

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Zarządzanie różnorodnością w państwach członkowskich UE”**(opinia rozpoznawcza)**

(2021/C 10/02)

Sprawozdawca: **Adam ROGALEWSKI****Carlos Manuel TRINDADE**

Wniosek prezydencji niemieckiej	Pismo z 18.2.2020
Podstawa prawna	Art. 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	9.9.2020
Data przyjęcia na sesji plenarnej	29.10.2020
Sesja plenarna nr	555
Wynik głosowania	237/4/10
(za/przeciw/wstrzymało się)	

1. Wnioski i zalecenia

1.1. Niniejsza opinia została sporządzona na wniosek prezydencji niemieckiej i koncentruje się na zarządzaniu różnorodnością w odniesieniu do migrantów i mniejszości etnicznych w społeczeństwie i w miejscach pracy. W niniejszej opinii przeanalizowano studia przypadków dotyczące czterech państw UE reprezentujących cztery regiony geograficzne: Europę Północną (Finlandia), Europę Środkowo-Wschodnią (Polska), Europę Zachodnią (Francja) i Europę Południową (Włochy).

1.2. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (EKES) wzywa do stosowania całościowego podejścia w politykach zarządzania różnorodnością. Takie polityki muszą koncentrować się na wszystkich aspektach pracy i życia codziennego danych grup, w tym w odniesieniu do miejsc pracy, edukacji, usług publicznych, społeczności lokalnych i praw socjalnych.

1.3. Zarządzanie różnorodnością powinno uwzględniać heterogeniczność i wielorakość tożsamości. Migranci i mniejszości etniczne nie stanowią jednorodnej grupy, a uznanie przeplatania się różnych aspektów odgrywa kluczową rolę w opracowaniu skutecznej polityki różnorodności.

1.4. Rozwiązanie problemu rasizmu strukturalnego we wszystkich instytucjach wymaga zapewnienia sprawiedliwości społecznej na rzecz mniejszości etnicznych i migrantów. W związku z tym EKES wzywa UE i państwa członkowskie do zwiększenia wysiłków prawnych i politycznych na rzecz zwalczania rasizmu i ksenofobii. Niedawne wydarzenia na świecie świadczą o tym, że sprawa ma charakter pilny. COVID-19 zaostrza rasizm strukturalny w Europie. Mniejszości etniczne i migranci nie tylko są w większym stopniu narażeni na tę chorobę, lecz w ich przypadku występuje także większe ryzyko doświadczenia związanych z nią nierówności, a ich szanse na uzyskanie wsparcia są mniejsze. Protesty pod hasłem „Black Lives Matter”, które odbyły się w całej Europie po zamordowaniu George’a Floyd’a w Stanach Zjednoczonych, uwidaczniają, że rasizm instytucjonalny i ksenofobia są nadal zakorzenione w naszych europejskich społeczeństwach.

1.5. Migranci i mniejszości etniczne są w wielu przypadkach na pierwszej linii walki z pandemią i jej konsekwencjami, ponosząc jednocześnie znacznie większe ryzyko. Należy uznać ich wkład, a strategia na rzecz różnorodności powinna odegrać w tym ważną rolę. Uznanie ich wkładu powinno obejmować zapewnienie wysokiej jakości warunków pracy, godziwych płac i ochrony socjalnej. Migranci powinni mieć dostęp do takich samych standardów jakości w zakresie zakwaterowania, edukacji i zdrowia, jakie są dostępne dla obywateli europejskich. Ponadto przy udziale i za zgodą partnerów społecznych i organizacji społeczeństwa obywatelskiego należy realizować politykę ochrony migrantów nieposiadających dokumentów.

1.6. UE i państwa członkowskie muszą starać się, by więcej środków przeznaczano na zarządzanie różnorodnością z korzyścią dla wszystkich obywateli, sprawiedliwości społecznej, praw podstawowych i gospodarki. Nie wolno wykorzystywać pandemii COVID-19 i kryzysu gospodarczego do ograniczania wydatków ani zmniejszania zdolności państw członkowskich w tej dziedzinie. W szczególności należy zapewnić partnerom społecznym i organizacjom społeczeństwa obywatelskiego odpowiednie i długoterminowe finansowanie do celów opracowywania i wdrażania polityki różnorodności. Jednym ze środków powinien być nowy fundusz EFS+.

1.7. Polityka różnorodności powinna być ukierunkowana na kwestię niedostatecznego wykorzystania umiejętności. EKES ponawia swoje zalecenia dotyczące łatwiejszego uznawania kwalifikacji, w szczególności w sektorach opieki zdrowotnej i opieki długoterminowej⁽¹⁾. Usprawnienie procesów uznawania kwalifikacji oraz dotychczasowych efektów uczenia się i nabytych umiejętności powinno odbywać się zgodnie z zaleceniami Unesco, które wzywa do stworzenia spójnych, przejrzystych i elastycznych ram ukierunkowanych na migrantów i uchodźców⁽²⁾.

1.8. EKES podkreśla ważną rolę usług publicznych i ich odpowiedniego finansowania w ochronie różnorodności.

1.9. Komitet wzywa UE i państwa członkowskie do zapewnienia bezpłatnych i powszechnych szkoleń edukacyjnych, w tym kursów językowych, aby umożliwić migrantom pełne uczestnictwo w rynku pracy.

1.10. EKES wzywa do włączenia zarządzania różnorodnością do różnych dziedzin polityki UE i do unijnych przepisów dotyczących zamówień publicznych poprzez uwzględnienie tego, czy przedsiębiorstwa stosują politykę różnorodności jako warunku udzielenia im zamówień publicznych.

1.11. EKES podkreśla kluczową rolę partnerów społecznych w opracowywaniu, wdrażaniu i ocenie zarządzania różnorodnością. Z przedstawionych badań i studiów przypadków wynika, że rokowania zbiorowe i dialog społeczny mają zasadnicze znaczenie oraz że w miejscach pracy, w których działają związki zawodowe, istnieje większe prawdopodobieństwo wprowadzenia polityki integracji i lepszych praktyk antydyskryminacyjnych. Ponadto związki zawodowe i organizacje pracodawców odgrywają ważną rolę we wzmacnianiu pozycji migrujących pracowników i przedsiębiorców w ramach ich struktur poprzez specjalne mechanizmy wsparcia.

1.12. EKES podkreśla znaczenie organizacji społeczeństwa obywatelskiego i grup działających na rzecz praw migrantów i mniejszości etnicznych. Organizacje migrantów wyraźnie wzywają do zorganizowanego dialogu i znaczącego uczestnictwa we wszystkich etapach polityki migracji pracowników i zatrudnienia, które mają wpływ na pracowników migrujących i pracowników należących do mniejszości etnicznych. Aby zarządzanie różnorodnością miało sens, wszystkie zainteresowane strony muszą uczestniczyć w dialogu społecznym i obywatelskim.

1.13. Komitet zachęca pracodawców do opracowania, we współpracy ze związkami zawodowymi, solidnych strategii zarządzania różnorodnością, które wykraczają poza deklaracje społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw (CSR) i które obejmują odpowiednie monitorowanie służące wprowadzaniu zmian. W szczególności należy pomóc pracodawcom w wykorzystaniu istniejących zestawów narzędzi i metod, takich jak te opracowane przez Europejską Sieć Przeciwko Rasizmowi (ENAR). Pracodawcy powinni dążyć do wprowadzenia polityki różnorodności w całym łańcuchu dostaw.

1.14. Aby opracować kompleksowe strategie zwalczania rasizmu systemowego i promowania różnorodności, państwa członkowskie powinny opracować krajowe plany działania przeciwko rasizmowi, zgodnie z propozycją Światowej Konferencji ONZ przeciwko rasizmowi, która odbyła się w Republice Południowej Afryki w 2018 r.⁽³⁾

1.15. EKES wzywa Komisję do pilnego opracowania nowego planu włączenia obywateli państw trzecich, ponieważ poprzedni wygasł w 2018 r. Ponadto pozytywne działania na rzecz wspierania integracji migrantów powinny zostać uwzględnione w proponowanym pakcie o migracji i azylu.

1.16. Komitet uważa, że należy usprawnić gromadzenie danych i monitorowanie polityki różnorodności na rynku pracy w państwach członkowskich i na szczeblu UE. Bez lepszego gromadzenia danych nie będziemy w stanie monitorować i ulepszać odpowiednich strategii. W tym celu EKES wzywa wszystkie zainteresowane strony do współpracy w celu usprawnienia gromadzenia danych na temat uczestnictwa mniejszości etnicznych i pracowników migrujących w rynku pracy.

⁽¹⁾ Dz.U. C 487 z 28.12.2016, s. 7.

⁽²⁾ GEM (2018), Dokument programowy nr 37, UNESCO.

⁽³⁾ Przykładami państw, które niedawno przyjęły taką politykę, są Szwecja, Niemcy i Francja.

1.17. Włączenie i różnorodność są niezbędne dla zapewnienia demokracji. Nasze miejsca pracy i społeczeństwa stają się bardziej demokratyczne, gdy mniejszości etniczne i migranci uczestniczą w społeczeństwie obywatelskim, związkach zawodowych i formalnych procesach demokratycznych, takich jak wybory. Aby promować aktywne obywatelstwo, państwa członkowskie powinny zachęcać migrantów do aktywnego uczestnictwa nie tylko w rynku pracy, ale także w procesach decyzyjnych, takich jak polityka. W celu wspierania różnorodności w naszych społeczeństwach, ważne jest nadawanie migrantom praw pozwalających im uczestniczyć w wyborach lokalnych na takich samych zasadach jak obywatele UE i występować jako przedstawiciele lokalnych społeczności.

1.18. Instytucje UE, w tym EKES, powinny dawać przykład w zarządzaniu różnorodnością, w tym poprzez zwiększanie liczby członków i pracowników ze środowisk mniejszości etnicznych⁽⁴⁾. Dobrym przykładem jest opinia Komitetu w sprawie równouprawnienia płci⁽⁵⁾, która doprowadziła do utworzenia wewnętrznej grupy ds. równouprawnienia płci.

2. Wstęp

2.1. Do celów niniejszej opinii termin „migranci” odnosi się do osób urodzonych w państwach innych niż te, w których obecnie mieszkają, w tym do obywateli Unii i obywateli państw trzecich. „Mniejszości etniczne” odnoszą się do osób wywodzących się ze środowisk mniejszości rasowych, etnicznych lub religijnych, które urodziły się w kraju zamieszkania. W opinii używa się bardziej pozytywnego terminu „włączenie” niż „integracja”, który jest również powszechnie używany w dyskursie o różnorodności.

2.2. Rasizm i dyskryminacja mogą mieć charakter indywidualny, wiążący się z takimi czynami, jak nierówne traktowanie, nękanie lub przestępstwa z nienawiści. Mogą mieć również charakter strukturalny, wiążący się z dyskryminacją instytucjonalną, której przejawami są nierówność na rynku pracy lub wyłączenie z praw socjalnych będące wynikiem nielegalnego zatrudnienia lub statusu migracyjnego⁽⁶⁾. Polityka różnorodności powinna zatem zwracać szczególną uwagę na tzw. grupy rasowe, czyli społeczności marginalizowane, które spotykają się z rasizmem strukturalnym lub instytucjonalnym, dyskryminacją lub profilowaniem w wyniku przynależności do określonych grup etnicznych lub religijnych.

2.3. Najlepszą praktyką w kwestii zarządzania różnorodnością w miejscu pracy jest współpraca przedsiębiorstw ze związkami zawodowymi poprzez rokowania zbiorowe – przy wsparciu organizacji pozarządowych i rządów – ukierunkowana na wspólne opracowywanie strategii mających na celu poprawę włączenia i równości pracowników. W tych państwach członkowskich, w których rokowania zbiorowe nie są rozpowszechnione, należy zwracać szczególną uwagę na przedsiębiorstwa oraz mikroprzedsiębiorstwa i małe firmy, które również zatrudniają wielu migrantów i osoby należące do mniejszości etnicznych. Poprzez dialog społeczny trzeba wspierać je w rozwijaniu polityki różnorodności. To wymaga partycypacyjnej oceny przeszkód dla różnorodności i włączenia w miejscu pracy oraz sposobu zarządzania tymi przeszkodami, ich monitorowania i oceny. Strategie mogą obejmować problem struktur organizacyjnych, które mają dyskryminujące skutki (takie jak praktyki z zakresu rekrutacji i zatrudniania), zapewnienie różnorodności w strukturach zarządzania oraz gromadzenie danych, w tym związanych z zatrzymywaniem pracowników, rozwojem kariery i równym traktowaniem. Strategie zarządzania różnorodnością mogą również obejmować przegląd mechanizmów rozwiązywania konfliktów i wewnętrznych mechanizmów rozpatrywania skarg, w ramach którego kierownictwo w porozumieniu ze związkami zawodowymi ustanawia jasne procedury badania skarg i podejmowania odpowiednich środków w celu zaradzenia wszelkim przypadkom naruszenia praw, jednocześnie chroniąc skarżących przed działaniami odwetowymi. Strategie te mogą obejmować prowadzenie kursów szkoleniowych, zakładanie grup wsparcia i opracowywanie programów mentorskich. Ponadto polityka różnorodności może zachęcać mniejszości etniczne i migrantów do uczestnictwa w organach konsultacyjnych w miejscu pracy, takich jak rady.

2.4. Minęło 20 lat od przyjęcia dyrektywy w sprawie równości rasowej (2000/43/WE). W tej dyrektywie ustanowiono europejskie ramy wspierania równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne oraz określono działanie pozytywne (zarządzanie różnorodnością). Również 20 lat upłynęło od przyjęcia dyrektywy ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania (2000/78/WE) w celu zwalczania dyskryminacji w miejscu pracy. Żadna z tych dyrektyw nie zapobiega jednak wyraźnie dyskryminacji strukturalnej ze względu na narodowość lub kraj pochodzenia i w związku z tym nie zapewnia migrantom wystarczającej ochrony przed dyskryminacją. Ponadto Rada nie przyjęła tak zwanej dyrektywy horyzontalnej mającej na celu ochronę osób przed dyskryminacją z kilku powodów, zarówno w miejscu pracy, jak i poza nim.

⁽⁴⁾ Zob. przemówienie przewodniczącej Komisji Europejskiej Ursuli von der Leyen z dnia 17 czerwca 2020 r.

⁽⁵⁾ Dz.U. C 240 z 16.7.2019, s. 3.

⁽⁶⁾ ENAR, raport alternatywny: rasizm i dyskryminacja w Europie w latach 2013–2017.

2.5. Zwalczanie dyskryminacji i promowanie równości są także uwzględnione w traktatach UE i Europejskim filarze praw socjalnych. W 2004 r. Rada przyjęła wspólne podstawowe zasady polityki integracji imigrantów w Unii Europejskiej. Opierając się na tych zasadach, w deklaracji z Saragossy przyjętej w 2010 r. podkreślono potrzebę opracowania nowego programu integracji i ustanowiono zestaw wskaźników służących do analizy i monitorowania integracji migrantów w Europie⁽⁷⁾. W wyniku tego procesu powstała europejska strona internetowa poświęcona zagadnieniom integracji (EWSI). Jest to podstawowy zasób dla badań porównawczych, monitorowania strategii integracji migrantów na szczeblu krajowym oraz oceny najlepszych praktyk⁽⁸⁾. Poza tym stworzono Europejską Sieć Integracji (EIN), która skupia przedstawicieli ministerstw z wszystkich państw UE oraz Islandii i Norwegii odpowiedzialnych za integrację migrantów w celu przeprowadzania konsultacji z Komisją w sprawie polityki integracji⁽⁹⁾.

2.6. W 2010 r. Komisja utworzyła unijną platformę Kart różnorodności⁽¹⁰⁾, która zachęca organizacje do opracowywania i wdrażania polityk różnorodności i integracji oraz oferuje miejsce wymiany doświadczeń i najlepszych praktyk. Obecnie istnieją 24 europejskie Karty różnorodności. Podpisując Kartę, organizacja dobrowolnie zobowiązuje się do wspierania różnorodności i równych szans w miejscu pracy. Sygnatariusze Karty różnorodności uzyskują dostęp do rozległej sieci wzajemnej wymiany informacji, publikacji i narzędzi ułatwiających analizy porównawcze, pomiary i monitorowanie.

3. Uwagi ogólne

3.1. Sytuacja migrantów i mniejszości etnicznych pogorszyła się w ostatnim czasie – można zaobserwować coraz więcej ataków na te grupy oraz wzrost liczby nienawistnych wypowiedzi podsycanych przez rasistowskie i ksenofobiczne uprzedzenia. UE musi pilnie zintensyfikować swoje działania w tym zakresie, a jedną z metod jest promowanie zarządzania różnorodnością.

3.2. Ponadto osoby ubiegające się o azyl i przepływy migracyjne wywierają presję na potencjał służb integracyjnych w państwach członkowskich. Fundusze w ramach kolejnych WRF, takie jak EFS+, powinny mieć zwiększoną zdolność finansową do wspierania polityki integracji.

3.3. Niedawne badanie przeprowadzone na zamówienie Komisji Europejskiej wykazało, że średnio we wszystkich państwach członkowskich 13 % pracowników wykonujących „kluczowe zawody” to imigranci oraz że migranci spoza UE są reprezentowani powyżej średniej w pracach związanych z podstawowymi usługami w takich sektorach, jak opieka zdrowotna, żywność, dystrybucja i transport⁽¹¹⁾. Najnowsze dowody zebrane przez ENAR pokazują, że kryzys miał znaczące negatywne skutki dla mniejszości etnicznych w zakresie mieszkalności, nadużyć ze strony policji, zatrudnienia, opieki zdrowotnej, nawoływania do nienawiści oraz zdolności sieci społeczeństwa obywatelskiego do angażowania się w występowanie w ich imieniu⁽¹²⁾. Migranci i mniejszości etniczne są w wielu przypadkach na pierwszej linii walki z pandemią i jej konsekwencjami, ponosząc jednocześnie znacznie większe ryzyko. Należy uznać ich wkład, a strategia na rzecz różnorodności powinna odegrać w tym ważną rolę. Uznanie ich wkładu powinno obejmować zapewnienie wysokiej jakości warunków pracy, godziwych płac i ochrony socjalnej. Migranci powinni mieć dostęp do takich samych standardów jakości w zakresie zakwaterowania, edukacji i zdrowia, jakie są dostępne dla obywateli europejskich. Ponadto przy udziale i za zgodą partnerów społecznych i organizacji społeczeństwa obywatelskiego należy realizować politykę ochrony migrantów nieposiadających dokumentów.

3.4. Podejście przekrojowe jest ważne dla polityki różnorodności. Mniejszości etniczne i migranci nie stanowią jednorodnej grupy. Wiele z tych osób to kobiety – ostatnia migracja okazała się wysoce sfeminizowana. Niektóre są młode, pochodzą ze środowisk religijnych, są niepełnosprawne lub należą do społeczności LGBTIQ+. Często doświadczają one wielu form dyskryminacji, które wynikają z uprzedzeń instytucjonalnych i strukturalnych. Dotyczy to w szczególności dostępu do zatrudnienia i segregacji rynku pracy, związanej na przykład ze statusem pobytu, praktykami zatrudniania i rasistowskimi uprzedzeniami wobec osób określonej narodowości, religii lub pochodzenia etnicznego.

3.5. Zapewnienie powszechnego dostępu do usług publicznych jest istotnym elementem włączenia. W wielu przypadkach migranci i społeczności mniejszości etnicznych korzystają z usług sektora publicznego. W innych przypadkach są zatrudniani przez sektor publiczny, który ma szczególne obowiązki w zakresie wspierania równości. Wiele migrantów, zwłaszcza osób ubiegających się o azyl i grup rasowych, napotyka jednak również znaczne bariery w dostępie do usług publicznych. Z powodu prywatyzacji i ogólnego braku inwestycji w usługi publiczne władze stoją również przed poważnymi wyzwaniami w zakresie realizacji polityki równości.

(7) Europejska Konferencja Ministerialna w sprawie Włączenia, 16 kwietnia 2010 r.

(8) EWSI.

(9) EIN.

(10) Komisja Europejska, unijna platforma Kart różnorodności.

(11) Fasani, F. i Mazza, J. (2020), Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe's COVID-19 Response, notatka informacyjna JRC120537, Komisja Europejska.

(12) ENAR (2020), Covid Impact Paper.

3.6. Wielu migrantów podejmuje pracę poniżej swoich umiejętności lub kwalifikacji. Przyczyny takiego stanu rzeczy mają często charakter strukturalny, np. gdy wykształcenie, kwalifikacje i umiejętności zdobyte poza UE nie są uznawane, co prowadzi do dyskryminacji w zakresie praktyk zatrudniania i segmentacji zawodowej. Niewystarczające umiejętności językowe są często postrzegane jako bariera w zatrudnieniu, jednak często pomija się korzyści płynące z różnorodności kulturowej i językowej, które pracownicy migrujący wnoszą do miejsca pracy. Zarządzanie różnorodnością może pomóc rozwiązać ten problem, a tym samym zwiększyć ogólną wydajność siły roboczej.

3.7. Polityka różnorodności powinna być wdrażana nie tylko jako strategia włączenia danej grupy, ale także jako narzędzie edukacyjne dla całej ludności UE. W tym celu należy położyć większy nacisk na nauczanie osób starszych i młodych o różnorodności etnicznej i migracji, w tym o istotnym wkładzie, jaki migranci wnoszą do naszej kultury, społeczeństwa i gospodarki. Ponadto programy nauczania w szkołach powinny w większym stopniu koncentrować się na rasizmie, w tym na rasizmie strukturalnym. UE, wraz z państwami członkowskimi oraz przy aktywnym udziale partnerów społecznych i organizacji społeczności lokalnych, powinna inicjować kampanie informacyjne promujące różnorodność i zwalczające rasizm na szczeblu europejskim i krajowym.

3.8. Kształcenie i szkolenie są również ważne dla zwiększenia integracji społeczności migrantów i mniejszości etnicznych. Szkolenia mogłyby również obejmować wolontariat lub tworzenie różnych form programów mentorskich, w których mentorami byłiby miejscowi obywatele lub sami migranci. Kryzys związany z COVID-19 uwypuklił znaczenie świadomości zdrowotnej w społeczności migrantów w celu ochrony przed pandemią.

3.9. Wielu partnerów społecznych i organizacji społeczeństwa obywatelskiego angażuje się w zarządzanie różnorodnością we własnych strukturach, na przykład za pośrednictwem komitetów migrantów lub grup organizujących się we własnym zakresie w ramach związków zawodowych. Takie struktury nie tylko pomagają intensyfikować działania na rzecz praw obywatelskich, ale również rozwijać demokrację w miejscu pracy i w całym społeczeństwie⁽¹³⁾. Migranci, którzy nie mają prawa głosu, nie mogą uczestniczyć w podejmowaniu demokratycznych decyzji w swoich krajach zamieszkania, chyba że za pośrednictwem organizacji społeczeństwa obywatelskiego i związków zawodowych.

3.10. Przy odpowiednim wsparciu pracownicy migrujący wnoszą wkład nie tylko w gospodarkę, ale także w sprawiedliwość społeczną. Przykłady związków zawodowych zrzeszających pracowników migrujących pokazują, że mogą być oni bardziej proaktywni niż inni pracownicy w mobilizowaniu się na rzecz sprawiedliwości społecznej, jak i lepszych warunków pracy dla wszystkich⁽¹⁴⁾.

3.11. Nauka języka odgrywa ważną rolę we włączeniu migrantów⁽¹⁵⁾. Wszystkie państwa wskazują biegłość językową jako warunek uzyskania obywatelstwa, jednak niewiele z nich oferuje bezpłatne kursy językowe⁽¹⁶⁾. UE i państwa członkowskie powinny ułatwiać dostęp do bezpłatnych kursów językowych dla migrantów, którzy zamierzają uzyskać obywatelstwo.

3.12. Zarządzanie różnorodnością jest niekiedy uwzględniane w politykach pracodawców dotyczących społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw i jest wspierane przez niektóre państwa członkowskie. Chociaż polityki w tym zakresie mogłyby być wykorzystywane do wspierania zasad zarządzania różnorodnością, przy braku zaangażowania związków zawodowych i społeczeństwa obywatelskiego opieranie się na nich w zarządzaniu różnorodnością jest problematyczne.

3.13. Niektóre państwa członkowskie odchodzą od strategii różnorodności. W szczególności kraje Europy Środkowej i Wschodniej stosują model migracji gasterbeiterów, który umożliwia wydawanie pracownikom zagranicznym głównie wiz krótkoterminowych. Model ten nie tylko okazał się ekonomicznie nieefektywny, ale także utrwała dyskryminację i ksenofobię⁽¹⁷⁾.

⁽¹³⁾ Rogalewski, A. (2018), „Organising and mobilising Central and Eastern European migrant women working in care. Transfer: European Review of Labour and Research, 24(4), s. 421–436.

⁽¹⁴⁾ Tamże.

⁽¹⁵⁾ *Together in the EU – Promoting the participation of migrants and their descendants*, Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej (2017).

⁽¹⁶⁾ www.sirius-project.eu

⁽¹⁷⁾ Penninx, R., Roosblad, J. (red.) (2000) *Trade Unions, Immigration and Immigrants in Europe, 1960–1993. A Comparative Study of the Attitudes and Actions of Trade Unions in Seven West European Countries*. [Związki zawodowe, imigracja i imigranci w Europie w latach 1960–1993. Analiza porównawcza postaw i działań związków zawodowych w siedmiu krajach Europy Zachodniej]. Nowy Jork: Berghahn.

3.14. Dane na temat pochodzenia etnicznego i migracyjnego pracowników w UE są ograniczone. Dane te mają jednak zasadnicze znaczenie dla monitorowania i poprawy różnorodności w zakresie rekrutacji, przebiegu kariery zawodowej i zatrzymywania pracowników. EKES przyznaje, że istnieją pewne obawy, że gromadzenie takich danych może samo w sobie stanowić formę dyskryminacji, podkreśla jednak, że prawo UE zezwala na gromadzenie danych dotyczących równości, jeżeli są one przekazywane dobrowolnie i zgodnie ze standardami ochrony danych, w tym z zasadą poufności⁽¹⁸⁾. Aby polityka równości była skuteczna, pracodawcy muszą stosować podejście oparte na najlepszych praktykach do zarządzania różnorodnością, obejmujące gromadzenie danych dotyczących równości w celu przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy. Gromadzenie wrażliwych danych osobowych dotyczących pochodzenia etnicznego, migracyjnego i religii powinno odbywać się wyłącznie przy zastosowaniu odpowiednich zabezpieczeń zapewniających świadomą zgodę, samookreślenie, dobrowolny udział, poszanowanie prywatności i poufności danych osobowych oraz w konsultacji z grupami zagrożonymi dyskryminacją. Różni pracodawcy, jak również wiele związków zawodowych i organizacji społeczeństwa obywatelskiego, stosują już takie podejście w celu promowania włączenia społecznego i zwiększenia różnorodności siły roboczej i swoich członków.

3.15. Konieczna jest zmiana w dyskursie na temat zarządzania różnorodnością, w szczególności w odniesieniu do małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP). Różnorodność powinna być inwestycją przynoszącą długoterminowe korzyści i nie powinna być postrzegana jako obciążenie administracyjne dla MŚP lub ograniczona do przedsiębiorstw wielonarodowych o dużym budżecie. Polityka integracji powinna być wdrażana z udziałem związków zawodowych przez wszystkie przedsiębiorstwa, w szczególności te, które działają w sektorach o wysokim odsetku pracowników migrujących i należących do mniejszości etnicznych, takich jak gastronomia, hotelarstwo i budownictwo.

3.16. Zarządzanie różnorodnością powinno oznaczać nie tylko wypełnianie kwot, ale także proaktywne przełamywanie barier w miejscu pracy, które tworzą nierówności rasowe. Rasizm strukturalny prowadzi do sytuacji, w których pracownicy wywodzący się z mniejszości etnicznych i ze środowisk migracyjnych są nieproporcjonalnie częściej zatrudniani na niepewnych, bardziej niebezpiecznych, nisko płatnych i tymczasowych stanowiskach pracy niż biali pracownicy. Przypadki pośredniej dyskryminacji rasowej są trudne do zaskarżenia na drodze prawnej, a jeszcze trudniej jest udowodnić rasizm instytucjonalny. Gdy traktuje się je poważnie, strategie zarządzania różnorodnością mogą być skutecznym narzędziem eliminowania dyskryminacji ze względu na rasę i pochodzenie migracyjne.

4. Porównanie strategii zarządzania różnorodnością w czterech państwach

4.1. Istnieją znaczne różnice pomiędzy Francją, Włochami, Finlandią i Polską w zakresie wzorców migracji, sytuacji na rynku pracy i statusu mniejszości etnicznych. Wszystkie cztery państwa stoją jednak przed wspólnymi wyzwaniami dotyczącymi dyskryminacji strukturalnej.

4.2. Wspólnym czynnikiem we wszystkich czterech państwach jest segmentacja rynku pracy, w wyniku której pracownicy migrujący są zatrudnieni na nisko płatnych i niepewnych stanowiskach pracy. Najbardziej ekstremalną sytuację można zaobserwować we Włoszech, a następnie we Francji. Polska również zmierza w tym kierunku. W państwach tych społeczeństwo obywatelskie postuluje o uregulowanie statusu migrantów. W Finlandii istnieją dowody na istnienie znacznych dysproporcji płacowych między migrantami a białymi Finami, ale dane te pochodzą sprzed przyjęcia w 2014 r. ustawy o niedyskryminacji.

4.3. Skrzyżowanie się dyskryminacji ze względu na płeć z dyskryminacją kobiet o pochodzeniu migracyjnym pojawia się jako motyw przewodni we wszystkich państwach, a dowody wskazują, że w przypadku kobiet o innym kolorze skóry odnotowuje się najwyższy wskaźnik dyskryminacji w zakresie zatrudnienia w porównaniu zarówno z białymi Europejkami, jak i z mężczyznami z tych samych grup etnicznych.

4.4. Rząd, pracodawcy i społeczeństwo obywatelskie prowadzą działania z zakresu zarządzania różnorodnością zakrojone na różną skalę. Karty różnorodności istnieją we wszystkich czterech państwach w ramach unijnej platformy Kart różnorodności. Francja przyjęła w 2015 r. narodowy plan walki z rasizmem, który promuje dialog społeczny. Finlandia stosuje jednak zdecydowane podejście regulacyjne, które zgodnie z kodeksem karnym uznaje dyskryminację za przestępstwo i nakłada na pracodawców zatrudniających ponad 30 pracowników prawny obowiązek opracowania planów promujących równość w miejscu pracy.

4.5. Marginalizacja Romów i Sinti jest problemem powszechnym we wszystkich czterech państwach – jest to grupa, która boryka się z najwyższym poziomem dyskryminacji w zakresie zatrudnienia.

⁽¹⁸⁾ ENAR (2016), Equality Data Collection: Facts and Principles [ENAR (2016), Gromadzenie danych dotyczących równości: fakty i zasady].

4.6. Włochy, w ramach programu badawczego realizowanego wspólnie z Belgią i Szwecją dotyczącego Karty różnorodności, współpracują z pracodawcami i osobami poszukującymi pracy oraz dzielą się najlepszymi praktykami w zakresie strategii włączenia na rynku pracy.

4.7. Polityka w zakresie integracji migrantów w Polsce opracowywana jest w sposób autonomiczny przez niektóre organizacje pozarządowe, społeczności lokalne i organizacje partnerów społecznych. Ze względu na fragmentację rynku pracy trudno jest za pomocą istniejących inicjatyw dotrzeć do migrantów i chronić ich prawa. Znajomość języka wydaje się mniej istotna, ponieważ większość migrantów pochodzi z Ukrainy, która ma język podobny do polskiego.

Bruksela, dnia 29 października 2020 r.

Christa SCHWENG
Przewodnicząca
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
