowadziły badania dotyczące praw pracowniczych osób zatrudnionych w Holandii. Badanie miało na celu sprawdzić, jak często osoby pracujące w Holandii doświadczają problemów i konfliktów w pracy oraz co robią, aby je rozwiązywać. W tym badaniu ważną grupą docelową stanowili także migranci zarobkowi.

Z badań wynika, że ponad jedna trzecia (35%) holenderskich pracowników miała w ciągu ostatnich pięciu lat konflikt z pracodawcą. Konflikty te dotyczyły przede wszystkim wynagrodzenia, choroby lub umowy o pracę. Z kolei **wśród migrantów** pracujących w Holandii **konflikty te miały miejsce dużo częściej: doświadczyło ich około sześciu na dziesięciu respondentów**. Dotyczyły one głównie niepożądanych zachowań (nadużycia władzy, dyskryminacji), czasu pracy, wynagrodzenia lub umowy.

Czterech na pięciu migrantów zarobkowych uczestniczących w badaniu **podjęło działania, żeby rozwiązać zaistniały problem**. Najczęściej było to **szukanie informacji/ pomocy** oraz **rozmowa z pracodawcą**. Formalne kroki (takie jak korzystanie z usług prawnika lub złożenie oficjalnej skargi) były znacznie mniej powszechne. W porównaniu z holenderskimi pracownikami, migranci zarobkowi oceniają efekty podejmowanych działań bardziej negatywnie. **Szczególnie dużą przeszkodę w dochodzeniu swoich praw** przez migrantów stanowi **brak znajomości prawa holenderskiego**. Na przykład, w obliczu konfliktu z pracodawcą trudno im zrozumieć holenderskie przepisy i znaleźć właściwe informacje w Internecie.

O badaniu

W maju i czerwcu 2022 roku członkowie panelu badawczego *Share My Voice* otrzymali zaproszenie do wypełnienia ankiety dotyczącej konfliktów z zakresu prawa pracy. Ostatecznie kwestionariusz wypełniło 192 respondentów. Dla porównania, znacznie wyższy wskaźnik odpowiedzi uzyskano wśród pracujących Holendrów (6 150 ankiet). Oprócz ankiety online, w badaniu przeprowadzono także wywiady z przedstawicielami związków zawodowych oraz innych organizacji reprezentujących interesy migrantów zarobkowych. Ponieważ stosunkowo niewielu migrantów zarobkowych wypełniło kwestionariusz, wyniki należy traktować z pewną ostrożnością. Aby zapewnić wiarygodność badań, wnioski z ankiety są każdorazowo konfrontowane z ustaleniami wynikającymi z wywiadów.

Częstotliwość konfliktów związanych z prawem pracy

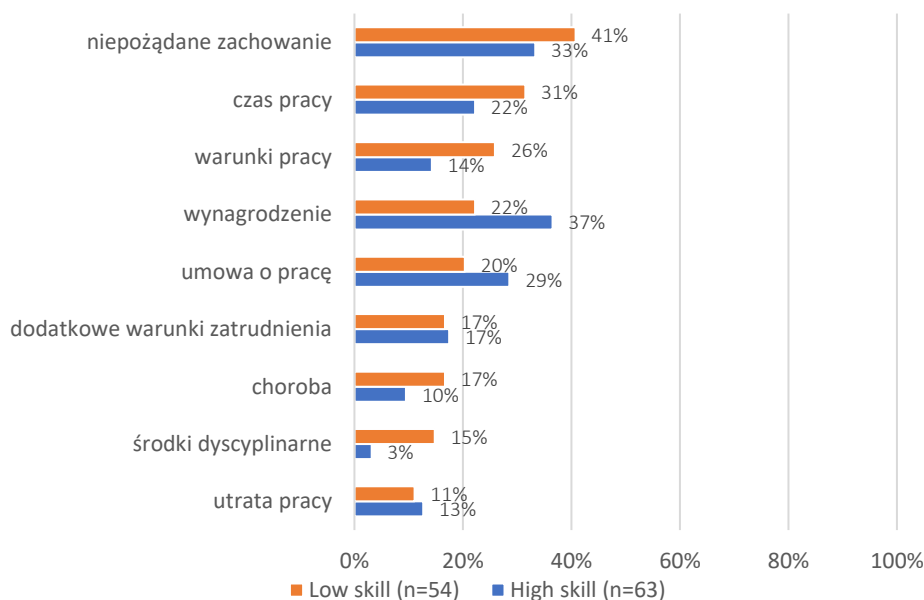
Z badań wynika, że konflikty związane z prawem pracy są znacznie bardziej powszechne wśród migrantów pracujących w Holandii niż wśród pracowników holenderskich. Blisko dwie trzecie badanych migrantów zarobkowych twierdzi, że w ciągu ostatnich 5 lat było w konflikcie ze swoim pracodawcą. Wśród holenderskich pracowników dotyczy to 35% badanych.

Tabela 1. Częstotliwość występowania konfliktów z pracodawcą wśród migrantów zarobkowych

Migranci, którzy:	High-skill (n=98)	Low-skill (n=92)
Nie mieli konfliktu z pracodawcą	35%	39%
Mieli konflikt z pracodawcą	65%	61%

Wykres 1 prezentuje wskazania respondentów odnośnie przedmiotu ich ostatniego konfliktu z pracodawcą. W przypadku dwóch na pięciu migrantów (41%) wykonujących prace wymagające niższych kwalifikacji (tzw. low-skilled), ostatni konflikt w pracy dotyczył niepożądanego zachowania (np. dyskryminacji, mobbingu). Nieco mniej niż jedna trzecia (31%) doświadczyła konfliktu dotyczącego czasu pracy, a 26% - warunków pracy. Konflikty dyscyplinarne (15%) lub dot. utraty pracy (11%) były mniej powszechne. Wśród wysoko wykwalifikowanych migrantów (tzw. high-skilled) ostatni konflikt dotyczył najczęściej: wynagrodzenia (37%), niepożądanego zachowania (33%) lub umowy (29%). W tej grupie rzadziej zdarzały się konflikty dot. choroby (10%) lub działań dyscyplinarnych (3%).

Wykres 1. Przedmiot ostatniego konfliktu (podstawa: procentowania: migranci zarobkowi, którzy mieli konflikt z pracodawcą)

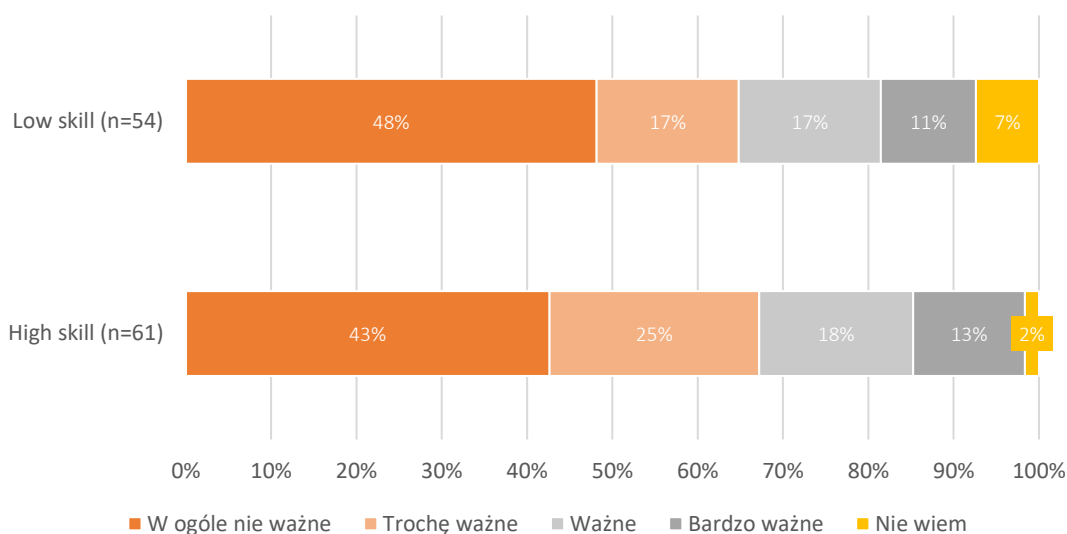


Z wywiadów wynika, że wiele konfliktów pracowniczych, na które zwracają uwagę związki zawodowe lub stowarzyszenie SNCU, dotyczy wynagrodzenia, np. niewypłacenia wynagrodzenia za część przepracowanych godzin lub niewłaściwego naliczania dodatków do pensji. SNCU wskazuje również, że wielu pracowników migrujących nie jest dobrze poinformowanych o swoich prawach np. w przypadku choroby lub niezdolności do pracy. Wyniki badania mogą więc zaniżać rzeczywiste problemy w tej dziedzinie.

Z kolei organizacja FairWork zauważa, że wiele konfliktów pracowniczych wynika ze słabej komunikacji pomiędzy migrantami zarobkowymi a pracodawcami. Migranci mają małą wiedzę o swoich warunkach zatrudnienia, a informacje dostarczane przez pracodawców nie zawsze odpowiadają ich potrzebom. Migranci zarobkowi nie zawsze są także świadomi warunków na jakich pracują (np. przy niektórych formach umowy z dnia na dzień mogą stracić pracę a wraz z nią mieszkanie, które wynajmują od pracodawcy).

Blisko połowa migrantów zarobkowych, którzy w ciągu ostatnich 5 lat doświadczyli konfliktu w zakresie prawa pracy, uważa, że ich pracodawcy nie przykładali żadnej wagi do rozwiązania konfliktu (Wykres 2).

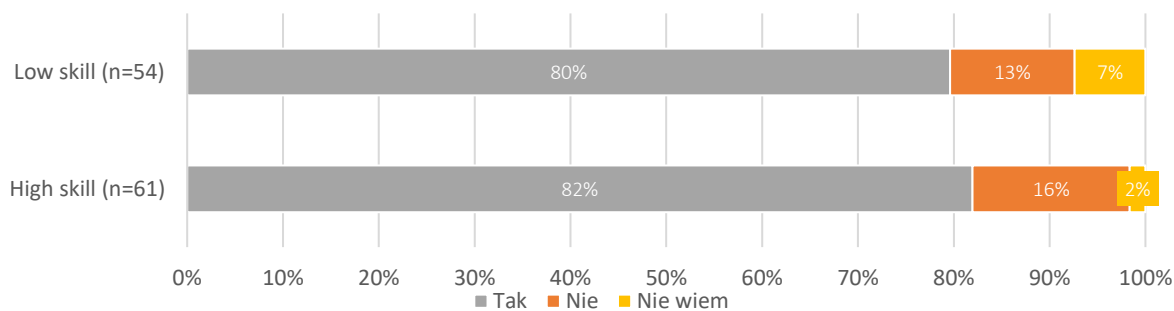
Wykres 2. Znaczenie rozwiązania konfliktu dla pracodawcy w opinii respondentów (podstawa: procentowania: migranci zarobkowi, którzy mieli konflikt z pracodawcą)



Rozwiązanie konfliktu

Podobnie jak pracownicy holenderscy, również większość migrantów zarobkowych podjęła działania w celu rozwiązania konfliktu z zakresu prawa pracy: dotyczy to czterech na pięciu badanych. Nie ma tu prawie żadnej różnicy między migrantami pracującymi w zawodach wymagających niskich i wysokich kwalifikacji.

Wykres 3. Odsetek migrantów, którzy podjęli działania w celu rozwiązania konfliktu z pracodawcą (podstawa: procentowania: migranci zarobkowi, którzy mieli konflikt z pracodawcą)



Migranci zarobkowi podejmują podobne działania w celu rozwiązania konfliktów z zakresu prawa pracy jak pracownicy holenderscy. Zdecydowana większość (90%) podjęła rozmowy z pracodawcą, a około siedmiu na dziesięciu badanych prosiło krewnych/znajomych o informacje lub poradę. Kolejnym wskazywanym krokiem było samodzielnie szukanie informacji odnośnie (możliwego rozwiązania) problemu/konfliktu (dot. to średnio 60% badanych). Tabela 2 prezentuje także informacje w jakiej kolejności podejmowane są poszczególne kroki służące rozwiązaniu problemu (średnia).

Tabela 2. Podsumowanie działań podjętych przez migrantów zarobkowych w celu rozwiązania konfliktów pracowniczych.

	Średnia (high-skill)	% high- skill	Średnia (low-skill)	% low- skill
1. Rozmowa z pracodawcą	1,6	90%	1,6	90%
2. Samodzielnie poszukanie informacji lub pomocy	1,8	59%	1,9	63%
3. Zwrócenie się o pomoc do kolegów z pracy, rodziny ect.	2,1	71%	2,0	73%
4. Zwrócenie się po informacje, poradę lub pomoc do związków zawodowych	3,2	10%	2,9	27%
5. Zwrócenie się po poradę lub pomoc do specjalisty z zakresu prawa	3,5	22%	3,7	29%
6. Wszczęcie procedury wewnętrznej	3,1	16%	3,7	12%
7. Wszczęcie postępowania prawnego	5,0	2%	6,3	7%

Średnia dot. kolejności w jakiej respondenci podejmowali określone kroki, żeby rozwiązać konflikt

W zakresie częstotliwości podejmowania kroków różnice między pracownikami migrującymi o wysokich i niskich kwalifikacjach były niewielkie. Przykładowo, około 40% spośród obydwu grup podejmowało kroki formalne (pozycje 4-7 w Tabeli 2).

Wyniki ankiety nie do końca odpowiadają obserwacjom przedstawicieli instytucji wspierających migrantów. W wywiadach ze związkami zawodowymi wskazano, że migranci zarobkowi, zwłaszcza zatrudnieni w agencjach pracy tymczasowej, częściej doświadczają konfliktów z zakresu prawa pracy oraz trudności w dochodzeniu swoich praw, ponieważ boją się konsekwencji swoich działań (np. tego, że mogą zostać zwolnieni lub ich umowa nie zostanie przedłużona). Z kolei z badań ankietowych wynika, że większość ankietowanych podjęła działania w celu rozwiązania konfliktu. Wg ekspertów takie działania często przekładają się na pogorszenie relacji z pracodawcą lub prowadzą do utraty pracy (w przeciwieństwie do pracowników holenderskich). Trudno określić tu jednak rzeczywisty rozmiar zjawiska, ponieważ agencje pracy tymczasowej (według związków zawodowych) nie udostępniają danych na temat umów o pracę i wynagrodzeń itp. Ze względu na niską liczebność respondentów nie można przetestować wniosków wynikających z tych wywiadów.

Patrząc na odpowiedzi badanych (bez podziału na kategorie w zależności od typu wykonywanej pracy) można zauważyć następujące prawidłowości. Głównym celem działań migrantów zarobkowych doświadczających konfliktów z zakresu prawa pracy jest zebranie informacji na temat własnych praw i sposobu rozwiązania problemu. Realizują to zarówno podczas własnych poszukiwań, jak i podczas kontaktu z zewnętrznymi organizacjami. Migranci zagraniczni częściej poszukują rozwiązań na własną rękę, ale czasami szukają także wsparcia ze strony kolegów.

Największe trudności napotykają w prowadzeniu rozmowy z pracodawcą: większość nie widzi, żeby to działanie przekładało się na pozytywne rozwiązanie sprawy.

Wielu respondentów podzieliło się także swoimi przemyśleniami w pytaniu otwartym. Ich zdaniem największą przeszkodę w dochodzeniu swoich praw stanowi brak znajomości holenderskiego prawa oraz trudności w znalezieniu wiarygodnych informacji na ten temat w obliczu konfliktu.