

STANOWISKO RADY OCHRONY PRACY

w sprawie problematyki dyskryminacji pracowników

Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 3 sierpnia br. rozpatrzyła informację dot. problematyki dyskryminacji pracowników. Materiały zostały przygotowane przez Państwową Inspekcję Pracy, Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy, Prokuraturę Generalną oraz Rzecznika Praw Obywatelskich. Wynika z nich, że sytuacja praktycznie nie zmieniła się od lipca ub., kiedy Rada Ochrony Pracy zajmowała się tą problematyką. Prezentowane w przedłożonych opracowaniach statystyki dotyczące dyskryminacji stanowią jedynie niewielki procent ujawnianych nieprawidłowości. Dyskryminacja jest powszechnym zjawiskiem występującym w części branż. Należy podkreślić, że w sprawach dotyczących dyskryminacji występuje zjawisko zgłaszania mniejszej liczby spraw w porównaniu do ich rzeczywistej liczby.

Po zapoznaniu się z przedstawionymi materiałami oraz dyskusji Rada zgłasza następujące wnioski:

1. Należy podjąć długofalowe badania uwzględniające różnorodność zjawiska dyskryminacji oraz doświadczenia poszczególnych grup pracowniczych nią dotkniętych, co umożliwi przygotowanie odpowiednich narzędzi ograniczania dyskryminacji.
2. Należy podejmować działania uświadamiające rangę tego problemu wśród pracodawców, pracowników, a także promować kodeksy etyczne, dobre praktyki oraz polityki antydyskryminacyjne w zakładach pracy.
3. Należy prowadzić kampanie społeczne informujące o obowiązujących regulacjach prawnych dotyczących zwalczania dyskryminacji, a także o różnych narzędziach usprawniających monitorowanie przestrzegania zasady równego traktowania w zakładzie pracy.
4. Sędziowie i prokuratorzy powinni być objęci szkoleniami w zakresie problematyki dyskryminacji.
5. Konieczne są badania aktowe dotyczące niskiego współczynnika kierowanych do sądów spraw dotyczących naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a także określenia przyczyn niekorzystnych dla skarżących rozstrzygnięć.

Rada opowiada się również za rozważeniem następujących zmian legislacyjnych:

1. Zwiększenie poziomu ochrony osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym ochrony prawnej przed nierównym traktowaniem i dyskryminacją.
2. Wprowadzenie do prawa pracy obowiązku transparentności systemów wynagrodzeń (popierając w tym zakresie wnioski Rzecznika Praw Obywatelskich).
3. Poszerzenie kompetencji organów właściwych w sprawach przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania, wskazanych w art. 18 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. Nr 254, poz. 1700, z późn. zm.) w sposób umożliwiający podejmowanie przez te organy bezpośrednich działań w sprawach o dyskryminację między podmiotami prywatnymi.

Rada uważa, iż realizacja tych postulatów z pewnością ułatwi skarżącym dochodzenie swoich praw. Ale warunkiem uzyskania postępu w tym zakresie jest zmiana modelu relacji w społeczeństwie. Stąd ważna jest zmiana obyczajów, tworzenie pozytywnych wzorców oraz walka ze stereotypami.

PRZEWODNICZĄCA
Rady Ochrony Pracy

Poseł Izabela Katarzyna Mrzygłocka

Warszawa, 7 października 2015 r.