



MINISTER  
RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Warszawa, 17.12.2019

DWM.II.621.3.9.2019.JM

2019-12-23  
Nr sprawy: YBE  
Odpowiedzialny: BBW

Pan  
Piotr Duda  
Przewodniczący KK NSZZ  
"Solidarność"  
Gdańsk

*Szanowny Panie Przewodniczący*

Pragnę Pana poinformować, że 6 listopada 2019 r. Rada Ministrów przyjęła XIX sprawozdanie z działań podjętych przez Polskę w celu wprowadzenia w życie ratyfikowanych postanowień Europejskiej Karty Społecznej (artykuły 1, 9, 10, 15, 18) w latach 2015-2018. Tekst sprawozdania przesyłam w załączeniu.

Zgodnie z postanowieniami Karty możliwe jest przekazanie Radzie Europy uwag odnoszących się do treści sprawozdania. W przypadku, gdyby reprezentowana organizacja chciała skorzystać z tej możliwości, uwagi mogą zostać przesłane do Sekretariatu Generalnego Rady Europy bezpośrednio lub za pośrednictwem Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Tekst uwag powinien zostać przedłożony w języku angielskim lub francuskim.

*Z poważaniem*

MINISTER  
z up.

Kazimierz Kuberski  
Podsekretarz Stanu

*niepodlega*

POLSKA  
STULECIE ODZYSKANIA  
NIEPODLEGŁOŚCI



## EUROPEJSKA KARTA SPOŁECZNA

### XIX SPRAWOZDANIE

**przedstawiane zgodnie z postanowieniami artykułu 21 Europejskiej Karty Społecznej przez Rząd Rzeczypospolitej Polskiej, z działań podjętych w celu wprowadzenia w życie postanowień Europejskiej Karty Społecznej, artykuły: 1, 9, 10, 15, 18, za lata 2015-2018**

BAEL – badanie aktywności ekonomicznej ludności

OHP – Ochotnicze Hufce Pracy

MCK – Młodzieżowe Centrum Kariery

MCIZ – Młodzieżowe Centrum Informacji Zawodowej

PFRON – Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

PIP – Państwowa Inspekcja Pracy

W związku z nowymi oczekiwaniami Komitetu Niezależnych Ekspertów co do kształtu sprawozdania (pismo Sekretariatu Rady Europy z 27 maja 2019 r.) Rząd polski informuje, że przy sporządzaniu obecnego sprawozdania wziął pod uwagę przedstawione w piśmie sekretariatu RE z 27 maja br. propozycje, w szczególności by ocenić możliwe funkcjonowanie takiego sposobu sporządzania sprawozdań z wykonywania postanowień Europejskiej Karty Społecznej.

Odpowiedź na pytania podane w piśmie z 27 maja 2019 r. zawarta jest w odpowiedziach na pytania kwestionariusza z 2008 r. służącego do sporządzania sprawozdań z wykonywania Europejskiej Karty Społecznej, a na niektóre pytania odpowiedź została udzielona odrębnie („pytania nowe”).

Nie oznacza to, że Rząd polski wyraża zgodę na zmianę sposobu sporządzania sprawozdań.

**Rząd polski wskazuje, że zmiana sposobu sporządzania sprawozdania, w tym taka jak obecnie zaproponowana, wymaga uprzedniej pogłębionej dyskusji i osiągnięcia porozumienia przez wszystkich uczestników systemu kontroli wykonywania Karty, a następnie decyzji, w odpowiedniej formie, podjętej przez Komitet Ministrów Rady Europy. Niedopuszczalne jest wprowadzanie, w sposób jednostronny i nieformalny, jakichkolwiek zmian.**

W związku z zaproponowanymi w maju 2019 r. zmianami i, w perspektywie ewentualnej dyskusji nad zmianą kształtu sprawozdań, Rząd polski zdecydowanie podkreśla potrzebę stosowania stałych, przejrzystych i przewidywalnych ram, precyzyjnie określających zakres sprawozdań z wykonywania Europejskiej Karty Społecznej i, ściśle odpowiednio do zakresu przedmiotowego i podmiotowego poszczególnych jej postanowień. Ramy takie gwarantuje ustalona przez Komitet Ministrów w marcu 2008 r., w odpowiedniej formie, procedura sprawozdawcza oraz formularz do sporządzania sprawozdań.

W wyniku analizy treści pytań przedstawionych w maju 2019 r. należy wskazać, co następuje:

1/ pytania, na które mają być udzielane odpowiedzi muszą ściśle odzwierciedlać treść poszczególnych postanowień Karty: niektóre z przedstawionych pytań mają charakter przekrojowy - obejmują kwestie podejmowane w różnych artykułach Karty,

2/ zaproponowana procedura sporządzania sprawozdań może prowadzić do zacierania różnicy treści niektórych postanowień Europejskiej Karty Społecznej i Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej, jak również do zmiany treści postanowień Karty, niezgodnie z przyjętymi na szczeblu międzynarodowym zasadami interpretacji umów międzynarodowych,

3/ budzi wątpliwości, czy pytania koncentrujące się na kwestiach strategicznych bądź aktualnych, będą odpowiednie w kontekście wszystkich państw-stron Karty, jak również istnieje ryzyko, że kwestie istotne w kontekście danego państwa nie zostaną podjęte. Mimo pozornej sztywności pytań zawartych w kwestionariuszu Komitetu Ministrów z 2008 r. pozwalają one każdemu państwu przedstawić informacje dotyczące sytuacji krajowej, odpowiednio do szczególnej sytuacji krajowej.

Zaproponowane nowe rozwiązania mogą podważać zakres zobowiązań poszczególnych państw przyjęty na mocy ratyfikacji Karty. Stosowanie pytań jak zaproponowane obecnie, oznaczałoby zatem konieczność weryfikacji każdego roku, przez każde państwo z osobna, adekwatności pytań pod kątem zobowiązań wynikających dla niego z Karty.



## ARTYKUŁ 1 PRAWO DO PRACY

W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do pracy, Umawiające się Strony zobowiązują się:

1. przyjąć, jako jeden z ich zasadniczych celów i obowiązków, osiągnięcie i utrzymanie możliwie najwyższego i stabilnego poziomu zatrudnienia w celu osiągnięcia stanu pełnego zatrudnienia,
2. chronić skutecznie prawo pracownika do zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną,
3. ustanowić lub utrzymywać bezpłatne służby zatrudnienia dla wszystkich pracowników,
4. zapewnić lub popierać odpowiednie poradnictwo zawodowe, szkolenie i readaptację zawodową.

Załącznik do artykułu 1§2

Postanowienie to nie będzie interpretowane ani jako zakazujące, ani jako zezwalające na jakiegokolwiek klauzule lub praktyki zabezpieczające działalność związków zawodowych.

### ARTYKUŁ 1§1

**1) Krajowa polityka zatrudnienia oraz ogólne ramy prawne. Rodzaj, przesłanki i zakres wszelkich zmian**

*oraz*

**2) Środki (zarządzenia administracyjne, programy, plany działań, projekty itp.) podjęte w celu realizacji przepisów prawa**

W latach 2015-2017 sytuacja na rynku pracy wyraźnie poprawiała się. Nastąpił wzrost liczby osób pracujących - zgodnie z BAEL w IV kwartale 2017 r. pracowało 16.404 tys. osób w wieku 15 lat i więcej, o 124 tys. (0,8%) więcej niż w IV kwartale 2015 r. Wzrost liczby pracujących przełożył się na wzrost wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 20-64 lata, który w 2017 r. wyniósł 70,9%, wobec 67,8% w 2015 r.. Zwiększył się wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 20-64 lata (z 60,9% w 2015 r. do 63,6% w 2017 r.) oraz osób niepełnosprawnych w wieku 20-64 lata (z 21,4% w 2015 r. do 24,7% w 2017 r.). W 2017 r. stopa bezrobocia we wszystkich województwach była wyraźnie niższa niż w 2015 r. i jej wartość ogółem wyniosła 4,9% (BAEL), jednocześnie kształtowała się na poziomie niższym niż średnio w UE. Nastąpił bardzo istotny spadek liczby zarejestrowanych bezrobotnych, zarazem zwiększyła się liczba ofert miejsc pracy i zmniejszyła liczba bezrobotnych przypadających na jedno miejsce pracy.

Pozytywne tendencje na rynku pracy utrzymały się w 2018 r. Według danych BAEL w IV kwartale 2018 r. liczba pracujących wyniosła 16.409 tys. osób. Utrzymywało się wysokie tempo spadku poziomu rejestrowanego bezrobocia, w końcu 2018 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 968,9 tys. bezrobotnych, co oznacza spadek w stosunku do końca 2014 r. o blisko 46,9%. Stopa bezrobocia rejestrowanego wyniosła w końcu 2018 r. 5,8%. Od 1990 r. nigdy wskaźnik bezrobocia w końcu roku nie był tak niski. Również stopa bezrobocia liczona przez Eurostat z roku na rok jest coraz niższa - w grudniu 2018 r. wyniosła ona w Polsce 3,5% (mniej o 3,1 punktu procentowego niż średnia stopa w UE).

W okresie objętym sprawozdaniem polityka rynku pracy nastawiona była na wzrost zatrudnienia oraz wspieranie osób i grup zagrożonych wykluczeniem społecznym. Do najważniejszych zadań należało: przeciwdziałanie procesom demograficznym, wspieranie migrantów powrotnych, wspieranie podnoszenia kwalifikacji i dostosowanie systemu kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy, wspieranie mobilności zawodowej i obecności kobiet na rynku pracy. Realizowane działania służyły poszukiwaniu nowych, bardziej racjonalnych rozwiązań służących podniesieniu efektywności realizowanych działań na rynku pracy, przy zachowaniu ich wysokich standardów.



W latach 2015-2017 efektywność zatrudnieniowa programów rynku pracy wzrosła z 75,9% do 82%. Zwiększył się odsetek bezrobotnych objętych aktywnymi działaniami polityki rynku pracy, z 34,9% do 51,3%. Skrócił się przeciętny czas poszukiwania pracy przez bezrobotnego, z 11,3 do 9,1 miesiąca. Zmniejszył się odsetek młodzieży nie kontynuującej nauki (w wieku 18-24 lata), z 5,3% do 5,0%. Podniósł się średni wiek dezaktywizacji zawodowej, z 61,3 do 63,2.

Zadania w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej realizowane są w oparciu o Krajowe plany działań na rzecz zatrudnienia (w okresie objętym sprawozdaniem: na lata 2015-2017 oraz 2018). Krajowe plany są podstawą przygotowania przez samorzady województw rocznych regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia.

Priorytety określone w planach:

- na lata 2015-2017:
  - zwiększenie efektywności zarządzania rynkiem pracy, w celu wsparcia wzrostu zatrudnienia,
  - zwiększenie adaptacyjności na rynku pracy (wspieranie dostosowania się do zmieniających się wymagań rynku pracy, w tym poprzez inwestowanie w kapitał ludzki),
- na 2018 r.:
  - sprawny i bezpieczny rynek pracy,
  - aktywizacja zawodowa niewykorzystanych dotąd zasobów pracy, w tym grup najbardziej narażonych na wykluczenie społeczne i bezrobocie długoterminowe.

Inicjatywy zrealizowane w latach 2015-2017:

- uruchomienie działań skierowanych do osób młodych na rynku pracy (15-24 lata) - konkursy w ramach programu Gwarancje dla młodzieży,
- doskonalenie metod pracy z osobami bezrobotnymi poszukującymi pracy i pracodawcami,
- wdrażanie systemu pożyczkowego w ramach programu „Pierwszy biznes”,
- działania na rzecz reorientacji zawodowej rolników i ich domowników zainteresowanych podjęciem pracy poza rolnictwem,
- wspieranie mobilności osób młodych do 29 roku życia,
- wdrażanie programów kształcenia ogólniakademickiego i praktycznego, dostosowanych do potrzeb gospodarki i rynku pracy,
- wspieranie działalności akademickich biur karier,
- przygotowywanie ramowych programów doradztwa edukacyjno-zawodowego w systemie oświaty,
- wspieranie osób niepełnosprawnych na rynku pracy,
- wspieranie zatrudnienia w ramach systemu specjalnych stref ekonomicznych oraz programu wspierania inwestycji o istotnym znaczeniu dla gospodarki polskiej.

Inicjatywy na rzecz rynku pracy i zatrudnienia zrealizowane w 2018 r.:

- wspieranie instytucji opieki nad dziećmi do lat 3, w ramach resortowego programu „Maluch+”,
- działania skierowane do osób w wieku przedemerytalnym,
- wspieranie mobilności osób poszukujących pracy oraz aktywizacja zawodowa wykluczonych społecznie,
- działania informacyjne w zakresie zatrudnienia cudzoziemców,
- wspieranie zatrudnienia zgodnego z obowiązującymi przepisami (wspieranie legalnego zatrudnienia),
- działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy,
- podnoszenie szans na zatrudnienie osób uczących się w szkołach wyższych,
- aktywizacja zawodowa osób skazanych i ukaranych,



- wspieranie rozwoju zintegrowanego systemu usług rynku pracy dla młodzieży szkolnej, bezrobotnej i poszukującej pracy,
- aktywizacja zawodowo-edukacyjna osób młodych do 29 roku życia, w szczególności pozostających bez pracy zaliczanych do kategorii NEET, a także osób odchodzących z rolnictwa, imigrantów i reemigrantów, osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych i ubogich pracujących,
- działania na rzecz zwiększania zatrudnialności osób niepełnosprawnych.

Wskaźniki realizacji planu na lata 2015-2017:

- zwiększenie wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 20-64 lata do 68,1% w 2017 r.,
- zmniejszenie stopy bezrobocia.

Osiągnięte wskaźniki:

- 2015 r. - wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20-64 lata – 67,8%, stopa bezrobocia rejestrowanego – 9,7%,
- 2016 r. - wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20-64 lata – 69,3%, stopa bezrobocia rejestrowanego – 8,2%,
- w 2017 r. - wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20-64 lata - 70,9%, stopa bezrobocia rejestrowanego – 6,6%.

Wskaźniki realizacji planu na lata 2018:

- zwiększenie wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 20-64 lata do 70,2%,
- zmniejszenie stopy bezrobocia.

Osiągnięte wskaźniki:

- 2018 r. - wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20-64 lata – 72,2%, stopa bezrobocia rejestrowanego w końcu 2018 r. – 5,8%.

Problematyka zatrudnienia ujęta jest także w Krajowym Programie Reform, służącym realizacji strategii „Europa 2020” na szczeblu krajowym. W programie wskazany został wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20-64 lata w 2020 r. - 71%.

W ramach realizacji określonej w Krajowym Programie Reform polityki zatrudnienia, realizowano następujące działania:

- edycja 2015/2016:
  - wdrażano program pożyczkowy „Pierwszy biznes – Wsparcie w starcie”,
  - powołano Zespół monitorujący program „Gwarancje dla młodzieży”,
  - przyjęto nowelizację ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która wprowadziła nowe narzędzie wspierania zatrudniania osób młodych, to jest refundację pracodawcom kosztów związanych z zatrudnieniem bezrobotnego do 30 roku życia,
- edycja 2016/2017:
  - kontynuowano realizację programu „Gwarancje dla młodzieży” (konkursy centralne, konkursy regionalne, projekty OHP, wsparcie powiatowych urzędów pracy),
  - kontynuowano realizację programu pożyczkowego „Pierwszy biznes – Wsparcie w starcie”, osobom do 29 roku życia udzielono 220 pożyczek o łącznej wartości 13,9 mln zł.
- edycja 2017/2018:
  - kontynuowano realizację programu „Gwarancje dla młodzieży” (konkursy centralne, konkursy regionalne, projekty OHP, wsparcie powiatowych urzędów pracy),
  - zakończono realizację projektów OHP „Obudź swój potencjał – YEI i EFS” oraz „Akcja aktywizacja YEI i EFS”, wsparcie otrzymało 3,8 tys. osób,
  - kontynuowano udzielanie pożyczek w ramach programu „Pierwszy biznes – Wsparcie w starcie”. Od 2014 r. do 2017 r. osobom do 29 roku życia udzielono 1.845 pożyczek na kwotę ponad 117 mln zł.

W okresie objętym sprawozdaniem realizowane były projekty wspierające, między innymi, aktywność zawodową różnych grup osób.



1/ „Pierwszy biznes – Wsparcie w starcie” - program pożyczkowy, służący wspieraniu rozwoju przedsiębiorczości oraz tworzeniu miejsc pracy dla bezrobotnych. Z pożyczek na podjęcie działalności gospodarczej mogą skorzystać studenci ostatniego roku studiów, absolwenci szkół i uczelni, w ciągu 48 miesięcy od ukończenia szkoły lub uzyskania tytułu zawodowego, jak również bezrobotni. W związku z wejściem w życie ustawy o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” rozszerzono grupę beneficjentów o poszukujących pracy członków rodzin opiekujących się dziećmi mającymi orzeczenie o niepełnosprawności. Przedsiębiorcy mogą uzyskać pożyczki na utworzenie stanowisk pracy dla bezrobotnych, w tym skierowanych przez powiatowy urząd pracy oraz poszukujących pracy członków rodziny opiekującego się dzieckiem mającym orzeczenie o niepełnosprawności.

2/ Zgodnie ze Zaktualizowanym planem realizacji programu „Gwarancje dla młodzieży” w Polsce jego adresatami są osoby w wieku 15-29 lat, w tym zwłaszcza z tzw. grupy NEET, to jest nie mające zatrudnienia, nie uczestniczące w kształceniu lub szkoleniu. Gwarancje dla młodzieży realizowane są ze środków krajowych, przy udziale środków Unii Europejskiej (Europejski Fundusz Społeczny i Inicjatywa na rzecz zatrudnienia osób młodych). Realizatorami programu są: powiatowe urzędy pracy, OHP, Bank Gospodarstwa Krajowego, wojewódzkie urzędy pracy oraz Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

3/ W ramach programu „Młodzież solidarna w działaniu” realizowane są, wybrane w drodze konkursu, projekty organizacji trzeciego sektora, obejmujące głównie działania skierowane do osób do 29 roku życia, które dotąd nie były aktywne lub były aktywne w małym stopniu. Działania zmierzają do rozwijania kompetencji społecznych zwiększających szanse młodzieży na rynku pracy, poprzez kształtowanie postaw prospołecznych, w tym wspieranie inicjatyw młodzieżowych.

4/ „Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej do 2023 roku. Ekonomia Solidarności Społecznej”, realizowany od 2014 r. (znowelizowany w 2019 r.), wspiera aktywność zawodową osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w przedsiębiorstwach społecznych. Kluczową rolę odgrywają dotacje na utworzenie miejsc pracy oraz wsparcie pomostowe pokrywające, między innymi, część kosztów związanych z wynagrodzeniem. Ponadto, program przewiduje system wsparcia podmiotów ekonomii społecznej, obejmujący animację, szkolenia i doradztwo w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i społecznej, w tym reintegracji pracowników pochodzących z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym. W programie przewidziano również zapewnienie dostępu do preferencyjnych pożyczek służących wzmacnianiu potencjału tych podmiotów.

5/ Program „MALUCH+” wspiera rozwój instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 poprzez dofinansowanie ze środków budżetu państwa i Funduszu Pracy inicjatyw w zakresie tworzenia lub funkcjonowania miejsc w instytucjach opieki nad dziećmi w wieku do lat 3. Dofinansowanie mogą otrzymać jednostki samorządu terytorialnego oraz podmioty prywatne. Rozwój instytucji opieki nad najmłodszymi dziećmi sprzyja dokonywaniu przez rodziców wyboru między opieką domową a instytucjonalną, co pozwala im na godzenie życia zawodowego z rodzinnym. Możliwość korzystania z instytucji opieki dla dzieci do lat 3 sprzyja aktywizacji zawodowej, zwłaszcza kobiet, na których zazwyczaj najczęściej spoczywa obowiązek opieki nad najmłodszymi dziećmi. Istotną zmianą jest zwiększenie budżetu programu. Na każdą z edycji - 2018 i 2019 - przeznaczono po 450 mln zł, co oznacza prawie trzykrotnie większy budżet niż na edycję 2017. Z uwagi na możliwość preferencyjnego traktowania przy rozdysponowywaniu środków ofert z powiatów o stopie bezrobocia przekraczającej 150% przeciętnej w kraju, program jeszcze mocniej wspiera działania w obszarze rynku pracy.

Ustawą z 25 września 2015 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadzono rozwiązanie umożliwiające refundację kosztów zatrudnienia bezrobotnych do 30 roku życia. Rozwiązanie to stosowane było do 31 grudnia 2018 r.

Na mocy ustawy z 6 października 2016 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawy o świadczeniach przedemerytalnych do okresu uprawniającego do uzyskania prawa do zasiłku dla bezrobotnych zaliczany jest okres pobierania świadczenia pielęgnacyjnego, specjalnego zasiłku opiekuńczego lub zasiłku dla opiekuna, jeżeli utrata prawa do nich była spowodowana śmiercią osoby, nad którą była sprawowana opieka. Ustawa umożliwiła także opiekunom osób niepełnosprawnych, po śmierci tych osób, ubieganie się o świadczenie przedemerytalne. Świadczenie mogą otrzymać osoby, które łącznie spełniają następujące warunki:

- zarejestrują się w powiatowym urzędzie pracy w ciągu 60 dni od ustania prawa do świadczenia pielęgnacyjnego, specjalnego zasiłku opiekuńczego lub zasiłku dla opiekuna,
- do dnia rejestracji przez co najmniej 365 dni nieprzerwanie pobierały świadczenie pielęgnacyjne, specjalny zasiłek opiekuńczy lub zasiłek dla opiekuna,
- do dnia ustania prawa do świadczenia pielęgnacyjnego, specjalnego zasiłku opiekuńczego lub zasiłku dla opiekuna ukończyły co najmniej 55 lat (kobiety) lub 60 lat (mężczyźni),
- legitymują się okresem odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne uprawniającym do emerytury: w przypadku kobiet – co najmniej 20 lat, w przypadku mężczyzn - co najmniej 25 lat.

Ustawą z 22 czerwca 2017 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z realizacją programu „Za życiem” wprowadzono do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy rozwiązania mające na celu ułatwienie powrotu na rynek pracy opiekunów osób niepełnosprawnych oraz członków ich rodzin, z wyłączeniem opiekunów pobierających świadczenie pielęgnacyjne, specjalny zasiłek opiekuńczy lub zasiłek dla opiekuna. W ramach tych zmian:

- lista osób uznawanych za będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy została rozszerzona o grupę poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu oraz niewykonujących innej pracy zarobkowej opiekunów osób niepełnosprawnych (z wyłączeniem opiekunów osób niepełnosprawnych pobierających z tytułu opieki świadczenie pielęgnacyjne, specjalny zasiłek opiekuńczy lub zasiłek dla opiekuna) - osobom tym, po zarejestrowaniu w urzędzie pracy, przysługuje pierwszeństwo przy kierowaniu do udziału w programach specjalnych, które dają możliwość optymalnego doboru form wsparcia i elastycznego oddziaływania na bariery, które utrudniają podjęcie pracy,
- wprowadzone zostało rozwiązanie umożliwiające staroście refundowanie pracodawcy lub przedsiębiorcy przez 6 miesięcy część kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne, za zatrudnionych co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy skierowanych bezrobotnych opiekunów osoby niepełnosprawnej, pracodawca jest zobowiązany do dalszego zatrudnienia skierowanego bezrobotnego opiekuna osoby niepełnosprawnej przez 3 miesiące po zakończeniu wypłacania refundacji,
- w celu ułatwienia godzenia obowiązków opiekuńczych z pracą wprowadzona została możliwość przyznania pracodawcy lub przedsiębiorcy grantu na telepracę zatrudnionego bezrobotnego opiekuna osoby niepełnosprawnej - pracodawca albo przedsiębiorca otrzymuje z Funduszu Pracy grant w wysokości do 12-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego opiekuna osoby niepełnosprawnej, pracodawca zobowiązany jest utrzymać zatrudnienie przez 12 miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy lub przez 18 miesięcy w wymiarze ½ etatu,
- opiekunom osób niepełnosprawnych, zarejestrowanym w powiatowym urzędzie pracy jako poszukujący pracy, którzy jednocześnie nie pozostają w zatrudnieniu lub nie wykonują innej pracy zarobkowej, zapewniony został pełny dostęp do usług rynku pracy:



pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego, szkoleń, stażu, prac interwencyjnych, przygotowania zawodowego dorosłych, badań lekarskich lub psychologicznych, studiów podyplomowych szkoleń na podstawie trójstronnych umów szkoleniowych zawieranych pomiędzy starostą, pracodawcą i instytucją szkoleniową, bonu na zasiedlenie, bonu szkoleniowego oraz bonu stażowego – na takich samych zasadach jak osobom bezrobotnym.

**3) Dane statystyczne oraz inne istotne informacje, w szczególności: stopa wzrostu PKB, tendencje w zatrudnieniu we wszystkich sektorach gospodarki, wskaźnik zatrudnienia (osoby pracujące jako procent ludności w wieku od 15 do 64 lat), wskaźnik zatrudnienia osób młodych, udział w rynku pracy (osoby aktywne zawodowo jako procent ogółu ludności w wieku 15 lat i więcej), stopa bezrobocia, stopa bezrobocia długoterminowego i stopa bezrobocia osób młodych, sytuacja zależnie od statusu osoby pracującej (praca najemna i działalność na własny rachunek), przy czym dane liczbowe powinny zostać przedstawione w podziale według płci, wydatki przeznaczone na politykę zatrudnienia jako procent PKB, w tym w podziale na działania „aktywne” i „pasywne”.**

Dynamika realna PKB

2015	2016	2017	2018
103,8	103,1	104,9	105,1

Podstawowe wskaźniki aktywności ekonomicznej ludności, IV kwartał

		2015	2016	2017	2018
Aktywni zawodowo (w tysiącach)	o	17.489	17.286	17.173	17.058
	k	7.853	7.731	7.667	7.627
	m	9.637	9.554	9.506	9.431
Współczynnik aktywności zawodowej (%)	o	56,5	56,3	56,2	56,1
	k	48,6	48,3	48,0	48,0
	m	65,0	65,1	65,1	64,9
w tym:					
ludzi młodych do 24 roku życia	o	32,8	34,0	35,0	34,7
	k	26,7	28,7	30,0	30,3
	m	38,5	39,1	39,6	38,8
wg EUROSTAT w wieku produkcyjnym (15-64 lata)	o	68,5	69,0	69,5	70,0
	k	61,7	62,0	62,3	62,9
	m	75,3	76,0	76,8	77,2
Wskaźnik zatrudnienia (%)	o	52,6	53,2	53,7	54,0
	k	45,2	45,5	45,8	46,1
	m	60,6	61,6	62,2	62,6
w tym:					
ludzi młodych do 24 roku życia	o	26,1	28,6	29,8	30,4
	k	21,2	24,1	25,4	26,4
	m	30,8	32,9	34,0	34,2
wg EUROSTAT w wieku produkcyjnym (15-64 lata)	o	63,7	65,1	66,4	67,3
	k	57,2	58,4	59,4	60,3
	m	70,1	71,8	73,4	74,3
Stopa bezrobocia (%)	o	6,9	5,5	4,5	3,8
	k	7,1	5,7	4,6	4,0
	m	6,8	5,4	4,4	3,6
w tym:					
długotrwałego (13 miesięcy i więcej)	o	2,1	1,5	1,1	0,8
	k	2,0	1,6	1,1	0,8
	m	2,1	1,4	1,2	0,7
ludzi młodych do 24 roku życia	o	20,3	15,9	14,8	12,4
	k	20,7	16,2	15,3	12,9
	m	20,0	15,9	14,2	11,9

wg EUROSTAT w wieku produkcyjnym (15-64 lata)	o	7,0	5,6	4,5	3,9
	k	7,2	5,7	4,7	4,1
	m	6,9	5,5	4,4	3,7

Pracujący według sektorów ekonomicznych, sektorów własności oraz statusu zatrudnienia, w tysiącach, IV kwartał

		2015	2016	2017	2018
Ogółem	o	16.280	16.328	16.404	16.409
	k	7.295	7.293	7.314	7.322
	m	8.985	9.035	9.091	9.087
z tego					
Sektor rolniczy	o	1.826	1.663	1.568	1.557
	k	751	672	610	612
	m	1.075	992	958	944
Sektor przemysłowy	o	4.971	5.121	5.173	5.278
	k	1.184	1.189	1.245	1.302
	m	3.788	3.932	3.928	3.976
Sektor usługowy	o	9.427	9.489	9.607	9.488
	k	5.336	5.406	5.437	5.375
	m	4.091	4.083	4.170	4.113
z tego					
Sektor prywatny	o	12.412	12.416	12.424	12.540
	k	4.928	4.911	4.888	4.947
	m	7.483	7.505	7.536	7.593
Sektor publiczny	o	3.868	3.911	3.981	3.869
	k	2.366	2.382	2.426	2.375
	m	1.501	1.530	1.555	1.494
z tego					
Pracownicy najemni	o	12.861	12.974	13.081	13.057
	k	6.014	6.079	6.150	6.145
	m	6.847	6.894	6.931	6.912
Pracujący na własny rachunek	o	2.959	2.934	2.935	2.970
	k	987	938	908	929
	m	1.972	1.996	2.027	2.041

Przestrzenne zróżnicowanie stopy bezrobocia rejestrowanego, %, stan w końcu roku

	2015	2016	2017	2018
Dolnośląskie	8,5	7,2	5,7	5,2
Kujawsko-Pomorskie	13,2	12,0	9,9	8,8
Lubelskie	11,7	10,3	8,8	8,0
Lubuskie	10,5	8,6	6,5	5,8
Łódzkie	10,3	8,5	6,7	6,1
Małopolskie	8,3	6,6	5,3	4,7
Mazowieckie	8,3	7,0	5,6	4,9
Opolskie	10,1	9,0	7,3	6,3
Podkarpackie	13,2	11,5	9,6	8,8
Podlaskie	11,8	10,3	8,5	7,8
Pomorskie	8,9	7,1	5,4	4,9
Śląskie	8,2	6,6	5,1	4,3
Świętokrzyskie	12,5	10,8	8,8	8,3
Warmińsko-Mazurskie	16,2	14,2	11,7	10,4
Wielkopolskie	6,1	4,9	3,7	3,1
Zachodniopomorskie	13,1	10,9	8,5	7,4



Bezrobotni poprzednio pracujący, w tysiącach, stan w końcu roku

	2015	2016	2017	2018
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	13,2	12,4	10,7	9,7
Specjaliści	118,2	107,3	90,6	82,0
Technicy i inny średni personel	155,4	135,4	109,9	99,9
Pracownicy biurowi	69,4	59,9	49,2	44,3
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	283,1	250,2	212,1	196,5
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	27,5	23,5	18,4	16,1
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	338,1	281,5	218,9	191,1
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	84,2	71,0	56,4	50,3
Pracownicy przy pracach prostych	154,3	131,2	104,5	92,1
Siły zbrojne	0,8	0,7	0,5	0,5
Bez zawodu	69,1	68,3	60,3	56,9

Przychody i wydatki FP, mln zł, układ kasowy

	2015	2016	2017	2018
Przychody	10.843,2	12.139,0	13.169,6	14.115,6
w tym:				
składka na FP	9.938,2	10.588,1	11.202,4	12.579,2
wpływy z UE (EFS)	639,0	1.290,6	1.668,1	1.145,9
Wydatki	10.931,3	11.052,5	10.931,9	7.827,2
z tego:				
zasiłki i świadczenia	5.110,1	4.727,7	4.214,0	1.852,4
aktywne formy ogółem	5.294,3	5.770,6	6.156,7	5.501,8
aktywne formy (bez młodocianych)	4.811,4	5.255,2	5.658,7	5.043,1
szkolenia	187,3	153,9	145,4	107,5
prace interwencyjne	226,6	231,1	228,1	223,6
roboty publiczne	280,7	307,1	333,2	243,3
środki na podjęcie działalności gospodarczej i wyposażenie stanowisk pracy	1.526,5	1.360,9	1.318,8	1.105,6
aktywizacja absolwentów staże stypendia	1.316,0	1.228,8	1.070,0	850,6
przygotowanie zawodowe	3,9	4,2	2,7	1,6
pozostałe formy aktywne	1.522,7	2.236,6	2.812,5	2.734,9
refundacja wynagrodzeń młodocianych pracowników	230,6	248,0	246,0	234,7
pozostałe wydatki	526,9	554,2	561,2	473,0

**Pytanie dodatkowe**

**Procedury monitorowania skuteczności polityki zatrudnienia, metody oceny jej skuteczności.**

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej bada efektywność wybranych działań powiatowych urzędów pracy - badana jest efektywność zatrudnieniowa i kosztowa tych działań, rozumiana jako, odpowiednio: relacja między liczbą osób, które zakończyły udział w określonych formach wsparcia a liczbą osób, które w trakcie lub po zakończeniu udziału uzyskały zatrudnienie i utrzymały je przez 30 dni w ciągu 3 miesięcy od zakończenia udziału w danej formie wsparcia, jak też relacja między sumą wydatków Funduszu Pracy na realizację wybranych form aktywizacji a liczbą osób, które w trakcie lub po zakończeniu udziału uzyskały zatrudnienie i utrzymały je przez 30 dni w ciągu 3 miesięcy od zakończenia udziału w danej formie wsparcia.

W 2018 r. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zawarło umowę ze Stowarzyszeniem Czas Przestrzeń Tożsamość na realizację projektu mającego na celu wypracowanie metodologii i wdrożenie systemu monitorowania efektywności zatrudnieniowej podstawowych form aktywizacji bezrobotnych w okresie dłuższym niż 12 miesięcy od zakończenia działań urzędu pracy. System ma zapewnić porównywalność danych dotyczących działań wszystkich powiatowych urzędów pracy oraz umożliwić ocenę wpływu zmiennych



niezależnych od działań urzędów pracy na uzyskiwane przez powiatowe urzędy pracy efekty działań.

## Pytanie nowe

### **Rozwiązania w zakresie polityki rynku pracy adresowane do pracowników migrujących i uchodźców**

*W ocenie Rządu polskiego pytanie to wykracza poza zakres przedmiotowy art. 1 ust. 1 Karty. Rozwiązania dotyczące działań na rzecz cudzoziemców wchodzą w zakres art. 19. W kontekście art. 1 mogą być rozpatrywane jedynie kwestie równego traktowania obywateli państwa-strony i cudzoziemców objętych podmiotowym zakresem stosowania Karty, jeżeli chodzi o dostęp do istniejących rozwiązań.*

Co do zasady, cudzoziemiec ma możliwość wjazdu i pobytu w Polsce w celu wykonywania pracy, jeżeli osoba lub przedsiębiorstwo oferuje mu pracę, cudzoziemiec udokumentuje posiadanie odpowiednich środków na utrzymanie lub możliwość ich uzyskania, a właściwe organy administracji publicznej wyrażają zgodę na pobyt i pracę cudzoziemca w odpowiedniej formie (wiza, zezwolenie na pobyt czasowy, zezwolenie na pracę, inne). Niektóre grupy cudzoziemców mają dostęp do rynku pracy w pełnym lub ograniczonym zakresie.

Cudzoziemiec przebywający legalnie na terytorium RP ma możliwość poszukiwania pracy. Jeśli przebywa on w Polsce na podstawie wizeny w celu wykonywania pracy lub zezwolenia na pobyt czasowy i pracę to, w razie utraty dotychczasowej pracy, może zostać zarejestrowany jako bezrobotny. Warunkiem jest, by bezpośrednio przed rejestracją był zatrudniony przynajmniej przez 6 miesięcy. Cudzoziemiec zarejestrowany jako bezrobotny ma prawo korzystania z usług instytucji rynku pracy na takich samych zasadach jak obywatele polscy.

Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie przewiduje traktowania w sposób szczególny bezrobotnych i poszukujących pracy w zakresie usług czy instrumentów rynku pracy tylko z tego względu, że należą do określonej grupy narodowej czy etnicznej.

Jednym z fundamentów polityki rynku pracy w Polsce jest zasada równego traktowania. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zawiera przepisy odnoszące się do zasad i sposobu świadczenia usług rynku pracy oraz dostępu i korzystania z instrumentów rynku pracy, z poszanowaniem wszelkich praw osób korzystających z nich, w tym ze szczególnym uwzględnieniem zakazu dyskryminacji.

„Art. 2a. Przepisy ustawy chronią przestrzeganie zasady równego traktowania w dostępie i korzystaniu z usług rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy bez względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

Art. 2b. Do postępowań o naruszenie zasady równego traktowania stosuje się przepisy ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.”

Dodatkowo, szereg przepisów szczegółowych ustawy nakazuje równość lub zakazuje dyskryminacji. Dotyczy to takich kwestii, jak:

- ustalania kryteriów wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców,
- zasad działalności agencji zatrudnienia,
- prowadzenia pośrednictwa pracy, w tym pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES,
- przyjmowania ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców,
- poradnictwa zawodowego,
- kierowania i korzystania ze szkoleń.

Ustawa zawiera także przepisy karne dotyczące postępowania w przypadku naruszenia zakazów dyskryminacji – w myśl tych przepisów kto prowadząc agencję zatrudnienia, nie



przestrzega zasady zakazu dyskryminacji, w tym ze względu na rasę, albo też m.in. z tego względu odmówi zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego, podlega karze grzywny nie niższej niż 3.000 zł.

Kwestie dostępu cudzoziemców do szkoleń zawodowych wyjaśnione zostały w XV sprawozdaniu (artykuł 1.4, odpowiedź na konkluzję negatywną), zaś poradnictwa zawodowego w VI sprawozdaniu (artykuł 9, odpowiedź na konkluzję negatywną).

Cudzoziemcy mający status uchodźcy mogą podejmować pracę w Polsce bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę. Mogą również rejestrować się w powiatowych urzędach pracy jako bezrobotni lub poszukujący pracy i korzystać ze wsparcia, w szczególności poradnictwa i szkolenia zawodowego, na takich samych zasadach jak obywatele polscy. Uchodźcy mogą również korzystać ze wsparcia w ramach Indywidualnych Programów Integracji na podstawie ustawy o pomocy społecznej, którego częścią jest aktywizacja zawodowa. Jednym z warunków udziału w programie jest rejestracja w powiatowym urzędzie pracy.

W związku z tym, że liczba uchodźców w Polsce jest bardzo niewielka i skoncentrowana w kilku ośrodkach, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznych w zasadach wydawania środków z rezerwy Funduszu Pracy określa uchodźców jako jedną z grup, dla których mogą być tworzone programy aktywizacyjne ze środków tej rezerwy.

## **ARTYKUŁ 1§2**

### **1) Ogólne ramy prawne. Rodzaj, przesłanki i zakres wszelkich zmian**

Nowelizacja Kodeksu pracy z 22 czerwca 2015 r. ograniczyła nieuzasadnione wykorzystywanie umów o pracę na czas określony. Zgodnie z nią okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony oraz łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy nie może przekraczać 33 miesiące, a liczba tych umów nie może przekraczać trzech. Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę lub umów o pracę na czas określony przekroczy 33 miesiące lub liczba takich umów przekroczy trzy, to od następnego dnia po upływie 33-miesięcznego okresu zatrudnienia lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony pracownik jest traktowany jak zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważane jest za zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony.

Ograniczenia zatrudnienia na podstawie umowy lub umów o pracę na czas określony nie dotyczą umowy zawartej:

- w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie,

jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistej potrzeby o charakterze okresowym i jest niezbędne w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. W takim przypadku przesłanka zawarcia umowy jest określana w jej treści.

Ustawa z 13 maja 2016 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy wprowadziła nakaz potwierdzania pracownikowi przez pracodawcę, przed dopuszczeniem pracownika do pracy, podstawowych ustaleń związanych z zawarciem umowy o pracę w formie innej niż pisemna - tym samym zwiększono ochronę praw pracowników, co w znacznej mierze powinno zapobiegać nielegalnemu zatrudnieniu. Nowe przepisy umożliwiają stwierdzenie przez inspektorów pracy



nielegalnego zatrudniania pracowników w każdym przypadku, gdy w razie kontroli okaże się, że praca w ramach stosunku pracy jest wykonywana przez osoby, z którymi nie zawarto pisemnych umów o pracę ani którym nie wydano pisemnego potwierdzenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. Wprowadzona regulacja ułatwia pracownikom dochodzenie przysługujących im świadczeń i uprawnień ze stosunku pracy, a także korzystanie z ochrony gwarantowanej przez przepisy ubezpieczeń społecznych.

## **2) Środki (zarządzenia administracyjne, programy, plany działań, projekty itp.) podjęte w celu realizacji przepisów prawa**

W celu zagwarantowania właściwego wdrażania przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej popularyzuje wiedzę na temat indywidualnego prawa pracy, w tym udzielając informacji na temat obowiązujących rozwiązań (na piśmie, telefonicznie). Ponadto, podstawowe informacje z zakresu prawa pracy (w tym w odniesieniu do równego traktowania i zakazu dyskryminacji), znajdują się na stronie internetowej ministerstwa.

Ministerstwo zrealizowało projekt „Rodzina i Praca – to się opłaca!” (01.02.2016 – 30.06.2017), który miał na celu promocję mechanizmów godzenia ról zawodowych i rodzinnych w miejscu pracy, przybliżenie pracodawcom i pracownikom wiedzy na temat mechanizmów i instrumentów ułatwiających godzenie życia zawodowego z rodzinnym, a tym samym stworzenie klimatu sprzyjającego rodzinie. Głównym produktem projektu jest portal [www.rodzinaipraca.gov.pl](http://www.rodzinaipraca.gov.pl), który w przystępny sposób prezentuje i promuje narzędzia i mechanizmy wspierające godzenie życia zawodowego i rodzinnego. Jego adresatami są pracodawcy i pracownicy. Platforma dostarcza informacji na temat rozwiązań odpowiadających na potrzeby różnych grup pracowników (np. młodych rodziców, osób niepełnosprawnych, pracowników w różnych wieku), przybliża zagadnienia związane z godzeniem życia zawodowego i prywatnego oraz prezentuje narzędzia możliwe do wdrożenia w firmach o różnej specyfice i możliwościach finansowych.

Aby ułatwić pracodawcom zweryfikowanie, czy za taką samą pracę wynagradzają w równy sposób, ministerstwo przygotowało aplikację komputerową „Równość płac”, pozwalającą w łatwy sposób oszacować różnice w wynagrodzeniach pracowników, z uwzględnieniem ich płci, wieku wykształcenia oraz innych wybranych cech. Aplikacja dostępna jest bezpłatnie na stronie internetowej ministerstwa (<http://www.mpips.gov.pl/narzedzie-do-mierzenia-luki-placowej>). Ma pomóc wszystkim, którzy zatrudniają pracowników, w kształtowaniu świadomej i niedyskryminującej ze względu na płeć polityki płacowej.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej podejmuje działania wspierające awans kobiet na wysokie stanowiska w biznesie oraz upowszechnia obecność kobiet na stanowiskach decyzyjnych w biznesie. Przygotowane zostały dwie publikacje adresowane do dużych firm: raport na temat sytuacji kobiet w biznesowych gremiach decyzyjnych oraz praktyczny przewodnik, wraz z pakietem wskazówek i narzędzi ułatwiających wdrażanie działań równościowych. Materiały dostępne są na stronie internetowej. W ramach programu PO WER, w latach 2016-2019 realizowany jest projekt „Równość szans w biznesie – praktyczne narzędzie realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn w przedsiębiorstwach”, stanowiący kontynuację tych działań.

Działania Państwowej Inspekcji Pracy – odpowiedź na pytanie dodatkowe 5.



### 3) Dane statystyczne oraz wszelkie inne istotne informacje

#### Przestrzeganie zasady równego traktowania w stosunkach pracy kobiet i mężczyzn

	Skargi zgłoszone PIP	Kontrole PIP - liczba pracodawców, u których stwierdzono nieprawidłowości
2015	31	3
2016	42	4
2017	37	10
2018	61	15

#### poza równym traktowaniem kobiet i mężczyzn

	Skargi zgłoszone PIP	Kontrole PIP - liczba pracodawców, u których stwierdzono nieprawidłowości
2015	643	76
2016	597	88
2017	551	173
2018	675	219

#### Równe traktowanie w dostępie do zatrudnienia

##### Skargi zgłoszone PIP

	Równe traktowanie kobiet i mężczyzn	Inne przypadki
2015	11	28
2016	10	29
2017	6	16
2018	11	24

#### Kontrole PIP - liczba pracodawców, u których stwierdzono nieprawidłowości i u których zastosowano środki prawne

	Równe traktowanie kobiet i mężczyzn	Inne przypadki
2015	21	21
2016	13	14
2017	1	3
2018	5	7

#### Molestowanie seksualne

##### Skargi zgłoszone PIP

	Molestowanie seksualne ogółem	Skargi zasadne	Skargi niezasadne	Nieemożliwe do ustalenia
2015	18	3	2	13
2016	21		2	19
2017	14	1	4	9
2018	22		6	16

#### Kontrole PIP - liczba pracodawców, u których stwierdzono nieprawidłowości

2015	1
2016	3
2017	3
2018	4

#### Mobbing

##### Skargi zgłoszone PIP

	Mobbing ogółem	Skargi zasadne	Skargi niezasadne	Nieemożliwe do ustalenia
2015	1874	145	638	1091
2016	1799	160	589	1050
2017	1695	133	540	1022
2018	1825	115	589	1121

#### Kontrole PIP - liczba pracodawców, u których stwierdzono nieprawidłowości

2015	395
2016	483
2017	553
2018	583

W 2015 r. wpłynęło siedemnaście spraw rozpatrzonych przez sądy powszechne w związku z naruszeniem przepisów ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (11 do sądów rejonowych, 6 do sądów okręgowych, w tym jedna do sądu drugiej instancji). Sądy rozpoznały w pierwszej instancji 14 spraw, z czego w trzech sprawach oddalono powództwo, w jednej zwrócono pozew, w trzech umorzono postępowanie oraz w pięciu sprawę załatwiono w inny sposób. Sądy okręgowe drugiej instancji oraz sądy apelacyjne rozpoznały dwie sprawy, w których oddalono apelację.

W 2016 r. wpłynęły 24 sprawy, z czego 12 do sądów rejonowych oraz 8 spraw do sądów okręgowych w pierwszej instancji i 4 w drugiej instancji.

W 2017 r. do sądów wpłynęło 15 spraw o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, z czego do sądów rejonowych 7 spraw, do sądów okręgowych 8, w tym 5 do sądów okręgowych drugiej instancji. W sądach apelacyjnych nie odnotowano żadnej sprawy. W 2017 r. w pierwszej instancji sądy rejonowe i sądy okręgowe załatwiły 9 spraw (odpowiednio - 6 i 3 sprawy). W sądach rejonowych w żadnej ze spraw nie zapadło rozstrzygnięcie merytoryczne (w jednej sprawie zwrócono pozew, w jednej – pozew został odrzucony, w jednej umorzono postępowanie, 3 sprawy załatwiono w inny sposób). W pierwszej instancji w sądach okręgowych również wydano wyłącznie orzeczenia formalne (w dwóch sprawach zwrócono pozew, w jednej odrzucono pozew). W drugiej instancji w sądach okręgowych nie załatwiono żadnej sprawy.

Dyskryminacja w zatrudnieniu - sprawy o odszkodowania i zadośćuczynienie (art. 11<sup>3</sup> Kodeksu pracy)

Sprawy do załatwienia	Załatwiono							Pozostało na okres następny
	ogółem	z tego						
		uwzględniono w całości lub w części	oddalono	zwrócono	odrzucono	umorzono	inne załatwienia	
2015								
Sądy rejonowe								
72	25	2	13	2	-	3	5	47
Sądy okręgowe								
11	6	1	1	-	-	3	1	5
2016								
Sądy rejonowe								
75	41	6	21	2	1	4	7	34
Sądy okręgowe								
18	11	-	2	1	-	2	6	7
2017								
Sądy rejonowe								
80	33	5	7	-	1	6	14	47
Sądy okręgowe								
23	9	2	1	-	-	1	5	14
2018								
Sądy rejonowe								
114	46	2	18	4	-	9	13	68
Sądy okręgowe								
44	19	1	5	4	-	1	8	25



Sprawy o odszkodowanie w związku z molestowaniem seksualnym w miejscu pracy –  
art. 18<sup>3a</sup> § 6 w związku z art. 18<sup>3d</sup> Kodeksu pracy

Sprawy do załatwienia		Załatwiono							Pozostało na okres następny
		ogółem	z tego						
			uwzględniono w całości lub w części	oddalono	zwrócono	odrzucono	umorzono	inne załatwienia	
2015									
Sądy rejonowe									
Kobiety	9	4	-	1	-	1	1	1	5
mężczyźni	2	1	1	-	-	-	-	-	1
Sądy okręgowe									
kobiety	7	2	1	-	-	-	-	1	5
mężczyźni	1	1	-	-	-	-	1	-	-
2016									
Sądy rejonowe									
kobiety	12	5	1	3	-	-	-	1	7
mężczyźni	3	2	1	1	-	-	-	-	1
Sądy okręgowe									
kobiety	5	2	-	2	-	-	-	-	3
mężczyźni	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2017									
Sądy rejonowe									
kobiety	9	6	1	3	-	-	-	2	3
mężczyźni	3	-	-	-	-	-	-	-	3
Sądy okręgowe									
kobiety	3	2	-	2	-	-	-	-	1
mężczyźni	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2018									
Sądy rejonowe									
kobiety	19	10	1	1	-	-	1	7	9
mężczyźni	5	2	-	-	-	-	1	1	3
Sądy okręgowe									
kobiety	1	-	-	-	-	-	-	-	1
mężczyźni	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Sprawy o odszkodowanie i zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

Sprawy do załatwienia	ogółem	Załatwiono						Pozostało na następny okres	
		z tego							
		uwzględniono w całości lub w części	oddalono	zwrócono	odrzucono	umorzono	inne załatwienia		
<b>2015</b>									
<b>Sądy rejonowe</b>									
art. 94 <sup>3</sup> § 3 Kodeksu pracy	293	115	13	53	8	-	30	11	178
kobiety									
mężczyźni									
art. 94 <sup>3</sup> § 4 Kodeksu pracy	44	28	3	9	4	-	5	7	16
kobiety									
mężczyźni									
<b>Sądy okręgowe</b>									
art. 94 <sup>3</sup> § 3 Kodeksu pracy	60	23	2	12	1	-	2	6	37
kobiety									
mężczyźni									
art. 94 <sup>3</sup> § 4 Kodeksu pracy	16	7	2	2	1	-	-	2	9
kobiety									
mężczyźni									
<b>2016</b>									
<b>Sądy rejonowe</b>									
art. 94 <sup>3</sup> § 3 Kodeksu pracy	316	143	18	51	6	-	33	35	173
kobiety									
mężczyźni									
art. 94 <sup>3</sup> § 4 Kodeksu pracy	44	25	3	6	1	1	5	9	19
kobiety									
mężczyźni									
<b>Sądy okręgowe</b>									
art. 94 <sup>3</sup> § 3 Kodeksu pracy	66	25	6	9	1	-	2	7	41
kobiety									
mężczyźni									
art. 94 <sup>3</sup> § 4 Kodeksu pracy	16	8	1	2	4	-	-	1	8
kobiety									
mężczyźni									
<b>2017</b>									
<b>Sądy rejonowe</b>									
art. 94 <sup>3</sup> § 3 Kodeksu pracy	298	129	18	49	10	-	29	23	169
kobiety									
mężczyźni									
art. 94 <sup>3</sup> § 4 Kodeksu pracy	41	23	3	9	1	1	5	4	18
kobiety									
mężczyźni									
<b>Sądy okręgowe</b>									
art. 94 <sup>3</sup> § 3 Kodeksu pracy	69	24	4	6	3	1	5	5	45
kobiety									
mężczyźni									
art. 94 <sup>3</sup> § 4 Kodeksu pracy	17	10	1	5	1	1	-	2	7
kobiety									
mężczyźni									



2018

## Sądy rejonowe

art. 94 <sup>3</sup> § 3	kobiety	311	127	24	44	7	-	29	23	184
Kodeksu pracy	mężczyźni	173	72	10	18	5	1	27	11	101
art. 94 <sup>3</sup> § 4	kobiety	48	27	3	11	6	-	6	1	21
Kodeksu pracy	mężczyźni	34	15	2	6	1	-	2	4	19

## Sądy okręgowe

art. 94 <sup>3</sup> § 3	kobiety	66	24	5	8	6	-	3	2	42
Kodeksu pracy	mężczyźni	30	14	1	5	1	2	2	3	16
art. 94 <sup>3</sup> § 4	kobiety	12	7	1	3	-	-	-	3	5
Kodeksu pracy	mężczyźni	8	3	-	3	-	-	-	-	5

## Pytania dodatkowe

### 1/ Wyjaśnienie przesłanek rozbieżności definicji pośredniej dyskryminacji zawartych w Kodeksie pracy (odniesienie do wszystkich lub grupy pracowników) i w ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania (odniesienie do jednostki)

Definicja zawarta w Kodeksie pracy stanowi odzwierciedlenie definicji zawartych w dyrektywach, które implementuje:

- w art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy Rady 2000/43/WE z 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne,
- w art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy,
- w art. 2 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5 lipca 2006r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana).

We wszystkich tych dyrektywach definicja dyskryminacji pośredniej odnosi się do grupy (dyrektywa 2006/54/WE: „...osoby danej płci (...) w porównaniu do osób innej płci...”, dyrektywa 2000/78/WE: „...osób danej religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, w stosunku do innych osób...”, dyrektywa 2000/43/WE: „...osób danego pochodzenia rasowego lub etnicznego w stosunku do innych osób...”).

Definicja dyskryminacji pośredniej zawarta w ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania odzwierciedla definicje zawarte w dyrektywach, które implementuje:

- dyrektywa Rady 86/613/EWG z 11 grudnia 1986 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa,
- dyrektywa Rady 2000/43/WE z 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne,
- dyrektywa Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy,
- dyrektywa Rady 2004/113/WE z 13 grudnia 2004 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług,
- dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana),
- dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE z 16 kwietnia 2014r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników.

We wszystkich tych dyrektywach definicja dyskryminacji pośredniej odnosi się do jednostki.

### 2/ Czy prawo przewiduje maksymalną kwotę odszkodowania w sprawach o dyskryminację w zatrudnieniu

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów (art. 18<sup>3d</sup> Kodeksu pracy). Nie jest określona w prawie górna granica odszkodowania.



### **3/ Warunki pracy osób pozbawionych wolności – przestrzeganie zakazu dyskryminacji w zakresie wynagradzania, czasu pracy, innych warunków pracy, ubezpieczenia wypadkowego, chorobowego, emerytalnego, w razie bezrobocia**

Zatrudnienie osób pozbawionych wolności unormowane jest w Kodeksie karnym wykonawczym oraz w ustawie z 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnieniu osób pozbawionych wolności, a także w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych.

Przy kierowaniu do pracy uwzględnia się, w miarę możliwości, zawód, wykształcenie, zainteresowania i potrzeby osobiste skazanego.

Skazanego zatrudnia się na podstawie skierowania do pracy albo umożliwia wykonywanie pracy w ramach umowy o pracę, zlecenia, o dzieło, o pracę nakładczą lub na innej podstawie prawnej. Jeżeli skazanego zatrudnia się na podstawie skierowania do pracy, zatrudnienie przy pracach szkodliwych dla zdrowia wymaga jego pisemnej zgody.

Jedynym wyłączeniem co do miejsca pracy i formy zatrudnienia przewidziane zostało wobec skazanego na karę dożywotnego pozbawienia wolności, odbywającego karę w zakładzie karnym typu zamkniętego – może on wykonywać pracę wyłącznie na terenie zakładu karnego. Skazany może być zatrudniony za zgodą dyrektora zakładu karnego i na warunkach przez niego ustalonych. Nieprzestrzeganie przez skazanego lub podmiot zatrudniający warunków zatrudnienia określonych przez dyrektora zakładu karnego, stanowi podstawę cofnięcia zgody. Takie uprawnienia dyrektora zakładu karnego mają na celu zapewnienie prawidłowego przebiegu odbywania kary pozbawienia wolności - dyrektor musi mieć możliwość szybkiej reakcji na nieprzestrzeganie przez skazanego lub podmiot zatrudniający określonych przez niego warunków zatrudnienia.

Skazani wykonujący pracę podlegają mającym powszechnie zastosowanie przepisom regulującym sprawy pracy, z tym że w przypadku skazanych zatrudnionych na podstawie skierowania do pracy stosuje się jedynie przepisy prawa pracy dotyczące czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy (skazani zatrudnieni na podstawie skierowania do pracy nie są pracownikami w myśl Kodeksu pracy).

Zasadą jest, że praca skazanego jest odpłatna. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a także w przypadkach, gdy był on gotów do wykonania pracy, a przeszkoda w wykonywaniu pracy leży po stronie podmiotu zatrudniającego.

Wynagrodzenie przysługujące skazanemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy ustala się w sposób zapewniający osiągnięcie kwoty co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, pod warunkiem przepracowania pełnego miesięcznego wymiaru czasu pracy lub wykonania pełnej miesięcznej normy pracy. W wypadku przepracowania niepełnej miesięcznej normy czasu pracy lub niewykonania pełnej miesięcznej normy pracy wynagrodzenie wypłaca się proporcjonalnie do czasu pracy lub wykonanej normy pracy. W razie zatrudnienia skazanego w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin zatrudnienia, biorąc za podstawę kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Za prace porządkowe oraz pomocnicze wykonywane na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej, a także za prace na cele społeczne na rzecz samorządu terytorialnego, podmiotów, dla których organ gminy, powiatu lub województwa jest organem założycielskim, państwowych lub samorządowych jednostek organizacyjnych oraz spółek prawa handlowego z wyłącznym udziałem Skarbu państwa lub gminy, powiatu lub województwa, w wymiarze nieprzekraczającym 90 godzin miesięcznie, skazanemu nie przysługuje wynagrodzenie.

Okresy pracy, za którą przysługuje wynagrodzenie, wykonywanej przez skazanego w czasie odbywania kary pozbawienia wolności, są okresami składkowymi na zasadach określonych w przepisach o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin. Wykonywania prac nieodpłatnych na rzecz organów administracji publicznej, pracy charytatywnej i pomocniczych



wykonywanych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej, nie wlicza się do okresu składkowego.

Skazany pracujący na podstawie skierowania do pracy ma prawo do 14 dni zwolnienia od pracy po roku nieprzerwanego jej wykonywania (odpowiednik urlopu wypoczynkowego, z którego korzystają pracownicy). Prawo do zwolnienia od pracy mają skazani zatrudnieni odpłatnie (z zachowaniem prawa do wynagrodzenia) i nieodpłatnie (bez prawa do wynagrodzenia), w tym zatrudnieni w wymiarze nieprzekraczającym 90 godzin miesięcznie. Skazany nie może zrzec się prawa do zwolnienia od pracy.

Wymiar urlopu wypoczynkowego skazanego zatrudnionego na podstawie umowy o pracę wynosi 18 dni roboczych. Skazany nie może się zrzec urlopu wypoczynkowego.

#### **4/ Przepisy gwarantujące pracownikom migrującym zatrudnionym w gospodarstwach domowych ochronę na wypadek wykorzystywania przez pracodawcę, kontrola przestrzegania takich przepisów (w tym kwestia dostępu do mieszkania prywatnego)**

W Kodeksie pracy brak jest przepisów dotyczących dostępu do mieszkania prywatnego, które jest siedzibą pracodawcy lub dla pracownika miejscem świadczenia pracy. Ustawodawca nie uregulował także kwestii podejmowania przez inspektorów pracy czynności kontrolnych w mieszkaniach prywatnych. Jeżeli działalność gospodarza przedsiębiorcy jest zarejestrowana pod adresem domowym, kontrole realizowane są w siedzibie jednostki organizacyjnej PIP.

Działaniami kontrolno-nadzorczymi PIP można objąć pracodawcę, który zatrudnia „pracowników domowych” lub przedsiębiorcę (niebędącego pracodawcą), który powierza pracę osobie fizycznej na innej podstawie niż stosunek pracy.

Kontrola obejmuje trzy główne obszary tematyczne: zagadnienia z zakresu prawnej ochrony pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia. Zakres kontroli zależny jest od rodzaju podmiotu powierzającego pracę innym osobom.

Pracodawcy (zatrudniający pracowników), podlegają kontroli w pełnym zakresie. Przedsiębiorcy nieposiadający statusu pracodawcy, to jest niezatrudniający pracowników i inne jednostki organizacyjne nie posiadające ani statusu pracodawcy ani przedsiębiorcy, powierzający pracę osobom na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osobom wykonującym na własny rachunek działalność gospodarczą, podlegają kontroli PIP w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia.

Kontroli PIP podlegają także przedsiębiorcy albo inne jednostki organizacyjne, na rzecz których, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności, osoby fizyczne wykonują zlecenie lub świadczą usługi. Kontrola tych przedsiębiorców obejmuje również kwestie wypłacania zleceniobiorcom lub osobom świadczącym usługi wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z ustawą z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Na mocy ustawy z 13 kwietnia 2018 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz niektórych innych ustaw wprowadzony został nowy rodzaj umowy cywilnoprawnej – umowa o pomocy przy zbiorach. Na mocy takiej umowy pomocnik rolnika zobowiązuje się świadczyć pomoc przy zbiorach produktów rolnych (chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich), w określonym miejscu w gospodarstwie rolnika i przez określony czas, a rolnik do zapłaty umówionego wynagrodzenia za świadczoną pomoc. Umowy tego rodzaju mogą być zawierane przez obywateli polskich, a także przez cudzoziemców, którzy są uprawnieni do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Łączny czas pracy na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach nie może przekroczyć 180 dni w roku kalendarzowym. Pomocnik rolnika podlega ubezpieczeniu społecznemu rolników (ubezpieczenie wypadkowe, chorobowe i macierzyńskie, jednak wyłącznie w zakresie ograniczonym do jednorazowego odszkodowania z tytułu stałego lub długotrwałego



uszczerbku na zdrowiu albo śmierci wskutek wypadku przy pracy rolniczej lub rolniczej choroby zawodowej).

Wykonywanie pracy na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach nie stanowi zatrudnienia w rozumieniu Kodeksu pracy, do umowy o pomocy przy zbiorach stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego. Stąd też w przypadku rolników mających status pracodawcy lub przedsiębiorcy prowadzącego zarejestrowaną działalność gospodarczą, korzystających z pomocy przy zbiorach na podstawie takiej umowy, kontroli PIP podlegają kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia.

#### **5/ Środki odwoławcze przysługujące bezrobotnym odmawiającym przyjęcia oferty zatrudnienia, czego skutkiem jest zawieszenie lub odmowa wypłaty zasiłków dla bezrobotnych**

W efekcie nieuzasadnionej odmowy podjęcia zatrudnienia zaproponowanego przez organy zatrudnienia wydawana jest decyzja administracyjna o utracie statusu przez bezrobotnego. Od decyzji przysługuje odwołanie do organu wyższej instancji, które należy wnieść w ciągu 14 dni od jej otrzymania. Od decyzji organu wyższej instancji przysługuje skarga do sądu administracyjnego, którą należy wnieść w ciągu 30 dni.

#### **6/ Czy ingerencja w prywatne życie pracownika jest poddana kontroli – czy może być przeprowadzane badanie zasadności takiej ingerencji (godziny nadliczbowe, odwołanie z urlopu), czy nieuzasadniona ingerencja w prywatne życie pracownika jest karalna**

Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna jest jedynie w razie:

- konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- szczególnych potrzeb pracodawcy.

Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu. Pracodawca jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.

Spór pracownika i pracodawcy co do zasadności polecenia pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych lub odwołania go z urlopu wypoczynkowego rozstrzyga sąd pracy. Naruszenie przepisów o czasie pracy oraz nieudzielenie pracownikowi przysługującego urlopu wypoczynkowego stanowi wykroczenie zagrożone karą grzywny od 1.000 do 30.000 zł.

O ile przesłanka konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii jest łatwa do weryfikacji w postępowaniu kontrolnym, o tyle ocena, czy w danym przypadku zaistniały szczególne potrzeby po stronie pracodawcy, uzasadniające polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, najczęściej jest niemożliwe. Stąd inspektorzy pracy stosują środki prawne w postaci wystąpienia czy polecenia w przypadku stwierdzenia ewidentnego naruszenia przepisów dopuszczających polecenie pracy w godzinach nadliczbowych (np. stałe planowanie pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych). Najczęściej rozstrzygnięcie, czy zaszła okoliczność uzasadniająca pracę w godzinach nadliczbowych leży, w razie sporu, w gestii sądu. To samo dotyczy przesłanek odwołania pracownika z urlopu wypoczynkowego.

#### **7/ Informacje, w tym orzeczenia sądów, dotyczące sposobu, jak praktycznie realizowany jest zakaz dyskryminacji pośredniej w zatrudnieniu, przewidziany w Kodeksie pracy i w ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania**

Dane, którymi dysponuje Ministerstwo Sprawiedliwości, nie pozwalają na wyodrębnienie spraw, w których postawiono zarzut dyskryminacji pośredniej.

## **8/ Działania zespołów do spraw sytuacji osób nieheteroseksualnych i transpłciowych, powołanych w 2014 r. przez Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania, wpływ tych działań na sytuację osób o odmiennej orientacji seksualnej w obszarze zatrudnienia**

5 maja 2015 r. odbyły się spotkania zespołów edukacyjno-świadomościowego oraz prawno-legislacyjnego do spraw osób LGBT. W spotkaniach wzięli udział przedstawiciele Krajowej Izby Radców Prawnych, Fundacji Trans-Fuzja, British Council, grupy rodziców LGBT, Stowarzyszenia Rodzin i Przyjaciół LGBT „Akceptacja”, Stowarzyszenia Pracownia Różnorodności oraz pracownicy biura Pełnomocnika. Podczas spotkań podjęte zostały, między innymi:

- sprawy związane z przejściem przez Biuro Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania funkcji rządowego punktu kontaktowego do spraw osób LGBT,
- kwestia podejmowania przez Pełnomocnika innych działań związanych z rozwojem polityki europejskiej dotyczącej osób LGBT,
- stan prac nad projektem dyrektywy Rady w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania osób bez względu na religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

Przedstawione zostały również dwa wystąpienia Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania, które były konsekwencją prowadzonej dyskusji podczas pierwszego posiedzenia zespołów w 2014 r. Pierwsze z wystąpień zostało skierowane do wszystkich operatorów pocztowych i dotyczyło upowszechnienia wśród pracowników wiedzy w zakresie przepisów prawa dotyczących uprawnienia do odbioru korespondencji przez osoby pozostające w faktycznych związkach partnerskich. Drugie wystąpienie, skierowane do Ministra Zdrowia, związane było z raportem Rzecznika Praw Obywatelskich „Równe traktowanie pacjentów – osoby nieheteroseksualne w opiece zdrowotnej”. Minister Zdrowia, w wyniku wystąpienia Pełnomocnika, skierował apel do Naczelnej Rady Lekarskiej w sprawie podniesienia świadomości pracowników ochrony zdrowia, w tym personelu medycznego, w zakresie praw pacjenta, w tym prawa do równego traktowania bez względu na niepełnosprawność, wiek, choroby lub orientację seksualną, zasad dostępu do informacji o stanie zdrowia i dokumentacji medycznej innej osoby, a także obowiązku zachowania tajemnicy lekarskiej. Minister Zdrowia zwrócił także uwagę na konieczność podjęcia działań, które zminimalizują, a docelowo wyeliminują nieprawidłowe stosowanie obowiązujących przepisów, między innymi poprzez szkolenia ukierunkowane na kwestie prawne oraz rozwijanie umiejętności komunikacji interpersonalnej, nienacechowanej stygmatyzacją i dyskryminacją.

Podczas spotkania zespołu edukacyjno-świadomościowego przedyskutowano też propozycje działań na rzecz poprawy sytuacji osób LGBT na rynku pracy, w tym wystąpienia Pełnomocnika do PIP o podjęcie działań zmierzających do poprawy sytuacji i większej ochrony osób LGBT na rynku pracy.

W 2015 r. Zespół opracował publikacje skierowane do: pracowników, dotyczącą praw osób nieheteroseksualnych i transpłciowych w zatrudnieniu oraz do pracodawców, zawierającą informacje o prawach pracowników oraz o formach zapobiegania dyskryminacji w miejscu pracy. Publikacje zostały rozpowszechnione przez Biuro Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania. Ich wersje elektroniczne dostępne są na stronie internetowej Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania, [www.rownetraktowanie.gov.pl](http://www.rownetraktowanie.gov.pl)

Po wykonaniu tych zadań zespoły nie spotykały się więcej.



**9/ Jak w praktyce sądy stosują zasadę przeniesienia ciężaru dowodu w sprawach dotyczących dyskryminacji w zatrudnieniu, rozstrzyganych na podstawie Kodeksu pracy i ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania**

Na podstawie Kodeksu pracy: pracownik występując na drogę sądową powinien przedstawić fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowiedzenia, że różnicując sytuację pracowników, kierował się obiektywnymi przesłankami. Zarzut dyskryminowania pracowników ze względu na zabronione kryterium różnicowania jest uzasadniony dopóki pracodawca nie wykaże, że podejmując zaskarżoną decyzję, kierował się innymi, obiektywnymi kryteriami. Sąd pracy rozpoznający sprawę o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu jest obowiązany dokonać oceny przesłanek decyzji pracodawcy.

Na podstawie ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania: ten, kto zarzuca naruszenie zasady równego traktowania uprawdopodobnia fakt jej naruszenia, a strona przeciwna, której zarzucono naruszenie tej zasady, w toku postępowania sądowego, aby uwolnić się od tego zarzutu, obowiązana jest wykazać, że nie dopuściła się jej naruszenia.

Ministerstwo Sprawiedliwości nie dysponuje informacjami o praktyce sądów polskich w omawianym wyżej zakresie. Przeprowadzenie postępowania dowodowego w indywidualnej sprawie należy do niezawisłego sądu. Jego ocena może być dokonana przez sąd wyższej instancji w ramach rozpoznawania środków odwoławczych. Minister Sprawiedliwości nie ma kompetencji do oceny przeprowadzonego przez sąd postępowania dowodowego.

**10/ Przykłady sankcji zastosowanych wobec pracodawców naruszających zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu (innych niż odszkodowania przyznawane poszkodowanym pracownikom), wysokość odszkodowań faktycznie przyznawanych poszkodowanym pracownikom**

Kodeks pracy stanowi, że osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Rozwiązanie to ma zastosowanie zarówno w przypadku dyskryminacji pracowników, jak również w przypadku dyskryminacji osób ubiegających się o pracę.

Ustalenie wysokości odszkodowania należnego osobie będącej ofiarą dyskryminacji w zatrudnieniu należy do sądu. Zakres tego uznania wyznacza minimalna stawka odszkodowania, która jest równa najniższemu miesięcznemu wynagrodzeniu za pracę.

Jeżeli pracodawca wypowiedział pracownikowi stosunek pracy lub rozwiązał z nim stosunek pracy ze skutkiem natychmiastowym, a wskazana w oświadczeniu woli pracodawcy przyczyna miała charakter dyskryminujący, to pracownikowi przysługuje nie tylko roszczenie o odszkodowanie, ale również roszczenia w związku z wadliwym wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym. W przypadku wypowiedzenia są to: roszczenie o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia, a jeżeli stosunek pracy uległ już rozwiązaniu – roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. W przypadku rozwiązania stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym pracownikowi przysługują roszczenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Dochodzenie przez pracownika roszczeń z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym nie jest warunkiem koniecznym zasądzenia odszkodowania za dyskryminującą przyczynę wskazaną w oświadczeniu woli pracodawcy.

Ministerstwo Sprawiedliwości nie dysponuje danymi umożliwiającymi wskazanie wysokości odszkodowań przyznawanych pracownikom przez sądy.



## **11/ Działania, podjęte lub planowane, w celu zagwarantowania właściwego wdrażania przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu (w tym w świetle niskiej liczby wnoszonych do sądów spraw dotyczących dyskryminacji)**

Państwowa Inspekcja Pracy prowadziła, jak w latach poprzednich, kontrole:

- przestrzegania przez agencje zatrudnienia zakazu dyskryminacji osób, dla których agencja poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej,
- przestrzegania zasady równego traktowania w procesie rekrutacji prowadzonym przez podmioty inne niż agencje zatrudnienia (pracodawców, przedsiębiorców),
- przestrzegania przepisów wobec pracowników tymczasowych (czy nie doszło do naruszenia zakazu nierównego traktowania pracowników tymczasowych – w szczególności w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia, w porównaniu z pracownikami stałymi zatrudnionymi przez pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy),
- mające na celu weryfikację zarzutu stosowania przez pracodawcę praktyk dyskryminacyjnych, podniesionego w skardze pracowniczej.

W toku kontroli przestrzegania przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy każdorazowo oceniane przestrzeganie 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 poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. W trakcie kontroli inspektor pracy badał treść ogłoszeń o pracy i innych dokumentów, pod kątem zamieszczania w nich kryteriów dyskryminujących.

W przypadku naruszenia przepisów odpowiedzialność podmiotu prowadzącego agencję zatrudnienia wynika z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, przewidującej zagrożenie karą grzywny nie niższą niż 3.000 zł. Kwestie związane z usunięciem naruszeń lub wyciągnięciem konsekwencji wobec osób winnych naruszenia ujmowano w postaci wniosków zawartych w wystąpieniu lub poleceniu inspektora pracy.

Przestrzeganie zasady równego traktowania w procesie rekrutacji prowadzonym przez podmioty inne niż agencje zatrudnienia (pracodawcy, przedsiębiorcy) badane było w ramach kontroli obejmujących zagadnienia dotyczące legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej. Kontrole te zmierzały do ujawnienia ewentualnych przypadków odmowy zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu pracy lub miejscu przygotowania zawodowego ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną (inspektorzy pracy kontrolują to zagadnienie tylko w sytuacji, gdy – w szczególności na podstawie skarg czy ogłoszeń o pracy zawierających kryteria dyskryminacyjne – powezną wiadomość o przypadkach odmowy zatrudnienia ze względu na jedno lub więcej kryteriów wyszczególnionych w powyższym przepisie).

W przeprowadzonych kontrolach badano również spełnienie przez pracodawcę obowiązku udostępnienia pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu, w formie pisemnej informacji rozpowszechnianej na terenie zakładu pracy lub zapewnienia pracownikom dostępu do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy. W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali:

	wnioski w wystąpieniach	polecenia
2015	4.185	184
2016	3.743	169
2017	2.666	51
2008	2.203	101

Poza działaniami kontrolnymi PIP realizowała działania o charakterze prewencyjnym i szkoleniowym, w tym liczne inicjatywy popularyzatorskie i informacyjne. Zagadnienie przeciwdziałania dyskryminacji oraz równego traktowania w zatrudnieniu było poruszane w publikacjach wydawanych przez PIP. Kwestia dyskryminacji była także obecna w poradnikach



i informatorach dotyczących prawa pracy, dostępnych również na stronie internetowej PIP: [www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl).

W celu zapobiegania nieprawidłowościom związanym z funkcjonowaniem na rynku pracy podmiotów świadczących usługi agencji zatrudnienia dystrybuowano ulotki „Pośrednictwo pracy” i „Praca tymczasowa”. W obu opracowaniach odniesiono się do zakazu dyskryminacji. Również w trakcie szkoleń organizowanych dla agencji zatrudnienia rutynowo podejmowano tematykę przestrzegania przez agencje zakazu dyskryminacji, w tym zwłaszcza w procesie rekrutacji kandydatów do pracy oraz sporządzania ogłoszeń i ofert pracy. Działalność ta była organizowana we współpracy z wojewódzkimi urzędami pracy, a jej adresatami były agencje zatrudnienia prowadzące działalność na terenie poszczególnych okręgowych inspektoratów pracy.

Ponadto, każdy okręgowy inspektorat pracy prowadził monitoring ogłoszeń ukazujących się w mediach, w tym w internecie, pod kątem wykrywania agencji działających bez wymaganych certyfikatów, zamieszczających kryteria dyskryminacyjne w ogłoszeniach lub naruszających inne zasady określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W każdym przypadku powzięcia takiej informacji organy PIP dokonywały ustaleń, czy nie zostały naruszone przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W latach 2015-2018 PIP kontynuowała realizację zainicjowanego w 2014 r. programu prewencyjnego „Przeciwdziałanie stresowi w miejscu pracy”, w ramach którego prowadzono szkolenia dotyczące przeciwdziałania stresowi oraz innym zagrożeniom psychospołecznym, w tym dyskryminacji i nierównemu traktowaniu. Szkolenia dopasowane były do potrzeb pracodawców, pracowników oraz organizacji związkowych. W toku omawiania przyczyn pojawiania się i odczuwania stresu wskazywane jest, że takie patologie relacji interpersonalnych w miejscu pracy jak dyskryminacja, nierówne traktowanie, molestowanie seksualne czy mobbing są nierozzerwalnie związane z odczuwaniem stresu. W trakcie szkoleń dotyczących dyskryminacji i nierównego traktowania osoby szkolące wyjaśniają mechanizmy powstawania dyskryminacji, pojęcie cech prawnie chronionych, wskazują sposoby rozpoznawania dyskryminacji bezpośredniej, pośredniej itp. W ramach programu prowadzono także badania ankietowe pracowników w zakładach pracy, które zgłosiły się do koordynatorów programu w okręgowych inspektoratach pracy obejmujące, między innymi, zagadnienie dyskryminacji.

W latach 2015-2016 prowadzona była kampania informacyjno-promocyjna „Stres w pracy? Znajdź rozwiązanie”, wspierająca program prewencyjny i której celem było wzmocnienie przekazu dotyczącego rangi problemu czynników ryzyka psychospołecznego, do których należy dyskryminacja i nierówne traktowanie.

W ramach popularyzacji tematu przeciwdziałania negatywnym czynnikom ryzyka psychospołecznego, w tym nierównemu traktowaniu i dyskryminacji, PIP nieodpłatnie udostępniała publikacje związane z tematem.

W obszarze przeciwdziałania dyskryminacji cudzoziemców PIP realizowała, wspólnie z Międzynarodową Organizacją ds. Migracji oraz Ministerstwem Spraw Wewnętrznych i Administracji, współfinansowany ze środków europejskich projekt „Migrant Info – wsparcie migrantów i ich wprowadzenie w środowisko polskie”. Projekt adresowany był do obywateli wybranych państw trzecich z tzw. grupy docelowej Funduszu Azylu, Migracji i Integracji. W ramach tych działań w 2017 r. PIP uczestniczyła w kampanii informacyjnej, udzielając wsparcia merytorycznego osobom obsługującym utworzony w ramach projektu punkt kontaktowy (infolinia IOM) w zakresie zagadnień dotyczących zasad podejmowania pracy przez cudzoziemców w Polsce oraz kontroli legalności zatrudnienia. Z danych Międzynarodowej Organizacji ds. Migracji wynika, że w 2017 r. w udzielono 20.930 indywidualnych konsultacji cudzoziemcom, przyjeżdżającym lub przebywającym w Polsce w celach zarobkowych (73% respondentów). W ramach projektu działa także strona internetowa



www.migrant.info.pl, z której w 2017 r. skorzystało 1.691.245 użytkowników (5.405.622 odsłon). Uruchomiona została także aplikacja dla pracodawców [www.aplikacja.migrant.info.pl](http://www.aplikacja.migrant.info.pl) ułatwiająca zapoznanie się z procedurą powierzenia pracy cudzoziemcowi, w 2017 r. skorzystało z niej 9.792 użytkowników.

Państwowa Inspekcja Pracy rozpowszechniała wiedzę na temat dyskryminacji i nierównego traktowania poprzez:

- udział w lub organizowanie konferencji,
- spotkania z pracodawcami, w trakcie których wyjaśniana jest konieczność i zasadność wprowadzania polityki równościowej w przedsiębiorstwach,
- recenzowanie polityki równościowej wprowadzanej przez przedsiębiorstwa,
- przygotowanie Biblioteki prewencji dyskryminacji i nierównego traktowania, która zawiera publikacje oraz artykuły służące pogłębieniu wiedzy,
- prowadzenie strony internetowej [www.streswpracy.pl](http://www.streswpracy.pl), na której publikowane są treści dotyczące, między innymi, dyskryminacji i nierównego traktowania,
- poradnictwo:

2015	3.717
2016	2.906
2017	2.675
2018	1.653

Spadek liczby udzielanych porad prawnych wynika z:

- coraz większej świadomości prawnej pracodawców którzy, realizując zapisy Kodeksu pracy, w coraz wyższym stopniu i coraz skuteczniej wprowadzają zasady dotyczące zakazu dyskryminacji, a poprzez procedury antymobbingowe zmniejszają lub eliminują negatywne zjawisko nękania psychicznego w przedsiębiorstwie,
- wzrostu świadomości osób zatrudnionych co do przysługujących im praw, w tym w obszarze równego traktowania w zatrudnieniu,
- aktywnej polityki informacyjno–prewencyjnej PIP, prowadzonej poprzez kampanie i programy dotyczące równego traktowania w miejscu pracy oraz przeciwdziałania mobbingowi, realizowane wśród pracodawców i pracowników,
- akcji edukacyjnych/społecznych, organizowanych przez różne instytucje, a dotyczących problemu dyskryminacji.

## **12/ Wpływ studiów, kształcenia i szkolenia żołnierzy zawodowych na długość służby, skutki finansowe ewentualnie związane z wcześniejszym odejściem ze służby**

Odbycie nauki na koszt resortu obrony narodowej nie prowadzi do odpowiedniego wydłużenia zawodowej służby wojskowej.

W przypadku zwolnienia żołnierza zawodowego z pełnienia zawodowej służby wojskowej przed okresem, na jaki została zawarta umowa, żołnierz ma obowiązek zwrotu kosztów nauki, proporcjonalnie do czasu służby po zakończeniu tej nauki.

Obowiązek zwrotu kosztów powstaje w związku z:

- przerwaniem przez żołnierza zawodowego nauki, jeżeli przerwał naukę lub został odwołany z kształcenia z powodu braku postępów w kształceniu lub naruszenia regulaminów ustalonych przez organizatora kształcenia, albo też na wniosek żołnierza - w takich przypadkach żołnierz zawodowy zwraca całość kosztów poniesionych na jego naukę.
- zwolnieniem żołnierza zawodowego z zawodowej służby wojskowej z następujących przyczyn:
  - zrzeczenie się obywatelstwa polskiego,
  - odmowa przyjęcia skierowania do wojskowej komisji lekarskiej lub nieusprawiedliwione niezgłoszenie się do tej komisji w określonym terminie i miejscu



albo niepoddanie się badaniom, do których żołnierz został zobowiązany przez komisję lekarską,

- otrzymanie niedostatecznej ogólnej oceny w opinii służbowej,
- złożenie niezgodnego z prawdą oświadczenia lustracyjnego,
- odmowa pełnienia służby na równorzędnym lub wyższym stanowisku służbowym,
- wypowiedzenie stosunku służbowego zawodowej służby wojskowej przez żołnierza zawodowego,
- utrata stopnia wojskowego albo degradacja,
- prawomocne orzeczenie o wymierzeniu kary dyscyplinarnej usunięcia z zawodowej służby wojskowej,
- prawomocne orzeczenie środków karnych pozbawienia praw publicznych, wydalenie z zawodowej służby wojskowej lub zakaz wykonywania zawodu żołnierza zawodowego,
- skazanie prawomocnym wyrokiem sądu na karę pozbawienia wolności (aresztu wojskowego) bez warunkowego zawieszenia jej wykonania,
- prawomocne ukaranie przez organ właściwego samorządu zawodowego karą zawieszenia lub pozbawienia prawa wykonywania zawodu (specjalności zawodowej),
- nieobecność w służbie jednorazowo przez trzy dni robocze, która nie została usprawiedliwiona,
- skazanie prawomocnym wyrokiem na karę pozbawienia wolności (aresztu wojskowego) z warunkowym zawieszeniem wykonania tej kary.

W tych przypadkach koszty, które żołnierz powinien zwrócić, oblicza się biorąc pod uwagę proporcję czasu jego służby po zakończeniu nauki do określonego w umowie czasu służby, jaki musi upłynąć, by wygasł obowiązek zwrotu kosztów nauki.

Głównym czynnikiem warunkującym okres służby, jaki musi upłynąć, by wygasł obowiązek zwrotu kosztów nauki jest wysokość wydatków na naukę - im większe koszty nauki, tym dłuższy jest okres, ustalany indywidualnie w każdej sprawie i za zgodą stron. Znaczenie ma również stanowisko służbowe zajmowane przez żołnierza oraz istotność dla resortu obrony narodowej szkolenia, na które jest kierowany. W konsekwencji, nie ma jednego prostego mechanizmu ustalania okresu służby po ukończeniu szkolenia, aby wygasł obowiązek zwrotu - jest on wypadkową wymienionych czynników.

Przykład:

- starszy oficer skierowany na kurs niezbędny do uzyskania kwalifikacji do wyznaczenia na wyższe stanowisko służbowe istotne z punktu widzenia resortu obrony narodowej, koszt kursu: 100.000 zł, proponowany wymagany okres służby po ukończeniu szkolenia – 3 lata, w efekcie stawka dzienna:  $100.000 \text{ zł} / 1.095 \text{ dni} = 91,32 \text{ zł}$ ,
- po zakończeniu szkolenia żołnierz służył przez dwa lata i odszedł ze służby, a powód odejścia ze służby spowodował konieczność zwrotu kosztów nauki, kwota do zwrotu:  $91,32 \text{ zł} \times 365 \text{ dni} = 33.331,80 \text{ zł}$ .

## Pytania nowe

### 1/ Badania skali wykorzystywania pracowników przez pracodawców, skali pracy przymusowej, nowoczesnego niewolnictwa

Skalę wykorzystywania pracowników przez pracodawców obrazują dane dotyczące nieprawidłowości stwierdzanych przez PIP w toku realizowanych działań kontrolno-nadzorczych, podejmowanych w sferze prawnej ochrony pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, jak i legalności zatrudnienia. Dane odnoszące się do prawnej ochrony pracy przedstawiane są w sprawozdaniach z wykonywania art. 2, 3, 4, 5.

Państwowa Inspekcja Pracy podejmuje działania w obszarze zwalczania i przeciwdziałania handlowi ludźmi, w szczególności do pracy przymusowej. Wynika to przede wszystkim z



zakresu działania organów inspekcji pracy, których podstawowym zadaniem jest kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia. Uprawnienia PIP, wynikające wprost z postanowień Konwencji MOP nr 81 dotyczącej inspekcji pracy w przemyśle i handlu umożliwiają inspektorom wstęp do miejsc w których świadczona jest praca, w zasadzie w każdym czasie, w celu przeprowadzenia kontroli. Tym samym inspektorzy pracy mają możliwość zidentyfikowania potencjalnych ofiar handlu ludźmi świadczących pracę w warunkach wykorzystania i pod przymusem.

Zakres czynności kontrolnych, w szczególności w zakresie legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców, obejmuje, między innymi, ujawnianie tego typu przypadków oraz podejmowanie działań w razie podejrzenia, że może występować praca przymusowa. Państwowa Inspekcja Pracy nie jest natomiast instytucją powołaną do ścigania przestępstwa handlu ludźmi, dlatego o każdym uzasadnionym podejrzeniu występowania tego typu zjawiska organy inspekcji zobowiązane są powiadomić policję lub prokuraturę.

Zadania PIP obejmują także udzielanie potencjalnym ofiarom handlu ludźmi informacji o dostępnych formach pomocy oferowanej między innymi przez Krajowe Centrum Informacyjno-Konsultacyjne oraz inne instytucje i organizacje krajowe.

Możliwość realizacji czynności kontrolnych PIP przy współdziałaniu Policji i Straży Granicznej, którzy realizują zadania zgodnie z przyznanymi im ustawowo kompetencjami, pozwala na kompleksowe podejście do zagadnienia i ukierunkowanie czynności – odpowiednio zaplanowanych i przygotowanych – na przedsiębiorstwa działające w sektorach i branżach, w których istnieje największe ryzyko występowania tego typu negatywnych zjawisk. W szczególności ukierunkowane są one na zakłady pracy powierzające pracę cudzoziemcom, w tym na polskich pracodawców użytkowników, korzystających z pracy cudzoziemców kierowanych do pracy na terenie RP przez zagraniczne agencje zatrudnienia (agencje pracy tymczasowej, agencje pośrednictwa pracy) ponieważ jest to grupa pracobiorców szczególnie narażona na ryzyko pokrzywdzenia przestępstwem handlu ludźmi, w tym do pracy przymusowej.

W praktyce PIP w ostatnich latach ujawniono kilka przypadków, wskazujących na podejrzenie występowania pracy świadczonej w warunkach przymusowych. Dotyczyły one zatrudniania cudzoziemców (głównie obywateli Ukrainy, Filipin, Wietnamu) w tym w sposób nielegalny, w stosunku do których pracodawcy nie przestrzegali przepisów obowiązującego prawa pracy, a dodatkowo okoliczności podnoszone przez pracowników (zabór paszportów, brak możliwości swobodnego poruszania się, związanie długiem, stosowanie kar umownych) świadczyły o występowaniu znamion pracy przymusowej. Czynności w tych sprawach były realizowane wspólnie ze Strażą Graniczną. W przypadkach, w których zarzuty podnoszone w treści otrzymanych skarg się potwierdziły, organy PIP kierowały zawiadomienie do organów ścigania lub przekazywały dokumentację z prowadzonych kontroli na potrzeby uprzednio wszczętych śledztw.

Prawomocnie skazani za przestępstwo handlu ludźmi dla celów wykorzystania w pracy

2015	2016	2017	2018
-	7	3	1

Dalsze szczegółowe informacje zawiera XVIII sprawozdanie z wykonywania przez Polskę Europejskiej Karty Społecznej – art. 19 ust. 1 i 4.

## **2/ Wymogi w zakresie przedstawiania działań mających na celu badanie łańcuchów dostaw pod kątem ewentualnego korzystania przez wykonawców/podwykonawców z pracy przymusowej**

Ustawa z 15 grudnia 2016 r. o zmianie ustawy o rachunkowości transponowała do polskiego prawa dyrektywę 2014/95/UE zmieniającą dyrektywę 2013/34/UE w odniesieniu do ujawniania informacji niefinansowych i informacji dotyczących różnorodności przez niektóre



duże spółki oraz grupy. Polska regulacja dotyczy około 300 spółek będących jednostkami zainteresowania publicznego, w tym dużymi spółkami giełdowymi oraz przedsiębiorstwami finansowymi. Ujawnianie przez spółki informacje mają dotyczyć polityki oraz rezultatów jej realizacji w odniesieniu do kwestii społecznych, środowiskowych, praw pracowniczych i poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji. Ustawa nie wymaga badania łańcuchów dostaw pod kątem pracy przymusowej. Od przedsiębiorcy zależy, w jaki sposób w raporcie zaprezentuje informacje niefinansowe i z jakich narzędzi skorzysta w tym zakresie. W raportach wielu spółek i grup kapitałowych znajdują się tego typu informacje.

Ustawa z 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców reguluje ogólne zasady podejmowania, wykonywania i zakończenia działalności gospodarczej w Polsce, w tym prawa i obowiązki przedsiębiorców oraz zadania organów władzy publicznej w tym zakresie. W ustawie brak jest szczegółowej normy w zakresie wymogu przedstawiania działań mających na celu badanie łańcucha dostaw pod kątem ewentualnego korzystania przez wykonawców/podwykonawców w pracy przymusowej. Niemniej jednak ustawa - Prawo przedsiębiorców wyraźnie zobowiązuje przedsiębiorców do prowadzenia działalności gospodarczej zgodnie z zasadami uczciwej konkurencji i poszanowania dobrych obyczajów oraz słusznym interesów innych przedsiębiorców, a także poszanowania oraz ochrony praw i wolności człowieka.

Zasada ta ujęta jest w Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, które zostały przyjęte w 2011 r. przez Radę Praw Człowieka ONZ. Wytyczne uwzględniają obowiązki państw dotyczące ochrony praw jednostki przed naruszeniami ze strony przedsiębiorstw, kładą nacisk na rolę przedsiębiorstw w realizacji i ochronie praw człowieka wynikających z regulacji prawa krajowego oraz z zobowiązań międzynarodowych, a także wskazują na potrzebę zagwarantowania przez państwa dostępu do środków zaradczych dla osób poszkodowanych.

Państwa członkowskie Unii Europejskiej w dokumencie „Plan działania UE w dziedzinie praw człowieka i demokracji w latach 2015-2019”, przyjętym przez Radę do Spraw Zagranicznych 20 lipca 2015 r. oraz w Konkluzjach przyjętych przez Radę do Spraw Zagranicznych 20 czerwca 2016 r. zobowiązały się do przyjęcia krajowych planów działania wdrażających Wytyczne.

Bezpośrednie odesłanie w ustawie Prawo przedsiębiorców do obowiązku poszanowania i ochrony praw i wolności człowieka stanowi realizację Krajowego Planu Działania na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka na lata 2017-2020”, który został przyjęty przez Radę Ministrów 29 maja 2017 r.

Zgodnie z przepisami prawa pracy, odpowiedzialność za naruszenie przepisów prawa na szkodę pracowników ponosi pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu. Dodatkowo, za naruszenia przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy odpowiedzialność ponosi także osoba nie będąca pracodawcą lecz kierująca pracownikami w procesach pracy, która zobowiązana jest egzekwować od podległych jej pracowników przestrzeganie przepisów, aby praca była wykonywana przez nich w sposób bezpieczny i z zachowaniem należytych standardów i wymogów bezpieczeństwa i higieny pracy.

W sprawach dotyczących delegowania pracowników w ramach świadczenia usług obowiązujące przepisy przewidują zasadę odpowiedzialności solidarnej. Istota tej konstrukcji zakłada, że za zobowiązania wobec pracownika delegowanego na terytorium RP w ramach świadczenia usług, dotyczące wypłaty wynagrodzenia - pod pewnymi warunkami - odpowiada nie tylko macierzysty pracodawca pracownika delegowanego do pracy w Polsce, ale także polski kontrahent tego pracodawcy (odbiorca usługi, którą przedsiębiorca zagraniczny świadczy w Polsce swoimi pracownikami). Odpowiedzialność tego typu, wprowadzona wyłącznie w branży budowlanej, stanowi z jednej strony blokadę przed wykorzystaniem pracowników, z drugiej wymusza na polskich przedsiębiorstwach (usługodawcach) poszukiwanie partnerów biznesowych, którzy dają gwarancję rzetelności i uczciwości.



Doświadczenia ostatnich lat pokazują, że w tej branży - najczęściej poprzez wielopoziomowe łańcuchy podwykonawstwa - dochodzi do „rozmycia” odpowiedzialności i nadużyć na szkodę pracowników. Polski usługobiorca może zwolnić się z tej odpowiedzialności przy dopełnieniu określonych warunków. Nie zawsze polski partner biznesowy zagranicznego usługodawcy ponosi odpowiedzialność za niedopełnienie obowiązków tego usługodawcy wobec jego pracowników, delegowanych do pracy w Polsce. W sytuacji, w której polski przedsiębiorca przekaże swojemu kontrahentowi pisemną informację o minimalnych warunkach zatrudnienia, które muszą być zagwarantowane pracownikom delegowanym do pracy na terytorium Polski oraz odbierze od niego oświadczenie, że fakt delegowania został przez firmę delegującą zgłoszony do PIP, nie będzie ponosił odpowiedzialności za niedopełnienie obowiązków wobec pracowników. Ustawodawca założył, że przy dopełnieniu tych warunków firma delegująca ma odpowiednią wiedzę i możliwość wypełnienia swoich zobowiązań wobec pracowników, a jeśli tego nie robi, wynika to z okoliczności leżących po stronie macierzystego pracodawcy tych osób a nie jego polskiego kontrahenta będącego odbiorcą świadczonej usługi.

### **3/ Rozwiązania mające na celu zapewnienie zachowania należytej staranności przy zamówieniach publicznych, tak by w ramach wykonywania zamówień publicznych nie było przypadkowo wspierane nowoczesne niewolnictwo**

Obowiązujące rozwiązania dotyczące zamówień publicznych umożliwiają instytucjom zamawiającym lepsze wykorzystywanie zamówień publicznych by wspierać inne cele, w tym w obszarze polityki społecznej. Realizacja takich celów pozwala niwelować społecznie nieakceptowalne zachowań w tym, na przykład, nowoczesne niewolnictwo.

Następujące rozwiązania ustawy z 29 stycznia 2004 r. Prawo zamówień publicznych, umożliwiają realizację celów społecznych, w tym związanych z wykluczaniem wspierania nowoczesnego niewolnictwa:

- obowiązkowe wykluczenie z postępowania o udzielenie zamówienia publicznego wykonawców skazanych za przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących prace zarobkową oraz przeciwko wolności ludzi, w tym w szczególności za przestępstwo związane z handlem ludźmi,
- obowiązek określenia w opisie przedmiotu zamówienia na usługi lub roboty budowlane wymagania zatrudnienia przez wykonawcę lub podwykonawcę na podstawie umowy o pracę osób wykonujących wskazane przez zamawiającego czynności w zakresie realizacji zamówienia, jeżeli wykonywanie tych czynności polega na wykonywaniu pracy w sposób określony w Kodeksie pracy,
- obowiązki zamawiającego usługi lub roboty budowlane związane z określeniem w specyfikacji istotnych warunków zamówienia sposobu dokumentowania zatrudnienia, uprawnień zamawiającego w zakresie kontroli spełniania przez wykonawcę tych wymagań oraz sankcji z tytułu ich niespełnienia, jak również wskazywania rodzaju czynności niezbędnych do realizacji zamówienia, których dotyczą wymagania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę - regulacje te mają przede wszystkim na celu ograniczenie unikania przez przedsiębiorców stosowania umów o pracę na rzecz umów cywilnoprawnych, w przypadkach gdy obowiązek ich stosowania wynika z przepisów prawa,
- uprawnienie zamawiającego do określenia w opisie przedmiotu zamówienia wymagań związanych z realizacją zamówienia, w tym w szczególności w wymagań o charakterze społecznym - oprócz kwestii zatrudnienia osób bezrobotnych, młodocianych, niepełnosprawnych, osób z innych grup wskazanych w przepisach o zatrudnieniu socjalnym, zamawiający może odwołać się w dodatkowych warunkach realizacji zamówienia także do innych aspektów społecznych; pojęcie „aspekty społeczne” zgodnie z definicją zawartą w Podręczniku wydanym przez Komisję Europejską „Kwestie



- społeczne w zakupach. Przewodnik dotyczący uwzględniania kwestii społecznych w zamówieniach publicznych” obejmuje promocję godnej pracy, poszanowanie praw człowieka i prawa pracy, wsparcie społecznego włączenia (w tym osób niepełnosprawnych), ekonomii społecznej i małych i średnich przedsiębiorstw, promocję równych szans oraz zasady „dostępny i przeznaczony dla wszystkich”, włączenie zrównoważonych kryteriów wraz z uwzględnieniem kwestii uczciwego i etycznego handlu,
- możliwość wskazania w opisie przedmiotu zamówienia w kryteriach oceny oferty lub w warunkach realizacji zamówienia określonego oznakowania (etykiety) w celu podkreślenia szczególnych cech zamówienia (w tym cech społecznych); etykiety, za pomocą których instytucje zamawiające mogą określać w opisie przedmiotu zamówienia, kryteriach oceny ofert i warunkach realizacji zamówienia wymagania związane z realizacją celów społecznych, w kryteriach, na których opiera się ich przyznawanie określonym produktom i usługom, odwołują się między innymi do przestrzegania praw społecznych i gospodarczych, takich jak zagwarantowanie odpowiedniego wynagrodzenia za pracę, ochrona praw kobiet i przeciwstawianie się ich dyskryminacji (równe wynagrodzenie, udział w podejmowaniu decyzji), zakaz pracy przymusowej i niewykorzystywanie pracy dzieci, wolność zrzeszania się, bezpieczeństwo i ochrona zdrowia podczas pracy, wkład w rozwój społeczności lokalnych,
  - w przypadku, gdy zaoferowana cena lub koszt, lub ich istotne części składowe, wydają się rażąco niskie w stosunku do przedmiotu zamówienia i budzą wątpliwości zamawiającego co do możliwości wykonania przedmiotu zamówienia, jednym z elementów podlegających badaniu wyliczenia ceny lub kosztu przez zamawiającego jest zgodność oferty z obowiązkami wynikającymi z przepisów prawa pracy i przepisów o zabezpieczeniu społecznym, obowiązujących w miejscu, w którym realizowane jest zamówienie,
  - pozacenowe kryteria oceny ofert stosowane przez zamawiającego przy wyborze oferty najkorzystniejszej mogą dotyczyć między innymi aspektów społecznych, w tym związanych z zatrudnieniem,
  - zamawiający może zastrzec w ogłoszeniu o zamówieniu, że o udzielenie zamówienia mogą ubiegać się wyłącznie zakłady pracy chronionej lub wykonawcy, których głównym celem, lub głównym celem ich wyodrębnionych organizacyjnie jednostek, które będą realizowały zamówienie, jest społeczna i zawodowa integracja osób będących członkami grup społecznie marginalizowanych, w tym osób, które uzyskały w Rzeczypospolitej Polskiej status uchodźcy lub ochronę uzupełniającą.

**4/ Działania mające na celu ochronę pracowników przed niekorzystnym kształtowaniem treści umów, na podstawie których wykonywana jest praca, przed wykorzystywaniem, w związku z coraz szerszym narzucaniem nietypowych stosunków pracy, pracy na czas określony, umów o dzieło lub zlecenia, pracy w ramach „platform/sharing economy” itp.** Patrz również odpowiedzi na inne pytania dotyczące wykonywania tego artykułu.

Szczegółowe dane w zakresie działalności kontrolnej PIP ujęte są w corocznych sprawozdaniach z działalności PIP. Tematyka kontroli:

2015 r.:

- zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, w tym:
  - kontrole w zakładach różnych branż,
  - kontrole w agencjach ochrony,
  - kontrole w placówkach handlowych,
- zawieranie i rozwiązywanie umów terminowych, w tym:
  - kontrole w zakładach różnych branż,
  - kontrole w zakładach pracy chronionej,



- kontrole w placówkach handlowych,

2016 r.:

- zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy w budownictwie,
- zawieranie i rozwiązywanie umów terminowych,
- stosowanie outsourcingu pracowniczego.

2017 r.:

- przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy w budownictwie,
- ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych,
- kontrole prawidłowości zawierania umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane,
- stosowanie outsourcingu pracowniczego,
- wypłata minimalnego wynagrodzenia osobom pracującym na podstawie umów cywilnoprawnych.

Zgodnie z art. 66 Konstytucji RP każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Z kolei sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawców określa ustawa Kodeks pracy. Na podstawie art. 304 §1 Kodeksu pracy pracodawca obowiązany jest zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, w których mowa w art. 207 § 2 Kodeksu pracy, osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w zakładzie pracy lub miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Obowiązek ten spoczywa również na pracodawcy wobec osób prowadzących w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę działalność gospodarczą na własny rachunek. Wskazany obowiązek dotyczy pracodawcy oraz przedsiębiorcy niebędącego pracodawcą, dlatego osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą mają gwarancję bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, bez względu na to, czy osoba organizująca pracę na innej podstawie, niż stosunek pracy, jest pracodawcą, czy też przedsiębiorcą nie mającym takiego przymiotu. W konsekwencji, PIP, uwzględniając obecne tendencje rynku pracy w zakresie nowych form aktywności zawodowej sprawuje nadzór i kontrolę spełniania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy wobec osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy wspiera osoby świadczące pracę na podstawie innej niż stosunek pracy, jak też przedsiębiorców i pracodawców udzielając porad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zarówno podczas prowadzonych kontroli, jak również w ramach działalności Centrum Poradnictwa PIP. Tym samym, pomimo zdecydowanie rzadszych kontaktów ze strony zleceniobiorców i samozatrudnionych, niż ze strony pracowników szukających pomocy i informacji, PIP wpływa na podnoszenie poziomu świadomości zagrożeń oraz wiedzy na temat sposobów ochrony przed nimi wszystkich osób aktywnych zawodowo.

W ramach Zespołu do spraw Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw - organu pomocniczego Ministra Inwestycji i Rozwoju działa Grupa robocza do spraw relacji z osobami świadczącymi pracę. Celem prac Grupy roboczej jest opracowanie praktycznych narzędzi dla przedsiębiorców, które stanowiłyby dla nich wsparcie w zapobieganiu oraz zwalczaniu pracy przymusowej w ich łańcuchach dostaw zgodnie z procesem należytej staranności w obszarze praw człowieka, o którym mówią Wytyczne ONZ dot. biznesu i praw człowieka.

W ramach przygotowywanych narzędzi grupa robocza koncentruje się na przedstawieniu praktycznych wskazówek do zastosowania przez przedsiębiorstw na rzecz minimalizacji



ryzyka na różnych etapach prowadzonej działalności gospodarczej. Należą do nich, między innymi:

- lista czynności sprawdzających, jakie przedsiębiorstwo powinno wykonać wybierając agencję pośrednictwa pracy, agencję pracy tymczasowej,
- przykładowe klauzule do zastosowania w konstruowaniu umowy współpracy pomiędzy przedsiębiorstwem a agencją zatrudnienia, przykłady klauzul rekomendowanych w celu minimalizacji ryzyka zatrudnienia osoby pokrzywdzonej w wyniku przymusu lub handlu ludźmi oraz klauzul zakazanych,
- ulotka informacyjna dla nowo zatrudnionych pracowników informująca o znamionach pracy przymusowej oraz możliwych punktów kontaktowych wsparcia,
- ankieta dla pracowników z serią pytań pozwalających na zidentyfikowanie potencjalnie ofiar pracy przymusowej,
- zalecenia w zakresie podjęcia czynności sprawdzających, audyt wewnętrzny i zewnętrzny stosowanych procedur,
- wytyczne dotyczące postępowania w przypadku zidentyfikowania prawdopodobieństwa wystąpienia pracy przymusowej.

Prace grupy roboczej są na etapie końcowym. Po akceptacji narzędzi przez Zespół do spraw Zrównoważonego Rozwoju i CSR, zostaną one publikowane i udostępnione grupie docelowej (termin publikacji – jesień 2019 r.).

## **ARTYKUŁ 1§3**

**1) Ogólne ramy prawne. Rodzaj, przesłanki i zakres wszelkich zmian**  
oraz

**2) Środki (zarządzenia administracyjne, programy, plany działań, projekty itp.) podjęte w celu realizacji przepisów prawa**

W ramach programu operacyjnego Wiedza Edukacja, Rozwój - Priorytet inwestycyjny: Modernizacja instytucji działających na rynku pracy, takich jak publiczne i prywatne służby zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie do potrzeb rynku pracy, w tym poprzez przedsięwzięcia służące zwiększaniu ponadnarodowej mobilności pracowników oraz systemy mobilności, oraz lepszej współpracy instytucji i właściwych zainteresowanych podmiotów – w latach 2016-2019 zrealizowano projekty mające na celu wzmocnienie potencjału publicznych służb zatrudnienia. Działania dotyczyły:

- standaryzacji i podnoszenia jakości działań realizowanych przez instytucje rynku pracy:
  - opracowanie modelowej procedury działań instytucji rynku pracy w zakresie współpracy z pracodawcami,
  - opracowanie modelowej procedury działań instytucji rynku pracy w zakresie realizacji zadań na rzecz osób niepełnosprawnych,
- profesjonalizacji kadr instytucji rynku pracy, poprzez podniesienie kwalifikacji i kompetencji ich kluczowych pracowników:
  - szkolenia kluczowych i merytorycznych pracowników instytucji rynku pracy,
  - szkolenia kluczowych i merytorycznych pracowników instytucji rynku pracy w zakresie świadczenia usług w ramach sieci EURES, których finansowanie państwa członkowskie są zobowiązane przejąć na mocy reformy zasad funkcjonowania sieci EURES,
- wyposażenia instytucji rynku pracy w zasoby informacyjne pozwalające zwiększyć efektywność ich funkcjonowania: rozwijanie, uzupełnienie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji,



- utworzenia systemu monitorowania efektywności instytucji rynku pracy: opracowanie i wdrożenie narzędzi służących ocenie jakości usług publicznych służb zatrudnienia, tj. uproszczonego systemu dopuszczania do pracy cudzoziemców.

Projekt „Opracowanie modelowej procedury działań instytucji rynku pracy w zakresie współpracy z pracodawcami” (2017-2019) przyczynił się do rozwinięcia współpracy pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia a pracodawcami, w szczególności jeżeli chodzi o organizowanie i finansowanie szkoleń dla pracowników i osób bezrobotnych oraz umożliwił pozyskiwanie większej liczby wolnych miejsc pracy i większej liczby zgłoszeń kandydatów do pracy.

Szkolenia zorganizowane w ramach projektu „Szkolenia kluczowych i merytorycznych pracowników instytucji rynku pracy” (2016-2018) dotyczyły indywidualizacji wsparcia udzielanego osobom bezrobotnym, poszukującym pracy oraz pracodawcom przez pracowników publicznych służb zatrudnienia pełniących funkcję doradcy klienta oraz profesjonalizacji usług świadczonych na rzecz osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.

W ramach projektu „Szkolenia kluczowych i merytorycznych pracowników instytucji rynku pracy w zakresie świadczenia usług w ramach sieci EURES, których finansowanie państwa członkowskie są zobowiązane przejąć na mocy reformy zasad funkcjonowania sieci EURES” (2018-2019) przeprowadzone zostały szkolenia dotyczące świadczenia usług sieci EURES dla bezrobotnych, poszukujących pracy i pracodawców, wspierające mobilność na europejskim rynku pracy.

Realizacja projektu „Rozwijanie, uzupełnienie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji INFODORADCA” (2017-2019) umożliwi opracowanie informacji o 1.000 zawodów wpisanych do klasyfikacji zawodów i specjalności. Do końca 2018 r. opracowano 354 informacji o zawodach (docelowo – 1.000 informacji o zawodach). Dzięki projektowi instytucje rynku pracy zostaną wyposażone w zasoby informacyjne pozwalające zwiększyć efektywność ich funkcjonowania, w szczególności w obszarze pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, szkoleń.

W ramach projektu „Opracowanie i wdrożenie narzędzi służących ocenie jakości usług publicznych służb zatrudnienia” (2016-2018) opracowane zostało narzędzie służące ocenie jakości usług służb zatrudnienia szczebla lokalnego, regionalnego oraz centralnego, świadczonych w zakresie uproszczonego systemu dopuszczania do pracy cudzoziemców. Narzędzie to dostarcza również danych do oceny zjawiska krótkoterminowego zatrudniania cudzoziemców w Polsce i analizowania popytu na pracę cudzoziemców w różnych sektorach.

### 3) Wskaźniki, w razie konieczności szacunki, dotyczące funkcjonowania i wyników działania urzędów pracy, w tym liczba ofert pracy zarejestrowanych przez urzędy pracy, stopa efektywności pośrednictwa pracy (liczba zatrudnionych za pośrednictwem urzędów pracy w stosunku do liczby ogłoszonych wolnych miejsc pracy)

#### Uczestnicy aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu

Instrumenty	2015		2016		2017		2018	
		%		%		%		%
Ogółem	516.515	100,0	510.791	100,0	485.054	100,0	343.689	100,0
w tym:								
szkolenia	67.555	13,1	53.279	10,4	50.432	10,4	38.678	11,3
prace interwencyjne	44.513	8,6	40.579	7,9	43.059	8,9	37.912	11,0
roboty publiczne	37.282	7,2	36.707	7,2	36.073	7,4	27.090	7,9
prace społecznie użyteczne	45.090	8,7	39.627	7,8	34.533	7,1	23.752	6,9
przygotowanie zawodowe dorosłych	350	0,1	241	0,0	150	0,0	51	0,0
staże	212.512	41,1	177.800	34,8	164.381	33,9	115.627	33,6
środki na utworzenie stanowisk pracy,	92.045	17,8	84.129	16,5	78.491	16,2	66.672	19,4



z tego:								
na podjęcie działalności gospodarczej	47.060	9,1	44.576	8,7	42.429	8,7	37.493	10,9
wyposażenie i doposażenie stanowiska pracy	44.985	8,7	39.553	7,7	36.062	7,4	29.179	8,5

#### Funkcjonowanie urzędów pracy

	2015	2016	2017	2018
Bezrobotni (w liczbach bezwzględnych)				
Napływ	2.368.755	2.169.812	1.914.774	1.662.085
Odływ	2.630.596	2.397.996	2.168.307	1.774.943
w tym z powodu:				
podjęcia pracy ogółem	1.283.943	1.208.544	1.063.782	899.756
subsydiowanej*	191.008	239.844	235.558	165.581
niesubsydiowanej	1.092.935	968.700	828.224	734.175
rozpoczęcia szkolenia lub stażu	280.067	231.079	214.813	154.305
rozpoczęcia przygotowania zawodowego dorosłych	350	241	150	51
rozpoczęcia pracy społecznie użytecznej	45.090	39.627	34.533	23.752
Liczba ofert pracy w dyspozycji urzędów pracy	1.279.003	1.494.895	1.695.160	1.548.885
Wskaźnik zatrudnialności**, %	100,4	80,8	62,8	58,1

\*praca organizowana przez urzędy pracy, finansowana lub współfinansowana ze środków Funduszu Pracy, PFRON, Europejskiego Funduszu Społecznego (prace interwencyjne, roboty publiczne, środki na rozpoczęcie przez bezrobotnego działalności gospodarczej, refundacja pracodawcy kosztów utworzenia miejsca pracy dla bezrobotnego, inne prace subsydiowane).

\*\* liczba bezrobotnych zatrudnionych za pośrednictwem urzędów pracy w stosunku do liczby ofert pracy w dyspozycji urzędów pracy, zmiana związana jest ze znaczną liczbą ofert pracy zgłaszanych urzędowi pracy, zaś bezrobotni korzystają w mniejszym stopniu ponieważ znajdują pracę bez pośrednictwa urzędu pracy, patrz również liczba bezrobotnych, napływ do bezrobocia i odływ, liczba ofert pracy będących w dyspozycji urzędów pracy

#### Przeciętny czas poszukiwania pracy, w miesiącach, IV kwartał

	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
2015	11,8	12,1	11,4
2016	10,7	11,0	10,4
2017	10,7	11,3	10,1
2018	9,5	9,6	9,4

#### Wskaźnik zatrudnienia bezrobotnych do 3 miesięcy po ukończonym szkoleniu, stażu lub przygotowaniu zawodowym dorosłych, %

	2015	2016	2017	2018
Zatrudnieni po szkoleniu	59,6	63,9	70,3	72,7
Zatrudnieni po stażu	84,5	83,9	85,2	86,1
Zatrudnieni po przygotowaniu zawodowym dorosłych	77,0	78,5	72,3	69,8

#### Obciążenie kluczowych stanowisk w urzędach pracy, stan w końcu roku

	2015	2016	2017	2018
Liczba bezrobotnych na 1 pracownika PUP	82	70	57	52
Liczba bezrobotnych na 1 pracownika kluczowego w PUP	171	143	117	110
Liczba bezrobotnych na 1 pośrednika w PUP	360	299	247	227
Liczba bezrobotnych na 1 doradcę w PUP	769	675	564	551

#### Zatrudnienie w urzędach pracy, stan w końcu roku

	2015	2016	2017	2018
Zatrudnieni w WUP i PUP	22.646	22.678	22.415	22.135
Zatrudnieni w WUP	3.487	3.550	3.558	3.573
w tym				
na stanowiskach kierowniczych	541	549	533	553
pośrednicy pracy	32	31	32	26
doradcy zawodowi	231	235	227	217
specjaliści do spraw rozwoju zawodowego	1	1	1	1
specjaliści do spraw programów	393	399	378	357



liderzy klubów pracy	-	-	-	-
doradcy i asystenci EURES	54	54	55	50
Zatrudnieni w PUP	19.159	19.148	18.857	18.562
w tym				
na stanowiskach kierowniczych	2.385	2.372	2.336	2.310
pośrednicy pracy	4.342	4.459	4.375	4.263
doradcy zawodowi	2.034	1.979	1.917	1.760
specjaliści do spraw rozwoju zawodowego	924	909	885	832
specjaliści do spraw programów	1.821	1.984	2.046	1.985
liderzy klubów pracy	-	-	-	-
doradcy i asystenci EURES	455	496	489	462

#### Agencje zatrudnienia

	Agencje zatrudnienia	Osoby korzystające ogółem	w tym z:	
			pośrednictwa pracy	pracy tymczasowej
2015	6.081	1.212.088	412.361	799.727
2016	7.484	1.219.139	423.360	795.779
2017	8.858	1.327.867	464.042	863.825
2018	8.211	1.124.626	348.482	776.144

#### Pytania dodatkowe

1/ Czy w okresie objętym sprawozdaniem starości zawierali umowy z prywatnymi agencjami zatrudnienia dotyczące znalezienia pracy dla bezrobotnych. Inne formy współpracy między publicznymi urzędami pracy a prywatnymi agencjami zatrudnienia

Umowy zawarte przez starostów z agencjami zatrudnienia

2015	20
2016	43
2017	9
2018	0

2/ Stanowisko w sprawie oceny Komisji Europejskiej (raport za 2015 r. ([http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/cr2015\\_poland\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/cr2015_poland_en.pdf)) wskazującej, że nie został rozwiązany problem braku efektywności publicznych służb zatrudnienia, koordynacja działania systemu jest niewystarczająca, niewystarczające jest zatrudnienie w służbach zatrudnienia.

W Polsce funkcjonuje zdecentralizowany system administracyjny, co oznacza, że organy funkcjonujące na różnych szczeblach podziału terytorialnego Polski (regionalnego, lokalnego) mają kompetencje i środki organów działających na szczeblu centralnym.

Organem administracyjnym na poziomie regionalnym i lokalnym jest samorząd województwa i samorząd powiatu, w ramach którego funkcjonują, odpowiednio, wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy. Nad organami samorządowymi nie ma organów nadrzędnych. Oznacza to, że zadania publiczne wykonywane są przez niezależne i samodzielne organy, które nie są podporządkowane organom naczelnym. Wykonują one swoje zadania we własnym imieniu i na własną odpowiedzialność.

Podstawą realizacji polityki (w tym polityki rynku pracy) są regulacje prawne (ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, wraz z aktami wykonawczymi). System prawny wyznacza ramy oraz standardy działań dla wszystkich jednostek publicznych służb zatrudnienia, uwzględniające cele określone w strategiach, planach i innych istotnych dokumentach. W tych ramach samorządy określają swoje działania, odpowiednio do sytuacji i potrzeb na regionalnych/lokalnych rynkach pracy. Procesy (działania) realizowane przez publiczne służby zatrudnienia są jasno zdefiniowane, a większość z nich jest ustandaryzowana.



Efektywność publicznych służb zatrudnienia – pytanie 1 dotyczące art. 1 ust. 1, pytanie 3 i pytanie dodatkowe 2 dotyczące art. 1 ust. 3.

### **3/ Czy związki zawodowe i organizacje pracodawców biorą udział w organizowaniu i zarządzaniu służbami zatrudnienia**

W okresie objętym sprawozdaniem kontynuowany był udział związków zawodowych i organizacji pracodawców w radach rynku pracy wszystkich szczebli (organy opiniodawczo-doradcze w sprawach polityki rynku pracy).

Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Rada Rynku Pracy jest organem opiniodawczo-doradczym ministra właściwego do spraw pracy w sprawach polityki rynku pracy. Do zakresu działania Rady Rynku Pracy należy:

- inspirowanie przedsięwzięć zmierzających do pełnego i produktywnego zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich,
- opiniowanie projektu Krajowego Planu Działań oraz sprawozdań z jego realizacji,
- opiniowanie przedłożonych przez ministra właściwego do spraw pracy priorytetów, wzoru podziału środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego i planu ich wydatkowania,
- ustalanie w układzie branżowym i regionalnym dodatkowych priorytetów wydatkowania środków z rezerwy Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz decydowanie o przeznaczeniu tych środków, zgodnie z przyjętymi priorytetami,
- opiniowanie rocznych sprawozdań z działalności Funduszu Pracy, ocena racjonalności gospodarki środkami tego funduszu,
- realizacja zadań określonych w przepisach o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy,
- opiniowanie projektów ustaw dotyczących promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej.

W skład Rady Rynku Pracy wchodzi osoby powołane przez ministra właściwego do spraw pracy spośród przedstawicieli:

- wszystkich organizacji związkowych i organizacji pracodawców reprezentatywnych w rozumieniu ustawy z 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (obecnie: ustawy z 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego) - Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych oraz Pracodawcy RP, Konfederacja Lewiatan, Związek Rzemiosła Polskiego i Business Centre Club,
  - Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego,
- oraz dwóch przedstawicieli organów samorządu terytorialnego i przedstawiciel nauki.

W posiedzeniach Rady Rynku Pracy uczestniczy również stały przedstawiciel organizacji pozarządowych.

### **4/ Wyjaśnienie rozbieżności danych podanych w poprzednim sprawozdaniu – 2011 rok - 23.638 pracowników urzędów pracy (WUP i PUP), w tym 3.676 zatrudnionych przy pośrednictwie pracy (WUP i PUP), 2014 rok – 22.869 i 4.276, odpowiednio, zaś podany w sprawozdaniu stosunek liczby pracowników zatrudnionych przy pośrednictwie i zarejestrowanych poszukujących pracy utrzymał się na tym samym poziomie (0,2%)**

Wyliczona wartość 0,2% to stosunek liczby pracowników urzędów pracy, zatrudnionych przy pośrednictwie do ogólnej liczby zarejestrowanych bezrobotnych, który utrzymał się na tym samym poziomie w 2011 i w 2014 r.

### **5/ Dla każdego roku, którego dotyczy sprawozdanie: liczba poszukujących pracy i bezrobotnych zarejestrowanych przez publiczne urzędy pracy, liczba wolnych miejsc**



pracy zgłoszonych publicznym urządowi pracy, liczba zatrudnionych za pośrednictwem publicznych urzędów pracy, stopa zatrudniania (procent skierowanych do pracy w stosunku do zgłoszonych wolnych miejsc pracy), podział rynku zatrudnienia między służbami publicznymi a agencjami prywatnymi (liczba zatrudnionych za pośrednictwem służb w stosunku do wszystkich zatrudnionych w danym roku), liczba pracowników WUP i PUP zajmujących się pośrednictwem pracy, stosunek liczby tych pracowników do liczby zarejestrowanych poszukujących pracy, średni okres mijający od zgłoszenia wolnego miejsca pracy do jego wykorzystania

Poszukujący pracy zarejestrowani przez publiczne urzędy pracy

2015	33.909
2016	30.167
2017	27.702
2018	25.072

Bezrobotni zarejestrowani przez publiczne urzędy pracy

2015	1.563.339
2016	1.335.155
2017	1.081.746
2018	968.888

Wolne miejsca pracy notyfikowane publicznym urządowi pracy

2015	1.279.003
2016	1.494.895
2017	1.695.160
2018	1 548 885

Osoby zatrudnione za pośrednictwem publicznych urzędów pracy

2015	1.283.943
2016	1.208.544
2017	1.063.782
2018	899.756

Stopa zatrudniania - procent skierowanych do pracy w stosunku do notyfikowanych wolnych miejsc pracy

2015	100,4
2016	80,8
2017	62,8
2018	58,1

Zmiana związana jest ze znaczną liczbą ofert pracy zgłaszanych urządowi pracy, zaś bezrobotni korzystają w mniejszym stopniu ponieważ znajdują pracę bez pośrednictwa urzędu pracy.

Podział rynku zatrudnienia między służbami publicznymi a agencjami prywatnymi - liczba zatrudnionych za pośrednictwem służb publicznych i prywatnych w stosunku do wszystkich zatrudnionych w danym roku

	Publiczne służby zatrudnienia	Prywatne agencje zatrudnienia
2015	1.283 943	1.212.088
2016	1.208.544	1.219.139
2017	1.063.782	1.327.867
2018	899.756	1.124.626

Pracownicy WUP i PUP zajmujący się pośrednictwem pracy, stosunek liczby tych pracowników do liczby zarejestrowanych poszukujących pracy

	WUP		PUP	
	pracownicy	stosunek do liczby zarejestrowanych poszukujących pracy	pracownicy	stosunek do liczby zarejestrowanych poszukujących pracy
2015	32	0,1	4.342	12,8
2016	31	0,1	4.459	14,8
2017	32	0,1	4.375	15,8
2018	26	0,1	4.263	17,0



Nie są dostępne dane dotyczące średniego okresu mijającego od zgłoszenia wolnego miejsca pracy do jego wykorzystania.

**ARTYKUŁ 1§4 (z wyłączeniem kwestii, których dotyczy art. 9, 10 i 15)**

**1) Ogólne ramy prawne. Rodzaj, przesłanki i zakres wszelkich zmian.**

oraz

**2) Środki (zarządzenia administracyjne, programy, plany działań, projekty itp.) podjęte w celu realizacji przepisów prawa**

Znowelizowano rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Zmiana polegała na doprecyzowaniu i uproszczeniu dotychczasowych zapisów.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy cieszy się rosnącym zainteresowaniem ze strony pracodawców i pracowników. Celem funduszu jest wspieranie pracodawców w podnoszeniu kwalifikacji swoich i pracowników. Na fundusz przeznaczają się część środków Funduszu Pracy, z przeznaczeniem wyłącznie na dofinansowanie projektów szkoleniowych, w tym kosztów:

- określania potrzeb szkoleniowych u pracodawcy,
- kształcenia i szkolenia pracowników,
- egzaminów umożliwiających uzyskanie świadectw, dyplomów, zaświadczeń i innych dokumentów potwierdzających kompetencje, nabyte przez uczestnika projektu szkoleniowego,
- badań lekarskich i psychologicznych wymaganych dla podjęcia kształcenia lub pracy w danym zawodzie,
- ubezpieczenia od nieszczęśliwych wypadków uczestników projektu szkoleniowego.

Środki funduszu mogą być przeznaczane na jego promocję, określanie zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje na rynku pracy, konsultacje i poradnictwo dla pracodawców w zakresie korzystania z funduszu oraz badanie efektywności udzielonego wsparcia.

Wydatki Krajowego Funduszu Szkoleniowego, mln zł

2015	157,979
2016	185,123
2017	180,000
2018	102,042

**3) Dane statystyczne oraz wszelkie inne istotne informacje.**

Uczestnicy programów aktywizacji zawodowej

	2015	2016	2017	2018
Bezrobotni i poszukujący pracy, którzy ukończyli szkolenie	66,9 tys.	52,0 tys.	49,2 tys.	38,4 tys.
Przeszkoleni bezrobotni	66,2 tys.	51,4 tys.	48,7 tys.	38,1 tys.
Bezrobotni, którzy ukończyli staż	189,0 tys.	173,6 tys.	140,1 tys.	127,4 tys.
Bezrobotni, którzy ukończyli przygotowanie zawodowe dorosłych	205	246	173	86

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych finansowane przez urzędy pracy

	2015	2016	2017	2018
Osoby, którym sfinansowano koszty egzaminów lub uzyskania licencji zawodowych	814	762	918	350
Bezrobotni którzy ukończyli szkolenie sfinansowane z pożyczki szkoleniowej	7	3	2	6
Osoby, które rozpoczęły studia podyplomowe dofinansowane z FP	1.827	1.640	1.777	1.036
Osoby, które ukończyły studia podyplomowe dofinansowane z FP	1.180	1.666	1.239	1.165
Bezrobotni, którzy otrzymali stypendium na kontynuowanie nauki	265	214	65	75
Rolnicy, którzy ukończyli szkolenie sfinansowane z FP	0	0	2	bd
Pracodawcy, którym przyznano środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego na kształcenie ustawiczne	12.236	17.926	18.715	14.432
Osoby (pracownicy i pracodawcy), którzy uczestniczyli w kształceniu ustawicznym finansowanym ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego	77.707	115.579	110.353	60.289



## Osoby które ukończyły szkolenie, %

	2015	2016	2017	2018
Udział osób przeszkolonych wśród bezrobotnych	4,0%	3,6%	4,1%	3,8%
Udział osób, które ukończyły szkolenie wśród bezrobotnych do 25 roku życia	7,1%	6,4%	7,9%	7,4%

## Wskaźnik zatrudnienia bezrobotnych w okresie do 3 miesięcy po ukończonym szkoleniu, stażu lub przygotowaniu zawodowym, %

	2015	2016	2017	2018
Zatrudnieni po szkoleniu	59,6	63,9	70,3	72,7
Zatrudnieni po stażu	81,5	84,9	85,2	86,1
Zatrudnieni po przygotowaniu zawodowym dorosłych	77,0	78,5	72,3	69,8

## Uczestnicy szkoleń kontraktowanych przez urzędy pracy, wg instytucji prowadzącej szkolenie

	2015	2016	2017	2018
Ogółem	66.958	52.052	49.241	38.480
Centrum Kształcenia Ustawicznego, Centrum Kształcenia Praktycznego	6.023	5.521	5.057	4.304
szkoła średnia lub policealna	101	72	23	42
szkoła wyższa/kolegium	160	109	47	61
placówka naukowa, naukowo- badawcza lub ośrodek badawczo-rozwojowy	131	101	132	69
ośrodek doksztalcania, doskonalenia zawodowego	7.421	6.009	6.238	4.756
stowarzyszenie, fundacja, osoba prawna	13.642	9.887	9.332	6.585
osoba fizyczna	15.646	12.594	12.961	11.175
zakład pracy	70	36	27	11
inna forma/brak danych	23.764	17.724	15.417	11.476



## ARTYKUŁ 9 – PRAWO DO PORADNICTWA ZAWODOWEGO

W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do poradnictwa zawodowego, Umawiające się Strony zobowiązują się zapewnić lub popierać, w miarę potrzeby, służby, które będą udzielać pomocy wszystkim osobom, w tym osobom niepełnosprawnym, w rozwiązywaniu problemów dotyczących wyboru zawodu i awansu zawodowego, uwzględniając indywidualne predyspozycje oraz związek tych predyspozycji z możliwościami zatrudnienia, pomoc ta będzie dostępna bezpłatnie, zarówno dla młodzieży, w tym dla dzieci w wieku szkolnym, jak i dla dorosłych.

### 1) Ogólne ramy prawne. Rodzaj, przesłanki i zakres wszelkich zmian.

W okresie objętym sprawozdaniem nie zostały wprowadzone zmiany rozwiązań prawnych dotyczących poradnictwa zawodowego realizowanego przez publiczne służby zatrudnienia.

Poradnictwo zawodowe w ramach systemu edukacji:

- ustawa z 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe wprowadziła zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego jako jedną z podstawowych form działalności dydaktyczno-wychowawczej szkoły, określone zostało, na czym polega doradztwo zawodowe oraz jakie są jego cele na poszczególnych etapach kształcenia, jakie są formy realizacji doradztwa zawodowego oraz zajęć z zakresu doradztwa zawodowego,
- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 28 marca 2017 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół określa minimalny wymiar godzin zajęć edukacyjnych z zakresu doradztwa zawodowego - w klasach VII i VIII szkoły podstawowej jest to minimum 10 godzin w każdej klasie, w liceum ogólnokształcącym, technikum, branżowej szkole I stopnia jest to minimum 10 godzin w całym okresie nauczania (obecnie: rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 3 kwietnia 2019 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół),
- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 16 sierpnia 2018 r. w sprawie doradztwa zawodowego określa, na czym polega doradztwo zawodowe, jakie są jego cele na poszczególnych etapach edukacji, określa także treści programowe dla poszczególnych etapów edukacyjnych i typów szkół.

### 2) Środki (zarządzenia administracyjne, programy, plany działań, projekty itp.) podjęte w celu realizacji przepisów prawa.

W latach 2015-2018 realizowane były kolejne zadania w ramach projektu Eurodoradztwo Polska ze środków Programu Erasmus+.

Celem projektu było wspieranie mobilności zawodowej i edukacyjnej oraz rozwój poradnictwa zawodowego, w tym podniesienie kompetencji zawodowych pracowników publicznych służb zatrudnienia. Najważniejsze działania:

- upowszechnianie informacji na temat narzędzi oraz metod i technik poradnictwa zawodowego, opracowywanie publikacji z zakresu teorii i dobrych praktyk poradnictwa zawodowego,
- opracowanie wydawnictw z serii „Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego” (3 zeszyty) oraz „Zeszyt metodyczny pośrednika pracy” (4 zeszyty)
- uruchomienie strony internetowej <http://eurodoradztwo.praca.gov.pl/>, na której publikowane są artykuły dotyczące poradnictwa zawodowego, udostępniane w wersji elektronicznej wskazane wyżej wydawnictwa, a także zamieszczone przydatne w pracy doradcy zawodowego linki,
- organizowanie seminariów, szkoleń i konferencji
- współpraca z europejskimi sieciami promującymi mobilność i uznawanie kwalifikacji.



Działania realizowane były na poziomie krajowym i w ramach współpracy międzynarodowej. Adresatami działań byli doradcy zawodowi pracujący z osobami dorosłymi, w tym bezrobotnymi i poszukującymi pracy oraz młodzieżą, studentami i rodzicami.

W ramach projektu „Efektywne doradztwo edukacyjno-zawodowe dla dzieci, młodzieży i dorosłych”, realizowanego przez Ośrodek Rozwoju Edukacji od 01.2016 r. do 06.2018 r., opracowano ramowe programy realizacji doradztwa zawodowego, z podziałem na poszczególne etapy edukacyjne. W ramach projektu opracowano również propozycje rozwiązań organizacyjnych funkcjonowania wewnętrznych systemów doradztwa zawodowego w szkołach podstawowych i ponadpodstawowych.

W oparciu o te materiały, w ramach kolejnego projektu realizowanego przez Ośrodek Rozwoju Edukacji „Przygotowanie trenerów do realizacji szkoleń z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego” opracowano program szkolenia, wykorzystany do przeszkolenia 529 osób (ze wszystkich powiatów w Polsce). W oparciu o ten program prowadzone są, od 1 listopada 2018 r. do 30 czerwca 2020 r., szkolenia osób realizujących zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego w szkołach.

**3) Dane statystyczne oraz wszelkie inne istotne informacje dotyczące wydatków publicznych na służby poradnictwa zawodowego, ich rozmieszczenia geograficznego i instytucjonalnego, liczby i kwalifikacji personelu oraz liczby i profilu (wiek, płeć, poziom wykształcenia, zawód) osób, które korzystają z ich usług.**

W związku z niejasnością dotyczącą zamieszczonych w poprzednim sprawozdaniu informacji na temat funkcjonowania poradnictwa zawodowego w Mobilnych Centrach Informacji Zawodowej, Młodzieżowych Centrach Kariery i Ochotniczych Hufców Pracy:

- w odniesieniu do danych MCIZ i MCK będących w strukturze OHP - dotyczą one działań na rynku pracy,
- MCIZ i MCK obejmują swoimi usługami również młodzież szkolną, ale nie jest to działalność w ramach systemu edukacji,
- usługi w zakresie poradnictwa zawodowego są dostępne w 340 powiatowych urzędach pracy, rozmieszczonych równomiernie na terenie całego kraju oraz w 44 centrach informacji i planowania kariery zawodowej, funkcjonujących w strukturze wojewódzkich urzędów pracy,
- usługi poradnictwa zawodowego realizowane przez publiczne służby zatrudnienia stanowią jedną z wielu form pomocy oferowanych przez te służby,
- w budżecie publicznych służb rynku pracy nie jest możliwe wyodrębnienie wydatków na usługi i poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej.

**Agencje zatrudnienia świadczące poradnictwo**

2015	1.455
2016	1.564
2017	2.082
2018	2.770

Doradcy zawodowi świadczący usługi poradnictwa w powiatowych urzędach pracy oraz w centrach informacji i planowania kariery zawodowej

2015	2.265
2016	2.214
2017	2.144
2018	1.977

**Etaty nauczycieli pełniących obowiązki doradców zawodowych**

	2015	2016	2017	2018
Szkoła podstawowa	4,28	3,05	225,50	531,88
Gimnazjum	257,95	282,83	199,44	125,97
Szkoły ponadgimnazjalne	165,92	174,88	184,51	203,53
Centrum kształcenia praktycznego	16,40	18,86	16,47	20,44



Centrum kształcenia ustawicznego, ze szkołami	21,20	20,33	17,94	16,42
Ośrodek dokształcania i doskonalenia zawodowego	1,50	1,14	1,81	1,91
Poradnia psychologiczno-pedagogiczna	115,16	112,06	114,70	108,07
Poradnia specjalistyczna	1,87	1,92	1,70	0,75
Placówka doskonalenia nauczycieli	1,00	0,22	3,75	4,37
Niepubliczna placówka kształcenia ustawicznego i praktycznego	18,98	19,17	18,67	15,01
Zespół szkół i placówek oświatowych	146,40	162,00	169,70	175,65
Ogółem	750,88	796,46	954,19	1.204,00

**Doradcy zawodowi w strukturach OHP**

	2015	2016	2017	2018
Doradcy zawodowi	265	303	341	344

**Korzystający z poradnictwa zawodowego, bez młodzieży uczącej się  
2015**

	Bezrobotni	w tym kobiety
Ogółem	261.247	133.305
z wykształceniem wyższym	46.338	31.360
z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym	63.622	34.677
z wykształceniem średnim ogólnokształcącym	36.316	21.242
z wykształceniem zasadniczym zawodowym	60.693	24.342
z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej	54.278	21.584

**2016**

Ogółem	243.848	124.496
z wykształceniem wyższym	43.646	29.126
z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym	59.094	32.642
z wykształceniem średnim ogólnokształcącym	32.532	19.182
z wykształceniem zasadniczym zawodowym	56.530	22.506
z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej	52.046	21.040

**2017**

Ogółem	241.788	124.522
z wykształceniem wyższym	44.725	29.915
z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym	58.639	32.651
z wykształceniem średnim ogólnokształcącym	32.489	19.361
z wykształceniem zasadniczym zawodowym	54.696	21.861
z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej	51.239	20.734

**2018**

Ogółem	221.588	116.661
z wykształceniem wyższym	43.466	29.315
z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym	53.327	30.300
z wykształceniem średnim ogólnokształcącym	30.540	18.363
z wykształceniem zasadniczym zawodowym	48.796	20.106
z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej	45.459	18.577



Korzystający z poradnictwa zawodowego w urzędach pracy, bez młodzieży uczącej się  
R – razem, K - kobiety

2015

	Porady indywidualne			Porady grupowe			Badania testowe			Informacje indywidualne			Informacje grupowe			Szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy		
	R	K	grupy	R	K	osoby, które skorzystały z porad grupowych	R	K	osoby, które skorzystały z badań testowych	R	K	indywidualne informacje zawodowe	R	K	osoby uczestniczące w grupowych spotkaniach informacyjnych	R	K	osoby, które rozpozyczyły szkolenie
Ogółem w tym:	277.865	142.203	386.318	1.0587	46.964	17.750	8.947	22.121	382.177	195.292	16.022	83.707	570	4.958	3.950			
bezrobotni poszukujący	261.247	133.305	361.033	x	40.700	13.590	6.374	16.542	x	x	x	61.270	x	4.950	3.946			
inni	15.106	640	2.578	x	372	213	103	278	x	x	x	175	x	8	4			
		8.258	22.707	x	5.892	3.947	2.470	5.301	x	x	x	6.988	x	x	x			
Wybrane kategorie bezrobotnych																		
Bezrobotni do 30 roku życia w tym do 25 roku życia	117.979	60.296	153.527	x	17.922	7.321	3.244	8.812	x	x	x	34.934	x	1.672	1.265			
Bezrobotni powyżej 50 roku życia	70.475	34.840	90.932	x	11.489	4187	1.790	5.034	x	x	x	23.880	x	1.016	764			
Bezrobotni w tym powyżej 60 roku życia	45.527	19.051	70.046	x	5.897	1.105	441	1.363	x	x	x	6.959	x	1.011	753			
Bezrobotni do 6 miesięcy	6.973	701	11.436	x	131	114	7	139	x	x	x	218	x	62	10			
Bezrobotni od 6 do 12 miesięcy	164.397	80797	219.597	x	20.319	8.486	3.791	10.356	x	x	x	42.520	x	1937	1534			
Bezrobotni powyżej 12 miesięcy	33.392	16.974	46.484	x	6.180	2.066	946	2.481	x	x	x	6.227	x	768	609			
Długotrwale bezrobotni	63.458	35.534	94.952	x	14.201	3.038	1.637	3.705	x	x	x	12.523	x	2.245	1.803			
Zamieszkalni	10.3910	57.196	151.325	x	21.223	4.808	2476	5.888	x	x	x	21.444	x	3.218	2.572			
	111.184	5.6379	147.881	x	18.387	5.888	2.611	6.970	x	x	x	30.768	x	1.556	1.368			















