

Artykuł 7

Prawo do korzystnych i sprawiedliwych warunków pracy

Pytanie 1

148. Polska złożyła sprawozdanie z wykonywania konwencji MOP:

- nr 14 o odpoczynku tygodniowym w zakładach przemysłowych – w 2003 roku,
- nr 81 dotyczącej inspekcji pracy w przemyśle i handlu – w 2003 i 2005 roku,
- nr 129 dotyczącej inspekcji pracy w rolnictwie – w 2003 i 2005 roku,
- nr 100 dotyczącej jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości – w 2004 i 2006 roku.

149. Polska nie ratyfikowała konwencji MOP:

- nr 131 dotyczącej ustalania płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się,
- nr 106 dotyczącej cotygodniowego odpoczynku w handlu i w biurach,
- nr 132 dotyczącej corocznych płatnych urlopów (zrewidowana),
- nr 155 dotyczącej bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy.

Pytanie 2

a/ Metody wykorzystywane w celu ustalania wysokości wynagrodzeń

150. Zgodnie z art. 78 Kp, wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Jakakolwiek dyskryminacja w zakresie wynagradzania jest niedopuszczalna

151. Do podstawowych instrumentów polityki wynagrodzeń należą:

- ustalanie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- kształtowanie przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców,
- kształtowanie wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej,
- maksymalne wynagrodzenie osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi.

152. Wysokość minimalnego wynagrodzenia, przyrost przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorcy oraz wzrost wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej określone są w trybie negocjacji na forum Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych (KT). Rada Ministrów, do 15 czerwca każdego roku, przedkłada Komisji odpowiednie propozycje. Komisja otrzymuje informacje o:

- wskaźniku cen towarów i usług konsumpcyjnych w roku poprzednim,
- prognozowanych wskaźnikach na rok następny: cen towarów i usług konsumpcyjnych, przeciętnego wynagrodzenia, prognozowanego realnego przyrostu produktu krajowego brutto,
- wydatkach gospodarstw domowych w roku poprzednim,
- wskaźniku udziału dochodów z pracy najemnej oraz przeciętnej liczbie osób na utrzymaniu osoby pracującej najemnie w roku poprzednim,
- wysokości przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń według rodzajów działalności w roku poprzednim,
- poziomie życia różnych grup społecznych,

- warunkach gospodarczych państwa, z uwzględnieniem sytuacji budżetu państwa, wymogów rozwoju gospodarczego, poziomu wydajności pracy i konieczności utrzymania wysokiego poziomu zatrudnienia.

153. W przypadku, gdy KT nie osiągnie porozumienia, decyzję podejmuje Rada Ministrów.

b/ System płacy minimalnej

154. Od 1 stycznia 2003 roku minimalne wynagrodzenie za pracę jest uregulowane ustawowo (ustawa z 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę). Wysokość minimalnego wynagrodzenia powinna wzrastać w stopniu nie niższym niż prognozowany na dany rok wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych, a od 2006 roku stopień ten zwiększa się dodatkowo o 2/3 prognozowanego wskaźnika realnego przyrostu PKB, do osiągnięcia 50% relacji między minimalnym wynagrodzeniem a przeciętnym wynagrodzeniem w gospodarce narodowej.

155. Ustawa określa terminy podwyższania wysokości minimalnego wynagrodzenia:

- 1 stycznia, jeśli prognozowany na dany rok wzrost cen towarów i usług konsumpcyjnych będzie niższy niż 5%,
- 1 stycznia i 1 lipca, w przypadku gdy prognozowany wzrost cen na dany rok będzie wynosił 5% i więcej.

156. W celu zachowania realnej wysokości minimalnego wynagrodzenia w dłuższym okresie stosowany jest mechanizm korygujący, w przypadku gdy rzeczywisty wzrost cen różni się od wzrostu prognozowanego.

157. KT ma czas na uzgodnienie wysokości minimalnego wynagrodzenia do 15 lipca każdego roku. Jeżeli KT nie dojdzie do porozumienia, decyzję podejmuje Rada Ministrów w drodze rozporządzenia, do 15 września. Ustalona przez Radę Ministrów wysokość minimalnego wynagrodzenia nie może być niższa od wysokości, którą Rada Ministrów zaproponowała Komisji Trójstronnej do negocjacji.

158. Przepisy dotyczące minimalnego wynagrodzenia mają zastosowanie do wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie stosunku pracy.

159. Do końca 2005 roku pracodawca mógł ustalać wynagrodzenia osób, które nie przepracowały dwóch lat, w wysokości niższej od ustalonej wysokości minimalnego wynagrodzenia, jednak nie mniej niż:

- 80% wysokości minimalnego wynagrodzenia – w pierwszym roku pracy,
- 90% wysokości minimalnego wynagrodzenia – w drugim roku pracy.

Rozwiązanie to wprowadzono w celu poprawienia sytuacji ludzi młodych na rynku pracy, w związku z wkraczaniem na ten rynek roczników wyżu demograficznego. Obniżenie wynagrodzenia miało skłaniać pracodawców do zatrudniania ludzi młodych i bez praktyki zawodowej. Od 1 stycznia 2006 roku pracodawcy mają prawo ustalania wynagrodzenia w wysokości niższej (ale nie mniej niż 80%) od minimalnego wynagrodzenia tylko w pierwszym roku pracy.

160. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego, w grudniu 2003 roku 3,2% osób otrzymywało wynagrodzenie w wysokości minimalnej (800 zł) lub niższe. Wynagrodzenie w granicach 799-720 zł (90% minimalnego wynagrodzenia) otrzymywało 10,7% osób otrzymujących minimalne wynagrodzenie lub niższe), natomiast w granicach 719-640 zł – (80% minimalnego wynagrodzenia) – 5,1% osób.

161. W grudniu 2005 roku wynagrodzenie na poziomie minimum (849 zł i mniej) otrzymywało 3,0% zatrudnionych w podmiotach zatrudniających 10 osób i więcej. W porównaniu z 2003 rokiem udział ten zmniejszył się o 0,2 punkta procentowego. Spośród osób otrzymujących w

grudniu 2005 roku wynagrodzenie na poziomie minimalnym, wynagrodzenie na poziomie dopuszczonego subminimum otrzymywało 15,7% osób, z tego 11,3% osób w granicach nie mniej niż 90% i mniej niż 100% minimalnego wynagrodzenia oraz 4,4% osób - nie mniej niż 80% i mniej niż 90% minimalnego wynagrodzenia.

W 2006 roku minimalne wynagrodzenie za pracę wynosiło 899,10 zł.

162. Dane statystyczne: wyniki kontroli PIP dotyczących wypłaty minimalnego wynagrodzenia – załącznik, pozycja 18.

163. Informacje dodatkowe – patrz odpowiedź na uwagę 10 Komitetu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych.

c/ Wynagradzanie za pracę jednakowej wartości

164. Kwestii równego traktowania w wynagradzaniu dotyczy Kodeks pracy. Uregulowania w nim zawarte odnoszą się do wszystkich pracowników.

165. 1 stycznia 2004 roku nastąpiła zmiana przepisów rozdziału IIa „Równe traktowanie w zatrudnieniu”, związana z ich dostosowaniem do prawa wspólnotowego (dyrektywy 2000/78/WE, 2000/43/WE, 2002/73/WE). Rozszerzone zostały wcześniej obowiązujące regulacje dotyczące zakazu dyskryminacji ze względu na płeć – na przypadki dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na wiek, niepełnosprawność, pochodzenie rasowe lub etniczne, orientację seksualną, religię oraz wyznanie. Wprowadzono pojęcie dyskryminacji bezpośredniej i uszczegółowiono pojęcie dyskryminacji pośredniej. Nastąpiło również rozszerzenie pojęcia dyskryminacji ze względu na płeć, poprzez objęcie tym pojęciem także molestowania seksualnego.

166. Nowe brzmienie uzyskał też art. 18^{3c} Kp:

„Art. 18^{3c}. § 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

§ 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.”

167. Kolejną zmianą było zniesienie górnej granicy odszkodowania zasądanego od pracodawcy, który naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (do 31 grudnia 2003 roku odszkodowanie nie mogło przekroczyć sześciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę).

168. Kontrole przestrzegania przez pracodawców zakazu dyskryminacji ze względu na płeć w wynagradzaniu PIP przeprowadza od 1999 roku. W roku tym skontrolowano 37 pracodawców zatrudniających 15.336 pracowników. Podstawowym kryterium doboru zakładów do kontroli było zatrudnianie więcej niż 50 pracowników, wyeliminowano też branże, w których występuje przewaga liczbowa pracowników jednej płci (hutnictwo, górnictwo, handel, oświata). Wyniki kontroli wykazały, że kobiety zarabiały mniej niż mężczyźni:

- na stanowiskach kierowniczych – o 13%,
- na stanowiskach administracyjnych - o 6%,
- na stanowiskach robotniczych – o 19%,
- na stanowiskach obsługi – o 21%.

Kolejne badania zostały przeprowadzone w 2002 i 2003 roku.

169. Dane statystyczne dotyczące różnic między przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn - załącznik, pozycja 19.

170. W 2004 roku zaobserwowano istotną poprawę relacji pomiędzy wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn. O ile w 1999 roku przeciętne wynagrodzenie kobiet stanowiło 80% przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn, to w 2004 roku relacja ta wzrosła do 83,6%. Również udział kobiet w grupie najmniej zarabiających zmniejszył się o 5,8 punktów procentowych, a w grupie zarabiających najwięcej wzrósł o 5,1 punkta procentowego. Poprawa sytuacji kobiet w zakresie wynagrodzeń miała miejsce także w grupach:

- w grupie mobilnej 18-44 lata, gdzie relacja pomiędzy przeciętnym wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn wyniosła w 1999 roku 79,6%, a w 2004 roku 84,6%,
- osób z wyższym i średnim wykształceniem, gdzie poprawa w relacji wynagrodzeń kobiet do mężczyzn wyniosła około 3,1 punktów procentowych,
- zatrudnionych w wielkiej grupie zawodowej „pracownicy biurowi” – poprawa relacji o 4,1 punkta procentowego.

171. SPO RZL przyczyni się do zapewnienia kobietom warunków pracy nie gorszych od tych, z jakich korzystają mężczyźni oraz równą płacę za równą pracę. Nastąpi to dzięki realizacji działania 1.6. „Integracja i reintegracja zawodowa kobiet” (szkolenia dla przedsiębiorców w zakresie praw i obowiązków związanych z równością szans dla kobiet i mężczyzn wynikających z przepisów Kp, a także doradztwo i poradnictwo dla pracowników instytucji rynku pracy, organizacji pozarządowych działających na rzecz kobiet).

172. Działania dotyczące promowania jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości zostały zaplanowane także w ramach PIW EQUAL.

173. Informacje dodatkowe – patrz odpowiedź na uwagę 7 Komitetu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych

d/ Dochody pracowników zatrudnionych w sektorze publicznym i prywatnym - porównanie

174. Dane statystyczne – załącznik, pozycja 20.

Pytanie 3

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Regulacje prawne

175. Podstawowym aktem prawnym dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy jest ustawa z 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy, w tym dział dziesiąty „Bezpieczeństwo i higiena pracy” oraz akty wykonawcze.

176. Od 1 stycznia 2004 roku do obowiązków pracodawcy w dziedzinie bhp wynikających z Kp należy, między innymi:

- ocenianie i dokumentowanie ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą oraz stosowanie niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko, a także informowanie pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami,
- w przypadku zatrudniania więcej niż 100 pracowników – utworzenie służby bhp, pełniącej funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bhp, a w przypadku zatrudniania do 100 pracowników - powierzenie wykonywania zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy. W przypadku braku kompetentnych pracowników - pracodawca może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy. Pracodawca posiadający ukończone szkolenie niezbędne do wykonywania zadań służby bhp może sam

wykonywać zadania tej służby, jeżeli zatrudnia do 10 pracowników albo zatrudnia do 20 pracowników i jest zakwalifikowany do grupy działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,

- konsultowanie z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkich działań związanych z bhp, w szczególności dotyczących:
 - zmian w organizacji pracy i wyposażeniu stanowisk pracy, wprowadzania nowych procesów technologicznych oraz substancji i preparatów chemicznych, jeżeli mogą one stwarzać zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników,
 - oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac oraz informowania pracowników o tym ryzyku,
 - tworzenia służby bhp lub powierzania wykonywania zadań tej służby innym osobom oraz wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy,
 - przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego,
 - szkolenia pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- w przypadku zatrudniania więcej niż 250 pracowników – powołanie komisji bhp, jako organu doradczego i opiniodawczego pracodawcy; konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy mogą odbywać się w ramach tej komisji.

177. Wykaz aktów wykonawczych przyjętych w latach 1999-2006 – załącznik II.

178. Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy stosują się do wszystkich pracowników.

Zgodnie z Kodeksem pracy pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy także osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Ponadto, pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki zajęć odbywanych na terenie zakładu pracy przez studentów i uczniów nie będących jego pracownikami. Obowiązki określone w Kp stosuje się odpowiednio do jednostek organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na podstawie innej niż stosunek pracy, w ramach prac społecznie użytecznych.

W razie prowadzenia prac w miejscu, do którego mają dostęp osoby nie biorące udziału w procesie pracy, pracodawca jest obowiązany zastosować środki niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia tych osób.

179. Obowiązki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy ciąży również na osobach fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.

180. W odniesieniu do członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych i współpracujących z nimi członków ich rodzin oraz członków spółdzielni kółek rolniczych (usług rolniczych) przepisy bhp stosuje się w zakresie odpowiednim do charakteru wykonywanej pracy.

181. W sytuacji, gdy w tym samym miejscu wykonują prace pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców (również osoby prowadzące działalność gospodarczą na własny rachunek), pracodawcy ci mają obowiązek:

- współpracować ze sobą,
- wyznaczyć koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu,
- ustalić zasady współdziałania uwzględniające sposoby postępowania w przypadku wystąpienia zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników.

182. Bezpieczne i higieniczne warunki pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej pracownikowi tymczasowemu obowiązany jest zapewnić pracodawca użytkownik, zgodnie z ustawą z 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

183. Informacje dodatkowe – patrz odpowiedź na uwagę 11 Komitetu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych

Wypadki przy pracy i choroby zawodowe

184. Dane statystyczne – załącznik, pozycja 21 - 26

185. PIP koncentruje się na kontroli wypełniania przez pracodawców obowiązków dotyczących:

- przestrzegania zasad rozpoznawania zagrożeń zawodowych,
- badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,
- oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą oraz stosowania niezbędnych środków profilaktycznych,
- profilaktycznych badań lekarskich,
- wyposażania i stosowania środków ochrony indywidualnej.

186. W 2003 roku upłynął trzyletni okres wzmożonego nadzoru 137 zakładów różnych branż, zatrudniających ponad 126 tysięcy pracowników, w których stwierdzano wcześniej szczególnie wysoki poziom zagrożeń wypadkowych i chorobowych. Na początku realizacji programu 29% pracowników pracowało w warunkach zagrożenia czynnikami związanymi ze środowiskiem pracy. Po trzech latach odsetek zmniejszył się do 23%, a liczba corocznie stwierdzanych chorób zawodowych uległa obniżeniu z 323 do 195. W latach 2001-2003 z listy 137 zakładów objętych wzmożonym nadzorem skreślono 71 zakładów w wyniku znaczącej poprawy warunków pracy, uległo likwidacji – 14, ogłosiło upadłość – 7. Nadzór 45 jest kontynuowany.

187. Dane statystyczne dotyczące kontroli PIP załącznik, pozycje 27-30.

Pytanie 4

Równy dostęp do awansu zawodowego.

188. Zgodnie z art. 18^{3a} §1 Kp pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania 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. Za naruszenia 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, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą – chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} §1 pkt 2 Kp). Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania polegające na ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych – z uwzględnieniem kryterium stażu pracy (art. 18^{3b} §2 pkt 4 Kp).

189. Informacje dodatkowe – patrz odpowiedź na uwagę 7 Komitetu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych

190. Szczegółowe informacje zawarte są także w VI sprawozdaniu z realizacji przez Polskę Konwencji w sprawie Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet.

191. Monitorowanie stanu i postępu w udziale kobiet w życiu publicznym i w dostępie do stanowisk kierowniczych jest jednym z zadań Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn. W 2004 roku w 12 spośród 16 urzędów wojewódzkich (administracja rządowa na szczeblu regionalnym) powołani zostali pełnomocnicy wojewody do spraw równego statusu kobiet i mężczyzn. W urzędach centralnych wyznaczono 11 osób odpowiedzialnych za monitorowanie realizacji zasady równości płci w dostępie do stanowisk kierowniczych w administracji publicznej.

192. Program PHARE 2002:

- „Doskonalenie polityki równego traktowania kobiet i mężczyzn” (2003-2005) obejmuje, między innymi, analizę potrzeb w zakresie informacji, statystyki i badań w obszarze równego traktowania kobiet i mężczyzn. Prowadzone są także szkolenia specjalistów z zakresu równego traktowania i równych szans pracujących w administracji terenowej, inspektorów pracy, policji, sądownictwa. Efektem ma być przygotowanie systemu monitorującego wdrażanie polityki równego traktowania kobiet i mężczyzn.
- „Przezwyciężanie barier na drodze ku równości płci”: podejmowane w jego ramach działania zmierzają do wypracowania strategii równości płci oraz identyfikacji najpilniejszych zadań w zakresie zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć.

193. PIW EQUAL: w ramach Projektu Gender Index nastąpi wypracowanie wskaźnika służącego do oceny stosowania zasady równego statusu kobiet i mężczyzn w zakładach pracy, instytucjach. Zawiązane partnerstwo ponadnarodowe składa się z przedstawicieli Austrii, Niemiec, Portugalii, Słowacji. Partnerzy projektu to: UNDP, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Szkoła Główna Handlowa, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Nordea Polska Towarzystwo Ubezpieczeń na Życie S.A., Derm-Service Polotne, Fundacja Feminoteka, Międzynarodowe Forum Kobiet.

194. Partnerstwo pragnie skonstruować i przetestować innowacyjny model zarządzania firmą „przyjazną” kobiecie. Model ten będzie stanowił odpowiedź na dwa główne problemy dyskryminacji kobiet w miejscu pracy, to jest: niski stopień przestrzegania prawa pracy związanego z równouprawnieniem kobiet i mężczyzn i niewielką obecność działań wspierających kobiety w miejscu pracy. W efekcie nastąpić ma poprawa znajomości prawa pracy związanego z równouprawnieniem kobiet, wzrost zainteresowania pracodawców działaniami wspierającymi kobiety w miejscu pracy oraz rozszerzenie wiedzy pracodawców na temat korzyści płynących z równouprawnienia kobiet w miejscu pracy. Główne działania skupią się wokół budowy wskaźnika syntetycznego Gender Index który, jako instrument analizy i monitoringu sytuacji kobiet w miejscu pracy, pozwoli na realną i obiektywną analizę polityki danego pracodawcy pod kątem równouprawnienia kobiet i mężczyzn.

195. Dla pracodawców skonstruowany został model szkoleniowy na temat równouprawnienia kobiet i mężczyzn w miejscu pracy, opierający się na przewodniku dobrych praktyk sporządzonym na podstawie doświadczeń polskich i zagranicznych.

196. Zorganizowany został ogólnopolski konkurs na firmę (ogłoszenie wyników nastąpiło 9 października 2006) mającą najlepszą politykę na rzecz kobiet. Konkurs był pierwszą okazją do przetestowania wskaźnika Gender Index oraz pozwolił na poznanie istniejących już na polskim rynku „dobrych praktyk” związanych z wspieraniem kobiet w miejscu pracy.

197. Działania w ramach Partnerstwa wspierane są kampanią promocyjną i reklamową oraz standardowymi działaniami PR. Ponadto, dąży się do zainicjowania publicznej debaty na temat dyskryminacji kobiet w miejscu pracy (tematyczne publikacje prasowe, wyczerpujące informacje na stronie internetowej projektu www.genderindex.pl, audycje radiowe i telewizyjne, debaty publiczne, kampania billboardowa etc.). Działania medialne służą także „usamodzielnieniu się”

wskaźnika i włączenia go do istniejących list rankingowych firm realizowanych przez gazetę „Rzeczpospolita” lub czasopismo „Polityka”.

198. Inne informacje: odpowiedź na pytanie 3 do art. 6.

Pytanie 5

Okresy wypoczynku, czas wolny, ograniczenie czasu pracy, płatne urlopy, wynagradzanie za pracę w dni świąteczne.

199. W wyniku nowelizacji Kp 14 listopada 2003 roku:

- sprecyzowano zasadę stosowania pięciodniowego tygodnia pracy, poprzez wskazanie, iż chodzi o przeciętnie pięciodniowy tydzień pracy, oznacza to, że udzielanie pracownikowi dni wolnych od pracy może następować nieregularnie w całym okresie rozliczeniowym czasu pracy,
- wprowadzono normę łączonego czasu pracy (obejmującego normalną pracę wynikającą z norm czasu pracy oraz pracę w godzinach nadliczbowych), wynoszącą przeciętnie 48 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym,
- przyznano pracownikom prawo do regularnych okresów odpoczynku:
 - odpoczynku dobowego, trwającego nieprzerwanie co najmniej 11 godzin (albo odpowiednich wyrównawczych okresów odpoczynku w tych systemach czasu pracy, w których ze względu na przedłużony dobowy wymiar czasu pracy nie jest możliwe zapewnienie pracownikowi regularnego odpoczynku w takim wymiarze w każdej dobie; chodzi tu o prace polegające na dozorze urzędów lub związane z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy oraz o prace polegające na pilnowaniu mienia lub ochronie osób),
 - odpoczynku tygodniowego, trwającego nieprzerwanie co najmniej 35 godzin i obejmującego, co do zasady, niedzielę,
 - 4 tygodniowego minimalnego wymiaru urlopu wypoczynkowego,
- wprowadzono definicję pracowników pracujących w nocy oraz 8-o godzinny limit pracy dobowej dla pracowników pracujących w nocy przy wykonywaniu pracy szczególnie niebezpiecznych albo związanych z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym,
- nałożono na pracodawców obowiązek takiego organizowania pracy, które łagodzi uciążliwość pracy monotonnej i w stałym tempie, w szczególności przez wprowadzenie niezbędnych przerw przy wykonywaniu takiej pracy, wliczanych do czasu pracy.

200. Dane statystyczne: odsetek kontrolowanych pracodawców, u których stwierdzono nieprawidłowości w realizacji przepisów dotyczących czasu pracy i urlopów – załącznik, pozycje 31-32.