



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

GŁÓWNY INSPEKTORAT PRACY

**Problematyka dyskryminacji  
pracowników**

Warszawa, lipiec 2015 r.

## Spis treści

Wstęp.....	2
I. Działania kontrolno-nadzorcze wynikające z programu działania Państwowej Inspekcji Pracy .....	4
II. Skargi na dyskryminacyjne zachowania pracodawców .....	10
III. Działania prewencyjno-informacyjne .....	13
Podsumowanie.....	17

## Wstęp

Zważywszy, że każdy człowiek jest bytem niepowtarzalnym, niemożliwym jest traktowanie wszystkich jednakowo, gdyż prowadziłoby to do jawnej niesprawiedliwości. Także w stosunkach pracy nie sposób uciec od różnicowania. Jest ono nie tylko możliwe, ale i wskazane wtedy, gdy u jego podstaw legną przesłanki natury obiektywnej, tj. w pełni uzasadnione i usprawiedliwione kryteria prawne, jak rodzaj pracy, warunki jej wykonywania, kwalifikacje czy doświadczenie zawodowe. Z dyskryminacją mamy więc do czynienia wówczas, gdy przyczynę dyferencjacji statusu pracownika wyznacza kryterium prawnie zabronione.

Zgodnie z definicją kodeksową dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku prawem zakazanych przyczyn był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (np. odmowa awansowania lub zwolnienie pracownika z pracy w związku z wyznawaną przez niego religią; typowanie na szkolenia umożliwiające podnoszenie kwalifikacji zawodowych i przez to awans zawodowy wyłącznie osób pełnosprawnych, z pominięciem osoby niepełnosprawnej; uporczywe pomijanie osoby homoseksualnej w ścieżce awansu zawodowego; odmowa udziału w szkoleniu doskonalącym osoby w wieku przedemerytalnym). Natomiast dyskryminowanie pośrednie zachodzi wówczas, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka zabronionych przyczyn [np. zaniżanie stawki godzinowego wynagrodzenia osobom pracującym w niepełnym wymiarze czasu pracy, jeśli kobiety dominują w tej grupie zatrudnionych – *orzeczenie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z dnia 31 marca 1981 r. w sprawie J.P.Jenkins v Kingsgate (Clothing Productions) Ltd. (Case 96/80)*], chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Zgodnie z art. 33 Konstytucji RP kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym, w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

Konstytucyjna gwarancja równych praw kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu na gruncie prawa pracy znalazła swój wyraz w ogólnych zasadach prawa pracy (art. 11<sup>2</sup> i 11<sup>3</sup> k.p.), a skonkretyzowana została dopiero w przepisach zawartych w rozdziale IIa, dodanym do działu pierwszego kodeksu pracy ustawą z dnia 24 sierpnia 2001r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw. Od tego czasu Państwowa Inspekcja Pracy poddaje ocenie stopień wywiązywania się przez pracodawców z obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu. Czynności kontrolno-nadzorcze uzupełniają działania o charakterze prewencyjno-informacyjnym, adresowane do możliwie najszerszego grona odbiorców.

## I. Działania kontrolno-nadzorcze wynikające z programu działania Państwowej Inspekcji Pracy

W 2014 roku Państwowa Inspekcja Pracy realizowała czynności kontrolno-nadzorcze z zakresu legalności zatrudnienia obejmujące zagadnienia równego traktowania w 4 obszarach tematycznych:

- *Kontrola przestrzegania przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,*
- *Kontrola przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych,*
- *Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich,*
- *Kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców.*

W celu przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania w ramach wyszczególnionych tematów kontrolnych ocenie podlegało m.in. przestrzeganie przepisów antydyskryminacyjnych, zawartych w *ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, jak i *ustawie z dnia 9 lipca 2013 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* (w stosunku do tej grupy pracujących), a także przestrzeganie zasady równego traktowania i niedyskryminacji zawartej w Kodeksie pracy.

### Kontrole agencji zatrudnienia

W szczególności, w ramach kontroli „*Przestrzegania przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*” każdorazowo badana była realizacja przez agencję zatrudnienia zasady zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie lub przynależność związkową osób, dla których agencja poszukiwała zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

W toku kontroli agencji pracy tymczasowej sprawdzeniu podlegało przestrzeganie przez podmioty świadczące tego rodzaju usługi przepisów antydyskryminacyjnych zawartych w *ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, dotyczących działalności agencji zatrudnienia, jak i zakazu nierównego traktowania pracowników tymczasowych w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi przez pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy.

W 2014 r. przeprowadzono **157 kontroli agencji zatrudnienia**, w toku których badano przestrzeganie przez podmioty świadczące tego rodzaju usługi przepisów

odnoszących się do problematyki równego traktowania i niedyskryminacji. Nieprawidłowości związane z naruszeniem przepisów z tego obszaru ujawniono w **8 kontrolowanych podmiotach**.

Kontrole przestrzegania zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie oraz ze względu na przynależność związkową - przez podmioty świadczące usługi określone w *art. 18 ust. 1 lub 18c ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, w tym dyskryminacji osób, dla których podmioty te poszukują zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, inicjowano:

- w 61 przypadkach na podstawie zgłoszonej skargi (podczas rozpatrywania skarg kontrolą objęto 299 osób, których dotyczyły zgłoszone nieprawidłowości);
- w 110 przypadkach na podstawie monitoringu ogłoszeń, ofert itp., zamieszczanych w mediach;
- w 29 pozostałych przypadkach np. w efekcie powiadomień otrzymanych z innych organów.

### **Kontrole przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych**

W ramach badania przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych przeprowadzono **128 kontroli agencji pracy tymczasowej**, w toku których dokonywano oceny respektowania zasady równego traktowania i niedyskryminacji w związku z prowadzoną działalnością, ujawniając **9 przypadków ich naruszenia**.

Kontrola przestrzegania zakazu traktowania pracowników tymczasowych w sposób mniej korzystny w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi przez pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy objęła **2380 pracowników tymczasowych**. Nieprawidłowości stwierdzono **wobec 199 pracowników agencji pracy tymczasowej**.

Czynnościami kontrolnymi PIP objęto także **145 pracodawców użytkowników**, na rzecz których świadczyli pracę pracownicy tymczasowi lub osoby, którym powierzono pracę tymczasową na innej podstawie niż umowa o pracę tymczasową. Nieprawidłowości związane z nieprzestrzeganiem zakazu traktowania pracowników tymczasowych w sposób mniej korzystny w zakresie warunków pracy w porównaniu z tzw. pracownikami stałymi zatrudnionymi przez pracodawcę użytkownika na tym samym lub podobnym stanowisku pracy ujawniono w **11 kontrolowanych zakładach**. Stwierdzone naruszenia dotyczyły **302** osób świadczących pracę tymczasową (2971 osób objętych kontrolą).

Najczęściej ujawniane nieprawidłowości dotyczyły nieprzestrzegania przez podmioty świadczące usługi agencji zatrudnienia i agencji pracy tymczasowej zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, sprawność psychofizyczną. Naruszenia obowiązujących przepisów polegały w większości przypadków na formułowaniu w ogłoszeniach o pracę ofert zatrudnienia (także ofert pracy tymczasowej), adresowanych do danej kategorii osób (np. określonej płci lub wieku, o określonym stopniu sprawności psychofizycznej) w sytuacjach, w których zastosowanie tego kryterium nie było uzasadnione rodzajem oferowanej pracy.

Natomiast działania pracodawców użytkowników naruszających zasadę równego traktowania polegały przede wszystkim na nieprzekazywaniu lub przekazaniu do agencji pracy tymczasowej nieprawidłowej informacji o zasadach wynagradzania pracowników zatrudnionych na danym stanowisku (np. dotyczących stawek wynagrodzenia, dodatków zmianowych, wyższych niż powszechnie obowiązujące stawek dodatków za godziny nadliczbowe oraz za pracę w porze nocnej, itp.), obowiązujących u pracodawcy użytkownika, co skutkowało wypłacaniem osobom świadczącym pracę tymczasową wynagrodzeń niższych niż pracownikom „własnym” pracodawcy użytkownika, zatrudnionym na analogicznych stanowiskach pracy.

W związku z ujawnionymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy, korzystając z przysługujących im uprawnień, skierowali do kontrolowanych agencji zatrudnienia **11 wniosków** w wystąpieniach, zobowiązując je do zaniechania niedozwolonych praktyk oraz do przestrzegania przepisów prawa antydyskryminacyjnego w przyszłości. W efekcie kontroli przestrzegania przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, do kontrolowanych podmiotów skierowano **17 wniosków o usunięcie stwierdzonych naruszeń**.

W toku kontroli stwierdzono popełnienie wykroczeń stypizowanych w art. 121 ust. 3 *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, dotyczących nieprzestrzegania przez podmioty świadczące usługi agencji zatrudnienia zasady równego traktowania i niedyskryminacji ze względu na płeć i wiek. Do sądów skierowano **4 wnioski o ukaranie**.

### **Kontrole legalności zatrudnienia obywateli polskich**

Problematyka równego traktowania i niedyskryminacji w dostępie do zatrudnienia była badana przez inspektorów pracy w ramach prowadzonych kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.

Kontrole te - ukierunkowane na ujawnianie wykroczeń określonych w *art. 123 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, związanych z odmową zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego ze

względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną - obejmowały badanie przestrzegania zasady równego traktowania w procesie rekrutacji, prowadzonym przez inne podmioty niż agencje zatrudnienia (pracodawców, przedsiębiorców itd.).

W 2014 r. kontrolą w tym zakresie objęto **140 podmiotów**, stwierdzając nieprawidłowości w **12 przypadkach**.

Zdecydowana większość spraw kierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 r. – podobnie jak w latach ubiegłych – dotyczyła ogłoszeń o pracę zawierających kryteria o charakterze dyskryminacyjnym stawiane kandydatom do pracy, w szczególności odnoszące się do płci, wieku i stopnia sprawności psychofizycznej kandydatów do pracy. Odnotowano także przypadek złożenia skargi na odmowę zatrudnienia z uwagi na pochodzenie etniczne.

Kontrole przestrzegania zasady równego traktowania przy zatrudnianiu (odmowa zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną) były następstwem:

- w 84 przypadkach – skargi (rozpatrując skargi inspektorzy objęli badaniem 473 osoby, wobec 6 osób potwierdzono zarzuty);
- w 54 przypadkach – monitoringu ogłoszeń, ofert itp., zamieszczanych w mediach;
- w 21 pozostałych przypadkach to głównie powiadomienia i informacje otrzymane z innych organów.

Zauważyć należy, że w sprawach kierowanych do PIP w powyższym zakresie w wielu przypadkach nie ma możliwości dokonania przez kontrolującego zakład pracy inspektora wiążącego rozstrzygnięcia, zakończonego wydaniem stosownego środka prawnego. Ocenie inspektora podlegają bowiem jedynie okoliczności obiektywne, a skargi oparte na subiektywnej ocenie skarżących przy braku możliwości uzyskania dowodu w postaci dokumentu lub jednoznacznych zeznań świadków mogą być rozpatrzone jedynie na drodze postępowania sądowego. Przykładem jest skarga kierowana przez osobę, której odmówiono zatrudnienia z uwagi na niechęć przyszłego pracodawcy do zatrudnienia kobiet ze względu na ich prawo do korzystania z uprawnień rodzicielskich (łącznie w roku 2014 r. odnotowano zaledwie kilka skarg dotyczących odmowy nawiązania stosunku pracy ze względu na stan ciąży kandydatki lub rodzicielstwo, w większości uznanych za niezasadne). Ponieważ rozmowa z kandydatką w sprawie pracy odbyła się drogą telefoniczną, a jej treść nie była rejestrowana, jedyny dowód w sprawie stanowił billing telefoniczny, z którego wynikało, że istotnie rozmowa została przeprowadzona. Wobec oświadczenia pracodawcy, stojącego w



sprzeczności z informacjami skarżącej, sprawa nie mogła zostać rozstrzygnięta przez inspektora pracy, a dochodzenie roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego traktowania i niedyskryminacji w dostępie do zatrudnienia możliwe było jedynie na drodze właściwego postępowania sądowego – o czym osobę składającą skargę poinformowano.

W analizowanym okresie organy Państwowej Inspekcji Pracy **nie skierowały** do sądów wniosków o ukaranie sprawców wykroczeń z art. 123 *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* związanych z odmową zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego podyktowaną względami dyskryminacyjnymi.

Brak wniosków o ukaranie w tych sprawach wynika m.in. z faktu, że w wielu przypadkach inspektor pracy nie ma możliwości ustalenia tożsamości osób, które zapoznały się z treścią ogłoszenia zawierającego kryteria dyskryminujące i zrezygnowały ze starania się o pracę, tym samym nie można wskazać osób pokrzywdzonych. Sam fakt zamieszczenia w treści ogłoszenia rekrutacyjnego wymogu o charakterze dyskryminacyjnym nie stanowi o popełnieniu wykroczenia z art. 123 cytowanej ustawy, które zostaje popełnione wówczas, gdy określonej osobie odmówiono zatrudnienia a przyczyna odmowy wiązała się z zastosowaniem niedozwolonego kryterium. Dlatego też w sytuacjach, w których nie jest możliwe ustalenie osoby, której odmówiono zatrudnienia z tej przyczyny, wnioski o ukaranie za wykroczenie z art. 123 *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* nie są kierowane. Ujawnione w tym zakresie nieprawidłowości skutkują zastosowaniem przez inspektorów pracy przysługujących im środków prawnych - wystąpień i poleceń – zobowiązujących kontrolowane podmioty do usunięcia stwierdzonych uchybień lub do zaniechania stosowania nielegalnych praktyk w przyszłości.

W 2014 r. w związku ze stwierdzeniem naruszenia przez podmioty kontrolowane (niebędące agencjami zatrudnienia) przepisów prawa odnoszących się do zasady równego traktowania i niedyskryminacji przy nawiązaniu stosunku pracy inspektorzy pracy skierowali do podmiotów kontrolowanych **7 wniosków o usunięcie stwierdzonych naruszeń**.

Należy dodać, iż w każdym z okręgowych inspektoratów pracy prowadzony jest monitoring ogłoszeń ukazujących się w mediach pod kątem wykrywania agencji działających bez wymaganych certyfikatów, zamieszczających kryteria dyskryminacyjne w ogłoszeniach lub naruszających inne zasady zawarte w *ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (dotyczące w szczególności: oznaczania ofert, pobierania opłat, zawierania pisemnych umów w przypadku kierowania osób do pracy za granicą itd.). Ogłoszenia rekrutacyjne zamieszczane przez pracodawców w serwisach internetowych, prasie i innych mediach podlegają monitoringowi także pod kątem ujawniania ofert pracy zawierających zapisy wskazujące na nierówne traktowanie w dostępie do zatrudnienia. W każdym

przypadku powzięcia takiej informacji organy Państwowej Inspekcji Pracy dokonują ustalenia, czy nie doszło do popełnienia wykroczenia z *art. 121 ust. 3* lub *art. 123 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*.

### **Kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców**

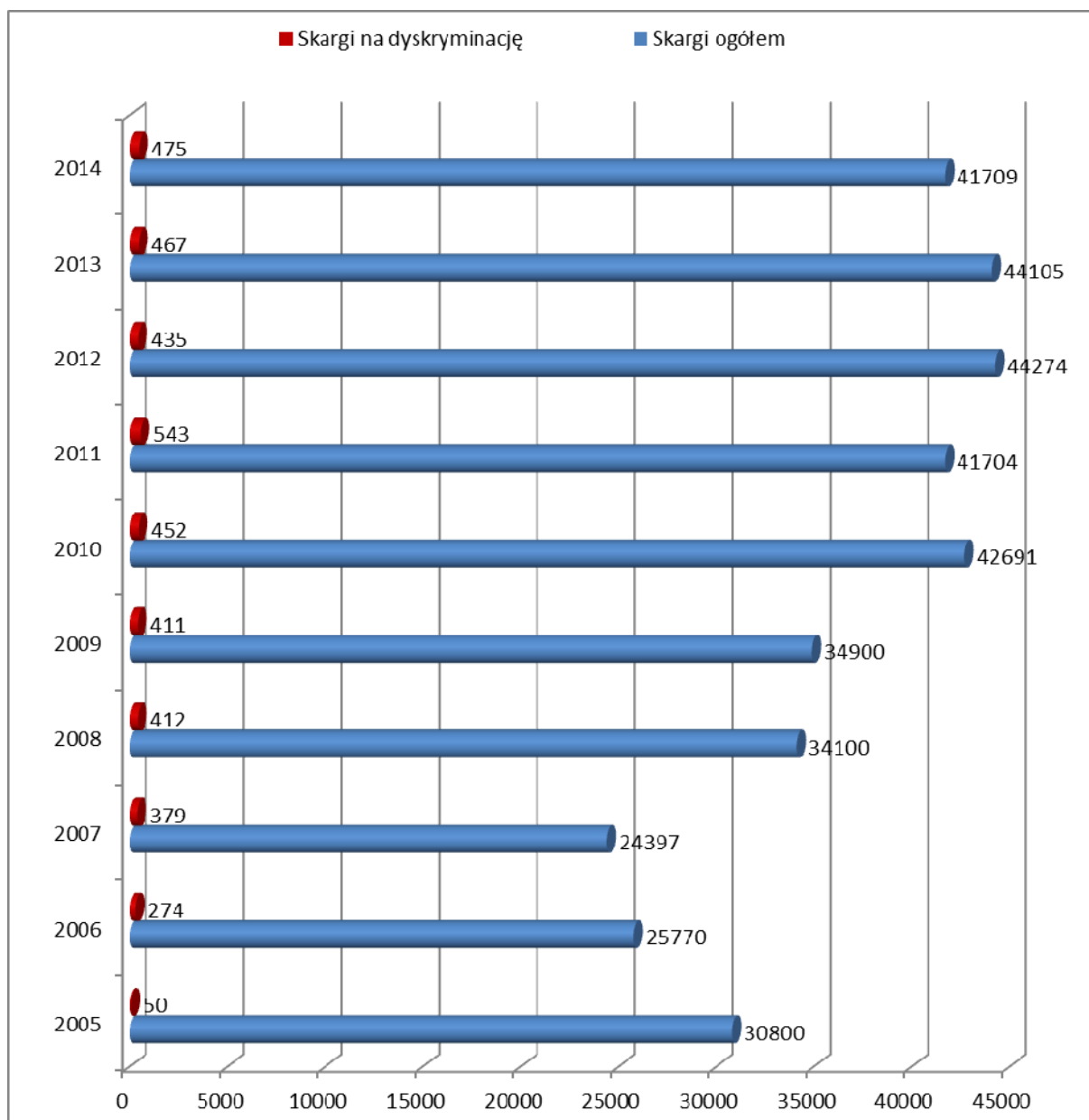
W ramach prowadzonych „*Kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców*” inspektorzy pracy sprawdzali przestrzeganie zasady równego traktowania cudzoziemców w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia - w porównaniu z obywatelami polskimi.

W 2014 r. zagadnienie to było badane podczas **633 kontroli** dotyczących **2876 cudzoziemców**. Uchybienia w ww. zakresie inspektorzy pracy wykazali w 3 kontrolowanych podmiotach. Podnoszone zastrzeżenia dotyczyły **61 świadczących w nich pracę obcokrajowców**. Tak jak w latach ubiegłych, nierówne traktowanie cudzoziemców w stosunku do obywateli polskich wynikało najczęściej ze stosowania mniej korzystnych umów, na podstawie których cudzoziemcy świadczyli pracę (np. umowy cywilnoprawne zamiast umowy o pracę), ustalania niższych stawek wynagrodzeń za tę samą pracę oraz ze stosowania innych, niekorzystnych systemów organizacji pracy.

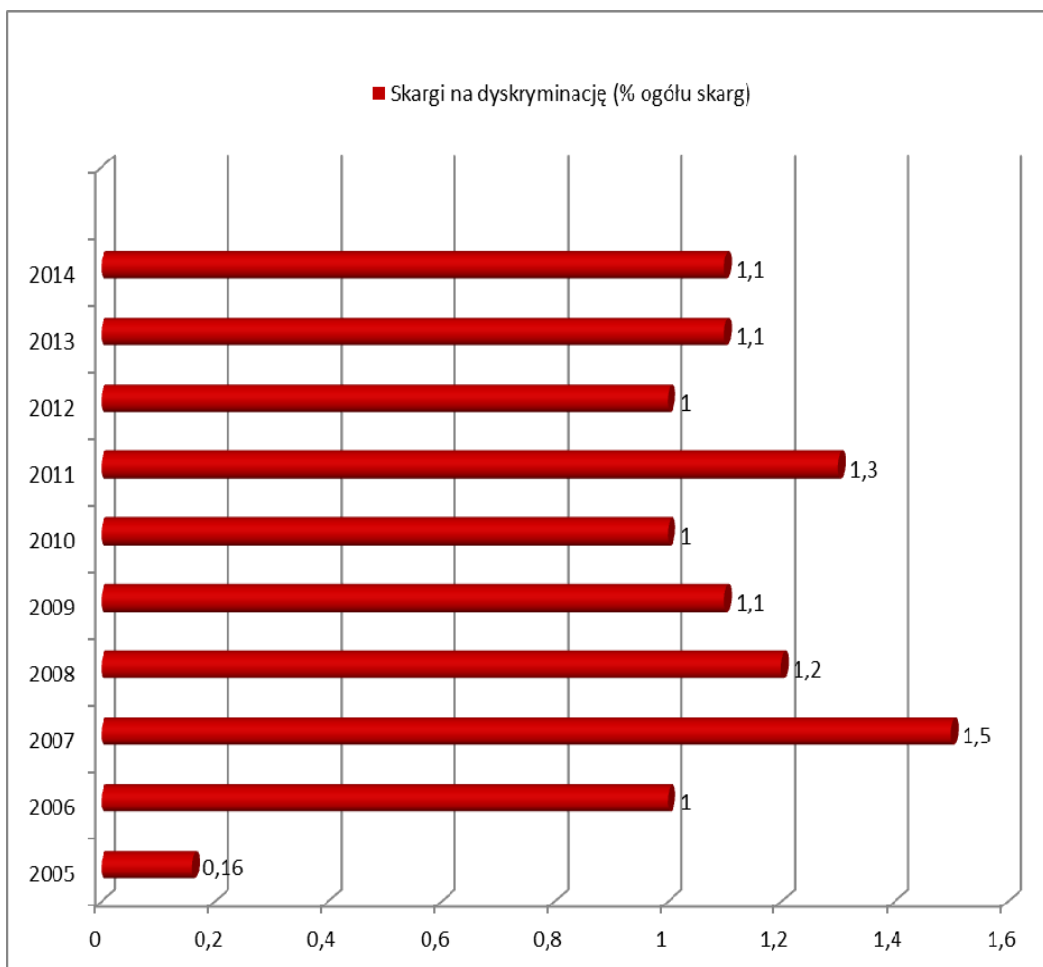
## II. Skargi na dyskryminacyjne zachowania pracodawców

Ogółem do Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 r. wpłynęło 41,7 tys. skarg, w tym 475 dotyczących dyskryminacji.

*Skargi napływające do PIP w latach 2005-2014*



Skargi na dyskryminacyjne zachowania pracodawców stanowią nieznaczny odsetek wszystkich skarg napływających do Państwowej Inspekcji Pracy (oscylują w granicach 1% ogółu zgłoszonych skarg).



W 2014 r. skargi, w których podnoszono zarzut dyskryminacji, podobnie w latach poprzednich, najczęściej dotyczyły dyskryminacji przy kształtowaniu wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia (257 zarzutów) oraz przy nawiązywaniu i rozwiązywaniu stosunku pracy (162 zarzuty).

Najczęściej wskazywaną przez skarżących przesłanką dyskryminacji w 2014 r. była płeć (87 zarzutów), najrzadziej – wyznanie/religia (2 zarzuty). Zdecydowana większość skarg pochodziła od pracowników lub byłych pracowników.

Należy zauważyć, że na ogólną liczbę 561 przedmiotów skargowych z zakresu dyskryminacji podniesionych w 2014 r., inspektorzy pracy potwierdzili zasadność jedynie 47, zaś w 278 przypadkach uznali zarzut za bezzasadny. W pozostałych przypadkach z racji braku okoliczności obiektywnych, dających się zweryfikować w postępowaniu dowodowym przed inspektorem pracy, nie było możliwe ustalenie zasadności podniesionych zarzutów; sprawy te mogą być rozstrzygnięte wyłącznie na drodze sądowej. Należy zwrócić uwagę na istotną z punktu widzenia ustalenia stanu faktycznego różnicę pomiędzy postępowaniem sądowym, a kontrolnym prowadzonym przez inspektora pracy: w postępowaniu przed

inspektorem pracy ten ostatni musi dowieść, że pracodawca stosował praktyki dyskryminacyjne, w postępowaniu przed sądem to pracodawca musi udowodnić, że takich praktyk nie stosował.

### III. Działania prewencyjno-informacyjne

W 2014 r. Państwowa Inspekcja Pracy, podobnie jak w latach ubiegłych, realizowała także działania o charakterze prewencyjnym i szkoleniowym w obszarze równego traktowania i niedyskryminacji na rynku pracy. Podejmowała też liczne inicjatywy popularyzatorskie i informacyjne z tego zakresu.

Zagadnienie przeciwdziałania dyskryminacji oraz równego traktowania w zatrudnieniu od lat poruszane jest w publikacjach wydawanych przez PIP. Temat dyskryminacji obecny jest także w poradnikach i informatorach dotyczących prawa pracy, dostępnych również na stronie internetowej PIP: [www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl).

Mając na celu zapobieganie nieprawidłowościom związanym z funkcjonowaniem na rynku pracy podmiotów świadczących usługi agencji zatrudnienia, kontynuowano dystrybucję dwóch pozycji: „*Pośrednictwo pracy*” i „*Praca tymczasowa*”. W obu opracowaniach – wydanych w formie ulotek – poruszono temat zakazu dyskryminacji.

Nakładem Państwowej Inspekcji Pracy w listopadzie 2014 r. ukazały się cztery nowe publikacje:

- „*Legalność zatrudnienia cudzoziemców*”,
- „*Tylko legalnie – poradnik dla podejmujących pracę*”,
- „*Pracujesz w Polsce? Pracuj legalnie!*”,
- „*Agencja zatrudnienia a praca za granicą*”.

W materiałach tych zostały zamieszczone informacje m.in. na temat obowiązków pracodawców wynikających z kodeksowej zasady niedyskryminacji w pracy, w szczególności w dostępie do zatrudnienia, kształtowania warunków pracy zgodnie z zasadą równego traktowania, obowiązków agencji zatrudnienia w zakresie świadczenia przez nie usług zgodnie z zasadami równego traktowania i niedyskryminowania osób będących klientami agencji, a także informacje o instytucjach i organizacjach służących pomocą w razie naruszenia zasady równego traktowania.

Również programy szkoleń organizowanych dla agencji zatrudnienia rutynowo podejmują tematykę przestrzegania przez agencje zakazu dyskryminacji, w tym zwłaszcza w procesie rekrutacji kandydatów do pracy oraz prawidłowości sporządzania ogłoszeń i ofert pracy pod względem występowania kryteriów dyskryminacyjnych. Działalność ta organizowana jest we współpracy z marszałkami województwa (wojewódzkimi urzędami pracy), a jej adresatami są agencje zatrudnienia prowadzące działalność na terenie poszczególnych okręgowych inspektoratów pracy.

Nie bez znaczenia dla omawianej problematyki pozostaje także działalność z zakresu poradnictwa prawnego, prowadzona w jednostkach organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy na terenie kraju. Porady prawne, także w obszarze równego traktowania i

niedyskryminacji w pracy, udzielane są bezpłatnie wszystkim osobom zainteresowanym uzyskaniem tego rodzaju pomocy.

Państwowa Inspekcja Pracy, posiadając kompetencje w zakresie kontroli legalności zatrudnienia, w tym cudzoziemców oraz kontroli działalności agencji zatrudnienia, a także dzięki zawartym porozumieniom o współpracy (m.in. ze Strażą Graniczną), odgrywa istotną rolę w zwalczaniu, ale również prewencji przypadków dyskryminacji cudzoziemców na rynku pracy. Stąd też chętnie podejmuje różnego rodzaju inicjatywy dodatkowe, w szczególności realizowane we współpracy z innymi organami, odnoszące się do problematyki szeroko pojętej równości w pracy.

W obszarze przeciwdziałania dyskryminacji cudzoziemców Państwowa Inspekcja Pracy – jako jeden z partnerów merytorycznych – wspólnie z Międzynarodową Organizacją ds. Migracji (IOM) oraz Ministerstwem Spraw Wewnętrznych kontynuowała realizację - współfinansowanego ze środków europejskich - projektu „**Prawa migrantów w praktyce**”, który zakończył się w czerwcu 2014 r. Jednocześnie realizowana jest także druga edycja projektu pt. „**Prawa migrantów w praktyce 2**”.

Projekty skierowane są do obywateli wybranych państw trzecich oraz do przedstawicieli organów publicznych, realizujących zadania związane z obecnością cudzoziemców w Polsce. W ramach działań projektowych Państwowa Inspekcja Pracy w 2014 r. współuczestniczyła m.in. w realizacji kampanii informacyjnej w Polsce, Armenii, na Ukrainie i Białorusi, udzielając wsparcia merytorycznego osobom obsługującym utworzone w ramach projektu punkty kontaktowe (infolinie) w zakresie zagadnień dotyczących powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP, w tym także zjawiska równego traktowania i niedyskryminacji. W ramach drugiej edycji projektu odstąpiono – z uwagi na niewielkie zainteresowanie – od prowadzenia infolinii w Armenii na rzecz nowopowstałego punktu kontaktowego – w Wietnamie.

W ramach projektu „**Prawa migrantów w praktyce**”, w 2014 r. zrealizowano cykl szkoleń i warsztatów - adresowanych do szerokiego grona odbiorców - poruszających kwestie równego traktowania i niedyskryminacji cudzoziemców na rynku pracy. W ramach dwóch szkoleń kierowanych do pracodawców zatrudniających cudzoziemców (lub też zainteresowanych taką możliwością) – przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzili wykłady na temat zasad legalnego powierzania i wykonywania pracy przez cudzoziemców w Polsce oraz kontroli legalności zatrudnienia.

Dostrzegając potrzebę podniesienia kwalifikacji własnych kadr, cyklem szkoleń z zakresu równego traktowania i niedyskryminacji realizowanych w ramach projektu „**Prawa migrantów w praktyce**” w 2014 r. objęto także wybranych pracowników Państwowej Inspekcji Pracy z jednostek terytorialnych PIP w Katowicach, Gdańsku i Lublinie (55 osób). Szkolenia

prorowadzone metodą warsztatową przez trenerów z zakresu psychologii i komunikacji międzykulturowej miały na celu podniesienie poziomu świadomości ich uczestników oraz wrażliwości w kwestiach dotyczących odmienności i różnorodności kulturowej, obecności migrantów w życiu społecznym etc. W ramach szkoleń zrealizowany został także moduł poświęcony problematyce zapobiegania i zwalczania handlu ludźmi, w tym także do pracy przymusowej – prowadzony przez eksperta z Ministerstwa Spraw Wewnętrznych.

W ramach współpracy między Państwową Inspekcją Pracy a Komendą Główną Straży Granicznej, w roku akademickim 2014/2015 dwóch pracowników PIP uczestniczy także w studiach podyplomowych z zakresu identyfikacji wybranych grup kulturowych w kontekście ich problemów z powrotami, realizowanych w ramach projektu współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Powrotów Imigrantów „*Wzmocnienie efektywności działań w zakresie powrotów wykonywanych przez Straż Graniczną, w tym współdziałanie z innymi instytucjami – część V*”. Program studiów obejmuje również zajęcia związane z problematyką nierównego traktowania i dyskryminacji cudzoziemców.

W ramach działań podejmowanych we współpracy z innymi instytucjami publicznymi przedstawiciel Państwowej Inspekcji Pracy – analogicznie jak w roku 2013 - uczestniczył w posiedzeniach Rady do spraw Przeciwdziałania Dyskryminacji Rasowej, Ksenofobii i związanej z nimi Nietolerancji.

Ponadto w 2014 r. realizowano program prewencyjno-informacyjny *Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu oraz innych zagrożeń psychospołecznych w pracy*. Zasadniczym celem programu była prewencja w kontekście czynników ryzyka psychospołecznego, w tym eliminacja i/lub ograniczenie występowania czynników ryzyka poprzez tworzenie odpowiednich warunków pracy zapewniających wysoki poziom bezpieczeństwa zatrudnionych, budowanie odpowiedniej kultury organizacyjnej, dobry klimat organizacyjny oraz dostarczenie wiedzy na temat stresu, mobbingu, dyskryminacji, równego traktowania, molestowania, agresji i przemocy oraz identyfikacja tego rodzaju zagrożeń.

W ramach programu inspektorzy w 10 okręgowych inspektoratach pracy realizowali program prewencyjno-informacyjny poprzez organizację szkoleń związanych z tematyką stresu (omówienie sposobów ograniczania jego negatywnych skutków). U zainteresowanych pracodawców przeprowadzono badanie stresorów występujących w miejscu pracy przy zastosowaniu Skali Ryzyka Psychospołecznego – narzędzia przygotowanego przez Instytut Medycyny Pracy w Łodzi.

Przesłanką udziału w szkoleniach było zainteresowanie problematyką przeciwdziałania negatywnym skutkom stresu takim jak: depresja, wypalenie zawodowe,



przemęczenie, a także w sferze organizacyjnej: absencja chorobowa, konflikty w pracy, wypadki przy pracy, problematyka mobbingu i dyskryminacji w pracy. Uczestnicy szkoleń oczekiwali w szczególności wyjaśnienia prawnych aspektów tych zjawisk, jak również sposobów przeciwdziałania im. Ma to związek z realnymi problemami dotyczącymi złego traktowania, z jakimi spotkali się uczestnicy szkoleń w swoich zakładach pracy. Z tego względu prowadzone szkolenia zawierały elementy dobrych praktyk w zakresie przeciwdziałania stresowi, mobbingowi i dyskryminacji, w tym funkcjonowanie procedury antymobbingowej na przykładzie wybranych zakładów pracy.

Warsztaty szkoleniowe organizowane i prowadzone przez koordynatorów regionalnych w ramach realizacji programu prewencyjnego obejmowały dwie grupy odbiorców:

- 1) pracodawców – którzy uczestniczyli w szkoleniach organizowanych na terenie okręgowych inspektoratów pracy (przykładowe tematy szkoleń: *Zagrożenie czynnikami psychospołecznymi w miejscu pracy, Prewencja stresu, Skuteczna komunikacja w rozwiązywaniu konfliktów*);
- 2) pracowników – którzy uczestniczyli w szkoleniach organizowanych na terenie zakładów pracy (przykładowe tytuły szkoleń: *Motywowanie i zarządzanie zespołem pracowników; Stres w pracy i sposoby radzenia sobie z nim; Skuteczna komunikacja w rozwiązywaniu konfliktów; Radzenie sobie ze stresem oraz innymi czynnikami psychospołecznymi; Mobbing i dyskryminacja w miejscu pracy*).

Program prewencyjny PIP spotyka się z dużym zainteresowaniem odbiorców. Główne przesłanki, jakimi kierowali się pracodawcy biorący udział w programie, to chęć poprawy warunków pracy związana z coraz większą świadomością zagrożeń, jakie ze sobą niosą stres i inne czynniki psychospołeczne w miejscu pracy. Zdarzało się również, że inicjatywę wzięcia udziału w programie przejawiali pracownicy, którzy chcieli nabywać bądź podnosić swoje umiejętności w zakresie radzenia sobie ze stresem. Do koordynatorów tematu wpływało wiele indywidualnych zapytań o szkolenia tym zakresie.

Tematyka równego traktowania i dyskryminacji w miejscu pracy poruszana jest podczas realizacji wielu spotkań, zarówno szkoleniowych, jak i służących wymianie informacji o problemach rynku pracy w Polsce. PIP przygotowała także kilka publikacji poświęconych bezpośrednio wspomnianej tematyce (ulotki: „Stop dyskryminacji”, „Niepełnosprawny pracownik”, „Rodzice w pracy”, broszura „Pracownik 60+”). Te pozycje wydawnicze upowszechniane są podczas wielu imprez terenowych, na targach pracy, dniach otwartych i w trakcie innych wydarzeń związanych z problematyką szeroko rozumianego podejmowania zatrudnienia i popularyzacji zagadnień prawa pracy.

## Podsumowanie

Zdając sobie sprawę, że liczba skarg zgłaszanych do Państwowej Inspekcji Pracy nie oddaje rzeczywistej skali zjawiska, Urząd kładzie szczególny nacisk na podniesienie świadomości pracowników w zakresie dyskryminacji poprzez szeroko zakrojone działania promocyjno-prewencyjne. Reakcja na każdą złożoną skargę służy ugruntowaniu wśród pokrzywdzonych przekonania, iż organ nadzorczo-kontrolny nie pozostaje bierny w sytuacji naruszania prawa pracownika do równego traktowania. O tym, na ile taka interwencja okaże się skuteczna, każdorazowo przesądzają okoliczności faktyczne, zwłaszcza gotowość pracodawcy do korekty własnego postępowania. Zadaniem inspektora pracy jest bez wątpienia wskazanie pracodawcy norm prawnych zakazujących dyskryminacji i wynikających z nich obowiązków ciążyących na podmiocie zatrudniającym. Niejednokrotnie bowiem okazuje się, iż działania o charakterze dyskryminującym mają swe źródło w braku elementarnej wiedzy na temat ww. zjawiska. W wielu przeprowadzonych w 2014 r. kontrolach badano spełnienie przez pracodawcę obowiązku, o którym mowa w art. 94<sup>1</sup> k.p., tj. udostępnienia pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnienia pracownikom dostępu do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy. W wyniku stwierdzonych w tym zakresie nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali 4297 wniosków w wystąpieniach (w tym 25 w związku ze skargą dotyczącą dyskryminacji) oraz 160 poleceń ustnych (w tym 2 w związku ze skargą).

Niezależnie od opisywanych wyżej inicjatyw Państwowa Inspekcja Pracy koncentruje swoje działania na udzielaniu porad prawnych dotyczących równego traktowania (ponad 3 tysiące w 2014 r.) oraz na przeprowadzaniu kontroli w sytuacji, gdy zgłoszona zostanie skarga na dyskryminację. Należy przy tym zaznaczyć, iż problematyka dyskryminacji jest przedmiotem zainteresowania inspektorów pracy nie tylko w trakcie kontroli inspirowanych skargą, lecz również w trakcie badania innych problemów z zakresu prawa pracy. Łącznie w wyniku stwierdzonych nieprawidłowości z zakresu dyskryminacji w 2014 r. inspektorzy pracy wydali 83 wnioski w wystąpieniach (w tym 39 w związku z badaną skargą dotyczącą dyskryminacji) oraz 2 polecenia ustne (oba w związku ze skargą).

Reasumując, rozbudzanie świadomości co do istoty zjawiska dyskryminacji, jak i interwencje na rzecz podmiotów nią dotkniętych, stwarzają realną szansę na sukces w walce o równe traktowanie wszystkich pracowników.