



ZASTĘPCA
GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY

Leszek Zajac

Warszawa, dnia 02 kwietnia 2015 r.

GNP-306-072-9-3/15

Pani

Aleksandra SOLIK

Koordynatorka programu „Obywatele
dla Demokracji”

Stowarzyszenie Koalicja KARAT

ul. Walecznych 26 m. 5

03-916 Warszawa

Szanowna Pani,

Odpowiadając na Pani pismo z dnia 16 marca 2015 r. w sprawie zaangażowania Państwowej Inspekcji Pracy w realizację Zaleceń dla Polski zawartych w Uwagach Końcowych Komitetu ds. Likwidacji Dyskryminacji Kobiet (Komitet CEDAW) z listopada 2014 r. dotyczących sprawozdania rządu z realizacji *Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet* (konwencja CEDAW) uprzejmie informuję:

Zgodnie z brzmieniem zalecenia nr 33 c ww. Uwag końcowych Komitetu ds. Likwidacji Dyskryminacji Kobiet *Komitet rekomenduje, aby Państwo-Strona dopilnowało równego wynagradzania za pracę o takiej samej wartości, w tym poprzez obowiązkowe programy w zakresie równości dla pracodawców z sektora publicznego i prywatnego oraz inspekcję pracy (...)*. Tym samym zobligowano Polskę do dopilnowania równego wynagradzania za pracę o takiej samej wartości m.in. poprzez inspekcję pracy, jako organ nadzoru i kontroli przestrzegania obowiązującego prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w ustawie (art. 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, Dz. U. z 2012 r. poz. 404, z późn. zm.). Odrębnym, rekomendowanym przez Komitet, działaniem Polski na rzecz realizacji ww. zalecenia są *obowiązkowe programy w zakresie równości dla pracodawców z sektora publicznego i prywatnego*. Wywodzenie zatem z przytoczonej rekomendacji powinności przyjęcia przez PIP „planu równościowego w celu efektywnego zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć na rynku pracy” nie znajduje oparcia w jego treści.

Pragnę wyjaśnić, iż Państwowa Inspekcja Pracy działa na podstawie corocznie opracowywanego *Programu działania*, uwzględniającego uwagi i zalecenia Rady Ochrony Pracy, komisji sejmowych, a także propozycje związków zawodowych, organizacji pracodawców, ministerstw i urzędów centralnych, organów kontroli warunków pracy oraz instytutów badawczych. Program ten odzwierciedla rozległe spektrum zagadnień ochrony pracy, które wymagają zbadania i diagnozy.

Zaplanowane w Programie na rok 2015 działania kontrolno--nadzorcze i prewencyjne uwzględniają:

- zadania koordynowane centralnie, w tym:

- długofalowe (na lata 2013-2015), dotyczące strategicznych obszarów ochrony pracy, wymagających przyjęcia perspektywy długookresowej;
- roczne (tj. na 2015 r.), stanowiące odpowiedź na najpilniejsze bieżące potrzeby w sferze egzekwowania uprawnień pracowniczych i zapewnienia właściwych warunków pracy,

- zadania stałe, wynikające bezpośrednio z zapisów ustawowych bądź związane z koniecznością stałego monitorowania sytuacji w wybranych obszarach ochrony pracy,

- zadania własne okręgowych inspektoratów pracy, określane z uwzględnieniem specyfiki lokalnej i potrzeb poszczególnych województw.

Do zadań stałych należy m.in. badanie zgłaszanych skarg, w tym skarg na nierówne wynagradzanie za pracę o takiej samej wartości.

Działania Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie zapobiegania i zwalczania dyskryminacji, w tym ze względu na płeć, w stosunkach pracy obejmują realizację zarówno czynności kontrolno-nadzorczych, jak i prewencyjno-informacyjnych.

Adresatami działań PIP podejmowanych w obszarze równego traktowania i niedyskryminacji w pracy są pracodawcy, pracownicy (w tym także osoby poszukujące zatrudnienia), związki zawodowe, organizacje pracodawców i inne osoby zainteresowane, a także pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy – np. poprzez uczestnictwo w szkoleniach, warsztatach z tego zakresu zagadnień, itp.

Czynności kontrolno-nadzorcze są prowadzone m.in. w ramach kontroli realizowanych zgodnie z ww. programem działania Urzędu (tzw. kontrole tematyczne), a także w następstwie kierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy skarg, informacji i sygnałów o występujących nieprawidłowościach.

W 2015 r. Państwowa Inspekcja Pracy realizuje 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 podlega 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.

W szczególności, w ramach kontroli „*Przestrzegania przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*” każdorazowo badana jest realizacja przez agencję zatrudnienia zasady zakazu dyskryminacji ze względu na **pleć**, 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 podlega 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.

Problematyka równego traktowania i niedyskryminacji w dostępie do zatrudnienia jest 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 **pleć**, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną - obejmują badanie przestrzegania zasady równego traktowania w procesie rekrutacji, prowadzonym przez inne podmioty niż agencje zatrudnienia (pracodawców, przedsiębiorców itd.).

W 2015 r. Państwowa Inspekcja Pracy, podobnie jak w latach ubiegłych, realizuje także działania o charakterze prewencyjnym i szkoleniowym w obszarze równego traktowania i niedyskryminacji na rynku pracy. Podejmuje też liczne inicjatywy popularyzatorskie i informacyjne z tego zakresu. Zagadnienie przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu 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.

Mając na celu zapobieganie nieprawidłowościom związanym z funkcjonowaniem na rynku pracy podmiotów świadczących usługi agencji zatrudnienia dystrybuujemy 2 pozycje: „*Pośrednictwo pracy*” i „*Praca tymczasowa*”. W obu opracowaniach – wydanych w formie ulotek – odniesiono się do zakazu dyskryminacji.

Nakładem Państwowej Inspekcji Pracy w listopadzie 2014 r. ukazały się 4 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 nadużyć popełnianych w tym zakresie na rynku pracy.

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.

Ponadto 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*.

W 2015 r. kontynuowany jest program prewencyjno-informacyjny *Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu oraz innych zagrożeń psychospołecznych w pracy*. Zasadniczym celem programu jest 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 we wszystkich okręgowych inspektoratach pracy organizują szkolenia związane z tematyką stresu (omówienie sposobów ograniczania jego negatywnych skutków). U zainteresowanych pracodawców przeprowadzane jest badanie

stresorów występujących w miejscu pracy przy zastosowaniu Skali Ryzyka Psychospołecznego – narzędzia przygotowanego przez Instytut Medycyny Pracy w Łodzi.

Przesłanką udziału w szkoleniach jest zainteresowanie problematyką przeciwdziałania negatywnym skutkom stresu w sferze indywidualnej, 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 oczekują 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 zawierają 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 obejmują dwie grupy odbiorców:

- pracodawców – którzy uczestniczą w szkoleniach organizowanych na terenie okręgowych inspektoratów pracy;
- pracowników – którzy uczestniczą w szkoleniach organizowanych na terenie zakładów pracy.

Niezależnie od opisywanych inicjatyw, Państwowa Inspekcja Pracy koncentruje swoje działania na udzielaniu bezpłatnych porad prawnych dotyczących równego traktowania (ponad 3 tys. w 2014 r.) oraz na przeprowadzaniu kontroli w sytuacji, gdy zgłoszona zostanie skarga na dyskryminację. 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.

Przechodząc do zalecenia Komitetu CEDAW dotyczącego *wzmocnienia zakresu uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy w celu skutecznego badania skarg w sprawach o dyskryminację ze względu na płeć, a w szczególności w sprawach o molestowanie seksualne, m.in. poprzez zajęcie się warunkami ujawniania informacji o skargach i osobach je wnoszących* pragnę wyjaśnić, iż zgłaszane przez PIP trudności w dokonaniu wiążących i bezspornych ustaleń w przypadku skarg na molestowanie seksualne nie są powodowane brakami natury prawnej (niedostateczną regulacją prawną), lecz wynikają z faktu, iż do wykazania ewentualnych naruszeń nie wystarczają dowody z dokumentów, które w największym stopniu są wykorzystywane przez inspektorów pracy. Świadcami w sprawach tego typu – o ile uda się ich ustalić - są zazwyczaj inni pracownicy, którzy w obawie o miejsce pracy nie są chętni do współpracy. Uzyskiwane w trakcie czynności kontrolnych oświadczenia lub zeznania zwykle są kwestionowane przez drugą stronę sporu - bez uprawnienia do dokonywania swobodnej oceny dowodów inspektorzy pracy pozbawieni są możliwości wiążącego ustalenia na ich podstawie faktów. Stąd też organem właściwym do rozstrzygania w sprawach z zakresu dyskryminacji, w szczególności molestowania seksualnego, jest sąd pracy.

Zgodnie z art. 44 ust. 3 *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy* – będącym przeniesieniem na grunt prawa polskiego wymogu zawartego w art. 15 c *Konwencji nr 81 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej inspekcji pracy w przemyśle i handlu* - inspektorzy pracy wykonujący czynności kontrolne są obowiązani do nieujawniania informacji, że kontrola przeprowadzana jest w następstwie skargi, chyba że zgłaszający skargę wyrazi na to pisemną zgodę. W przypadku skargi na molestowanie seksualne, jeśli skarżąca/y nie wyrazi ww. zgody, niemożność ujawnienia skarżącego powoduje, iż osoba wskazana jako sprawca nie może odnieść się do zarzutu i ewentualnie przedstawić własnej wersji wydarzeń. Stawia to pod znakiem zapytania obiektywizm całego procesu oceny i rozpatrzenia skargi, skoro nie dochodzi do wysłuchania obu stron konfliktu.

Reasumując należy stwierdzić, iż istniejące regulacje prawne są wystarczające i właściwe. Przepis art. 44 ust. 3 *ustawy o PIP* jest gwarantem poszanowania woli skarżącego o pozostaniu anonimowym. W przypadku skarg na molestowanie seksualne – z racji ich specyfiki, nie zaś przeszkód natury prawnej – skorzystanie z ww. prawa

ogranicza możliwości działania inspektora pracy. Jednocześnie pragnę zapewnić, iż Państwowa Inspekcja Pracy dostrzega wagę problemu, jaki stanowi molestowanie seksualne w miejscu pracy. Jednym z ważnych aspektów aktywności Urzędu jest podejmowanie działań na rzecz zapobiegania i zwalczania dyskryminacji, w tym molestowania seksualnego, poprzez rozpatrywanie skarg z tego zakresu, a także działalność promocyjno-prewencyjną. Ofiara molestowania seksualnego zwracając się do inspekcji pracy może oczekiwać porady prawnej, pomocy w sporządzeniu pozwu do sądu pracy, jak też przeprowadzenia kontroli w miejscu pracy. Wymaga przy tym podkreślenia faktu, iż skargi na dyskryminacyjne zachowania pracodawców stanowią nieznaczną odsetek wszystkich skarg napływających do Państwowej Inspekcji Pracy (oscylują w granicach 1% ogółu zgłoszonych skarg; w 2014 r. do PIP skierowano ogółem niemal 42 tys. skarg zawierających prawie 90 tys. problemów). Skargi zawierające zarzut molestowania seksualnego są zgłaszane sporadycznie (w latach 2012-2014 zgłoszono odpowiednio 11, 16 i 15 skarg na molestowanie seksualne).

Temat dyskryminacji, w tym molestowania seksualnego, obecny jest w publikacjach wydawanych przez PIP (ulotka „*Stop dyskryminacji*”, poradniki i informatory dotyczące prawa pracy, dostępne również pod adresem: www.pip.gov.pl). Na stronie internetowej PIP znaleźć można porady prawne, a także dane kontaktowe okręgowych inspektoratów pracy, do których można zwrócić się o pomoc w przypadku problemów wynikających z dyskryminacji w zatrudnieniu. Okręgowe inspektoraty pracy popularyzują przepisy dotyczące zakazu dyskryminacji m.in. podczas spotkań szkoleniowych i informacyjnych, warsztatów dla studentów i uczniów, w czasie szkoleń dla społecznych inspektorów pracy, w trakcie audycji radiowych z udziałem przedstawicieli inspekcji pracy, rozpowszechniając publikacje PIP i organizując stoiska poradniczo-informacyjne podczas imprez masowych.

2 powołania
