

Artykuł 6 Prawo do pracy

Pytanie 1

1. Polska przedłożyła sprawozdania z wykonywania konwencji MOP numer 111 i 122 w 2004 i 2006 roku. W 2004 roku złożony został raport z wykonywania Konwencji o likwidacji wszystkich form dyskryminacji kobiet. W 2003 roku rozpatrzone zostało sprawozdanie z wykonywania Konwencji w sprawie wszelkich form dyskryminacji rasowej.

Pytanie 2

a/ Poziom i trendy w zatrudnieniu i bezrobociu

2. Aktywni zawodowo, IV kwartał

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Liczba aktywnych zawodowo, w tysiącach	17214	17300	17229	17097	16991	17139	17283
Współczynnik aktywności zawodowej (%)	56,6	56,4	55,8	55,0	54,8	54,9	55,2
Wskaźnik zatrudnienia (%)	48,0	47,4	45,5	44,1	44,2	45,1	45,9

3. Liczba pracujących, w tysiącach, IV kwartał

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Ogółem	14573	14540	14043	13722	13718	14058	14390
Sektor rolniczy	2627	2751	2681	2555	2537	2555	2482
Sektor przemysłowy	4555	4476	4205	3910	3921	4047	4178
Sektor usługowy	7391	7313	7157	7257	7260	7452	7723
Sektor prywatny	9316	9659	9611	9220	9395	9876	10143
Sektor publiczny	5256	4881	4432	4502	4323	4182	4246

4. Poziom zatrudnienia, IV kwartał

IV kwartał	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Liczba pracujących, w tysiącach	14573	14540	14043	13722	13718	14058	14390
z tego w pełnym wymiarze czasu pracy	13048	12916	12531	12255	12243	12492	12819
w niepełnym wymiarze czasu pracy	1525	1624	1512	1467	1475	1566	1570
Liczba pracujących, w tysiącach w tym: pracownicy najemni	14573	14540	14043	13722	13718	14058	14390
z tego: na czas określony	10630	10550	10107	9942	9940	10295	10701
na czas nieokreślony	610	642	1284	1673	2082	2466	2841
Pracodawcy i pracujący na własny rachunek	10020	9908	8822	8270	7858	7829	7860
	3264	3254	3231	3083	2990	2956	2972

5. Bezrobocie rejestrowane

Stan w końcu:		Liczba bezrobotnych, w tysiącach	Stopa bezrobocia, w%
1999	I kwartał	2170,4	12,0
	II kwartał	2074,0	11,6
	III kwartał	2177,8	12,1
	IV kwartał	2349,8	13,1
2000	I kwartał	2531,7	14,0
	II kwartał	2437,4	13,6
	III kwartał	2528,8	14,0
	IV kwartał	2702,6	15,1
2001	I kwartał	2898,7	17,8

	II kwartał	2849,2	17,7
	III kwartał	2920,4	18,1
	IV kwartał	3115,1	19,4
2002	I kwartał	3259,9	20,1
	II kwartał	3090,9	19,4
	III kwartał	3112,6	19,5
	IV kwartał	3217,0	20,0
2003	I kwartał	3321,0	20,6
	II kwartał	3134,6	19,7
	III kwartał	3073,3	19,3
	IV kwartał	3175,7	20,0
2004	I kwartał	3265,8	20,4
	II kwartał	3071,2	19,4
	III kwartał	2970,9	18,9
	IV kwartał	2999,6	19,0
2005	I kwartał	3052,6	19,2
	II kwartał	2827,4	18,0
	III kwartał	2760,1	17,6
	IV kwartał	2773,0	17,6
2006	I kwartał	2822,0	17,8
	II kwartał	2487,6	15,9
	III kwartał	2363,6	15,2
	IV kwartał	2309,0	14,9

6. Dalsze dane statystyczne – załącznik, pozycje 1-6.

b/ Polityka zatrudnienia

Plany i programy działania

7. W latach 1999-2007 działania Rządu koncentrowały się na:

- aktywnej polityce na rzecz pełnego, produktywnego zatrudnienia,
- doskonaleniu działań urzędów pracy,
- zwiększaniu skuteczności instrumentów przeciwdziałania bezrobociu.

8. Rada Ministrów przyjęła 4 stycznia 2000 roku “Narodową Strategię Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2000-2006” zakładającą, że wzrost zatrudnienia oraz ograniczenie bezrobocia i jego skutków nastąpi dzięki:

- poprawie “zatrudnialności” (kształtowanie umiejętności warunkujących uzyskanie zatrudnienia),
- rozwojowi przedsiębiorczości,
- wspieraniu zdolności adaptacji przedsiębiorstw i ich pracowników do warunków na rynku pracy,
- wdrożeniu polityki równości szans na rynku pracy.

9. Ponieważ uznano, że warunkiem poprawy „zatrudnialności” jest podniesienie jakości zasobów ludzkich, zaplanowano działania mające na celu:

- zbudowanie systemu edukacji zgodnego z potrzebami rynku pracy,
- wzmocnienie edukacji i wychowania młodzieży niedostosowanej społecznie,
- zbudowanie systemu edukacji dorosłych,
- wzmocnienie instytucjonalnej obsługi rynku pracy,
- rozwijanie działań prewencyjnych wobec bezrobotnych i osób zagrożonych bezrobociem,
- promowanie programów rynku pracy sprzyjających podnoszeniu kwalifikacji,
- doskonalenie systemu prognozowania podaży pracy.

10. W ramach rozwoju przedsiębiorczości przewidziano działania w zakresie:

- doskonalenia systemu podatkowego,
- likwidowania barier administracyjnych,
- upowszechniania nowoczesnych technologii,
- rozwijania doradztwa gospodarczego,
- promowania rozwoju funduszy inwestycyjnych,
- edukacji młodzieży w zakresie przedsiębiorczości,
- rozwijania regionalnych i lokalnych instytucji wspierających przedsiębiorczość.

11. „Narodowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2000 – 2001”, konkretyzujący Strategię, przyjęty został przez Radę Ministrów 20 czerwca 2000 roku. Za priorytetowe uznano:

- obniżenie ryzyka prowadzenia działalności gospodarczej, ułatwienie adaptacji przedsiębiorstw do wymagań rynku i zwiększenie mobilności pracowników,
- redukcję kosztów pracy,
- kontynuację reformy systemu podatkowego w celu zmniejszenia obciążeń, zwłaszcza małych i średnich przedsiębiorstw,
- wdrożenie nowego modelu wspierania procesów restrukturyzacji zatrudnienia (zaniechanie polityki dezaktywizacji osób starszych, ułatwianie tworzenia alternatywnych miejsc pracy, poprawa kwalifikacji pracowników),
- stosowanie aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu (indywidualne i grupowe programy aktywizacji zawodowej, aktywne pośrednictwo pracy),
- zrationalizowanie podziału kompetencji między organami administracji publicznej realizującymi politykę rynku pracy (głównie w zakresie aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu, kontroli legalności zatrudnienia, zatrudniania cudzoziemców),
- w programowaniu środków pomocowych - preferowanie projektów z obszaru rozwoju zasobów ludzkich,
- wdrożenie nowego modelu kształcenia ustawicznego.

12. Polityka Rządu realizowana była w niesprzyjających warunkach. W 2001 roku tempo wzrostu PKB spadło do 1% (wobec 4,1% w 1999 roku). Tempo spadku nakładów inwestycyjnych w przemyśle przetwórczym w latach 1999-2001 przekroczyło 25,6%. Rok 2001 był też rokiem kryzysu finansów publicznych. Jego rezultatem był wzrost deficytu budżetowego do 32,4 mld zł (4,3% PKB). Konieczność wprowadzenia oszczędności w wydatkach budżetowych spowodowała spadek wydatków społecznych, w tym na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu. W konsekwencji niekorzystnych procesów gospodarczych, a także wskutek uwarunkowań demograficzno-społecznych, pogorszyła się znacznie sytuacja na rynku pracy.

13. Stało się to jedną z przesłanek przyjęcia w styczniu 2002 roku Strategii Społeczno-Gospodarczej „Przedsiębiorczość-Rozwój-Praca”. Jej częściami są cztery podprogramy:

- „Przede wszystkim przedsiębiorczość”,
- „Pierwsza praca”,
- „Infrastruktura – klucz do rozwoju”,
- „Restrukturyzacja wybranych sektorów gospodarki”.

14. W programie „Przede wszystkim przedsiębiorczość” przewidziane zostały zmiany prawne. W konsekwencji, do prawa gospodarczego wprowadzono kilkaset zmian. Znowelizowano Kodeks pracy oraz ustawy o:

- szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu,
- związkach zawodowych,
- podatku dochodowym od osób fizycznych,

- zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Celem było ułatwienie funkcjonowania przedsiębiorstw i spowodowanie większego zainteresowania pracodawców utrzymaniem miejsc pracy i tworzeniem nowych, poprzez zwiększenie elastyczności stosunków pracy i zmniejszenie kosztów pracy.

15. Program „Przedsiębiorczość–Rozwój–Praca” uzupełnia „Plan działań antykryzysowych w sferze ochrony rynku i miejsc pracy”, ma następujące elementy:

- program „Kapitał dla przedsiębiorczych”,
- ustawa o pomocy publicznej dla przedsiębiorców o szczególnym znaczeniu dla rynku pracy,
- ustawa prawo upadłościowe i naprawcze,
- ustawa o restrukturyzacji niektórych należności publicznoprawnych od przedsiębiorców.

16. Celem programu „Kapitał dla przedsiębiorczych”, realizowanego w latach 2002-2006, było zbudowanie sieci silnych regionalnych funduszy lokalnych (pożyczkowych i poręczeniowych) dla małych i średnich przedsiębiorstw. W końcu 2005 roku działało 81 funduszy pożyczkowych, które dysponowały kapitałem w wysokości 558,2 mln zł i 60 funduszy poręczeń kredytowych o kapitale 288 mln zł. Bezpośrednim efektem wsparcia finansowego przedsiębiorstw przez fundusze pożyczkowe są nowe miejsca pracy. W 2005 roku fundusze udzieliły pożyczek w wysokości 240,8 mln zł, w konsekwencji powstało 5400 miejsc pracy.

17. W lipcu 2003 roku Rada Ministrów przyjęła „Plan działań pro wzrostowych w latach 2003-2004 - Przedsiębiorczość–Rozwój–Praca II”. Ponieważ uznano, że pobudzenie przedsiębiorczości, w szczególności ograniczanie barier rozwoju przedsiębiorstw, jest podstawowym warunkiem przyspieszenia rozwoju gospodarczego, przewidziano działania zmierzające do:

- unormowania zasad prowadzenia działalności gospodarczej (nowa ustawa o swobodzie działalności gospodarczej), uproszczenia rejestracji nowych przedsiębiorców,
- zwiększenia udziału przedsiębiorców w rynku zamówień publicznych,
- sanacji portfela kredytowego banków i utworzenia funduszu poręczeniowo – gwarancyjnego dla średniej wielkości przedsiębiorstw,
- wykorzystywania aktywów otwartych funduszy emerytalnych na inwestycje infrastrukturalne i finansowanie rozwoju przedsiębiorstw,
- poprawy egzekucji wierzytelności i zobowiązań,
- uproszczenia i przyspieszenia załatwiania spraw związanych z wpisami w księgach wieczystych.

18. W konsekwencji, w latach 2003-2004:

- Uchwalono ustawę z 14 listopada 2003 roku o zmianie ustawy – Prawo działalności gospodarczej oraz niektórych innych ustaw, w której uporządkowano przepisy dotyczące ewidencji działalności gospodarczej. W celu uproszczenia rejestracji nowych przedsiębiorców wprowadzono tzw. „jedno okienko” umożliwiające przedsiębiorcy rozpoczynającemu działalność gospodarczą złożenie, w miejscu dokonywania rejestracji, wniosku o REGON i zgłoszenia identyfikacyjnego lub aktualizacyjnego w sprawie nadania NIP.
- Uchwalono ustawę z 2 lipca 2004 roku o swobodzie działalności gospodarczej (zastępującą ustawę – Prawo działalności gospodarczej), której najistotniejsze rozwiązania dotyczą:
 - zasad podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej, w tym skrócenie czasu rejestracji osób fizycznych podejmujących działalność gospodarczą do 3 dni oraz rozszerzenie „jednego okienka” o możliwość złożenia w nim zgłoszenia płatnika składek na ubezpieczenia społeczne,
 - zasad reglamentacji działalności gospodarczej, w tym ograniczono liczbę zezwoleń na wykonywanie działalności gospodarczej,

- uzyskiwania wiążących pisemnych interpretacji co do zakresu i sposobu stosowania przepisów, z których wynika obowiązek świadczenia przez przedsiębiorcę daniny publicznej,
- uregulowania zasad kontroli przedsiębiorcy (ograniczenie czasu trwania kontroli danego organu w roku kalendarzowym, zakaz prowadzenia równocześnie więcej niż jednej kontroli).

19. W celu poprawy sytuacji osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy realizowano:

- Program „Pierwsza Praca” (od czerwca 2002 roku do grudnia 2005 roku) - program zintegrowanych działań na rzecz ograniczenia bezrobocia wśród młodzieży, obejmujący następujące segmenty:
 - małe i średnie przedsiębiorstwa,
 - samozatrudnienie,
 - kształcenie,
 - wolontariat,
 - informacja, poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy.
 Programem objęto 794.488 osób, z tego 248.023 osoby podjęły zatrudnienie (31,2% uczestników).
- Program „Praca dla młodych” (od lipca 2002 roku do maja 2004 roku – jako „Praca dla absolwenta”). W jego ramach Bank Gospodarstwa Krajowego udzielał preferencyjnych pożyczek na finansowanie kosztów rozpoczęcia działalności gospodarczej przez młodych bezrobotnych oraz dla pracodawców na tworzenie dla młodych bezrobotnych miejsc pracy.
- Granty na tworzenie Gminnych Centrów Informacji (od 2002 roku). GCI są wyspecjalizowanymi placówkami ułatwiających młodym ludziom nieodpłatny dostęp do wiedzy i informacji dostępnej w Internecie, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień rynku pracy, szkoleń, podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej. Obecnie działa 963 GCI.
- Granty na rozwój Akademickich Biur Karier (od 2002 roku), których zadaniem jest ułatwianie studentom i absolwentom szkół wyższych dostępu do programów zwiększających szanse na podjęcie pracy i jej utrzymanie oraz ułatwianie uruchomienia własnej działalności gospodarczej. Dofinansowano 346 projektów.
- Granty na tworzenie Szkolnych Ośrodków Kariery (2003 – 2005) w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych o uprawnieniach szkół publicznych, udzielających pomocy młodzieży w zakresie korzystania z technologii informacyjnej i komunikacyjnej w uczeniu się oraz rozwiązywaniu problemów edukacyjno-zawodowych, a także w przygotowaniu do wejścia na rynek pracy.
- Program tworzenia Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej (od 2003 roku), których zadaniem jest przełamanie bariery dostępu do informacji zawodowej i zapobieganie wykluczeniu społecznemu młodzieży. Działania Centrów skierowane są do osób zamieszkałych w gminach wiejskich i małych ośrodkach miejskich. Centra uzupełniają działalność wojewódzkich urzędów pracy. Ich główne zadania to: prowadzenie zajęć grupowych, porady indywidualne i udzielanie informacji zawodowych.
- Program tworzenia kiosków multimedialnych, ułatwiających młodym osobom dostęp do ofert pracy w kraju i za granicą, poradnika „ABC dla poszukujących pracy i pracodawców”, klasyfikacji zawodów i specjalności, przepisów prawnych. Kioski działają obecnie we

wszystkich urzędach powiatowych w kraju, w OHP oraz w Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej przy wojewódzkich urzędach pracy.

- Konkurs o udzielenie dotacji na promocję i rozwój spółdzielczej formy gospodarowania wśród młodzieży (od 2004 roku) celem umożliwienia młodzieży poznania różnych form działalności gospodarczej, zwłaszcza w formie spółdzielni oraz ułatwienia zdobycia pierwszych doświadczeń w pozyskiwaniu pracy.
- Program „Zielone miejsca pracy” (od 2002 roku) umożliwił aktywizację zawodową absolwentów oraz innych bezrobotnych dzięki zatrudnieniu w ramach staży i robót publicznych przy pracach w obszarze ochrony środowiska i w leśnictwie.
- Program „Moja gmina w UE” (od 2003 roku) – program staży przy organizacji kampanii informacyjnej Rządu na temat UE i przygotowywaniu społeczeństwa do referendum europejskiego.
- Program Ekokariera, który stwarza możliwość organizowania praktyk zawodowych dla studentów i staży absolwenckich dla absolwentów państwowych i niepaństwowych uczelni wyższych, studiujących na kierunkach związanych z ochroną środowiska w jednostkach resortu środowiska.

20. Realizując założenia Strategii Lizbońskiej UE dotyczące aktywnego zarządzania wiekiem, a także z uwagi na konieczność zmiany modelu zachowań społecznych w kierunku zwiększania poziomu aktywności zawodowej, w szczególności w związku z prognozami demograficznymi i trudną sytuacją osób starszych na rynku pracy, opracowany i wdrożony został program 50 PLUS – wspomagania zatrudnienia pracowników w wieku powyżej 50 lat. Działania adresowane były do:

- osób zatrudnionych, zagrożonych zwolnieniem,
- osób bezrobotnych oraz uprawnionych do świadczeń przedemerytalnych,
- osób tracących świadczenia.

Cele programu:

- zmiana polityki pracodawców w stosunku do pracowników i kandydatów do pracy mających ponad 50 lat,
- aktywna polityka prozatrudnieniowa wobec osób mogących nabyć uprawnienia do świadczeń przedemerytalnych oraz wcześniejszych emerytur,
- stworzenie systemu wsparcia socjalnego osób znajdujących się w trudnej sytuacji.

Realizacja programu została zakończona w grudniu 2005 roku, objął on ponad 1.600 osób, efektywność zatrudnienia wyniosła ponad 45%.

21. W celu popierania dostępu do pracy osób najbardziej narażonych lub najsilniej dotkniętych bezrobociem realizowane są także:

- Programy aktywizujące osoby z terenów wiejskich, w tym „popegeerowców”, osoby w wieku do 25 lat, absolwentów oraz osoby długotrwale bezrobotne:
 - projekt „Zielone miejsca pracy” (od lipca 2002 roku), obejmujący zadania służące ograniczeniu bezrobocia oraz poprawie stanu środowiska, zgodnie z zasadą zrównoważonego rozwoju,
 - program aktywizacji zawodowej bezrobotnych w wieku do 25 lat oraz absolwentów szkół wyższych, poprzez pomoc rolnikom w pozyskiwaniu środków z funduszy UE, w tym płatności bezpośrednich.
- Program JUNIOR, realizowany przez PFRON: program aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych absolwentów szkół, w ramach Programu Aktywizacji Zawodowej Absolwentów „Pierwsza praca”. Celem programu jest umożliwienie wejścia w życie zawodowe (odbycie stażu, zdobycie pracy) młodym osobom niepełnosprawnym.

- Komputer dla Homera 2003, realizowany przez PFRON - program pomocy w zakupie nowoczesnego, podstawowego oraz specjalistycznego sprzętu komputerowego i sprzętu elektronicznego oraz oprogramowania, umożliwiającego rehabilitację zawodową i społeczną osób niewidomych i niedowidzących: zatrudnienie i samodzielną pracę w różnych dziedzinach, naukę oraz zdobycie wiedzy i umiejętności pozwalających na usamodzielnienie się.
- Program Osoby Niepełnosprawne w Służbie Publicznej realizowany przez PFRON, w ramach którego pomoc udzielana jest w formie dofinansowania lub refundacji kosztów wyposażenia miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, dofinansowania lub refundacji szkoleń zatrudnionych osób niepełnosprawnych, refundacji wynagrodzeń oraz składek od pracodawcy na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzeń osób niepełnosprawnych.

22. Działania realizowane w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich zapewnić mają że:

- w strukturze zadań urzędów zatrudnienia dominować będą zadania związane z realizacją usług aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu,
- publiczne służby zatrudnienia umożliwią nowy start wszystkim osobom powyżej 25 roku życia w ciągu pierwszych 12 miesięcy bezrobocia,
- działaniami aktywizacyjnymi objęta zostanie większa populacja osób długotrwale bezrobotnych,
- oferta edukacyjna ukierunkowana będzie na podnoszenie wiedzy i uzyskiwanie kwalifikacji przez młodzież i osoby dorosłe, ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia na odległość i kształcenia modułowego,
- podniesiona zostanie jakość pracy placówek prowadzących kształcenie i doskonalenie,
- upowszechnione zostaną nowe formy organizacji pracy,
- podniesiony zostanie poziom specjalistycznej wiedzy i umiejętności pracowników administracji publicznej.

23. W konsekwencji:

- ograniczone zostaną skutki bezrobocia długotrwałego, jako jednej z przyczyn wykluczenia społecznego, zwiększone zostaną szanse wychodzenia z wykluczenia społecznego,
- zmniejszona zostanie liczba osób korzystających długotrwale ze świadczeń pomocy społecznej,
- istotnie poprawi się sytuacja młodych osób wchodzących na rynek pracy, ograniczone zostanie zjawisko marginalizacji społecznej wśród młodzieży,
- podniesiona zostanie świadomość w kwestii gwarantowania równości szans kobiet i mężczyzn,
- zwiększony zostanie udział osób dorosłych w kształceniu ustawicznym, podniesiony zostanie poziom wykształcenia społeczeństwa,
- zwiększona zostanie liczba dobrych jakościowo miejsc pracy, zwłaszcza w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw,
- podniesione zostaną kwalifikacje kadry zarządzającej oraz pracowników przedsiębiorstw, wzmocniona zostanie współpraca między przedsiębiorstwami a sektorem naukowo-badawczym.

24. W ramach SPO RZL nacisk położono na wsparcie obszarów wiejskich, które są szczególnie dotknięte bezrobociem strukturalnym, w tym wysokim bezrobociem ukrytym, występują braki w infrastrukturze i trudności w dotarciu do źródeł informacji. Podejmowane działania polegają na:

- aktywizacji zawodowej i podnoszeniu kwalifikacji osób bezrobotnych,
- tworzeniu miejsc pracy,

- zwiększaniu dostępu do edukacji na wszystkich poziomach,
- tworzeniu centrów kształcenia na odległość,
- pomocy w zakładaniu i organizowaniu Centrów Integracji Społecznej,
- wspieraniu przedsiębiorczości oraz samozatrudnienia kobiet.

25. Działania realizowane w ramach SPO RZL kierowane są głównie do osób bezrobotnych poniżej 25 roku życia oraz do bezrobotnych absolwentów, do osób bezrobotnych powyżej 25 roku życia, niepełnosprawnych, zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz do kobiet. Do końca pierwszego kwartału 2006 roku wsparciem w ramach Priorytetu „Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej” zostało objętych 439.000 osób, z czego 33,7% stanowiły osoby długotrwale bezrobotne, zaś osoby do 25 roku życia objęte programami aktywizacji zawodowej stanowiły 47,5%, absolwenci 16,7%.

26. W ramach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL dla Polski 2004-2006, testowane są innowacyjne rozwiązania, których celem jest przeciwdziałanie i zwalczanie dyskryminacji i nierówności na rynku pracy oraz wypracowywanie nowych modeli rozwiązań w celu upowszechnienia ich w formie tzw. dobrych praktyk i/lub wdrożenia jako modelowego rozwiązania na poziomie kraju, regionu, sektora. Działania realizowane w ramach PIW EQUAL kierowane są do grup społecznych, które znajdują się w najgorszej sytuacji na rynku pracy: osób bezrobotnych, w tym długotrwale bezrobotnych, osób zagrożonych utratą pracy, osób powracających na rynek pracy, zagrożonych stałą dezaktywizacją zawodową, poszukujących pracy, opiekujących się osobami zależnymi, osób zaliczających się do pewnych kategorii zawodowych np. byli żołnierze, sportowcy, osób z terenów wiejskich, w tym zwłaszcza popegeerewskich, czy poprzemysłowych, wychowanków domów dziecka, osób niepełnosprawnych, po leczeniu psychiatrycznym, osób zagrożonych wykluczeniem lub wykluczonych, osób skazanych, bezdomnych, chorych na tzw. choroby społeczne (alkoholizm, narkomanie), imigrantów, uchodźców, osób ubiegających się o status uchodźcy, mniejszości etnicznych.

27. Do końca grudnia 2006 roku w ramach Działania 2 PIW EQUAL realizowano projekty 99 Partnerstw na rzecz Rozwoju. Podczas testowania innowacyjnych modeli w warunkach projektowych wsparcie w formie szkoleń, warsztatów, doradztwa zawodowego, psychologicznego i prawnego oraz innych w ramach otrzymało 16 475 osób.

28. Od 2007 roku realizowany będzie Program Operacyjny Kapitał Ludzki, współfinansowany przez Europejski Funduszu Społeczny. Działania na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i poszukujących pracy będą realizowane przede wszystkim na poziomie regionalnym. Szczególny nacisk zostanie położony na udzielanie pomocy osobom doświadczającym największych trudności z wejściem i utrzymaniem się na rynku pracy (kobiety, młodzież i absolwenci szkół, osoby niepełnosprawne, osoby po 50 roku życia), w celu podniesienia ich kwalifikacji zawodowych oraz mobilności geograficznej i zawodowej. Wsparcie kierowane będzie również do osób zamieszkujących na obszarach wiejskich i odchodzących z rolnictwa, aby ułatwić im znalezienie pracy w zawodach pozarolniczych.

29. Celem głównym Krajowego Programu Reform na lata 2005-2008 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej UE jest utrzymanie wysokiego tempa wzrostu gospodarczego, sprzyjającego tworzeniu nowych miejsc pracy, z zachowaniem zasad zrównoważonego rozwoju. Osiągnięte to zostanie poprzez likwidację barier rozwoju przedsiębiorczości, poprawę infrastruktury, podniesienie jakości instytucji publicznych oraz zmniejszenie obciążeń fiskalnych nakładanych na działalność gospodarczą.

30. W zakresie polityki rynku pracy KPR obejmuje dwa priorytety: „Tworzenie i utrzymanie nowych miejsc pracy oraz zmniejszanie bezrobocia” oraz „Poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw poprzez inwestowanie w kapitał ludzki”. Działania realizowane w ramach KPR doprowadzić mają do obniżenia stopy bezrobocia do 14,6% w 2008 roku. KPR obejmuje zwłaszcza działania związane z funkcjonowaniem publicznych służb zatrudnienia:

- Wdrożenie nowych rozwiązań organizacyjno-finansowych zapewniających zwiększenie dostępu do usług rynku pracy (wdrażanie przez urzędy pracy jednakowych standardów usług, wprowadzenie podziału kompetencji pomiędzy instytucjami rynku pracy, zwiększenie zakresu usług zleczanych instytucjom zewnętrznym). Spodziewane jest zwiększenie możliwości korzystania z usług przez szerszą grupę osób zainteresowanych).
- Wzbogacenie oferty i podwyższenie jakości usług świadczonych przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy (zwiększenie znaczenia pośrednictwa i poradnictwa zawodowego, podnoszenie kwalifikacji pracowników urzędów pracy, monitorowanie efektywności usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia oraz rozszerzanie formuły indywidualizacji świadczonych usług).

31. KPR wdrażany jest - w obszarze rynku pracy - poprzez roczne krajowe plany działań na rzecz zatrudnienia. Priorytety Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2006 rok:

- aktywizacja młodzieży bezrobotnej,
- aktywizacja zawodowa osób powyżej 50 roku życia,
- integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych na różnych etapach ich życia,
- doskonalenie instytucjonalnej obsługi rynku pracy,
- wzmocnienie powiązań edukacji, gospodarki i rynku pracy (rozwój kształcenia ustawicznego, organizacja kształcenia ogólnego i zawodowego dla młodzieży, która znalazła się poza powszechnym systemem edukacji, rozwój programów mających na celu wyrównywanie szans uczniów),
- rozwój dialogu i partnerstwa społecznego celem zapewnienia równowagi na rynku pracy (zawarcie paktu społecznego na rzecz ograniczenia bezrobocia i tworzenia nowych miejsc pracy, poprawa stosowania prawa pracy, promocja elastycznych form zatrudnienia, redukcja podatkowych i parapodatkowych kosztów pracy),
- zwiększenie wykorzystania środków EFS na efektywne programy rynku pracy.

32. Mierniki realizacji:

- wskaźnik zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym (15-64 lata) - 54,0%,
- wskaźnik zatrudnienia kobiet – 47,6%,
- zmniejszenie stopy bezrobocia do 16,0%¹⁾, w tym stopy bezrobocia kobiet – do 17,5%.
- aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych w wieku aktywności zawodowej - 24%.

33. Projekt KPDZ na 2007 rok²⁾ przewiduje następujące priorytety:

- rozwój przedsiębiorczości,
- poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw poprzez inwestowanie w kapitał ludzki,
- aktywizacja osób bezrobotnych i zagrożonych wykluczeniem społecznym,
- doskonalenie dialogu i partnerstwa społecznego dla zapewnienia równowagi na polskim rynku pracy,

¹⁾ W uzasadnieniu do projektu ustawy budżetowej na 2006 rok stopa bezrobocia rejestrowanego na koniec 2006 roku określona została na 16,9%, w dokumentach Rządu oraz zgodnie ze standardami Eurostatu wykorzystywana jest stopa bezrobocia według BAEL.

²⁾ Plan działań przyjęty został przez Radę Ministrów 27 marca 2007 roku.

- tworzenie zasad efektywnej polityki migracyjnej,
- doskonalenie instytucjonalnej obsługi rynku pracy.

KPDZ wyznacza na koniec 2007 roku następujące mierniki realizacji:

- wskaźnik zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym - 56%,
- ograniczenie stopy bezrobocia do 13%.

34. Szczególnie ważne jest rozwijanie przedsiębiorczości, zwłaszcza wspieranie różnicowania działalności gospodarczej na obszarach wiejskich, co przyczynia się do tworzenia nowych miejsc pracy związanych z działalnością rolniczą oraz poza sektorem rolnym.

W latach 1996-2004 funkcjonowała linia kredytowa prowadzona przez Agencję Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa dla przedsiębiorców tworzących nowe miejsca pracy. ARiMR stosowała dopłaty do oprocentowania tych kredytów (inwestorzy zaciągnęli 4.003 kredyty na 496 mln zł, w efekcie utworzono 18.653 miejsc pracy na obszarach wiejskich).

W latach 1995-2003 ARiMR udzielała nieoprocentowanych pożyczek (w ramach programu małej przedsiębiorczości) osobom fizycznym i prawnym prowadzącym lub podejmującym pozarolniczą działalność gospodarczą (zawarto 6 337 umów na 240 mln zł, co pozwoliło na utworzenie 21.189 miejsc pracy).

35. W latach 2000 - 2005 realizowany był Program Aktywizacji Obszarów Wiejskich, w oparciu o umowę kredytową podpisaną z Międzynarodowym Bankiem Odbudowy i Rozwoju. Program został dofinansowany kwotą 118,8 mln EUR z kredytu Banku Światowego. Powstały 3.000 małych i średnich przedsiębiorstw, zatrudniono 23.000 osób. Pozarolnicze miejsca pracy były tworzone dzięki działaniom w ramach programu mikropożyczkowego, reorientacji zawodowej oraz inwestycjom infrastrukturalnym.

36. Od lipca 2002 roku, przedsiębiorczość na obszarach wiejskich i generowanie miejsc pracy wspierano w ramach Programu SAPARD, w szczególności poprzez następujące działania:

- poprawa przetwórstwa i marketingu artykułów rolnych i rybnych (zawarto 1342 umowy na kwotę 1663,6 mln zł),
- rozwój i poprawa infrastruktury obszarów wiejskich (zawarto 4493 umowy na kwotę 2023,6 mln zł),
- różnicowanie działalności gospodarczej na obszarach wiejskich (zawarto 4854 umowy na kwotę 435 183 mln zł),
- szkolenia zawodowe (zakończono realizację 14 projektów szkoleniowych, w ramach których przeszkolono ponad 13000 rolników).

37. Realizowany jest program „Restrukturyzacja i modernizacja sektora żywnościowego oraz rozwój obszarów wiejskich na lata 2004-2006”: wspierane są zwłaszcza projekty związane z realizacją inwestycji służących podjęciu przez rolników i domowników dodatkowej działalności gospodarczej. Do końca grudnia 2006 roku, w ramach działania „Różnicowanie działalności rolniczej zbliżonej do rolnictwa w celu zapewnienia różnorodności działań lub alternatywnych źródeł dochodów”, zrealizowano 1810 projektów na kwotę 283 880 mln zł, dzięki którym utworzono lub zachowano 4637 miejsc pracy. Działania na rzecz rozwoju obszarów wiejskich i tworzenia nowych miejsc pracy podejmowane są też przez liczne organizacje pozarządowe, w tym Europejski Fundusz Rozwoju Wsi Polskiej, Fundację Wspomagania Wsi, Fundację na Rzecz Rozwoju Polskiego Rolnictwa.

38. Informacje dodatkowe – odpowiedź na uwagę 6 Komitetu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych.

Regulacje prawne

39. Ustawa z 14 grudnia 1994 roku o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu przewidywała następujące aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu:

- finansowane ze środków budżetowych przeznaczonych na obsługę urzędów pracy:
 - pośrednictwo pracy,
 - kluby pracy,
 - informacja i poradnictwa zawodowego,
 - kontrola legalności zatrudnienia.
- finansowane z Funduszu Pracy:
 - prace interwencyjne,
 - roboty publiczne,
 - zwrot składki na ubezpieczenie społeczne,
 - pożyczki na tworzenie nowych miejsc pracy,
 - pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej przez bezrobotnych,
 - przekwalifikowania i szkolenia,
 - programy specjalne (dla grup szczególnie zagrożonych długotrwałym bezrobociem),
 - subsydiowanie zatrudnienia absolwentów,
 - staże absolwentów u pracodawców.

40. Ustawa z 31 marca 2000 roku o zmianie ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu wprowadziła do zadań samorządu województwa i samorządu powiatowego inicjowanie przedsięwzięć w zakresie udzielania pomocy pracownikom przewidzianym do zwolnienia w przypadku, gdy zwolnienia mają znaczący wpływ na lokalny rynek pracy oraz w zakresie wspierania regionalnych i lokalnych rynków pracy.

41. Uchwalona 20 grudnia 2002 roku nowelizacja ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu przewidywała:

- włączenie samorządów gmin do grupy podmiotów współdziałających w zakresie realizacji zadań na rzecz zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu,
- poszerzenie kompetencji samorządu województw w celu:
 - umożliwienia realizacji regionalnej polityki przeciwdziałania bezrobociu, w tym w ramach programów i kontraktów wojewódzkich,
 - bardziej racjonalnego, uwzględniającego lokalne uwarunkowania i możliwości, przydzielania środków Funduszu Pracy samorządom powiatowym,
 - umożliwienia montażu środków pochodzących z różnych źródeł;
 - zwiększenie kręgu podmiotów uprawnionych do prowadzenia pośrednictwa pracy oraz wprowadzenie agencji pracy tymczasowej i doradztwa personalnego.

42. Ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu została zastąpiona ustawą z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, celem zwiększenia skali i efektywności aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu. Ustawa kładzie nacisk na profesjonalizm usług służb zatrudnienia i wprowadza mechanizmy zniechęcające bezrobotnych do bierności.

43. Ustawa wyodrębnia wśród bezrobotnych 6 grup osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy:

- bezrobotni do 25 roku życia,
- bezrobotni długotrwale,
- bezrobotni powyżej 50 roku życia,
- bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych,
- bezrobotni samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko do 7 roku życia.
- bezrobotni niepełnosprawni.

44. Dla osób tych przewidziane zostały specjalne instrumenty aktywizacji zawodowej:

- staże u pracodawcy - adresowane do bezrobotnych do 25 roku życia, którym wejście na rynek pracy utrudnia brak doświadczenia zawodowego,
- przygotowanie zawodowe w miejscu pracy – adresowane do osób, które nie mają kwalifikacji dostosowanych do potrzeb rynku pracy,
- stypendia dla bezrobotnych do 25 roku życia, bez kwalifikacji zawodowych, na kontynuowanie nauki w szkole ponadpodstawowej, ponadgimnazjalnej dla dorosłych lub w szkole wyższej w systemie studiów wieczorowych lub zaocznych,
- refundacja kosztów opieki nad dzieckiem do lat 7 – w przypadku samotnych rodziców skierowanych na szkolenie, staż, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy lub podejmujących zatrudnienie lub inną pracę zarobkową,
- refundacja kosztów opieki nad osobą zależną – w analogicznych jak wyżej sytuacjach.

45. Ustawa wprowadziła regulacje mające na celu podwyższenie jakości kształcenia ustawicznego poprzez:

- stworzenie rejestru instytucji szkoleniowych zainteresowanych pozyskiwaniem zleceń na szkolenie osób bezrobotnych i poszukujących pracy,
- zobligowanie ministra właściwego do spraw pracy do koordynowania opracowywania standardów kwalifikacji zawodowych i modułowych programów szkolenia zawodowego, dostosowanych do potrzeb rynku pracy.

46. Ustawa wprowadziła instrumenty stymulujące rozwój zasobów ludzkich, zwłaszcza fundusz szkoleniowy, z którego finansowane lub współfinansowane ma być kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców. Pracodawcy tworzący fundusz mogą otrzymać wsparcie ze środków Funduszu Pracy na:

- refundację 50% kosztów szkoleń pracowników zagrożonych zwolnieniem,
- refundację 80% kosztów szkoleń pracowników oddelegowanych na płatny urlop szkoleniowy (w związku ze szkoleniem trwającym co najmniej 3 tygodnie),
- refundację wynagrodzenia dla bezrobotnego skierowanego na zastępstwo pracownika przebywającego na urlopie szkoleniowym (do 40% przeciętnego wynagrodzenia),
- refundację składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe dla zwolnionego pracownika, który podjął szkolenie i otrzymuje świadczenie szkoleniowe wypłacane przez pracodawcę.

47. 1 listopada 2005 roku weszła w życie zmiana ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, wprowadzająca środki celem zwiększenia skuteczności i efektywności działania publicznych służb zatrudnienia, szczególnie w zakresie pośrednictwa i poradnictwa zawodowego. W szczególności, wyeliminowano zbędne działania administracyjno-biurokratyczne. Nowelizacja ustawy umożliwiła w szerszym zakresie finansowanie z Funduszu Pracy zadań współfinansowanych z EFS.

48. W 2006 roku Rząd przystąpił do przeglądu ustawodawstwa w celu przygotowania założeń do zmiany ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, pod kątem wzmocnienia aktywnej polityki rynku pracy i stworzenia warunków efektywnego wykorzystania środków na ich realizację.

49. Ustawa z 13 czerwca 2003 roku o zatrudnieniu socjalnym umożliwia tworzenie nowych podmiotów ekonomii społecznej: centrów i klubów integracji społecznej, a także realizowanie indywidualnych programów zatrudnienia socjalnego. W końcu 2006 roku działało 50 centrów integracji społecznej oraz powstały 54 spółdzielnie socjalne.

50. Celem wsparcia realizacji postanowień ustawy o zatrudnieniu socjalnym podjęto wdrażanie programów „Aktywne formy przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu” i „Wspieranie rozwoju spółdzielczości socjalnej”.

51. Jednym z celów programu „Aktywne formy przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu” jest promowanie dobrych wzorców współpracy różnych partnerów, w tym CIS, ośrodków pomocy społecznej, urzędów pracy na obszarze powiatu lub województwa. Jednym z zadań jest tworzenie, na bazie CIS, dwóch lub trzech ośrodków edukacyjno-szkoleniowych dla przyszłej kadry pracowników tych centrów.

52. Program „Wspieranie rozwoju spółdzielczości socjalnej” ma na celu promowanie idei spółdzielczości socjalnej, jako sposobu tworzenia miejsc pracy przez grupy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, udzielanie wsparcia finansowego grupom założycielskim spółdzielni socjalnych, utworzenie katalogu profilów działalności spółdzielni socjalnych, monitoring działalności spółdzielni socjalnych.

53. Ustawa z 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych przewiduje, poza wsparciem pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, następujące formy wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych ze środków PFRON:

- szkolenia, staże, prace interwencyjne, przygotowanie zawodowe dla osób niepełnosprawnych zarejestrowanych jako poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu,
- szkolenia osób niepełnosprawnych zarejestrowanych jako bezrobotne lub będące w okresie wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników,
- pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej lub rolniczej,
- dofinansowanie do oprocentowania kredytu bankowego zaciągniętego na kontynuowanie działalności gospodarczej albo rolniczej.

Poradnictwo zawodowe

54. Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa w publicznych służbach zatrudnienia polega na udzielaniu pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w wyborze zawodu i miejsca zatrudnienia, w szczególności na:

- udzielaniu informacji o zawodach, rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia,
- udzielaniu porad, z wykorzystaniem metod ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę zatrudnienia, w tym badanie zainteresowań i uzdolnień zawodowych,
- kierowaniu na specjalistyczne badania psychologiczne i lekarskie, umożliwiające wydanie opinii o przydatności zawodowej do pracy i zawodu lub kierunku szkolenia,
- inicjowaniu, organizowaniu i prowadzeniu grupowych porad zawodowych,
- pomocy pracodawcom w doborze kandydatów do pracy, w szczególności na udzielaniu informacji i doradztwie w tym zakresie.

55. Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa w publicznych służbach zatrudnienia realizowane są zgodnie z zasadami:

- dostępności usług dla bezrobotnych i poszukujących pracy oraz dla pracodawców,
- dobrowolności,
- równości bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne lub przynależność związkową,
- swobody wyboru zawodu i miejsca zatrudnienia,
- bezpłatności,
- poufności i ochrony danych osobowych.

56. Poradnictwo zawodowe realizowane jest przez 339 powiatowych urzędów pracy oraz przez 52 CiPKZ, funkcjonujące w ramach 16 wojewódzkich urzędów pracy. Urzędy pracy świadczące

usługi poradnictwa zawodowego rozmieszczone są równomiernie na terenie kraju. W województwach liczba powiatowych urzędów pracy waha się od 11 do 38 (odpowiednio do liczby powiatów), zaś liczba CiPKZ od 1 do 6.

57. Doskonaleniu i wzrostowi kompetencji kadry urzędów pracy służą rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z 20 października 2004 roku w sprawie trybu nadawania licencji zawodowych pośrednika pracy i doradcy zawodowego oraz rozporządzenie Rady Ministrów z 21 marca 2005 roku w sprawie wysokości oraz trybu przyznawania i wypłacania dodatków do wynagrodzenia pracownikom publicznych służb zatrudnienia. W kwietniu 2006 roku weszło w życie rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie stażu adaptacyjnego i testu umiejętności w toku postępowania o uznanie kwalifikacji do wykonywania zawodu pośrednika pracy i doradcy zawodowego.

58. Zapewnieniu wysokiej jakości usług poradnictwa zawodowego służyć będą przygotowywane obecnie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej dotyczące standardów podstawowych usług rynku pracy oraz w sprawie szczegółowych warunków prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług w zakresie pośrednictwa pracy, usług EURES, poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej, organizacji szkoleń dla bezrobotnych i innych uprawnionych osób oraz pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy.

59. Dane statystyczne: liczba osób, które skorzystały z poradnictwa zawodowego - załącznik, pozycja 7.

60. Placówki publicznych służb zatrudnienia świadczące poradnictwo zawodowe wyposażone są w ujednolicone zasoby informacji. Zasoby te obejmują: klasyfikację zawodów i specjalności, teczki informacji o zawodach, ulotki o zawodach, filmy zawodoznawcze, przewodnik po zawodach (charakterystyki 546 zawodów) oraz katalogi, informatory, przewodniki. W latach 2004-2005 opracowany został Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych, który umożliwia pełną diagnozę preferencji i zainteresowań zawodowych klientów urzędów pracy. W latach 2006-2007 kwestionariusz jest stopniowo wdrażany. Doradcy zawodowi dysponują także programem komputerowym „Doradca 2000”. Obecnie, dzięki zaangażowaniu środków EFS trwają prace nad nową wersją programu, która będzie w dużej części wersją internetową. Dostęp do informacji o zawodach i instytucjach edukacyjnych dzięki sieci Internet będzie możliwy dla każdej zainteresowanej osoby.

61. Realizowany jest projekt badawczy „Kompleksowa analiza świadczenia pomocy pracodawcom w doborze pracowników”, w ramach SPO RZL 2004-2006.

62. Od 1999 roku realizowany jest projekt „Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego”, w ramach programu Leonardo da Vinci. Celem jest rozwój europejskiego wymiaru w krajowych systemach poradnictwa zawodowego oraz wspieranie mobilności edukacyjnej i zawodowej obywateli, poprzez zapewnienie im dostępu do rzetelnej informacji na temat kształcenia i szkolenia w swoim kraju i w innych krajach Europy.

63. Działania Centrum adresowane są do doradców zawodowych i obejmują głównie:

- gromadzenie, opracowywanie i upowszechnianie informacji, materiałów i publikacji z zakresu poradnictwa zawodowego,
- organizację spotkań, seminariów i szkoleń dla doradców zawodowych,
- udział w krajowych i międzynarodowych konferencjach poradnictwa zawodowego,
- udzielanie odpowiedzi na pytania z kraju i zagranicy.

W latach 2001-2004 powstały programy szkolenia i kształcenia doradców zawodowych w zakresie poradnictwa na odległość oraz transnarodowego poradnictwa zawodowego.

64. Od 2004 do końca 2006 roku realizowany był projekt „Europejski doradca zawodowy” (www.ergoinnet.net), celem przygotowania podręcznika dla doradców zawodowych, umożliwiającego skuteczniejszą pomoc osobom zainteresowanym korzystaniem z możliwości nauki i pracy w innych krajach Europy.

65. W 2007 roku realizowana będzie nowa edycja projektu „Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego”, jaka też upowszechniane będą wyniki projektów: „Ergo-in-net”, „Poradnictwo na odległość”, „Transnacionalne poradnictwo zawodowe”.

66. Poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących pracy jest realizowane przez powiatowe urzędy pracy oraz CIiPKZ wojewódzkich urzędów pracy na zasadach ogólnych. Wydano „Podręcznik oceny zawodów z punktu widzenia różnych rodzajów niepełnosprawności”, a także zaadaptowano program komputerowy Doradca 2000.

67. Świadczenie usług dla niepełnosprawnych podejmowane jest również przez organizacje pozarządowe. Na przykład:

- Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji realizuje usługi pośrednictwa i doradztwa zawodowego dla osób niepełnosprawnych w ramach projektu „Aktywność na rynku pracy. Program poradnictwa i szkoleń dla osób niepełnosprawnych”, współfinansowanego ze środków programu UE Phare,
- Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnosprawnym Ruchowo, w ramach funduszu Phare zorganizowała Centrum Usług Doradczych oraz Biuro Karier Osób Niepełnosprawnych, które zajmują się promocją niepełnosprawnych pracowników wśród pracodawców, a także rozszerzaniem systemu bezpłatnych usług doradczych, celem objęcia nim grupy bezrobotnych i poszukujących pracy osób niepełnosprawnych z województwa mazowieckiego (bezpośrednio) oraz (pośrednio) z całej Polski,
- Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych prowadzi poradnictwo zawodowe poprzez oddziały usytuowane na terenie całego kraju, organizuje też szkolenia dla doradców zawodowych.

68. Kwestie poradnictwa zawodowego dla młodzieży, realizowanego przez publiczne poradnie psychologiczno-pedagogiczne, szkoły (zatrudniające psychologów, pedagogów szkolnych i doradców zawodowych), Centra Kształcenia Ustawicznego i Centra Kształcenia Praktycznego regulują rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu:

- z 11 grudnia 2002 roku w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych,
- z 7 stycznia 2003 roku w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach,
- z 13 czerwca 2003 roku w sprawie rodzajów, organizacji oraz sposobu działania publicznych placówek kształcenia ustawicznego i publicznych placówek kształcenia praktycznego, w tym publicznych ośrodków dokształcania i doskonalenia zawodowego

69. Do pomocy mają dostęp wszyscy uczniowie. Polega ona na: doradztwie, rozpoznawaniu możliwości psychofizycznych uczniów, kształtowaniu umiejętności racjonalnego wyboru kierunku kształcenia i zawodu oraz aktywnej postawy wobec życia zawodowego, uczeniu planowania kariery zawodowej i umiejętności poruszania się na rynku pracy, ścisłej współpracy z rodzicami i nauczycielami. Najczęściej stosowaną formą pomocy są zajęcia grupowe.

70. Uczniowie mający problemy zdrowotne, co ogranicza możliwości wyboru szkoły i kierunku kształcenia zawodowego, korzystają z poradnictwa indywidualnego. Przy przyjmowaniu do szkół ponadgimnazjalnych, w przypadku równorzędnych wyników uzyskanych w postępowaniu kwalifikacyjnym, pierwszeństwo mają kandydaci z problemami zdrowotnymi, ograniczającymi

możliwości wyboru kierunku kształcenia ze względu na stan zdrowia, potwierdzonymi opinią publicznej poradni psychologiczno-pedagogicznej. Do klasy pierwszej szkoły specjalnej, przysposabiającej do pracy, przyjmowani są, na wniosek rodziców (opiekunów prawnych), kandydaci posiadający orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego, wydane przez zespół orzekający działający w publicznej poradni psychologiczno-pedagogicznej. Kandydaci ubiegający się o przyjęcie na semestr pierwszy dotychczasowej szkoły policealnej powinni posiadać zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kształcenia w określonym zawodzie, wydane na podstawie rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 20 lutego 2004 roku w sprawie warunków i trybu przyjmowania uczniów do szkół publicznych oraz przechodzenia z jednych typów szkół do innych.

71. Kandydaci do szkół ponadgimnazjalnych i uczniowie tych szkół, którzy w trakcie praktycznej nauki zawodu będą lub są narażeni na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, otrzymują od dyrektora szkoły skierowanie na badania lekarskie. Badanie kończy się orzeczeniem lekarskim stwierdzającym istnienie lub brak przeciwwskazań zdrowotnych.

Prawo oświatowe umożliwia powoływanie niepublicznych poradni specjalistycznych, w tym zajmujących się poradnictwem zawodowym dla młodzieży. Ich usługi są odpłatne.

72. Liczba publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych wahała się od 590 w 1999 roku do 557 w 2004 roku. Różnice w liczbie poradni są efektem, między innymi zmian demograficznych: w roku 2004 liczba dzieci i młodzieży była o 896 000 mniejsza niż w 1999 roku. W tej sytuacji organy prowadzące mogły zlikwidować część poradni.

Rozmieszczenie geograficzne poradni zapewnia każdemu uczniowi możliwość uzyskania pomocy.

73. Dane statystyczne: Osoby korzystające z poradnictwa zawodowego w poradniach psychologiczno-pedagogicznych – załącznik, pozycja 8.

74. Z różnych form usług oferowanych przez SZOK corocznie korzysta około 100 000 osób.

75. OHP są państwową jednostką wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym oraz bezrobotnych do 25 roku życia. Zadania OHP w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu realizowane są w formie usług w zakresie poradnictwa zawodowego. Usługi te realizowane są przez:

- 21 Młodzieżowych Centrów Kariery,
- 49 MCIZ.

76. Z usług poradnictwa zawodowego świadczonych przez MCIZ w roku 2005 skorzystało 192.205 osób, w tym indywidualnym poradnictwem zawodowym objęto 41.235 osób. Z usług MCK (które rozpoczęły działalność 15 września 2005 roku) skorzystało 9.776 osób, w tym poradnictwem indywidualnym objęto 1.935 osób.

77. Informacji zawodowej służą wydawnictwa Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej oraz Fundacji Edukacyjnej „Perspektywy”. Poradnie psychologiczno-pedagogiczne korzystają z opisów ponad 1600 zawodów i specjalności, 100 teczek z informacjami o zawodach, przewodnika po zawodach z opisem 546 zawodów oraz z informatorów, ulotek, folderów.

78. Ministerstwo Edukacji Narodowej w 2005 roku przygotowało publikację „Zawody szkolnictwa zawodowego” będącą vademecum doradcy zawodowego. Publikacja zawiera informacje o 193 zawodach, które może zdobyć młodzież po ukończeniu zasadniczej szkoły zawodowej, technikum i szkoły policealnej. Na stronach internetowych Ministerstwa Edukacji Narodowej w 2004 roku został uruchomiony link do portalu edukacyjnego PLOTEUS z działami: możliwości kształcenia, systemy edukacyjne, wymiana, kontakty, przeprowadzka do innego

kraju. Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, w ramach projektu Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego, przygotował wiele publikacji dla doradców zawodowych, uczniów, rodziców i nauczycieli oraz organizował seminaria i szkolenia dla doradców zawodowych.

79. Wspieraniu awansu społecznego i zawodowego służą realizowane przez powiatowe urzędy pracy, we współpracy z CIiPKZ, usługi ukierunkowane na tworzenie indywidualnego planu działania, obejmującego cele i sposoby realizacji kolejnych etapów kariery, z uwzględnieniem podstawowych usług rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy wspierających zatrudnienie bezrobotnego lub poszukującego pracy.

80. W celu stworzenia systemu „ofensywnej”, powszechnie dostępnej informacji zawodowej oraz podniesienia jakości usług poradnictwa zawodowego i zwiększenia ich dostępności, realizowane były w latach 2004-2006 dwa projekty finansowane przez EFS:

- komputeryzacja poradni psychologiczno-pedagogicznych, wraz z zakupem specjalistycznego oprogramowania,
- opracowanie i upowszechnienie materiałów metodycznych i dydaktycznych do planowania kariery zawodowej. Odbiorcami materiałów są doradcy zawodowi, nauczyciele realizujący zadania z zakresu podstaw przedsiębiorczości i poradnictwa oraz nauczyciele konsultanci z oddziałów doskonalenia nauczycieli.

Inne specjalne działania adresowane do osób niepełnosprawnych

81. Od 2004 roku, w związku z przystąpieniem do UE, zmieniły się zasady wspierania zatrudniania osób niepełnosprawnych (dostosowanie systemu wspierania przedsiębiorców do regulacji wspólnotowych, w tym dotyczących wyłączeń grupowych i pomocy państwa). Pomoc udzielaną w formie dofinansowania do wynagrodzeń oraz zwolnień z opłacania składek na ubezpieczenie społeczne powiązano z refundacją pracodawcom dodatkowych kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych (kosztów, które nie powstałyby, gdyby pracodawca zatrudnił osobę nie będącą osobą niepełnosprawną). Przeszła obowiązywać mechanizm zwrotu podatku VAT przedsiębiorcom działającym na chronionym rynku pracy (prowadzącym zakład pracy chronionej lub zakład aktywności zawodowej). Został on zastąpiony dofinansowaniem do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych.

82. Pracodawca może także, w ramach refundacji podwyższonych kosztów zatrudniania osób niepełnosprawnych, w tym zwrotu kosztów dostosowania stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej, otrzymać ze środków PFRON zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego.

83. Przygotowywana nowelizacja ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych zmierza do podniesienia skuteczności instrumentów wspierających rehabilitację społeczną i zawodową osób niepełnosprawnych, a także podniesienia jakości i skuteczności działań podmiotów korzystających ze wsparcia PFRON. Nowe rozwiązania stworzą możliwość refundacji kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej, do wysokości piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia, wprowadzą refundację pracodawcom 60% kosztów płacy przez 1 rok, w przypadku zatrudnienia osób niepełnosprawnych, uprzednio zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy jako osoby bezrobotne lub poszukujące pracy nie pozostające w zatrudnieniu. Jednorazowa pożyczka dla osoby niepełnosprawnej na rozpoczęcie działalności zastąpiona zostanie przyznaniem jednorazowo środków na podjęcie działalności.

c/ Podnoszenie wydajności pracy

84. Ponieważ na wydajność pracy mają wpływ takie czynniki jak stosowane technologie, oprzyrządowanie, organizacja pracy, przygotowanie zawodowe, działania na rzecz poprawy warunków funkcjonowania małych i średnich przedsiębiorstw (pomoc doradcza, szkoleniowa i finansowa), przyczyniły się do wzrostu wydajności pracy.

85. W maju 1999 roku Rada Ministrów przyjęła „Kierunki działań Rządu wobec małych i średnich przedsiębiorstw do 2002 roku”. Program pozwolił na udzielanie pomocy przedsiębiorcom w dostępie do wiedzy i informacji w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej, promowanie wśród nich jakości, poprawę dostępu do zewnętrznych źródeł finansowania prowadzonej działalności. Podejmowane w ramach programu działania polegały na pomocy doradczo-szkoleniowej związanej z prowadzoną działalnością gospodarczą, ułatwianiu dostępu do zewnętrznych źródeł finansowania, wspieraniu rozwoju eksportu, promowaniu jakości.

86. W lutym 2003 roku Rada Ministrów przyjęła „Kierunki działań Rządu wobec małych i średnich przedsiębiorstw od 2003 do 2006 roku”. Rząd przyjął, że działania wspierające małych i średnich przedsiębiorców będą miały na celu pobudzenie aktywności gospodarczej zapewniającej wzrost zatrudnienia, podniesienie ich konkurencyjności i zdolności funkcjonowania na Jednolitym Rynku Europejskim, natomiast polityka będzie realizowana przy pomocy instrumentów prawnych, organizacyjnych, informacyjno-szkoleniowych i finansowych, w obszarach:

- wspierania przedsięwzięć służących rozwojowi przedsiębiorstw,
- poprawy otoczenia prawnego i administracyjnego małych i średnich przedsiębiorstw,
- rozwoju otoczenia instytucjonalnego MSP,
- wspierania firm na forum międzynarodowym.

87. Przedsiębiorcy mogą uzyskać wsparcie na dofinansowanie kosztów, między innymi:

- usług doradczych i szkoleniowych związanych z podnoszeniem jakości produktów i usług oraz na uzyskanie certyfikatów w zakresie systemów zarządzania jakością, środowiskiem, jak też bezpieczeństwem i higieną pracy,
- przedsięwzięć w zakresie działalności innowacyjnej, wdrażania rozwiązań innowacyjnych i nowych technologii,
- usług doradczych związanych z rozwojem firmy i z uruchomieniem działalności przedsiębiorstwa w oparciu o technologie internetowe,
- usług doradczych związanych z tworzeniem i wdrażaniem indywidualnych planów rozwoju eksportu firm oraz udziału w imprezach targowych i wystawienniczych,
- zakupu nowych maszyn i urządzeń.

88. W ramach SPO RZL wdrażane są instrumenty, które wpłyną pozytywnie na zwiększenie wydajności pracy zarówno w instytucjach i urzędach, jak i w prywatnych przedsiębiorstwach. Do zwiększenia wydajności pracy kadr publicznych służb zatrudnienia i innych instytucji rynku pracy przyczyniają się przede wszystkim szkolenia i studia podyplomowe, wsparcie, doradztwo i instruktaż. Podnoszenie wydajności pracy będzie osiągnięte poprzez:

- szkolenia i pomoc doradczą dla kadr zarządzających i pracowników przedsiębiorstw w zakresie usprawniania zarządzania (zwłaszcza zasobami ludzkimi), identyfikację potrzeb w zakresie kwalifikacji pracowników, poprawa organizacji pracy, zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy oraz uelastycznianie form świadczenia pracy,
- szkolenia, pomoc doradczą i studia podyplomowe dla kadr zarządzających i pracowników przedsiębiorstw,

- szkolenia i staże pracowników przedsiębiorstw odbywane w jednostkach naukowych,
- projekty podnoszące jakość szkolenia i usług doradczych dla przedsiębiorstw,
- szkolenia dla przedsiębiorców w zakresie elastycznych form zatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem nowoczesnych technologii oraz nowoczesnych metod organizacji pracy (telepraca, praca do wykonania w domu, praca na zastępstwo itp.),
- szkolenia dla kobiet w zakresie rozwoju własnej działalności gospodarczej.

89. 4 września 2006 roku Rada Ministrów przyjęła „Kierunki zwiększania innowacyjności gospodarki na lata 2007-2013”. Zawiera on ocenę stanu innowacyjności gospodarki oraz rekomenduje działania umożliwiające budowę gospodarki opartej na wiedzy, w której siłą przedsiębiorców na konkurencyjnych rynkach będzie ich wysoka innowacyjność. Zgodnie z „Kierunkami”, strategicznym celem jest wzrost innowacyjności przedsiębiorstw służący utrzymaniu gospodarki na ścieżce szybkiego rozwoju i tworzeniu nowych, lepszych miejsc pracy. W dokumencie przewidziano następujące kierunki działań: (1) Kadra dla nowoczesnej gospodarki, (2) Badania na rzecz gospodarki, (3) Własność intelektualna dla innowacji, (4) Kapitał na innowacje, (5) Infrastruktura dla innowacji.

90. Wdrażanie „Kierunków” oparte będzie o system wdrażania programów operacyjnych, realizowanych w ramach Narodowych Strategicznych Ram Odniesienia na lata 2007-2013. Kluczowe znaczenie będzie miało wdrożenie działań zaproponowanych w Programie Operacyjnym Innowacyjna Gospodarka, PO KL oraz w 16 Regionalnych Programach Operacyjnych.

d/ Swoboda wyboru pracy

91. Konstytucja RP stanowi w art. 65, ust. 1, że każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Podobnie, zasadę wolności pracy wyraża art. 11 Kodeksu pracy, zgodnie z którym nawiązanie stosunku pracy, bez względu na jego podstawę prawną, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Również pragmatyki służbowe i inne akty prawne regulujące stosunek pracy odwołują się do dobrowolności zawarcia tego stosunku. Możliwość nałożenia obowiązku pracy przewiduje art. 65, ust. 2 Konstytucji, zgodnie z nim obowiązek pracy może być nałożony tylko przez ustawę.

92. Obowiązek pracy przewiduje ustawa z 6 września 2001 roku o chorobach zakaźnych i zakażeniach. Pracownicy zakładów opieki zdrowotnej i inne osoby (których kwalifikacje znajdują zastosowanie przy zwalczaniu epidemii) mogą być skierowani do pracy przy zwalczaniu epidemii na mocy decyzji administracyjnej. Wskazane w ustawie ograniczenia kręgu osób, które mogą być skierowane do pracy przy zwalczaniu epidemii dotyczą:

- osób, które nie ukończyły 18 lat, bądź ukończyły 60 lat,
- kobiet w ciąży lub wychowujących dzieci w wieku do 14 lat,
- osób niepełnosprawnych.

93. Osobie skierowanej do pracy przy zwalczaniu epidemii gwarantuje się zatrudnienie w dotychczasowym miejscu pracy (obowiązek udzielania przez pracodawcę urlopu bezpłatnego, zakaz rozwiązania stosunku pracy), zaś w nowym miejscu pracy, wskazanym w decyzji, przewiduje preferencyjny sposób wynagradzania (nie mniej niż 150% przeciętnego wynagrodzenia zasadniczego na danym stanowisku pracy w zakładzie opieki zdrowotnej), ponadto zwrot kosztów przejazdu, zakwaterowania i wyżywienia.

94. Obowiązek pracy może być nałożony na podstawie ustawy z 18 kwietnia 2002 roku o stanie klęski żywiołowej, zgodnie z którą organy administracji mogą, w drodze aktów prawnych,

nakazać pracodawcy oddelegowanie pracowników do dyspozycji organu kierującego działaniami prowadzonymi w celu zapobieżenia skutkom klęski żywiołowej.

95. Szczególnej dyscyplinie poddane są stosunki służbowe funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej, Straży Granicznej, Policji oraz Biura Ochrony Rządu które, ze względu na cechę podległości służbowej, pozwalają ich oddelegować do czasowego pełnienia służby w innej jednostce organizacyjnej (ustawa z 24 sierpnia 1991 roku o Państwowej Straży Pożarnej, ustawa z 6 kwietnia 1990 roku o Policji, ustawa z 12 października 1990 roku o Straży Granicznej, ustawa z 16 marca 2001 roku o Biurze Ochrony Rządu).

96. Zgodnie z art. 116, pkt 4 ustawy Kodeks karny wykonawczy, skazany na karę pozbawienia wolności ma obowiązek wykonywania pracy, jeżeli przepisy szczególne, także wynikające z prawa międzynarodowego, nie przewidują zwolnienia od tego obowiązku, oraz ma obowiązek wykonywania prac porządkowych w obrębie zakładu karnego. Praktyczne znaczenie "korzystania z obowiązkowej pracy osadzonych" ma jedynie wykonywanie przez skazanych prac porządkowych w zakładzie karnym. Skazanemu nie przysługuje wynagrodzenie za prace porządkowe oraz pomocnicze wykonywane na rzecz zakładu karnego w wymiarze nie przekraczającym 90 godzin miesięcznie. Ta sama zasada obowiązuje w odniesieniu do prac porządkowych wykonywanych na rzecz samorządu terytorialnego (art. 123a §2 k.k.w.). Do prac wykonywanych przez skazanego zalicza się ponadto prace wykonywane za jego zgodą na podstawie skierowania do pracy albo w drodze umożliwienia skazanemu wykonywania pracy zarobkowej w ramach umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy o pracę nakładczą lub na innej podstawie prawnej (art. 121 §2 k.k.w.).

97. Obowiązek wykonywania pracy wskazanej przez sąd stanowi integralną część kary ograniczenia wolności. Zgodnie z art. 34 §1 Kodeksu karnego kara tego rodzaju może być orzekana w wymiarze od 1 do 12 miesięcy. Obowiązek pracy polega na wykonywaniu nieodpłatnej, kontrolowanej pracy na cele społeczne w zakładzie pracy, placówce służby zdrowia, opieki społecznej, organizacji lub instytucji niosącej pomoc charytatywną lub na rzecz społeczności lokalnej. Sąd może nałożyć obowiązek wykonywania takiej pracy w wymiarze od 20 do 40 godzin miesięcznie.

98. W stosunku do osoby zatrudnionej sąd, zamiast obowiązku nieodpłatnej kontrolowanej pracy na cele społeczne, może orzec potrącenie od 10 do 25% wynagrodzenia za pracę na rzecz Skarbu Państwa albo na cel społeczny wskazany przez sąd. W okresie odbywania kary skazany nie może bez zgody sądu rozwiązać stosunku pracy.

99. Działania Państwowej Inspekcji Pracy związane z kontrolowaniem wykonywania prac wskazanych przez sąd w czasie wykonywania kary ograniczenia wolności oraz pracy społecznie użytecznej orzeczonej w zamiar nieściągalnej grzywny obejmują kwestie zapewniania przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

100. Konsekwencje naruszenia zakazu pracy przymusowej lub obowiązkowej określa Kodeks karny. Zgodnie z jego art. 232 §1 „funkcjonariusz publiczny który, przekraczając swoje uprawnienia lub nie dopełniając obowiązków, działa na szkodę interesu publicznego lub prywatnego, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3”. Jeżeli sprawca dopuszcza się czynu w celu osiągnięcia korzyści majątkowej lub osobistej, podlega karze pozbawienia wolności od roku do lat 10 (art. 231 §2 k.k.). Przepisy te penalizują wszelkie przekroczenia uprawnień lub niedopełnienie obowiązków przez funkcjonariuszy, będące działaniem na szkodę interesu publicznego lub prywatnego. Mogą one znaleźć zastosowanie, na przykład, przy naruszeniu przez funkcjonariusza służby więziennej regulacji dotyczących zatrudniania osób osadzonych – przymuszania ich do pracy wbrew obowiązującym przepisom. W przypadku przekroczenia uprawnień, funkcjonariusze publiczni ponoszą dodatkowo odpowiedzialność dyscyplinarną,

określoną w przepisach szczególnych, dotyczących konkretnych służ państwowych. Z kolei, zgodnie z art. 190 §1 k.k. „kto stosuje przemoc wobec osoby lub groźbę bezprawną w celu zmuszenia innej osoby do określonego działania, zaniechania lub znoszenia, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.” Przepis ten penalizuje wszelkie zachowania polegające na bezprawnym zmuszaniu innej osoby do określonego zachowania (w tym, na przykład, do wykonywania pracy bez tytułu prawnego) przy użyciu groźby lub przemocy.

e/ Programy szkolenia zawodowego

Kształcenie ustawiczne pracowników

101. Z badań ustawicznego kształcenia zawodowego w 2002 roku (według metodologii Eurostatu) wynika, że w Polsce 41% firm współfinansowało lub całkowicie finansowało szkolenia pracowników (w roku 1999 - 36,6%). Przeciętnie swoje kwalifikacje doskonaliło 16% pracowników. W firmach w kształceniu ustawicznym uczestniczyło 36% pracowników. Byli to przede wszystkim pracownicy w wieku 25-44 lata (70,3% osób w tej grupie wiekowej szkoliło się), natomiast stosunkowo rzadko szkoleni byli ludzie młodzi, w wieku do 24 lat (22,1%). W ograniczonym ze szkoleń korzystały osoby zagrożone zwolnieniem z pracy (1%), osoby pracujące w niepełnym wymiarze czasu pracy (4,3%) oraz osoby bez odpowiednich kwalifikacji (6,2%). Przeciętny czas szkoleń na jednego uczestnika w firmach to 29 godzin zajęć. Koszty szkoleń w roku 2000 stanowiły 0,8% kosztów pracy w przedsiębiorstwach, w 2004 roku wydatki na szkolenia wyniosły 0,7% kosztów pracy.

Szkolenie bezrobotnych

102. Udział zarejestrowanych osób bezrobotnych uczestniczących w szkoleniach systematycznie zwiększa się. W 2005 roku urzędy pracy na szkolenia skierowały 151 tysięcy osób (w 2004 roku – 126 tysięcy, w roku 2001 – 50 tysięcy). W 2005 roku szkolenia ukończyło 148 tysięcy osób (98% osób skierowanych na szkolenia).

103. Większość szkolonych bezrobotnych (80%) otrzymuje skierowanie na szkolenie grupowe, o tematyce zaplanowanej przez urząd pracy i kontraktowane w instytucji szkoleniowej wybranej przez urząd pracy. Szczególnym rodzajem szkoleń są szkolenia organizowane przez urzędy pracy w odpowiedzi na zgłoszone potrzeby pracodawców. W 2005 roku osoby przeszkolone na podstawie umów trójstronnych (zawartych między urzędem pracy, instytucją szkoleniową a pracodawcą), stanowiły 10% przeszkolonych.

104. Prawie dwukrotnie wyższą efektywnością w stosunku do szkoleń grupowych charakteryzowały się szkolenia organizowane w trybie indywidualnym. Wyrażna różnica wskaźnika zatrudnienia po szkoleniu wynika głównie z warunków stawianych uczestnikom kursów: osoba starająca się o skierowanie na szkolenie indywidualnie musi przedłożyć w urzędzie pracy dokumenty pokazujące, że po odbyciu szkolenia będzie zatrudniona (najczęściej jest to deklaracja przyszłego pracodawcy lub oświadczenie o zamiarze podjęcia działalności gospodarczej).

105. Dane statystyczne dotyczące:

- Liczby bezrobotnych i poszukujących pracy przeszkolonych przez urzędy pracy – załącznik, pozycja 9-13,
- Wydatków z Funduszu Pracy na szkolenia – załącznik, pozycja 14,
- Kierunków szkoleń organizowanych przez urzędy pracy - załącznik, pozycja 15,
- Wskaźnika zatrudnienia zarejestrowanych bezrobotnych po szkoleniu – załącznik, pozycja 16.

106. W latach 2002 – 2005 zrealizowano szereg działań celem lepszego skoordynowania kształcenia zawodowego z potrzebami rynku pracy:

- opracowano, w oparciu o badania wymagań pracodawców, krajowe standardy kwalifikacji zawodowych dla 53 zawodów, stanowiące bazę dla systemu kształcenia zawodowego i ustawicznego, polityki zatrudnienia i polityki kadrowej przedsiębiorstw, w latach 2006-2007 opracowanych zostanie kolejnych 200 standardów kwalifikacji,
- opracowano 89 modułowych programów szkolenia i materiałów dydaktycznych, opartych na koncepcji MOP, nastawionych na kształtowanie umiejętności niezbędnych do wykonywania zawodu, w latach 2006-2007 opracowanych zostanie kolejnych 20 programów, przeznaczonych dla pracowników publicznych służb zatrudnienia,
- stworzono bazy danych zawierające standardy kwalifikacji zawodowych i modułowe programy szkoleń, dostępne przez Internet (www.standardyiszkolenia.praca.gov.pl),
- zaktualizowano klasyfikację zawodów i specjalności występujących na rynku pracy, na potrzeby systemu EURES opracowano kod przejścia z klasyfikacji krajowej do klasyfikacji ISCO88, opisy zawodów i specjalności są aktualizowane i udostępniane w Internecie,
- wprowadzono monitoring zawodów deficytowych (w których zapotrzebowanie przewyższa podaż) i nadwyżkowych (kiedy liczba bezrobotnych jest większa od liczby zgłaszanych miejsc pracy),
- utworzono elektroniczny rejestr instytucji szkoleniowych starających się o środki publiczne na realizację szkoleń bezrobotnych, celem ułatwienia pozyskiwania informacji o ofertach szkoleniowych przez osoby bezrobotne i służby zatrudnienia; rejestr zawiera informację o tematyce szkoleń, kadrze i zapleczu dydaktycznym instytucji. Od grudnia 2004 roku do września 2006 roku wpisano do rejestru informacje o działalności ponad 5100 instytucji szkoleniowych zainteresowanych szkoleniem bezrobotnych.

107. Edukację ustawiczną osób bezrobotnych i poszukujących pracy wspierają usługi poradnictwa i informacji zawodowej, prowadzone przez służby zatrudnienia. Informacje szczegółowe – odpowiedź na pytanie B do art. 9.

Pytanie 3

Równość traktowania w zatrudnieniu lub zawodzie

a/ Regulacje prawne

108. Ustawą z 24 sierpnia 2001 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw wprowadzono szereg przepisów zakazujących dyskryminacji. Nowelizacja ta:

- ustanowiła obowiązek równego traktowania pracowników obu płci we wszystkich aspektach związanych z zatrudnieniem, poczynając od nawiązania stosunku pracy, poprzez zmianę treści tego stosunku, dostęp do awansowania i szkolenia, a kończąc na rozwiązaniu stosunku pracy (art. 18^{3a}),
- wprowadziła zakaz dyskryminacji pracowników motywowanej płcią, przybierającej formę dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej oraz wprowadziła definicje dyskryminacji pośredniej (nowy art. 18^{3a}),
- określiła działania kwalifikujące do uznania je za naruszające zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz wskazała przesłanki różnicowania uprawnień pracowniczych, które nie stanowią naruszenia tej zasady (art. 18^{3b}),
- wprowadziła zasadę nieważności postanowień układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, a także postanowień umów o pracę i innych aktów będących podstawą zatrudniania pracowników – w razie, gdy zawierają one postanowienia naruszające

zasadę równego traktowania pracowników w dziedzinie pracy. W miejsce nieważnych postanowień stosowane mają być regulacje nie naruszające zasady równego traktowania (art. 9 § 4 oraz art. 18 § 3),

- przyznaje pracownikowi, który został poszkodowany w następstwie naruszenia przez zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn, prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż najniższe wynagrodzenie za pracę i nie wyższej niż sześciokrotność tego wynagrodzenia (art. 18^{3d}),
- ustanowiła, że zwolnienie pracownika będące represją za skorzystanie z uprawnień wynikających z przepisów antydyskryminacyjnych jest uznawane za nieuzasadnione (art. 18^{3e}),
- wprowadziła odrębne zasady dowodzenia w sporach na tle naruszenia zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn; poszkodowany pracownik musi jedynie wykazać fakty potwierdzające dyskryminację, pozwany pracodawca musi przeprowadzić postępowanie dowodowe, zmierzające do obalenia zarzutu przez wykazanie, że podjęte wobec pracownika działania były uzasadnione innymi powodami niż płeć pracownika (art. 18^{3b}),
- nałożyła na pracodawcę obowiązek rozpropagowania – na terenie zakładu pracy – treści przepisów dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn (art. 94¹),
- wprowadziła zakaz umieszczania w ofertach takich wymagań w stosunku do kandydatów, które ich dyskwalifikują ze względu na płeć lub inne kryteria uznawane za dyskryminujące (ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu),
- kwalifikuje jako wykroczenie przypadki odmowy zatrudnienia mające podłoże dyskryminacyjne (ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu).

109. Uchwalone 14 listopada 2003 roku kolejne zmiany Kp dotyczyły zakazu dyskryminacji oraz zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Rozszerzone zostały regulacje dotyczące zakazu dyskryminacji ze względu na płeć – na przypadki dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

110. Zgodnie z art. 18^{3a} §1 Kp pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 (art. 18^{3a} § 2 Kp). Wprowadzono definicję molestowania i uznano molestowanie za przejaw dyskryminowania.

111. Zgodnie z art. 18^{3a} §6 Kp dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika: na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

112. Przepisy Kp definiują zarówno dyskryminację bezpośrednią, jak i pośrednią. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy gdy pracownik, z jednej lub z kilku przyczyn

określonych w art. 18^{3a} § 1, był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami (art. 18^{3a} § 3 i 4 Kp)

113. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest, w szczególności:

- odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,
- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

114. Pracownik, któremu pracodawca wypowiedział umowę o pracę naruszając przepisy o zakazie dyskryminacji w zatrudnieniu, może wystąpić do sądu pracy z roszczeniem przysługującym pracownikowi w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. Dochodząc przywrócenia do pracy lub odszkodowania można wskazywać niewłaściwe zachowanie pracodawcy, polegające na naruszeniu zakazu dyskryminacji w stosunkach pracy.

115. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 18^{3d} Kp). O odszkodowaniu orzeka sąd pracy, w postępowaniu wszczętym na wniosek zainteresowanego pracownika.

116. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia (art. 18^{3e} Kp).

117. Ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu zawierała następujące zapisy o charakterze antydyskryminacyjnym:

- art. 12, ust. 2, pkt 3 – pośrednictwo pracy opiera się na zasadzie równości, oznaczającej obowiązek powiatowych urzędów pracy udzielania wszystkim poszukującym pracy pomocy w znalezieniu zatrudnienia;
- art. 12, ust. 3a – informacja pracodawcy o wolnym miejscu pracy lub miejscu przygotowania zawodowego nie może zawierać wymagań dyskryminujących kandydatów ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, ani ze względu na przynależność związkową (wprowadzony ustawą z 22 czerwca 2001 roku o zmianie ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz ustawy o pomocy społecznej);
- art. 15, ust. 1a – przy doborze kandydatów na szkolenia nie można stosować wymagań dyskryminujących kandydatów ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, ani ze względu na przynależność związkową (wprowadzony ustawą z 26 kwietnia 2002 roku o zmianie ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu);

- art. 17, ust. 1, pkt 3 - poradnictwo zawodowe kieruje się zasadą równości w korzystaniu z usług poradnictwa zawodowego, bez względu na narodowość, płeć, wyznanie, przynależność do organizacji politycznych i społecznych oraz inne okoliczności.

118. Art. 6c, ust. 1, pkt 3 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu stanowi, iż kryteria wydawania przyrzeczeń i zezwoleń na pracę cudzoziemców nie mogą dyskryminować kandydatów ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania zwłaszcza polityczne lub religijne ani ze względu na przynależność związkową. Na pracodawcę, który odmówi zatrudnienia kandydata ze względu na jego płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania zwłaszcza polityczne lub religijne, przynależność związkową, nakładana była grzywna (art. 66, pkt 3 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu).

119. Na mocy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 9 lutego 2000 roku w sprawie szczegółowych zasad prowadzenia pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, organizowania szkoleń bezrobotnych, tworzenia zaplecza metodycznego dla potrzeb informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego oraz organizowania i finansowania klubów pracy powiatowy urząd pracy przyjmuje każde zgłoszenie pracodawcy o wolnym miejscu zatrudnienia i miejscu przygotowania zawodowego, pod warunkiem, że nie zawiera ono wymagań dyskryminujących kandydatów ze względu na płeć, wiek, narodowość, wyznanie lub inne okoliczności.

120. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zawiera następujące zapisy o charakterze antydyskryminacyjnym:

- pośrednictwo pracy opiera się na zasadzie równości, oznaczającej obowiązek powiatowych urzędów pracy udzielania wszystkim poszukującym pracy pomocy w znalezieniu zatrudnienia, bez względu na ich narodowość, przynależność do organizacji politycznych, społecznych, na płeć, wyznanie i inne okoliczności,
- informacja pracodawcy o wolnym miejscu pracy lub miejscu przygotowania zawodowego nie może zawierać wymagań dyskryminujących kandydatów ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, ani ze względu na przynależność związkową,
- przy doborze kandydatów na szkolenia nie można stosować wymagań dyskryminujących kandydatów ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, ani ze względu na przynależność związkową,
- poradnictwo zawodowe kieruje się zasadą równości w korzystaniu z usług poradnictwa zawodowego, bez względu na narodowość, płeć, wyznanie, przynależność do organizacji politycznych i społecznych oraz inne okoliczności.

Kto odmówi zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego ze względu na płeć kandydata, podlega karze grzywny nie niższej niż 3000 zł (art. 123 ustawy).

b/ Sytuacja faktyczna

121. Sprawy o odszkodowania z tytułu dyskryminacji w miejscu pracy jako oddzielna kategoria spraw są rozpoznawane przez sądy od 1 stycznia 2002 roku, a z tytułu mobbingu od 1 stycznia 2004 roku.

122. Dane statystyczne dotyczące spraw o odszkodowania z tytułu naruszenia zasad równego traktowania kobiet i mężczyzn – załącznik, pozycja 17.

123. PIP przeprowadziła w latach 2002- 2003 pilotażowe badanie, którego celami były:

- pomiar wpływu wykształcenia oraz determinantu płciowego na możliwości awansu i zajmowane stanowisko w pracy,
- ocena dostępu do szkoleń oferowanych przez zakład pracy,
- określenie warunków zatrudnienia pracowników, w zakresie pracy w niedogodnych godzinach pracy i pracy w godzinach nadliczbowych,
- pomiar wykorzystania przez pracowników uprawnień wynikających z Kp, przysługujących rodzicom w zakresie opieki nad dzieckiem.

Badanie zostało zrealizowane na terenie województw: Dolnośląskiego, Mazowieckiego, Łódzkiego, Podlaskiego, Warmińsko-Mazurskiego i Wielkopolskiego. W każdym z nich wybrano metodą losową 30 zakładów pracy (po 6 pracodawców zatrudniających od 30 do 50 osób; od 51 do 100 osób; od 101 do 250 osób; od 251 do 500 osób i powyżej 500 osób).

124. Wyniki badania wykazały, że:

- Mężczyźni prawie dwukrotnie częściej piastują wyższe stanowiska kierownicze niż kobiety.
- W sektorze prywatnym kobiety zatrudniane były na wyższych stanowiskach kierowniczych o 42% rzadziej niż mężczyźni.
- Kobiety przeważają na niższych stanowiskach kierowniczych w sektorze publicznym (w stosunku pięć do czterech), ale generalnie (suma sektorów: publicznego i prywatnego) i w tej kategorii jest więcej mężczyzn (o 2%).
- Dyskryminacja ze względu na płeć nie występuje w zakresie dostępności do wyższych stanowisk kierowniczych poprzez „wewnętrzny” awans w ramach tej samej firmy. Kobiety osiągają awans przeciętnie rok wcześniej (w wieku 39 lat) niż mężczyźni, ale pracują na niego o 3 miesiące dłużej (kobiety 10 lat i 7 miesięcy, a mężczyźni 10 lat i 4 miesiące).
- Podobna liczba kobiet i mężczyzn pracuje w niedogodnych godzinach oraz w niedziele i święta. Niewielkie (3,9%) są rozbieżności liczby kobiet i mężczyzn pracujących w godzinach nadliczbowych.
- Kobiety cztery razy częściej od mężczyzn korzystają z uprawnienia pozwalającego im wykorzystać 2 dni w roku na opiekę nad dzieckiem.

125. Wyniki kolejnych nadań wskazały, że w 2004 roku kobiety zajmowały o 40% mniej wyższych stanowisk kierowniczych niż mężczyźni (różnica mniejsza w stosunku do 2003 roku o 0,7%). Niekorzystne proporcje dotyczyły w większym stopniu sektora prywatnego. Kobiety pracowały średnio 3 lata i 8 miesięcy dłużej, by uzyskać wyższe stanowisko. Nie zaobserwowano dyskryminacji żadnej z grup pracowników jeśli chodzi o pracę w niedogodnych godzinach oraz w godzinach nadliczbowych. Z prawa do dwudniowego zwolnienia od pracy z tytułu wychowywania przynajmniej jednego dziecka w wieku do 14 lat korzystała co piąta kobieta i co jedenasty mężczyzna. Na wyższych stanowiskach kierowniczych korzystanie z tych uprawnień wyraźnie było mniejsze, zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn. Kobiety na wyższych stanowiskach kierowniczych znacznie rzadziej korzystały z urlopów macierzyńskiego i wychowawczego niż kobiety na pozostałych stanowiskach; objęci badaniem mężczyźni zajmujący wyższe stanowiska kierownicze z uprawnień tych nie korzystali wcale.

126. Spośród 96 skarg rozpatrzonych do końca 2004 roku przez PIP tylko 12 było zasadnych. W wyniku rozpoznania 10 skarg ustalono, że dyskryminacja faktycznie mogła mieć miejsce, lecz zebrany w trakcie kontroli materiał dowodowy nie pozwalał na jednoznaczne wykazanie tego faktu, dlatego uznano za konieczne rozpoznanie tych spraw na drodze sądowej. 70 skarg uznano za niezasadne, gdyż czynności kontrolne nie potwierdziły zarzutów dyskryminacji. Zawarte w skargach zarzuty najczęściej dotyczyły dyskryminacji ze względu na przynależność związkową,

wiek, stan zdrowia i niepełnosprawność, staż pracy, wymiar czasu pracy, w mniejszym stopniu ze względu na płeć (na przykład ciąży).

127. Zagadnienie równego traktowania kobiet i mężczyzn w stosunkach pracy było przedmiotem planowych kontroli PIP. Stwierdzano pojedyncze przypadki dyskryminacji ze względu na płeć, w głównej mierze dotyczące nieuzasadnionego zróżnicowania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn na porównywalnych stanowiskach pracy. Różnice występowały także na niekorzyść mężczyzn.

128. Oprócz działalności kontrolnej problematyka równego traktowania pracowników była również przedmiotem porad prawnych udzielanych przez pracowników PIP.

129. „Krajowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2000-2006” zawiera wytyczne w zakresie wzmocnienia polityki równości szans na rynku pracy:

- prowadzenie działalności zwiększającej szansę zatrudnienia osób niepełnosprawnych, zwłaszcza ich integracji ze środowiskiem pracy,
- wprowadzenie preferencji w systemie zdobywania i podwyższania kwalifikacji przez osoby niepełnosprawne poszukujące pracy,
- wdrożenie do praktyki zarządzania organizacjami gospodarczymi procedur rewitalizacyjnych, polegających na poddawaniu starszych wiekowo grup pracowniczych różnym procesom edukacyjnym, wiodącym do odnowy ich kwalifikacji zawodowych,
- usuwanie barier i zachowań dyskryminacyjnych wobec kobiet na rynku pracy,
- prowadzenie kampanii informacyjnej na rzecz zaniechania praktyk dyskryminacyjnych przez pracodawców w trakcie rekrutacji do pracy, organizowania stanowisk pracy, wynagradzania i oceniania pracowników,
- prowadzenie działań prozatrudnieniowych dla ludności zamieszkałej na wsi.

130. W ramach KPDZ na lata 2000-2001 realizowane były zadania dotyczące wzmocnienia polityki równości szans na rynku pracy, w tym:

- rozwój dialogu społecznego na rzecz wypracowania zachęt do zatrudniania kobiet,
- popularyzacja efektów dialogu społecznego dotyczącego problemów zatrudnienia kobiet,
- opracowanie i wdrożenie systemu szkoleń kompensacyjnych,
- badanie skali i przyczyn nierówności szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy – opracowanie rekomendacji dla rządu,
- opracowanie i wdrażanie programów wspierających aktywizację zawodową kobiet,
- propagowanie idei równości płci w programach szkolnych i w mediach,
- weryfikacja treści programów nauczania dla różnych typów szkół i uzupełnienie treści programowych o problemy równości płci,
- przygotowanie cyklu audycji radiowych i telewizyjnych na temat równości płci,
- publikowanie materiałów promujących zatrudnianie kobiet.

131. W ramach SPO RZL wdrażane jest Działanie „Integracja i reintegracja zawodowa kobiet”, mające na celu udzielenie wsparcia kobietom na rynku pracy. Projekty mają prowadzić do wzrostu stopy zatrudnienia kobiet oraz podwyższenia ich statusu zawodowego i społecznego. Cel ten będzie osiąganym poprzez promowanie równego dostępu kobiet i mężczyzn do zatrudnienia, wspieranie kształcenia ustawicznego kobiet, działania mające zwiększać ich zdolność do zatrudnienia oraz promowanie form pracy i zatrudnienia pozwalających kobietom na godzenie życia zawodowego i społecznego.

132. Od początku realizacji SPO RZL do końca drugiego kwartału 2006 roku z programu skorzystało 14.970 kobiet. Najczęściej korzystały one z form wsparcia prowadzących do podniesienia, bądź zmiany ich kwalifikacji zawodowych (kursy szkoleniowe, doradztwo zawodowe, a także psychologiczne i prawne) oraz wspierających przedsiębiorczość i samozatrudnienie.

133. Celem PIW EQUAL dla Polski 2004 – 2006 jest promowanie innowacyjnych rozwiązań mających na celu zwalczanie wszelkich form dyskryminacji i nierówności na rynku pracy. W jego ramach realizowanych jest 5 tematów priorytetowych:

- Ułatwianie wchodzenia i powrotu na rynek pracy dla tych, którzy mają problemy z integracją i ponowną integracją na tym rynku, celem promowania rynku pracy otwartego dla wszystkich.
- Wzmocnienie krajowej gospodarki społecznej (trzeciego sektora), a w szczególności usług na rzecz społeczności lokalnych oraz poprawa jakości miejsc pracy.
- Wspieranie zdolności przystosowawczych przedsiębiorstw i pracowników do zmian strukturalnych w gospodarce oraz wykorzystania technologii informatycznych i innych nowych technologii.
- Godzenie życia rodzinnego i zawodowego oraz ponowna integracja mężczyzn i kobiet, którzy opuścili rynek pracy, poprzez wypracowanie i wdrażanie bardziej elastycznych i efektywnych form organizacji pracy oraz usług towarzyszących.
- Pomoc w społecznej i zawodowej integracji osób ubiegających się o status uchodźcy.

134. Realizowane projekty uwzględniają kryteria zapewniające równość szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, rozumiane jako:

- udział kobiet i mężczyzn w grupach docelowych dla danego działania: wskaźniki monitorujące wszystkie obszary wsparcia klasyfikowane według płci,
- metody wdrażania uwzględniające: czas pracy, informacje, środki finansowe, dostęp do edukacji i szkoleń, możliwości kariery zawodowej: popieranie projektów stosujących innowacyjne podejście instytucjonalne i programów mających na celu wspieranie kobiet na rynku pracy i ich integracji zawodowej,
- standardy i wartości wpływające na politykę równości szans, takie jak zachowania kobiet i mężczyzn, stereotypowe postrzeganie ról mężczyzn i kobiet w rodzinie i w życiu zawodowym: popieranie nowego modelu społecznego z uwzględnieniem równości szans mężczyzn i kobiet w kontekście zawodowym i społecznym,
- prawa zapobiegające, w sposób pośredni lub bezpośredni, dyskryminacji ze względu na płeć na rynku pracy: działania popierające wzrost świadomości społecznej w zakresie prawnych aspektów równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

135. W rezultacie działań:

- wzrosła akceptacja społeczna pełnienia przez kobiety ról zawodowych i społecznych,
- wdrożone zostanie nowe podejście instytucjonalne, zakładające elastyczne zasady zatrudniania i dostęp do usług opiekuńczo-wychowawczych,
- wzrosła świadomość kobiet w zakresie konieczności kształcenia ustawicznego i korzystania w tym celu z dostępnych szkoleń i poradnictwa zawodowego,
- wzrosła udział kobiet wśród osób pracujących na własny rachunek,
- stworzone zostanie silne lobby organizacji i instytucji wspierających działania na rzecz kobiet.

136. Od początku wdrażania Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL w ramach testowania innowacyjnych modeli wsparcia z różnych form pomocy takich jak szkolenia, warsztaty, doradztwo zawodowe, psychologiczne i prawne oraz z innych form wsparcia np. z interwencji kryzysowej skorzystało na koniec grudnia 2006 roku 7.743 kobiet.

Projekty promujące równość kobiet i mężczyzn na rynku pracy adresowane są również do beneficjentów instytucjonalnych to jest pracodawców, instytucji rynku pracy, służb społecznych, organizacji pozarządowych.

137. Pod koniec 2005 roku w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego opracowany został „Praktyczny poradnik w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn w funduszach strukturalnych”, dostarczający praktycznej wiedzy na temat realizowania zasady równości szans na wszystkich etapach projektu (od momentu przygotowania wniosku aż po ewaluację projektu).

138. W Ministerstwie Obrony Narodowej utworzona została w 1999 roku Rada do spraw Kobiet, która monitoruje sytuację kobiet w wojsku. Szczególny nacisk położony został na zrównanie szans rozwoju zawodowego obydwu płci i zapewnienia równego dostępu do awansów. Do zadań Rady należy, między innymi:

- przygotowywanie propozycji rozwiązań legislacyjnych, organizacyjnych, kadrowych i szkoleniowych dotyczących wojskowej służby kobiet,
- utrzymywanie kontaktów z kobietami pełniącymi zawodową służbę wojskową,
- reprezentowanie sił zbrojnych w kontaktach międzynarodowych, zwłaszcza w ramach NATO,
- współpraca z krajowymi i międzynarodowymi organizacjami działającymi na rzecz równouprawnienia kobiet i mężczyzn.

139. Główne efekty działań Rady:

- zmiana ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, udostępniająca kobietom-żołnierzom wszystkie stanowiska w siłach zbrojnych, zrównująca wiek emerytalny kobiet i mężczyzn, dająca możliwość pełnienia przez kobiety służby wojskowej w korpusie szeregowych zawodowych,
- wprowadzenie przepisów regulujących kwestie macierzyństwa kandydatek na żołnierzy zawodowych,
- powołanie Pełnomocnika do spraw Wojskowej Służby Kobiet, do którego zadań należy, między innymi: tworzenie warunków umożliwiających kobietom realizację ich konstytucyjnego prawa do służby w wojsku, równouprawnienie w warunkach służby wojskowej,
- przyjęcie propozycji w kwestii przedmiotów mundurowych dla kobiet, sposobu ich wyekwipowania i zaopatrywania,
- utworzenie 1 lipca 2006 roku w Biurze Konwentu Dziekanów stanowiska sekretarza Rady do spraw Kobiet w Siłach Zbrojnych RP.

140. Ministerstwo Edukacji Narodowej prowadzi przegląd podręczników szkolnych i akademickich, w celu wyeliminowania treści o charakterze dyskryminacyjnym. Wprowadzony do szkół przedmiot „Wychowanie do życia w rodzinie” uwzględnia problematykę równego statusu płci. Kwestia równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz problematyka profilaktyki i terapii przemocy w rodzinie jest elementem programu kursu kwalifikacyjnego dla nauczycieli tego przedmiotu.

141. Problematyka równości płci w dziedzinie zatrudnienia znajduje się w centrum uwagi Rzecznika Praw Obywatelskich. W wyniku złożonych przez RPO wniosków, Trybunał Konstytucyjny orzekł niezgodność z Konstytucją:

- wyrokiem z 28 marca 2000 roku, art. 23 ust. 1 pkt 4 ustawy z 26 stycznia 1982 roku – Karta Nauczyciela, stwarzającego podstawę do rozwiązania – bez zgody osoby zainteresowanej – stosunku pracy z nauczycielem mianowanym po osiągnięciu przez niego wieku emerytalnego, określonego w przepisach o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, a zatem z nauczycielką wcześniej niż z nauczycielem mężczyzną,
- wyrokiem z 5 grudnia 2000 roku, art. 13, ust. 1, pkt 5 ustawy z 16 września 1982 roku o pracownikach urzędów państwowych, art. 10, ust. 1, pkt 6 ustawy z 22 marca 1990 roku o pracownikach samorządowych, w zakresie, w jakim stwarzają podstawę do rozwiązania

stosunku pracy w drodze wypowiedzenia z mianowanym urzędnikiem państwowym – kobietą wcześniej niż z mianowanym urzędnikiem państwowym – mężczyzną.

142. Aktywne działania na rzecz równouprawnienia podejmują organizacje pozarządowe. Ich członkowie uczestniczą w realizacji programów przeciwko przemocy, programów wychowania zdrowotnego, przygotowania młodego pokolenia do odpowiedzialnego rodzicielstwa i życia w rodzinie, organizują też szkolenia dla bezrobotnych kobiet. Szczególnie aktywną działalność w tym zakresie prowadzą: Amnesty International, Centrum Praw Kobiet, Helsińska Fundacja Praw Człowieka. Ośrodek Informacji Środowisk Kobietych – OŚKa, Federacja na rzecz Kobiet i Planowania Rodziny, Liga Kobiet Polskich, Demokratyczna Unia Kobiet, Fundacja Centrum Promocji Kobiet. Organizacje pozarządowe mogą składać wnioski o środki z budżetu państwa na realizację różnych zadań: prowadzenie badań sytuacji kobiet, opracowywanie programów, ekspertyz i analiz, tworzenie stowarzyszeń, fundacji i innych podmiotów posiadających osobowość prawną, których zadaniem jest wspieranie rozwoju przedsiębiorczości, zapewnienie korzystnych warunków w początkowym okresie prowadzenia przedsiębiorstwa przez osoby dotychczas pozostające bez pracy.

143. W akcję informowania społeczeństwa o rozwiązaniach prawnych w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn zaangażowane są również media. Na trzech antenach Polskiego Radia nadaje się dziennie około 40 minut programów o problematyce kobiecej, w tym poświęconych kwestii równości płci. Telewizja Polska – w ramach stałych, cyklicznych audycji o standardach ochrony praw człowieka – nadaje audycje o prawach kobiet i sposobach ich dochodzenia.

c/ Przypadki, w których zróżnicowanie nie jest uznawane w waszym kraju za dyskryminację, a jedynie za wymaganie związane, w sposób naturalny, z wykonywaniem poszczególnych zawodów.

144. Kodeks pracy określa działania pracodawcy różnicujące sytuację prawną pracowników, które nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Stosownie do jego art. 18^{3b} § 2 zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania polegające na:

- niezatrudnieniu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom,
- wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników,
- stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika,
- ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych – z uwzględnieniem kryterium stażu pracy.

145. Zgodnie z art. 18^{3b} § 3 nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej, lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, poprzez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

146. Różnicowanie pracowników ze względu na religię lub wyznanie nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jeżeli w związku z rodzajem i charakterem działalności prowadzonej w ramach kościołów i innych związków wyznaniowych, a także organizacji, których cel działania pozostaje w bezpośrednim związku z religią lub wyznaniem,

religia lub wyznanie pracownika stanowi istotne, uzasadnione i usprawiedliwione wymaganie zawodowe (art. 18^{3b} § 4 Kp).

Pytanie 4

Procent ludności czynnej zawodowo wykonujący więcej niż jedną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.

147. W IV kwartale 2005 roku udział pracujących w więcej niż jednym miejscu pracy, którzy w głównym miejscu pracy pracowali jako pracownicy najemni w pełnym wymiarze czasu pracy w ogóle pracujących wynosił 6%, a w ogółem aktywnych zawodowo 2,8% (dostępne są jedynie dane dotyczące liczby pracujących w więcej niż jednym miejscu pracy), którzy w głównym miejscu pracy pracują w pełnym wymiarze czasu pracy, brak jest danych dotyczących wymiaru czasu pracy w dodatkowym miejscu pracy.