****

**EUROPEJSKA KARTA SPOŁECZNA**

**XIX SPRAWOZDANIE**

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

BAEL – badanie aktywności ekonomicznej ludności

OHP – Ochotnicze Hufce Pracy

MCK – Młodzieżowe Centrum Kariery

MCIZ – Młodzieżowe Centrum Informacji Zawodowej

PFRON – Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

PIP – Państwowa Inspekcja Pracy

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artykuł 1 Prawo do pracy**

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

1. przyjąć, jako jeden z ich zasadniczych celów i obowiązków, osiągnięcie i utrzymanie możliwie najwyższego i stabilnego poziomu zatrudnienia w celu osiągnięcia stanu pełnego zatrudnienia,

2. chronić skutecznie prawo pracownika do zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną,

3. ustanowić lub utrzymywać bezpłatne służby zatrudnienia dla wszystkich pracowników,

4. zapewnić lub popierać odpowiednie poradnictwo zawodowe, szkolenie i readaptację zawodową.

Załącznik do artykułu 1§2

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

**Artykuł 1§1**

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

*oraz*

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

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

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

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

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

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

Priorytety określone w planach:

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

Inicjatywy zrealizowane w latach 2015-2017:

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

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

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

aktywizacja zawodowo-edukacyjna osób młodych do 29 roku życia, w szczególności pozostających bez pracy zaliczanych do kategorii NEET, a także osób odchodzących z rolnictwa, imigrantów i reemigrantów, osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych i ubogich pracujących,

* działania na rzecz zwiększania zatrudnialności osób niepełnosprawnych.

Wskaźniki realizacji planu na lata 2015-2017:

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

Osiągnięte wskaźniki:

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

Wskaźniki realizacji planu na lata 2018:

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

Osiągnięte wskaźniki:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dynamika realna PKB

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

Podstawowe wskaźniki aktywności ekonomicznej ludności, IV kwartał

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

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

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |   | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| Ogółem | o | 16.280 | 16.328 | 16.404 | 16.409 |
| k | 7.295 | 7.293 | 7.314 | 7.322 |
| m | 8.985 | 9.035 | 9.091 | 9.087 |
|  z tego |
| Sektor rolniczy | o | 1.826 | 1.663 | 1.568 | 1.557 |
| k | 751 | 672 | 610 | 612 |
| m | 1.075 | 992 | 958 | 944 |
| Sektor przemysłowy | o | 4.971 | 5.121 | 5.173 | 5.278 |
| k | 1.184 | 1.189 | 1.245 | 1.302 |
| m | 3.788 | 3.932 | 3.928 | 3.976 |
| Sektor usługowy | o | 9.427 | 9.489 | 9..607 | 9.488 |
| k | 5.336 | 5.406 | 5437 | 5.375 |
| m | 4.091 | 4.083 | 4.170 | 4.113 |
|  z tego |
| Sektor prywatny  | o | 12.412 | 12.416 | 12.424 | 12.540 |
| k | 4.928 | 4.911 | 4.888 | 4.947 |
| m | 7.483 | 7.505 | 7.536 | 7.593 |
| Sektor publiczny | o | 3.868 | 3.911 | 3.981 | 3.869 |
| k | 2.366 | 2.382 | 2.426 | 2.375 |
| m | 1.501 | 1.530 | 1.555 | 1.494 |
|  z tego |
| Pracownicy najemni | o | 12.861 | 12.974 | 13.081 | 13.057 |
| k | 6.014 | 6.079 | 6.150 | 6.145 |
| m | 6.847 | 6.894 | 6.931 | 6.912 |
| Pracujący na własny rachunek | o | 2.959 | 2.934 | 2.935 | 2.970 |
| k | 987 | 938 | 908 | 929 |
| m | 1.972 | 1.996 | 2.027 | 2.041 |

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

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

Bezrobotni poprzednio pracujący, w tysiącach, stan w końcu roku

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

Przychody i wydatki FP, mln zł, układ kasowy

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

**Pytanie dodatkowe**

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

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

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

**Pytanie nowe**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

– ustalania kryteriów wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców,

* zasad działalności agencji zatrudnienia,

– prowadzenia pośrednictwa pracy, w tym pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES,

– przyjmowania ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców,

– poradnictwa zawodowego,

– kierowania i korzystania ze szkoleń.

Ustawa zawiera także przepisy karne dotyczące postępowania w przypadku naruszenia zakazów dyskryminacji – w myśl tych przepisów kto prowadząc agencję zatrudnienia, nie przestrzega zasady zakazu dyskryminacji, w tym ze względu narasę, albo też m.in. z tego względu odmówi zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego, podlega karze grzywny nie niższej niż 3.000 zł.

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

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

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

**Artykuł 1§2**

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

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

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

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

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

Ustawa z 13 maja 2016 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracywprowadziła nakaz potwierdzania pracownikowi przez pracodawcę, przed dopuszczeniem pracownika do pracy, podstawowych ustaleń związanych z zawarciem umowy o pracę w formie innej niż pisemna - tym samym zwiększono ochronę praw pracowników, co w znacznej mierze powinno zapobiegać nielegalnemu zatrudnieniu. Nowe przepisy umożliwiają stwierdzanie przez inspektorów pracy nielegalnego zatrudniania pracowników w każdym przypadku, gdy w razie kontroli okaże się, że praca w ramach stosunku pracy jest wykonywana przez osoby, z którymi nie zawarto pisemnych umów o pracę ani którym nie wydano pisemnego potwierdzenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. Wprowadzona regulacja ułatwia pracownikom dochodzenie przysługujących im świadczeń i uprawnień ze stosunku pracy, a także korzystanie z ochrony gwarantowanej przez przepisy ubezpieczeń społecznych.

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

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

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

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

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

Działania Państwowej Inspekcji Pracy – odpowiedź na pytanie dodatkowe 5.

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

Przestrzeganie zasady równego traktowania w stosunkach pracy

kobiet i mężczyzn

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

poza równym traktowaniem kobiet i mężczyzn

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

Równe traktowanie w dostępie do zatrudnienia

Skargi zgłoszone PIP

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

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

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

Molestowanie seksualne

Skargi zgłoszone PIP

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

Kontrole PIP - liczba pracodawców, u których stwierdzono nieprawidłowości

|  |  |
| --- | --- |
| 2015 | 1 |
| 2016 | 3 |
| 2017 | 3 |
| 2018 | 4 |

Mobbing

Skargi zgłoszone PIP

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

Kontrole PIP - liczba pracodawców, u których stwierdzono nieprawidłowości

|  |  |
| --- | --- |
| 2015 | 395 |
| 2016 | 483 |
| 2017 | 553 |
| 2018 | 583 |

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

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

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

Dyskryminacja w zatrudnieniu - sprawy o odszkodowania i zadośćuczynienie (art. 113 Kodeksu pracy)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Sprawy do załatwienia | Załatwiono | Pozostało na okres następny |
| ogółem | z tego |
| uwzględniono w całości lub w części | oddalono | zwrócono | odrzucono | umorzono | inne załatwienia |
| 2015 |
| Sądy rejonowe |
| 72 | 25 | 2 | 13 | 2 | - | 3 | 5 | 47 |
| Sądy okręgowe |
| 11 | 6 | 1 | 1 | - | - | 3 | 1 | 5 |
| 2016 |
| Sądy rejonowe |
| 75 | 41 | 6 | 21 | 2 | 1 | 4 | 7 | 34 |
| Sądy okręgowe |
| 18 | 11 | - | 2 | 1 | - | 2 | 6 | 7 |

|  |
| --- |
| 2017 |
| Sądy rejonowe |
| 80 | 33 | 5 | 7 | - | 1 | 6 | 14 | 47 |
| Sądy okręgowe |
| 23 | 9 | 2 | 1 | - | - | 1 | 5 | 14 |
| 2018 |
| Sądy rejonowe |
| 114 | 46 | 2 | 18 | 4 | - | 9 | 13 | 68 |
| Sądy okręgowe |
| 44 | 19 | 1 | 5 | 4 | - | 1 | 8 | 25 |

Sprawy o odszkodowanie w związku z molestowaniem seksualnym w miejscu pracy –
art. 183a § 6 w związku z art. 183d Kodeksu pracy

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

Sprawy o odszkodowanie i zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Sprawy do załatwienia | Załatwiono | Pozostało na następny okres |
| ogółem | z tego |
| uwzględniono w całości lub w części | oddalono | zwrócono | odrzucono | umorzono | inne załatwienia |
| 2015 |
| Sądy rejonowe |
| art. 943 § 3 Kodeksu pracy | kobiety | 293 | 115 | 13 | 53 | 8 | - | 30 | 11 | 178 |
| mężczyźni | 167 | 72 | 7 | 33 | 2 | - | 18 | 12 | 95 |
| art. 943 § 4 Kodeksu pracy | kobiety | 55 | 26 | 5 | 10 | 1 | - | 5 | 5 | 29 |
| mężczyźni | 44 | 28 | 3 | 9 | 4 | - | 5 | 7 | 16 |
| Sądy okręgowe |
| art. 943 § 3 Kodeksu pracy | kobiety | 60 | 23 | 2 | 12 | 1 | - | 2 | 6 | 37 |
| mężczyźni | 35 | 15 | 1 | 2 | 2 | - | 4 | 6 | 20 |
| art. 943 § 4 Kodeksu pracy | kobiety | 21 | 12 | 1 | 5 | - | 1 | 2 | 3 | 9 |
| mężczyźni | 16 | 7 | 2 | 2 | 1 | - | - | 2 | 9 |
| 2016 |
| Sądy rejonowe |
| art. 943 § 3 Kodeksu pracy | kobiety | 316 | 143 | 18 | 51 | 6 | - | 33 | 35 | 173 |
| mężczyźni | 167 | 83 | 17 | 28 | 5 | 1 | 22 | 10 | 84 |
| art. 943 § 4 Kodeksu pracy | kobiety | 54 | 23 | 5 | 11 | 1 | - | 5 | 1 | 31 |
| mężczyźni | 44 | 25 | 3 | 6 | 1 | 1 | 5 | 9 | 19 |
| Sądy okręgowe |
| art. 943 § 3 Kodeksu pracy | kobiety | 66 | 25 | 6 | 9 | 1 | - | 2 | 7 | 41 |
| mężczyźni | 36 | 17 | 3 | 2 | 3 | - | 3 | 6 | 19 |
| art. 943 § 4 Kodeksu pracy | kobiety | 16 | 5 | - | 2 | - | - | - | 3 | 11 |
| mężczyźni | 16 | 8 | 1 | 2 | 4 | - | - | 1 | 8 |
| 2017 |
| Sądy rejonowe |
| art. 943 § 3 Kodeksu pracy | kobiety | 298 | 129 | 18 | 49 | 10 | - | 29 | 23 | 169 |
| mężczyźni | 160 | 70 | 4 | 27 | 3 | 2 | 15 | 19 | 90 |
| art. 943 § 4 Kodeksu pracy | kobiety | 57 | 31 | 3 | 11 | 1 | - | 6 | 10 | 26 |
| mężczyźni | 41 | 23 | 3 | 9 | 1 | 1 | 5 | 4 | 18 |
| Sądy okręgowe |
| art. 943 § 3 Kodeksu pracy | kobiety | 69 | 24 | 4 | 6 | 3 | 1 | 5 | 5 | 45 |
| mężczyźni | 35 | 17 | 1 | 6 | 3 | - | 4 | 3 | 18 |
| art. 943 § 4 Kodeksu pracy | kobiety | 18 | 9 | - | 6 | - | - | 3 | - | 9 |
| mężczyźni | 17 | 10 | 1 | 5 | 1 | 1 | - | 2 | 7 |
| 2018 |
| Sądy rejonowe |
| art. 943 § 3 Kodeksu pracy | kobiety | 311 | 127 | 24 | 44 | 7 | - | 29 | 23 | 184 |
| mężczyźni | 173 | 72 | 10 | 18 | 5 | 1 | 27 | 11 | 101 |
| art. 943 § 4 Kodeksu pracy | kobiety | 48 | 27 | 3 | 11 | 6 | - | 6 | 1 | 21 |
| mężczyźni | 34 | 15 | 2 | 6 | 1 | - | 2 | 4 | 19 |
| Sądy okręgowe |
| art. 943 § 3 Kodeksu pracy | kobiety | 66 | 24 | 5 | 8 | 6 | - | 3 | 2 | 42 |
| mężczyźni | 30 | 14 | 1 | 5 | 1 | 2 | 2 | 3 | 16 |
| art. 943 § 4 Kodeksu pracy | kobiety | 12 | 7 | 1 | 3 | - | - | - | 3 | 5 |
| mężczyźni | 8 | 3 | - | 3 | - | - | - | - | 5 |

**Pytania dodatkowe**

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

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

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

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

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

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

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

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

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów(art. 183d Kodeksu pracy). Nie jest określona w prawie górna granica odszkodowania.

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

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

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

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

Jedyne wyłączenie co do miejsca pracy i formy zatrudnienia przewidziane zostało wobec skazanego na karę dożywotnego pozbawienia wolności, odbywającego karę w zakładzie karnym typu zamkniętego – może on wykonywać pracę wyłącznie na terenie zakładu karnego.

Skazany może być zatrudniony za zgodą dyrektora zakładu karnego i na warunkach przez niego ustalonych. Nieprzestrzeganie przez skazanego lub podmiot zatrudniający warunków zatrudnienia określonych przez dyrektora zakładu karnego, stanowi podstawę cofnięcia zgody. Takie uprawnienia dyrektora zakładu karnego mają na celu zapewnienie prawidłowego przebiegu odbywania kary pozbawienia wolności - dyrektor musi mieć możliwość szybkiej reakcji na nieprzestrzeganie przez skazanego lub podmiot zatrudniający określonych przez niego warunków zatrudnienia.

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

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

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

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

Okresy pracy, za którą przysługuje wynagrodzenie, wykonywanej przez skazanego w czasie odbywania kary pozbawienia wolności, są okresami składkowymi na zasadach określonych w przepisach o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin. Wykonywania prac nieodpłatnych na rzecz organów administracji publicznej, pracy charytatywnej i pomocniczych wykonywanych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej, nie wlicza się do okresu składkowego.

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

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

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

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

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

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

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

Kontroli PIP podlegają także przedsiębiorcy albo inne jednostki organizacyjne, na rzecz których, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności, osoby fizyczne wykonują zlecenie lub świadczą usługi. Kontrola tych przedsiębiorców obejmuje również kwestie wypłacania zleceniobiorcom lub osobom świadczącym usługi wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z [ustawą](http://lex.pip.gov.pl/#/document/16992095?cm=DOCUMENT)z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

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

Wykonywanie pracy na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach nie stanowi zatrudnienia w rozumieniu [Kodeksu pracy](http://lex.pip.gov.pl/#/document/16789274?cm=DOCUMENT), do umowy o pomocy przy zbiorach stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego. Stąd też w przypadku rolników mających status pracodawcy lub przedsiębiorcy prowadzącego zarejestrowaną działalność gospodarczą, korzystających z pomocy przy zbiorach na podstawie takiej umowy, kontroli PIP podlegają kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia.

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

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

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

Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna jest jedynie w razie:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Po wykonaniu tych zadań zespoły nie spotykały się więcej.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

 W toku kontroli przestrzegania przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy każdorazowo ocenie poddawano przestrzeganie zasady zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie lub przynależność związkową osób, dla których agencja poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. W trakcie kontroli inspektor pracy badał treść ogłoszeń o pracy i innych dokumentów, pod kątem zamieszczania w nich kryteriów dyskryminujących.

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

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

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

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

Poza działaniami kontrolnymi PIP realizowała działania o charakterze prewencyjnym i szkoleniowym, w tym liczne inicjatywy popularyzatorskie i informacyjne. Zagadnienie przeciwdziałania dyskryminacji oraz równego traktowania w zatrudnieniu było poruszane w publikacjach wydawanych przez PIP. Kwestia dyskryminacji była także obecna w poradnikach i informatorach dotyczących prawa pracy, dostępnych również na stronie internetowej PIP: [www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl).

W celu zapobiegania nieprawidłowościom związanym z funkcjonowaniem na rynku pracy podmiotów świadczących usługi agencji zatrudnienia dystrybuowano ulotki *„*Pośrednictwo pracy” i „Praca tymczasowa”. W obu opracowaniach odniesiono się do zakazu dyskryminacji.

Również w trakcie szkoleń organizowanych dla agencji zatrudnienia rutynowo podejmowano tematykę przestrzegania przez agencje zakazu dyskryminacji, w tym zwłaszcza w procesie rekrutacji kandydatów do pracy oraz sporządzania ogłoszeń i ofert pracy. Działalność ta była organizowana we współpracy z wojewódzkimi urzędami pracy, a jej adresatami były agencje zatrudnienia prowadzące działalność na terenie poszczególnych okręgowych inspektoratów pracy.

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

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

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

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

W obszarze przeciwdziałania dyskryminacji cudzoziemców PIP realizowała, wspólnie z Międzynarodową Organizacją ds. Migracji oraz Ministerstwem Spraw Wewnętrznych i Administracji, współfinansowany ze środków europejskich projekt „Migrant Info – wsparcie migrantów i ich wprowadzenie w środowisko polskie”.Projekt adresowany był do obywateli wybranych państw trzecich z tzw. grupy docelowej Funduszu Azylu, Migracji i Integracji. W ramach tych działań w 2017 r. PIP uczestniczyła w kampanii informacyjnej, udzielając wsparcia merytorycznego osobom obsługującym utworzony w ramach projektu punkt kontaktowy (infolinia IOM) w zakresie zagadnień dotyczących zasad podejmowania pracy przez cudzoziemców w Polsce oraz kontroli legalności zatrudnienia. Z danych Międzynarodowej Organizacji ds. Migracji wynika, że w 2017 r. w udzielono 20.930 indywidualnych konsultacji cudzoziemcom, przyjeżdżającym lub przebywającym w Polsce w celach zarobkowych (73% respondentów). W ramach projektu działa także strona internetowa [www.migrant.info.pl](http://www.migrant.info.pl), z której w 2017 r. skorzystało 1.691.245 użytkowników (5.405.622 odsłon). Uruchomiona została także aplikacja dla pracodawców [www.aplikacja.migrant.info.pl](http://www.aplikacja.migrant.info.pl) ułatwiająca zapoznanie się z procedurą powierzenia pracy cudzoziemcowi, w 2017 r. skorzystało z niej 9.792 użytkowników.

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| 2015 | 3.717 |
| 2016 | 2.906 |
| 2017 | 2.675 |
| 2018 | 1.653 |

Spadek liczby udzielanych porad prawnych wynika z:

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

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

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

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

Obowiązek zwrotu kosztów powstaje w związku z:

* przerwaniem przez żołnierza zawodowego nauki, jeżeli przerwał naukę lub został odwołany z kształcenia z powodu braku postępów w kształceniu lub naruszenia regulaminów ustalonych przez organizatora kształcenia, albo też na wniosek żołnierza - w takich przypadkach żołnierz zawodowy zwraca całość kosztów poniesionych na jego naukę.
* zwolnieniem żołnierza zawodowego z zawodowej służby wojskowej z następujących przyczyn:
* zrzeczenie się obywatelstwa polskiego,
* odmowa przyjęcia skierowania do wojskowej komisji lekarskiej lub nieusprawiedliwione niezgłoszenie się do tej komisji w określonym terminie i miejscu albo niepoddanie się badaniom, do których żołnierz został zobowiązany przez komisję lekarską,
* otrzymanie niedostatecznej ogólnej oceny w opinii służbowej,
* złożenie niezgodnego z prawdą oświadczenia lustracyjnego,
* odmowa pełnienia służby na równorzędnym lub wyższym stanowisku służbowym,
* wypowiedzenie stosunku służbowego zawodowej służby wojskowej przez żołnierza zawodowego,
* utrata stopnia wojskowego albo degradacja,
* prawomocne orzeczenie o wymierzeniu kary dyscyplinarnej usunięcia z zawodowej służby wojskowej,
* prawomocne orzeczenie środków karnych pozbawienia praw publicznych, wydalenie z zawodowej służby wojskowej lub zakaz wykonywania zawodu żołnierza zawodowego,
* skazanie prawomocnym wyrokiem sądu na karę pozbawienia wolności (aresztu wojskowego) bez warunkowego zawieszenia jej wykonania,
* prawomocne ukaranie przez organ właściwego samorządu zawodowego karą zawieszenia lub pozbawienia prawa wykonywania zawodu (specjalności zawodowej),
* nieobecność w służbie jednorazowo przez trzy dni robocze, która nie została usprawiedliwiona,
* skazanie prawomocnym wyrokiem na karę pozbawienia wolności (aresztu wojskowego) z warunkowym zawieszeniem wykonania tej kary.

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

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

Przykład:

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

**Pytania nowe**

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

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

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

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

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

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

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

Prawomocnie skazani za przestępstwo handlu ludźmi dla celów wykorzystania w pracy

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| - | 7 | 3 | 1 |

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

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

Ustawa z 15 grudnia 2016 r. o zmianie ustawy o rachunkowości transponowała do polskiego prawa dyrektywę 2014/95/UE zmieniającą dyrektywę 2013/34/UE w odniesieniu do ujawniania informacji niefinansowych i informacji dotyczących różnorodności przez niektóre duże spółki oraz grupy. Polska regulacja dotyczy około 300 spółek będących jednostkami zainteresowania publicznego, w tym dużymi spółkami giełdowymi oraz przedsiębiorstwami finansowymi. Ujawniane przez spółki informacje mają dotyczyć polityki oraz rezultatów jej realizacji w odniesieniu do kwestii społecznych, środowiskowych, praw pracowniczych i poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji. Ustawa nie wymaga badania łańcuchów dostaw pod kątem pracy przymusowej. Od przedsiębiorcy zależy, w jaki sposób w raporcie zaprezentuje informacje niefinansowe i z jakich narzędzi skorzysta w tym zakresie. W raportach wielu spółek i grup kapitałowych znajdują się tego typu informacje.

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

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

Państwa członkowskie Unii Europejskiej w dokumencie „Plan działania UE w dziedzinie praw człowieka i demokracji w lalach 2015-1019”, przyjętym przez Radę do Spraw Zagranicznych 20 lipca 2015 r. oraz w Konkluzjach przyjętych przez Radę do Spraw Zagranicznych 20 czerwca 2016 r. zobowiązały się do przyjęcia krajowych planów działania wdrażających Wytyczne.

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

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

W sprawach dotyczących delegowania pracowników w ramach świadczenia usług obowiązujące przepisy przewidują zasadę odpowiedzialności solidarnej. Istota tej konstrukcji zakłada, że za zobowiązania wobec pracownika delegowanego na terytorium RP w ramach świadczenia usług, dotyczące wypłaty wynagrodzenia - pod pewnymi warunkami - odpowiada nie tylko macierzysty pracodawca pracownika delegowanego do pracy w Polsce, ale także polski kontrahent tego pracodawcy (odbiorca usługi, którą przedsiębiorca zagraniczny świadczy w Polsce swoimi pracownikami). Odpowiedzialność tego typu, wprowadzona wyłącznie w branży budowlanej, stanowi z jednej strony blokadę przed wykorzystaniem pracowników, z drugiej wymusza na polskich przedsiębiorstwach (usługodawcach) poszukiwanie partnerów biznesowych, którzy dają gwarancję rzetelności i uczciwości. Doświadczenia ostatnich lat pokazują, że w tej branży - najczęściej poprzez wielopoziomowe łańcuchy podwykonawstwa - dochodzi do „rozmycia” odpowiedzialności i nadużyć na szkodę pracowników. Polski usługobiorca może zwolnić się z tej odpowiedzialności przy dopełnieniu określonych warunków. Nie zawsze polski partner biznesowy zagranicznego usługodawcy ponosi odpowiedzialność za niedopełnienie obowiązków tego usługodawcy wobec jego pracowników, delegowanych do pracy w Polsce. W sytuacji, w której polski przedsiębiorca przekaże swojemu kontrahentowi pisemną informację o minimalnych warunkach zatrudnienia, które muszą być zagwarantowane pracownikom delegowanym do pracy na terytorium Polski oraz odbierze od niego oświadczenie, że fakt delegowania został przez firmę delegującą zgłoszony do PIP, nie będzie ponosił odpowiedzialności za niedopełnienie obowiązków wobec pracowników. Ustawodawca założył, że przy dopełnieniu tych warunków firma delegująca ma odpowiednią wiedzę i możliwość wypełnienia swoich zobowiązań wobec pracowników, a jeśli tego nie robi, wynika to z okoliczności leżących po stronie macierzystego pracodawcy tych osób a nie jego polskiego kontrahenta będącego odbiorcą świadczonej usługi.

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

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

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

* obowiązkowe wykluczenie z postępowania o udzielenie zamówienia publicznego wykonawców skazanych za przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących prace zarobkową oraz przeciwko wolności ludzi, w tym w szczególności za przestępstwo związane z handlem ludźmi,
* obowiązek określenia w opisie przedmiotu zamówienia na usługi lub roboty budowlane wymagania zatrudnienia przez wykonawcę lub podwykonawcę na podstawie umowy o pracę osób wykonujących wskazane przez zamawiającego czynności w zakresie realizacji zamówienia, jeżeli wykonywanie tych czynności polega na wykonywaniu pracy w sposób określony w Kodeksie pracy,
* obowiązki zamawiającego usługi lub roboty budowlane związane z określeniem w specyfikacji istotnych warunków zamówienia sposobu dokumentowania zatrudnienia, uprawnień zamawiającego w zakresie kontroli spełniania przez wykonawcę tych wymagań oraz sankcji z tytułu ich niespełnienia, jak również wskazywania rodzaju czynności niezbędnych do realizacji zamówienia, których dotyczą wymagania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę - regulacje te mają przede wszystkim na celu ograniczenie unikania przez przedsiębiorców stosowania umów o pracę na rzecz umów cywilnoprawnych, w przypadkach gdy obowiązek ich stosowania wynika z przepisów prawa,
* uprawnienie zamawiającego do określenia w opisie przedmiotu zamówienia wymagań związanych z realizacją zamówienia, w tym w szczególności w wymagań o charakterze społecznym - oprócz kwestii zatrudnienia osób bezrobotnych, młodocianych, niepełnosprawnych, osób z innych grup wskazanych w przepisach o zatrudnieniu socjalnym, zamawiający może odwołać się w dodatkowych warunkach realizacji zamówienia także do innych aspektów społecznych; pojęcie „aspekty społeczne” zgodnie z definicja zawartą w Podręczniku wydanym przez Komisję Europejską „Kwestie społeczne w zakupach. Przewodnik dotyczący uwzględniania kwestii społecznych w zamówieniach publicznych” obejmuje promocję godnej pracy, poszanowanie praw człowieka i prawa pracy, wsparcie społecznego włączenia (w tym osób niepełnosprawnych), ekonomii społecznej i małych i średnich przedsiębiorstw, promocję równych szans oraz zasady „dostępny i przeznaczony dla wszystkich”, włączenie zrównoważonych kryteriów wraz z uwzględnieniem kwestii uczciwego i etycznego handlu,
* możliwość wskazania w opisie przedmiotu zamówienia w kryteriach oceny oferty lub w warunkach realizacji zamówienia określonego oznakowania (etykiety) w celu podkreślenia szczególnych cech zamówienia (w tym cech społecznych); etykiety, za pomocą których instytucje zamawiające mogą określać w opisie przedmiotu zamówienia, kryteriach oceny ofert i warunkach realizacji zamówienia wymagania związane z realizacją celów społecznych, w kryteriach, na których opiera się ich przyznawanie określonym produktom i usługom, odwołują się między innymi do przestrzegania praw społecznych i gospodarczych, takich jak zagwarantowanie odpowiednego wynagrodzenia za pracę, ochrona praw kobiet i przeciwstawianie się ich dyskryminacji (równe wynagrodzenie, udział w podejmowaniu decyzji), zakaz pracy przymusowej i niewykorzystywanie pracy dzieci, wolność zrzeszania się, bezpieczeństwo i ochrona zdrowia podczas pracy, wkład w rozwój społeczności lokalnych,
* w przypadku, gdy zaoferowana cena lub koszt, lub ich istotne części składowe, wydają się rażąco niskie w stosunku do przedmiotu zamówienia i budzą wątpliwości zamawiającego co do możliwości wykonania przedmiotu zamówienia, jednym z elementów podlegających badaniu wyliczenia ceny lub kosztu przez zamawiającego jest zgodność oferty z obowiązkami wynikającymi z przepisów prawa pracy i przepisów o zabezpieczeniu społecznym, obowiązujących w miejscu, w którym realizowane jest zamówienie,
* pozacenowe kryteria oceny ofert stosowane przez zamawiającego przy wyborze oferty najkorzystniejszej mogą dotyczyć między innymi aspektów społecznych, w tym związanych z zatrudnieniem,
* zamawiający może zastrzec w ogłoszeniu o zamówieniu, że o udzielenie zamówienia mogą ubiegać się wyłącznie zakłady pracy chronionej lub wykonawcy, których głównym celem, lub głównym celem ich wyodrębnionych organizacyjnie jednostek, które będą realizowały zamówienie, jest społeczna i zawodowa integracja osób będących członkami grup społecznie marginalizowanych, w tym osób, które uzyskały w Rzeczypospolitej Polskiej status uchodźcy lub ochronę uzupełniającą.

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

Patrz również odpowiedzi na inne pytania dotyczące wykonywania tego artykułu.

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

2015 r.:

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

2016 r.:

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

2017 r.:

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

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

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

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

W ramach przygotowywanych narzędzi grupa robocza koncentruje się na przedstawieniu praktycznych wskazówek do zastosowania przez przedsiębiorstw na rzecz minimalizacji ryzyka na różnych etapach prowadzonej działalności gospodarczej. Należą do nich, między innymi:

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

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

**Artykuł 1§3**

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

oraz

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

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

Działania dotyczyły:

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

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

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

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

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

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

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

Uczestnicy aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Instrumenty | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|  | % |  | % |  | % |  | % |
| Ogółem | 516.515 | 100,0 | 510.791 | 100,0 | 485.054 | 100,0 | 343.689 | 100,0 |
| w tym: |
| szkolenia | 67.555 | 13,1 | 53.279 | 10,4 | 50.432 | 10,4 | 38.678 | 11,3 |
| prace interwencyjne | 44.513 | 8,6 | 40.579 | 7,9 | 43.059 | 8,9 | 37.912 | 11,0 |
| roboty publiczne | 37.282 | 7,2 | 36.707 | 7,2 | 36.073 | 7,4 | 27.090 | 7,9 |
| prace społecznie użyteczne | 45.090 | 8,7 | 39.627 | 7,8 | 34.533 | 7,1 | 23.752 | 6,9 |
| przygotowanie zawodowe dorosłych | 350 | 0,1 | 241 | 0,0 | 150 | 0,0 | 51 | 0,0 |
| staże | 212.512 | 41,1 | 177.800 | 34,8 | 164.381 | 33,9 | 115.627 | 33,6 |
| środki na utworzenie stanowisk pracy,  z tego: | 92.045 | 17,8 | 84.129 | 16,5 | 78.491 | 16,2 | 66.672 | 19,4 |
| na podjęcie działalności gospodarczej | 47.060 | 9,1 | 44.576 | 8,7 | 42.429 | 8,7 | 37.493 | 10,9 |
| wyposażenie i doposażenie stanowiska pracy | 44.985 | 8,7 | 39.553 | 7,7 | 36.062 | 7,4 | 29.179 | 8,5 |

Funkcjonowanie urzędów pracy

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| Bezrobotni (w liczbach bezwzględnych) |
|  Napływ | 2.368.755 | 2.169.812 | 1.914 774 | 1.662.085 |
|  Odpływ | 2.630.596 | 2.397.996 | 2.168.307 | 1.774.943 |
|  w tym z powodu: |
|  podjęcia pracy ogółem | 1.283.943 | 1.208.544 | 1 063.782 | 899.756 |
|  subsydiowanej\* | 191.008 | 239.844 | 235.558 | 165.581 |
|  niesubsydiowanej | 1.092.935 | 968.700 | 828.224 | 734.175 |
|  rozpoczęcia szkolenia lub stażu | 280.067 | 231.079 | 214.813 | 154.305 |
|  rozpoczęcia przygotowania zawodowego dorosłych | 350 | 241 | 150 | 51 |
|  rozpoczęcia pracy społecznie użytecznej | 45.090 | 39.627 | 34.533 | 23.752 |
| Liczba ofert pracy w dyspozycji urzędów pracy  | 1.279.003 | 1.494.895 | 1.695.160 | 1.548.885 |
| Wskaźnik zatrudnialności\*\*, % | 100,4 | 80,8 | 62,8 | 58,1 |

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

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

Przeciętny czas poszukiwania pracy,w miesiącach, IV kwartał

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

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

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

Obciążenie kluczowych stanowisk w urzędach pracy, stan w końcu roku

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

Zatrudnienie w urzędach pracy, stan w końcu roku

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| Zatrudnieni w WUP i PUP  | 22.646 | 22.678 | 22.415 | 22.135 |
| Zatrudnieni w WUP  | 3.487 | 3.550 | 3.558 | 3.573 |
|  w tym  na stanowiskach kierowniczych | 541 | 549 | 533 | 553 |
|  pośrednicy pracy | 32 | 31 | 32 | 26 |
|  doradcy zawodowi | 231 | 235 | 227 | 217 |
|  specjaliści do spraw rozwoju zawodowego | 1 | 1 | 1 | 1 |
|  specjaliści do spraw programów | 393 | 399 | 378 | 357 |
|  liderzy klubów pracy | - | - | - | - |
|  doradcy i asystenci EURES | 54 | 54 | 55 | 50 |
| Zatrudnieni w PUP  | 19.159 | 19.148 | 18.857 | 18.562 |
|  w tym  na stanowiskach kierowniczych | 2.385 | 2.372 | 2.336 | 2.310 |
|  pośrednicy pracy | 4.342 | 4.459 | 4.375 | 4.263 |
|  doradcy zawodowi | 2.034 | 1.979 | 1 917 | 1.760 |
|  specjaliści do spraw rozwoju zawodowego | 924 | 909 | 885 | 832 |
|  specjaliści do spraw programów | 1.821 | 1.984 | 2.046 | 1.985 |
|  liderzy klubów pracy | - | - | - | - |
|  doradcy i asystenci EURES | 455 | 496 | 489 | 462 |

Agencje zatrudnienia

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

**Pytania dodatkowe**

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

Umowy zawarte przez starostów z agencjami zatrudnienia

|  |  |
| --- | --- |
| 2015 | 20 |
| 2016 | 43 |
| 2017 | 9 |
| 2018 | 0 |

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

oraz dwóch przedstawicieli organów samorządu terytorialnego i przedstawiciel nauki.

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

**4/ Wyjaśnienie rozbieżności danych podanych w poprzednim sprawozdaniu – 2011 rok - 23.638 pracowników urzędów pracy (WUP i PUP), w tym 3.676 zatrudnionych przy pośrednictwie pracy (WUP i PUP), 2014 rok – 22.869 i 4.276, odpowiednio, zaś podany w sprawozdaniu stosunek liczby pracowników zatrudnionych przy pośrednictwie i zarejestrowanych poszukujących pracy utrzymał się na tym samym poziomie (0.2%)**

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

**5/ Dla każdego roku, którego dotyczy sprawozdanie: liczba poszukujących pracy i bezrobotnych zarejestrowanych przez publiczne urzędy pracy, liczba wolnych miejsc pracy zgłoszonych publicznym urzędom pracy, liczba zatrudnionych za pośrednictwem publicznych urzędów pracy, stopa zatrudniania (procent skierowanych do pracy w stosunku do zgłoszonych wolnych miejsc pracy), podział rynku zatrudnienia między służbami publicznymi a agencjami prywatnymi (liczba zatrudnionych za pośrednictwem służb w stosunku do wszystkich zatrudnionych w danym roku), liczba pracowników WUP i PUP zajmujących się pośrednictwem pracy, stosunek liczby tych pracowników do liczby zarejestrowanych poszukujących pracy, średni okres mijający od zgłoszenia wolnego miejsca pracy do jego wykorzystania**

Poszukujący pracy zarejestrowani przez publiczne urzędy pracy

|  |  |
| --- | --- |
| 2015 | 33.909 |
| 2016 | 30.167 |
| 2017 | 27.702 |
| 2018 | 25.072 |

Bezrobotni zarejestrowani przez publiczne urzędy pracy

|  |  |
| --- | --- |
| 2015 | 1.563.339 |
| 2016 | 1.335.155 |
| 2017 | 1.081.746 |
| 2018 | 968.888 |

Wolne miejsca pracy notyfikowane publicznym urzędom pracy

|  |  |
| --- | --- |
| 2015 | 1.279.003 |
| 2016 | 1.494.895 |
| 2017 | 1.695.160 |
| 2018 | 1 548 885 |

Osoby zatrudnione za pośrednictwem publicznych urzędów pracy

|  |  |
| --- | --- |
| 2015 | 1.283.943 |
| 2016 | 1.208.544 |
| 2017 | 1.063.782 |
| 2018 | 899.756 |

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

oraz

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

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

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

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

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

Wydatki Krajowego Funduszu Szkoleniowego, mln zł

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

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

Uczestnicy programów aktywizacji zawodowej

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

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych finansowane przez urzędy pracy

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

Osoby które ukończyły szkolenie, %

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

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

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

Uczestnicy szkoleń kontraktowanych przez urzędy pracy, wg instytucji prowadzącej szkolenie

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

**Artykuł 9 – Prawo do poradnictwa zawodowego**

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

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

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

Poradnictwo zawodowe w ramach systemu edukacji:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Agencje zatrudnienia świadczące poradnictwo

|  |  |
| --- | --- |
| 2015 | 1.455 |
| 2016 | 1.564 |
| 2017 | 2.082 |
| 2018 | 2.770 |

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

|  |  |
| --- | --- |
| 2015 | 2.265 |
| 2016 | 2.214 |
| 2017 | 2.144 |
| 2018 | 1.977 |

Etaty nauczycieli pełniących obowiązki doradców zawodowych

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| Szkoła podstawowa | 4,28 | 3,05 | 225,50 | 531,88 |
| Gimnazjum | 257,95 | 282,83 | 199,44 | 125,97 |
| Szkoły ponadgimnazjalne | 165,92 | 174,88 | 184,51 | 203,53 |
| Centrum kształcenia praktycznego | 16,40 | 18,86 | 16,47 | 20,44 |
| Centrum kształcenia ustawicznego, ze szkołami | 21,20 | 20,33 | 17,94 | 16,42 |
| Ośrodek dokształcania i doskonalenia zawodowego | 1,50 | 1,14 | 1,81 | 1,91 |
| Poradnia psychologiczno-pedagogiczna | 115,16 | 112,06 | 114,70 | 108,07 |
| Poradnia specjalistyczna | 1,87 | 1,92 | 1,70 | 0,75 |
| Placówka doskonalenia nauczycieli | 1,00 | 0,22 | 3,75 | 4,37 |
| Niepubliczna placówka kształcenia ustawicznego i praktycznego | 18,98 | 19,17 | 18,67 | 15,01 |
| Zespół szkół i placówek oświatowych | 146,40 | 162,00 | 169,70 | 175,65 |
| Ogółem | 750,88 | 796,46 | 954,19 | 1.204,00 |

Doradcy zawodowi w strukturach OHP

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| Doradcy zawodowi  | 265 | 303 | 341 | 344 |

Korzystający z poradnictwa zawodowego, bez młodzieży uczącej się

2015

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

2016

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

2017

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

2018

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

Korzystający z poradnictwa zawodowego w urzędach pracy, bez młodzieży uczącej się

R – razem, K - kobiety

2015

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Porady indywidualne | Porady grupowe | Badania testowe | Informacje indywidualne | Informacje grupowe | Szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy |
|  | osoby, które skorzystały z porad indywidualnych | wizyty w ramach poradindywidualnych | grupy | osoby, które skorzystały z porad grupowych | osoby, które skorzystały z badań testowych | przeprowadzone badania testowe | udzielone indywidualne informacje zawodowe | grupy | osoby uczestniczące w grupowych spotkaniach informacyjnych | grupy | osoby, które rozpoczęły szkolenie |
|  | R | K |  |  | R | K | R | K |  | R | K |  | R | K |  | R | K |
| Ogółemw tym: | 277.865 | 142.203 | 386.318 | 1.0587 | 774.44 | 46.964 | 17.750 | 8.947 | 22.121 | 382.177 | 195.292 | 16.022 | 155.642 | 83.707 | 570 | 4.958 | 3.950 |
| bezrobotni | 261.247 | 133.305 | 361.033 | x | 66.404 | 40.700 | 13.590 | 6.374 | 16.542 | x | x | x | 115.085 | 61.270 | x | 4.950 | 3.946 |
| poszukający | 1.512 | 640 | 2.578 | x | 678 | 372 | 213 | 103 | 278 | x | x | x | 367 | 175 | x | 8 | 4 |
| inni | 15.106 | 8.258 | 22.707 | x | 10.362 | 5.892 | 3.947 | 2.470 | 5.301 | x | x | x | 12.766 | 6.988 | x | x | x |
| Wybrane kategorie bezrobotnych |
| Bezrobotni do30 roku życia | 117.979 | 60.296 | 153.527 | x | 29.842 | 17.922 | 7.321 | 3.244 | 8.812 | x | x | x | 65.458 | 34.934 | x | 1.672 | 1.265 |
| w tym do 25 roku życia | 70.475 | 34.840 | 90.932 | x | 19.776 | 11.489 | 4187 | 1.790 | 5.034 | x | x | x | 46.110 | 23.880 | x | 1.016 | 764 |
| Bezrobotni powyżej 50 roku życia | 45.527 | 19.051 | 70.046 | x | 11.689 | 5.897 | 1..105 | 441 | 1.363 | x | x | x | 15.849 | 6.959 | x | 1.011 | 753 |
| w tym powyżej 60 roku życia | 6.973 | 701 | 11.436 | x | 1.415 | 131 | 114 | 7 | 139 | x | x | x | 2.138 | 218 | x | 62 | 10 |
| Bezrobotnido 6 miesięcy | 164.397 | 80797 | 219.597 | x | 34.208 | 20.319 | 8.486 | 3.791 | 10.356 | x | x | x | 82.062 | 42.520 | x | 1937 | 1534 |
| Bezrobotni od 6 do 12 miesięcy | 33.392 | 16..974 | 46.484 | x | 10.228 | 6.180 | 2.066 | 946 | 2.481 | x | x | x | 11..721 | 6.227 | x | 768 | 609 |
| Bezrobotnipowyżej 12 miesięcy | 63.458 | 35.534 | 94.952 | x | 21.968 | 14.201 | 3.038 | 1.637 | 3.705 | x | x | x | 21302 | 12.523 | x | 2.245 | 1..803 |
| Długotrwale bezrobotni | 10.3910 | 57.196 | 151.325 | x | 33.347 | 21.223 | 4.808 | 2476 | 5.888 | x | x | x | 37.567 | 21.444 | x | 3.218 | 2.572 |
| Zamieszkalina wsi | 111.184 | 5.6379 | 147.881 | x | 30.051 | 18.387 | 5.888 | 2..611 | 6.970 | x | x | x | 57.339 | 30.768 | x | 1.556 | 1.368 |
| Niepełnosprawni | 15.516 | 7.848 | 26.161 | x | 3.640 | 2.152 | 548 | 258 | 769 | x | x | x | 5.431 | 2.844 | x | 408 | 296 |
| Cudzoziemcy | 560 | 326 | 767 | x | 89 | 61 | 34 | 22 | 41 | x | x | x | 172 | 98 | x | 6 | 5 |

2016

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Porady indywidualne | Porady grupowe | Badania testowe | Informacje indywidualne | Informacje grupowe | Szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy |
|  | osoby, które skorzystały z porad indywidualnych | wizyty w ramach poradindywidualnych | grupy | osoby, które skorzystały z porad grupowych | osoby, które skorzystały z badań testowych | przeprowadzone badania testowe | udzielone indywidualne informacje zawodowe | grupy | osoby uczestniczące w grupowych spotkaniach informacyjnych | grupy | osoby, które rozpoczęły szkolenie |
|  | R | K |  |  | R | K | R | K |  | R | K |  | R | K |  | R | K |
| Ogółemw tym: | 262.017 | 134.447 | 365.602 | 9.767 | 69.089 | 41.727 | 15.488 | 7.755 | 20.009 | 399.246 | 201.071 | 15.689 | 144.388 | 77.451 | 429 | 3.856 | 3.029 |
| bezrobotni | 243.848 | 124.496 | 338.917 | x | 56.689 | 34.543 | 10.799 | 4.907 | 13.708 | x | x | x | 100.595 | 53.588 | x | 3.853 | 3.028 |
| poszukający | 1.157 | 440 | 1.934 | x | 521 | 291 | 178 | 63 | 213 | x | x | x | 350 | 169 | x | 3 | 1 |
| inni | 17.012 | 9.511 | 24.751 | x | 11 879 | 6.893 | 4.511 | 2.785 | 6.088 | x | x | x | 16.150 | 8.766 | x | x | x |
| Wybrane kategorie bezrobotnych |
| Bezrobotni do30 roku życia | 101.800 | 52.046 | 132.004 | x | 23.435 | 14.008 | 5.685 | 2.496 | 7.170 | x | x | x | 55.981 | 29.773 | x | 1.183 | 912 |
| w tym do 25 roku życia | 58.820 | 29.275 | 75.287 | x | 14.706 | 8.433 | 3.204 | 1.358 | 4.050 | x | x | x | 38.481 | 19.788 | x | 671 | 518 |
| Bezrobotni powyżej 50 roku życia | 47.434 | 19.654 | 74.905 | x | 10.363 | 5.125 | 923 | 368 | 1.157 | x | x | x | 14.451 | 6.361 | x | 920 | 672 |
| w tym powyżej 60 roku życia | 8.201 | 986 | 13.464 | x | 1.345 | 164 | 81 | 7 | 96 | x | x | x | 2.355 | 264 | x | 95 | 28 |
| Bezrobotnido 6 miesięcy | 157.065 | 76.419 | 208.073 | x | 28.452 | 16.347 | 7.418 | 3.127 | 9.234 | x | x | x | 75.220 | 38.986 | x | 1.395 | 1.072 |
| Bezrobotni od 6 do 12 miesięcy | 28.729 | 14.789 | 41.786 | x | 9.054 | 5.582 | 1.381 | 690 | 1.801 | x | x | x | 9.745 | 5.214 | x | 628 | 494 |
| Bezrobotnipowyżej 12 miesięcy | 58.054 | 33.288 | 89.058 | x | 19.183 | 12.614 | 2.000 | 1.090 | 2.673 | x | x | x | 15.630 | 9.388 | x | 1.830 | 1.462 |
| Długotrwale bezrobotni | 93.402 | 52.145 | 138.079 | x | 28.120 | 18.101 | 3.286 | 1.678 | 4.223 | x | x | x | 28.381 | 16 591 | x | 2.604 | 2.067 |
| Zamieszkalina wsi | 105.090 | 53.201 | 138.990 | x | 26.769 | 16.297 | 4.729 | 2.031 | 5.986 | x | x | x | 50.423 | 26.881 | x | 1.234 | 1.040 |
| Niepełnosprawni | 14.339 | 7.185 | 23.566 | x | 3.316 | 1.857 | 392 | 198 | 511 | x | x | x | 5.129 | 2.681 | x | 324 | 232 |
| Cudzoziemcy | 660 | 361 | 914 | x | 75 | 54 | 30 | 20 | 38 | x | x | x | 188 | 121 | x | 10 | 7 |

2017

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Porady indywidualne | Porady grupowe | Badania testowe | Informacje indywidualne | Informacje grupowe | Szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy |
|  | osoby, które skorzystały z porad indywidualnych | wizyty w ramach poradindywidualnych | grupy | osoby, które skorzystały z porad grupowych | osoby, które skorzystały z badań testowych | przeprowadzone badania testowe | udzielone indywidualne informacje zawodowe | grupy | osoby uczestniczące w grupowych spotkaniach informacyjnych | grupy | osoby, które rozpoczęły szkolenie |
|  | R | K |  |  | R | K | R | K |  | R | K |  | R | K |  | R | K |
| Ogółemw tym: | 262.776 | 13.753 | 370.277 | 9.018 | 61.804 | 38.024 | 16.024 | 8.054 | 20.210 | 343.743 | 176.213 | 15.017 | 136.369 | 74.665 | 268 | 2.408 | 1.866 |
| bezrobotni | 241.788 | 124.552 | 340.162 | X | 48.806 | 30..430 | 11.163 | 5.082 | 14.274 | X | X | X | 88.206 | 48.004 | X | 2.408 | 1.866 |
| poszukający | 1.120 | 456 | 1.736 | X | 492 | 277 | 147 | 71 | 178 | X | X | X | 295 | 161 | X | 0 | 0 |
| inni | 19.868 | 10.775 | 28.379 | X | 12.506 | 7317 | 4..714 | 2901 | 5.758 | X | X | X | 3.617 | 1.800 | X | X | X |
| Wybrane kategorie bezrobotnych |
| Bezrobotni do30 roku życia | 95.306 | 49.979 | 122.687 | X | 18.294 | 11.222 | 5352 | 2..273 | 6.977 | X | X | X | 44.634 | 24.362 | X | 624 | 467 |
| w tym do 25 roku życia | 53.553 | 27.252 | 67.812 | X | 10.856 | 6342 | 2.965 | 1.207 | 3.829 | X | X | X | 29.409 | 15.536 | X | 353 | 264 |
| Bezrobotni powyżej 50 roku życia | 47.699 | 19.139 | 75.686 | X | 9.273 | 4.553 | 978 | 399 | 1.188 | X | X | X | 13.367 | 5.728 | X | 618 | 429 |
| w tym powyżej 60 roku życia | 9.104 | 853 | 15.036 | X | 1.479 | 163 | 104 | 7 | 118 | X | X | X | 2.404 | 273 | X | 64 | 13 |
| Bezrobotnido 6 miesięcy | 161.026 | 78.892 | 215.113 | X | 24.921 | 14.805 | 7.717 | 3.239 | 9.827 | X | X | X | 63.467 | 33.029 | X | 900 | 683 |
| Bezrobotni od 6 do 12 miesięcy | 25.763 | 13.447 | 38.384 | X | 7.486 | 4.711 | 1.348 | 635 | 1.725 | X | X | X | 8.294 | 4.636 | X | 403 | 327 |
| Bezrobotnipowyżej 12 miesięcy | 54.999 | 32.183 | 86.665 | X | 16.399 | 10.914 | 2.098 | 1.208 | 2.722 | X | X | X | 16.445 | 10.339 | X | 1.105 | 856 |
| Długotrwale bezrobotni | 86.040 | 49.032 | 129.334 | X | 23.523 | 15.431 | 3.206 | 1.720 | 4.109 | X | X | X | 26.486 | 15.982 | X | 1.588 | 1.249 |
| Zamieszkalina wsi | 103.471 | 52.748 | 137.799 | X | 21.900 | 13.497 | 4.941 | 2059 | 6.412 | X | X | X | 44.444 | 24.199 | X | 763 | 620 |
| Niepełnosprawni | 13.446 | 6.741 | 21.359 | X | 3.020 | 1.706 | 411 | 227 | 517 | X | X | X | 4.391 | 2.251 | X | 179 | 134 |
| Cudzoziemcy | 740 | 452 | 1117 | X | 88 | 67 | 22 | 14 | 26 | X | X | X | 179 | 115 | X | 5 | 3 |

2018

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Porady indywidualne | Porady grupowe | Badania testowe | Informacje indywidualne | Informacje grupowe | Szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy |
|  | osoby, które skorzystały z porad indywidualnych | wizyty w ramach poradindywidualnych | grupy | osoby, które skorzystały z porad grupowych | osoby, które skorzystały z badań testowych | przeprowadzone badania testowe | udzielone indywidualne informacje zawodowe | grupy | osoby uczestniczące w grupowych spotkaniach informacyjnych | grupy | osoby, które rozpoczęły szkolenie |
|  | R | K |  |  | R | K | R | K |  | R | K |  | R | K |  | R | K |
| Ogółemw tym: | 243.810 | 127.306 | 335.471 | 8.812 | 60.970 | 38.287 | 14.597 | 7.679 | 17.974 | 328.089 | 169.360 | 13.498 | 123.690 | 68.921 | 132 | 1.156 | 861 |
| bezrobotni | 221.588 | 116.661 | 304.840 | X | 46.574 | 29.885 | 9.372 | 4.525 | 11.637 | X | X | X | 73.399 | 40.916 | X | 1.155 | 860 |
| poszukający | 1.056 | 429 | 1.568 | X | 570 | 316 | 111 | 45 | 144 | X | X | X | 323 | 154 | X | 1 | 1 |
| inni | 21.166 | 10.216 | 29.063 | X | 13.826 | 8.086 | 5.114 | 3.109 | 6.193 | X | X | X | 3.217 | 1.681 | X | X | X |
| Wybrane kategorie bezrobotnych |
| Bezrobotni do30 roku życia | 83.797 | 44.995 | 107.333 | X | 16.804 | 10.847 | 4.525 | 2.054 | 5.616 | X | X | X | 36.313 | 20.591 | X | 353 | 252 |
| w tym do 25 roku życia | 46.030 | 24.098 | 58.290 | X | 9.715 | 5.984 | 2.373 | 1.043 | 2.883 | X | X | X | 23.236 | 12.581 | X | 209 | 141 |
| Bezrobotni powyżej 50 roku życia | 43.329 | 17.167 | 65.446 | X | 9.352 | 4.475 | 776 | 343 | 962 | X | X | X | 10.312 | 4.401 | X | 252 | 153 |
| w tym powyżej 60 roku życia | 7.807 | 25 | 11.958 | X | 1.237 | 1 | 85 | 1 | 116 | X | X | X | 1.692 | 0 | X | 28 | 0 |
| Bezrobotnido 6 miesięcy | 154.181 | 77.098 | 204.033 | X | 24.295 | 14.754 | 6.649 | 2.932 | 8.223 | X | X | X | 54.942 | 29.505 | X | 463 | 323 |
| Bezrobotni od 6 do 12 miesięcy | 22.069 | 12.166 | 32.317 | X | 7.013 | 4.583 | 1.060 | 552 | 1.358 | X | X | X | 6.338 | 3.545 | X | 173 | 135 |
| Bezrobotnipowyżej 12 miesięcy | 45.338 | 27.397 | 68.490 | X | 15.266 | 10.548 | 1.663 | 1.041 | 2.056 | X | X | X | 12.119 | 7.866 | X | 519 | 402 |
| Długotrwale bezrobotni | 71.277 | 41.693 | 105.747 | X | 21.666 | 14.635 | 2.449 | 1.473 | 3.022 | X | X | X | 19.887 | 12.438 | X | 705 | 532 |
| Zamieszkalina wsi | 92.820 | 48.905 | 124.729 | X | 21.402 | 13.700 | 3.906 | 1.747 | 4.739 | X | X | X | 35.134 | 19.605 | X | 356 | 290 |
| Niepełnosprawni | 11.671 | 5.709 | 19.135 | X | 2.879 | 1.578 | 367 | 198 | 499 | X | X | X | 3.990 | 2.009 | X | 82 | 55 |
| Cudzoziemcy | 757 | 453 | 1.086 | X | 104 | 82 | 23 | 15 | 29 | X | X | X | 163 | 106 | X | 2 | 2 |

**Pytania dodatkowe**

**1/ Czy deregulacja zawodów pośrednika pracy i doradcy zawodowego nie wpłynęła na jakość pracowników urzędów pracy odpowiedzialnych za poradnictwo zawodowe w środowisku szkolnymi i na rynku pracy.**

Deregulacja zawodów pośrednika pracy i doradcy zawodowego nie miała negatywnego wpływu na jakość pracy. Wymagania dotyczące osób wykonujących zadania na tych stanowiskach obejmują doświadczenie zawodowe w zakresie jednej lub drugiej usługi. Ponadto, wprowadzona funkcja doradcy klienta, którą mogą pełnić doradcy zawodowi i pośrednicy pracy w powiatowym urzędzie pracy, wymusiła na nich poszerzanie wiedzy o kwestie, które są typowe dla jednego lub drugiego stanowiska.

**2/ Powody zmniejszenia liczby doradców zatrudnionych w MCIZ i MCK** (w poprzednim sprawozdaniu – doradcy zawodowi w strukturach OHP, 2011 – 239, 2014 – 137).

Wątpliwość wynika z błędnej interpretacji tabeli – w wersie pierwszym tabeli zamieszono liczbę doradców zawodowych ogółem (2011 – 136), w wersie drugim – liczbę doradców posiadających licencję zawodową doradcy zawodowego (2011 – 103) spośród ogólnej liczby doradców zawodowych. Z tego względu nie można zliczać poszczególnych wersów dla danego roku.

Dane za 2014 r. nie uwzględniają odrębnie doradców posiadających licencję zawodową doradcy zawodowego ponieważ licencje zawodowe zostały zniesione.

**3/ Jakie działania informacyjne (media, broszury, imprezy, targi) podejmowane są w celu informowania o usługach poradnictwa pracy świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia**

MRPiPS prowadzi Centralną Bazę Ofert Pracy – zamieszczane są w niej informacje o targach i giełdach pracy organizowanych przez wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, a także informacje o zajęciach z zakresu poradnictwa zawodowego organizowanych przez urzędy.

W ramach projektu Eurodoradztwo Polska działa strona [www.eurodoradztwo.praca.gov.pl](http://www.eurodoradztwo.praca.gov.pl), na której zamieszczane są skierowane do doradców publikacje wydawane przez resorty realizujące projekt, jak też informacje o wydarzeniach w kraju i za granicą dotyczące poradnictwa zawodowego.

**4/ Wielkość wydatków na poradnictwo zawodowe w ramach systemu edukacji**

Dane ani szacunki nie są dostępne.

**5/ Jeżeli nie jest możliwe przedstawienie wydatków na poradnictwo zawodowe świadczone przez urzędy pracy – rząd wielkości takich wydatków, szacunek ich wielkości**

Uzyskanie takich danych, w tym przybliżonych, nie jest możliwe.

**Artykuł 10 – Prawo do szkolenia zawodowego**

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

1. zapewnić lub popierać, w miarę potrzeby, szkolenie techniczne i zawodowe wszystkich osób, w tym osób niepełnosprawnych, w porozumieniu z organizacjami pracodawców i pracowników oraz umożliwić oparty jedynie na kryterium uzdolnień indywidualnych dostęp do wyższego nauczania technicznego i uniwersyteckiego,

2. zapewnić lub popierać system przysposobienia zawodowego oraz inne systemy szkolenia młodych chłopców i dziewcząt w różnych zawodach,

**Artykuł 10§1**

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

W rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z 11 sierpnia 2015 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie praktycznej nauki zawodu uregulowane zostały kwestie dotyczące dualnego systemu kształcenia.  Podstawa prawną odbywania zajęć praktycznych na zasadach dualnego systemu kształcenia u pracodawców może być zarówno umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego, zawarta pomiędzy młodocianym pracownikiem a pracodawcą, jak i umowa o praktyczną naukę zawodu, zawarta pomiędzy dyrektorem szkoły a pracodawcą przyjmującym uczniów na praktyczną naukę zawodu. Określono wymiar zajęć praktycznych odbywanych u pracodawców oraz całkowity wymiar praktycznej nauki zawodu w technikach i szkołach policealnych organizujących zajęcia praktyczne u pracodawców na zasadach dualnego systemu kształcenia.

Zgodnie z ustawą z 14 grudnia 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe oraz ustawą z 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe zmodernizowany został system kształcenia zawodowego. 1 września 2017 r. 3-letnia zasadnicza szkoła zawodowa została przekształcona w 3-letnią branżową szkołę I stopnia, a 4-letnie technikum 1 września 2019 r. zostanie przekształcone w 5-letnie technikum. Wprowadzono nowy rodzaj szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe – branżową szkołę II stopnia, w której naukę będą mogli kontynuować absolwenci branżowej szkoły I stopnia. Pierwsi absolwenci ukończą branżową szkołę I stopnia w 2020 r., w związku z tym uruchomienie branżowej szkoły II stopnia nastąpi 1 września 2020 r. Absolwenci branżowej szkoły II stopnia uzyskają wykształcenie średnie branżowe i będą mogli przystąpić do egzaminu maturalnego, a następnie podjąć studia.

Uczniowie wszystkich szkół prowadzących kształcenie zawodowe, którzy rozpoczęli kształcenie w roku szkolnym 2017/2018, realizują kształcenie zawodowe w zawodach określonych w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z 13 marca 2017 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, w oparciu o nowe podstawy programowe kształcenia w zawodach, określone w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z 31 marca 2017 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach. W rozporządzeniach tych zmodyfikowano sposób określania zawodów – w zawodach zostały wyodrębnione dwie lub jedna kwalifikacja (wcześniej mogły być wyodrębnione trzy kwalifikacje). Nowe rozwiązania umożliwiają elastyczne reagowanie systemu kształcenia zawodowego na potrzeby rynku pracy oraz zapewniają większą mobilność edukacyjną i zawodową absolwentów. Wiedza i umiejętności oraz kompetencje personalne i społeczne, które uczący się nabywa w procesie kształcenia zawodowego, są opisane, zgodnie z ideą europejskich ram kwalifikacji, w języku efektów kształcenia.

System egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie umożliwia oddzielne potwierdzanie uzyskania w toku kształcenia każdej kwalifikacji wyodrębnionej dla danego zawodu. Świadectwo kwalifikacyjne mogą również uzyskać osoby, które wiedzę i umiejętności nabyły na kwalifikacyjnym kursie zawodowym lub zdały egzamin eksternistyczny, potwierdzający kwalifikacje w zawodzie w zakresie danej kwalifikacji.

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

Wprowadzanie zmian w obszarze szkolnictwa zawodowego wspierane było środkami Europejskiego Funduszu Społecznego. W ramach projektu „Partnerstwo na rzecz kształcenia zawodowego” 25 branżowych zespołów partnerów społecznych, reprezentatywnych dla zawodów szkolnictwa zawodowego, opracowało zapotrzebowanie na zawody i kwalifikacje szkolnictwa zawodowego, przegląd klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego oraz zalecenia co do podstaw programowych kształcenia w zawodach. Na podstawie zaleceń opracowane zostały projekty podstaw programowych kształcenia w zawodach.

W skład zespołów weszli przedstawiciele stowarzyszeń zawodowych, organizacji pracodawców oraz związków zawodowych.

**3) Dane statystyczne oraz wszelkie inne istotne informacje wskazujące, w jaki sposób postanowienie to jest realizowane. Podstawowe wskaźniki pozwalające stwierdzić, że postanowienie jest wykonywane to: łączna kwota wydatków publicznych na szkolenie zawodowe, liczba placówek nauczania technicznego i placówek szkolenia zawodowego, oferowane rodzaje kształcenia i szkolenia, liczba nauczycieli i uczniów.**

Szkoły

Szkoły ponadgimnazjalne dla młodzieży, bez techników

(publiczne, niepubliczne o uprawnieniach szkół publicznych i niepubliczne)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2015/2016 | 2016/2017 | 2017/2018 | 2018/2019 |
| Ogółem  | 4.046 | 4.014 | 3.874 | 3.935 |
| Zasadnicze szkoły zawodowe (od 2017/2018 branżowe szkoły I stopnia | 1.683 | 1.663 | 1.504 | 1.578 |
| Licea ogólnokształcące  | 2.241 | 2.230 | 2.248 | 2.235 |
| Uzupełniające licea ogólnokształcące  | - | - | - | - |
| Licea profilowane | - | - | - | - |
| Ogólnokształcące szkoły artystyczne | 122 | 121 | 122 | 122 |

Technika

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2015/2016 | 2016/2017 | 2017/2018 | 2018/2019 |
| Technika – łącznie | 1.921 | 1.905 | 1.890 | 1.878 |
|  dla młodzieży | 1.909 | 1.905 | 1.890 | 1.878 |
|  dla dorosłych | 12 | - | - | - |
| Technika uzupełniające - łącznie | 4 | - | - | - |
|  dla młodzieży | - | - | - | - |
|  dla dorosłych | 4 | - | - | - |

Szkoły policealne i szkoły dla dorosłych

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Policealne(z kolegiami) | Dla dorosłych |
| podstawowe | gimnazja | ponadgimnazjalne |
| zasadnicze zawodowe (od 2017/2018 branżowe szkoły I stopnia) | licea ogólnokształcące i licea uzupełniające | zawodowe, w tym licea profilowane (technika, technika uzupełniające, licea profilowane) |
| 2015/2016 | 2.333 | 3 | 189 | - | 1.647 | 16 |
| 2016/2017 | 2.312 | 3 | 178 | - | 1.588 | - |
| 2017/2018 | 2.151 | 103 | 80 | - | 1.469 | - |
| 2018/2019 | 1.932 | 107 | 55 | - | 1.299 | - |

Policealne szkoły artystyczne (a) oraz szkoły bibliotekarskie i animatorów kultury (b)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2015/2016 | 2016/2017 | 2017/2018 | 2018/2019 |
| (a) od 2017/2018 policealne szkoły muzyczne i policealne szkoły plastyczne | 67 | 73 | 51 | 49 |
| (b) od 2017/2018 pomaturalne szkoły animatorów kultury i pomaturalne szkoły bibliotekarskie | 26 | 21 | 17 | 0 |

Nauczyciele, w przeliczeniu na pełny etat

Szkoły ponadgimnazjalne dla młodzieży, bez techników

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2015/2016 | 2016/2017 | 2017/2018 |
| Ogółem  | 53.108,31 | 51.591,93 | 50.558,64 |
| Zasadnicze szkoły zawodowe - od 2017/2018 branżowe szkoły I stopnia | 12.368,11 | 11.683,11 | 10.768,25 |
| Licea ogólnokształcące  | 38.142,28 | 37.317,21 | 37.107,76 |
| Uzupełniające licea ogólnokształcące  | - | - | - |
| Licea profilowane | - | - | - |
| Ogólnokształcące szkoły artystyczne | 2.597,92  | 2.591,61 | 2.682,63 |

Technika

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2015/2016 | 2016/2017 | 2017/2018 |
| Technika – łącznie | 43.025,46 | 43.086,06 | 42.998,71 |
|  dla młodzieży | 42.989,85 | 43.086,06 | 42.998,71 |
|  dla dorosłych | 35,61 | - | - |
| Technika uzupełniające - łącznie | 25,74 | - | - |
|  dla młodzieży | - | - | - |
|  dla dorosłych | 25,74 | - | - |

Szkoły policealne i szkoły dla dorosłych

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Policealne (z kolegiami) | Dla dorosłych |
| podstawowe | gimnazja | ponadgimnazjalne |
| zasadnicze zawodowe(branżowe szkoły I stopnia) | licea ogólnokształcące i licea uzupełniające  | zawodowe, w tym licea profilowane (technika, technika uzupełniające, licea profilowane) |
| 2015/2016 | 7.509,32 | 2,78 | 452,44 | 9,50 | 3.058,05 | 61,35 |
| 2016/2017 | 7.323,33 | 1,40 | 376,27 | - | 2.868,77 | - |
| 2017/2018 | 7.177,59 | 109,50 | 285,66 | - | 2.742,92 | - |
| 2018/2019 | 5.401,18 | 174,38 | 136,79 | - | 1.843,15 | - |

Policealne szkoły artystyczne (a) oraz szkoły bibliotekarskie i animatorów kultury (b)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2015/2016 | 2016/2017 | 2017/2018 | 2018/2019 |
| (a) od 2017/2018 policealne szkoły muzyczne i policealne szkoły plastyczne | 238,37 | 244,06 | 214,15 | 204,19 |
| (b) od 2017/2018 pomaturalne szkoły animatorów kultury i pomaturalne szkoły bibliotekarskie | 75,35 | 73,18 | 62,39 | 0,0 |

Nauczyciele kształcenia zawodowego

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 2015/2016 | 2018/2019 |
| Zasadnicza szkoła zawodowa | 12.142 | - |
| Branżowa szkoła I stopnia | - | 10.866 |
| Liceum ogólnokształcące | 579 | 393 |
| Liceum profilowane | - | - |
| Technikum | 28.506 | 28.389 |
| Technikum uzupełniające dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych | 15 | 0 |
| Szkoła policealna | 19.224 | 14.740 |
| Szkoły artystyczne | 40 | 32 |
| Kolegia | 55 | 50 |

Instruktorzy praktycznej nauki zawodu

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 2015/2016 | 2018/2019 |
| Zasadnicza szkoła zawodowa | 19 | 0 |
| Branżowa szkoła I stopnia | 0 | 0 |
| Technikum | 23 | 26 |
| Szkoła policealna | 231 | 304 |
| Sześcioletnia szkoła muzyczna I stopnia | 8 | 4 |
| Sześcioletnia ogólnokształcąca szkoła muzyczna II stopnia | 1 | 0 |
| Sześcioletnia szkoła muzyczna II stopnia | 6 | 4 |
| Czteroletnie liceum plastyczne | 2 | 2 |
| Sześcioletnia szkoła sztuki tańca | 1 | 0 |
| Policealna szkoła artystyczna | 33 | 0 |
| Placówki artystyczne (ognisko artystyczne) | 16 | 29 |
| Centrum Kształcenia Praktycznego | 33 | 10 |
| Centrum Kształcenia Ustawicznego ze szkołami | 14 | 14 |
| Ośrodek Dokształcania i Doskonalenia Zawodowego | 41 | 43 |
| Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy | 21 | 17 |
| Młodzieżowy Ośrodek Wychowawczy | 2 | 4 |
| Młodzieżowy Ośrodek Socjoterapii ze szkołami | 1 | 1 |
| Dziewięcioletnia szkoła sztuki tańca | 0 | 1 |
| Centrum Kształcenia Ustawicznego - bez szkół | 1 | 3 |
| Nie Publiczna placówka kształcenia ustawicznego i praktycznego | 522 | 405 |
| Niepubliczna placówka kształcenia ustawicznego i praktycznego ze szkołami | 2 | 0 |
| Zespół szkół i placówek oświatowych | 264 | 261 |

Uczniowie

Szkoły zawodowe i licea profilowane

2015/2016

| Grupy kierunków kształcenia  | Zasadnicze szkoły zawodowe | Technika | Technika uzupełniające a | Licea profilowane | Szkoły artystyczne dające uprawnienia zawodowe b |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Razem  | 178.809 | 50.6487 | 50 | - | 12.642 |
| Artystyczne  | 1.134 | 993 | - | - | 12.642 |
| Społeczne  | - | 42.146 | - | - | - |
| Dziennikarstwa i informacji | - | - | - | - | - |
| Ekonomiczne i administracyjne Biznesu i administracjiBoznesu i adminsitracji  | 16.137 | 57.865 | - | - | - |
| Fizyczne  | - | 243 | - | - | - |
| Informatyczne Technologii teleinformacyjnej | - | 81.903 | - | - | - |
| Inżynieryjno-techniczne  | 68.042 | 119.133 | 16 | - | - |
| Produkcji i przetwórstwa  | 22.261 | 10.460 | 24 | - | - |
| Architektury i budownictwa  | 20.531 | 42.869 | 10 | - | - |
| Rolnicze, leśne i rybactwa  | 1.564 | 14.765 | - | - | - |
| Weterynaryjne  | - | 5.205 | - | - | - |
| Medyczne  | - | 679 | - | - | - |
| Opieka społeczna  | - | - | - | - | - |
| Usługi dla ludności  | 49.120 | 117.547 | - | - | - |
| Usługi transportowe  | - | 12.625 | - | - | - |
| Ochrony środowiska  | - | - | - | - | - |
| Ochrony bezpieczeństwa | - | - | - | - | - |
| Pozostałe  | 20 | 55 | - | - | - |

Szkoły dla młodzieży

| Razem | 178.809 | 506.220 | - | - | 12.642 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Artystyczne  | 1.134 | 992 | - | - | 12.642 |
| Społeczne  | - | 42.146 | - | - | - |
| Dziennikarstwa i informacji | - | - | - | - | - |
| Ekonomiczne i administracyjne Biznesu i administracji | 16.137 | 57.865 | - | - | - |
| Fizyczne  | - | 243 | - | - | - |
| Informatyczne Technologii teleinformacyjnej | - | 8.1903 | - | - | - |
| Inżynieryjno-techniczne  | 68.042 | 119.067 | - | - | - |
| Produkcji i przetwórstwa  | 22.261 | 10.273 | - | - | - |
| Architektury i budownictwa  | 20.531 | 42.863 | - | - | - |
| Rolnicze, leśne i rybactwa  | 1.564 | 14.765 | - | - | - |
| Weterynaryjne  | - | 5205 | - | - | - |
| Medyczne  | - | 679 | - | - | - |
| Opieka społeczna  | - | - | - | - | - |
| Usługi dla ludności  | 49.120 | 117.539 | - | - | - |
| Usługi transportowe  | - | 12.625 | - | - | - |
| Ochrony środowiska  | - | - | - | - | - |
| Ochrony bezpieczeństwa | - | - | - | - | - |
| Pozostałe  | 20 | 55 | - | - | - |

Szkoły dla dorosłych

| Razem  | - | 267 | 50 | - | - |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Artystyczne  | - | - | - | - | - |
| Społeczne  | - | - | - | - | - |
| Dziennikarstwa i informacji | - | - | - | - | - |
| Ekonomiczne i administracyjne Biznesu i administracji  | - | - | - | - | - |
| Fizyczne  | - | - | - | - | - |
| Informatyczne Technologii teleinformacyjnej | - | - | - | - | - |
| Inżynieryjno-techniczne  | - | 66 | 16 | - | - |
| Produkcji i przetwórstwa  | - | 187 | 24 | - | - |
| Architektury i budownictwa  | - | 6 | 10 | - | - |
| Rolnicze, leśne i rybactwa  | - | - | - | - | - |
| Weterynaryjne  | - | - | - | - | - |
| Medyczne  | - | - | - | - | - |
| Opieka społeczna  | - | - | - | - | - |
| Usługi dla ludności  | - | 8 | - | - | - |
| Usługi transportowe  | - | - | - | - | - |
| Ochrony środowiska  | - | - | - | - | - |
| Ochrony bezpieczeństwa | - | - | - | - | - |
| Pozostałe  | - | - | - | - | - |

a - wraz z równorzędnymi średnimi szkołami zawodowymi

b - wraz z ogólnokształcącymi szkołami artystycznymi

„-” - zjawisko nie wystąpiło

2018/2019

| Grupy kierunków kształcenia  | Branżowe szkoły I stopnia (łącznie z oddziałami zasadniczych szkół zawodowych) | Technika | Technika uzupełniające a | Licea profilowane | Szkoły artystyczne dające uprawnienia zawodowe b |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Razem  | 146.216 | 50.5576 | - | - | 23.601 |
| Artystyczne  | 1.191 | 2.842 | - | - | 22.591 |
| Społeczne  | - | 39.363 | - | - | - |
| Dziennikarstwa i informacji | - | - | - | - | - |
| Ekonomiczne i administracyjne  | 12.449 | 67.917 | - | - | - |
| Fizyczne  | - | 106 | - | - | - |
| Informatyczne  | - | 99.753 | - | - | - |
| Inżynieryjno-techniczne  | 58.797 | 115.189 | - | - | - |
| Produkcji i przetwórstwa  | 17.174 | 6.277 | - | - | - |
| Architektury i budownictwa  | 15.771 | 35133 | - | - | - |
| Rolnicze, leśne i rybactwa  | 1.233 | 12.060 | - | - | - |
| Weterynaryjne  | - | 6.841 | - | - | - |
| Medyczne  | - | 873 | - | - | - |
| Opieka społeczna  | - | - | - | - | - |
| Usługi dla ludności  | 39.574 | 101.734 | - | - | - |
| Usługi transportowe  | - | 16.339 | - | - | - |
| Ochrony środowiska  | - | - | - | - | - |
| Ochrony bezpieczeństwa | - | 673 | - | - | - |
| Pozostałe  | 27 | 476 | - | - | 1.010 |

Szkoły dla młodzieży

| Razem  | 146.216 | 505.576 | - | - | 23.601 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Artystyczne  | 1.191 | 2.842 | - | - | 22.591 |
| Społeczne  | - | 39.363 | - | - | - |
| Dziennikarstwa i informacji | - | - | - | - | - |
| Ekonomiczne i administracyjne  | 12.449 | 67.917 | - | - | - |
| Fizyczne  | - | 106 | - | - | - |
| Informatyczne  | - | 99.753 | - | - | - |
| Inżynieryjno-techniczne  | 58.797 | 115.189 | - | - | - |
| Produkcji i przetwórstwa  | 17.174 | 6.277 | - | - | - |
| Architektury i budownictwa  | 15.771 | 35.133 | - | - | - |
| Rolnicze, leśne i rybactwa  | 1.233 | 12.060 | - | - | - |
| Weterynaryjne  | - | 6.841 | - | - | - |
| Medyczne  | - | 873 | - | - | - |
| Opieka społeczna  | - | - | - | - | - |
| Usługi dla ludności  | 39.574 | 101.734 | - | - | - |
| Usługi transportowe  | - | 16.339 | - | - | - |
| Ochrony środowiska  | - | - | - | - | - |
| Ochrony bezpieczeństwa | - | 673 | - | - | - |
| Pozostałe  | 27 | 476 | - | - | 1.010 |

a - wraz z równorzędnymi średnimi szkołami zawodowymi

b - wraz z ogólnokształcącymi szkołami artystycznymi

„-”- zjawisko nie wystąpiło

Szkoły policealne

|  | 2015/2016 | 2016/2017 | 2017/2018 | 2018/2019 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Razem | 254.844 | 248.072 | 235.599 | 21.8580 |
| Pedagogiczne | 115 | - | - | - |
| Artystyczne  | 13.974 | 13.989 | 14.028 | 12.896 |
| Społeczne  | 4.725 | 53.66 | 5.771 | 6.321 |
| Dziennikarstwa i informacji | 1.811 | 1.625 | 1.129 | 888 |
| Biznesu i administracji | 54.942 | 55.195 | 48.040 | 42.577 |
| Nauk o środowisku | - | - | - | - |
| Ekonomiczne i administracyjne  | - | - | - | - |
| Fizyczne  | 8 | 16 | - | - |
| Informatyczne | - | - | - | - |
| Technologii informacyjnych | 16.085 | 16.104 | 15.744 | 15.423 |
| Inżynieryjno-techniczne  | 959 | 514 | 349 | 146 |
| Produkcji i przetwórstwa  | 155 | 65 | 41 | 20 |
| Architektury i budownictwa  | 722 | 466 | 406 | 282 |
| Rolnicze, leśne i rybactwa  | - | 32 | - | - |
| Rolnicze | - | 32 | - | - |
| Leśne | - | - | - | - |
| Rybactwa | - | - | - | - |
| Weterynaryjne  | 3.700 | 3.784 | 4.073 | 4.395 |
| Medyczne  | 53.334 | 53.037 | 55.554 | 60.515 |
| Opieki społecznej  | 9.365 | 6.822 | 6.071 | 6.520 |
| Usług dla ludności  | 34.986 | 35.708 | 36.708 | 34.691 |
| Higieny i bezpieczeństwa pracy | 35.904 | 34.200 | 28.415 | 22.790 |
| Usług transportowych  | 3.505 | 3.331 | 2.408 | 2.010 |
| Ochrony środowiska  | - | - | - | - |
| Ochrony i bezpieczeństwa | 8.653 | 6.430 | 5.579 | 4.303 |
| Pozostałe  | 11.900 | 11.379 | 11.283 | 4.803 |

Policealne szkoły artystyczne (a) oraz szkoły bibliotekarskie i animatorów kultury (b)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2015/2016 | 2016/2017 | 2017/2018 | 2018/2019 |
| (a) od 2017/2018 policealne szkoły muzyczne i policealne szkoły plastyczne | 4.066 | 3.759 | 3.236 | 2.420 |
| (b) od 2017/2018 pomaturalne szkoły animatorów kultury i pomaturalne szkoły bibliotekarskie | 1.259 | 1.086 | 657 | - |

**Pytania nowe**

**1/ Działania na rzecz dostosowania oferty kształcenia zawodowego do wymogów zmieniającego się rynku pracy i zmieniającej się gospodarki, w tym w związku z globalizacją i rozwojem technologicznym**

Zmiany w kształceniu zawodowym, wprowadzone na mocy ustawy z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy – Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw, zmierzają do lepszego powiązania edukacji z rynkiem pracy i tym samym wychodzą naprzeciw oczekiwaniom pracodawców. Większość nowych rozwiązań weszła w życie 1 września 2019 r. Wprowadzone zmiany:

* stałe monitorowanie potrzeb rynku pracy: Minister Edukacji Narodowej co roku ustala prognozę zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy. Prognoza będzie miała wpływ na, między innymi, zróżnicowanie finansowania kształcenia w zawodach, odpowiednio do od rzeczywistych potrzeb rynku pracy. O zasadności kształcenia w danym zawodzie wypowiadać się będzie wojewódzka rada rynku pracy, co 5 lat (obecnie bezterminowo),
* obowiązkowa współpraca szkół z pracodawcami: sukcesywnie podpisywane są porozumienia lub listy intencyjne Ministra Edukacji Narodowej z przedstawicielami branż (transportu kolejowego, transportu drogowego, transportu lotniczego, budowlaną oraz energetyczną), wprowadzono obowiązek zawarcia umowy lub porozumienia pomiędzy szkołą a pracodawcą przed rozpoczęciem kształcenia w danym zawodzie (wzmocnienie współpracy szkół z pracodawcami właściwymi dla zawodu/ branży),
* współpraca z pracodawcami będzie mogła polegać na:
* tworzeniu klas patronackich,
* współpracy przy opracowywaniu programów nauczania,
* praktycznej nauce zawodu,
* wyposażaniu warsztatów lub pracowni szkolnych,
* organizacji egzaminów zawodowych,
* doskonaleniu nauczycieli, w tym w ramach szkoleń branżowych,
* doradztwie zawodowym,
* promocji kształcenia zawodowego.
* w przypadku uczniów-młodocianych pracowników uczących się zawodu na podstawie umowy z pracodawcą – wprowadzono zasadę zawierania na piśmie porozumienia między pracodawcą a szkołą, przed podpisaniem z młodocianym umowy o pracę w celu nauki zawodu,
* podniesienie jakości i efektywności kształcenia zawodowego:
* przejrzyste i czytelne podstawy programowe, opracowywane z udziałem pracodawców,
* przygotowanie do uzyskania niezbędnych uprawnień zawodowych jeszcze w trakcie nauki w szkole,
* możliwość zdobywania przez uczniów dodatkowych umiejętności zawodowych, o charakterze specjalizacyjnym, w toku nauki w szkołach branżowych, technikach i szkołach policealnych,
* obowiązek przystąpienia do egzaminu zawodowego albo czeladniczego warunkiem ukończenia szkoły; egzamin zawodowy w części pisemnej wyłącznie przy komputerze,
* obowiązkowe szkolenia branżowe dla nauczycieli zawodu w przedsiębiorstwach (40 godzin w ciągu 3 lat),
* upowszechnienie kształcenia w rzeczywistych warunkach pracy:
* umożliwienie uczniom techników i szkół branżowych I stopnia podjęcia stażu uczniowskiego u pracodawcy, na podstawie umowy ucznia  z pracodawcą, realizowanego nawet przez cały cykl kształcenia w zawodzie, okres stażu będzie wliczany do okresu zatrudnienia, pracodawca będzie mógł wliczyć świadczenia wypłacane uczniowi w koszty uzyskania przychodu,
* podwyższenie kwoty dofinansowania kosztów kształcenia młodocianego pracownika w zawodzie o szczególnym zapotrzebowaniu na krajowym rynku pracy zgodnie z prognozą Ministerstwa Edukacji Narodowej zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego (z 8.081 zł za 3-letni okres nauki do 10.000 zł),
* uelastycznienie wymagań wobec instruktorów praktycznej nauki zawodu prowadzących zajęcia z uczniami w przedsiębiorstwach.
* dodatkowe zachęty dla uczniów, szkół i pracodawców:
* podwyższenie stawek procentowych służących od ustalenia minimalnego wynagrodzenia młodocianych pracowników (prace legislacyjne w toku),
* możliwość uzyskania świadczenia pieniężnego przez ucznia odbywającego staż uczniowski,
* zdany egzamin zawodowy uznawany na egzaminie maturalnym za równoważny ze zdanym egzaminem z przedmiotu dodatkowego, wyniki egzaminu zawodowego możliwe do wzięcia pod uwagę przy rekrutacji na studia,
* odliczenie od dochodu darowizn rzeczowych i pieniężnych przekazywanych szkołom prowadzącym kształcenie w zawodach przez pracodawców,
* obowiązkowe doradztwo zawodowe: wprowadzenie obowiązkowych zajęć z zakresu doradztwa zawodowego, w celu zwiększenia trafności decyzji związanych z wyborem zawodu,
* zmiana modelu finansowania szkół:
* zróżnicowanie kwoty subwencji oświatowej w zależności od kosztów kształcenia w poszczególnych zawodach – od 2018,
* podwyższenie kwoty subwencji oświatowej na zawody, na które jest szczególne zapotrzebowanie na krajowym rynku pracy, zgodnie z prognozą Ministerstwa Edukacji Narodowej zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego,
* zróżnicowanie kwoty subwencji oświatowej na zawody uznane, w porozumieniu z Ministrem Kultury i Dziedzictwa Narodowego, za zawody o szczególnym znaczeniu dla kultury i dziedzictwa narodowego (tzw. zawody unikatowe).

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej prowadzi aktywną politykę rozwoju zasobów ludzkich na potrzeby rynku pracy na podstawie ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Działania publicznych służb zatrudnienia w tym zakresie koncentrują się na wsparciu osób bezrobotnych (i wybranych grup poszukujących pracy) w dostosowaniu ich kompetencji lub kwalifikacji do potrzeb pracodawców, poprzez oferowanie finansowanych ze środków Funduszu Pracy podstawowych usług szkoleniowych oraz dodatkowych instrumentów i programów rynku pracy.

Powiatowe urzędy pracy finansują ze środków Funduszu Pracy szkolenia osobom bezrobotnym, w celu lepszego dostosowania ich umiejętności do wymagań zmieniającego się rynku pracy. Osobom uczestniczącym w szkoleniach wypłacane są stypendia.

Trójstronne umowy szkoleniowe to umowy zawierane na wniosek pracodawcy przez starostę z pracodawcą i instytucją szkoleniową. W umowach pracodawcy deklarują co najmniej sześciomiesięczne zatrudnienie bezrobotnego po odbytym szkoleniu, przy czym pracodawcy określają umiejętności i kwalifikacje wymagane od kandydatów do pracy, które są uwzględniane w programie szkolenia finansowanego przez powiatowy urząd pracy. Bezrobotny, uczestnicząc w szkoleniu realizowanym na podstawie trójstronnej umowy szkoleniowej, zdobywa nowe kompetencje i kwalifikacje przydatne przede wszystkim do podjęcia pracy na konkretnych stanowiskach pracy. Po ukończonym szkoleniu podejmuje pracę u pracodawcy, który podpisał trójstronną umowę szkoleniową.

Przygotowanie zawodowe dorosłych pozwala bezrobotnym opanować zawód/ kwalifikacje w zawodzie lub umiejętności, poprzez uczestnictwo w programie kształcenia zakończonego egzaminem. Program jest oparty o podstawę programową kształcenia w zawodzie albo ustalony w porozumieniu z pracodawcą. Zasadą jest, że 80% czasu uczący się spędza na stanowisku pracy, a dokształcanie w zakresie teorii może realizować pracodawca, instytucja szkoleniowa lub szkoła zawodowa. W krótszej formie, nastawionej na opanowanie umiejętności, kształcenie trwa 3-6 miesięcy, w dłuższej formie, pozwalającej zdobyć kwalifikacje zawodowe, trwa od 6 miesięcy do roku. Starosta (w jego imieniu powiatowy urząd pracy) finansuje z Funduszu Pracy koszty kształcenia teoretycznego i koszty egzaminów, refunduje pracodawcom wydatki na materiały, surowce, odzież roboczą i posiłki regeneracyjne do wysokości 2% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznie oraz – po pomyślnym zakończeniu kształcenia – wypłaca pracodawcy jednorazową premię. Urząd pracy wypłaca także stypendia bezrobotnym uczestnikom programu.

Staże dla bezrobotnych to przede wszystkim forma aktywizacji osób pozostających bez pracy, które w ten sposób mogą uzyskać potrzebne umiejętności i doświadczenie zawodowe. W przypadku osób, których umiejętności uległy dezaktualizacji, na przykład w skutek długotrwałego bezrobocia, staż pozwala odświeżyć posiadaną wiedzę i ułatwia powrót na rynek pracy. Pracodawca, realizując program stażu, ma możliwość zapoznania się z potencjałem osoby bezrobotnej w rzeczywistych warunkach pracy oraz nauczenia jej potrzebnych w jego przedsiębiorstwie umiejętności. W ten sposób może przygotować sobie, bez ponoszenia bezpośrednich kosztów ekonomicznych, wartościowego pracownika który, po zakończeniu stażu, podejmie pracę, mając już doświadczenie w pracy w tym przedsiębiorstwie. Stypendium stażowe wypłaca powiatowy urząd pracy ze środków Funduszu Pracy. Analogiczne działania realizowane są przez powiatowe urzędy pracy, ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

W celu wsparcia pracodawców w dostosowywaniu kwalifikacji pracowników do nowych wymagań, wynikających, między innymi, z postępu technologicznego, cyfryzacji, globalizacji gospodarki, w ramach środków Funduszu Pracy utworzono Krajowy Fundusz Szkoleniowy. Dzięki środkom funduszu szkoleniowego na wniosek pracodawcy, na podstawie umowy, starosta może dofinansować 80% kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika, a w przypadku mikroprzedsiębiorstw – w wysokości 100% kosztów, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika. Wkład własny pracodawców wynosi 20% kosztów wydatkowanych na podnoszenie kwalifikacji pracowników, z wyjątkiem mikroprzedsiębiorstw, które zwolnione są z wkładu własnego. Środki funduszu przeznaczane były w 2018 r. na, między innymi, wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych, w związku  zastosowaniem w przedsiębiorstwach nowych narzędzi i technologii, a także osób po 45 roku życia.

Jeżeli chodzi o harmonizację systemu edukacji z potrzebami rynku pracy niezbędna jest przede wszystkim współpraca szkół z pracodawcami. Współtworzenie programów nauczania, powoływanie klas patronackich, tworzenie miejsc przygotowania zawodowego dla młodzieży (a także dorosłych chcących zdobyć kwalifikacje lub zmienić zawód) oraz miejsc praktyk i staży realizowanych w ramach programów kształcenia – to tylko niektóre z dobrych praktyk w tym zakresie.

Do obowiązków samorządu województwa (we współpracy z samorządem powiatu) należy, między innymi, badanie popytu na kwalifikacje i umiejętności zawodowe na wojewódzkim rynku pracy i upowszechnianie wyników tych badań (oraz współdziałanie z właściwymi organami oświatowymi, szkołami i szkołami wyższymi w harmonizowaniu kształcenia i szkolenia zawodowego z potrzebami rynku pracy.

Powiatowe i wojewódzkie rady rynku pracy zaangażowane są w planowanie i organizację procesu kształcenia zawodowego oraz podejmowanie decyzji o uruchomieniu nowych kierunków kształcenia zawodowego w szkołach prowadzących takie kształcenie.

W myśl ustawy Prawo oświatowe dyrektor szkoły ma obowiązek zasięgania opinii wojewódzkiej rady rynku pracy w sprawie uruchomienia nowego kierunku kształcenia zawodowego i eksperymentu pedagogicznego w tym zakresie. W wydawaniu opinii mogą uczestniczyć przedstawiciel pracodawców, organizacji pracodawców, samorządu gospodarczego, innej organizacji gospodarczej, stowarzyszenia lub samorządu zawodowego, lub sektorowej rady do spraw kompetencji właściwych dla opiniowanego zawodu, dyrektora szkoły występującej z wnioskiem oraz kuratorium oświaty. Wojewódzka rada rynku pracy, przed wydaniem opinii, może zasięgać opinii powiatowej rady rynku pracy, ponadto opinia wydana przez wojewódzką radę rynku pracy musi uwzględniać prognozę zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego określaną corocznie przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania w drodze obwieszczenia.

Od kilku lat prowadzone są przez służby zatrudnienia, równolegle na poziomie kraju, województw i powiatów, dwa badania zawodów - monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz barometr zawodów.

**2/ Działania w celu ułatwienia szkolenia zawodowego, wspierania nabywania kwalifikacji przez uchodźców**

Nie ma specjalnych instrumentów przewidzianych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy dotyczących szkolenia zawodowego czy nabywania kwalifikacji przez uchodźców. Mogą oni korzystać ze wsparcia przewidzianego ustawą na takich samych zasadach jak obywatele polscy. Ponadto, w związku z tym, że liczba uchodźców w Polsce jest bardzo niewielka i skoncentrowana w kilku, kilkunastu ośrodkach, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w zasadach wydawania środków z rezerwy Funduszu Pracy określał uchodźców jako jedną z grup, dla których mogą być tworzone programy aktywizacyjne ze środków tej rezerwy.

Ze względu na skalę i charakter imigracji pracowniczej nie ma potrzeby podejmowania szczególnych działań na rzecz ułatwienia dostępu pracowników cudzoziemskich do szkoleń zawodowych.

**Artykuł 10§2**

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

*oraz*

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

Do przepisów określających podstawę programową kształcenia w zawodach (Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 31 marca 2017 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach) oraz w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 13 marca 2017 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego) wprowadzono 5 nowych zawodów o charakterze pomocniczym dedykowanych uczniom niepełnosprawnym intelektualnie w stopniu lekkim, to jest:

* pracownik pomocniczy ślusarza,
* pracownik pomocniczy stolarza,
* pracownik pomocniczy mechanika,
* pracownik pomocniczy krawca,
* asystent fryzjera.

Wprowadzenie nowych zawodów dla tej grupy uczniów daje im możliwość uzyskania zawodu zapewniającego samodzielność zawodową na rynku pracy, niezależność finansową i, w konsekwencji, włączenie w życie społeczne.

**3) Dane statystyczne oraz wszelkie inne istotne informacje pokazujące, w jaki sposób postanowienie to jest realizowane. Podstawowe wskaźniki pozwalające stwierdzić, że postanowienie jest wykonywane to: istnienie systemu przysposobienia zawodowego i innych systemów szkolenia młodzieży, liczba młodych osób korzystających z systemów szkolenia, skala szkolenia zawodowego w różnych zawodach, długość okresu przysposobienia zawodowego, łączna kwota wydatków publicznych (i prywatnych, jeśli takie są ponoszone) na te rodzaje szkolenia i liczba dostępnych miejsc, równy dostęp do przysposobienia dla wszystkich zainteresowanych osób, w tym obywateli pozostałych państw–stron.**

Ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Placówki | Uczestnicy |
| 2015 | 368 | 58.250 |
| 2016 | 358 | 57.710 |
| 2017 | 369 | 63.339 |
| 2018 | 363 | 73.987 |

Ośrodki prowadzące doskonalenie i dokształcanie zawodowe, w formach pozaszkolnych

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| Centrum kształcenia praktycznego | 157 | 161 | 172 | 173 |
| Centra kształcenia ustawicznego, ze szkołami | 92 | 90 | 90 | 85 |
| Ośrodek dokształcania i doskonalenia zawodowego | 368 | 358 | 369 | 363 |
| Centrum kształcenia ustawicznego, bez szkół | 186 | 203 | 218 | 218 |
| Niepubliczna placówka kształcenia ustawicznego i praktycznego | 2.142 | 2.107 | 2.056 | 2.064 |

Uczestnicy OHP

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2015/2016 | 2016/2017 | 2017/2018 |
| Objęci przygotowaniem zawodowym | 34.272 | 33.308 | 34.239 |
|  przyuczeniem do wykonywania określonej pracy | 10.772 | 9.765 | 9.850 |
|  nauką zawodu w formach szkolnych  | 21.798 | 22.045 | 22.952 |
|  3 letni cykl kształcenia | 21.798 | 22.045 | 1.437 |
|  nauką zawodu w formach pozaszkolnych – rzemieślnicza nauka zawodu | 1.702 | 1498 | 933 |
| Liczba kursów | 1.173 | 1..031 | 13.396 |
| Liczba uczestników | 17.423 | 13.982 | 3.446 |
|  uczestnicy OHP | 4.876 | 3.589 | 406 |
|  Bezrobotni | 561 | 406 | 406 |
|  pozostali  | 11.986 | 9.987 | 9.544 |

Projekty realizowane przez OHP

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Tytuł projektu | Okres realizacji | Beneficjenci  | Osoby objęte szkoleniem zawodowym | Koszt realizacji projektu, zł |
| Równi na rynku pracy  | 2014-2016 | Osoby bez pracy (bierne zawodowo i bezrobotne), nieuczące się i nieszkolące, w tym niepełnosprawne, w wieku 18-24 lata, zagrożone wykluczeniem społecznym  | 5.647 | 80.233.496,09  |
| Stawiam na przyszłość | 2014-2019 | Osoby bierne zawodowo zaniedbujące obowiązek szkolny lub obowiązek nauki (również nie kontynuujące nauki po ukończeniu gimnazjum) oraz osoby pracujące znajdujące się w trudnej sytuacji na rynku pracy (młodociani pracownicy, uczestnicy OHP) w wieku 15-17 lat  | 836 | 16.675.292,59  |
| Obudź swój potencjał  | 2016-2017 | Osoby bez pracy (zarówno bierne zawodowo, jak i bezrobotne), nieuczące się i nieszkolące, w tym niepełnosprawne, w wieku 18-24 lata, zagrożone wykluczeniem społecznym  | 2.418 | 30.782.343,33  |
| Akcja aktywizacja  | 2016-2017 | Osoby bez pracy (zarówno bierne zawodowo, jak i bezrobotne), nieuczące się i nieszkolące, w tym niepełnosprawne, w wieku 18-24 lata, zagrożone wykluczeniem społecznym  | 1.368  | 19.069.535,86  |
| Od szkolenia do zatrudnienia  | 2017-2019 | Osoby bierne zawodowo, w tym z niepełnosprawnościami, w wieku 18-24 lata, nieuczestniczące w kształceniu lub szkoleniu, zagrożone wykluczeniem społecznym  | do 2018 r.2.292 | do 2018 r. 38.038.078,93  |

**Artykuł 15 - Prawo osób niepełnosprawnych fizycznie lub umysłowo do szkolenia zawodowego, rehabilitacji oraz readaptacji zawodowej i społecznej**

W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa osób niepełnosprawnych fizycznie lub umysłowo do szkolenia zawodowego, rehabilitacji oraz readaptacji zawodowej i społecznej, Umawiające się Strony zobowiązują się:

1. podjąć konieczne środki w celu zapewnienia osobom niepełnosprawnym ułatwień szkoleniowych, w tym, jeżeli to konieczne, utworzenie wyspecjalizowanych instytucji publicznych lub prywatnych,

2. podjąć odpowiednie środki w celu zatrudniania osób niepełnosprawnych, takie jak wyspecjalizowane służby pośrednictwa pracy, ułatwianie podejmowania pracy chronionej oraz środki dla zachęcania pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych.

***Na posiedzeniu Komitetu Ministrów Rady Europy 26 marca 2012 r. Polska złożyła następujące oświadczenie:***

***"Polska uznaje interpretację Komitetu Niezależnych Ekspertów przedstawioną w formularzu oraz w Digest de jurisprudence jako wskazówkę przy określaniu zakresu zobowiązań wynikających dla państw z Europejskiej Karty Społecznej, zastrzegając zarazem, że uprawnienie do wiążącej interpretacji Karty przysługuje jedynie jej państwom-stronom. Odnośnie do artykułu 15 ustęp 1 (prawo osób niepełnosprawnych fizycznie lub umysłowo do szkolenia zawodowego, rehabilitacji oraz readaptacji zawodowej i społecznej) Polska będzie wykonywać to postanowienie i przedkładać sprawozdania z jego wykonywania w zakresie zgodnym z jego brzmieniem, tak jak jest ono przewidziane w Europejskiej Karcie Społecznej."***

**Artykuł 15§1**

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

W latach 2015-2018 nie były zmienianie dotyczące szkolenia zawodowego przepisy ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Wraz z podjęciem realizacji programu „Dostępność Plus 2018-2025” rozpoczęto prace nad horyzontalnym aktem prawnym zobowiązującym podmioty publiczne do zapewniania dostępności. jego celem jest określenie środków służących zapewnieniu dostępności architektonicznej, cyfrowej i informacyjno-komunikacyjnej dla osób ze szczególnymi potrzebami oraz obowiązki podmiotów publicznych w tym zakresie.

W ustawie z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy – Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw, uczniom, którzy kształcą się w zawodzie szkolnictwa branżowego, dla którego przewidziano zawód o charakterze pomocniczym, umożliwiono przystąpienie do egzaminu zawodowego w zawodzie, w którym się kształcą albo w zawodzie o charakterze pomocniczym przewidzianym dla danego zawodu.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 13 marca 2017 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego wskazuje zawody, w których kształcenie odbywa się w systemie oświaty, w tym zawody, w których kształcone są osoby niepełnosprawne:

* technik realizacji dźwięku, technik informatyk, technik masażysta, technik prac biurowych – zawody, w których mogą kształcić się osoby niewidome i słabowidzące,
* asystent fryzjera, pracownik pomocniczy obsługi hotelowej, pracownik pomocniczy krawca, pracownik pomocniczy mechanika, pracownik pomocniczy ślusarza, pracownik pomocniczy stolarza – zawody, w których mogą kształcić się osoby niepełnosprawne intelektualnie w stopniu lekkim.

Wyrównywanie szans edukacyjnych osób niepełnosprawnych w toku kształcenia wyższego realizowane jest w ramach systemu indywidualnej bezzwrotnej pomocy finansowej dla studentów i doktorantów, poprzez udzielanie stypendiów specjalnych dla osób niepełnosprawnych. Stypendium ma charakter powszechny, jedynym warunkiem ubiegania się o to stypendium jest niepełnosprawność potwierdzona orzeczeniem właściwego organu. Stypendium specjalne dla niepełnosprawnych studentów i doktorantów przyznawane jest niezależnie od kryterium dochodowego, typu uczelni, formy studiów oraz poziomu kształcenia. Wysokość świadczenia jest ustalana przez uczelnię w której osoby niepełnosprawne odbywają studia wyższe lub studia doktoranckie. Równocześnie z tym stypendium, osoby niepełnosprawne mogą otrzymywać inne świadczenia wymienione w ustawie z 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (obecnie: ustawie z 28 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce),związane z trudną sytuacją materialną lub dobrymi wynikami w nauce lub osiągnięciami naukowymi, artystycznymi lub sportowymi (stypendium socjalne, stypendium rektora dla najlepszych studentów i zapomogę, a także stypendium ministra za wybitne osiągnięcia). Prawo do otrzymywania świadczeń pomocy materialnej, w tym stypendium specjalnego dla osób niepełnosprawnych, przysługuje również uczestnikom studiów doktoranckich prowadzonych przez jednostki naukowe.

Określając dla poszczególnych uczelni wysokość dotacji na zadania związane
z bezzwrotną pomocą materialną dla studentów i doktorantów, z której wypłacane są świadczenia (w tym stypendium specjalne dla osób niepełnosprawnych), Ministerstwo uwzględnia liczbę studentów i doktorantów będących osobami niepełnosprawnymi.

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

W lipcu 2018 r. przyjęty został rządowy program „Dostępność Plus 2018-2025”. Program włącza problematykę dostępności do każdej polityki publicznej, przewidując wprowadzanie odpowiednich przepisów, inwestycje w wiedzę, kompetencje i umiejętności, tworzenie lepszych możliwości rozwoju nowych technologii oraz realizację dostępnych inwestycji infrastrukturalnych. Efektem będzie poprawa dostępności przestrzeni publicznej, produktów i usług w aspekcie architektonicznym, cyfrowym i informacyjno-komunikacyjnym. Jeżeli chodzi o równy dostęp osób niepełnosprawnych do rynku pracy, to program „Dostępność Plus” zakłada, między innymi, realizację działań w obszarze edukacji, w szczególności poprawę dostępności szkół i uczelni, w tym kształcenia ustawicznego. Przewidziano także szkolenie kadr oświaty i szkolnictwa wyższego w zakresie edukacji włączającej. Realizacja tych działań przyczyni się do wzrostu poziomu aktywizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych.

Na realizację programu w latach 2018-2025 przeznaczono 23 mld zł. Źródłami finansowania są fundusze europejskie, fundusze norweskie i EOG, publiczne środki krajowe (budżet państwa, środki jednostek samorządu terytorialnego, środki PFRON).

Od 2017 r. realizowany jest program „Stabilne zatrudnienie”, którego celem jest zatrudnienie w administracji publicznej co najmniej 2.500 osób niepełnosprawnych, na co najmniej 12 miesięcy.

W okresie objętym sprawozdaniem trwały intensywne prace nad przygotowaniem pierwszej w Polsce Strategii na rzecz Osób Niepełnosprawnych. Będzie ona realizowana poprzez programy i działania w różnych obszarach. Działania w obszarze edukacji będą się koncentrowały na zwiększaniu możliwości uzyskania odpowiedniego wykształcenia przez osoby niepełnosprawne, a także na zwiększaniu dostępności kształcenia ustawicznego. Strategia na rzecz Osób Niepełnosprawnych przewiduje także wypracowanie skutecznych rozwiązań w zakresie wsparcia instytucji zapewniających osobom niepełnosprawnym doradztwa zawodowego. Efektem planowanych działań będzie pełna, wieloaspektowa realizacja prawa osób niepełnosprawnych do edukacji włączającej, w tym kształcenia ustawicznego.

Obecny system oświaty zapewnia dostosowanie treści, metod i organizacji nauczania do możliwości psychofizycznych uczniów, a także możliwość korzystania z pomocy psychologiczno-pedagogicznej i specjalnych form pracy dydaktycznej, jak też gwarantuje możliwość pobierania nauki we wszystkich typach szkół przez niepełnosprawne dzieci i młodzież, zgodnie z indywidualnymi potrzebami rozwojowymi i edukacyjnymi oraz predyspozycjami. O wyborze szkoły decydują rodzice lub pełnoletni uczniowie.

System zapewnia zindywidualizowany proces kształcenia, formy i programy nauczania oraz zajęcia rewalidacyjne - rodzaj i forma zajęć określane są w indywidualnym programie edukacyjno-terapeutycznym, opracowywanym we współpracy z rodzicami lub pełnoletnim uczniem.

Szkoła ma obowiązek zapewnić uczniowi objętemu kształceniem specjalnym, między innymi:

* realizację zaleceń zawartych w orzeczeniu o potrzebie kształcenia specjalnego,
* odpowiednie, ze względu na indywidualne potrzeby rozwojowe i edukacyjne oraz możliwości psychofizyczne uczniów, warunki do nauki, sprzęt specjalistyczny i środki dydaktyczne,
* zajęcia specjalistyczne z zakresu pomocy psychologiczno-pedagogicznej, w tym zajęcia związane z wyborem kierunku kształcenia i zawodu - w przypadku uczniów szkół podstawowych oraz uczniów szkół ponadpodstawowych.

Rodzaj zajęć realizowanych z uczniem objętym kształceniem specjalnym jest uzależniony od indywidualnych potrzeb rozwojowych i edukacyjnych oraz możliwości psychofizycznych tego ucznia. Rodzaj i forma tych zajęć określane są w indywidualnym programie edukacyjno-terapeutycznym, opracowywanym we współpracy z rodzicami. W programie powinny się znaleźć takie formy stymulacji, terapii i usprawniania, które są niezbędne uczniowi z uwagi na jego indywidualne potrzeby rozwojowe i edukacyjne oraz możliwości psychofizyczne.

Publiczne poradnie psychologiczno-pedagogiczne udzielają pomocy w wyborze kierunku kształcenia i zawodu oraz planowaniem kształcenia i kariery zawodowej. Co roku poradnie psychologiczno-pedagogiczne przeprowadzają ponad 30.000 diagnoz tego rodzaju.

Okres kształcenia uczniów niepełnosprawnych w szkołach może być dłuższy niż ich pełnosprawnych rówieśników – może być ono prowadzone do końca roku szkolnego w tym roku kalendarzowym, w którym uczeń kończy 24. rok życia - w przypadku szkoły ponadpodstawowej, co umożliwia ukończenie szkoły zgodnie z indywidualnymi możliwościami i potrzebami.

W październiku 2017 r. Ministerstwo Edukacji Narodowej podjęło prace na nowym modelem kształcenia uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, których celem jest podniesienie jakości edukacji włączającej, tak by zapewnić jak najlepsze przygotowanie młodych ludzi do samodzielności i aktywnego włączenia w życie zawodowe i społecznego. Jednym z obszarów tych prac jest przygotowanie zawodowe i przejście na rynek pracy uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym niepełnosprawnych.

Nad opracowaniem modelu pracuje zespół ekspertów. Ministerstwo Edukacji Narodowej korzysta również z doradztwa Europejskiej Agencji do spraw Specjalnych Potrzeb i Edukacji Włączającej, w ramach Programu wsparcia reform strukturalnych Komisji Europejskiej.

W marcu 2019 r., w ramach projektu, opracowane zostały zalecenia dla Ministerstwa Edukacji Narodowej dotyczące zmian prawnych oraz działań priorytetowych. Na podstawie wyników prac zespołu ekspertów i opracowanych zaleceń przygotowane zostaną założenia projektu ustawy wprowadzającej zmiany służące podnoszeniu jakości edukacji włączającej oraz plan działań wdrażających te zmiany. Planowane zakończenie projektu przewidziane jest przełom lat 2020 i 2021.

1 października 2018 r. weszła w życie ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Ustawa wprowadziła nowe rozwiązania, mające na celu poprawę sytuacji kształcących się osób niepełnosprawnych. Ustawa gwarantuje możliwość prowadzenia nauczania z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość.

Rozszerzony został katalog zadań i krąg osób, na które uczenie publiczne i niepubliczne otrzymują dotacje, wprowadzone zostały nowe zasady dotyczące wydatkowania środków z dotacji.

Dotacje mogą być wykorzystywane na zadania związane z zapewnieniem studentom i doktorantom pełnego udziału w procesie kształcenia (jak do 2018 r.), ale również na zapewnienie odpowiednich warunków i równych szans jeżeli chodzi o udział w procesie przyjmowania na studia i prowadzenie działalności naukowej.

Przeznaczenie dotacji:

* wynagrodzenie tłumaczy języka migowego,
* kursy języka migowego dla pracowników uczelni,
* wynagrodzenie uczelnianych asystentów studentów i doktorantów niepełnosprawnych,
* koszty biurowo-administracyjne związane z prowadzeniem biur osób niepełnosprawnych,
* szkolenia, w tym w zakresie orientacji przestrzennej na terenie uczelni,
* szkolenia podnoszące świadomość związaną z niepełnosprawnością i obecnością osób niepełnosprawnych na uczelni,
* zakup wyposażenia do uczelnianej wypożyczalni sprzętu dla niepełnosprawnych,
* zakup sprzętu i urządzeń specjalistycznych wspomagających proces dydaktyczny, np. specjalistyczne oprogramowanie komputerowe, rzutniki do wyświetlania tekstu wykładu
* organizacja zajęć wychowania fizycznego dostosowanych do potrzeb studentów niepełnosprawnych,
* zakup literatury specjalistycznej i naukowej, z której mogą korzystać niepełnosprawni studenci i doktoranci,
* remonty infrastruktury służącej osobom niepełnosprawnym,
* organizacja transportu niepełnosprawnych studentów i doktorantów między obiektami dydaktycznymi uczelni oraz do i z uczelni,
* pomoc psychologa,
* koszty dzierżawy terenu pod miejsca parkingowe, karty parkingowe,
* kursy internetowe,
* lektorat, dodatkowe zajęcia,
* wyjazdy na zawody sportowe.

Decyzję o przeznaczeniu dotacji podejmują uczelnie, odpowiednio do potrzeb danego studenta lub grupy studentów. Katalog przykładowych wydatków zamieszczony jest na stronie internetowej Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego w zakładce "Wsparcie niepełnosprawnych studentów i doktorantów", co ułatwia uczelniom podejmowanie decyzji o przeznaczeniu środków z dotacji.

Wysokość dotacji ustalana jest odpowiednio do liczby studentów i doktorantów, w podziale na rodzaje niepełnosprawności.

Dotacje, tys. zł

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | uczelnie publiczne | uczelnie niepubliczne |
| 2015 | 29.623,9 | 10.044,6 |
| 2016 | 30.398,5 | 10.281,1 |
| 2017 | 31.006,1 | 10.612,1 |
| 2018 | 31.075,5 | 11.339,2 |

Nowym rozwiązaniem, wprowadzonym w 2018 r., jest obowiązek tworzenia przez uczelnie funduszów wsparcia osób niepełnosprawnych. Fundusz zasilany jest dotacją, wyliczaną na podstawie danych przekazanych przez uczelnie.

Niewykorzystane w danym roku środki funduszu, w wysokości do 30% kwoty dotacji przyznanej na rok poprzedni, pozostają na uczelni, na rachunku uczelni. Środki przechodzące na następny rok mogą być wykorzystane na wsparcie osób niepełnosprawnych. Zwiększyła się także w ten sposób przejrzystość wydatkowania środków uzyskiwanych przez uczelnie z budżetu państwa.

Na podstawie ustawy finansowane są również inwestycje służące kształceniu niepełnosprawnych studentów i doktorantów.

**3) Dane statystyczne oraz wszelkie inne istotne informacje na temat rzeczywistego dostępu do szkolenia zawodowego osób niepełnosprawnych (liczba osób niepełnosprawnych, liczba osób niepełnosprawnych mających mniej niż 18 lat, liczba osób niepełnosprawnych na kierunkach szkolenia zawodowego – w szkołach ogólnodostępnych, integracyjnych i specjalnych, w szkolnictwie wyższym, liczba klas integracyjnych i placówek specjalnych w ramach szkolnictwa zawodowego, kształcenie wstępne i ustawiczne nauczycieli).**

Uczniowie niepełnosprawni

Ogólnodostępne szkoły zawodowe

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2015/2016 | 2016/2017 | 2017/2018 | 2018/2019 |
| Zasadnicze szkoły zawodowe - od 2017/2018 branżowe szkoły I stopnia | 3.405 | 3.558 | 3.649 | 3.894 |
| Licea profilowane  | - | - | - | - |
| Technika  | 2.543 | 2.991 | 3.426 | 3.872 |
| Technika uzupełniające  | - | - | - | - |
| Szkoły ogólnokształcące artystyczne | 62 | 59 | 72 | 73 |
| Policealne | 44 | 30 | 51 | 53 |

Oddziały integracyjne w zawodowych szkołach ogólnodostępnych

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2015/2016 | 2016/2017 | 2017/2018 | 2018/2019 |
| Zasadnicze szkoły zawodowe  | 502 | 456 | 422 | 209 |
| Licea profilowane  | - | - | - | - |
| Technika i technika uzupełniające | 148 | 177 | 172 | 201 |

Specjalne szkoły przysposabiające do pracy

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2015/2016 | 2016/2017 | 2017/2018 | 2018/2019 |
| 10.792 | 10.707 | 10.539 | 10.537 |

Uczniowie niepełnosprawni w szkołach dla dorosłych

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2015/2016 | 2016/2017 | 2017/2018 | 2018/2019 |
| Zasadnicza szkoła zawodowa | - | - | - | - |
| Liceum profilowane | - | - | - | - |
| Technikum | - | - | - | - |
| Technikum uzupełniające | - | - | - | - |
| Szkoła policealna | 98 | 84 | 63 | 83 |
| Kolegium Nauczycielskie, Nauczycielskie Kolegium Języków Obcych, Kolegium Pracowników Służb Społecznych | 1 | 1 | - | - |

Liczba niepełnosprawnych studentów i doktorantów:

* 2015/2016 – 26.341 / 1.089,
* 2016/2017 – 25.121 / 1.152,
* 2017/2018 – 23.828 / 1.149,
* 2018/2019 – 22.047 / 1.038.

Liczba studentów i doktorantów otrzymujących stypendium specjalne dla osób niepełnosprawnych:

* + 2015/2016 – 24.082,
	+ 2016/2017 – 22.732,
	+ 2017/2018 – 21.112,
	+ 2018/2019 – 19.973.

**Pytania dodatkowe**

**1/ Stan prac nad poselskim projektem nowelizacji ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania**

Projekt ustawy o zmianie ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania oraz niektórych innych ustaw, z 2012 r., zmierzał do ujednolicenia zakresu przysługującej ochrony przed dyskryminacją, usunięcia wyłączeń spod tej ochrony oraz określenia katalogu przesłanek zakazujących różnicującego traktowania. Pierwsze czytanie projektu odbyło się na posiedzeniu plenarnym Sejmu RP 21 czerwca 2013 r., następnie projekt został skierowany do Komisji Sprawiedliwości i Praw Człowieka, z zaleceniem zasięgnięcia opinii Komisji Polityki Społecznej i Rodziny. Do zakończenia VII kadencji Sejmu RP (listopad 2015 r.), komisja nie przedstawiła sprawozdania. W związku z upływem kadencji Sejmu RP prace nad projektem uległy dyskontynuacji.

**2/ Informacje dotyczące przygotowania nauczycieli w szkołach zawodowych do nauczania uczniów niepełnosprawnych**

Nauczyciele kształceni są zgodnie z postanowieniami rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 17 stycznia 2012 r. w sprawie standardów kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela (obecnie: rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 25 lipca 2019 r. w sprawie standardów kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela). Absolwent wyższych studiów pedagogicznych powinien posiadać umiejętności i kompetencje niezbędne do kompleksowej realizacji dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych zadań szkoły. Obejmuje to także wiedzę na temat specyfiki funkcjonowania uczniów mających specjalne potrzeby edukacyjne oraz umiejętności pozwalające na rozpoznawanie sytuacji takich uczniów.

Zawodowo czynni nauczyciele objęci są systemem doskonalenia, który realizowany jest przez placówki doskonalenia, uczelnie oraz inne instytucje. Placówki doskonalenia nauczycieli są zobowiązane organizować doskonalenie nauczycieli w zakresie wynikającym z kierunków polityki oświatowej państwa, na podstawie rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 29 września 2016 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli (obecnie: rozporządzenia Edukacji Narodowej z 28 maja 2019 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli).

**3/ Jaki jest procent uczniów niepełnosprawnych, w stosunku do ogółu uczniów niepełnosprawnych, którzy podejmują naukę zawodu w formach szkolnych, kontynuują taką naukę zawodu** (albo raczej – jaki procent przerywa naukę przed ukończeniem szkoły) **i wchodzą na otwarty rynek pracy**

Nie są zbieranie dane dotyczące powodów przerwania nauki oraz dane o absolwentach wchodzących na rynek pracy.

Uczniowie niepełnosprawni podejmujący naukę zawodu w formach szkolnych,

w stosunku do ogółu uczniów niepełnosprawnych

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2015/2016 | 2016/2017 | 2017/2018 | 2018/2019 |
| 19.003 | 18.630 | 18.388 | 18.558 |

Procent uczniów niepełnosprawnych podejmujących naukę zawodu w formach szkolnych,

w stosunku do ogółu uczniów niepełnosprawnych

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2015/2016 | 2016/2017 | 2017/2018 | 2018/2019 |
| 57,3 | 56,7 | 56,1 | 56,0 |

**Artykuł 15§2**

**1) Ogólne ramy prawne. Proszę wskazać rodzaj, przesłanki i zakres wszelkich zmian.**

Nowelizacja ustawyo rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z 28 listopada 2014 r. uzupełniła instrumenty wsparcia adresowane do pracodawców zatrudniających pracowników niepełnosprawnych o nowy instrument, to jest możliwość ubiegania się przez pracodawców o zwrot kosztów szkolenia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy w zakresie czynności ułatwiających pracownikowi niepełnosprawnemu komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez tego pracownika na stanowisku pracy.

Na mocy nowelizacji ustawy z 25 września 2015 r. wprowadzono prawo do miesięcznego dofinansowania do wynagrodzenia pracownika, który stał się niepełnosprawny w trakcie zatrudnienia. Wcześniej pracodawca nie mógł ubiegać się o dofinansowanie do wynagrodzenia w przypadku, gdy pracownik uzyskał orzeczenie o niepełnosprawności w trakcie zatrudnienia, ponieważ nie był spełniony tzw. efekt zachęty.

Na mocy ustawy z 15 grudnia 2017 r. o zmianie ustawy o spółdzielniach socjalnych oraz niektórych innych ustawzastąpiono wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej w wysokości określonej w umowie zawartej ze starostą możliwością otrzymania jednorazowo środków z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych na podjęcie działalności w formie spółdzielni socjalnej na jednego członka założyciela spółdzielni oraz na jednego członka przystępującego do spółdzielni socjalnej po jej założeniu, w wysokości określonej w umowie zawartej ze starostą:

* nie wyższej niż sześciokrotność przeciętnego wynagrodzenia, w przypadku zobowiązania do prowadzenia działalności gospodarczej, rolniczej lub członkostwa w spółdzielni socjalnej nieprzerwanie przez okres co najmniej 12 miesięcy,
* od sześciokrotności do piętnastokrotności przeciętnego wynagrodzenia, w przypadku zobowiązania do prowadzenia działalności gospodarczej, rolniczej lub członkostwa w spółdzielni socjalnej nieprzerwanie przez okres co najmniej 24 miesięcy

jeżeli spółdzielnia nie otrzymała bezzwrotnych środków publicznych na ten cel.

Na mocy tej samej nowelizacji wprowadzono możliwość przyznania spółdzielni socjalnej ze środków Funduszu:

* jednorazowo, środków na utworzenie stanowiska pracy dla skierowanej przez powiatowy urząd pracy osoby niepełnosprawnej, w wysokości określonej w umowie, zawartej ze starostą,
* środków na finansowanie kosztów wynagrodzenia zatrudnionej skierowanej przez powiatowy urząd pracy osoby niepełnosprawnej, do 6 miesięcy od zawarcia umowy ze starostą, wypłacane miesięcznie w wysokości nie wyższej niż kwota najniższego wynagrodzenia przez nie więcej niż 6 miesięcy.

W celu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, szczególnie tych z najcięższymi schorzeniami, podjęto prace nad przepisami dotyczącymi zatrudnienia wspomaganego. Prace, prowadzone we współpracy z pracodawcami, instytucjami rynku pracy oraz podmiotami realizującymi zadania z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, zmierzają do przyjęcia rozwiązań w zakresie indywidualnej pracy trenera pracy z osobą niepełnosprawną, przy maksymalnym jej włączeniu w całość procesu decyzyjnego dotyczącego zatrudnienia. Trwają prace nad przygotowanym w 2018 r. projektem ustawy o zatrudnieniu wspomaganym.

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

W 2015 r. Biuro Pełnomocnika Rządu do spraw Osób Niepełnosprawnych przeprowadziło cykl szkoleń „Zarządzanie niepełnosprawnością w miejscu pracy”, których uczestnikami (295 osób) byli przedstawiciele jednostek organizacyjnych samorządu powiatowego i gminnego odpowiedzialni za politykę kadrową i zatrudnienie, osoby bezpośrednio zaangażowane w proces rekrutacji, zatrudniania i zarządzania niepełnosprawnymi pracownikami, jak też pracownicy realizujący w tych jednostkach obowiązki wynikające z ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych. Uczestnicy szkoleń zapoznawali się z informacjami dotyczącymi rekrutacji, przystosowania stanowisk pracy oraz uprawnień pracowniczych osób niepełnosprawnych a także obowiązków i uprawnień pracodawców. Mieli również okazję wyjaśnienia problemów napotykanych w codziennej pracy w obszarze zarządzania niepełnosprawnością i wymiany doświadczeń w tej kwestii.

Dodatkowo, w celu zwiększenia zatrudnienia w administracji, na stronach internetowych Kancelarii Prezesa Rady Ministrów znalazła się informacja o możliwości zamieszczania odpowiedniego zapisu w ogłoszeniach o wolnych stanowiskach pracy zachęcającego osoby niepełnosprawne do udziału w naborze do służby cywilnej, który jest otwarty i konkurencyjny.

Celem programu PFRON „Stabilne zatrudnienie – osoby niepełnosprawne w administracji i służbie publicznej” jest podniesienie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w administracji publicznej, poprzez działania na rzecz osób niepełnosprawnych realizowane przez instytucje wykonujące zadania z zakresu administracji publicznej. Program jest adresowany do osób niepełnosprawnych w wieku aktywności zawodowej z orzeczonym znacznym, umiarkowanym lub lekkim stopniem niepełnosprawności (lub orzeczeniem równoważnym), nie pracujące.

Program ma dwa moduły:

* I „Instytucje” – adresowany do organów i instytucji wykonujących zadania
z zakresu administracji publicznej, jednostek samorządu terytorialnego oraz państwowych i samorządowych instytucji kultury, które w ramach programu zatrudnią osoby niepełnosprawne (realizowany od 2017 r.),
* II „Staże zawodowe” – adresowany do organizacji pozarządowych, które w ramach programu przygotują i skierują osoby niepełnosprawne na staż zawodowy w administracji rządowej (naczelne, centralne i terenowe organy administracji rządowej, (moduł realizowany od 2019 r.).

Cele modułu I:

* wypracowanie lub wzmocnienie kwalifikacji zawodowych niezbędnych do podjęcia zatrudnienia przez 2.500 osób niepełnosprawnych,
* podjęcie i utrzymanie zatrudnienia przez 2.500 osób niepełnosprawnych,
* zainicjowanie lub wsparcie działań prowadzonych na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych przez instytucje wykonujące zadania z zakresu administracji publicznej.

Pomoc finansowa w ramach modułu I „Instytucje” udzielana jest w formie dofinansowania kosztów następujących działań:

* wyposażenie stanowisk pracy, odpowiednio do potrzeb wynikających z rodzaju niepełnosprawności oraz charakteru zatrudnienia,
* adaptacja pomieszczeń i otoczenia zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych,
* adaptacja lub nabycie urządzeń ułatwiających wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy, zakup i autoryzacja oprogramowania oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z rodzaju niepełnosprawności,
* szkolenia osób niepełnosprawnych zatrudnionych w ramach programu,
* szkolenia pracowników instytucji w zakresie umiejętności współpracy z osobami niepełnosprawnymi zatrudnionymi w ramach programu, w tym szkolenia pracowników pomagających w pracy,
* organizacja przez pracodawcę dowozu z miejsca zamieszkania do zakładu pracy i powrotu,
* dodatek motywacyjny dla osób niepełnosprawnych mających orzeczony znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności.

Cele modułu II:

* odbycie staży zawodowych przez 600 osób niepełnosprawnych,
* zdobycie przez 600 osób niepełnosprawnych doświadczenia zawodowego i poznanie specyfiki pracy w urzędzie,
* pozyskanie przez pracodawców potencjalnych współpracowników w ramach stosunku pracy,
* przełamanie barier i fałszywych przekonań dotyczących zatrudniania i współpracy z osobami niepełnosprawnymi.

Dofinansowaniu podlegają następujące działania:

* przygotowanie i wdrożenie indywidualnego planu drogi zawodowej,
* doradztwo zawodowe,
* uzyskanie kwalifikacji/umiejętności zawodowych oraz pracowniczych, w tym dzięki kursom, warsztatom lub szkoleniom,
* wsparcie asystenta/trenera pracy przez pierwsze 3 miesiące stażu zawodowego,
* dojazdy do i z zakładu pracy przez pierwsze 3 miesiące stażu zawodowego,
* stypendium,
* szkolenia i warsztaty dla pracowników instytucji, w zakresie umiejętności współpracy z osobami niepełnosprawnymi.

**3) Dane statystyczne oraz wszelkie inne istotne informacje na temat osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym, zatrudnionych na otwartym rynku pracy i w środowisku chronionym, czy podstawowe przepisy prawa pracy mają zastosowanie do osób zatrudnionych ma chronionym rynku pracy – w jednostkach, których działalność skupia się głównie na produkcji.**

Osoby niepełnosprawne zarejestrowane w urzędach pracy, stan w końcu roku

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |   | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| Niepełnosprawni bezrobotni | o | 95.247 | 82.211 | 66.827 | 61.118 |
| k | 45.612 | 38.904 | 30.918 | 28.072 |
| m | 49.635 | 43.307 | 35.909 | 33.046 |
| Niepełnosprawni poszukujący pracy nie pozostający w zatrudnieniu | o | 15.586 | 13.594 | 11.792 | 10.328 |
| k | 6.013 | 5.185 | 4.421 | 3 899 |
| m | 9.573 | 8.409 | 7.371 | 6 429 |
| % niepełnosprawnych bezrobotnych do bezrobotnych ogółem | o | 6,1 | 6,2 | 6,2 | 6,3 |
| k | 5,6 | 5,5 | 5,2 | 5,2 |
| m | 6,6 | 7,0 | 7,4 | 7,8 |

Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych wspierana przez PFRON

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych, w tysiącach zł | 2.903.836 | 2.964.945 | 3.172.468 | 3.316.594 |
| Zwrot kosztów wyposażenia stanowisk pracy - wydatki, w tysiącach zł- liczba osób zatrudnionych na tych stanowiskach | 34.6631.036 | 30.038812 | 29.646777 | 26.254690 |
| Zwrot kosztów przystosowania tworzonych lub istniejących stanowisk pracy- w tysiącach zł- liczba osób zatrudnionych | 21 | 401 | 193 | 402 |
| Zwrot kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikom niepełnosprawnym w pracy- wydatki, w tysiącach zł- liczba osób | 362149 | 428166 | 484209 | 490180 |
| Zwrot wydatków na instrumenty lub usługi rynku pracy na rzecz osób niepełnosprawnych poszukujących pracy i nie pozostających w zatrudnieniu- wydatki, w tysiącach zł- liczba osób | 9.8742.181 | 8.3421.694 | 7.1891.355 | 5.8211.115 |
| Finansowanie szkoleń organizowanych przez kierownika powiatowego urzędu pracy- wydatki, w tysiącach zł,- liczba osób | 911468 | 682315 | 578237 | 393150 |
| Zwrot kosztów szkoleń organizowanych przez pracodawców- wydatki, w tysiącach zł- liczba osób przeszkolonych | 11547 | 4628 | 1320 | 229 |
| Środki na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej lub wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej- wydatki, w tysiącach zł- liczba osób | 20.131644 | 18.094532 | 16.532469 | 17.181500 |
| Dofinansowanie oprocentowania kredytów bankowych zaciągniętych przez osoby niepełnosprawne prowadzące działalność gospodarczą lub rolniczą- wydatki, w tysiącach zł- liczba osób | 7728 | 7020 | 8318 | 11125 |

Zatrudnione osoby niepełnosprawne, które przynajmniej raz zostały zgłoszone do PFRON do wypłaty miesięcznego dofinansowania

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|   | Zakłady pracy chronionej | Rynek otwarty | Razem |
| Liczba | % | Liczba | % |
| 2015 | 164.780 | 51 | 159.536 | 49 | 324.316 |
| 2016 | 157.783 | 47 | 177.636 | 53 | 335.419 |
| 2017 | 159.444 | 46 | 188.745 | 54 | 348.189 |
| 2018 | 147.270 | 43 | 194.430 | 57 | 341.700 |

Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych, zł

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| 2.903.835.941,40 | 2.964.945.310,05 | 3.172.468.470,60 | 3.316.594.251,47 |

Środki PFRON wydatkowane przez samorządy województw, zł

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Łącznie | zadania z zakresu rehabilitacji zawodowej | zadania z zakresu rehabilitacji społecznej | koszty obsługi realizowanych zadań |
| 2015 | 148.742.611 | 81.236.216 | 63.878.527 | 3.627 868 |
| 2016 | 147.606.091 | 84.699.638 | 59.392.057 | 3.514.396 |
| 2017 | 144.779.114 | 85.059.405 | 56.188.650 | 3.531.059 |
| 2018 | 144.474.317 | 92.338.545 | 48.614.170 | 3.521.602 |

Środki PFRON wydatkowane przez samorządy powiatów, zł

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Łącznie | zadania z zakresu rehabilitacji zawodowej | zadania z zakresu rehabilitacji społecznej | koszty obsługi realizowanych zadań |
|
| 2015 | 763.531.118 | 66.136.670 | 678.799.948 | 18.594.500 |
| 2016 | 770.106.718 | 57.739.609 | 693.635.692 | 18.731.417 |
| 2017 | 781.633.561 | 54.543.120 | 708.105.876 | 18.984.565 |
| 2018 | 815.209.795 | 50.311.292 | 745.081.949 | 19.816.554 |

Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  Ogółem | Aktywni zawodowo | Bierni zawodowo | Współczynnik aktywności zawodowej | Wskaźnik zatrudnienia | Stopa bezrobocia |
| razem  | pracujący | bezrobotni |
| w tysiącach | w % |
| Ogółem |
| Ogółem IV kwartał 2015 | 3.222 | 545 | 482 | 63 | 2.677 | 16,9 | 15,0 | 11,6 |
|  IV kwartał 2016 | 3.147 | 494 | 443 | 51 | 2.653 | 15,7 | 14,1 | 10,3 |
|  IV kwartał 2017 | 3.131 | 515 | 475 | 40 | 2.616 | 16,4 | 15,2 | 7,8 |
|  IV kwartał 2018 | 3.079 | 531 | 491 | 40 | 2549 | 17,2 | 15,9 | 7,5 |
|  |
| Wiek produkcyjny IV kwartał 2015 | 1.845 | 495 | 434 | 61 | 1..350 | 26,8 | 23,5 | 12,3 |
|  IV kwartał 2016 | 1.688 | 441 | 391 | 50 | 1248 | 26,1 | 23,2 | 11,3 |
|  IV kwartał 2017 | 1.642 | 455 | 416 | 39 | 1.187 | 27,7 | 25,3 | 8,6 |
|  IV kwartał 2018 | 1.645 | 465 | 427 | 38 | 1.180 | 28,3 | 26,0 | 8,2 |
| Mężczyźni |
| Ogółem IV kwartał 2015 | 1.618 | 304 | 269 | 35 | 1.314 | 18,8 | 16,6 | 11,5 |
|  IV kwartał 2016 | 1.565 | 281 | 252 | 29 | 1.285 | 18,0 | 16,1 | 10,3 |
|  IV kwartał 2017 | 1.562 | 285 | 266 | 19 | 1.277 | 18,2 | 17,0 | 6,7 |
|  IV kwartał 2018 | 1.564 | 296 | 272 | 24 | 1.268 | 18,9 | 17,4 | 8,1 |
|  |
| Wiek produkcyjny IV kwartał 2015 | 1.114 | 284 | 250 | 34 | 830 | 25,5 | 22,4 | 12,0 |
|  IV kwartał 2016 | 1.036 | 258 | 230 | 28 | 778 | 24,9 | 22,2 | 10,9 |
|  IV kwartał 2017 | 996 | 260 | 242 | 18 | 736 | 26,1 | 24,3 | 6,9 |
|  IV kwartał 2018 | 1.021 | 269 | 245 | 24 | 753 | 26,3 | 24,0 | 8,9 |
| Kobiety |
| Ogółem IV kwartał 2015 | 1.604 | 241 | 213 | 28 | 1362 | 15,0 | 13,3 | 11,6 |
|  IV kwartał 2016 | 1.582 | 213 | 191 | 23 | 1368 | 13,5 | 12,1 | 10,8 |
|  IV kwartał 2017 | 1.569 | 230 | 209 | 22 | 1339 | 14,7 | 13,3 | 9,6 |
|  IV kwartał 2018 | 1.515 | 235 | 219 | 16 | 1.280 | 15,5 | 14,5 | 6,8 |
|  |
| Wiek produkcyjny IV kwartał 2015 | 732 | 211 | 184 | 27 | 521 | 28,8 | 25,1 | 12,8 |
|  IV kwartał 2016 | 652 | 183 | 160 | 22 | 470 | 28,1 | 24,5 | 12,0 |
|  IV kwartał 2017 | 647 | 196 | 175 | 21 | 451 | 30,3 | 27,0 | 10,7 |
|  IV kwartał 2018 | 623 | 196 | 182 | 14 | 427 | 31,5 | 29,2 | 7,1 |

**Pytanie dodatkowe**

**W raporcie Rzecznika Praw Obywatelskich dotyczącym wykonywania przez Polskę Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych stwierdzone zostało, że system finansowego wspierania zatrudniania osób niepełnosprawnych nie jest dostosowany do obecnej struktury rynku pracy w Polsce – komitet zwraca się o komentarz w sprawie tego stwierdzenia.**

Z danych Systemu Obsługi Dofinansowań i Refundacji Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych wynika, że liczba osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w systemie, zatrudnionych na otwartym rynku pracy, od 2016 r. przewyższa liczbę osób niepełnosprawnych zatrudnionych na chronionym rynku pracy i systematycznie rośnie.

Działania na rzecz zwiększenia zatrudnienia na otwartym rynku pracy – patrz odpowiedź na pytanie 1 i 2.

**Artykuł 18 - Prawo do prowadzenia działalności zarobkowej na terytoriach innych Umawiających się Stron**

W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do prowadzenia działalności zarobkowej na terytorium każdej innej Umawiającej się Strony, Umawiające się Strony

uznają:

4. prawo do opuszczenia kraju przez swych obywateli, pragnących wykonywać działalność zarobkową na terytoriach innych Umawiających się Stron.

**Artykuł 18§4**

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

W okresie objętym sprawozdaniem nie zostały wprowadzone zmiany prawa w tym zakresie. Prawo, w szczególności ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, nie ogranicza swobody wyjazdu z kraju obywateli polskich.

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

W okresie objętym sprawozdaniem nie były podejmowane środki pozalegislacyjne, w związku z brakiem zmian przepisów zapewniających swobodę opuszczania kraju przez obywateli polskich.