

# Polscy migranci na irlandzkim rynku pracy – integracja i wyzwania



Ambasada  
Rzeczypospolitej Polskiej  
w Dublinie

Jeśli pracownicy będą odkładać różnice które ich dzielą i koncentrować się na tym, co ich łączy, by wspólnie zmienić sytuację w swoim miejscu pracy na lepsze – nie tylko poprawią swoje warunki pracy, ale te pozytywne doświadczenia z miejsc pracy będą mogli przenosić z łatwością do swoich lokalnych społeczności

## WSTĘP

Od połowy lat dziewięćdziesiątych do 2008 roku Irlandia przeżywała długi okres wzmożonej i intensywnej migracji. Nasiliła się ona diametralnie po roku 2004 roku kiedy to Irlandia, jako jeden z trzech krajów Unii Europejskiej otworzyła rynek pracy dla pracowników z nowoprzyjętych do Unii krajów członkowskich, w tym Polski. Według ostatniego spisu powszechnego Census 2016 populacja osób urodzonych poza Irlandią stanowiła aż 17% społeczeństwa. Wedle oficjalnych danych obecnie w Irlandii mieszka 122.515 Polaków (2,57% populacji), co czyni Polonię największą mniejszością narodową na Zielonej Wyspie. Język polski jest drugim najczęściej używanym językiem w Irlandii. Liczby te są podobne do poprzednich danych ze spisu powszechnego przeprowadzonego w 2011 roku.

Od momentu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej w 2004 roku polska społeczność stworzyła w Irlandii imponującą oddolną infrastrukturę społeczną, w której skład wchodzi liczne organizacje polonijne, nieformalne stowarzyszenia, centra medyczne, biura prawnicze, biblioteki, centra wsparcia psychologicznego, informacyjne portale internetowe, polonijne media. Wiele organizacji pozarządowych działa na rzecz polonijnej społeczności w Irlandii, takich jak: Forum Polonia, Centrum Together-Razem w Cork, Polsko-Irlandzkie Stowarzyszenie Edukacyjne w Arklow, Stowarzyszenie Polsko-Irlandzkie w Ennis, Stowarzyszenie Gorey.pl w Gorey, Polska Biblioteka „Biblary” w Dublinie, Centrum Doradztwa i Terapii CKU w Dublinie, Fundacja Bardzo Ładnie w Galway, Klub Twórczego Myślenia Limerick. Dla porównania przed 2004 rokiem w Irlandii działały tylko dwie polonijne organizacje tj. Polski Ośrodek Społeczno-Kulturalny i Irish Polish Society w Dublinie.

Społeczność polska jest bardzo aktywna kulturowo, Polonia zainicjowała albo współtworzyła wiele festiwali w tym m.in. ogólnokrajowy festiwal „Polska Eire”, Festiwal Sztuki Polskiej w Limerick. W sektorze edukacji funkcjonuje blisko 41 polskich szkół uzupełniających (weekendowych), część z nich zrzeszona jest w organizacje parasolowe (Polska Federacja Edukacyjna „KID” i Polska Macierz Szkolna w Irlandii). Od 2013 roku w Irlandii działa również Związek Harcerstwa Polskiego poza granicami kraju – Hufiec w Irlandii, który składa się z dwudziestu jednostek harcerskich działających w sześciu największych miastach. Jednocześnie Polonia jest zdecydowanie mniej aktywna na płaszczyźnie politycznej i mniej chętnie zabiera głos w sprawach

społeczno-politycznych tak na poziomie lokalnym jak krajowym.

Większość irlandzkich organizacji pozarządowych, które występują w interesie szeroko pojętej społeczności migrantów nie wychodzi w pełni naprzeciw potrzebom i wyzwaniom społeczności polskiej. W rezultacie wiele problemów specyficznych dla społeczności polskiej pozostaje niezidentyfikowanych w głównym nurcie. Dlatego tak ważne jest, aby Polacy potrafili zabierać głos w sprawach, które są dla nich istotne i ważne. Forum Polonia jest jedną z nielicznych organizacji, która działa właśnie na tym polu.

**Wedle oficjalnych danych obecnie w Irlandii mieszka 122.515 Polaków (2,57% populacji), co czyni Polonię największą mniejszością narodową na Zielonej Wyspie. Język polski jest drugim najczęściej używanym językiem w Irlandii**

Związek zawodowy SIPTU był pierwszą irlandzką organizacją spośród wielu innych organizacji i instytucji irlandzkich, który tuż po otwarciu granic w 2004 roku zatrudnił pracowników mówiących po polsku. Powierzono im zadanie organizowania polskich pracowników w związku zawodowe celem zapewnienia, by byli traktowani na równi z irlandzkimi pracownikami. W tamtym czasie związki już dostrzegały potrzebę ochrony narażonych na eksploatację polskich migrantów. Obecnie w SIPTU działa Migrant and International Workers Support Network, który zrzesza aktywistów związkowych różnej narodowości z całego kraju. Pracownik SIPTU, Polak, jest też przedstawicielem Irlandzkiego Kongresu Związków Zawodowych (Irish Congress of Trade Unions) w irlandzkiej rządowej Komisji d/s Integracji.

W tym krótkim raporcie na temat sytuacji Polaków i innych migrantów na rynku pracy, przedstawiony został zarys problemów z jakim borykają się Polacy w Irlandii, opisane zostały narzędzia jakie są dostępne, żeby móc im przeciwdziałać i w końcu zagadnienia związane z integracją w kontekście rynku pracy. Raport został przygotowany przez Forum Polonia we współpracy z SIPTU Equality w ramach Festiwalu PolskaEire 2017, projektu współfinansowanego przez Ambasadę Rzeczypospolitej Polski w Dublinie.

## **POLSCY I INNI PRACOWNICY MIGRUJĄCY NA IRLANDZKIM RYNKU PRACY**

Istnieje pogląd, że ustawodawstwo chroniące prawa pracowników i polityka dotycząca rynku pracy musi zapewniać odpowiednią równowagę między potrzebami biznesu a prawem pracownika do stałej pracy, godnej płacy, ogólnie pojętych sprawiedliwych warunków pracy i dostępu do instytucji, które stałyby na straży tej równowagi. Nie ma wątpliwości, że odpowiedni balans trudno było osiągnąć w Irlandii. Niektórzy pozbawieni skrupułów pracodawcy wykorzystywali niezajomość prawa pracowników czy brak znajomości języka angielskiego często naruszając prawa pracownicze. Miało to miejsce niezależnie od narodowości zatrudnionych. Pracownicy migrujący są niestety jedną z najbardziej podatnych na eksploatację sił roboczych, co znajduje odzwierciedlenie w danych publikowanych przez instytucje zajmujące się tą tematyką (Economic and Social Research Institute, Nevin Economic Research Institute, Irish Congress of Trade Unions czy Migrant Rights Centre Ireland). Wielu autorów jest zdania, że imigranci na irlandzkim rynku pracy narażeni są na trudności ze zdobyciem wysokopłatnej pracy, dotknięci są wyższym bezrobociem i niższymi wynagrodzeniami niż obywatele irlandzcy. Trudniej jest im też uzyskać awans społeczny i zawodowy, co w konsekwencji może powodować powroty do kraju pochodzenia, gdzie szanse na rozwój kariery mogłyby być zdecydowanie większe.

Niestety w Irlandii brak jest konkretnych danych na temat praktyk dyskryminacyjnych w odniesieniu do różnych grup migrantów w zależności od narodowości, dlatego niezwykle trudno jest ustalić, jak traktowani są polscy migranci na tle innych grup etnicznych.

Badania ESRI przeprowadzone w Irlandii w 2015 r. wykazały, że pracownicy pochodzący z Afryki znacznie częściej doświadczają dyskryminacji na irlandzkim rynku pracy niż obywatele nowych państw członkowskich (z których większość stanowią Polacy). Jednocześnie w raporcie ESRI podkreślono, że obie grupy w okresie wzrostu gospodarczego i recesji odnotowały wyższy poziom dyskryminacji zarówno w poszukiwaniu pracy, jak warunków pracy, w porównaniu do Irlandczyków. Bardziej szczegółowe badania przeprowadzone przez ten sam Instytut w 2009 roku wykazały z kolei pozytywne nastawienie Irlandczyków do Polaków poprzez postrzeganie ich jako ciężko pracujących katolików pochodzących z podobnego środowiska kulturowego.

W najnowszej analizie ESRI z 2017 roku

dotyczącej integracji pracowników migrujących na irlandzkim rynku pracy zwrócono uwagę, że obecnie migranci odnotowują wyższe wskaźniki zatrudnienia w porównaniu do Irlandczyków, ale też doświadczają cały czas wyższego bezrobocia. Co więcej bardzo często podejmują pracę poniżej swoich kwalifikacji, a pracownicy z krajów przyjętych do Unii Europejskiej zatrudniani są na gorszych warunkach płacowych, co szczególnie dotyczy kobiet. Wskaźniki dyskryminacji w dostępie do pracy i samych warunków pracy są podobne do tych z poprzednich badań.

**Irlandczycy postrzegają Polaków  
w pozytywnym świetle jako ciężko  
pracujących katolików  
pochodzących z podobnego  
środowiska kulturowego**

Najnowsze badania ESRI wskazują także, że poziom dyskryminacji Polaków w Irlandii jest znacznie niższy niż w Holandii. Może to wynikać z faktu, iż Irlandia jest krajem, w którym nie doświadczono wcześniej imigracji: przed 2000 rokiem Irlandia nie była krajem o dużym zróżnicowaniu etnicznym, narodowościowym, językowym i kulturowym. Ponadto nie ma negatywnego postrzegania konkurencji etnicznej na znaczną skalę, brak jest też negatywnej debaty publicznej, która mogłaby spowodować i wzmocnić stereotypy dotyczące imigrantów z Europy Wschodniej w porównaniu z Holandią. Co więcej, sugeruje się, że Polacy w Irlandii zazwyczaj nie postrzegają się jako będących ofiarami dyskryminacji, co nie znaczy, że brak jest sporów między pracownikami



a pracodawcami. Warto zauważyć, że dane opublikowane w 2016 roku przez Irlandzki Departament ds. Zatrudnienia, Przedsiębiorczości i Innowacji wskazywały, że ponad jedna czwarta sporów pracowniczych w Komisji Stosunków Pracy (Workplace Relations Commission) dotyczyła spraw podejmowanych przez cudzoziemców, gdzie aż jeden na dziesięciu skarżących pochodził z Polski.

**Ponad jedna czwarta sporów pracowniczych w Komisji Stosunków Pracy (Workplace Relations Commission) dotyczyła spraw podejmowanych przez cudzoziemców, gdzie aż jeden na dziesięciu skarżących pochodził z Polski**

Instytut Ekonomiczno-Badawczy Nevin (NERI) opracował w czerwcu 2017 roku krótki raport na temat Polaków pracujących w Irlandii, prezentując następujące dane:

- 30% Polaków zatrudnionych jest w sektorach, gdzie wynagrodzenie oscyluje w granicach minimalnej płacy (w porównaniu z 7% w przypadku obywateli irlandzkich), 24% zatrudnionych jest w sektorze usług zaś 15% w produkcji i sektorach pokrewnych.
- Średnia tygodniowa płaca wynosi 450 € w porównaniu do 550 € dla obywateli Irlandii.
- Bezrobocie wśród Polaków w Irlandii jest na poziomie 11,2% w porównaniu do 7,25% (w wieku <65 lat).
- Co ważne, odnotowano wyższy odsetek pracujących, 65% w porównaniu do 59%. Różnica na korzyść Irlandczyków występuje w kategorii "inne", najprawdopodobniej głównie wśród studentów (24% w porównaniu do 31%).

## **PRAWA PRACOWNIKÓW**

W Irlandii istnieje ponad trzydzieści aktów prawnych regulujących indywidualne prawo pracy. Specyfiką regulacji rynku pracy w Irlandii jest zasada, że ustawodawca powinien jak najmniej instrumentalnie ingerować w stosunki pracy, pozostawiając wiele indywidualnym negocjacom pomiędzy stronami z możliwością rozstrzygnięcia sporów przez niezależne sądy.

Z tych i wielu innych powodów wykorzystywanie siły roboczej nadal jest cechą irlandzkiego rynku



pracy. Z jednej strony pozbawieni skrupułów pracodawcy po prostu łamią prawo pracy. Z drugiej strony wiele aspektów ustawodawstwa dotyczącego zatrudnienia nie zniechęca pracodawców do ich łamania (zdarza się, że kary za łamanie prawa po prostu nie mają elementu odstraszającego). W związku z tym przestrzeganie kluczowych przepisów regulujących stosunek pracy pozostaje często niskie w sektorach o dużej liczbie pracowników z niskimi kwalifikacjami lub pracowników - migrantów, zatrudnionych w takich branżach jak hotelarstwo, gastronomia, ogrodnictwo, rolnictwo lub w przemyśle mięsny.

Jednym z przykładów jest brak kar dla pracodawców, którzy wstrzymują wypłatę wynagrodzenia lub odmawiają pracownikom świadczeń należnych im za wykonaną pracę. Ta praktyka może być postrzegana jako kradzież, formułowane są opinie, że takie zachowania powinny być traktowane jako przestępstwo, tak jak w niektórych częściach USA. W Irlandii tak nie jest, a jeśli pracodawca zostanie pozwany do Workplace Relations Commission, decyzja ogranicza się jedynie do zapłaty zaległych wynagrodzeń. Nie bierze się pod uwagę odsetek ani kar dla nieuczciwego pracodawcy, czy dodatkowego odszkodowania dla pracownika.

Jednak nie tylko przestrzeganie standardów prawa pracy jest problemem. Innymi cechami irlandzkiego rynku pracy, które wpływają negatywnie na pracowników-migrantów na większą skalę jest niskopłatna praca, zbyt daleko posunięta elastyczność umów oraz tzw. "umowy śmieciowe".

Badania przeprowadzone przez NERI szacują, że około 75 000 pracowników zarabia minimalne wynagrodzenie, tj. 5,6% wszystkich pracowników

w Irlandii, a 32 250 pracuje w pełnym wymiarze godzin na minimalnym wynagrodzeniu. Zaś 65% tej grupy stanowią kobiety. Ponownie duża część tych miejsc pracy koncentruje się w takich sektorach jak hotelarstwo, gastronomia i rolnictwo (w tym przede wszystkim zbieranie grzybów), gdzie zatrudnieni są głównie pracownicy migrujący. Co więcej, według NERI pracownicy ci częściej korzystają z umów na czas określony, pracują mniej niż 20 godzin tygodniowo lub pracują w niepełnym wymiarze godzin. Działania te nie są łamaniem prawa, ale wykorzystywaniem słabej pozycji pracowników w granicach przepisów. Pracownicy Ci często nie posługują się biegle językiem angielskim i dlatego trudno jest im znaleźć inną pracę. Wszystko to w imię elastyczności, tymczasowości i konkurencyjności irlandzkiego rynku pracy.

## ROZWIĄZYWANIE SPORÓW PRACOWNICZYCH

Do 2015 roku, gdy pracownik chciał złożyć skargę na pracodawcę, musiał dokładnie zapoznać się z każdym z trzydziestu aktów prawnych regulujących prawo pracy. Każda ustawa miała swoje własne rozwiązania, dzięki którym można było dochodzić swoich praw. Zależnie od danego aktu prawnego skargi można było kierować do szeregu instytucji o charakterze quasi-sądowym: do Pełnomocnika ds. Praw (Rights Commissioner), Trybunału ds. Równouprawnienia (Equality Tribunal), Sądu Pracy (Labour Court) lub do Trybunału Apelacyjnego ds. Zatrudnienia (Employment Appeal Tribunal). Do tego dochodził system odwołań od decyzji w pierwszej instancji (raz to był Sąd Pracy, innym razem Trybunał Apelacyjny). Nawigowanie przez te wszystkie złożoności stwarzało pewne trudności dla prawników, nie mówić już o samych pracownikach.

W ciągu ostatniej dekady napisano wiele opinii, artykułów, dysertacji wyrażających krytyczne opinie na temat istniejącego systemu rozwiązywania sporów wynikających ze stosunków pracy w Irlandii. Kwestionowano złożoność systemu, ogromne opóźnienia i dublowanie funkcji wyżej wspomnianych sądów oraz brak spójności między nimi w odniesieniu do stopnia formalności i stosowanych procedur. Na przykład jakość decyzji wydawanych przez Pełnomocnika ds. Praw pozostawiała wiele do życzenia a jednocześnie procedury Trybunału zostały krytycznie ocenione jako zbyt formalne i zbyt przypominające reguły sądów powszechnych. Dlatego też w końcu, w 2015 roku, przeprowadzono reformę systemu. Od października 2015 roku sporami z zakresu prawa pracy zajmuje się Komisja ds. Stosunków Pracy (Workplace Relations Commission), w skład

której weszły: Inspekcja Pracy, Arbitraż a przede wszystkim dwuinstancyjny system rozstrzygania sporów składający się z sądu I instancji „sędziego orzekającego” (Adjudication Officer) i sądu II instancji „Sądu Pracy” (Labour Court).

**Workplace Relations Commission zachęca jednocześnie, by spory były rozwiązywane drogą mediacji – forma ta zawsze jest dostępna za darmo w ramach działalności WRC i oferowana w momencie składania indywidualnej skargi**

Zreformowanie systemu miało na celu zapewnienie szybkiego rozstrzygnięcia sporów przez niezależne, skuteczne, bezstronne, przystępne instytucje quasi-sądowe, przy jednoczesnym prostym systemie odwoływania się od decyzji pierwszej instancji i uproszczonej drodze ubiegania się o egzekucję decyzji. Założenia tej nowej instytucji można scharakteryzować do trzech fundamentów: promowania harmonijnych miejsc pracy i kultury przestrzegania prawa pracy; zmniejszenia liczby sporów i promowanie rozwiązywania sporów poprzez mediacje i arbitraż, oraz zapewnienia przyjaznej i efektywnej obsługi.

Workplace Relations Commission (WRC) pełni obecnie cztery funkcje tj. udzielanie informacji pracownikom i pracodawcom za pośrednictwem centrum telefonicznego, strony internetowej i wydarzeń publicznych, inicjowanie i przeprowadzenie kontroli w przedsiębiorstwach



(za pośrednictwem inspekcji), rozpatrywanie skarg od pracowników (Adjudication Services i Labour Court) oraz mediacje, arbitraż i rozstrzygnięcie sporów zbiorowych.

Pracownik, który chce złożyć skargę na swojego pracodawcę, musi podjąć decyzję, czy żąda przeprowadzenia inspekcji, czy też chce złożyć indywidualną skargę do rozstrzygnięcia przez quasi-sąd czyli Adjudication Service.

Celem inspekcji jest upewnienie się, że dany pracodawca przestrzega minimalnych przepisów prawa pracy. Inspektorzy mogą przeprowadzić inspekcję, informując wcześniej pracodawcę o swoich zamierzonych działaniach, ale mogą też przyjść bez zapowiedzi. Przeprowadzając inspekcję mogą zażądać dokumentacji, przesłuchać pracodawcę oraz pracowników. Zaś w wyniku przeprowadzonej kontroli mają prawo nałożyć na pracodawcę niewielkie kary pieniężne, nakazać pracodawcy zwrot niezapłaconego wynagrodzenia albo też przedstawić listę spraw, które wymagają poprawy.

W drugim przypadku, jeżeli pracownik chce złożyć indywidualną skargę do Adjudication Services, jego spawa będzie rozpatrywana przez sędziego orzekającego. Rozprawy w pierwszej instancji są ustne, nieformalne i strony mogą być reprezentowane przez swoich przedstawicieli. W czasie trwania rozprawy sędzia orzekający (Adjudication Officer) może przesłuchiwać strony oraz świadków. Zaś od wyroku takiego sędziego istnieje droga odwoławcza do Sądu Pracy (Labour Court).

Workplace Relation Commission zachęca jednocześnie, by spory były rozwiązywane drogą mediacji – forma ta zawsze jest dostępna za darmo w ramach działalności WRC i oferowana w momencie składania indywidualnej skargi.

Na chwilę obecną trudno jest ocenić wpływ reformy systemu na poprawę rozstrzygnięcia sporów z zakresu stosunków pracy oraz czy wszystkie założenia reformy zostały osiągnięte. Należy jednak podkreślić, że zmiany były bardzo potrzebne. Obecnie proces składania skarg jest łatwy i skrócił się czas oczekiwania na rozprawy sądowe, zwłaszcza w odniesieniu do spraw związanych ze zwalnianiem pracowników. Ponadto skarżący, którzy nie mogą płynnie porozumiewać się w języku angielskim, mogą w razie potrzeby poprosić o bezpłatnego tłumacza. Uważa się, że zmiany miały wpływ na sytuację migrantów i teraz częściej składają skargi na nieuczciwych pracodawców. W okresie od października 2015 roku do czerwca 2016 roku 26% spraw kierowanych do WRC zostało złożonych przez migrantów, w tym Polaków (8% ogółu skarg).

## OBECNE PROBLEMY

Nadal pozostaje wiele do zrobienia, aby poprawić zachwianą równowagę na irlandzkim rynku pracy. Aktualnie Irlandia boryka się z problemem tzw. „umów śmieciowych” rozumianych w ten sposób, że pracownikowi w ogóle nie gwarantuje się żadnych godzin pracy, a wynagrodzenie otrzymuje się tylko i wyłącznie za wykonaną pracę (zero-hour contracts). Niektóre inne umowy gwarantują zaledwie niewielką liczbę godzin pracy. Takie praktyki pracodawców podyktowane są dążeniem do uelastycznienia umów o pracę, ale w ten sposób eliminuje się bezpieczeństwo minimalnych przychodów ze stosunku pracy, zaś godziny pracy



zmieniające się z dnia na dzień lub co tydzień, stanowią problem w organizacji życia rodzinnego zatrudnionych. Dla wielu pracowników w/w praktyki oznaczają problem z płaceniem rachunków, ubieganiem się o kredyty bankowe, organizowaniem opieki nad dziećmi lub po prostu jest im trudno zaplanować cokolwiek z wyprzedzeniem. Owszem, niektórzy pracownicy mogą być zainteresowani taką elastyczną formą zatrudnienia, ale też nie ma dowodów na to, że takie warunki przynoszą korzyści większości pracownikom. Kontrakty te są również narzędziem do obniżania płac i najczęściej są praktykowane w sektorach, gdzie stosuje się minimalne wynagrodzenie. W wielu przypadkach osoby szukające zatrudnienia nie mają innego wyjścia, jak tylko zgodzić się na tak rozumianą

**Aktualnie Irlandia boryka się z problemem tzw. „umów śmieciowych” rozumianych w ten sposób, że pracownikowi w ogóle nie gwarantuje się żadnych godzin pracy, a wynagrodzenie otrzymuje się tylko i wyłącznie za wykonaną pracę (zero-hour contracts)**

"elastyczność". Efektem tej sytuacji jest znacząca nierównowaga sił, z jednej strony pracodawca korzysta z elastyczności grupy pracowników, która czeka na jakiegokolwiek zatrudnienie, z drugiej strony taki pracownik będzie miał trudności finansowe i brak poczucia bezpieczeństwa.

Kolejny problem stanowi pozorne samozatrudnienie, które de facto spełnia znamiona stosunku pracy. Jest ono stosowane przez pracodawców w celu uniknięcia kosztów związanych ze zwykłym stosunkiem pracy. Praktyka ta jest bardzo powszechna w sektorze budowlanym. Pozorne samozatrudnienie powinno być sklasyfikowane jako umowa o pracę, zaś narzędzia do prawidłowego zdefiniowania relacji zleceniodawca – zleceniobiorca powinny zostać zaktualizowane i uregulowane poprzez odpowiednią ustawę. W tej chwili toczy się debata w parlamencie irlandzkim nad propozycją ustawy regulującą te kwestie.



Konieczna jest także pilna rewizja ustawodawstwa dotyczącego przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę. Obecne przepisy prawne nie chronią pracowników firm kontraktowych świadczących usługi dla konkretnego podmiotu. Dotyczy to przede wszystkim pracodawców firm ochroniarskich albo sprzątaczy kontraktowych. Kiedy pracodawca (kontrahent) traci umowę o świadczenie usług dla danego podmiotu i usługę ma przejąć nowy pracodawca, dotychczasowi pracownicy teoretycznie powinni zostać przeniesieni do nowego pracodawcy (nowego kontrahenta). W wielu przypadkach sądy irlandzkie orzekały, że nie nastąpiło przejście zakładu pracy na innego pracodawcę i stosowne przepisy nie miały zastosowania do takich pracowników.

Wreszcie, w odniesieniu do mobbingu (bullying), do chwili obecnej nie ma żadnej ochrony prawnej i skutecznej drogi rozwiązywania problemu mobbingu w miejscu pracy. Brak ustawowej regulacji oznacza, że ofiary nieodpowiedniego zachowania mogą dochodzić zadośćuczynienia w sądach cywilnych, o ile doznały uszczerbku na zdrowiu i potrafią udowodnić, że stało się to z winy pracodawcy. Procesy te bywają kosztowne,

czasochłonne i niewątpliwie traumatyczne dla wszystkich zaangażowanych stron. Pracownicy mogą jedynie powoływać się na ogólne przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy, w których to na pracodawcy ciąży obowiązek zapewnienia bezpiecznego miejsca pracy.

## KWESTIE INTEGRACJI w KONTEKŚCIE RYNKU PRACY

W marcu 2017 roku rząd opublikował strategię dotyczącą integracji („Migrant Integration Strategy – A Blueprint For The Future”). W konsultacjach przeprowadzonych przez rząd irlandzki poprzedzających przygotowanie strategii brała udział również Forum Polonia i szereg współpracujących z nią organizacji polonijnych. Ostatni taki dokument został sporządzony w 2008, tuż przed kryzysem finansowym, który spowodował, że wiele irlandzkich instytucji zajmujących się problemami rasizmu, dyskryminacji i integracji zostało zamkniętych, albo drastycznie zredukowano ich dofinansowanie. Obecnie Irlandia wychodzi z kryzysu i widać też większe zainteresowanie instytucji rządowych kwestiami integracji. Niestety, w nowym dokumencie dotyczącym strategii integracji brak jest planowanych działań dotyczących samego zatrudnienia i kwestii związanych z warunkami pracy. W rozdziale dotyczącym rynku pracy strategia rządowa koncentruje się na problemach związanych z dostępem do pracy, brakiem odpowiednich treningów dla poszukujących pracy, czy problemach z uznawaniem kwalifikacji upatrując w tym największych barier dla integracji.

**Ważne jest by pracownicy nie tylko znali swoje prawa, ale przede wszystkim umieli współdziałać ze sobą by osiągać wspólne cele**

Zapomina się przy tym, że miejsca pracy to idealna przestrzeń gdzie integracja może właśnie zachodzić. Jeśli bolączka jest dyskryminacja, różnice płacowe, umowy śmieciowe, tendecja by zatrudniać migrantów w sektorach gdzie stawki wynagrodzeń oscylują w granicach płacy minimalnej – doprowadzić to może do wykluczeń i podziałów, które mogą przenosić się na lokalne społeczności i powodować podział na lepszych i gorszych. Pracownicy, który z trudem wiążą koniec z końcem, nie widzą szans na poprawę swoich warunków pracy, mogą czuć się w mniejszym stopniu równoprawnymi członkami



lokalnych społeczności i w konsekwencji nie angażować się w lokalne sprawy. Często powtarzany jest argument, że przepisy prawa zapewniają w wystarczający sposób, by warunki pracy były sprawiedliwe dla wszystkich. Tymczasem realia są inne i ofiarami luk w prawie, niedostatecznej regulacji prawnej czy po prostu nieznajomości prawa padają z reguły migranci. Często migranci w ogóle nie chcą walczyć o lepsze warunki pracy w obawie przed utratą pracy. Innymi słowy bywa tak, że realia nie przystają do litery prawa. Co więcej wiele kwestii związanych ze stosunkiem pracy ustawodawca irlandzki pozostawił stronom do negocjacji.

Dlatego też, tak ważne jest by pracownicy nie tylko znali swoje prawa, ale przede wszystkim umieli współdziałać ze sobą by osiągać wspólne cele. Jeśli pracownicy będą zachęceni i będą potrafili odkładać różnice, które ich dzielą a koncentrować się na tym, co ich łączy, by wspólnie zmienić sytuację w swoim miejscu pracy na lepsze – nie tylko poprawią swoje warunki pracy, ale te pozytywne doświadczenia z miejsc pracy będą mogli przenosić z łatwością do swoich lokalnych społeczności.



### **Dla zainteresowanych tematyką praw pracowniczych w Irlandii i integracją migrantów na rynku pracy prosimy**

#### **o kontakt:**

Barnaba Filip Dorda,  
bdorda@siptu.ie lub  
barnaba.dorda@forumpolonia.org

#### **Podziękowania dla**

Karan OLoughlin (SIPTU)  
i Agnieszki Wieczorkowskiej (Forum Polonia)  
za redakcję dokumentu.

*O autorze: Barnaba Filip Dorda pracuje w związkach zawodowych SIPTU od 2005 roku. Jest przedstawicielem irlandzkiego Kongresu Związków Zawodowych w rządowej komisji ds. integracji. Od 2008 roku związany z Forum Polonia, zaangażowany m.in. w projekty aktywnego obywatelstwa.*

### **Bibliografia:**

- "Workers on the Move: Past Lessons and Future Perspectives on Ireland's Labour Migration", MRCI, December 2015
- "All Work and Low Pay: The Experience of Migrants Working in Ireland", MRCI, November 2015
- "Low Pay: Some Insights", NERI, December 2015
- "Summary & Analysis of Reform Submissions" DJEI, October 2011
- "Blueprint Consultation Responses", DJEI, May 2012
- "Discrimination in the Labour Market: Nationality, Ethnicity and the Recession" ESRI, February 2015
- "False Economy The Growth of Bogus Self Employment in Construction" ICTU, December 2015
- "Discrimination in the Labour Market: Nationality, Ethnicity and the Recession", ESRI, February 2015
- "Monitoring Report on Integration 2016", ESRI, March 2017
- "The experience of discrimination among newly arrived Poles in Ireland and the Netherlands" Frances McGinnity Merove Gijsberts, Routledge, June 2017
- Migrant Integration Strategy – A Blueprint For The Future, March 2017

Forum Polonia Ireland, SIPTU Equality, Polska Eire Festival  
*współpraca: Ambasada RP w Dublinie*