

Nie rozmawiaj po polsku, bo wylecisz z pracy!

16 października 2017

Wydawało się, że afery z wprowadzaniem zakazu rozmawiania po polsku w brytyjskich zakładach pracy to już odległa historia. Niestety, okazało się, że nawet ostra krytyka takich działań, potem wycofywanie się pracodawców ze skandalicznych zakazów zakończyły sprawę. Znaleźli się niestety naśladowcy takich pomysłów... Jest kolejny kwiatek... Sprawa, w której pokrzywdzonymi znów byli Polacy. Tym razem chodzi o oddział firmy Vision Express w hrabstwie Nottinghamshire. Wprowadzono tam zakaz mówienia po polsku i szefostwo firmy poprosiło zatrudnionych Polaków, by nie rozmawiali w ojczystym języku i nie komunikowali się ze sobą po polsku podczas przerwy obiadowej.

Na szczęście sprawę szybko nagłośnił – również w polskich mediach – „Polish Express”, odpowiednie sygnały poszły też do polskiego resortu spraw zagranicznych. Ten ostatni uznał, że takie postępowanie władz firmy dyskryminuje naszych pracowników i zaczął działać.

Najpierw brytyjski pracodawca tłumaczył się mętnie, że zakaz mówienia po polsku wynikał z chęci ułatwienia współpracy między pracownikami. Po przemyśleniu sprawy uznał jednak, że trzeba ten zakaz wycofać jak najszybciej i tak też się stało. Nie jest to niestety odosobniony przypadek, pewnie i nie ostatni, nie od dziś bowiem brytyjscy szefowie, wbrew prawu i zdrowemu rozsądkowi wprowadzają różne zakazy wedle własnego uznania. Powołują się zwykle na ogólny interes pracowników.

List od Czytelniczki: Polscy pracownicy dostali zakaz mówienia po polsku w zakładzie pracy w Nottingham!

Te sygnały zbiera polska ambasada w Londynie, śle sygnały do Warszawy, MSZ interweniuje, prasa krytykuje, najczęściej udaje

się utemperować pomysłodawców takich zakazów. Dochodziło już nawet do tego, że w kilku polskich sklepach na szkockiej prowincji ktoś wpadł na pomysł, by zakazać tam rozmów po polsku, mimo że zdecydowana większość klientów to... Polacy! Po interwencjach wszystko na szczęście wracało do normy, zakaz cofano. Problem jednak pozostał i nie wiadomo też, ile podobnych spraw nie jest zgłaszanych odpowiednim władzom. Do naszej redakcji systematycznie, od lat, wysyłane są maile z opisem takich zachowań pracodawców, a my jak tylko możemy – nagłaśniamy „słowną dyskryminację Polaków”.

UDERZENIE W POLAKÓW I ŁOTYSZY

Można przypomnieć historię sprzed lat, która dotyczyła pracowników magazynów Unipart – Waterstone’s z miejscowości Burton. Ze 120 zatrudnionych tam osób większość stanowili przybysze z Polski i Łotwy. Dlatego, gdy zakazano im porozumiewania się ze sobą w swoich ojczystych językach zawrzało. Ci ludzie poczuli się mocno dyskryminowani, dostali bowiem tylko zgodę na swobodne rozmowy po polsku czy łotewsku jedynie podczas przerwy. Ich zdaniem było to jawne naruszanie praw człowieka. Rzecznik firmy twierdził jednak uparcie, że wymaga się od wszystkich zatrudnionych, by porozumiewali się po angielsku w godzinach pracy i w miejscu pracy. Tłumaczono to względami bezpieczeństwa i zdrowia i dlatego firma nie chciała odpuścić.

JĘZYK POLSKI I PODZIAŁY

Zresztą ta sprawa podzieliła samą brytyjską Polonię. Część rodaków bowiem nie zgodziła się z pracownikami magazynu, bo uznali, że rozmowy po polsku przy pracownikach z językiem angielskim tworzą podziały, szkodzą całemu zespołowi. Nie powstrzymało to jednak pracowników tego magazynu, którzy poskarżyli się na pracodawców do związku zawodowego. Rick Coyle, szef związku zawodowego Unite słusznie zauważył wtedy, że było niezrozumiałe zatrudnianie przez firmę tak wielu osób z innych krajów i wymaganie potem od nich rozmowy tylko w

języku angielskim. Unipart powinna wiele się nauczyć o naturze ludzkiej i okazywaniu szacunku, powiedział Coyle.

Potem kolejna sprawa, tym razem w fabryce Orchid Orthopaedic Solutions w Sheffield. Tam zakazano Polakom oraz Słowakom rozmawiania między sobą w języku ojczystym. Powód? Inni pracownicy czuli się przez to „izolowani i zastraszani”, tłumaczyli szefowie firmy. I, aby sformalizować zakaz, kierownictwo firmy zajmującej się produkcją protez i implantów nakazało Polakom oraz Słowakom złożyć swoje podpisy pod aneksem do nowego regulaminu pracy. Odmowa podpisu groziła natychmiastowym zwolnieniem z pracy.

PAKIET DYSKRYMINACYJNY

Nowe umowy wprowadzone w Orchid Orthopaedic Solutions wielu nazwało pakietem dyskryminacyjnym. Co ciekawe, w obronie Polaków i Słowaków stanęli nawet angielscy pracownicy Orchid Orthopaedic Solutions. Tłumaczyli poparcie dla naszych i dla Słowaków w bardzo sensowny sposób. Jeśli bowiem na przykład dwóch Polaków rozmawia ze sobą po polsku, to można być przekonanym, że to pomoże im szybciej wykonać przydzieloną im pracę. A ponieważ w tej fabryce jest dużo Polaków i Słowaków, taki zakaz jest bezsensowny, wręcz szkodliwy, wyjaśniali brytyjscy robotnicy z tej firmy.

Kierownictwo zakładu zapowiedziało jednak, że firma nie wycofa się z nowego prawa, bo w ten sposób Orchid Orthopaedic Solutions chroni pracowników różnych narodowości i różnych kultur. – Nowe uregulowania tworzą harmonię w miejscu pracy – przekonywali szefowie firmy. Jeden z brytyjskich pracowników w wypowiedzi dla lokalnych mediów (nie chciał ujawnić swojego nazwiska) twierdzi jednak, że wspomniany zakaz wprowadzono tylko po tym, jak któryś z miejscowych narzekał na polską i słowacką mowę. Nie zastanawiano się, czy to zakłóca pracę, tylko posłuchano „sygnału”.

Anglik jednak dodał, że takie postępowanie szefostwa firmy

jest kompletnie niezrozumiałe. Eskaluje bowiem tylko niepotrzebnie konflikt, z małej sprawy robi wielki problem i potem trudno go będzie załagodzić i z całego pomysłu się wycofać. – W przeszłości mieliśmy sytuacje, kiedy poszczególni pracownicy posługujący się tylko językiem angielskim, czuli się naprawdę źle, byli wręcz dyskryminowani w towarzystwie tych, którzy mówili w swoich językach – wyjaśniał jeden z przedstawicieli kierownictwa zakładu. O podobnej sytuacji w Lidlu i naszej szeroko zakrojonej akcji interwencyjnej pisaliśmy w 2014 roku m. in. w artykule „Zakaz polskiego w Lidlu: Burza wokół sprawy dyskryminowanych Polaków. Sprawdzamy Wasze sygnały”.

PO BREXICIE GORZEJ

Problemy językowe, jeśli tak je określimy, nasiliły się i to wydatnie po referendum w sprawie Brexitu. Niestety wtedy wielu miejscowych „radykałów” uznało, że mogą jeszcze ostrzej krytykować imigrantów i uprzykrzać im życie, nawet dyskryminować. A czeplanie się rozmów w innych językach świetnie się do tego nadawało.

Sprawa zresztą narodziła się wcześniej, już w chwili, kiedy Wielka Brytania szeroko otworzyła rynek dla imigrantów, w tym dla Polaków. Teraz nasi na Wyspach często zadają sobie pytania: Czy mam prawo posługiwać się językiem ojczystym w pracy w Wielkiej Brytanii? Czy pracodawca może mnie zwolnić za to, że w pracy rozmawiam po polsku? Te pytania są niestety zasadne, bo za rozmowy po polsku w pracy jesteśmy szykanowani, nękanii, niekiedy nawet zwalniani.

PRAWO SVOJE, PRAKTYKA SVOJE

A co na to wszystko brytyjskie prawo? Zgodnie z „The Equality Act 2010”, miejscowe prawo chroni pracowników przed dyskryminacją rasową. Tak się dzieje, kiedy pracownika traktuje się niesprawiedliwie z powodu jego rasy lub z powodu rasy kogoś, z kim jest on związany, np. swojego partnera. Przy

czym „rasa” rozumiana jest jako kolor skóry, narodowość, obywatelstwo, pochodzenie etniczne lub narodowe danego człowieka. A kiedy mamy do czynienia z dyskryminacją? Z tą bezpośrednią, gdy pracownik jest traktowany gorzej niż ktoś inny będący w tej samej sytuacji. Przykładem z kolei dyskryminacji pośredniej jest sytuacja, gdy pracodawca stosuje zasady, stawiające osoby o danej rasie, pochodzeniu etnicznym lub narodowości w gorszym położeniu niż innych.

Trzeba pamiętać, że zakaz porozumiewania się w języku polskim w krajach europejskich, w tym także na Wyspach jest pogwałceniem wielu międzynarodowych aktów prawnych, wielu konwencji. Jeśli więc pracodawca zażąda porozumiewania się tylko w języku angielskim w miejscu pracy i nie uzasadni tego jakimiś obiektywnymi powodami, to można takie zachowanie uznać za pośrednią dyskryminację. Takimi powodami mogą być na przykład potrzeby biznesu, sprawy dotyczące zdrowia, bezpieczeństwa, czy kwestie prawne lub finansowe.

NIEPRAWNY ZAKAZ

Pracodawca nie może jednak zabronić rozmawiania w języku ojczystym Polakom, którzy pracują razem, a w pobliżu nie przebywają osoby, które nie rozmawiają po polsku. Naruszy na przykład nasze prawo zakazując nam rozmów z klientem po polsku w sklepie. Nie może też zabraniać rozmów w języku ojczystym podczas przerw w pracy. Generalnie ta cała sprawa jest bardzo delikatna. Musimy pamiętać o tym, żeby rozmowami w języku ojczystym nie urazić osób innych narodowości, którzy mogą odczuć taką sytuację za ich wykluczenie, czy dyskryminowanie. To już jednak zależy tylko i wyłącznie od naszego wyczucia oraz danej sytuacji.

Autorstwo: Marek Piotrowski

Źródło: PolishExpress.co.uk