**Jak uniknąć dyskryminacji ukraińskich pracowników w Polsce?**

**Polski rynek pracy zmienia się, a co za tym idzie, zarówno w relacjach między samymi pracownikami, jak i pomiędzy zatrudnionymi i pracodawcami, pojawiają się nowe problemy. Obecnie, gdy w Polsce legalnie pracuje już ponad 1 mln 200 tys. Ukraińców, możemy mieć do czynienia z rzadko wcześniej spotykanymi przejawami dyskryminacji ze względu na narodowość pracownika.**

Czy w Polsce istnieje problem dyskryminacji lub złego traktowania pracowników? Zapewne tak, chociaż pewne formy dyskryminacji stają się mniej popularne. Np. coraz częściej staje się oczywiste, że pewne zachowania, żarty, aluzje wobec kobiet w miejscu pracy są niestosowne. Niektóre firmy zaczęły też poważniej traktować temat mobbingu i zmieniać swoje podejście do pracowników. Kobiety częściej zarabiają tyle samo, co ich koledzy na równorzędnych stanowiskach, ale według danych Ministerstwa Pracy, kobiety w Polsce nadal zarabiają średnio 700 zł mniej, niż mężczyźni. Stare problemy wciąż więc są obecne, a nawet, jeśli skala niektórych się zmniejsza, warto zauważyć, że pojawiają się nowe.

**Koledzy ze Wschodu traktowani podejrzliwie**

Wyzwaniem, przed którym stoją firmy w Polsce, jest wzrost liczby zatrudnianych cudzoziemców, głównie z Ukrainy, choć wśród nowych pracowników pojawiają się także obywatele Białorusi, innych byłych republik radzieckich, czy nawet znacznie bardziej odległych państw, np. Pakistanu.

Działające w Polsce linie etyczne pozwalające pracownikom anonimowo zgłaszać problemy pojawiające się w ich firmach (np. telefonicznie lub e-mailowo), notują coraz więcej zgłoszeń od pracowników niebędących Polakami.

- Jak wynika z raportów Ogólnopolskiego Centrum Interwencyjnego (OCI) w Polsce, w ciągu ostatnich 4 lat największy udział procentowy (74%) wśród zgłaszanych spraw miały nieprawidłowości w relacjach pracowniczych. Poza tym OCI odnotowało zgłoszenia w zakresie nadużyć finansowych, konfliktów interesów, kradzieży, korupcji, łamania wewnętrznych procedur, defraudacji – mówi Anna Grzywaczyk z OCI. - W grupie nieprawidłowości pracowniczych najczęściej zgłaszane były sprawy o charakterze mobbingu. W ostatnim roku zauważyliśmy, iż zwiększył się procent zgłoszeń dotyczących dyskryminacji. Ma to związek ze wzrastająca liczbą obcokrajowców pracujących w Polsce – podkreśla.

Jeszcze do niedawna Polacy uchodzili za naród tolerancyjny i otwarty na inne kultury – możliwe jednak, że wynikało to z faktu, iż „obcych” znali jedynie z filmów lub ze sporadycznych spotkań. Wówczas nie patrzyli na nich niczym na zagrożenie, ale teraz, gdy już 16% firm zatrudnia Ukraińców, niektórzy zaczęli obawiać się o swoje miejsca pracy. Z braku wzorców dotyczących tego jak traktować „obcych”, ale też z lęku przed konkurencją pojawia się stygmatyzacja, traktowanie imigrantów zarobkowych niczym zagrożenia, a nawet niechęć wobec programów pomocy skierowanych do osób z zagranicy. Pracownicy ze Wschodu czasem stykają się z przejawami nieżyczliwości, a czasem złośliwości, które nawet jeśli są drobne, w dłuższej perspektywie mogą wywoływać skutki podobne jak mobbing.

Zdarza się, że nawet pozytywne intencje przynoszą złe skutki. Tak jak w przedsiębiorstwie produkcyjnym, które po to, by zwrócić większą uwagę na mniej doświadczonych pracowników ze Wschodu, zakupiło dla nich czerwone kombinezony. Celem tego działania było zwiększenie bezpieczeństwa w zakładzie. Tymczasem wśród polskich pracowników pojawiło się nowe określenie wobec ukraińskiej części załogi: „czerwonka”. To, co wynikało z dobrych intencji, posłużyło stygmatowi.

Trudności z zaakceptowaniem przez polskich pracowników nowych kolegów lub koleżanek z zagranicy występują jednak nie tylko w kręgach słabiej wykształconych pracowników na podstawowych stanowiskach produkcyjnych (tam niechęć do Ukraińców jest największa).

W firmie księgowej zatrudniono 40 kobiet z Ukrainy. Wszystkie nowe osoby były bardzo kompetentne i doświadczone – niektóre pracowały wcześniej na stanowiskach dyrektorów finansowych, inne były głównymi księgowymi. W Polsce spotkały się jednak z ostracyzmem ze strony nowych koleżanek, które zaczęły obawiać się o swoje miejsca pracy. Bały się, że zarząd zechce zastąpić doświadczonymi i ambitnymi imigrantkami zarobkowymi także polskie księgowe.

Skala dyskryminacji może być jednak znacznie mniejsza, jeśli pracodawcy będą mieli świadomość pojawiających się problemów, a przy tym dołożą starań, by współpraca pomiędzy pracownikami z Polski i innych państw układała się jak najlepiej. Czasem bowiem problemy wynikają stąd, że zarząd firmy celowo „nie dostrzega” kłopotliwych sytuacji, licząc na to, że Polacy i Ukraińcy sami się zintegrują. Tymczasem bez pomocy zarządów i zaangażowania działów HR bardzo często nie będzie to możliwe.

**Nowe wyzwania dla zarządów i działów HR**

Jak wynika z raportu Personnel Service pt. „Barometr Imigracji Zarobkowej”, polscy pracodawcy coraz częściej proponują pracownikom z Ukrainy dodatkowe benefity. Najczęściej oferują pomoc w załatwieniu formalności (37%), świadczenia socjalne, np. opiekę zdrowotną (25%), mieszkanie (24%) oraz transport do miejsca pracy (19%). Poza tym 12% pracodawców decyduje się na opłacenie pracownikowi internetu, a 9% wyżywienia.

Dodatkowe świadczenia pojawiają się już w 90% ofert pracy, co najlepiej obrazuje fakt, że polskie firmy zaczynają coraz bardziej konkurować między sobą o uwagę ukraińskich pracowników. Coraz częściej też poszukiwani są już nie pracownicy na najniższe stanowiska produkcyjne, ale także handlowcy i specjaliści z obszaru usług. Co za tym idzie, poprawiają się także oferty płacowe dla pracowników ze Wschodu i coraz częściej przestają one odbiegać (lub odbiegają nieznacznie) od zarobków polskich pracowników.

Niestety, nawet gdy pracownicy zza granicy są traktowani uczciwie przez pracodawców, nie zawsze jest to wystarczające. Osoby przybywające do Polski często nie znają języka polskiego, a to z kolei może sprzyjać różnego rodzaju nadużyciom. Np. jeśli władzy wobec ukraińskiej ekipy nadużywa brygadzista, który jako jedyny w zakładzie mówi po ukraińsku, poszkodowani nie mają sposobu zgłoszenia nieprawidłowości.

Stąd wdrażane już w niektórych firmach rozwiązania, które mają za zadanie przeciwdziałanie patologiom, szczególnie tam, gdzie obcokrajowcy stanowią dużą część załogi. W przedsiębiorstwie szuka się osób, które mają predyspozycje opiekuńcze, wrodzoną empatię, które same chcą pomóc w akomodacji nowych pracowników z krajów ościennych. Dba się o to, by kodeksy etyki i regulaminy były tłumaczone na używane przez pracowników języki. Zatrudnia się osoby mówiące w języku ojczystym załogi, a nawet powołuje się mężów zaufania, którzy wspierają wszystkich pracowników w trudnych sytuacjach.

Ważne jest, aby Ukraińcy oraz inni obcokrajowcy pracujący w Polsce byli zapoznawani z określonymi ścieżkami załatwiania spraw. Chodzi o to, aby wiedzieli, do kogo mogą zgłosić się z problemami określonego rodzaju oraz z jakich programów pomocowych lub adaptacyjnych mogą w razie potrzeby skorzystać.

W miastach, w których odsetek obcokrajowców jest szczególnie duży (np. we Wrocławiu), pomoc inicjują nie tylko przedsiębiorstwa, ale i samorządy czy przedsiębiorstwa komunikacji miejskiej, przygotowując mapki i poradniki w języku ukraińskim. Obsługa w języku obcokrajowców pojawia się także w przedszkolach, przychodniach zdrowia, a nawet w kancelariach prawnych, co znacznie ułatwia przybyszom ze Wschodu odnalezienie się w nowych warunkach.

Deficyt siły roboczej rośnie, dlatego zarządy spółek i działy HR stają nie tylko przed problemem jak pozyskać pracowników z innych krajów, ale coraz częściej także, jak ich utrzymać. Konkurencja zmusza firmy do działań, które ułatwiają „onboarding” obcokrajowców, czyli ułatwiają relokację, zapewniają pełną dokumentację w języku ojczystym, organizują przyjazd, opiekę medyczną, prawną i bankową.

Ważne może być nawet dostosowanie kalendarza pracy do świąt narodowych i religijnych pracowników spoza Polski, a także zapewnienie dłuższych urlopów, by możliwe było odwiedzanie rodzin i spędzenie z nimi czasu.

Nie zmienia to faktu, że pracodawcy powinni rozmawiać o swoich planach dotyczących obcokrajowców także z polską częścią załogi, wyjaśniając obawy związane z napływem nowych pracowników, uzasadniając powody tworzenia programów pomocowych dla obcokrajowców i w ten sposób zarządzając nastrojami w zespołach pracowniczych. Ważne także, aby przedsiębiorstwa równoważyły działania opiekuńcze, wprowadzając narzędzia integrujące pracowników wszystkich nacji. Wskazane jest także budowanie kultury firmy opartej na współpracy, a nie na rywalizacji.

Napływ pracowników-obcokrajowców to również wyzwanie dla administratorów systemów mających chronić pracowników poprzez umożliwienie im zgłaszania nieprawidłowości. Konieczne może się okazać np. tworzenie infolinii w języku ukraińskim lub w innych.

- Przed anonimowymi liniami etycznymi stoi nowe wyzwanie w kontekście zmieniającego się rynku pracownika. Musimy liczyć się z tym, że nieprawidłowość może zgłosić pracownik niebędący Polakiem. Firmy wdrażające kodeksy etyczne czy przeciwdziałaniu mobbingowi powinny tworzyć narzędzia, które będą chronić zarówno pracowników polskojęzycznych, jak i innych narodowości. Dla zrozumienia głębi problemu i przeciwdziałaniu nieprawidłowościom, kontakt z osobą zgłaszającą powinien odbywać się w jego rodzimym języku – mówi Anna Grzywaczyk z OCI.

Według danych Personnel Service, aż 19% firm funkcjonujących w Polsce zamierza w najbliższym czasie zatrudnić pracowników z Ukrainy. To zaś oznacza, że problem asymilacji ukraińskich i polskich pracowników będzie przybierał na sile.

Warto, aby prezesi, przedstawiciele zarządów oraz działów HR mieli świadomość, że aby proces ten przyniósł wyłącznie korzyści, potrzeba wielu starań, w tym przede wszystkim stworzenia i zastosowania odpowiedniej polityki wobec imigrantów zarobkowych. Tylko tak można uniknąć złych nastrojów, niezdrowej konkurencji oraz przejawów dyskryminacji w polsko-ukraińskich zespołach pracowniczych.

Źródło: [wncl](http://wncl.pl/)