



Adam Bodnar

XI.801.8.2020.ASZ

[treść pism adresowanych przez RPO osobiście do

- Prezesa Krajowej Izby Gospodarczej Andrzeja Arendarskiego
- Prezesa Związku Rzemiosła Polskiego Jan Gogolewski
- Prezesa Business Center Club Marka Goliszewskiego
- Prezesa Związku Przedsiębiorców i Pracodawców Cezarego Kaźmierczaka
- Prezydenta Pracodawców Andrzeja Malinowskiego
- Prezesa Konfederacji Lewiatan Macieja Wituckiego].

W trakcie całej swej kadencji ogromną wagę przywiązywałem do **wspierania równego traktowania wszystkich osób i przeciwdziałania dyskryminacji** z jakiegokolwiek przyczyny, w szczególności ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną. Chciałbym podkreślić, że Rzecznik Praw Obywatelskich – zgodnie z art. 18 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (t.j. Dz.U. 2016 poz. 1219, z późn. zm.) – wykonuje funkcje niezależnego organu ds. równego traktowania. Do jego zadań należy więc także analizowanie, monitorowanie i wspieranie równego traktowania wszystkich osób, prowadzenie niezależnych badań dotyczących dyskryminacji oraz opracowywanie i wydawanie niezależnych sprawozdań i wydawanie zaleceń odnośnie do problemów związanych z dyskryminacją¹. Ufam, że dotychczasowe działania Rzecznika w tym zakresie okażą się pomocne dla pracodawców. Wdrożenie standardu poszanowania godności każdej osoby, także poprzez przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu, należy bowiem do ich podstawowych obowiązków². Może stanowić ponadto element przewagi konkurencyjnej, gdyż jak wskazują badania, zespoły pracowników charakteryzujące się różnorodnością realizują swoje zadania w sposób bardziej efektywny.

¹ Zob. art. 17b ustawy o RPO.

² Zob. w szczególności art. 94 pkt 2b ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, t.j. Dz.U. 2020 poz. 1320.

Zasada równego traktowania i niedyskryminacji stanowi podstawę powszechnego systemu praw człowieka, fundamentalną wartość Unii Europejskiej i Rady Europy, a także doniosłą zasadę Konstytucji RP. **Przestrzeganie zasady równości i zakazu dyskryminacji nie jest więc jedynie postulowanym ideałem społecznym, ale stanowi konkretne zobowiązanie prawne, mające bardzo istotny wymiar praktyczny.** Obecnie nie budzi wątpliwości, że zorientowanie kultury organizacyjnej na równe traktowanie umożliwia pełne wykorzystanie potencjału wszystkich członków zespołu dla realizacji celów organizacji, przekładając się na jej sukces biznesowy. I choć skala korzyści z tego płynących jest zależna od wielu czynników, różnorodny zespół stanowi niezaprzeczalnie wartość dodaną, na której pominięcie pracodawcy, szczególnie w niełatwej obecnie sytuacji społeczno-gospodarczej, nie mogą sobie pozwolić.

Problematyka dotycząca równości w zatrudnieniu jest stale obecna w działalności Rzecznika Praw Obywatelskich – podnoszona jest w kierowanych do Rzecznika skargach, w realizowanych badaniach antydyskryminacyjnych i wystąpieniach. Niestety, pomimo dostrzegalnych zmian w postawach społecznych wobec kwestii równego traktowania w zatrudnieniu, związanych z wprowadzeniem tego wątku do głównego nurtu debaty publicznej czy obowiązywaniem przepisów antydyskryminacyjnych, nadal zbyt mała waga przykładana jest do różnorodności i jej znaczenia w procesie budowania nowoczesnej organizacji, zdolnej nie tylko do reaktywnej adaptacji do dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości, ale także do działań proaktywnych – kreowania innowacyjnych rozwiązań w obliczu nieuchronnie pojawiających się wyzwań. Nakładające się na taką tendencję stereotypy na temat wiedzy, kompetencji i umiejętności związanych z określonymi cechami jednostkowymi – wiekiem, płcią, pochodzeniem etnicznym czy orientacją seksualną, prowadzące do uprzedzeń i dyskryminacji, powodują że realizacja ambicji zawodowych wciąż wymaga od przedstawicieli wielu grup społecznych ogromnej determinacji. Warto, by w tych wysiłkach uzyskali oni wsparcie z Państwa strony.

W tym miejscu chciałbym polecić szczególnej uwadze raporty z badań antydyskryminacyjnych Rzecznika, które opisują wyzwania, z jakimi spotykają się osoby identyfikowane z daną grupą szczególnie narażoną na dyskryminację, ale też wskazują zalecane postępowanie:

1. *Godzenie ról rodzinnych i zawodowych. Równe traktowanie rodziców na rynku pracy*, Warszawa 2015³,
2. *Równe traktowanie w zatrudnieniu bez względu na tożsamość płciową. Analiza i zalecenia*, Warszawa 2016⁴,

³ Zob. <https://www.rpo.gov.pl/pl/content/zasada-rownego-traktowania-%E2%80%93-prawo-i-praktyka-nr-18-godzenie-rol-rodzinnych-i-zawodowych-rowne>.

⁴ Zob. <https://www.rpo.gov.pl/pl/content/rowne-traktowanie-w-zatrudnieniu-bez-wzgledu-na-tozsamosc-plciowa>.

3. *Równe traktowanie w pracy ze względu na wyznanie. Analiza i zalecenia*, Warszawa 2018⁵.

Rekomendowane działania na rzecz wsparcia grup dyskryminowanych należy oceniać nie tylko w perspektywie korzyści dla pracownika, ale także pracodawcy.

Przejawy ageizmu, utrudniające pracownikom z długim stażem zawodowym kontynuowanie kariery zawodowej⁶, a osobom młodym – nabywanie wiedzy i umiejętności od kolegów i koleżanek z większym doświadczeniem, można wyeliminować przez dobrą praktykę wprowadzenia do zespołów „mentorów”, którzy mogą przyczynić się do efektywniejszego rozwoju i szybszego wdrożenia się młodszych pracowników.

Jawność wynagrodzeń na szczeblach kierowniczych oraz „widełki płacowe” na niższych szczeblach to z kolei instrumenty minimalizacji luki płacowej, stanowiącej widoczny przejaw dyskryminacji ze względu na płeć. Wprawdzie w Polsce wynosi ona 8,8% na niekorzyść kobiet i jest niższa niż średnia unijna (w Unii Europejskiej luka płacowa sięga 14,8%⁷), nadal oznacza niższe wynagrodzenie kobiet w porównaniu do mężczyzn średnio o 900 zł⁸. Kształtowanie polityki płacowej wolnej od dyskryminacji pozwoli wyeliminować nie tylko negatywne ogólnospołeczne konsekwencje nierówności wynagrodzeń, takie jak wyższe ryzyko ubóstwa kobiet, ale także uatrakcyjnić warunki zatrudnienia, co podniesienie motywację dotychczasowych pracowników oraz przyciągnie do organizacji nowe talenty.

Natomiast zwiększenie udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych może nastąpić przez stosowanie kwot płci. Pomimo lepszego wykształcenia⁹ kobietom wciąż trudniej jest osiągać najwyższe szczeble kariery. W konsekwencji, kobiety stanowią jedynie 15,8% członków rad nadzorczych, 13% członków zarządów i zaledwie 6% prezesów zarządów spółek notowanych na warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych¹⁰. Wyrażam przekonanie, że wymiernym rezultatem zmiany tego trendu będzie lepsza jakość zarządzania i współpracy w organizacji, generująca wzrost jej innowacyjności.

Niewątpliwie korzyści wynikające z przyciągnięcia do organizacji nowych talentów zapewni także otwarcie się w większym stopniu przez pracodawców na osoby

⁵ Zob. <https://www.rpo.gov.pl/pl/content/rowne-traktowanie-w-pracy-ze-wzgledu-na-wyznanie-analiza-i-zalecenia-rpo>.

⁶ Współczynnik aktywności zawodowej dla ludności powyżej 50. roku życia w Polsce w 2018 r wyniósł 33,8% i był o 22,5 p. proc. niższy niż dla ludności ogółem. Dane za GUS, Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2018 r., <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:7ZS5nl21FO4J:https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/osoby-powyzej-50-roku-zycia-na-ryнку-pracy-w-2018-roku,19,3.html+%cd=1&hl=pl&ct=clnk&gl=pl>.

⁷ Dane dla 2018 r. za Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_20&plugin=1.

⁸ Dane za GUS, Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2018 r., Warszawa 2020, s. 14.

⁹ Kobiety stanowiły 58,0% studiujących w r.a. 2018/19 oraz 63,4% absolwentów w r.a. 2017/2018. Dane za GUS, Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2018/2019 (wyniki wstępne), <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkolnictwo-wyzsze-w-roku-akademickim-20182019-wyniki-wstepne.8,6.html>.

¹⁰ Dane dla roku 2018 za Deloitte, Women in the boardroom: A global perspective, 6th edition, s. 139, <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/risk/articles/women-in-the-boardroom-global-perspective.html>.

z niepełnosprawnościami, których poziom aktywności zawodowej jest w dalszym ciągu niezadowolający¹¹. Ich równy dostęp i traktowanie na otwartym rynku pracy, znajdujące się w centrum starań Rzeczniczka, zabezpiecza wynikający z przepisów prawa obowiązek zapewnienia racjonalnych uprawnień, którego niezrealizowanie przez pracodawcę oznacza dopuszczenie się przez niego dyskryminacji¹².

Zagadnieniem o dużej doniosłości, wymagającym podjęcia strategicznych działań przez pracodawców, jest również rosnąca z roku na rok liczba pracowników-migrantów (w 2019 r. wydano 444,7 tys. zezwoleń na pracę cudzoziemców, o 116,0 tys. więcej niż w 2018 r. oraz o 379,0 tys. więcej niż w 2015 r.¹³), a tym samym – zróżnicowanie narodowościowe, etniczne, kulturowe i religijne pracowników. Pogłębiające się procesy globalizacyjne oraz zmiany społeczno-ekonomiczne powodują, że należy spodziewać się nasilania się tej tendencji w przyszłości. W tych uwarunkowaniach dbałość o równe traktowanie tej grupy pracowników, ujmowana także w perspektywie budowania ich więzi z pracodawcą, ma niebagatelne znaczenie dla efektywności biznesowej organizacji. Co więcej przygotowanie przedsiębiorców do poszanowania różnorodności lepiej pozwala pracownikom odnaleźć się w sytuacji ich delegowania do innych państw (i innych kultur), tak znaczącego w przypadku transgranicznej działalności na rynku wewnętrznym UE i w skali globalnej.

Każde ze wskazanych powyżej jednostkowych działań to istotny krok na drodze ku rzeczywistej równości w zatrudnieniu. Ponieważ jednak w mojej ocenie różnorodność powinna być postrzegana przez pracodawców jako zasób strategiczny i trwały, rekomenduję **wprowadzenie kompleksowej polityki równościowej**. Jej trzonem powinien być regulamin antydyskryminacyjny, który mógłby funkcjonować w uzupełnieniu do, stosowanego już powszechnie przez pracodawców, regulaminu antymobbingowego. Przyjęcie regulaminu antydyskryminacyjnego jest potwierdzeniem realizacji przez pracodawcę obowiązków wynikających z przepisów prawa, minimalizując jego ewentualną odpowiedzialność za brak przeciwdziałania przypadkom dyskryminacji w zatrudnieniu. Wzmacnia także jego wizerunek jako pracodawcy równych szans, przyczyniając się do budowania jego marki oraz zwiększenia poczucia bezpieczeństwa pracowników. Jako narzędzie komunikowania polityki równego traktowania stanowi bowiem wyraźny sygnał dla wszystkich interesariuszy organizacji, że jej najcenniejszym zasobem są pracownicy,

¹¹ Niepełnosprawność (lub choroba) jest drugą najważniejszą przyczyną bierności zawodowej - w IV kwartale 2019 r. tę przesłankę wskazało 25,2% osób biernych zawodowo (36,5% mężczyzn i 16,6% kobiet). Dane za GUS, Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2019 roku, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-iv-kwartal-2019-roku,4,36.html>.

¹² Zob. art. 23a ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. 2020 poz. 426 z późn. zm.).

¹³ Dane za GUS, Zezwolenia na pracę cudzoziemców w 2019 roku, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/zezwolenia-na-prace-cudzoziemcow-w-2019-roku,18,2.html>.

a najważniejszą wartością – stworzenie otwartego środowiska pracy, w którym indywidualność i odmienność to nie zagrożenie, a szansa.

Na zakończenie pragnę raz jeszcze wyrazić moje przekonanie, że **zasada równego traktowania jako element ładu korporacyjnego to nie tylko przejaw społecznej odpowiedzialności biznesu, ale także efektywne narzędzie osiągnięcia sukcesu biznesowego w rzeczywistości zacierających się granic społecznych, kulturowych i geograficznych, którego stosowanie – jako organ do spraw równego traktowania – gorąco rekomenduję.**

W związku z powyższym, przedstawiając niniejsze zalecenia – na zasadzie art. 16 w zw. z art. 17b pkt 3 ww. ustawy o Rzeczniku Praw Obywatelskich – wyrażam nadzieję, że dążenie do zachowania najwyższych standardów poszanowania praw człowieka, w tym równego traktowania, w obszarze zatrudnienia będzie należało do priorytetowych zagadnień podejmowanych przez organizacje i poszczególnych pracodawców.

Adam Bodnar

Rzecznik Praw Obywatelskich

/-podpisano elektronicznie/