

Raport z realizacji
„Krajowego Planu Działania na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ
***dotyczących biznesu i praw człowieka na lata 2017-2020*”**

Ministerstwo Spraw Zagranicznych

Luty 2021

Spis treści:

1. Wprowadzenie	5
2. Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej	6
- Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju	6
- Odpowiedzialny biznes – upowszechnianie standardów należytej staranności	9
- Działalność Zespołu ds. Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw	12
- Inne działania	15
- Polski Krajowy Punkt Kontaktowy OECD a prawa człowieka w biznesie	16
- Działania zrealizowane w ramach regulacji dotyczących funduszy europejskich	17
- Działania w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego	18
- Program Dostępność Plus	19
- Inkubatory Innowacji społecznych	21
- Ustawa o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami	22
3. Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii	22
- Nowelizacja przepisów dotyczących świadczenia usług hotelarskich w celu wprowadzenia zapisów odnoszących się do zapobiegania seksualnemu wykorzystywaniu nieletnich w obiektach hotelarskich.	22
- Nowelizacja przepisów antydyskryminacyjnych i antymobbingowych	23
- Minimalne wynagrodzenie	24
- Działania o charakterze ciągłym	24
- Realizacja celów zrównoważonego rozwoju ONZ (Agenda 2030)	25
- Wymiana wiedzy i doświadczeń w zakresie wdrażania CSR. Działania w zakresie wdrażania Wytycznych OECD dotyczących biznesu i praw człowieka	27
- Strategia inwestowania i profil idealnego inwestora	28
- Konstytucja biznesu	29
- Program Dostępność Plus - zmiany wprowadzone w sektorze budowlanym	30
- Przedsiębiorczość społeczna jako instrument służący tworzeniu wysokiej jakości miejsc pracy dla osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym	33
- Wdrożenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniającej dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług	36
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	38
4. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej	39
- Krajowy Fundusz Szkoleniowy	39

- Aplikacja komputerowa „Równość płac”	39
- Program rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 MALUCH+.	39
- Platforma internetowa dot. work-life balance	40
5. Ministerstwo Sprawiedliwości	40
- Propozycja definicji pracy przymusowej	40
- Odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione	40
- Zmiany wprowadzone ustawą z 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw	41
- Punkty nieodpłatnej pomocy prawnej oraz nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego	41
- Mediacje	43
- Zapewnienie dostępu do wymiaru sprawiedliwości dla osób z niepełnosprawnościami	44
6. Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji	45
- Prawa człowieka i handel ludźmi	45
- Działania edukacyjne	47
- Regulacje odnoszące się do odpowiedzialności pośredników internetowych za mowę nienawiści i naruszenia wolności słowa.	48
7. Ministerstwo Finansów	49
- Należyta staranność w łańcuchu dostaw unijnych importerów cyny, tantalu i wolframu, ich rud oraz złota pochodzących z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka	49
- Raportowanie niefinansowe	50
- Wytyczne ONZ w działalności Korporacji Ubezpieczeń Kredytów Eksportowych S.A.	51
8. Ministerstwo Aktywów Państwowych	52
- Wytyczne dla spółek z udziałem Skarbu Państwa	52
- Nowelizacja Kodeksu Spółek Handlowych	52
9. Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi	53
- Ustawa o przeciwdziałaniu nieuczciwemu wykorzystywaniu przewagi Kontraktowej w obrocie produktami rolnymi i spożywczymi	53
- Kodeks Etyki Żywnościowej	54
10. Ministerstwo Spraw Zagranicznych	54
- Mapy ryzyk i zagrożeń dla praw człowieka i Katalogi dobrych praktyk	54
- Wsparcie przedsiębiorców przez placówki dyplomatyczne	55
- Kwestia praw człowieka w biznesie w ramach współpracy rozwojowej MSZ	55

- Działalność konsularna	56
- Aspekty społeczne w procesie udzielania zamówień publicznych przez MSZ	57
- Procedura opiniowania wniosków o udzielenie zgody na eksport uzbrojenia i sprzętu wojskowego	57
- Działalność edukacyjna	58
11. Państwowa Inspekcja Pracy	58
- Realizacja zadań kontrolno – nadzorczych	59
- Rozpatrywanie skarg	60
- Udzielanie porad technicznych i prawnych	60
- Udział organów PIP w uzyskiwaniu przez pracodawców statusu pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej lub zakład aktywności zawodowej oraz opiniowanie przystosowania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych	61
- Realizacja przepisów o delegowaniu pracowników	61
- Działania PIP w zakresie przeciwdziałania handlowi ludźmi	65
- Realizacja kampanii informacyjno-edukacyjnej „Pracuję legalnie” w latach 2017 – 2019	70
- Dodatkowe inicjatywy informacyjne i edukacyjne podejmowane przez jednostki organizacyjne Państwowej Inspekcji Pracy	74
- Stosowanie klauzul społecznych w zamówieniach publicznych	82
12. Urząd Zamówień Publicznych	83
- Wdrażanie idei tzw. społecznie odpowiedzialnych zamówień publicznych	83
- Działania edukacyjne	85
13. Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów	87
- Działania z zakresu przeciwdziałania nieuczciwemu wykorzystywaniu przewagi kontraktowej	87
- Program Prezesa UOKIK „Sygnaliści”	88
14. KPRM Departament Bezpieczeństwa Narodowego	89
- Ochrona sygnalistów	89
15. Centralne Biuro Antykorupcyjne	89
16. Załącznik nr 1	90
Dane dotyczące organizowanych przez Krajową Szkołę Sądownictwa i Prokuratury szkoleń ustawicznych w latach 2017-2020, w zakresie problematyki praw człowieka w biznesie, z uwzględnieniem tematyki szczegółowej tych wydarzeń, adresatów oraz liczby przeszkolonych osób. (Informacja MS)	
17. Załącznik nr 2	95
Katalog dobrych praktyk dla placówek zagranicznych w zakresie biznesu i praw człowieka (informacja MSZ)	

Wprowadzenie.

„Krajowy Plan Działania na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka na lata 2017-2020” (dalej KPD) został przygotowany przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych (MSZ) jako koordynatora we współpracy z właściwymi resortami i instytucjami państwowymi¹ i przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 29 maja 2017 r. Przyjęcie KPD stanowi realizację zaleceń ONZ, UE i RE i służy zwiększeniu ochrony praw człowieka poszczególnych osób i możliwości dochodzenia sprawiedliwości w sytuacji, gdy ich prawa zostaną naruszone przez biznes, a jednocześnie wpisuje się w realizację celów zawartych w „Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju”, przyjętej 14 lutego 2017 r. Zgodnie z zapisami KPD zaangażowane resorty i instytucje były zobowiązane do przygotowania harmonogramów wdrażania KPD. W 2018 roku został przygotowany Raport Śródkresowy² z jego realizacji. Zarówno KPD jak i Raport Śródkresowy są dostępne na stronie internetowej MSZ <https://www.gov.pl/web/dyplomacja/krajowy-plan-dzialania-na-rzecz-wdrazania-wytycznych-onz-dotyczacych-biznesu-i-praw-czlowieka-2017-2020>.

Raport końcowy z realizacji KPD został opracowany przez MSZ we współpracy z następującymi resortami i instytucjami:

Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej
Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii
Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej
Ministerstwo Sprawiedliwości
Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji
Ministerstwo Finansów
Ministerstwo Aktywów Państwowych
Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi
Główny Inspektor Pracy
Urząd Zamówień Publicznych
Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów
Departament Bezpieczeństwa Narodowego KPRM.
Centralne Biuro Antykorupcyjne

¹ W proces przygotowania KPD zaangażowane były ministerstwa: spraw zagranicznych, rozwoju i finansów, rodziny, pracy i polityki społecznej, sprawiedliwości, spraw wewnętrznych, cyfryzacji, rolnictwa, sportu i turystyki a także Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania, Pełnomocnik Rządu do spraw społeczeństwa obywatelskiego, Państwowa Inspekcja Pracy i Rzecznik Praw Obywatelskich. W trakcie prac nad Krajowym Planem Działania konieczna była wszechstronna analiza obecnego stanu prawnego w odniesieniu do tematyki *Wytycznych ONZ* tak, aby zidentyfikować, czy i gdzie polskie prawo i praktyka wymagają konkretnych zmian i dostosowań. Taka analiza została przeprowadzona przez właściwe ministerstwa i uwzględniona w pierwszej edycji KPD. Konsultacje z szerokim spektrum interesariuszy, przede wszystkim z organizacjami pracodawców, związkami zawodowymi i organizacjami pozarządowymi, umożliwiły ocenę problematyki z różnych perspektyw i zebranie konkretnych propozycji do wykorzystania w KPD. Dokument został przekazany do wiadomości Rady Dialogu Społecznego oraz przeszedł procedurę konsultacji publicznych poprzez udostępnienie jego treści na stronie internetowej www.konsultacje.gov.pl

² Raport Śródkresowy powstał na podstawie wkładów następujących instytucji: Ministerstwo Cyfryzacji, Ministerstwo Finansów, Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju, Ministerstwo Przedsiębiorczości i Technologii, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Sportu i Turystyki, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji, Ministerstwo Sprawiedliwości, Ministerstwo Spraw Zagranicznych, KPRM Departament Bezpieczeństwa Narodowego, KPRM Departament Skarbu Państwa, Państwowa Inspekcja Pracy, Urząd Zamówień Publicznych, Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania, Pełnomocnik Rządu do spraw Społeczeństwa Obywatelskiego.

W Raporcie zostały zawarte informacje na temat wszelkich działań powyższych instytucji, wpisujących się w realizację *Wytucznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka*, z uwzględnieniem zadań zapisanych w KPD.

Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej

Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju

Głównym celem wszystkich działań i przedsięwzięć przewidzianych w Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju (SOR) jest tworzenie warunków dla wzrostu dochodów mieszkańców Polski przy jednoczesnym wzroście spójności w wymiarze społecznym, ekonomicznym, środowiskowym i terytorialnym. Strategia kładzie nacisk na to, aby beneficjentem rozwoju gospodarczego, rozwoju regionów, zmian instytucjonalnych w państwie i lepszego rządu byli, w większym niż dotychczas stopniu, zwykli obywatele oraz obszary do tej pory pomijane w polityce rozwoju. Przyjęcie takiego wzorca sprzyja uwolnieniu kapitału ludzkiego, wzmocnieniu kapitału społecznego i tym samym optymalnemu wykorzystywaniu potencjału rozwojowego całego kraju.

Jednym z celów szczegółowych SOR są inkluzywne i skuteczne instytucje publiczne – dostępne i otwarte dla obywateli oraz przedsiębiorców. Uznaje się, że sprawne państwo, poprzez zwiększenie efektywności funkcjonowania instytucji publicznych, zwłaszcza administracji w relacjach z obywatelami i przedsiębiorcami, sprzyja budowie przewag konkurencyjnych kraju oraz działających w nim podmiotów gospodarczych i społecznych.

Rezultatem działań w tym obszarze ma być oczekiwana przez obywateli, przedsiębiorców oraz inne podmioty coraz lepsza sprawność i skuteczność instytucjonalna państwa, w tym wysokiej jakości decyzje publiczne podejmowane we współpracy z mieszkańcami, organizacjami pozarządowymi, biznesowymi, interesariuszami instytucjonalnymi. Oznacza to celowość (racjonalność, zasadność) oraz niezawodność podejmowanych przez poszczególne instytucje działań decyzyjnych i programowo-koordynacyjnych, jak również adekwatność i trwałość samych procedur, norm i standardów w różnych sferach życia publicznego.

Poprawa jakości instytucjonalnej dotyczy wielu dziedzin, w których instytucje publiczne są dostawcą podstawowych usług i dóbr mających żywo znaczenie dla zaspokojenia potrzeb społecznych oraz budują bazę dla wysokiej jakości kapitału społecznego i działalności ekonomicznej. Dotyczy to zwłaszcza takich dziedzin życia, jak np. tworzenie i stosowanie przepisów prawnych, administracyjnych i innych regulacji, bezpieczeństwo mieszkańców (publiczne), bezpieczeństwo narodowe, opieka socjalna czy jakość kształcenia, w tym umożliwianie podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Stąd sprawność instytucji publicznych jest kojarzona czy też wprost utożsamiana ze sprawnością państwa, które ma służyć społeczeństwu, indywidualnym obywatelom, przedsiębiorcom.

Realizacji celów strategicznych SOR w powyższym zakresie służy wiele projektów strategicznych, które są wpisane w obszary właściwości poszczególnych ministerstw i innych instytucji państwowych. Są to m.in.:

- Nowoczesne kadry dla polskiego przemysłu (szkolnictwo zawodowe) – obszar SOR: Reindustrializacja/Kapitał ludzki i społeczny

- Szkoła dla innowatora – obszar: Rozwój innowacyjnych firm/Kapitał ludzki i społeczny
- Pakiet Konstytucja Biznesu - obszar: Rozwój innowacyjnych firm/Prawo w służbie obywatelom i gospodarce
- „100 zmian dla firm” – obszar: MŚP/Prawo w służbie obywatelom i gospodarce
- Dostępność Plus – obszar: Spójność społeczna
- Ekonomia solidarności społecznej – obszar: Spójność społeczna
- Włączeni w edukację – obszar: Spójność społeczna
- E-usługi w obszarze wymiaru sprawiedliwości i sądownictwa – obszar: E-państwo
- Zintegrowany System Kwalifikacji – obszar: Kapitał ludzki i społeczny
- Narodowy Program Wspierania Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego – obszar: Kapitał ludzki i społeczny

Ponadto w realizacji jest szereg innych projektów prospołecznych w zakresie m.in. zapewnienia bezpieczeństwa socjalnego, polityki prorodzinnej i opieki nad dziećmi, opieki zdrowotnej czy wspierania kultury. Są to np.: Polityka rodzinna i opieka nad dziećmi, Zdrowa Mama, Program kompleksowego wsparcia dla rodzin „Za życiem”, Narodowy Program Mieszkaniowy, Polityka społeczna wobec osób starszych 2030. Bezpieczeństwo*Uczestnictwo*Solidarność, Program Młodzież Solidarna w Działaniu, Skuteczna pomoc społeczna, Leki 75+, Efektywna służba zdrowia, Kultura/Dziedzictwo/Wspólnota.

MFiPR nie realizuje projektów strategicznych zapisanych w SOR wpływających bezpośrednio na środowisko biznesu oraz odnoszących się do kwestii praw człowieka, wdraża natomiast m.in. poniższe projekty strategiczne, przyczyniające się swym zakresem oddziaływania do rozwoju zrównoważonego terytorialnie, czego jednym z elementów jest poprawa poszanowania praw człowieka:

- Program dla Śląska, (obszar SOR – Rozwój zrównoważony terytorialnie) ogłoszony 21 grudnia 2017 r., zakłada inwestycje pozwalające na wzmocnienie istniejących w regionie możliwości i lepsze wykorzystanie potencjałów rozwojowych. W SOR Śląsk jest uznany za jeden z kluczowych obszarów wymagających wsparcia z poziomu krajowego. Program zawiera kompleksowy zestaw działań zarówno inwestycyjnych, jak i tzw. miękkich, finansowanych ze źródeł unijnych i krajowych. Program koncentruje się na inwestycjach w gospodarkę wykorzystującą nowoczesny przemysł i innowacje, dostosowaniu kapitału ludzkiego do potrzeb zmieniającego się rynku pracy oraz rozwoju kapitału społecznego, a także poprawie stanu środowiska i jakości życia. Uzupełnieniem jest zapewnienie odpowiedniej infrastruktury technicznej dla rozwoju gospodarczego i wykorzystanie potencjału wysokiego zurbanizowania regionu.
- Partnerska Inicjatywa Miast (PIM) (obszar SOR – Rozwój zrównoważony terytorialnie) jest programem wymiany i promocji wiedzy pomiędzy miastami oraz innymi podmiotami zaangażowanymi w kształtowanie i realizację polityki miejskiej. Cel strategiczny tego projektu to poprawa warunków rozwojowych oraz wspomaganie zintegrowanego i zrównoważonego rozwoju polskich miast. W czerwcu 2017 r. ogłoszono nabór Miast Partnerskich i Miast Liderów do udziału w 3 sieciach tematycznych dot. mobilności miejskiej, rewitalizacji i jakości powietrza. Wszystkie sieci, oprócz wymiany doświadczeń, pracują nad

tw. Miejskimi Inicjatywami Działań (MID), które będą zawierać konkretne rozwiązania dla zidentyfikowanych wcześniej wyzwań i/lub problemów lokalnych oraz powołują Lokalne partnerstwa do pracy nad MID. Finalnym efektem pracy każdej sieci będzie Plan Ulepszeń, który jest dokumentem zawierającym zbiór rekomendacji do prowadzenia polityk krajowych powiązanych z obszarem tematycznym danej sieci. Duże zainteresowanie udziałem w PIM spowodowało uruchomienie na początku 2018 r. dwóch kolejnych sieci PIM: ds. zrównoważonego użytkowania przestrzeni oraz ds. pracy i umiejętności w gospodarce lokalnej. Planowane są dalsze sieci tematyczne ukierunkowane na zrównoważony rozwój miast i społeczności.

- Centrum Wsparcia Doradczego (CWD) (obszar – Rozwój zrównoważony terytorialnie) stanowić będzie platformę oferującą kompleksowe doradztwo dla gmin i powiatów w zakresie przygotowania projektów do realizacji oraz planowania strategicznego i przestrzennego, zarządzającą programami szkoleniowymi i mentorskimi dla JST, upowszechniającą dobre praktyki, wymianę doświadczeń i wzajemne uczenie się w zakresie zarządzania i wdrażania polityki rozwoju na poziomie funkcjonalnym i lokalnym. Obecnie trwają prace przygotowawcze do uruchomienia pilotażu wsparcia doradczego w latach 2019-2020. Przeprowadzono m.in. analizę popytu i podaży usług doradczych dla samorządów lokalnych oraz rekomendacje dla sposobu funkcjonowania CWD po 2020 r. Projekt Pakiet działań dla obszarów zagrożonych trwałą marginalizacją jest realizowany w korelacji z innym projektem strategicznym SOR. W ramach projektu trwają pogłębione badania wybranych obszarów zmarginalizowanych.

- W 2017 r. wyznaczono kierunki, sposób i harmonogram prac projektu Pakiet działań dla obszarów zagrożonych trwałą marginalizacją (obszar – Rozwój zrównoważony terytorialnie). Rozpoczynając projekt ówczesne MIiR zleciło wykonanie badania - pogłębionej diagnozy obszarów zagrożonych trwałą marginalizacją: wskazania ich specyfiki, identyfikacji przyczyn problemów rozwojowych oraz określenia ścieżek ich rozwoju, a także rekomendacji co do kluczowych możliwych przedsięwzięć i projektów, których realizację należy podjąć na tych obszarach. W roku 2019 realizowane było doradztwo oferowane w ramach pilotażu Centrum Wsparcia Doradczego. Dotyczyło ono realizacji wypracowanych w w/w badaniu Planów działań i przygotowania projektów służących ich wdrożeniu.

- Zgodnie z SOR Program ponadregionalny skierowany do najsłabszych gospodarczo obszarów 2020+ (obszar – Rozwój zrównoważony terytorialnie) będzie wdrażany po 2020 r. Obejmie on obszary o najniższym poziomie PKB i borykające się z problemami rozwojowymi, czyli m.in. wskazane w SOR obszary zagrożone trwałą marginalizacją i średnie miasta tracące funkcje społeczno-gospodarcze. Zgodnie z przyjętym harmonogramem, w 2018 r. prowadzono prace analityczne i programowe nad przygotowaniem założeń zakresu i formuły wsparcia obszarów problemowych w ramach Programu 2020+, które zostały zapisane w projekcie Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego 2030. Zgodnie z przyjętym harmonogramem na 2020 r. dla zidentyfikowanego obszaru wsparcia o najniższym poziomie PKB w Polsce, opracowano wstępną wersję programu. W toku prac nad projektem programu, zainicjowano rozmowy z przedstawicielami zainteresowanych regionów, celem wypracowania tematów wsparcia. Uruchomiono też prace związane z strategiczną oceną oddziaływania na środowisko projektu dokumentu.

- Celem projektu strategicznego Konsolidacja i wzmocnienie systemu zarządzania rozwojem (obszar – Instytucje prorozwojowe i strategiczne zarządzanie rozwojem) jest utworzenie jednolitego systemu zarządzania i koordynacji polityk publicznych wspomagających procesy rozwojowe kraju. System obejmuje sferę programową, instytucjonalną i wdrożeniową, przyczyniając się do poprawy efektywności funkcjonowania polityk publicznych. Projekt "System zarządzania rozwojem Polski", zawierający propozycje zmian i uzupełnień w dotychczas obowiązującym systemie zarządzania, został przyjęty w październiku 2018 r. przez Radę Ministrów. Jest to dokument o charakterze kierunkowym - wytycza kierunki niezbędnych zmian systemowych i prawnych, co oznacza szczegółowe rozwiązania w odpowiednich uregulowaniach ustawowych (m.in. w nowelizacji ustawy z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju oraz innych aktów prawnych, w tym w zakresie planowania przestrzennego). Rezultatem proponowanych w nowym modelu rozwiązań jest poprawa jakości i efektywności zarządzania przez państwo polityką rozwoju, na miarę współczesnych wyzwań, przed jakimi stoi Polska oraz oczekiwań społeczeństwa.
- Projekt strategiczny Zintegrowane dokumenty (obszar – Instytucje prorozwojowe i strategiczne zarządzanie rozwojem) przyczyniający się do integracji systemu programowania społeczno-gospodarczego i planowania przestrzennego na wszystkich poziomach zarządzania – krajowym, regionalnym, funkcjonalnym i lokalnym był realizowany od początku 2017 r. do połowy 2018 r. Celem projektu było określenie sposobów i możliwości połączenia dokumentów strategicznych (dotyczących planowania przestrzennego i rozwoju społeczno-gospodarczego) na poziomie gminy i województwa. Efektami projektu są: rekomendacje dotyczące zakresu strategii i procedury jej przygotowywania i uchwalania, wskazówki do przygotowania podręcznika dla jednostek samorządu terytorialnego, uzgodnienia z przedstawicielami samorządów regionalnych dotyczące sposobu wprowadzania zintegrowanego dokumentu na poziomie regionalnym. Rekomendacje są wykorzystywane w pracy nad nowelizacją ustawy o zasadach prowadzenia polityki rozwoju.

Odpowiedzialny biznes – upowszechnianie standardów należytej staranności w prowadzeniu działalności biznesowej

Poszanowanie praw człowieka w działalności biznesowej wpisuje się w kontekst przede wszystkim polityki pracowniczej, budowania odpowiedzialnego łańcucha dostaw, ale także polityki społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw. Obserwacja trendów międzynarodowych w tym zakresie wskazuje, że obszar ten nie powinien być postrzegany jako dodatkowe, dobrowolne działania przedsiębiorstw, ale strategiczne i konsekwentne budowanie odpowiedzialnych polityk pracowniczych opartych na zasadach równości, godności i poszanowania praw zarówno w działalności wewnętrznej przedsiębiorstwa, jak i w relacjach z jego kontrahentami w łańcuchu dostaw.

Działania Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej, wcześniej Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju w tym zakresie obejmują w dużej mierze upowszechnianie międzynarodowych standardów odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej oraz praw człowieka w biznesie (dokumenty OECD, ONZ, MOP, UE oraz RE), a także upowszechnianie wiedzy i

informacji dotyczących etyki w biznesie, odpowiedzialnych łańcuchów dostaw oraz raportowania niefinansowego.

Poszanowanie praw człowieka w działalności przedsiębiorstw jest również jednym z tematów podejmowanych podczas wydarzeń organizowanych przez Krajowy Punkt Kontaktowy OECD ds. odpowiedzialnego prowadzenia biznesu (KPK OECD), działający w Biurze Ministra Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej, w ramach jednego z zadań KPK OECD – upowszechniania Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, których jeden z rozdziałów dotyczy praw człowieka.

Działania Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju i później Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej na rzecz upowszechniania międzynarodowych standardów odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej oraz poszanowania praw człowieka w działalności biznesowej realizowane są głównie poprzez konferencje i seminaria adresowane do przedsiębiorców, organizacji pozarządowych i środowiska akademickiego.

W październiku 2017 r. ówczesne Ministerstwo Rozwoju, we współpracy z Ministerstwem Spraw Zagranicznych oraz Polskim Instytutem Biznesu i Praw Człowieka zorganizowało konferencję pt. „Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka – realizacja Krajowego Planu Działania”, skierowaną zarówno do przedstawicieli administracji publicznej, jak i przedstawicieli sektora przedsiębiorstw. Łącznie w konferencji uczestniczyło 120 osób. Wśród obszarów tematycznych, którym poświęcono najwięcej uwagi znalazły się następujące zagadnienia:

- przeciwdziałanie pracy przymusowej oraz handlowi ludźmi do pracy przymusowej,
- ochrona sygnalistów,
- godzenie życia zawodowego z rodzinnym,
- poszanowanie praw człowieka w kontekście zamówień publicznych,
- ochrona dzieci przed wykorzystywaniem seksualnym w działaniach sektora usług turystycznych,
- odpowiedzialność pośredników internetowych za treści publikowane w internecie.

29 czerwca 2018 r. Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju zorganizowało konferencję dla środowisk biznesowych pt. Odpowiedzialny biznes – odpowiedzialny rozwój. Należyta staranność w łańcuchach dostaw. Standardy i praktyka.

Podczas konferencji omawiane były zagadnienia związane z należyłą starannością w łańcuchach dostaw oraz ogłoszono polską wersję językową Wytycznych OECD dotyczących należytej staranności w zakresie odpowiedzialnych łańcuchów dostaw w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym.

Wytyczne OECD dotyczące należytej staranności w odpowiedzialnych łańcuchach dostaw w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym (the OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector) zostały opublikowane przez OECD w 2017 r. Dokument ten wprowadza dokładnie zdefiniowane pojęcie należytej staranności sformułowane zgodnie z Wytycznymi OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych. Wytyczne OECD odnoszą się do szeregu kwestii związanych z poszanowaniem praw człowieka w prowadzonej działalności, takich jak: praca dzieci, molestowanie seksualne oraz przemoc seksualna i uwarunkowana płcią w miejscu pracy, praca przymusowa, czas pracy, bezpieczeństwo i higiena pracy, związki zawodowe i negocjacje zbiorowe oraz płace.

Należyta staranność oraz szczegółowa ocena ryzyka w kontekście sektora tekstylno-odzieżowego w dużej mierze dotyczy kwestii pracowniczych, warunków zatrudnienia i standardów pracy w szwalniach, fabrykach czy plantacjach bawełny, zjawiska pracy przymusowej. Kwestie te były również przedmiotem debaty panelowej podczas ww. konferencji.

Analiza należytej staranności umożliwia przedsiębiorstwom identyfikację negatywnych skutków, zapobieganie im, minimalizowanie negatywnych skutków oraz określanie sposobu reagowania na rzeczywiste i potencjalne negatywne skutki prowadzonej działalności. Udostępniając polską wersję językową Wytycznych OECD dla sektora tekstylno-odzieżowego i obuwniczego Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju dostarczyło przedsiębiorcom konkretne narzędzie wspierające rozwój i wdrażanie wewnętrznych polityk i procedur minimalizacji ryzyk związanych m.in. z poszanowaniem praw człowieka w procesach biznesowych. Identyfikowana jest potrzeba dalszych działań skierowanych do przedsiębiorstw w sektorze tekstylno-odzieżowym.

W dniach 23-24 października 2018 r. w Ministerstwie Inwestycji i Rozwoju odbyło się doroczne forum środowiskowe Fundacji Azja-Europa (the Asia-Europe Environment Forum, ASEF) zatytułowane: „Asia-Europe Pathways Towards Responsible Consumption and Production: from Linear to Circular Economy”.

Konferencja poświęcona była dyskusjom nt. realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ, a w szczególności celu nr 12: Odpowiedzialna konsumpcja i produkcja. Sesje konferencji oprócz zagadnień związanych stricte z kwestiami środowiskowymi, takimi jak: produkcja oraz utylizacja plastiku, zrównoważony styl życia czy dążenia do gospodarki obiegu zamkniętego, dotyczyły również szeregu aspektów związanych z poszanowaniem praw człowieka przez biznes. Jedną z sesji plenarnych poświęcono równości płci w miejscu pracy. Wiele uwagi poświęcono również zagadnieniom odpowiedzialności sektora spożywczego oraz tekstylno-odzieżowego w zakresie produkcji oferowanych na rynku towarów, warunków zatrudnienia i traktowania pracowników w fabrykach czy na plantacjach. Łącznie w konferencji uczestniczyło ponad 120 osób z 38 państw z Azji oraz Europy. Dzięki tak różnorodnej perspektywie uczestnicy mieli okazję do dialogu i wymiany doświadczeń na temat konkretnych rozwiązań stosowanych przez rządy państw oraz przedsiębiorstwa na rzecz upowszechniania standardów należytej staranności.

W sierpniu 2018 r. Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju wydało dwie publikacje odnoszące się do problematyki etyki w biznesie. Opracowanie „Etyka biznesu – wokół kluczowych zagadnień” jest zbiorem artykułów przygotowanych przez ekspertów współpracujących z Ministerstwem w ramach Zespołu do spraw Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw. Pierwsza część opracowania przedstawia trendy i wybrane zagadnienia w zakresie etyki biznesu, druga zaś stanowi zestaw odpowiedzi, jak rozwijać kulturę etyczną w przedsiębiorstwie. W opracowaniu znajdują się zarówno artykuły teoretyczne, jak i bardzo praktyczne, wręcz instruktażowe. Opracowanie „Organizacje branżowe a etyka biznesu” natomiast to zbiór informacji przydatnych organizacjom branżowym, w jaki sposób mogą one wyznaczać i egzekwować standardy etyki wśród stowarzyszonych przedsiębiorstw.

W maju 2018 r. Biuro Ministra Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju, w którym zadania związane z tematyką społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw prowadzi Wydział do

spraw CSR i współpracy z organizacjami pozarządowymi, zorganizowało spotkanie informacyjne dla pracowników Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju oraz Ministerstwa Przedsiębiorczości i Technologii na temat Wytycznych ONZ dot. biznesu i praw człowieka, w szczególności procesu wdrażania Wytycznych ONZ w Polsce.

Spotkanie miało na celu zwiększenie świadomości pracowników różnych departamentów na temat kwestii związanych problematyką poszanowania praw człowieka przez biznes oraz procesem realizacji Krajowego Planu Działania na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dot. biznesu i praw człowieka na lata 2017-2020.

21 marca 2019 r. polski KPK OECD zorganizował w Ministerstwie Inwestycji i Rozwoju spotkanie z przedstawicielami branży odzieżowej i obuwniczej. Spotkanie zorganizowano we współpracy z Ministerstwem Przedsiębiorczości i Technologii. Podczas spotkania dyskutowano kwestie związane z wdrażaniem przez sektor tekstylny-odzieżowy i obuwniczy Wytycznych OECD dotyczących należytej staranności w zakresie odpowiedzialnych łańcuchów dostaw w sektorze tekstylny-odzieżowym i obuwniczym, w tym także poszanowania praw człowieka.

20 maja 2019 r. polski KPK OECD zorganizował spotkanie dla przedstawicieli sektora finansowego. Spotkanie zostało zorganizowane w Ministerstwie Inwestycji i Rozwoju we współpracy z Ministerstwem Finansów oraz Ministerstwem Przedsiębiorczości i Technologii. Uczestniczyło w nim ok. 100 przedstawicieli organizacji branżowych sektora finansowego oraz instytucji i przedsiębiorstw finansowych. Podczas spotkania przedstawiono Wytyczne OECD dla inwestorów instytucjonalnych. Omówiono również kwestie związane z planowanymi regulacjami UE w odniesieniu do zrównoważonego finansowania wzrostu gospodarczego oraz możliwości wykorzystania Wytycznych OECD dla inwestorów instytucjonalnych jako narzędzia wsparcia biznesu w tym kontekście. Podczas spotkania zainicjowano także proces opracowania polskiej wersji językowej zaleceń OECD adresowanych dla sektora finansowego.

W 2019 r. opracowano polską wersję językową Wytycznych OECD dla inwestorów instytucjonalnych. Do współpracy przy weryfikacji terminologii zawartej w polskiej wersji językowej zaproszono przedstawicieli sektora finansowego, organy nadzorcze oraz NBP. Kiedy w 2019 r. OECD ogłosiła Wytyczne OECD dotyczące należytej staranności w zakresie odpowiedzialnego kredytowania przedsiębiorstw i gwarantowania emisji papierów wartościowych, dokument adresowany głównie do banków, polski KPK OECD rozpoczął także prace nad polską wersją językową. Obydwa wskazane powyżej dokumenty OECD zawierają szereg odwołań do Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka.

Działalność Zespołu do spraw Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw

Tematyka poszanowania praw człowieka w działalności biznesowej stanowi jeden z elementów prac Zespołu do spraw Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw (Dz. U. Ministra Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 21 stycznia 2020 r. pozycja 4). Głównym zadaniem tego organu pomocniczego Ministra ds. rozwoju regionalnego jest prowadzenie dialogu oraz wymiana doświadczeń i dobrych praktyk między administracją publiczną, biznesem, partnerami społecznymi, środowiskami

akademickimi oraz organizacjami pozarządowymi i instytucjami naukowo-badawczymi w zakresie zrównoważonego rozwoju i CSR. Zespół służy jako platforma realizacji oddolnych inicjatyw służących upowszechnianiu standardów CSR i sprzyjających tworzeniu warunków dla rozwoju tego konceptu w Polsce. Do realizacji powyższych celów, Zespół powołuje Grupy robocze. Tematykę praw człowieka w biznesie podjęła *Grupa robocza do spraw relacji z osobami świadczącymi pracę*, która realizuje działania związane ze zjawiskiem pracy przymusowej w Polsce.

Działania podjęte przez *Grupę roboczą do spraw relacji z osobami świadczącymi pracę*:

- Grupa robocza opracowała projekt definicji pracy przymusowej w brzmieniu: „Pracą lub usługami o charakterze przymusowym jest świadczenie pracy lub usług w warunkach wykorzystania, wykonywane pod wpływem przymusu wynikającego z przemocy, groźby, pozbawienia wolności, żądania odpracowania długu, zatrzymania dokumentu tożsamości, dokumentu podróży lub dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium RP, niewypłacenia wynagrodzenia, a także z innego rażącego naruszenia praw pracownika”.

Penalizacja handlu ludźmi w formie wykorzystania w pracy przymusowej jest wprowadzona do kodeksu karnego już od września 2010 roku (art.115 par.22 k.k.). Nie została jednak wprowadzona do k.k. definicja pracy przymusowej. Konieczność wprowadzenia do k.k. definicji (czy też raczej dookreślenia znaczeniowego) pojęcia pracy przymusowej wynika z przeprowadzonych badań kryminologicznych, pokazujących niewielką liczbę spraw (prowadzonych w formie postępowania przygotowawczego czy sądowego i skutkujących niewielką liczbą prawomocnych skazań) o przestępstwo handlu ludźmi do pracy przymusowej. Bazuje także na zdiagnozowanych w niepublikowanych dotąd badaniach Fundacji La Strada potrzebach organów ścigania i sądów, które podkreślają trudności, jakie mają one z właściwym rozumieniem pojęcia pracy przymusowej w kontekście istniejącej definicji przestępstwa handlu ludźmi.

W przygotowanie powyższej propozycji definicji pracy przymusowej byli zaangażowani specjaliści prawa, praktycy, a także eksperci z Ministerstwa Sprawiedliwości. Definicja była konsultowana ze środowiskiem prokuratorów, sędziów oraz służb Policji i Straży Granicznej. W opracowaniu definicji brali również udział przedstawiciele środowiska naukowego, przedsiębiorcy, związki zawodowe oraz organizacje społeczeństwa obywatelskiego. Projekt definicji, wypracowany w ramach spotkań grupy roboczej i konsultacji, został następnie zaprezentowany do dyskusji szerokiemu gronu ekspertów podczas konferencji zorganizowanej w Instytucie Nauk Prawnych Państwowej Akademii Nauk i został finalnie przyjęty przez Zespół do spraw Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw. W dniu 2 października 2019 r. Minister Finansów, Inwestycji i Rozwoju przedstawił Ministrowi Sprawiedliwości opracowaną definicję pracy przymusowej jako projekt uzupełniający przepis o handlu ludźmi (art. 115 § 22 kk) wraz z uzasadnieniem oraz rekomendacjami podjęcia dalszych prac legislacyjnych. W wyniku zgłoszonej rekomendacji w Ministerstwie Sprawiedliwości utworzono zespół ekspertów do dalszej analizy uwzględnienia kwestii pracy przymusowej w polskim prawodawstwie celem zapewnienia efektywnej penalizacji tego zjawiska.

- Grupa robocza podjęła również działania edukacyjne skierowane do przedsiębiorców. Prace koncentrowały się wokół przygotowania dwóch poradników dla przedsiębiorstw. Pierwszy z nich pt. „Praca przymusowa. Poradnik: jak ją rozpoznać i jej przeciwdziałać” zawiera zestaw narzędzi i rekomendacji dla przedsiębiorstw oraz innych organizacji korzystających ze świadczonej pracy w sposób bezpośredni (poprzez zatrudnianie osób) lub pośredni. Celem poradnika jest zapewnienie wsparcia w identyfikowaniu przypadków pracy przymusowej, zapobieganiu i minimalizowaniu ryzyka wystąpienia pracy przymusowej we własnej działalności oraz w łańcuchu dostaw, a także wskazanie, co należy zrobić, jeśli do takiej sytuacji jednak dojdzie. Publikacja ukazała się w październiku 2020 r. Podręcznik jest dostępny na stronie: <https://www.gov.pl/web/fundusze-regiony/grupa-robocza-ds-relacji-z-osobami-swiadczacymi-prace>.

- Ponadto, Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej we współpracy z Polskim Instytutem Praw Człowieka i Biznesu oraz członkami Grupy Roboczej zorganizowało w dniu 28 października 2020 r. 3,5 godzinny warsztat on-line, w czasie którego swoim doświadczeniem i wskazówkami podzielili się eksperci, praktycy z firm oraz przedstawiciele instytucji odpowiedzialnych za monitorowanie i ściganie pracy przymusowej. Nie tylko zaprezentowali poszczególne narzędzia, ale również udzielili szereg praktycznych wskazówek, jak wdrożyć narzędzie w sposób najbardziej efektywny i wykorzystujący ich pełen potencjał.

Nagranie z warsztatu można obejrzeć na kanale YouTube Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej.

- Przygotowany został drugi podręcznik z rekomendacjami w zakresie budowania odpowiedzialnych polityk pracowniczych odpowiadających na aktualne wyzwania środowiska pracy. Podręcznik oparty na obszarach normy ISO 26000 zwraca szczególną uwagę na budowanie odpowiedzialnych polityk pracowniczych, wdrażania zasad równości, godności i poszanowania praw człowieka w prowadzonej przez przedsiębiorstwo działalności. Publikacja podręcznika planowana jest na pierwszy kwartał 2021 r.

- W skład grupy roboczej wchodzi przedstawiciele różnych środowisk zaangażowanych na rzecz zwiększania świadomości wokół zjawiska pracy przymusowej w Polsce, w tym przedstawiciele: MS, MiR, MSWiA, MRPiPS, MSZ, Urząd ds. Cudzoziemców, Państwowa Inspekcja Pracy, Polski Instytut Biznesu i Praw Człowieka, Instytut Wymiaru Sprawiedliwości, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, Fundacja LaStrada, Związek Rzemiosła Polskiego, Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Polskie Forum HR, Stowarzyszenie Pracodawców Służby BHP, Centralny Instytut Ochrony Pracy, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Akademia Leona Koźmińskiego w Warszawie, Wyższa Szkoła Administracji i Biznesu w Gdyni, Bank Zachodni WBK, Spółdzielnia ANG, TUV Rheinland Polska.

- Uczestnictwo w pracach grupy roboczej ma charakter otwarty co oznacza, że na każdym etapie prac możliwe jest dołączenie nowych ekspertów. Praca grupy roboczej może stanowić dobrą praktykę w zakresie budowania partnerstwa wokół aktualnie najistotniejszych, tematów związanych z poszanowaniem praw człowieka przez biznes.

Inne działania

Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej promuje Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka na stronie internetowej Ministerstwa Inwestycji Rozwoju poprzez informacje zawarte w zakładce „Biznes i prawa człowieka” <https://www.gov.pl/web/fundusze-regiony/biznes-i-prawa-czlowieka>. Ponadto przedstawiciele Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej uczestniczą w krajowych i międzynarodowych wydarzeniach związanych z tematyką biznesu i praw człowieka.

Konferencje krajowe:

W listopadzie 2017 r. przedstawicielka ówczesnego Ministerstwa Rozwoju podczas XI Seminarium Warszawskiego „Prawo do godnego życia w świetle Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i innych standardów międzynarodowych” organizowanego przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych wygłosiła referat zatytułowany „Odpowiedzialny biznes i prawa człowieka”.

Konferencje Rady Europy:

W czerwcu 2017 r. przedstawicielka ówczesnego Ministerstwa Rozwoju uczestniczyła aktywnie w Seminarium Wysokiego Szczebla zorganizowanym przez Grupę Roboczą ds. Praw Człowieka i Biznesu Rady Europy w celu promocji efektywnych instrumentów wdrażania praw człowieka w biznesie na poziomie globalnym i regionalnym (ze szczególnym uwzględnieniem przyjętej 2 marca 2016 r. rekomendacji Komitetu Ministrów w sprawie poszanowania praw człowieka przez biznes (CM/Rec (2016) 3)). Głównym celem seminarium było podnoszenie poziomu świadomości Państw Członkowskich Rady Europy w zakresie objętym rekomendacją CM/Rec (2016) 3 i jednocześnie zachęcanie do skutecznego procesu jej wdrażania.

Forum ONZ dot. biznesu i praw człowieka:

Przedstawiciele Ministerstwa regularnie uczestniczą w UN Forum on Business and Human Rights, corocznie organizowanym przez Biuro Wysokiego Komisarza ONZ ds. Praw Człowieka. Podczas Forum w listopadzie 2017 r. przedstawiciele ówczesnego Ministerstwa Rozwoju aktywnie uczestniczyli w sesjach poświęconych funkcjonowaniu Krajowych Punktów Kontaktowych OECD, w szczególności omawiających kwestię poprawy funkcjonowania mechanizmów skargowych umożliwiających ofiarom naruszeń praw człowieka na skutek działalności przedsiębiorstw wielonarodowych, dochodzenie swoich praw. Ponadto, podczas sesji poświęconej problematyce Krajowych Planów Działania na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dot. biznesu i praw człowieka oraz dostępu do środków zaradczych, przedstawicielka Ministerstwa Rozwoju wygłosiła przemówienie nt. wdrażania przez Polskę Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, procesu opracowania Krajowego Planu Działania na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dot. biznesu i praw człowieka oraz jego implementacji. Przedstawiciele Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju wzięli także udział w Forum ONZ dot. biznesu i praw człowieka, które odbyło się 26-28 listopada 2018 r. W 2019 r. przedstawicielka Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju uczestniczyła w dyskusji podczas sesji tematycznej dotyczącej doświadczeń krajów Europy Środkowo-

Wschodniej. W 2020 r. przedstawicielka Polski została zaproszona do udziału w sesji dla krajów z Europy Środkowo-Wschodniej w roli prelegenta. Podczas sesji przedstawicielka Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej przedstawiła polskie doświadczenia we wdrażaniu Wytycznych ONZ dot. biznesu i praw człowieka.

Polski Krajowy Punkt Kontaktowy OECD a prawa człowieka w biznesie

Głównym zadaniem KPK OECD jest promocja i upowszechnianie Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, będących najstarszym standardem odpowiedzialnego biznesu oraz prowadzenie postępowań mających na celu rozwiązywanie kwestii spornych, jakie mogą się pojawiać w drodze wdrażania Wytycznych OECD, także w obszarze dotyczącym praw człowieka. KPK OECD upowszechnia Wytyczne OECD oraz inne szczegółowe standardy OECD dotyczące odpowiedzialnego biznesu poprzez swoją stronę internetową, która jest dostępna w dwóch wersjach językowych: polskiej (<https://www.gov.pl/web/fundusze-regiony/krajowy-punkt-kontaktowy-oecd>) i angielskiej (<https://www.gov.pl/web/fundusze-regiony/oecd-national-contact-point>).

Szczegółowe zagadnienia dotyczące standardów OECD omawiane są podczas warsztatów, konferencji i szkoleń.

Warsztat dla przedstawicieli sektora finansowego.

Warsztat został zorganizowany 28 lutego 2020 r. przez polski KPK OECD w Ministerstwie Funduszy i Polityki Regionalnej z udziałem ekspertów OECD. Celem warsztatu było zapoznanie przedstawicieli sektora finansowego z zaleceniami OECD opracowanymi dla sektora finansowego: Wytycznymi dla inwestorów instytucjonalnych oraz Wytycznymi dla banków dotyczącymi należytej staranności w zakresie odpowiedzialnego kredytowania przedsiębiorstw i gwarantowania emisji papierów wartościowych. Uczestniczyło w nim ok. 70 przedstawicieli banków, zakładów ubezpieczeń, pośredników kredytowych oraz instytucji i organizacji branżowych sektora finansowego.

Webinarium na temat działalności polskiego KPK OECD ds. odpowiedzialnego biznesu.

Ze względu na obostrzenia sanitarne wynikające z pandemii COVID-19 webinarium zostało zorganizowane w formule on-line i odbyło się 5 listopada 2020 r. Celem webinarium było zaprezentowanie działalności Krajowych Punktów Kontaktowych OECD jako pozasądowego mechanizmu alternatywnego rozpatrywania sporów (w tym także w zakresie poszanowania praw człowieka). Przedstawiciele polskiego KPK OECD przedstawili informacje na temat standardów OECD, sieci Krajowych Punktów Kontaktowych OECD na świecie oraz historii funkcjonowania polskiego KPK OECD. Szczegółowo omówiono procedurę składania zawiadomień o potencjalnym naruszeniu Wytycznych OECD (w tym rozdziału IV. „Prawa człowieka”) do polskiego KPK OECD oraz formularz składania zawiadomienia.

Konferencja z okazji 20-lecia istnienia sieci Krajowych Punktów Kontaktowych OECD

3 grudnia 2020 r. polski KPK OECD zorganizował konferencję z okazji 20-lecia istnienia Sieci Krajowych Punktów Kontaktowych OECD. Spotkanie otworzyła Sekretarz Stanu w Ministerstwie Funduszy i Polityki Regionalnej oraz Dyrektor Centrum OECD ds.

odpowiedzialnego biznesu. W ramach spotkania przeprowadzono dyskusje nt. oceny efektywności działań KPK OECD, wyzwań jakie widoczne są dla mechanizmu skargowego oraz roli interesariuszy zewnętrznych w działalności KPK OECD. Część konferencji poświęcono także na wymianę doświadczeń między KPK OECD w krajach Europy Środkowo-Wschodniej.

Postępowania w sprawach dotyczących zawiadomień o potencjalnym naruszeniu Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych.

W 2017 r. KPK OECD rozpatrywał dwa zawiadomienia o potencjalnym naruszeniu przez przedsiębiorstwa Wytycznych OECD. Zawiadomienia te nie dotyczyły rozdziału IV Wytycznych OECD pt. „Prawa człowieka”, dotyczyły natomiast rozdziału V Wytycznych OECD „Zatrudnienie i stosunki pracownicze”.

W przypadku pierwszego z zawiadomień, w toku postępowania przed KPK OECD 1 czerwca 2017 r. zawiadomienie zostało wycofane przez Autora zawiadomienia.

W przypadku drugiego zawiadomienia sprawa nie została przyjęta do prowadzenia przez KPK OECD. Ocena wstępna tej sprawy została opublikowana na stronie internetowej KPK OECD 20 listopada 2017 r.

W 2018 r. KPK OECD przyjął do prowadzenia dwie sprawy dotyczące potencjalnego naruszenia przez przedsiębiorstwa wielonarodowe Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych. Pierwsza z tych spraw nie dotyczyła naruszenia rozdziału IV Wytycznych OECD „Prawa człowieka” ani rozdz. V „Zatrudnienie i stosunki pracownicze”. Druga sprawa prowadzona przez KPK OECD w 2019 r. dotyczyła m.in. kwestii poszanowania praw człowieka w działalności polskiego przedsiębiorstwa wielonarodowego. Postępowanie przed KPK OECD w tej sprawie zakończyło się porozumieniem między stronami, tj. Fundacją „Rozwój TAK Odkrywki NIE” oraz Grupą PZU S.A. Ocena końcowa w tej sprawie została opublikowana 6 sierpnia 2019 r. na stronie KPK OECD. W 2020 r. polski KPK OECD prowadził monitoring tej sprawy. Notatka z monitoringu zostanie opublikowana na stronie KPK OECD w 2021 r.

W 2020 r. polski KPK OECD prowadził postępowania w dwóch nowych sprawach, dotyczących potencjalnego naruszenia Wytycznych OECD. Jedna z tych spraw została przyjęta przez KPK OECD do prowadzenia 30 września 2020 r. i dotyczyła ona m.in. naruszenia rozdz. IV Wytycznych OECD „Prawa człowieka”. Ocena wstępna w tej sprawie została opublikowana w styczniu 2021 r. Dalsze czynności KPK OECD na tym etapie postępowania w tej sprawie pozostają poufne.

Działania zrealizowane w latach 2017-2020 w ramach regulacji dotyczących funduszy europejskich

Projekty realizowane w ramach krajowych i regionalnych Programów Operacyjnych zobowiązują beneficjentów do realizacji projektów zgodnie z:

a) Obowiązującymi przepisami prawa krajowego i Unii Europejskiej, w szczególności zasadami polityk unijnych, w tym dotyczących zrównoważonego rozwoju i równych szans – art. 7 i 8 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1303/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r.

b) Aktualnymi Wytycznymi, w tym Wytycznymi w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób niepełnosprawnych oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020.

Projekty wyłonione do dofinansowania w oparciu o kryteria wyboru projektów muszą wskazywać ich wpływ na realizację zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób niepełnosprawnych oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn, o których mowa w art. 7 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1303/2013. Zgodnie z powyższą zasadą realizacja projektu powinna uwzględniać i propagować równe traktowanie osób ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, religię, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. W szczególności należy wziąć pod uwagę zapewnienie dostępności produktów, będących efektem realizacji projektu, dla osób z niepełnosprawnościami.

Działania w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W zakresie działań realizowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS), w ramach Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój do 30 września 2020 r. 737 podmiotów ekonomii społecznej skorzystało ze zwrotnych instrumentów finansowych. Pracownicy 275 podmiotów ekonomii społecznej zostali przeszkoleni w zakresie prawa zamówień publicznych. 126 podmiotów ekonomii społecznej zwiększyło częstotliwość udziału w postępowaniach o udzielenie zamówienia publicznego. Przeprowadzono 297 audytów ośrodków wsparcia ekonomii społecznej, a 79 ośrodków uzyskało akredytację. W wyniku powyższych działań utworzono zostało 591 miejsc pracy w podmiotach ekonomii społecznej. Natomiast ze środków EFS w ramach Regionalnych Programów Operacyjnych do 30 września 2020 r. objęto wsparciem 14 764 podmiotów ekonomii społecznej i 31 818 osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym oraz utworzono 9 219 miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych.

W zakresie działań realizowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego utworzono sieć 16 wojewódzkich Centrów Arbitrażu i Mediacji. Centra funkcjonowały w oparciu o jednolite zasady przez okres minimum 12 miesięcy, przy czym wnioskodawcy są zobowiązani do zachowania trwałości projektów poprzez zagwarantowanie, że w okresie dwóch lat od zakończenia realizacji projektu, CAM podejmie postępowania mediacyjne w sprawach gospodarczych, w liczbie określonej w zależności od lokalizacji siedziby. Każde z CAM oprócz obsługi postępowań mediacyjnych prowadziło również szkolenia dla mediatorów. Dzięki CAM ponad 700 mediatorów zostało objętych szkoleniami.

Równolegle zorganizowane zostały studia podyplomowe dla mediatorów, w których wzięło udział ponad 300 osób. Studia podyplomowe przyczynią się do profesjonalizacji mediatorów w sprawach cywilnych (gospodarczych) w szczególności w zakresie sporządzania ugód mediacyjnych, co powinno prowadzić do wzrostu skuteczności mediacji. Uzupełnieniem dla ww. inicjatyw jest również projekt szkoleniowy dla kadry orzeczniczej sądów powszechnych (sędziowie, asesory sądowi i referendarze sądowi) oraz dla asystentów sędziów w sądach powszechnych, którzy kierują lub w przyszłości mogą kierować strony spraw gospodarczych do mediacji. W szkoleniach tych uczestnicy zdobędą wiedzę w zakresie oceny „mediowalności” sporu oraz efektywnego przygotowania i przeprowadzenia działań

ukierunkowanych na podjęcie mediacji przez strony sporu. W szkoleniach wzięło udział blisko 700 przedstawicieli kadry orzekającej w sądach.

Ponadto, należy dodać, że działania na rzecz zwiększenia stosowania mediacji jako skutecznego sposobu na rozwiązywanie sporów będą kontynuowane w projekcie Ministerstwa Sprawiedliwości przewidującym utworzenie Krajowego Rejestru Mediatorów, prowadzenie szkoleń mediacyjnych oraz działań informacyjnych, mających na celu promocję alternatywnych metod rozwiązywania sporów.

Program Dostępność Plus

Program Dostępność Plus to pierwszy program w Polsce, którego celem jest oddziaływanie na stan dostępności szeroko rozumianej przestrzeni publicznej. Został przyjęty uchwałą Rady Ministrów z dnia 17 lipca 2018 r. Jego celem jest podniesienie jakości życia i zapewnienie niezależności życia wszystkim obywateli, w tym osób starszych i osób z trwałymi lub czasowymi ograniczeniami sprawności. Służyć temu ma poprawa dostępności przestrzeni publicznej, produktów i usług w aspekcie architektonicznym, cyfrowym, informacyjnym i komunikacyjnym. Zmiany wprowadzane są także w przepisach prawa, co ma zapewnić dostępność w prowadzeniu inwestycji budowlanych, zakupie odpowiednio przygotowanych środków transportu, oznaczenie tras oraz przestrzeni publicznej itp. Program zakłada realizację 44 działań („twardych” i „miękkich”) począwszy od poprawy dostępności budynków mieszkalnictwa wielorodzinnego, transportu kolejowego, stacji pasażerskich, szkół, placówek służby zdrowia itd., a skończywszy na ustanowieniu odpowiednich procedur i standardów oraz kreowaniu społecznej świadomości potrzeby poprawy dostępności. Beneficjentami Programu są głównie osoby starsze oraz osoby z niepełnosprawnościami. Przyjęte na podstawie programu rozwiązania architektoniczne czy komunikacyjne są uniwersalne, a więc służą także ludziom w pełni sprawnym (np. windy, podjazdy, informacja głosowa, oznaczenia dotykowe). Program wspiera także przedsiębiorców. Program zakłada zaangażowanie strony rządowej, ale także samorządów, przedsiębiorców oraz organizacji społecznych. Na Program, zaplanowany na lata 2018-25, przeznaczono 23 mld zł. Źródłami finansowania są fundusze europejskie, fundusze Norweskiego Mechanizmu Finansowego i EOG, publiczne środki krajowe. Program jest wdrażany od ponad dwóch lat. Jego kluczowym efektem jest przyjęcie horyzontalnej ustawy o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami. Obliguje ona podmioty publiczne do zapewnienia minimalnych wymagań w zakresie dostępności architektonicznej, cyfrowej i informacyjnej. Flagowe projekty skierowane na poprawę dostępności szkół, czy jednostek służby zdrowia są kontynuowane, a ich skala jest zwiększana. Przeprowadzono nabór na granty dla 150 szkół w projekcie „Dostępna Szkoła”, a dzięki dwóm edycjom konkursu „Uczelnia dostępna” trwają projekty dostosowujące do wymagań dostępności ponad 100 szkół wyższych. W projekcie „Dostępność Plus dla zdrowia” zawierane są kolejne umowy uruchamiające inwestycje dostosowujące przychodnie, przeprowadzono też audyty szpitali pod kątem zapewniania przez nie dostępności. Projekt, którym objętych zostanie 125 przychodni i ok. 20 szpitali w całej Polsce, w przyszłym roku zostanie ponowiony dla kolejnych ok. 150 placówek. W celu zapewnienia doradztwa architektonicznego dla przedsiębiorców planowane jest także uruchomienie 5 centrów wiedzy o dostępności przy uczelniach wyższych - trwa wybór

jednostek odpowiedzialnych za to działanie. Realizowane jest także wsparcie podmiotów publicznych we wdrażaniu wymagań ustawy o zapewnianiu dostępności. Trwa wybór podmiotów, które będą udzielać grantów dla ponad pół tysiąca jednostek samorządu terytorialnego (jst) na poprawę ich dostępności. Wkrótce też rozpoczną się szkolenia dla koordynatorów dostępności z urzędów centralnych i jst. W przyszłym roku planowane jest także uruchomienie punktu, w którym podmioty publiczne będą mogłyby skonsultować swojej pomysły, na to jak poprawiać dostępność, z profesjonalistami zajmującymi się projektowaniem uniwersalnym. Kontynuowane są również m.in. konkursy na innowacje społeczne dla osób o szczególnych potrzebach oraz uruchamiany szereg inicjatyw zachęcających przedsiębiorców i podmioty badawcze do prac nad dostępnymi produktami i usługami. Z myślą o tych podmiotach zorganizowano 7 konkursów o łącznej alokacji ok. 277 mln zł. Poniżej zebrane są informacje na temat realizowanych inicjatyw w programie Dostępność Plus skierowanych do przedsiębiorców:

Konkurs „Bony na innowacje”

Dwuetapowy konkurs jest skierowany do przedsiębiorców, którzy mają pomysł biznesowy na innowacje technologiczne lub produktowe dedykowane osobom ze szczególnymi potrzebami, ale nie mają środków na ich wdrożenie. Mogą to być różnego rodzaju przedmioty lub urządzenia użytku codziennego, które ułatwią życie osobom z niepełnosprawnościami lub seniorom.

W I etapie (usługowym) finansowany jest zakup dla firm usług B+R opracowanych przez jednostki badawczo – naukowe np.: nowego lub znacząco ulepszanego wyrobu, usługi, technologii lub nowego projektu wzorniczego. Maksymalny całkowity koszt projektu to 400 000 zł. W II etapie (inwestycyjnym) finansowane jest wdrożenie pomysłu na innowację technologiczną, opracowaną w I etapie konkursu, dla przedsiębiorstwa przez jednostkę badawczo – naukową. Dofinansowanie można również przeznaczyć na zakup maszyn i urządzeń niezbędnych do uruchomienia produkcji wypracowanej innowacji oraz patentów, licencji, know-how oraz innych praw własności intelektualnej. Maksymalny całkowity koszt projektu to 800 000 zł. Nabór wniosków w obu etapach trwał do końca 2020 r.

Konkurs „Badania na rynek”

W ramach tego konkursu przewidziano finansowanie wdrożenia innowacyjnych produktów powstałych w oparciu o prace badawczo – rozwojowe. Są to przedmioty użytku codziennego jak i np. technologie (np. cyfrowe, budowlane, transportowe, komunikacyjne itp.), które mogą zostać wykorzystane w przestrzeni publicznej, aby ułatwić społeczne funkcjonowanie osób z niepełnosprawnościami. Dofinansowanie można było przeznaczyć na: zakup maszyn i urządzeń, roboty budowlane, budowę nowej linii produkcyjnej oraz hal, zakup wartości niematerialnych i prawnych w formie patentów, licencji, know-how oraz innych praw własności intelektualnej, eksperymentalne prace rozwojowe oraz usługi doradcze.

Na projekt można było otrzymać środki od 1 000 000 zł do 50 000 000 EUR z czego 70% to dofinansowanie, a co najmniej 30% wkład własny. W wyodrębnionej dla dostępności linii konkursu nie wybrano żadnego projektu.

Konkurs „Design dla przedsiębiorców”

Celem konkursu jest dofinansowanie opracowania nowego lub ulepszanego projektu wzorniczego, którego efektem będzie wdrożenie na rynek innowacji produktowej oraz dofinansowanie niezbędnej do jej wdrożenia inwestycji. Innowacja produktowa ma zaspokoić specyficzne potrzeby osób z ograniczeniami funkcjonalnymi (fizycznymi i poznawczymi). Alokacja na konkurs to 70 mln zł. Nabór rozpoczął się 24 listopada 2020 r.

Konkurs „Dostępność - szansą na rozwój”

W ramach konkursu finansowane są działania szkoleniowe tj. zarówno szkolenia tradycyjne (w tym zawodowe), jak i e-learning, czy studia podyplomowe oraz usługi doradcze związane z technologiami asystującymi i kompensacyjnymi kierowane do przedsiębiorców. W konkursie wybrano 5 podmiotów które będą oferować szkolenia .

Konkurs „Lider dostępności priorytetowych branż”

To inicjatywa, który ma na celu promocję wysokiej jakości produktów opartych na idei projektowania uniwersalnego, określanych mianem „produkt dostępny”, opracowanej w ramach jednej z 12 priorytetowych branż m.in. sprzęt medyczny, maszyny i urządzenia, kosmetyki czy meble. W konkursie wpłynęło 8 zgłoszeń w kategorii "Innowacyjny produkt dostępny".

Konkurs „Rzeczy są dla ludzi”

Konkurs przewiduje finansowanie badań nad zastosowaniem uniwersalnego projektowania w różnych obszarach, na przykład w architekturze, cyfryzacji, edukacji, transporcie. Badania te w szczególności powinny służyć zaprojektowaniu konkretnych produktów dostosowanych do szczególnych potrzeb ich użytkowników, na przykład: mebli, sprzętu AGD, elementów inteligentnych budynków lub zastosowaniu nowych technologii (na przykład aplikacji komputerowych) służących między innymi do alternatywnej komunikacji, geolokalizacji dostępnych miejsc, tras czy środków transportu. W konkursie zaproponowano 23 tematy zidentyfikowane jako takie, w których mogą być prowadzone badania wpierające rozwój dostępności w wielu dziedzinach. Alokacja na konkurs to 40 mln zł. Całość finansowana jest ze środków krajowych.

Inkubatory Innowacji społecznych

Przedsiębiorcy, którzy mają pomysł na jakąś inicjatywę o charakterze społecznym, organizacyjnym czy usługowym, mogą również ubiegać się o dotację na realizację innowacji społecznej. Chodzi tu przede wszystkim o rozwiązania, produkty lub usługi, dzięki którym osoby starsze lub z niepełnosprawnościami będą mogły samodzielnie funkcjonować w życiu codziennym. W ramach konkursu planowane jest wypracowanie ok. 200 różnego typu innowacji społecznych. Na każdą z nich zaplanowano dofinansowanie w kwocie maksymalnie do 100 tys. zł, dzięki czemu znacznie uproszczona jest formuła aplikowania o środki i nie ma potrzeby przygotowywania całego projektu.

Ustawa o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami

Ustawa obowiązuje już ponad rok. Jej celem jest wprowadzenie w podmiotach publicznych minimalnych wymagań w zakresie dostępności architektonicznej, cyfrowej i informacyjno-komunikacyjnej, a także zapewnienie dostępności w procesie wydatkowania środków publicznych. Dzięki ustawie podmioty publiczne rozpoczęły proces dostosowania swoich siedzib i sposobu swojego działania (m.in. obsługi klienta, sposobu udzielania informacji) do potrzeb osób z niepełnosprawnościami i starszych. W tych podmiotach wyznaczono też koordynatorów dostępności, których zadaniem jest ułatwiać kontakt i dostęp do usług świadczonych przez dany podmiot publiczny. Dzięki ustawie funkcjonuje także Fundusz Dostępności, z którego spółdzielnie i wspólnoty mieszkaniowe mogą uzyskać preferencyjne pożyczki np. na montaż lub wymianę wind i inne inwestycje poprawiające dostępność budynków wielorodzinnych. W 2020 r. na mocy ustawy przeprowadzono także przegląd prawa na poziomie wszystkich resortów, którego efektem będzie sformułowanie rekomendacji wskazujących, które elementy legislacji powinny być zmienione, aby osoby z niepełnosprawnościami czy seniorzy mogli bardziej samodzielnie i równoprawnie funkcjonować w społeczeństwie. W resorcie koordynującym kwestie dostępności rozpoczęto także prace nad szerszym włączeniem podmiotów prywatnych w dbałość o dostępność. Ruszył proces przygotowania ustawy włączającej do polskiego prawa Europejskiego aktu o dostępności, obligujący do stosowania jej wymagań przy produkcji towarów i dostarczaniu usług. Trwają także prace nad rozporządzeniem pozwalającym uregulować nieobowiązkową certyfikację dostępności dla podmiotów prywatnych i organizacji pozarządowych. Zachętą do jej stosowania będą ulgi na składki wnoszone do Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. W ciągu nadchodzącego roku ruszą także dwa inne ważne dla dostępności procesy wprowadzone ustawą - raportowanie stanu dostępności przez podmioty publiczne, a także skarga na brak dostępności.

Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii

Nowelizacja przepisów dotyczących świadczenia usług hotelarskich w celu wprowadzenia zapisów odnoszących się do zapobiegania seksualnemu wykorzystywaniu nieletnich w obiektach hotelarskich.

W Ministerstwie Rozwoju, Pracy i Technologii (wcześniej w Ministerstwie Sportu i Turystyki) przeprowadzono prace analityczne związane z planowanym uszczegółowieniem przepisów dotyczących uprawnienia do wydawania regulaminów porządkowych wiążących wszystkie osoby przebywające na terenie obiektu. Ewentualna zmiana przepisów dotyczyłaby art. 44 ust. 3 ustawy o usługach hotelarskich oraz usługach pilotów wycieczek i przewodników turystycznych. W obecnym brzmieniu art. 44 ust. 3 ww. ustawy uprawnienie do wydawania regulaminów porządkowych, przysługuje jedynie podmiotom, które świadczą usługi hotelarskie w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej. Ponadto

ww. uprawnienie zostało ograniczone do świadczenia usług hotelarskich jedynie w obiektach hotelarskich.

W 2019 r. przedstawiono projekt „Białej Księgi Systemu Promocji Turystycznej w Polsce”, która wskazywała kierunki ewentualnych zmian legislacyjnych w obszarze usług hotelarskich. Projekt był wstępnie konsultowany z branżą turystyczną oraz partnerami społecznymi, którzy wskazywali na potrzebę wprowadzenia w miejsce uprawnienia - obowiązku wydawania regulaminów porządkowych wiążących wszystkie osoby przebywające na terenie obiektu w celu zapewnienia bezpieczeństwa małoletnim. Kwestia ta będzie przedmiotem dalszych konsultacji i rozważań w toku przyszłych prac legislacyjnych dotyczących usług hotelarskich.

Nowelizacja przepisów antydyskryminacyjnych i antymobbingowych

Przepisy art. 113 i art. 183a § 1 Kodeksu pracy zawierają normy o charakterze antydyskryminacyjnym. Ustawą z dnia 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw dokonano zmian w brzmieniu tych artykułów, mających na celu w szczególności wyeliminowanie wątpliwości co do istnienia otwartego katalogu przesłanek uzasadniających dyskryminację.

Zgodnie z art. 113 Kodeksu pracy w brzmieniu sprzed ww. nowelizacji, jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - była niedopuszczalna. Rozwinięciem tej zasady jest art. 183a § 1 Kodeksu pracy, który, w oparciu o te same kryteria, nakazywał równe traktowanie pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Takie brzmienie wskazanych powyżej artykułów oznaczało, że dyskryminację stanowiło wyłącznie gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego osobistą cechę lub właściwość niezwiązaną z wykonywaną pracą, przykładowo wymienioną w art. 183a § 1 Kodeksu pracy, bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Istniały natomiast wątpliwości co do możliwości uznania za dyskryminację nierówności wynikającej z przyczyn innych niż uznane za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawca naruszył zasadę równego traktowania pracowników, określoną w art. 112 Kodeksu pracy.

W związku z powyższym dokonano zmiany treści art. 113 i art. 183a § 1 Kodeksu pracy, polegającej na wykreśleniu z ww. przepisów sformułowania „a także bez względu na”. Tym samym stworzono otwarty katalog przesłanek uzasadniających dyskryminację. W konsekwencji każde nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami nierówne traktowanie pracowników może zostać uznane za przejaw dyskryminacji.

Wskazaną powyżej ustawą dokonano również zmiany brzmienia art. 943 § 4 Kodeksu pracy, który w poprzednim brzmieniu uzależniał możliwość wystąpienia przez pracownika przeciwko pracodawcy z powództwem o odszkodowanie z tytułu mobbingu, od uprzedniego rozwiązania przez niego stosunku pracy ze wskazaniem mobbingu jako okoliczności

uzasadniającej to rozwiązanie. Celem zapewnienia jednakowej ochrony wszystkim pracownikom, wobec których stosowano praktyki mobbingowe, uzupełniono ten przepis o możliwość dochodzenia od pracodawcy odszkodowania także w sytuacji, gdy pracownik doznał mobbingu, jednak nie rozwiązał łączącego go z pracodawcą stosunku pracy.

Minimalne wynagrodzenie

W celu zapewnienia ochrony osobom najniżej wynagradzanym ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z dnia 10 października 2002 r. (Dz. U. z 2018 r. poz. 2177, z późn. zm.) określa minimalne wynagrodzenie za pracę oraz minimalną stawkę godzinową.

Od 2017 r. do 2020 r. ww. minimalne gwarancje płacowe wzrosły o ok. 30% (minimalne wynagrodzenie za pracę z kwoty 2000 zł do 2600 zł, a minimalna stawka godzinowa z 13 zł do 17 zł). Wprowadzona została również zmiana systemowa w celu osiągnięcia przejrzystych i sprawiedliwych zasad w ustalaniu minimalnych gwarancji płacowych. Od dnia 1 stycznia 2020 r. z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia wyłączony został dodatek za staż pracy. Zgodnie z konstrukcją ustawową, minimalne wynagrodzenie za pracę nie ma charakteru jedynie wynagrodzenia zasadniczego. Jest to łączne wynagrodzenie pracownika za nominalny czas pracy w danym miesiącu, a więc poza wynagrodzeniem zasadniczym obejmuje również inne składniki wynagrodzenia i świadczenia pracownicze zaliczone do wynagrodzeń osobowych, w tym m.in. premie, nagrody i dodatki do wynagrodzenia (z wyjątkami określonymi w ustawie). Do minimalnego wynagrodzenia nie wlicza się natomiast nagrody jubileuszowej, odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej oraz (od 1 stycznia 2020 r.) również dodatku za staż pracy.

Działania o charakterze ciągłym

W okresie sprawozdawczym, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej prowadziło krajową stronę internetową EURES www.eures.praca.gov.pl z sekcją o warunkach życia i pracy w Polsce w języku polskim i angielskim oraz wydawało co roku broszurę nt. życia i pracy w Polsce w języku polskim, angielskim i niemieckim.

Celem działania było zapewnienie dostępu do informacji, dotyczącej możliwości korzystania z swobody przepływu pracowników obywatelom UE/EFTA, które zamierzają żyć lub pracować w Polsce. Działanie realizowane było w sposób ciągły.

Strona internetowa www.eures.praca.gov.pl zapewnia realizację zadań informacyjnych, wynikających z unijnych aktów prawnych m.in. dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady UE nr 2014/54 z 16.04.2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników.

Realizacja celów zrównoważonego rozwoju ONZ (Agenda 2030)

Idea zrównoważonego rozwoju odgrywa kluczową rolę w społeczno-gospodarczym rozwoju Polski. Jest sformułowana jako jedno z praw podstawowych w art. 5 konstytucji RP oraz wpisuje się w realizowany model rozwoju odpowiedzialnego, dążący do bilansowania czynników ekonomicznych przez czynniki środowiskowe oraz społeczne.

Realizacja celów zrównoważonego rozwoju (SDGs) Agendy 2030 ma istotne znaczenie dla interesów naszego kraju. Polska, podejmując działania w kierunku zrównoważonego rozwoju, współdziałając w tym zakresie z innymi państwami, aktywnie angażuje się w rozwiązywanie globalnych, wielowymiarowych problemów.

SDGs stanowią istotny punkt odniesienia dla krajowych celów rozwojowych, określonych w przyjętej w 2017 r. przez polski rząd Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju (SOR). Jej głównym priorytetem jest tworzenie warunków dla wzrostu dochodów mieszkańców naszego kraju przy jednoczesnym działaniu w wymiarze środowiskowym i społecznym. W tym celu Strategia określa konkretne zadania do realizacji oraz instrumenty zapewniające równocześnie wdrażanie celów zrównoważonego rozwoju w Polsce. Koordynacją działań w obszarze Agendy 2030 zajmuje się Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii. Głównym celem i zadaniem Koordynatora było utworzenie mechanizmu koordynacji na szczeblu rządowym efektywnego wdrażania przyjętej Agendy 2030 i jej SDGs w Polsce, biorąc pod uwagę krajowe realia, możliwości i potrzeby rozwojowe oraz w oparciu o narodowe priorytety wyznaczone przez Strategię na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju.

Wypracowano mechanizmy współpracy z resortami oraz udało się upowszechnić podejście do zrównoważonego rozwoju zgodne z zaprezentowanym w Agendzie 2030 wśród szerokiego grona podmiotów zainteresowanych. Sprawdziło się to przy przygotowywaniu pierwszego dobrowolnego raportu krajowego Polski z realizacji celów zrównoważonego rozwoju, prezentowanego na forum ONZ w lipcu 2018 r.

Utworzono społeczno-instytucjonalne forum wymiany wiedzy i doświadczeń w zakresie osiągnięcia SDGs - Krajowe Forum Interesariuszy Agendy 2030. Forum jest innowacyjną platformą prowadzenia merytorycznej debaty oraz nawiązywania skutecznej współpracy pomiędzy przedstawicielami różnych środowisk na rzecz realizacji SDGs w Polsce. Inicjatywa ta służy kreowaniu przestrzeni do wymiany dobrych praktyk w realizacji konkretnych projektów. Celem rozwijania tej formy współpracy długofalowo jest programowanie lepszej jakości działań i podejmowanie efektywnych inicjatyw poprzez wspólne planowanie rozwoju. Podczas dotychczasowych trzech edycji Forum dyskutowano istotne dla zrównoważonego rozwoju kwestie, w tym m.in. kluczowe działania i projekty ukierunkowujące Polskę na osiągnięcie SDGs, zagadnienia związane z kryzysem wodnym, gospodarką o obiegu zamkniętym, roli "Millenialsów" w realizacji Agendy 2030, a także zagadnienia pomiaru zrównoważonego rozwoju, edukacji na rzecz zrównoważonego rozwoju. Tematem, któremu poświęcono wiele uwagi była godna praca i równe szanse, w kontekście z jednej strony oczekiwań, a z drugiej możliwości odpowiedniego kreowania rynku pracy. W 2020 roku debatę zdominowała pandemia COVID-19 i jej wpływ na zrównoważony rozwój, a także bezprecedensowe wysiłki w kierunku utrzymania miejsc pracy i odbudowy po kryzysie, rola odpowiedzialności społecznej firm, dialogu, solidaryzmu i w szerokim ujęciu poszanowania praw człowieka w działalności biznesowej.

Podjęto szereg działań na rzecz wzmocnienia dialogu z interesariuszami Agendy 2030 poprzez cykl wspólnych spotkań tematycznych, m.in. SDG 17 - Partnerstwa na rzecz celów zrównoważonego rozwoju; SDG – Trudne wybory konsumentów i producentów; Biznes na rzecz Agendy 2030 w Polsce – wyzwania i rozwiązania.

Zainicjowano Partnerstwo na rzecz realizacji celów zrównoważonego rozwoju w Polsce. Wśród ponad 140 Sygnatariuszy Karty Partnerstwa są zarówno przedstawiciele biznesu, instytucji, w tym finansowych, związków i zrzeszeń, organizacji pozarządowych, instytutów badawczych oraz uczelni. Korzyści wynikające z tego działania to przede wszystkim upowszechnienie wśród podmiotów zainteresowanych wiedzy na temat Agendy 2030 i celów zrównoważonego rozwoju, ich znaczenia dla poszczególnych grup społecznych oraz potrzeby współpracy w efektywnej ich realizacji. Sygnatariusze tej inicjatywy dają przykład aktywnego zaangażowania i odpowiedzialnego wdrażania zasad zrównoważonego rozwoju wewnątrz organizacji, są też inspiracją dla innych.

Zwiększa się zaangażowanie przedsiębiorstw i innych podmiotów w realizację SDGs. Realizowane przedsięwzięcia dotyczą niejednokrotnie więcej niż tylko jednego z celów zrównoważonego rozwoju. Jako główne cele najczęściej są wskazywane SDG 4 - Dobra jakość edukacji oraz SDG 12 - Odpowiedzialna produkcja i konsumpcja. W wielu zobowiązaniach podkreślono też znaczenie SDG 17 - Partnerstwa, którego realizacja ma być „dźwignią” pozwalającą na wypełnienie wielu innych deklaracji. Polskie firmy i organizacje podejmują również szereg działań, które przyczynić się mają do ochrony klimatu, wypełniając tym samym zapisy SDG 13. Wśród deklarowanych przez Sygnatariuszy indywidualnych zobowiązań wiele inicjatyw dotyczy bezpośrednio lub pośrednio tematyki praw człowieka w biznesie, w tym np.:

- Stymulowanie odpowiedzialnych postaw biznesu wobec konsumentów - wspieranie rozwoju kodeksów dobrych praktyk, udział w polubownym rozwiązywaniu sporów, edukowanie przedsiębiorców w zakresie standardów obsługi konsumentów i ich odpowiedzialności za oferowane usługi;
- Program Praw Człowieka – projekty w jego ramach mają na celu szerzenie wiedzy na temat praw człowieka wśród młodych adeptów prawa oraz lokalnych społeczności;
- Kongres „Prawo dla odpowiedzialności” – dotyczący społecznej odpowiedzialności biznesu i wrażliwości społecznej NGOs;
- Program „Przeciwdziałania korupcji i szarej strefie”;
- Inicjatywa "Włączenie klientów i kontrahentów do poprawy bezpieczeństwa miejsca pracy", wspólne dążenie do celu "zero wypadków" przy pracy; zwiększanie wydatków na szkolenia pracowników, umożliwianie praktyk zawodowych.
- "Rozwijamy kreatywność, pasję i talenty młodych ludzi, aby wyrównać szanse i umożliwić dobry start w dorosłe życie" – projekty społeczne głównie dla osób wykluczonych lub zagrożonych marginalizacją, organizacja warsztatów dla dzieci, aktywizacja pracowników w ramach wolontariatu i akcji charytatywnych; zapewnienie równych szans dla osób z niepełnosprawnościami w obszarze recyklingu surowców wtórnych „Segreguję – nie widzę przeszkod”
- Czysta woda, powietrze i ziemia - całościowe spojrzenie na ochronę środowiska; wdrażanie najwyższych standardów ochrony środowiska w instalacjach; praca nad innowacyjnymi

sposobami wprowadzania zasad gospodarki o obiegu zamkniętym; nowe modele biznesowe w obszarze gospodarowania odpadami oraz wodą.

Publikacja dobrych praktyk podmiotów na stronie internetowej resortu rozwoju poświęconej Agendzie 2030 (zakładka Partnerstwo) wspiera ideę upowszechniania działań na rzecz celów zrównoważonego rozwoju w Polsce. Stanowi z jednej strony przegląd działań podmiotów funkcjonujących na polskim rynku, a z drugiej inspirację dla innych podmiotów do podejmowania w ich działalności/organizacji podobnych inicjatyw. To także kompendium wiedzy, z którego mogą czerpać podmioty, nawiązując wzajemne kontakty, by współpracować oraz dzielić się know-how.

We współpracy z Głównym Urzędem Statystycznym wypracowano koncepcję monitoringu postępów w zakresie osiągnięcia Celów Zrównoważonego Rozwoju (zarówno dla celów globalnych, jak i dla priorytetów krajowych). Efekty współpracy dostępne są na platformie <https://sdg.gov.pl/>.

Na <https://sdg.gov.pl/> oferujemy do wykorzystania przez przedsiębiorców Barometr Wpływu - narzędzie, które pozwala firmom samodzielnie ocenić swój wkład w zrównoważony rozwój, a wspólne wyniki dadzą obraz wpływu polskiego biznesu na cele zrównoważonego rozwoju. Narzędzie to zestaw wskaźników dostosowanych do specyfiki biznesu wraz z instrukcją obliczeniową, opracowany w ramach „Kampanii 17 Celów”, przy wsparciu GUS i współpracy ekspertów z biznesu i nauki.

MRPiT jako koordynator Agendy 2030 zaproponowało realizację „Programu rozwijania potencjału administracji publicznej w celu wspierania realizacji działań na rzecz SDG i zrównoważonego rozwoju“. Projekt jest wdrażany przez OECD, przy wsparciu Komisji Europejskiej w ramach Programu Wspierania Reform Strukturalnych. Przewiduje on wzmocnienie zintegrowanego podejścia do zrównoważonego rozwoju w polityce publicznej oraz kompleksowego spojrzenia na proces planowania strategicznego. Umożliwi zdobywanie nowej wiedzy i umiejętności w zakresie holistycznego i długofalowego podejścia do zarządzania rozwojem kraju.

Wymiana wiedzy i doświadczeń w zakresie wdrażania CSR. Działania w zakresie wdrażania Wytycznych OECD dotyczących biznesu i praw człowieka

W odpowiedzi na ogłoszony przez OECD 8 lutego 2017 r. dokument The OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector (Wytyczne OECD dotyczące zachowania należytej staranności w zakresie odpowiedzialnych łańcuchów dostaw w sektorze tekstylno-odzieżowo-obuwniczym), Polska podjęła działania mające na celu zaangażowanie sektora tekstylno-odzieżowo-skrznanego, zarówno prywatnego jak i organizacji branżowych oraz organizacji społecznych, do zawiązania partnerstwa na rzecz tłumaczenia na język polski wspomnianych Wytycznych³.

³ W partnerstwo na rzecz tłumaczenia na język polski zaangażowały się cztery duże spółki: Spółka CCC, będąca liderem w PL i Europie Środkowej produkcji obuwia, Spółka Polontex, będąca producentem tekstyliów, Vistula Group S.A., znana w Polsce marka z produkcji odzieży męskiej (koszule i garnitury) oraz Carrefour, będący przedstawicielem przedsiębiorstwa zlecającego produkcję odzieży i obuwia oraz jednocześnie sprzedającego te towary. Ponadto w skład partnerstwa weszło pięć organizacji branżowych: Federacja NSZZ Przemysłu Lekkiego,

Wspólne prace zostały zakończone prezentacją polskiej wersji językowej pt. Wytyczne OECD dotyczące zachowania należytej staranności w zakresie odpowiedzialnych łańcuchów dostaw w sektorze tekstylno-odzieżowo-obuwniczym podczas konferencji, która odbyła się 29 czerwca 2018 r. w Ministerstwie Inwestycji i Rozwoju, zorganizowanej we współpracy z Ministerstwem Przedsiębiorczości i Technologii.

Polska, podejmując wspomniane prace, wpisała się w działania OECD i równocześnie dostarczyła przedsiębiorcom sektora tekstylno-odzieżowego i obuwniczego narzędzi do wykrywania nieprawidłowości w obszarze związanym z poszanowaniem praw człowieka, wdrażaniem odpowiednich standardów bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony środowiska oraz przeciwdziałania korupcji. Warto podkreślić również, że Wytyczne dla tego sektora wprowadzają dokładnie zdefiniowane pojęcie należytej staranności (due diligence) sformułowane zgodnie z Wytycznymi OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka. Prowadzone są działania mające na celu propagowanie Wytycznych wśród przedsiębiorców sektora tekstylno-odzieżowo-skórzanego.

Strategia inwestowania i profil idealnego inwestora

W ramach działań dotyczących realizacji „Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju” zostały podjęte prace dot. opracowania nowych lub znowelizowanych narzędzi wsparcia inwestycji. W tej mierze na szczególne podkreślenie zasługuje wprowadzenie nowego systemu wsparcia inwestycji w ramach nowo wdrożonej ustawy o wspieraniu nowych inwestycji z 10 maja 2018 r. (Dz.U. 2018 poz. 1162) oraz znowelizowanego Programu wspierania inwestycji o istotnym znaczeniu dla polskiej gospodarki na lata 2011-2030.

Polityka inwestycyjna realizowana przez rząd oraz wdrożone nowe instrumenty wsparcia inwestycji uwzględniają perspektywę Wytycznych ONZ dot. biznesu i praw człowieka jako podstawowy paradygmat zasad udzielenia pomocy publicznej. W tym celu na mocy Rozporządzenia RM z dnia 28 sierpnia 2018 r. w sprawie pomocy publicznej udzielanej niektórym przedsiębiorcom na realizację nowych inwestycji wprowadzono szczegółowe kryteria społeczne dla projektów inwestycyjnych, które będą wspierane zgodnie z warunkami przewidzianymi w ustawie o wspieraniu nowych inwestycji z 10 maja 2018 r.

Nowe instrumenty wsparcia przewidują m.in., że poza kryteriami ilościowymi dot. wartości inwestycji i stworzenia miejsc pracy, wsparcie jest kierowane do inwestorów, którzy przyczyniają się do rozwoju regionów w obszarze społecznym, ochrony środowiska, kultury pracy i edukacji zawodowej. W szczególny sposób wspierani są inwestorzy, którzy zapewnią lub planują zapewnić wysoko płatne (usługi) oraz wyspecjalizowane (przemysł) miejsca pracy w ramach umów o pracę, co wpisuje się w postanowienia Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy czy też Deklaracji Filadelfijskiej. Ponadto kryteria przewidują możliwość uzyskania pomocy publicznej, jeśli inwestor przyczyni się do zapewnienia rozwoju osobistego pracowników i pełnego wykorzystania ich potencjału.

Przy udzielaniu pomocy społecznej zgodnie z postanowieniami ustawy o wsparciu nowych inwestycji z 10 maja 2018 r. są brane pod uwagę następujące szczegółowe kryteria społeczne:

- Utworzenie wysokopłatnych miejsc pracy i oferowanie stabilnego zatrudnienia, obejmujące utworzenie miejsc pracy związanych z nową inwestycją, w których średnie wynagrodzenie brutto przewyższa przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej według aktualnego komunikatu GUS (sektor usług).

- Utworzenie wyspecjalizowanych miejsc pracy w celu prowadzenia działalności gospodarczej objętej nową inwestycją i oferowanie stabilnego zatrudnienia, obejmujące zatrudnienie co najmniej 80% pracowników: posiadających wykształcenie wyższe, średnie techniczne lub zawodowe poświadczone dyplomem, świadectwem lub innym dokumentem uprawniającym do wykonywania zawodu, oraz na podstawie umowy o pracę (sektor przemysłu).

- Prowadzenie działalności gospodarczej o niskim negatywnym wpływie na środowisko.

- Zlokalizowanie inwestycji w obszarach zagrożonych wykluczeniem, czyli w miastach średnich tracących funkcje społeczno-gospodarcze lub gminach graniczących z tymi miastami albo na obszarze powiatów lub miast na prawach powiatu, w których stopa bezrobocia wynosi co najmniej 160% przeciętnej stopy bezrobocia w kraju.

- Wspieranie zdobywania wykształcenia i kwalifikacji zawodowych oraz współpraca ze szkołami branżowymi.

- Podejmowanie działań w zakresie opieki nad pracownikiem, takich jak np. dopłaty do wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, programów opieki zdrowotnej itp.

Podobne kryteria społeczne zostały uwzględnione w znowelizowanym Programie wspierania inwestycji o istotnym znaczeniu dla polskiej gospodarki na lata 2011-2030, które dodatkowo uzupełniono o następujące kryteria:

- Realizacja działań dotyczących Społecznej Odpowiedzialności Biznesu, takich jak kampanie społeczne, marketing zaangażowany społecznie (cause related marketing), współpraca międzysektorowa podejmowana przez biznes z organizacjami pozarządowymi, uczelniami wyższymi, pozwalająca dzięki efektowi synergii na lepszą realizację wspólnych działań, wolontariat pracowniczy, aktywność na rzecz lokalnej społeczności - sponsorowanie lokalnych przedsięwzięć.

- Oferowanie pracownikom możliwości udziału w programie akcjonariatu pracowniczego.

Procesowi powstawania zarówno nowej Polityki Inwestycyjnej oraz nowemu instrumentarium wsparcia inwestorów przyświecała myśl, że inwestorzy powinni pozytywnie wpływać na regionalne społeczności i najbliższe otoczenie gospodarcze, przyczyniając się do realizacji Wytycznych ONZ dot. biznesu i praw człowieka oraz generalnie celów zrównoważonego rozwoju.

Konstytucja biznesu – zmiany w przepisach krajowych

Wsparcie realizacji Wytycznych ONZ przez przedsiębiorstwa

Zgodnie z zapisami KPD, ustawa o swobodzie działalności gospodarczej została zastąpiona przez ustawę - Prawo przedsiębiorców, która wraz z całym pakietem "Konstytucji Biznesu"

obowiązuje od 30 kwietnia 2018 r. Nowy akt prawny powtarza poprzednie przepisy dotyczące możliwości podejmowania, prowadzenia i zakończenia działalności gospodarczej w sposób wolny dla każdego na równych prawach (art. 2). Ustawa przewiduje także szereg zasad naczelnych odnoszących się do polskich przedsiębiorców, wyrażających ich uprawnienia i obowiązki. Jedną z nich, wskazaną w art. 9, stanowi, że przedsiębiorca powinien wykonywać działalność gospodarczą zgodnie z zasadami uczciwej konkurencji, poszanowania dobrych obyczajów oraz słusznym interesom innych przedsiębiorców i konsumentów, a także poszanowania oraz ochrony praw i wolności człowieka.

W ramach Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju realizowano prace w obszarze poprawy jakości otoczenia regulacyjnego przedsiębiorców, w szczególności zrealizowano projekt strategiczny pn. „Rozwój systemu oceny wpływu regulacji oraz partycypacji społecznej w procesie stanowienia prawa”. W okresie wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka na lata 2017–2020 Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii podjęło współpracę z Komisją Europejską w zakresie rozwoju metodyki szacowania kosztów i korzyści regulacji. Efektem współpracy jest raport zawierający przegląd systemu oceny skutków regulacji w Polsce i rekomendacje w zakresie poprawy tego systemu, wytyczne do szacowania korzyści regulacyjnych, jak również baza kosztów czynności administracyjnych realizowanych przez przedsiębiorców. Zebrane informacje i materiały mają wspomagać proces przygotowywania ocen skutków regulacji. W efekcie narzędzia te wspierają realizację proporcjonalności (adekwatności), bezstronności i zasad równego traktowania.

Produkty projektu zostały udostępnione na stronie internetowej Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii pod adresem: <https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologie/lepsze-prawo>.

Program Dostępność Plus - zmiany wprowadzone w sektorze budowlanym:

1. W 2017 r. zostały zakończone prace nad nowelizacją rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1422). Przedmiotowe rozporządzenie wprowadza następujące zmiany mające wpływ na poprawę funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami w budynkach:

- zwolnienie z wymagań w zakresie odległości od granicy z działką budowlaną w przypadku budowy pochylni dla osób niepełnosprawnych,
- wprowadzenie konieczności dostosowania do potrzeb osób niepełnosprawnych dojść do budynków w zakładach karnych, aresztach śledczych, zakładach poprawczych i schroniskach dla nieletnich oraz budynków w zakładach pracy, niebędących zakładami pracy chronionej,
- dopuszczenie zbliżenia miejsc postojowych dla samochodów, z których korzystają wyłącznie osoby niepełnosprawne, bez ograniczeń do okien innych budynków.

Powyższe przepisy weszły w życie z dniem 1 stycznia 2018 r.

2. W listopadzie 2017 r. opublikowano pierwszą wersję poradnika pn. „Standardy dostępności budynków do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Uwzględniając koncepcję uniwersalnego projektowania – poradnik”. Założeniem dokumentu jest wskazanie rozwiązań

zmierzających do poprawy funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami, wyrobienia odpowiednich nawyków projektowych, jak również uwrażliwienie obecnych jak i przyszłych architektów, inżynierów budownictwa i inwestorów na potrzeby osób z różnym rodzajem niepełnosprawności, co niewątpliwie będzie miało pozytywny wpływ również na inne grupy społeczne, np. osoby starsze lub rodziców z małymi dziećmi. Przedmiotowy dokument został zaprezentowany na konferencji organizowanej przez Ministerstwo w dniu 28 listopada 2017 r. pn. „Infrastruktura dostępna - Standardy dostępności budynków”. Konferencja miała na celu zebranie opinii osób zajmujących się bezpośrednio tematyką dostępności, które posłużą do dalszych prac nad dokumentem.

3. Na przełomie grudnia 2017 i stycznia 2018 r. poradnik pn. „Standardy dostępności budynków do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Uwzględniając koncepcję uniwersalnego projektowania – poradnik” został ponownie skierowany do konsultacji publicznych i zaktualizowany w sierpniu 2018 r.

4. Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o ułatwieniach w przygotowaniu i realizacji inwestycji mieszkaniowych oraz inwestycji towarzyszących (Dz. U. poz. 1496) wprowadziła zmiany w ustawie z dnia 7 lipca 1994 r. Prawo budowlane (Dz.U. z 2018 r. poz. 1202, z późn. zm.), doprecyzowując, że obiekt budowlany powinien być projektowany i budowany mając na względzie zapewnienie niezbędnych warunków do korzystania z obiektów użyteczności publicznej i mieszkaniowego budownictwa wielorodzinnego przez osoby niepełnosprawne, o których mowa w art. 1 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzonej w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. (Dz. U. z 2012 r. poz. 1169 oraz z 2018 r. poz. 1217), w tym osoby starsze.

Powyższy zapis odwołuje się więc do wszystkich niepełnosprawności oraz do potrzeb osób starszych. Uprzednio obowiązujący zapis odnosił się wyłącznie do osób niepełnosprawnych, w szczególności do osób poruszających się na wózkach inwalidzkich.

5. W ustawie Prawo budowlane wprowadzono również przepis mówiący o konieczności zapewnienia minimalnego udziału lokali mieszkalnych dostępnych dla osób niepełnosprawnych, w tym osób starszych, w ogólnej liczbie lokali mieszkalnych w budynku wielorodzinnym.

Powyższe zapisy umożliwią sprawniejsze, a przede wszystkim samodzielne korzystanie osób z różnym rodzajem niepełnosprawności, jak również osób starszych z budynków użyteczności publicznej oraz budynków mieszkalnych wielorodzinnych.

Na ww. przepisy powołuje się zamieszczona w Prawie budowlanym delegacja do rozporządzenia w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie.

W związku z powyższym zostanie wydane nowe rozporządzenie określające przepisy techniczno-budowlane dla budynków, uwzględniające wymagania, jakie powinien spełnić budynek oraz lokale mieszkalne, aby można było je uznać za dostępne dla osób z różnym rodzajem niepełnosprawności oraz osób starszych.

Zgodnie z przepisami przejściowymi, rozporządzenie powinno zostać wydane w terminie 36 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy o ułatwieniach w przygotowaniu i realizacji inwestycji mieszkaniowych oraz inwestycji towarzyszących.

6. 30 stycznia 2017 r. Główny Inspektor Nadzoru Budowlanego zwrócił się do wojewódzkich inspektorów nadzoru budowlanego przypominając, że przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia, w ramach toczącego się postępowania odwoławczego, może mieć miejsce jedynie w wyjątkowych i uzasadnionych sytuacjach, zgodnie z art. 138 § 2 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2017 r. poz. 1257, z późn. zm.) – zwanej dalej K.p.a. Pismem z 5 marca 2018 r. GINB wystąpił do wszystkich wojewodów i wszystkich wojewódzkich inspektorów nadzoru budowlanego z przypomnieniem o obowiązującej zasadzie praworządności, zgodnie z którą m.in. organy administracji architektoniczno-budowlanej i organy nadzoru budowlanego, nakładając na inwestora obowiązki, zobowiązane są wskazać podstawę prawną swojego działania oraz, zgodnie z którą nie mogą żądać przedłożenia dokumentów (opinii, uzgodnień, pozwoleń, sprawdzeń), które nie wynikają wprost z przepisów prawa.

GINB podejmował również działania nakierowane na zmianę praktyki organów podczas odbywających się cyklicznie ogólnopolskich narad organów administracji architektoniczno-budowlanej i organów nadzoru budowlanego. W trakcie narad prowadzone były działania o charakterze szkoleniowym oraz przedstawiane były podległym organom stanowiska GINB w określonych sprawach dotyczących procesu budowlanego.

7. Mając na względzie rozbieżności interpretacyjne występujące wśród organów administracji architektoniczno-budowlanej oraz nadzoru budowlanego z inicjatywy ówczesnych Ministerstw Infrastruktury i Budownictwa oraz Rozwoju, przy zaangażowaniu Głównego Urzędu Nadzoru Budowlanego, przeprowadzono serię szkoleń dla pracowników obsługujących organy administracji architektoniczno-budowlanej oraz nadzoru budowlanego, które swoim zasięgiem objęły cały kraj. Przedmiotowe szkolenia były prowadzone od września 2017 r. do maja 2018 r. i objęto nimi łącznie 2 387 osób.

8. Zgodnie z art. 82b ustawy Prawo budowlanego Główny Inspektor Nadzoru Budowlanego, jako organ administracji architektoniczno-budowlanej, prowadzi rejestr wniosków o pozwolenie na budowę i decyzji o pozwoleniu na budowę oraz rejestr zgłoszeń dotyczących budowy (RWDZ). Rejestr prowadzony jest w formie elektronicznej. Dane wprowadzane są do rejestru na bieżąco i pozwalają nadzorować czas wydania rozstrzygnięcia w zakresie pozwoleń na budowę oraz zgłoszeń przez organy wojewódzkie i powiatowe.

Rejestr pierwotnie funkcjonował pod nazwą RWD („Rejestr wniosków o pozwolenie na budowę i decyzji o pozwoleniu na budowę”). W związku z nowelizacją art. 82b ustawy - Prawo budowlane, dokonaną przez ustawę z dnia 20 lutego 2015 r. o zmianie ustawy – Prawo budowlane oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 443), dokonano jego rozbudowy o dodatkowy zakres danych określonych w art. 82b ust. 3a Pb, rejestr zgłoszeń budowy, podsystem raportów oraz podsystem publikacji danych na stronie GUNB w zakresie określonym w art. 82b ust. 7 Pb. Dane zawarte w systemie RWDZ (z wyjątkiem niektórych informacji zastrzeżonych przez Pb) są jawne i publikowane na stronie podmiotowej Biuletynu

Informacji Publicznej GUNB, tym samym dostępne dla każdego zainteresowanego. System umożliwia generowanie danych dotyczących średniego czasu trwania postępowania. W kolejnych okresach średni czas (od daty złożenia wniosku o pozwolenie na budowę do daty wydania decyzji w tej sprawie) wynosił: 2016 r. – 40 dni, 2017 r. – 40 dni oraz I pół. 2018 r. – 38 dni. Średni czas wydania decyzji o pozwoleniu na budowę dla wszystkich obiektów budowlanych w 2019 roku wynosił 39 dni.

Przedsiębiorczość społeczna jako instrument służący tworzeniu wysokiej jakości miejsc pracy dla osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym

W ciągu ostatnich lat nastąpił znaczący rozwój ekonomii społecznej i solidarnej. Jest to sfera aktywności obywatelskiej, która poprzez działalność ekonomiczną i działalność pożytku publicznego służy integracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych marginalizacją społeczną - zwłaszcza osób długotrwale bezrobotnych, niepełnosprawnych, uzależnionych od alkoholu lub narkotyków, chorych psychicznie, zwolnionych z zakładów karnych, a także tworzeniu miejsc pracy, świadczeniu usług społecznych użyteczności publicznej (na rzecz interesu ogólnego) oraz rozwojowi lokalnemu.

To działalność o celach głównie społecznych, w ramach której zyski nie podlegają podziałowi, a są przeznaczane na te cele lub na rzecz wspólnoty – w przeciwieństwie do zwykłych przedsiębiorstw, gdzie celem jest maksymalizacja zysku i zwiększenie dochodu właścicieli. Oznacza to, że ekonomia społeczna i solidarna pozostaje na pograniczu sektora przedsiębiorczości oraz sektora organizacji pozarządowych niedziałających w celu maksymalizacji zysku.

Jednym z najważniejszych zadań realizowanych na rzecz ekonomii społecznej i solidarnej jest przeprowadzenie prac legislacyjnych dot. ustawy o ekonomii społecznej i solidarnej

Podstawowym celem projektowanej regulacji jest:

- reintegracja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym bezrobotnych, osób niepełnosprawnych lub innych niesamodzielnych i znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy, w szczególności poprzez tworzenie stabilnych miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych, oraz
- zwiększenie skali realizacji przez podmioty ekonomii społecznej i solidarnej usług społecznych na rzecz lokalnej wspólnoty.

Ekonomia społeczna i solidarna ma stanowić istotne narzędzie reintegracji społecznej i zawodowej, realizować cele zatrudnieniowe, a także wspierać szeroko rozumiany rozwój lokalny w jednostkach samorządu terytorialnego. Wsparcie rozwoju lokalnego jest w szczególności pożądane w sytuacji rosnącego zapotrzebowania na usługi społeczne wiążące się przede wszystkim ze zmianami demograficznymi w Polsce.

Projektowana ustawa wpłynie również korzystnie na rynek pracy poprzez tworzenie nowych miejsc pracy. Zwiększenie liczby miejsc pracy dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym przełoży się na ograniczenie wydatków oraz zwiększenie dochodów sektora finansów publicznych. Prace nad regulacją odnoszącą się do ekonomii społecznej i solidarnej prowadzone są przy dużym zaangażowaniu interesariuszy. Od października 2016 r. opracowywane były, przy współudziale Grupy ds. strategicznych i programowych oraz Grupy

ds. prawnych (działających przy Krajowym Komitecie Rozwoju Ekonomii Społecznej (KKRES) założenia do projektu ustawy. Zwieńczeniem tego etapu było przyjęcie wstępnego projektu aktu prawnego przez KKRES na posiedzeniu w dniu 13 czerwca 2018 r. W pracach, w ramach grup roboczych udział brali przedstawiciele wielu ministerstw i urzędów centralnych, przedstawiciele sektora ekonomii społecznej i solidarnej, świata nauki, a także przedstawiciele jednostek samorządu terytorialnego (dyrektorzy regionalnych ośrodków polityki społecznej, członkowie Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz przedstawiciele urzędów marszałkowskich).

W dniach od 9 czerwca do 7 lipca 2020 r. odbyły się 4 debaty na temat przyszłej regulacji prawnej z przedstawicielami środowiska akademickiego oraz podmiotów ekonomii społecznej i solidarnej. Podczas każdej z debat przedstawiono poszczególne elementy projektu ustawy i propozycje ich uregulowania.

Rozwój ekonomii społecznej w sferze programowej jest wspierany przez przyjęcie „Krajowego Programu Rozwoju Ekonomii Społecznej do 2023 roku. Ekonomia Solidarności Społecznej”. Dokument ten kompleksowo i spójnie określa cele i działania, a także katalog podmiotów zaangażowanych we wsparcie rozwoju sektora ekonomii społecznej.

Na początku 2019 r. program został zaktualizowany. Zmiany wynikały m.in z konieczności dopasowania dokumentu do Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, a także do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy.

Istotnym elementem wzmocnienia działań na rzecz ekonomii społecznej i solidarnej są liczne programy współfinansowane ze środków Unii Europejskiej:

- System partycypacyjnego zarządzania sferą ekonomii społecznej.

Celem projektu jest stworzenie (trwałego i kompleksowego) partycypacyjnego systemu zarządzania sferą ekonomii społecznej, zapewniającego spójność polityk publicznych w tym obszarze na terenie całego kraju. W ramach projektu powstaną propozycje nowych rozwiązań systemowych w zakresie ekonomii społecznej w obszarze strategiczno-programowym, prawnym, finansowym, edukacyjnym, a także w zakresie monitorowania sektora ekonomii społecznej. Program realizowany będzie do 31 grudnia 2021 roku.

- Wdrożenie instrumentu pożyczkowego w ramach Krajowego Funduszu Przedsiębiorczości Społecznej.

Celem projektu jest wzrost liczby podmiotów ekonomii społecznej (PES) korzystających z instrumentów finansowych (pożyczki). Realizacja projektu ułatwia dostęp tych podmiotów do kapitału, niezbędnego na początkowym etapie funkcjonowania oraz na rozwój działalności. Przewidziany termin zakończenia projektu to 31 grudnia 2023 roku.

- Zintegrowany system monitorowania sektora ekonomii społecznej.

Głównym celem projektu jest stworzenie trwałego i kompleksowego systemu monitorowania sektora ekonomii społecznej. Docelowo system monitorowania ma dostarczać kluczowych wskaźników związanych z kondycją sektora ekonomii społecznej i solidarnej oraz jego znaczeniem w gospodarce narodowej. Zakończenie realizacji projektu zostało przewidziane na 31 czerwca 2021 roku.

- W ramach sieciowania akredytowanych Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej (OWES), Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej sprawowało nadzór merytoryczny nad projektem pn. „Forum aktywności Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej”

Okres realizacji projektu: 01.04.2017 r. – 30.03.2020 r. Celem głównym projektu było wzmocnienie systemu wsparcia dla podmiotów ekonomii społecznej poprzez działania sieciujące oraz podniesienie kompetencji kadr OWES z terenu całej Polski.

- Od wykluczenia do aktywizacji. Program pomocy osobom wykluczonym społecznie i zawodowo.

Wprowadzenie zmian w krajowej polityce społecznej oraz wyznaczenie nowych kierunków działań wobec polskich rodzin i ich członków wykluczonych społecznie, spowodowało modyfikację planowanych przedsięwzięć, w wyniku której doszło do zmiany założeń resortowego Programu, pn. „Aktywne formy przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu – nowy wymiar 2020” i przyjęcia programu „Od wykluczenia do aktywizacji. Program pomocy osobom wykluczonym społecznie i zawodowo”. Nowy program ukierunkowany został na problemy jednostek lub grup osób, w tym rodzin wykluczonych społecznie.

- Spójna integracja regionalna ekonomii społecznej.

Celem głównym projektu był trwały i kompleksowy system wsparcia ekonomii społecznej poprzez prowadzenie działań doradczych i rzeczniczych w okresie 36 miesięcy na poziomie regionalnym i ponadregionalnym, we współpracy z Regionalnymi Ośrodkami Pomocy Społecznej w zakresie spójności polityk publicznych. Projekt był realizowany do dnia 29 lutego 2020 roku, działanie będzie kontynuowane w ramach kolejnego projektu.

- System certyfikacji znakami jakości dla podmiotów ekonomii społecznej i jednostek samorządu terytorialnego.

Celem projektu jest wdrażanie i upowszechnianie znaków jakości i innych programów promujących odpowiedzialne zachowania konsumentów oraz budowanie pozytywnego wizerunku przedsiębiorczości społecznej i wskazywanie korzyści wynikających z zakupów w tym sektorze. Projekt realizowany będzie do końca roku 2021.

- Podyplomowe studia menadżerskie i MBA w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem społecznym dla pracowników PES i przedsiębiorstw społecznych.

Celem głównym projektu jest wzrost wiedzy i praktycznych umiejętności osób zatrudnionych w podmiotach ekonomii społecznej, przedsiębiorstwach społecznych i Ośrodkach Wsparcia Ekonomii Społecznej w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem społecznym poprzez opracowanie i wdrożenie programu studiów podyplomowych. Program trwał będzie do końca roku 2020.

Ponadto ogłaszanych jest wiele projektów o zasięgu regionalnym, których celem jest wzmocnianie ekonomii społecznej i solidarnej, a także upowszechnianie wiedzy na ten temat czy nawiązywanie lub wzmocnianie więzi między już istniejącymi podmiotami ekonomii społecznej.

Jak duże znaczenie dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym ma rozwój ekonomii społecznej i solidarnej – zwłaszcza spółdzielni socjalnych i przedsiębiorstw społecznych, ale także jednostek reintegracyjnych takich jak zakłady aktywności zawodowej, centra integracji społecznej, kluby integracji społecznej czy warsztaty terapii zajęciowej wskazują poniższe dane liczbowe.

W roku 2019 w Krajowym Rejestrze Sadowym zarejestrowanych było 1547 spółdzielni socjalnych, w których zatrudnienie znalazło 8 355 osób zagrożonych marginalizacją społeczną - zwłaszcza osób długotrwale bezrobotnych, niepełnosprawnych, uzależnionych od alkoholu lub narkotyków, chorych psychicznie lub zwolnionych z zakładów karnych. Natomiast w bazie przedsiębiorstw społecznych zarejestrowanych zostało 1385 podmiotów.

W pierwszym półroczu 2020 roku funkcjonowały 123 Zakłady Aktywności Zawodowej, w których zatrudnienie znalazło 7 051 osób zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, u których stwierdzono chorobę, psychiczną, upośledzenie umysłowe lub autyzm.

Efekty pracy Centrów Integracji Społecznej i Klubów Integracji Społecznej najlepiej obrazuje liczba osób, które po zakończeniu kursów osiągnęły pewien stopień niezależności ekonomicznej i wróciły na rynek pracy lub otrzymały status osoby biernej - w 2018 r. 2,4 tys. uczestników (20,2% ogółu osób uczestniczących w zajęciach) natomiast w 2019 r. 2,1 tys. uczestników (18,8% ogółu osób uczestniczących w zajęciach), w przypadku KIS-ów w 2019 r. 3,6 tys. uczestników.

Ponadto na koniec 2019 roku funkcjonowało 720 Warsztatów Terapii Zajęciowej w których terapię zajęciową odbywało 27 691 uczestników.

Z perspektywy celów związanych z ograniczaniem bezrobocia i zawodowej dezaktywizacji, zarówno spółdzielnie socjalne jak i przedsiębiorstwa społeczne oraz jednostki reintegracyjne oferują nie tylko rozwiązania polegające na tworzeniu miejsc pracy dla osób najbardziej oddalonych od rynku pracy, lecz także zwiększają szanse tych osób na poprawę sytuacji finansowej, reintegrują i ułatwiają przezwyciężanie problemów oraz zapobiegają trwałemu wykluczeniu społecznemu.

Wdrożenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniającej dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług

Ustawą z dnia 24 lipca 2020 r. o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw wdrożono do polskiego porządku prawnego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniającą dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. UE. L 173 z 9.7.2018, str. 16).

Dyrektywa 96/71/WE określa zakres przepisów bezwzględnie obowiązujących w państwie przyjmującym dla ochrony minimalnej pracowników delegowanych do tego państwa przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie wysyłającym. Przepisy te regulują warunki

zatrudnienia, jakie mają być zagwarantowane pracownikom delegowanym niezależnie od tego, jakie prawo ma zastosowanie do ich stosunków pracy.

Celem zmiany dyrektywy 96/71/WE było rozwiązanie problemu nieuczciwych praktyk i promowanie zasady, że za tę samą pracę w tym samym miejscu powinno przysługiwać to samo wynagrodzenie.

Powołaną powyżej nowelizacją wprowadzono zmiany do ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, polegające w szczególności na:

1) zmianie katalogu warunków zatrudnienia gwarantowanych pracownikowi delegowanemu na terytorium RP polegającej na zapewnieniu takiemu pracownikowi prawa do:

a) wynagrodzeniu za pracę obejmującego wszystkie składniki wynagrodzenia wynikające z przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników – zamiast minimalnych stawek płacy,

b) należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową z miejsca pracy na terytorium RP, do którego pracownik został delegowany, do innego miejsca pracy na terytorium RP lub poza terytorium RP,

2) zapewnieniu pracownikowi delegowanemu na terytorium RP szerszego zakresu gwarantowanych warunków zatrudnienia – po przekroczeniu 18 miesięcy delegowania (w przypadku złożenia umotywowanego powiadomienia do PIP) lub po przekroczeniu 12 miesięcy delegowania (w przypadku braku takiego powiadomienia);

3) modyfikacji definicji pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP (poprzez określenie jej jako podmiot będący agencją pracy tymczasowej albo agencją wynajmującą personel),

4) rozszerzeniu definicji pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP poprzez uwzględnienie jako pracodawcy podmiotu, który jako agencja pracy tymczasowej lub agencja wynajmującej personel skierował do pracodawcy użytkownika osobę pozostającą pracownikiem tego podmiotu przez cały okres skierowania, w przypadku gdy pracodawca użytkownik następnie kieruje tego pracownika tymczasowo do wykonywania pracy na terytorium RP,

5) rozszerzeniu definicji pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP poprzez uwzględnienie jako pracodawcy agencji pracy tymczasowej w przypadku, gdy agencja krajowa kieruje pracownika do krajowego lub zagranicznego pracodawcy użytkownika, który następnie kieruje tego pracownika tymczasowo do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego

6) uzupełnieniu katalogu zadań Państwowej Inspekcji Pracy m.in. o:

a) współpracy z właściwymi organami innych państw członkowskich – mającej na celu zwalczanie nadużyć w zakresie delegowania pracowników,

b) informowaniu Komisji Europejskiej o przypadkach opóźnień w dostarczaniu informacji dotyczących delegowania pracowników na terytorium lub z terytorium RP,

c) rozszerzeniu zakresu informacji zamieszczanych przez PIP na stronie internetowej (Punkt Informacji dla Przedsiębiorcy) o informacje dotyczące szerszego poziomu gwarancji warunków zatrudnienia pracownika delegowanego na terytorium RP;

- 7) wprowadzeniu zasady stosowania nie mniej korzystnych warunków zatrudnienia niż wynikające z przepisów krajowych dotyczących delegowania pracowników – w przypadku ustalenia przez PIP pozornego delegowania;
- 8) zmianach w zakresie pracy tymczasowej: zapewnieniu delegowanym pracownikom tymczasowym warunków zatrudnienia, które mają zastosowanie do pracowników tymczasowych lokalnych.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Przepisy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2020 poz. 1409) nie przewidują traktowania w sposób szczególnie bezrobotnych i poszukujących pracy w zakresie usług czy instrumentów rynku pracy tylko z tego względu, że należą do określonej grupy narodowej czy etnicznej. Ponadto, jednym z fundamentów realizacji działań w ramach polityki rynku pracy w Polsce jest zasada równego traktowania. Ustawa o promocji zatrudnienia (...) 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.

Zasada ta opiera się na postanowieniach art. 2a i 2b ustawy o promocji zatrudnienia (...):

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 (Dz. U. Nr 254, poz. 1700).

Zakazy te mają zastosowanie erga omnes, bowiem ustawa o promocji zatrudnienia (...) jest adresowana zarówno do pracodawców, jak i do bezrobotnych i poszukujących pracy, a także do podmiotów realizujących tę ustawę, w tym przede wszystkim do publicznych służb zatrudnienia.

Dodatkowo, szereg przepisów szczegółowych ustawy o promocji zatrudnienia (...) nakazuje równość lub zakazuje dyskryminacji ze względu na ww. okoliczności. 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 o promocji zatrudnienia (...) zawiera także przepisy karne dotyczące postępowania w przypadku naruszenia zakazów dyskryminacji – art. 121 ust. 3 i art. 123. W myśl tych przepisów kto prowadząc agencję zatrudnienia, nie przestrzega zasady zakazu dyskryminacji, w tym ze względu na rasę, albo też m.in. z tego względu odmówi zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego, podlega karze grzywny nie niższej niż 3 000 zł.

Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

Krajowy Fundusz Szkoleniowy

Planując wydatkowanie środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego poprzez ustalanie corocznie priorytetów ich wydatkowania szczególny nacisk kładzie się na wsparcie dla grup defaworyzowanych bądź pozostających w gorszej sytuacji na rynku pracy tj. niepełnosprawni, osoby w wieku 45+, pracownicy o najniższych kwalifikacjach czy kobiety pragnące powrócić na rynek pracy po przerwie spowodowanej opieką nad dzieckiem.

Aplikacja komputerowa „Równość płac”

Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej podejmowało i podejmuje działania mające na celu upowszechnianie wiedzy wśród szerokiego grona odbiorców krajowych oraz międzynarodowych zarówno o zjawisku „luki płacowej”, jak i o narzędziu do monitorowania tego zjawiska przez pracodawców. W kwietniu 2017 r. MRPiPS udostępniło aplikację komputerową „Równość płac”, pozwalającą w łatwy sposób oszacować różnice w wynagrodzeniach pracowników, z uwzględnieniem ich płci, wieku, wykształcenia oraz innych wybranych cech (czyli tzw. „skorygowaną lukę płacową”).

Skorzystanie z przedmiotowej aplikacji nie tworzy dodatkowych obciążeń administracyjnych lub finansowych dla przedsiębiorcy. Aplikacja dostępna jest na stronie internetowej MRiPS pod linkiem: <https://www.gov.pl/web/rodzina/aplikacja-do-mierzenia-nerownosci-placowych>. Od 2017 r. aplikacja jest dostępna bezpłatnie dla wszystkich pracodawców, dla których może być ona wsparciem w kształtowaniu świadomej i niedyskryminującej ze względu na płeć polityki płacowej. Wystarczy ściągnąć ją na komputer, zainstalować i uzupełnić danymi (które są dostępne w dziale kadr). W okresie 2017-2019 r. odnotowano ponad 10 300 wejść na stronę z aplikacją.

Warto podkreślić, że Komisja Europejska prezentuje informacje o polskiej aplikacji jako przykład wśród najlepszych praktyk państw unijnych w zakresie promocji przejrzystości wynagrodzeń. Co więcej, podobne do polskiego, stworzone przez Rząd Szwajcarii, narzędzie do mierzenia luki płacowej, uzyskało aprobatę i wsparcie organizacji międzynarodowych (EPIC).

Program rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 MALUCH+.

Jednym z narzędzi umożliwiających pracownikom łączenie życia prywatnego z zawodowym są instytucje opieki nad dziećmi w wieku do lat 3. Instrumentem zwiększającym ich dostępność terytorialną i finansową jest Resortowy program rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 MALUCH+. Jest on ogłaszany rokrocznie, poczynając od 2011 r. (program roczny). W ramach programu można uzyskać dofinansowanie dwóch typów działań:

a) tworzenia nowych miejsc opieki,

b) funkcjonowania miejsc opieki.

Od 2011 r., przy współdziałaniu środków z programu, powstało ok. 56,5 tys. miejsc, w tym w latach 2017-2019 - 37,4 tys. miejsc. Szacuje się, że ze środków programu „MALUCH+” 2020 utworzonych zostanie ok. 20,3 tys. miejsc.

Platforma internetowa dot. work-life balance

W ramach działań MRiPS, pomagającym obojgu rodzicom godzić obowiązki rodzicielskie i zawodowe, w 2017 r. uruchomiło platformę internetową „Rodzina i Praca” na stronie internetowej www.rodzinaipraca.gov.pl. Stanowi ona bezpłatne, powszechnie dostępne i kompleksowe źródło wiedzy w zakresie optymalnych rozwiązań na temat istniejących mechanizmów i instrumentów ułatwiających bardziej harmonijne łączenie życia zawodowego z rodzinnym. Platforma ta zawiera praktyczne informacje dla pracodawców i pracowników dot. dostępnych mechanizmów godzenia ról, tego jak je wdrażać i jak z nich korzystać. Narzędzie to cieszy się zainteresowaniem odbiorców – przez trzy lata funkcjonowania platformy skorzystało z niej ponad 98 900 użytkowników.

W bieżącym okresie sprawozdawczym MRPiPS podejmowało aktywne działania zmierzające do upowszechniania korzyści wynikających ze stosowania ww. narzędzia wśród szerokiego grona partnerów społecznych, tj.: organizacji przedsiębiorców i organizacji pracowników, mediów, instytucji rynku pracy, NGO oraz podmiotów międzynarodowych – organizacji, agencji rządowych. Podejście resortu zakłada zaangażowanie partnerów społecznych w upowszechnianie mechanizmów wskazanych na platformie internetowej oraz promocję zagadnień związanych z godzeniem ról zawodowych i prywatnych.

Ministerstwo Sprawiedliwości

Propozycja definicji pracy przymusowej

Do Ministerstwa Sprawiedliwości przekazany został materiał opracowany w ramach prac Grupy Roboczej ds. Osób Świadczących Pracę Zespołu ds. Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw – organu pomocniczego Ministra Inwestycji i Rozwoju, zawierający propozycję definicji pracy przymusowej (szerzej na str. 10). Ministerstwo Sprawiedliwości rozważa obecnie możliwość podjęcia prac nad kryminalizacją pracy przymusowej jako czynu zabronionego sytuującego się pomiędzy naruszeniem praw pracowniczych a handlem ludźmi. Prace znajdują się na wczesnym etapie analitycznym.

Odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione

W odniesieniu do odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione, projekt odpowiedniej ustawy, wprowadzającej nowoczesny model takiej odpowiedzialności, został w 2018 r. sporządzony w Ministerstwie Sprawiedliwości i przyjęty przez Rząd, a następnie

skierowany do prac parlamentarnych. Na skutek zakończenia kadencji Sejmu, projekt uległ dyskontynuacji. Obecnie w Ministerstwie Sprawiedliwości trwa analiza możliwości ponownego podjęcia prac nad projektem ustawy.

Zmiany wprowadzone ustawą z 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw

Do zrealizowanych działań służących zwiększeniu ochrony praw człowieka, w tym poprzez stworzenie możliwości dochodzenia sprawiedliwości, w sytuacji naruszenia praw przez biznes należy zaliczyć zmiany wprowadzone ustawą z 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2020 r. poz. 1086). Za szczególnie istotne dla realizacji wytycznych ONZ należy wskazać wprowadzone zmiany we właściwości miejscowej sądów. Wyłączone zostało stosowanie przepisów o właściwości przemiennej w sprawach przeciwko konsumentom (art. 31 § 2 ustawy z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, Dz. U. z 2020 r. poz. 1575 z późn. zm., dalej: k.p.c.), za miejsce wykonania umowy przyjęto jedynie miejsce spełnienia świadczenia charakterystycznego (art. 34 § 2 k.p.c.). Poszerzono podstawę właściwości przemiennej o właściwość miejsca zamieszkania albo siedziby powoda w sprawach: o ochronę dóbr osobistych naruszonych przy wykorzystaniu środków masowego przekazu (art. 35¹ k.p.c.), jak też w sprawach przeciwko bankowi lub jego następcy prawnemu o roszczenia z czynności bankowych (art. 37² k.p.c.). Zmiany w komunikacji sądu ze stronami zmierzają do uczynienia sądu instytucją przyjazną stronom poprzez m.in. obowiązek uprzedzania stron przez sąd o zamiarze orzeczenia w przedmiocie ich żądań lub wniosków na innej podstawie niż ta, na której zostały wniesione, jak też, w miarę potrzeby, udzielanie przez sąd wskazówek co do prawdopodobnego wyniku sprawy w świetle zgłoszonych twierdzeń i dowodów. Wprowadzono posiedzenie przygotowawcze oraz instytucję mającą na celu przeciwdziałanie nadużyciu prawa procesowego. Zmiany objęły także postępowanie zażaleniowe i apelacyjne. Jednocześnie, aby zachęcić obywateli do korzystania z polubownych metod rozwiązywania sporów, w tym konsumenckich, obniżono opłatę od pozwu dla powoda, który podjął tego rodzaju próbę rozwiązania sporu (art. 13e ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Dz. U. z 2020 r. poz. 755 z późn. zm., dalej: u.k.s.c.). Natomiast w sprawach o roszczenia wynikające z czynności bankowych dla strony będącej konsumentem lub osobą fizyczną prowadzącą gospodarstwo rodzinne wprowadzono opłatę stałą od pozwu (art. 13a u.k.s.c.).

Punkty nieodpłatnej pomocy prawnej oraz nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego

Od 2017 roku na terenie całego kraju, w każdym powiecie, na podstawie ustawy z 5 sierpnia 2015 r. o nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnym poradnictwie obywatelskim oraz edukacji prawnej, funkcjonuje ponad 1500 punktów nieodpłatnej pomocy prawnej, a od 2019 roku również nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego. Ośrodki są zorganizowane w ramach współpracy administracji centralnej z samorządami. Porad prawnych udzielają przede wszystkim adwokaci, radcowie prawni, a dotyczą one przede wszystkim spraw znajdujących się na etapie przedsądowym. Skorzystać z nieodpłatnych usług prawnych od

1 stycznia 2019 r. mogą osoby fizyczne, które nie są w stanie ponieść kosztów odpłatnej pomocy prawnej, a od 16 maja 2020 r. również osoby fizyczne prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą niezatrudniające innych osób w ciągu ostatniego roku.

Pomoc prawna polega na:

- poinformowaniu o obowiązującym stanie prawnym oraz przysługujących uprawnieniach lub spoczywających obowiązkach,
- wskazaniu sposobu rozwiązania problemu prawnego,
- sporządzeniu projektu pisma z wyłączeniem pism procesowych w toczącym się postępowaniu przygotowawczym lub sądowym i pism w toczącym się postępowaniu sądowo-administracyjnym,
- nieodpłatnej mediacji,
- sporządzeniu projektu pisma o zwolnienie od kosztów sądowych lub ustanowienia pełnomocnika z urzędu w postępowaniu sądowym lub ustanowieniu adwokata, radcy prawnego, doradcy podatkowego lub rzecznika patentowego w postępowaniu sądowo-administracyjnym,
- poinformowaniu o kosztach postępowania i ryzyku finansowym związanym ze skierowaniem sprawy na drogę sądową.

Zakres nieodpłatnego poradnictwa obejmuje:

- działania dostosowane do indywidualnej sytuacji osoby uprawnionej, zmierzające do podniesienia świadomości tej osoby o przysługujących jej uprawnieniach lub spoczywających na niej obowiązkach oraz wsparcia w samodzielnym rozwiązywaniu problemu, w tym, w razie potrzeby, sporządzenie wspólnie z osobą uprawnioną planu działania i pomoc w jego realizacji,
- porady w szczególności dotyczące zadłużenia, spraw mieszkaniowych oraz zabezpieczenia społecznego.
- nieodpłatną mediację.

Jednocześnie prowadzone są zadania z zakresu edukacji prawnej, realizowane w związku z problemami zgłaszanymi w trakcie udzielania nieodpłatnej pomocy prawnej lub świadczenia nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego. Zadania są realizowane w formach, które w szczególności polegają na opracowaniu informatorów i poradników, prowadzeniu otwartych wykładów i warsztatów oraz rozpowszechnianiu informacji, w tym prowadzeniu kampanii społecznych.

W przypadku naruszenia praw człowieka beneficjent może skorzystać z nieodpłatnej pomocy prawnej. Nadto, w ramach edukacji prawnej, możliwe jest podjęcie wyżej opisanych działań, których celem będzie przeciwdziałanie naruszeniu praw człowieka, wskazanie sposobów dochodzenia sprawiedliwości oraz zwiększenie świadomości społecznej oraz wprowadzenie profilaktyki w tym zakresie.

W najbliższej perspektywie planowany jest dalszy rozwój systemu nieodpłatnej pomocy ukierunkowany na tworzenie jak najlepszych warunków dostępu do pomocy prawnej, w tym w sytuacji utrzymującego się stanu epidemicznego przy jednoczesnym wzroście jakości świadczonych usług. Realizacja tego planu sprzyja optymalnemu wykorzystywaniu potencjału systemu pomocowego państwa.

Mediacje

Kontynuowane były również działania w ramach utworzonej sieci Centrów Arbitrażu i Mediacji. Centra Arbitrażu i Mediacji (dalej „Centrum” lub „CAM”) zostały powołane celem stworzenia przedsiębiorcom optymalnych i przyjaznych warunków rozwiązywania konfliktów gospodarczych. Przedmiotem działania CAM jest prowadzenie postępowań mediacyjnych, w których co najmniej jedną ze stron jest przedsiębiorca. Do zadań Centrum należy także propagowanie idei mediacji, w szczególności poprzez organizowanie konferencji i szkoleń dotyczących alternatywnych metod rozwiązywania sporów oraz współpraca z innymi ośrodkami mediacji w kraju i za granicą w tym zakresie.

Mediacje mogą odbywać się zarówno pomiędzy małymi przedsiębiorstwami, jak i wielkimi korporacjami. Mediatorzy pomagają w bezstronnym zdefiniowaniu kwestii spornych, określeniu wzajemnych oczekiwań oraz pomagają osiągnąć porozumienie korzystne dla wszystkich stron konfliktu. Mediacja, w tym także mediacja gospodarcza, gwarantują poufność, dlatego strony nie muszą obawiać się naruszenia tajemnicy handlowej, czy też ujawnienia ważnych z perspektywy przedsiębiorstwa informacji.

Sieć Centrów Arbitrażu i Mediacji zbudowana jest z:

- CAM - Koordynatora działającego przy Konfederacji Lewiatan pełniącego zarówno funkcję koordynującą, jak również powołanego do realizacji mediacji gospodarczych na terenie Warszawy i województwa mazowieckiego,
- 15 CAM Wojewódzkich.

Centra świadczą szkolenia, konferencje oraz prowadzą mediacje oraz e-mediacje. Ważnym aspektem działania sieci CAM było przeprowadzanie cyklu szkoleń z zakresu mediacji w sprawach gospodarczych dla pracowników sądów, prokuratury oraz mediatorów.

Kolejnym działaniem Ministerstwa Sprawiedliwości jest popularyzacja e-mediacji w dobie pandemii (mogą z niej skorzystać także osoby pokrzywdzone naruszeniami praw człowieka w kontekście działalności biznesowej). E-mediacja, nazywana również mediacją elektroniczną, daje możliwość przeprowadzenia postępowania mediacyjnego on-line, czyli za pośrednictwem poczty elektronicznej, telefonu czy wideokonferencji. Mediacja elektroniczna ułatwia komunikację stron, sprawdza się zwłaszcza w sytuacjach, gdy nie jest możliwe lub jest utrudnione osobiste stawiennictwo stron ze względu na dzielącą je oraz mediatora znaczną odległość lub też ze względu na niemożność osobistego kontaktu stron. E-mediacja zapewnia zatem oszczędność czasu, sprawność i szybkość postępowania. Przy czym główny jej cel jest taki sam jak mediacji tradycyjnej, czyli doprowadzenie stron do rozwiązania sporu i zawarcia satysfakcjonującej obie strony ugody. Różni się jedynie metodą prowadzenia mediacji.

Do mediacji prowadzonej za pomocą środków komunikowania się na odległość używa się różnych narzędzi, ale najczęściej są to e-mail i telefon. Dochodzenie do ugody z użyciem poczty przeprowadza się w ten sposób, że strony wymieniają się dokumentami za pomocą e-maili, mediator zaś jest odpowiedzialny za monitorowanie przebiegu tego procesu. Jeśli zostanie wyrażona taka chęć, istnieje również możliwość przeprowadzania telefonicznej mediacji, gdzie uczestnikami połączenia są mediator oraz zwaśnione strony. Popularnością cieszą się także aplikacje internetowe, za pomocą których proces mediacji jest najbardziej podobny do tradycyjnego, gdyż strony mają możliwość widzenia się bezpośrednio.

Wykorzystuje się do tego na przykład wideokonferencje, które umożliwiają odbieranie komunikatów pozawerbalnych.

W dniu 23 października 2020 r. uruchomiono projekt pn. „Upowszechnienie alternatywnych metod rozwiązywania sporów poprzez podniesienie kompetencji mediatorów, utworzenie Krajowego Rejestru Mediatorów (KRM) oraz działania informacyjne”. Celem projektu jest profesjonalizacja zawodu mediatora poprzez utworzenie Krajowego Rejestru Mediatorów (KRM) oraz przeprowadzenie cyklu szkoleń mediacyjnych w ramach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, a także podniesienie wiedzy o e-mediacji oraz możliwości wykorzystania jej w sporach gospodarczych i pracowniczych.

Zapewnienie dostępu do wymiaru sprawiedliwości dla osób z niepełnosprawnościami

W „Strategię na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju” oraz wymagania dotyczące równych szans osób z niepełnosprawnościami wymieniane przez „Krajowy Plan Działania na rzecz wdrażania Wytocznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka na lata 2017-2020”, wpisuje się realizowany projekt „Zapewnienie dostępu do wymiaru sprawiedliwości dla osób z niepełnosprawnościami” współfinansowany ze środków PO WER. Projekt został zaakceptowany przez Instytucję Zarządzającą 30 września 2020 r. i aktualnie jest na kolejnych etapach procedowania (złożony został Wniosek o dofinansowanie). Zasadniczym założeniem projektu jest zapewnienie dostępu do wymiaru sprawiedliwości osobom z niepełnosprawnościami poprzez zwiększenie dostępności architektonicznej, informacyjno-komunikacyjnej. Obowiązek taki wynika z obowiązującej w Polsce ustawy o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami (Dz.U.2019 r., poz. 1696). Ten akt prawny nakłada na podmioty publiczne, w tym również sądy, minimalne obowiązki zapewniające dostępność wymienione w art. 6 ustawy. Ustawa ta jest naczelnym aktem prawnym służącym realizacji programu „Dostępność Plus”, ponadto została stworzona zgodnie z zapisami Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych. Art. 13 Konwencji stanowi, że osobom niepełnosprawnym zostanie zagwarantowany skuteczny dostęp do wymiaru sprawiedliwości na równych zasadach z innymi obywatelami. Ponadto, zgodnie z art. 12 Konwencji osoby niepełnosprawne mają taką samą zdolność prawną we wszystkich aspektach życia jak inni obywatele. Realizacja zasady dostępu osób z niepełnosprawnościami do wymiaru sprawiedliwości pozostaje w ścisłym związku z art. 2 Konwencji o zakazie dyskryminacji.

Projekt wpisuje się również w przygotowywaną przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej „Strategię na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2020 – 2030”, która również została przewidziana w „Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju”, gdzie zaprezentowany został model zrównoważonego społecznie rozwoju, uwzględniający potencjał wszystkich grup społecznych. „Strategia na rzecz osób z niepełnosprawnościami 2020-2030” będzie stanowić jedno z narzędzi realizacji celu szczegółowego „Rozwój społecznie wrażliwy i terytorialnie zrównoważony”. Ze względu na swój kompleksowy charakter, działania zawarte w niniejszej Strategii przyczynią się również do osiągnięcia pozostałych celów zapisanych w SOR. „Strategia na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami” obejmuje obszary państwa istotne dla prowadzenia polityki na rzecz osób z niepełnosprawnościami w sposób horyzontalny.

Ponadto projekt wpisuje się w kierunki strategiczne „Strategii modernizacji przestrzeni sprawiedliwości w Polsce na lata 2014-2020”, którą realizuje Ministerstwo Sprawiedliwości. Działania na rzecz osób z niepełnosprawnościami realizują podstawowe założenia dla obszaru „Sądownictwo w perspektywie obywatela”, kierunku strategicznego, jakim są „Prawa obywateli w centrum przestrzeni sprawiedliwości”. Głównymi celami strategicznymi w perspektywie obywatela są: poprawa obsługi interesanta, dostępność i otwartość wymiaru sprawiedliwości. Oprócz tego przedmiotowy projekt wpisuje się w Cel szczegółowy II – Rozwój społecznie wrażliwy i terytorialnie zrównoważony, główny obszar koncentracji działań – spójność społeczna, a także pośrednio w Cel szczegółowy III – Skuteczne państwo i instytucje służące wzrostowi oraz włączeniu społecznemu i gospodarstwu, wskazane w załączniku do uchwały Nr 8 Rady Ministrów z 14 lutego 2017 r. w sprawie przyjęcia Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.) (M.P. z 2017 r. poz. 260). Projekt wpisuje się w dokument pod nazwą „Program rządowy Dostępność Plus 2018-2025”. W szczególności dotyczy to obszaru dostępności I. Architektura, Działanie 1. Budynki bez barier, obszaru dostępności V. Cyfryzacja, Działanie 19. Przyjazny urząd oraz obszaru VIII. Koordynacja, Działanie 44 Społeczna świadomość dostępności.

Szkolenia i działania edukacyjne

Informacja zawarta jest w Załączniku nr 1.

Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji

Prawa człowieka i handel ludźmi

Rekomendacje ONZ dotyczące przeciwdziałania handlowi ludźmi została rozpowszechniona w dniu 7 grudnia 2017 r. podczas spotkania międzyresortowego Zespołu do Spraw Zwalczenia i Zapobiegania Handlowi Ludźmi wśród instytucji wchodzących w jego skład, a także wśród instytucji i organizacji zaproszonych do prac Zespołu. Ponadto, w dniu 20 września 2018 r. ww. Rekomendacje zostały przekazane wszystkim członkom międzyresortowego zespołu z prośbą o zapoznanie się, analizę zapisów i odesłanie ewentualnych uwag.

Opracowanie analizy zapisów Rekomendacji CM/Rec(2016)3 Komitetu Ministrów Rady Europy do państw członkowskich dotyczącej praw człowieka i biznesu w celu oceny zgodności prawa i praktyki stosowanej w Polsce oraz sformułowania propozycji ewentualnych działań niezbędnych do podjęcia w celu jej wdrożenia. Termin realizacji: Styczeń 2018 – Styczeń 2019 – przeprowadzenie analizy / Luty 2019 – Grudzień 2019 – przeprowadzenie konsultacji na temat możliwości wdrożenia rekomendacji wynikających z przeprowadzonej analizy na forum międzyresortowego Zespołu ds. Zwalczenia i Zapobiegania Handlowi Ludźmi.

W dniu 20 września 2018 r. MSWiA przekazało pismem do wszystkich członków międzyresortowego Zespołu ds. Zwalczenia i Zapobiegania Handlowi Ludźmi Rekomendacje ONZ z prośbą o odniesienie się do punktów dotyczących poszczególnych resortów odpowiedzialnych za przeciwdziałanie handlowi ludźmi. W 2019 r. trwały prace analityczne nad dokumentem, jednakże ze względu na decyzję Prezesa Rady Ministrów dot. likwidacji

międzyresortowego Zespołu ds. Zwalczenia i Zapobiegania Handlowi Ludźmi oraz sytuację wynikającą z wystąpienia pandemii (COVID-19) termin realizacji Zadania został przesunięty na drugą połowę 2020 r.

Analiza zapisów Rekomendacji CM/Rec(2016)3 Komitetu Ministrów Rady Europy została przedstawiona na forum Zespół do Spraw Przeciwdziałania Handlowi Ludźmi (organ doradczy Ministra SWiA powstały w 2019 r.) w dniu 19.10.2020 r. Z uwagi na właściwość merytoryczną MSWiA analiza dotyczyła wybranych aspektów przedmiotowej Rekomendacji, a więc m.in. zainicjowania działań wprowadzających obowiązek informowania o przeciwdziałaniu pracy przymusowej przez pracodawców w sektorze publicznym i prywatnym; podjęcia działań prewencyjnych w celu zapobiegania pracy przymusowej, w tym edukowania i informowania pracodawców; wspierania zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego w zakresie zapobiegania zagrożeniom związanym z pracą przymusową i reagowania na takie zagrożenia; a także weryfikacja, czy zapisy odnoszące się do pracy przymusowej zawarte w art. 115 §22 Kodeksu karnego są wystarczające dla penalizacji zjawiska handlu ludźmi do pracy przymusowej.

Główne wnioski przedstawione we wspomnianej Analizie pozwalają stwierdzić, iż poruszona materia w zakresie, w jakim dotyczy działalności m.in. organów ścigania jest należycie uregulowana w polskim porządku prawnym. Zapisy Rekomendacji wdrażane są m.in. poprzez realizację Krajowego Plan Działań Przeciwko Handlowi Ludźmi na lata 2020–2021, który został przyjęty przez Radę Ministrów Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 10 kwietnia 2020 r. Wydaje się, że właściwe i efektywne wdrożenie regulacji wymagać może przeprowadzenia szkoleń zarówno na poziomie prawa krajowego jak i międzynarodowego.

Odnosząc się do weryfikacji zapisów dot. pracy przymusowej zawartych w Kodeksie karnym zauważyć należy, że MSWiA brało udział w pracach Grupy Roboczej ds. Relacji z Osobami Świadczącymi Pracę działająca przy Zespole do spraw Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw przy Ministerstwie Funduszy i Polityki Regionalnej. Celem prac Grupy było m.in. przygotowanie definicji pracy przymusowej, która mogłaby stanowić punkt wyjścia do uzupełnienia przepisów w polskim ustawodawstwie, w związku z brakiem definicji pracy przymusowej w kodeksie karnym oraz koniecznością doprecyzowania definicji handlu ludźmi (szerzej na ten temat na str. 10).

Należy zauważyć, że MSWiA na bieżąco realizuje zadania wynikające z Krajowego Plan Działań Przeciwko Handlowi Ludźmi na lata 2020–2021, który jest podstawowym dokumentem dotyczącym funkcjonowania systemu zwalczania i zapobiegania handlowi ludźmi w Polsce.

W tym kontekście celami szczegółowymi zawartymi w nim na lata 2020 – 2021 są:

- podnoszenie świadomości nt. zjawiska handlu ludźmi;
- podniesienie standardu wsparcia udzielanego ofiarom handlu ludźmi (w tym małoletnim ofiarom handlu ludźmi);
- poprawa skuteczności działań instytucji odpowiedzialnych za ściganie przestępstwa handlu ludźmi poprzez doskonalenie narzędzi prawnych, struktur oraz wdrażanie najlepszych praktyk;
- podniesienie kwalifikacji przedstawicieli instytucji i organizacji zaangażowanych w przeciwdziałanie handlowi ludźmi i wsparcie ofiar tego przestępstwa;

- pogłębienie wiedzy nt. zjawiska handlu ludźmi i efektywności podejmowanych działań;
- wzmocnienie współpracy międzynarodowej.

Przykładem zadania wpisującego się w realizację Krajowego Plan Działań Przeciwko Handlowi Ludźmi jak również Krajowego Planu Działania na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka może być kampania realizowana wspólnie przez MSWiA i Ambasadę Brytyjską w Warszawie wraz z partnerami: Policją, Strażą Graniczną i organizacjami pozarządowymi. Kampania ta była realizowana w 2020 r. i miała na celu informowanie o ryzyku stania się ofiarą współczesnego niewolnictwa (handlu ludźmi). Kampania organizowana była przy wsparciu największych serwisów z ogłoszeniami o pracy w Polsce i koncentrowała się na kwestii pracy przymusowej.

Działania edukacyjne

Od 2004 r. w Policji funkcjonuje sieć policyjnych pełnomocników ds. ochrony praw człowieka. Podejmują oni działania szkoleniowe, m. in. dotyczące wielokulturowości i różnorodności oraz zapobiegania nadużyciom przez policjantów. Ścisłe współpracują oni z instytucjami państwowymi, instytucjami pozarządowymi i organizacjami międzynarodowymi. Ich praca oparta jest między innymi na centralnie zaplanowanych obszarach zadaniowych. Od 2013 roku w okresach trzyletnich realizowane były tzw. Główne kierunki działalności edukacyjno-informacyjnej w zakresie ochrony praw i wolności człowieka oraz strategii równych szans w Policji, a od 2019 roku realizowany był „Plan działalności edukacyjno-informacyjnej w zakresie ochrony praw i wolności człowieka w Policji na lata 2019-2020”. W ramach tych kierunków szkoli się m.in. na temat praktycznych aspektów ochrony tzw. sygnalistów oraz walki ze środowiskową złą kulturą milczenia, a także na temat skutecznej reakcji na ujawnione lub domniemane przypadki tortur oraz innych form niehumanitarnego lub poniżającego traktowania albo karania. Wewnątrz instytucji procedowany jest „Program wzmacniania uczciwości i zwalczania korupcji w Policji na lata 2020-2023”. Jednym z celów szczegółowych programu jest wzmacnianie kultury uczciwości oraz przestrzegania zasad etyki zawodowej w Policji w zakresie działania ukierunkowanego na wzmocnienie przedsięwzięć szkoleniowych z zakresu etyki i uczciwości, zapewnienie doradztwa etycznego oraz doskonalenie warunków sprzyjających ujawnianiu nieprawidłowości w formacji (ochrona tzw. sygnalistów). Podnoszenie świadomości o pozytywnej roli sygnalistów oraz doskonalenie ścieżki bezpiecznego informowania o nieprawidłowościach jest bardzo istotnym elementem z punktu widzenia interesów formacji, która powinna dążyć do eliminowania nieprawidłowości i nadużyć, a przede wszystkim zapobiegać możliwym naruszeniom prawa. Jest to o tyle istotna kwestia, że, jak wynika z raportu dot. nadużyć (Report to the Nations 2020 –11. edycja raportu ACFE), informacje od sygnalistów pomagają wykryć ponad 40% zgłoszonych nadużyć.

Regulacje odnoszące się do odpowiedzialności pośredników internetowych za mowę nienawiści i naruszenia wolności słowa.

Ministerstwo Cyfryzacji rozpoczęło prace nad zmianami w ustawie z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną (UŚUDE). Projektowana nowelizacja miała na celu przeciwdziałanie ograniczaniu wolności słowa z jednej strony oraz zapewnienie skutecznego blokowania bezprawnych treści w Internecie z drugiej strony. Działania te napotkały na duży opór społeczeństwa i w efekcie dyskusji prowadzonych wewnątrz resortu oraz z organizacjami pozarządowymi, MC zmodyfikowało ww. koncepcję – odeszło od planu nowelizacji UŚUDE na rzecz wypracowania zaleceń dla przedsiębiorców.

Należy zaznaczyć, że w myśl obecnie obowiązujących przepisów, które wydają się poprawne i bardzo wyważone, usługodawca zobowiązany jest określić regulamin świadczenia usług drogą elektroniczną, w którym zgodnie z art. 8 ust. 3 pkt. 2b UŚUDE musi zawrzeć klauzulę o zakazie dostarczania przez usługobiorcę treści o charakterze bezprawnym. Jednak w myśl art. 12 tejże ustawy: Usługodawca, który świadczy usługi drogą elektroniczną obejmujące transmisję w sieci telekomunikacyjnej danych przekazywanych przez odbiorcę usługi lub zapewnienie dostępu do sieci telekomunikacyjnej w rozumieniu ustawy z dnia 16 lipca 2004 r. – Prawo telekomunikacyjne, nie ponosi odpowiedzialności za treść tych danych, jeżeli: 1) nie jest inicjatorem przekazu danych; 2) nie wybiera odbiorcy przekazu danych; 3) nie wybiera oraz nie modyfikuje informacji zawartych w przekazie.

Instytucją kompetentną w zakresie nakreślenia norm postępowania i nowych regulacji w zakresie „mowy nienawiści” było Ministerstwo Cyfryzacji, które uruchomiło także grupę roboczą dotyczącą przeciwdziałania zjawisku dezinformacji („fake news”) oraz podpisało z przedstawicielami portalu Facebook porozumienie przewidujące, że w najbliższym czasie w Polsce uruchomiony zostanie tzw. punkt kontaktowy. Platforma ta będzie służyć polskim użytkownikom Facebooka, których treści, konta lub profile zostały usunięte lub zablokowane. Dzięki usłudze będą oni mogli składać wnioski o przeprowadzenie dodatkowej kontroli, czy blokada nastąpiła słusznie. Inicjatywa jest otwarta dla wszystkich portali, które zaangażowane są we wspieranie wolności słowa w Internecie oraz transparentne zarządzanie publikowanymi treściami. Taka inicjatywa, a nie sztywne regulacje prawne, wydaje się najbardziej optymalna. Z dniem 31 sierpnia 2017 r. w Wydziale Rozpoznania Biura do Walki z Cyberprzestępczością KGP został powołany koordynator do zwalczania przestępstw z nienawiści w cyberprzestrzeni oraz analogiczni koordynatorzy w wydziałach do walki z cyberprzestępczością KWP/KSP. W przypadku ujawnienia stron internetowych, a także przestępstw „mowy nienawiści” spenalizowanych w kodeksie karnym prowadzone są dalsze czynności, zmierzające do ustalenia danych osobowych użytkowników sieci Internet odpowiedzialnych za ich propagowanie. Ustalone dane przekazywane są następnie do właściwych miejscowo i rzeczowo prokuratur, celem prowadzenia dalszych czynności procesowych. Zgodnie z aktualnym stanem prawnym Biuro do Walki z Cyberprzestępczością KGP nie dysponuje możliwościami blokowania lub usuwania stron internetowych. Powyższa kwestia znajduje się w gestii administratorów, którzy, po otrzymaniu informacji od Policji, mogą we własnym zakresie, w przypadku stwierdzenia niezgodności zamieszczonych treści z regulaminem świadczenia usług, podjąć decyzję o „zamrożeniu” danej strony www lub rozwiązaniu umowy o świadczenie usług drogą elektroniczną. Należy zaznaczyć, że jedynie

sądy dysponują skutecznymi środkami prawnymi umożliwiającymi zamknięcie strony internetowej i nakazanie powstrzymania się od wskazanej działalności.

Ministerstwo Finansów

Należyta staranność w łańcuchu dostaw unijnych importerów cyny, tantalum i wolframu, ich rud oraz złota pochodzących z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka.

MF podejmuje działania mające zapobiegać zagrożeniom wynikającym z ryzyka związanego z naruszaniem praw człowieka w wyniku dostarczania ruchom zbrojnym środków finansowych uzyskanych z międzynarodowego handlu minerałami (cyna, tantalum, wolfram, ich rudy oraz złoto), które eksploatowane są na obszarach dotkniętych konfliktami i obszarach wysokiego ryzyka. W zakresie promowania przejrzystości finansowej transakcji w łańcuchach dostaw unijnych importerów (zwłaszcza tzw. 3 TG: Tin, Tantalum, Tungsten, Gold), z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka, w świetle rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2017/821 z dnia 17 maja 2017 r. ustanawiającego obowiązki w zakresie należytej staranności w łańcuchach dostaw unijnych importerów, na poziomie krajowym funkcję organu odpowiedzialnego za zapewnienie skutecznego i jednolitego wdrożenia przedmiotowych zasad oraz prowadzenie kontroli ex post wobec importerów na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej pełni Szef Krajowej Administracji Skarbowej. W związku z powyższym podległe mu jednostki Ministerstwa Finansów podejmują we wspomnianym obszarze działania na poziomie krajowym, wśród których należy wymienić:

- nawiązanie współpracy z właściwymi resortami, uczelniami wyższymi, instytutami i agencją rządową w celu wypracowania mapy drogowej, która będzie stanowić o przyszłych zintegrowanych działaniach skoncentrowanych na zwieńczeniu oczekiwań, związanych ze skutecznym zaimplementowaniem w Polsce rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2017/821 z dnia 17 maja 2017 r.;
- spotkanie z przedstawicielami Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju, Ministerstwa Przedsiębiorczości i Technologii, Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Dziekanem Wydziału Metali Nieżelaznych Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, Zastępcą Dyrektora Instytutu Metali Nieżelaznych w Gliwicach oraz Polską Agencją Rozwoju Przedsiębiorczości;
- szkolenie dla koordynatorów ds. ograniczeń pozataryfowych z izb administracji skarbowej z tematyki „budowania” przez firmy należytej staranności w łańcuchach dostaw. Spotkanie odbyło się 23.04.2018 r. w Owocku;
- udział przedstawiciela Departamentu Cel w pracach Grupy Eksperckiej dotyczącej „należytej staranności w łańcuchu dostaw unijnych importerów cyny, tantalum i wolframu, ich rud oraz złota pochodzących z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka”, która została utworzona na poziomie DG Trade (działu ds. dostępu do rynku, przemysł, energia i minerały). Dotychczas odbyły się dwa spotkania w dniach 09.03.2018 r. oraz 15.05.2018 r.

W zakresie „katalogu dobrych praktyk” należy wymienić:

- Utworzenie dedykowanej zakładki na stronie internetowej MF, zawierającej informacje dotyczące odpowiedzialnego pozyskiwania minerałów 3TG.
- Różne formy spotkań z wyselekcjonowanymi importerami oraz krajowymi organizacjami branżowymi na temat minerałów 3TG, w celu zbudowania świadomości związanej z wdrożeniem przepisów rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2017/821 z dnia 17 maja 2017 r. oraz wytycznymi OECD i ONZ.
- Newsletter wysyłany do importerów minerałów 3TG w Polsce oraz wysyłanie ważnych informacji na adresy mailowe importerów, np. informacje o zmianie przepisów, instrukcje, wyjaśnienia.
- Uruchomienie dla importerów minerałów 3TG linii kontaktowej. Dane teleadresowe dotyczące koordynatorów powołanych w poszczególnych izbach administracji skarbowej dostępne są na stronie internetowej MF.

Raportowanie niefinansowe.

W zakresie dotyczącym ujawniania przez określone największe spółki tzw. rozszerzonych informacji niefinansowych, których elementem jest ujawnianie informacji o polityce dotyczącej praw człowieka, w MF podjęto następujące działania edukacyjne w latach 2016-2018:

- przedstawiciele Ministerstwa Finansów uczestniczyli w szeregu konferencji zorganizowanych przez MF i ówczesne Ministerstwo Rozwoju, a także inne organizacje - na których prezentowali oraz wyjaśniali nowe obowiązki dotyczące raportowania niefinansowego;
- utworzono zakładkę na stronie MF zawierającą odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania dotyczące raportowania niefinansowego;
- przedstawiciele MF w ramach działań edukacyjnych zorganizowali tzw. webinarium na temat raportowania niefinansowego. Webinarium zostało przeprowadzone w dniu 2 marca 2018 r. i około 400 uczestników miało możliwość uczestnictwa w nim online. Ponadto całe webinarium zostało zamieszczone w internecie jako plik archiwalny dostępny publicznie.

W związku z opublikowaniem w 2018 r. pierwszych obowiązkowych oświadczeń/sprawozdań na temat informacji niefinansowych za rok 2017 MF podjęło inicjatywę przeprowadzenia analizy na temat realizacji wymogów sprawozdawczych wynikających z implementacji dyrektywy ws. ujawniania informacji niefinansowych. W tym celu utworzono roboczy zespół międzyinstytucjonalny składający się z przedstawicieli MF, ówczesnego Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju oraz kluczowych instytucji i organizacji zaangażowanych w kwestie raportowania na temat społecznej odpowiedzialności biznesu. W wyniku podjętych prac przeprowadzono analizę 123 oświadczeń/sprawozdań niefinansowych pod kątem ich zgodności z wymogami ustawowymi, co stanowiło 63% wszystkich opublikowanych oświadczeń/sprawozdań niefinansowych za rok 2017. Obszar raportowania

informacji na temat praw człowieka oceniono jako wymagający poprawy ze względu na niski poziom jakości raportowanych informacji oraz ich wiarygodności, a także częsty brak ujawniania informacji o istotnych ryzykach w tym obszarze (w tym w szczególności w łańcuchu dostaw) oraz informacji o sposobie zarządzania tymi ryzykami. W ramach działań podsumowujących prace ww. zespołu MF zorganizowało w dniu 11 marca 2019 r. konferencję na temat wdrożenia w Polsce obowiązku raportowania rozszerzonych informacji niefinansowych za rok 2017, w ramach której zaprezentowano Raport pt. „Raportowanie rozszerzonych informacji niefinansowych za rok 2017 - zgodnie z ustawą o rachunkowości - pierwsze doświadczenia i dobre praktyki”. W konferencji uczestniczyło (także online) ponad 400 osób, a zaprezentowany raport cieszył się dużym zainteresowaniem zwłaszcza ze strony spółek raportujących, dążących do podnoszenia jakości swojej sprawozdawczości niefinansowej. Raport wraz z obszernym aneksem jest dostępny na stronie MF w zakładce: Rachunkowość – pod zakładką: Raportowanie niefinansowe.

W 2020 r. MF wzięło udział w konsultacjach Komisji Europejskiej na temat rewizji dyrektywy w sprawie ujawniania informacji niefinansowych, odpowiadając na obszerną ankietę Komisji po zasięgnięciu dodatkowych opinii innych ministerstw i Urzędu Komisji Nadzoru Finansowego. Dalszy kierunek rozwoju w obszarze raportowania niefinansowego jest uzależniony od wyniku prac legislacyjnych na poziomie UE. Komisja Europejska planuje przedstawienie propozycji legislacyjnej w tym zakresie w 2021 roku.”.

Wytyczne ONZ w działalności Korporacji Ubezpieczeń Kredytów Eksportowych S.A.

Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka są uwzględniane w działalności Korporacji Ubezpieczeń Kredytów Eksportowych S.A. (KUKE) w toku procedury środowiskowej związanej z ubezpieczeniem kredytów i kontraktów eksportowych gwarantowanych przez Skarb Państwa, z okresem spłaty 2 i więcej lat. Stosowane regulacje wewnętrzne, wynikające z Rekomendacji OECD w sprawie wspólnego podejścia przy analizie środowiskowej i społecznej w kontekście oficjalnie wspieranych kredytów eksportowych (TAD/ECG(2012)5 z dnia 28 czerwca 2012 r.) zostały przyjęte Uchwałą nr 2/2013 Komitetu Polityki Ubezpieczeń Eksportowych z dnia 6 lutego 2013 r. Tym samym, realizując postanowienia ww. Rekomendacji, KUKE opublikowała politykę społeczno-środowiskową oraz wdrożyła nową procedurę środowiskową, uwzględniającą szeroko pojętą problematykę praw człowieka, w tym Wytyczne ONZ.

Problematyka przestrzegania praw człowieka w działalności agencji kredytów eksportowych była podnoszona zarówno w toku prac nad Rekomendacją z 2012 r. (modyfikacja dokumentu z 2007 r.), jak też w czasie jej kilkuletniej rewizji, zakończonej przyjęciem aktualnej wersji przez Radę OECD 6 kwietnia 2016 r. Obecna wersja Rekomendacji, oficjalnie opublikowana 7 kwietnia 2016 r. (TAD/ECG(2016)3) w większym stopniu uwzględnia wymogi przestrzegania praw człowieka w procedurze określanej jako należyta staranność w aspekcie społecznym i środowiskowym, np. w toku klasyfikacji przedsięwzięć eksportowych oraz oceny ryzyk.

Dodatkowo w 2017 r. została wprowadzona Procedura badania i selekcji projektów pod kątem potencjalnego ryzyka łamania praw człowieka, będącą uzupełnieniem i rozszerzeniem ww. procedury środowiskowej. Przyjęty sposób postępowania ma zapewnić weryfikację i ocenę ewentualnego ryzyka związanego z łamaniem praw człowieka dla poszczególnych projektów inwestycyjnych.

Realizacja założeń Wytycznych ONZ w świetle Rekomendacji OECD odbywa się w oparciu o stopniowo zdobywane doświadczenia KUKK w stosowaniu właściwych metod oceny przestrzegania praw człowieka w poszczególnych krajach. Dużą pomocą jest wymiana doświadczeń ze współpracującymi instytucjami oraz w ramach Grupy Roboczej ds. Kredytów Eksportowych (Export Credit Group – ECG).

Ministerstwo Aktywów Państwowych

Wytyczne dla spółek z udziałem Skarbu Państwa (SP)

Raportowanie niefinansowe wprowadzone do polskiego porządku prawnego w oparciu o dyrektywę 2014/95/UE nt. ujawniania informacji dotyczących stosowania w swojej działalności polityk w zakresie poszanowania praw człowieka, od stycznia 2017 r. jest obowiązkowe dla pewnej grupy spółek SP. Dla spółek SP sporządzających sprawozdania finansowe Prezes Rady Ministrów corocznie zatwierdza Wytyczne, w których jeden z rozdziałów poświęcony jest przejrzystości raportowania pozafinansowego. Stanowi to istotny element budowania wiarygodności przedsiębiorstw w obszarze społecznej odpowiedzialności biznesu. Dokument jest publikowany w Biuletynie Informacji Publicznej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów oraz przesłany do podmiotów nadzorujących spółki z udziałem Skarbu Państwa. Obecnie obowiązują wydane we wrześniu 2020 r. Wytyczne dla roku obrotowego 2020. Podobnie jak w poprzednich latach znalazły się w nich informacje dotyczące raportowania niefinansowego (cz. III Wytycznych).

Nowelizacja Kodeksu Spółek Handlowych

Istotną z punktu widzenia ochrony praw osób trzecich zmianą jest wypracowana przez działającą przy Ministerstwie Aktywów Państwowych Komisję ds. Reformy Nadzoru Właścicielskiego, wspólnie z Ministerstwem Sprawiedliwości i Ministerstwem Rozwoju, nowelizacja Kodeksu spółek handlowych, która weszła w życie 31 marca 2020 r. Jej konsekwencją jest ułatwienie uczestnictwa w posiedzeniach organów menadżerskich oraz właścicielskich przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Na gruncie stanu prawnego, jaki obowiązywał przed nowelizacją było to możliwe, o ile zostało przewidziane w umowie spółki albo statucie. Po nowelizacji zasada ta została odwrócona - w posiedzeniach można więc zasadniczo uczestniczyć zdalnie, chyba że umowa spółki albo statut wyłączają taką możliwość. W wypadku organów menadżerskich dotyczy to wszystkich posiedzeń, a w wypadku organów właścicielskich tych, w odniesieniu do których zwołujący postanowi o dopuszczeniu takiej formy uczestnictwa. Ważną zmianą jest też

rozszerzenie obowiązku transmitowania walnych zgromadzeń spółek publicznych. Ponieważ prawo partycypowania przez wspólników w posiedzeniach organów właścicielskich jest fundamentalnym prawem, warunkującym często możliwość skorzystania z innych środków ochrony praw (np. z możliwości zaskarżenia uchwały) zmiany te należy uznać za istotne z punktu widzenia ochrony praw.

W obszarze prawa miękkiego Ministerstwo Aktywów Państwowych współpracuje z Centralnym Biurem Antykorupcyjnym w zakresie wdrażania rozwiązań antykorupcyjnych w spółkach z udziałem Skarbu Państwa.

Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi

Ustawa z dnia 15 grudnia 2016 r. o przeciwdziałaniu nieuczciwemu wykorzystywaniu przewagi kontraktowej w obrocie produktami rolnymi i spożywczymi

Ustawa została przygotowana przez Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi i weszła w życie 12 lipca 2017 r. Podstawowym celem ustawy jest skuteczne eliminowanie nieuczciwych praktyk handlowych pomiędzy dostawcami, a odbiorcami produktów spożywczych i rolnych. W myśl ww. przepisów przewaga kontraktowa występuje wtedy, gdy istnieje znaczna dysproporcja w potencjale ekonomicznym nabywcy względem dostawcy albo dostawcy względem nabywcy. Strona, która ma uzasadnione podejrzenia stosowania wobec niej praktyk nieuczciwie wykorzystujących przewagę kontraktową, może złożyć zawiadomienie do Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów (UOKiK).

W 2018 r. wprowadzono zmiany do ww. ustawy rezygnując z kryteriów m.in. progu dotyczącego łącznej wartości obrotów realizowanych między dostawcą a nabywcą wynoszącego 50 000 zł oraz obrotu w wysokości 100 000 000 zł w przypadku obrotu nabywcy lub dostawcy, który stosował praktykę nieuczciwie wykorzystującą przewagę kontraktową. Umożliwiło to objęcie wszystkich relacji handlowych pomiędzy dostawcą a nabywcą przepisami niniejszej ustawy. Ponadto poszerzono krąg podmiotów uprawnionych do zgłoszenia zawiadomienia o podejrzeniu stosowania praktyk nieuczciwie wykorzystujących przewagę kontraktową – z zainteresowanego przedsiębiorcy na ogół obywateli. Zrezygnowano z obowiązku zgłaszania na piśmie takiego zawiadomienia.

Zapewniono też anonimowość stronie skarżącej, jeśli chodzi o dane osobowe i treść zawiadomienia. Wyeliminowało to „czynnik strachu”, ponieważ dostawcy produktów rolno-spożywczych, z obawy ujawnienia swoich danych w procesie postępowania nie zgłaszali zawiadomień do Prezesa UOKiK. Obowiązujące od 3 lat przepisy ustawy o przeciwdziałaniu nieuczciwemu wykorzystywaniu przewagi kontraktowej w obrocie produktami rolnymi i spożywczymi i prowadzone na jej podstawie postępowania UOKiK znacząco wpływają na poprawę pozycji negocjacyjnej producenta rolnego w łańcuchu dostaw żywności. Zwiększa się świadomość uczestników łańcucha o negatywnych skutkach stosowania nieuczciwych praktyk handlowych, a tym bardziej o konsekwencjach wykorzystywania przewagi

kontraktowej wobec podmiotów o mniejszej sile przetargowej. Nakładane kary działają odstraszająco i część przedsiębiorców wycofuje się ze stosowania nieuczciwych praktyk handlowych zmieniając swoją politykę handlową, usuwając kwestionowane zapisy w zawartych kontraktach.

„Kodeks Etyki Żywnościowej”

W opracowanym z inicjatywy Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi „Kodeksie Etyki Żywnościowej”, umieszczono pkt 6 zatytułowany „*Uczciwość w konkurowaniu i relacjach rynkowych*”. Za szczególnie ważne w obrocie żywności uznano przestrzeganie wszelkich przepisów zakazujących niedozwolonych praktyk rynkowych oraz działań powstrzymujących rozwój wolnego rynku. Jak zaznaczono:

„We wszystkich kontaktach z konsumentami, klientami, dostawcami i konkurencją, producent i przetwórcza żywności powinni:

- 1. Traktować wszystkich klientów i dostawców rzetelnie, z szacunkiem i bezstronnie.*
- 2. Unikać komentarzy na temat produktów firm konkurencyjnych, bez należytej podstawy.*
- 3. Przestrzegać wszelkich praw dotyczących konkurencji, łącznie z tymi, które zabraniają porozumień z konkurentami dotyczących ustalania cen lub innych warunków sprzedaży, dzielenia sfery wpływów, grup klientów czy linii produktów.”*

W zamierzeniu twórców, Kodeks ma odbudować etos producenta żywności, a w konsekwencji pomóc w eliminowaniu niewłaściwych postaw, których jedynym wyznacznikiem jest szybki zysk, nawet kosztem zdrowia i życia ludzi.

Ministerstwo Spraw Zagranicznych

Mapy ryzyk i zagrożeń dla praw człowieka i Katalogi dobrych praktyk.

W 2017 r. MSZ zleciło ambasadom RP przygotowanie „Map ryzyka i zagrożeń dla praw człowieka” w kraju/krajach urzędowania oraz propozycji do „Katalogu dobrych praktyk”. Na podstawie opracowań placówek powstał jeden zbiorczy „Katalog dobrych praktyk dla placówek zagranicznych w zakresie biznesu i praw człowieka”, który został przekazany do stosowania według właściwości do wszystkich Ambasad RP oraz Konsulatów Generalnych i Instytutów Polskich (Załącznik nr 2 do Raportu). Katalog – stanowiący rodzaj wzorca - służy poszczególnym placówkom do wypracowania własnych katalogów, zgodnie z uwarunkowaniami danego kraju urzędowania. Placówki zostały również zobowiązane do

wyznaczenia spośród pracowników osoby, która byłaby odpowiedzialna za problematykę biznesu i praw człowieka, w tym przede wszystkim za ciągłą aktualizację zarówno „Mapy ryzyka i zagrożeń dla praw człowieka”, jak i „Katalogu dobrych praktyk” a także za szkolenie pracowników placówki. Mapy ryzyka i zagrożeń dla praw człowieka oraz Katalogi są raz do roku aktualizowane przez wszystkie placówki i przekazywane do DNZPC oraz departamentów terytorialnych w MSZ. Jednocześnie problematyka biznesu i praw człowieka została uwzględniona w systemie planowania i sprawozdawczości placówek zagranicznych.

Wsparcie przedsiębiorców przez placówki dyplomatyczne.

W podpisanym 8.10.2020 r. „Porozumieniu między Ministerstwem Spraw Zagranicznych a Polską Agencją Inwestycji i Handlu S.A. w sprawie współpracy w realizacji zadań z zakresu promocji polskiej gospodarki za granicą” nawiązano do Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz „Krajowego Planu Działania na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka na lata 2017-2020” wskazując, że osoby wykonujące czynności związane z udzielaniem wsparcia przedsiębiorcy są zobowiązane przestrzegać Wytycznych ONZ dot. biznesu i praw człowieka, a w szczególności uświadamiać przedsiębiorcom nie tylko, jakie są szanse i perspektywy rozwoju współpracy gospodarczej, ale także jakie mogą być wynikające z niej zagrożenia.

Kwestia praw człowieka w biznesie w ramach współpracy rozwojowej MSZ.

Zgodnie z harmonogramem realizacji KPD, w 2018 roku Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka zostały wprowadzone do działań Departamentu Współpracy Rozwojowej (DWR), w celu „stałego uwzględniania w propozycjach projektów odnoszących się do współpracy rozwojowej”. Od tego czasu są stałym elementem brany pod uwagę przy ocenie, akceptacji i realizacji projektów. W 2018 r. odwołanie do Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz obowiązek ich stosowania został uwzględniony w dokumencie regulującym zasady wdrażania projektów rozwojowych przez polskie placówki zagraniczne pt. „Wytyczne dla polskich placówek zagranicznych do realizacji projektów z zakresu współpracy rozwojowej”. Podmioty realizujące projekty nadzorowane przez DWR: zarówno resorty i instytucje im podległe, jak i organizacje pozarządowe oraz samorządy (w ramach konkursu) powiadamiane są o Wytycznych. Są one również brane pod uwagę w ramach monitoringu projektów i ich ewaluacji. Bezpośrednie odniesienie do Wytycznych znalazło się także w instrukcji dla placówek dyplomatycznych, które bezpośrednio zarządzają projektami rozwojowymi realizując je z lokalnymi instytucjami partnerskimi. Stosowny fragment tej instrukcji brzmi: „Placówka, realizując projekty z zakresu współpracy rozwojowej, uwzględnia Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka”.

Kluczowym dokumentem określającym ramy działalności Polskiej Pomocy jest Wieloletni Program Współpracy Rozwojowej. W projekcie nowego Programu „Solidarni dla Rozwoju” na lata 2021-2030 znajduje się zapis „Polska współpraca rozwojowa prowadzona jest zgodnie z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka”. Tym samym obowiązek stosowania Wytycznych znalazł się w najważniejszym dokumencie programowym Polskiej Pomocy.

Należy podkreślić, że sektor prywatny jest ważnym partnerem w działaniach na rzecz zrównoważonego rozwoju i redukcji biedy na świecie. Dodatkowo dostrzegając możliwości zaangażowania prywatnych przedsiębiorców w działania na rzecz rozwoju, polska współpraca rozwojowa wspiera sektor prywatny w krajach rozwijających się. Stąd też stosowanie Wytycznych i położenie nacisku na kwestie praw człowieka w biznesie zyskuje na ciągłym znaczeniu w działaniach DWR.

Działalność konsularna:

1. Szkolenia dla osób wyjeżdżających na stanowiska konsularne

Departament Konsularny Ministerstwa Spraw Zagranicznych we współpracy z MSWiA z udziałem przedstawicieli organizacji pozarządowej La Strada organizuje cykliczne szkolenia dla kandydatów na stanowiska konsularne. Celem tego szkolenia jest zaznajomienie przyszłej kadry konsularnej z tematyką handlu ludźmi, przekazanie informacji nt. pojawiających się form handlu ludźmi, wskazanie w jaki sposób domniemaną ofiarę tego zjawiska można zidentyfikować i w jaki sposób oraz w jakim zakresie konsul może jej udzielić pomocy. W 2020 r. zrealizowano w sumie 6 edycji szkoleń w ww. zakresie, w których wzięło udział 96 osób.

2. Działania w ramach pomocy konsularnej

Pomoc obywatelom polskim jak również niereprezentowanym obywatelom państwa członkowskiego UE, będącym potencjalnymi ofiarami handlu ludźmi za granicą, jest realizowana przez konsula w sposób indywidualny w oparciu o przepisy ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. Prawo konsularne. Jedną z form pomocy jest pomoc finansowa na powrót do kraju. W ramach standardowych działań konsulowie wydają poszkodowanym obywatelom paszporty tymczasowe na powrót do kraju oraz organizują niezbędne wsparcie np. w zorganizowaniu bezpiecznego miejsca noclegowego. W szczególnych sytuacjach udzielana jest tzw. bezzwrotna pomoc finansowa (art. 44 ustawy).

3. Działania prewencyjne i współpraca z innymi podmiotami

Urzędy konsularne podejmują aktywność informacyjną na temat zagrożeń, na które narażone są osoby nie znające języków obcych oraz praw i przepisów kraju pobytu. Placówki organizują spotkania i seminaria w przedmiotowym zakresie. Ponadto konsulowie biorą udział w spotkaniach poświęconych zjawisku handlu ludźmi organizowanych przez organy państw akredytacji i działające tam organizacje jak również zagadnienia te są poruszane w ramach lokalnej współpracy konsularnej z przedstawicielstwami innych krajów członkowskich UE. Placówki utrzymują również bieżący kontakt z oddziałami inspektoratów pracy, służbami strzegącymi porządku publicznego, organizacjami pozarządowymi i fundacjami zajmującymi się problemem. Przedstawiciele Ministerstwa Spraw Zagranicznych uczestniczą w posiedzeniach Zespołu do Spraw Przeciwdziałania Handlowi Ludźmi,

utrzymują ścisły kontakt z organizacjami pozarządowymi wspierającymi ofiary handlu ludźmi, w tym m.in. z fundacją ITAKA.

Aspekty społeczne w procesie udzielania zamówień publicznych przez MSZ.

Zarówno w centrali MSZ, jak i w placówkach zagranicznych, przywiązuje się dużą uwagę do analizy możliwości zastosowania klauzul społecznych. Wynika to zarówno z dokumentu opracowanego w 2017 r. przez Radę Ministrów RP pt. „Zalecenia Rady Ministrów w sprawie uwzględniania przez administrację rządową aspektów społecznych w zamówieniach publicznych”, nakładającego na kierowników jednostek administracji rządowej obowiązek uwzględniania aspektów społecznych, w tym w szczególności klauzul społecznych, w możliwie jak najszerszym zakresie oraz w jak największej liczbie postępowań o udzielenie zamówienia publicznego, jak i z przepisów samej ustawy Prawo zamówień publicznych. MSZ uwzględnił tematykę klauzul społecznych w Zarządzeniu nr 10 Dyrektora Generalnego Służby Zagranicznej z dnia 7 grudnia 2018 r. w sprawie regulaminu udzielania zamówień publicznych w Ministerstwie Spraw Zagranicznych. Zgodnie z Regulaminem, wstępna analiza możliwości uwzględnienia aspektów społecznych dokonywana jest przez komórki merytoryczne już przy sporządzaniu planów postępowań, natomiast pogłębiona analiza - na etapie przygotowania konkretnego postępowania o udzielenie zamówienia. MSZ dokonuje oceny możliwości uwzględnienia aspektów społecznych także przy udzielaniu zamówień publicznych nieobjętych procedurami określonymi ustawą Pzp. Dla osób zaangażowanych w przygotowanie postępowania o udzielenie zamówienia publicznego, udostępnione są szczegółowe informacje dotyczące tematyki klauzul społecznych. W 2019 i 2020 roku klauzule społeczne były zastosowane w niemal 60 % postępowań w centrali MSZ. Najczęściej stosowano klauzule społeczne, o których mowa w art. 29 ust. 3a ustawy Pzp, zobowiązujące zamawiającego do określenia w opisie przedmiotu zamówienia na usługi lub roboty budowlane wymagań zatrudnienia przez wykonawcę lub podwykonawcę na podstawie umowy o pracę osób wykonujących wskazane przez zamawiającego czynności w zakresie realizacji zamówienia, jeżeli wykonanie tych czynności polega na wykonywaniu pracy w sposób określony w art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Dodatkowo pracownicy MSZ biorący udział w postępowaniach o udzielenie zamówienia publicznego uczestniczyli w szkoleniach i konferencjach z zakresu klauzul społecznych czy zrównoważonych zamówień publicznych, w tym organizowanych przez Urząd Zamówień Publicznych. Organizowane są także szkolenia przez Wydział Zamówień Publicznych dla osób wyjeżdżających na placówki zagraniczne, z zakresu zamówień publicznych, które obejmują także tematykę aspektów społecznych w zamówieniach, zgodnie z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka.

Procedura opiniowania wniosków o udzielenie zgody na eksport uzbrojenia i sprzętu wojskowego

Wytycznymi ONZ kieruje się również Departament Polityki Bezpieczeństwa MSZ w toku realizacji procedury opiniowania wniosków o udzielenie zgody na eksport uzbrojenia i

sprzętu wojskowego, zgodnie z art. 12 oraz 12 a. Ustawy z dnia 29 listopada 2000 r. o obrocie z zagranicą towarami, technologiami i usługami o znaczeniu strategicznym dla bezpieczeństwa państwa, a także dla utrzymania międzynarodowego pokoju i bezpieczeństwa oraz art. 88 Ustawy z dnia 13 czerwca 2019 r. o wykonywaniu działalności gospodarczej w zakresie wytwarzania i obrotu materiałami wybuchowymi, bronią, amunicją oraz wyrobami i technologią o przeznaczeniu wojskowym lub policyjnym. Kryterium uwzględnianym przez DPB podczas oceny wniosków dotyczących udzielenia zezwoleń eksportowych jest m.in. ocena ryzyka, czy przeznaczone do wywozu uzbrojenie mogłoby zostać użyte do działań stanowiących naruszenie międzynarodowego prawa humanitarnego lub udzielenie zezwolenia miałoby negatywny wpływ na poszanowanie praw człowieka. Ocena wniosków eksportowych pod kątem potencjalnych naruszeń praw człowieka oraz prawa humanitarnego jest dokonywana w oparciu o art. 16 ust. 1 pkt 3 oraz ust. 2 pkt 1 b) Ustawy z dnia 29 listopada 2000 r. (o obrocie z zagranicą towarami...), art. 86 Ustawy z dnia 13 czerwca 2019 r. (o wykonywaniu działalności gospodarczej...) oraz zobowiązania międzynarodowe w postaci:

- 1) Wspólnego Stanowiska Rady 2008/944/WPZiB z dnia 8 grudnia 2008 r. określającego wspólne zasady kontroli wywozu technologii wojskowych i sprzętu wojskowego (art.2);
- 2) Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 258/2012 z dnia 14 marca 2012 r. wdrażającego art. 10 Protokołu Narodów Zjednoczonych przeciwko nielegalnemu wytwarzaniu i obrotowi bronią palną, jej częściami i komponentami oraz amunicją, uzupełniającego Konwencję Narodów Zjednoczonych przeciwko międzynarodowej przestępczości zorganizowanej (protokół NZ w sprawie broni palnej), oraz ustanawiającego zezwolenia na wywóz i środki dotyczące przywozu i tranzytu dla broni palnej, jej części i komponentów oraz amunicji (art. 10);
- 3) Traktatu o handlu bronią z 2 kwietnia 2013 r. (art. 6 ust.3).

Ponadto, zasady zawarte w Wytycznych ONZ są punktem odniesienia w roboczych kontaktach z przedsiębiorstwami sektora obronnego dotyczących aktywności eksportowej tych firm.

Działalność edukacyjna

Problematyka biznesu i praw człowieka w oparciu o Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka została wprowadzona do systemu szkoleń przedwyjazdowych dla kandydatów na szefów placówek zagranicznych oraz wszystkich pozostałych osób przygotowujących się do wyjazdu na placówkę.

Państwowa Inspekcja Pracy

W trakcie realizacji Krajowego Plan Działania na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, Państwowa Inspekcja Pracy wykonała wszystkie zadania własne określone w „Harmonogramie realizacji przez Państwową Inspekcję Pracy postanowień *Krajowego Planu Działania na rzecz wdrażania wytycznych ONZ dotyczących*

biznesu i praw człowieka na lata 2017-2020”, co znajduje odzwierciedlenie w prezentowanych poniżej informacjach.

Realizacja zadań kontrolno – nadzorczych

Prowadzenie kontroli w zakresie objętym kompetencjami Państwowej Inspekcji Pracy

Uwzględniając dane statystyczne za okres od 2017 r. do I połowy 2020 r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła łącznie 252 188 kontroli (80 785 – w 2017 r.; 80 194 – w 2018 r.; 73 341 – w 2019 r. oraz 17 868 – w I poł. 2020 r.). Poniżej przedstawiono informacje na temat zastosowanych przez inspektorów pracy środków prawnych oraz ich realizacji w poszczególnych latach:

Liczba	2017	2018	2019	I półrocze 2020
wniosków wydanych	279 328	247 342	248 061	65 971
wniosków zrealizowanych *	[206 535] 210 517	179 509	177 568	40 788
poleceń wydanych	15 224	13 715	13 772	3 658
poleceń zrealizowanych *	[14 710] 14 712	13 298	13 241	3 525
decyzji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy wydanych	306 010	258 288	246 005	62 737
decyzji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy zrealizowanych *	[266 889] 272 424	226 285	215 169	50 471
decyzji płacowych wydanych	6 630	5 854	6 156	1 523
decyzji płacowych zrealizowanych *	[3 011] 3 295	3 187	2 717	453

* realizacja podana na dzień 25.11.2020 r., uwzględniono wskaźnik realizacji bez dodatkowych walidacji

Kontrole – w różnym stopniu – obejmowały pełny zakres tematyczny wskazany w harmonogramie, jak również dotyczyły zagadnień włączonych do kompetencji Urzędu już po przyjęciu KPD przez Radę Ministrów (np. powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem w niedziele i święta, co zostało uregulowane ustawą z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz.U. z 2019 r. poz. 466 t.j.)).

Rozpatrywanie skarg

Zgodnie z danymi za okres od 2017 r. do I połowy 2020 r. do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło ponad 185,9 tys. skarg dotyczących naruszania przepisów przez podmioty zatrudniające w ramach stosunku pracy, a także na innej podstawie niż stosunek pracy, m. in. umów cywilnoprawnych (50,5 tys. – w 2017 r.; 54,1 tys. – w 2018 r.; 54,7 tys. – w 2019 r. oraz 26,6 tys. – w I poł. 2020 r.). Skarżący poruszyli w nich 347,1 tys. problemów, w tym 97,2 tys. w roku 2017 r. oraz 102,4 tys. w 2018 r., a także 100,9 tys. w 2019 r. i 46,6 tys. w I poł. 2020 r. W ramach rozpatrywania skarg, część z nich była kwalifikowana do przeprowadzenia kontroli, w części poprzestawano na udzieleniu wyjaśnień i informacji (np. w oparciu o wyniki kontroli uprzednio przeprowadzanych w danym podmiocie). Poczynione w toku kontroli ustalenia pozwoliły na potwierdzenie zasadności części przedstawionych problemów skargowych (średnio niewiele powyżej 30% w prezentowanym okresie).

Udzielanie porad technicznych i prawnych

Ważnym elementem działań podejmowanych przez PIP jest udzielanie porad w zakresie prawa pracy i bezpieczeństwa pracy, a także porad w celu wspierania równego traktowania obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i państw członkowskich Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA) - stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, którzy korzystają z prawa do swobodnego przepływu pracowników, oraz członków ich rodzin w zakresie:

- a) dostępu do zatrudnienia,
- b) warunków zatrudnienia i pracy, w szczególności w odniesieniu do wynagrodzenia, rozwiązania umowy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz, w przypadku utraty pracy, powrotu do pracy lub ponownego zatrudnienia,
- c) dostępu do przywilejów socjalnych i podatkowych,
- d) zasad członkostwa w związkach zawodowych oraz korzystania z czynnego i biernego prawa wyborczego do przedstawicielstw pracowniczych, w tym organów związków zawodowych i rad pracowników,
- e) dostępu do szkoleń,
- f) dostępu do zasobów mieszkaniowych,
- g) dostępu do kształcenia, nauki zawodu oraz szkolenia zawodowego dla dzieci pracowników,
- h) pomocy udzielanej przez urzędy pracy.

W prezentowanym przedziale czasowym udzielono łącznie ponad 2,5 mln porad, w tym 909,2 tys. w roku 2017 r. oraz 742 tys. w 2018 r., a także 680,4 tys. w 2019 r. i 240,9 tys. w I poł. 2020 r. Głównymi odbiorcami tego rodzaju działalności są pracownicy.

Udział organów PIP w uzyskiwaniu przez pracodawców statusu pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej lub zakład aktywności zawodowej oraz opiniowanie przystosowania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych

W okresie sprawozdawczym od początku 2017 do końca 2019 roku organy Państwowej Inspekcji Pracy wydawały postanowienia wyrażające opinię o przystosowaniu stanowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych i decyzje w sprawach związanych z uzyskiwaniem statusu zakładu pracy chronionej i zakładu aktywności zawodowej. W tym czasie przeprowadzono:

- 813 kontroli u 492 pracodawców ubiegających się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej (w tym ponownie z powodu zmiany lokalizacji) lub posiadających taki status a ubiegających się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej utworzonej jednostce organizacyjnej lub ubiegających się o dofinansowanie ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych stanowiska pracy organizowanego dla osoby niepełnosprawnej,
- 93 kontrole u 80 pracodawców ubiegających się o nadanie statusu zakładu aktywności zawodowej lub posiadających taki status a ubiegających się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej utworzonej jednostce organizacyjnej lub ubiegających się o dofinansowanie ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych stanowiska pracy organizowanego dla osoby niepełnosprawnej,
- 1988 kontroli u 1758 pracodawców „otwartego” rynku pracy organizujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych i ubiegających się o dofinansowanie ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Realizacja przepisów o delegowaniu pracowników

Na podstawie przepisów ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. z 2018 r. poz. 2206 z późn. zm.) do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należą między innymi:

- współpraca z właściwymi organami innych państw członkowskich dotycząca delegowania pracowników oraz zwalczania nadużyć lub reagowania na przypadki nielegalnej działalności związanych z delegowaniem pracowników, oraz wymiana informacji w tym zakresie, która odbywa się w szczególności za pośrednictwem Elektronicznego Systemu Wymiany Informacji na Rynku Wewnętrznym – IMI, obsługiwanego przez pracowników Głównego Inspektoratu Pracy, w strukturach którego funkcjonuje biuro łącznikowe (liaison office);
- powiadamianie pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP o decyzji w sprawie nałożenia na tego pracodawcę administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników;
- powiadamianie pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP o wniosku o egzekucję administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej nałożonej na tego pracodawcę w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania

pracowników oraz sprawdzanie i przekazywanie naczelnikowi urzędu skarbowego takiego wniosku. prowadzenie strony internetowej z informacjami o zasadach i warunkach delegowania pracowników na terytorium RP;

- przyjmowanie od pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP oświadczenia o delegowaniu pracownika oraz zawiadomienia o zmianie informacji zawartych w oświadczeniu o delegowaniu pracownika;
- udzielanie, na wniosek zainteresowanego, informacji o warunkach zatrudnienia oraz o zakresie ich stosowania do pracownika delegowanego na terytorium RP;
- przyjmowanie umotywowanych powiadomień, umożliwiających przedłużenie okresu, w którym należy zapewnić pracownikowi delegowanemu warunki zatrudnienia na poziomie „minimalnym” powyżej 12 nie dłużej jednak niż do upływu 18 miesięcy delegowania;
- kontrola warunków zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium RP oraz kontrola spełnienia przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP obowiązków informacyjnych wobec Państwowej Inspekcji Pracy, a także kontrola realizacji obowiązków związanych z delegowaniem przez pracodawcę użytkownika, do którego skierowany został do pracy pracownik z innego państwa członkowskiego lub który kieruje pracownika do pracy w innym państwie członkowskim.

W badanym okresie wymiana informacji pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy, a właściwymi organami innych państw tego obszaru objęła łącznie 2105 spraw, przy czym w roku 2017 było to 466 spraw, w 2018 - 572 sprawy, zaś w 2019 aż 763 spraw, a w I półroczu 2020 r. – 304. W większości są sprawy realizowane w następstwie wniosków innych państw członkowskich, kierowanych do PIP z prośbą o dokonanie ustaleń dotyczących polskich firm delegujących pracowników do czasowego wykonywania pracy w innych krajach europejskich. W pozostałych przypadkach są to wnioski kierowane przez PIP do biur łącznikowych w innych krajach członkowskich, w związku z podejrzeniem nieprzestrzegania przez polskich pracodawców delegujących przepisów kraju przyjmującego, lub na przykład dotyczące wypadków przy pracy pracowników polskich firm delegowanych za granicę. Podkreślenia wymaga, iż dokonanie ustaleń na potrzeby otrzymanych i wysyłanych wniosków w większości przypadków wymaga przeprowadzenia kontroli Państwowej Inspekcji Pracy.

Inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 782 kontrole w zakresie problematyki delegowania pracowników z terytorium RP (243 – w 2017 r.; 204 – w 2018 r.; 247 – w 2019 r. oraz 88 – w I poł. 2020 r.). Najczęściej czynności kontrolne prowadzono na wniosek właściwych organów zagranicznych, a w niektórych przypadkach kontrole podjęto w następstwie skarg pracowników delegowanych. Zagadnienia, które kontrolowała PIP, wynikały z treści wniosków właściwych organów innych państw członkowskich. Tylko w nielicznych przypadkach odpowiedzi na pytania zawarte we wnioskach udzielane były wyłącznie na podstawie danych zgromadzonych w zasobach PIP i w publicznych rejestrach (CEiDG, KRS, KRAZ), a także na podstawie informacji pozyskanych z ZUS, czy od organów skarbowych. Państwowa Inspekcja Pracy nie jest uprawniona do egzekwowania na rzecz polskich pracowników delegowanych do czasowego wykonywania pracy w innych krajach obowiązków pracodawców, które wynikają z regulacji prawnych kraju przyjmującego.

Ustalenia poczynione przez inspektorów pracy w Polsce są natomiast podstawą do dokonania rozstrzygnięć i podjęcia decyzji przez właściwe organy kraju oddelegowania. Wymiana informacji za pośrednictwem systemu IMI (System Wymiany Informacji na Rynku Wewnętrznym - International Market Information system) poprzedzona dokonaniem stosownych ustaleń zarówno w kraju przyjmującym jak i delegującym umożliwia zapewnienie pracownikom świadczącym pracę na styku dwóch różnych systemów prawnych należytego poziomu ochrony.

System na podstawie art. 9 ust. 4 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, został także ustanowiony narządkiem współpracy organów właściwych w sprawach dotyczących powiadamiania pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP o decyzji właściwego organu zagranicznego nakładającej na tego pracodawcę karę administracyjną lub grzywnę oraz w sprawach dotyczących egzekucji tych kar i grzywien.

W analizowanym okresie (od 2017 r. do I poł. 2020 r.), w związku z naruszaniem przepisów dotyczących delegowania pracowników, do Państwowej Inspekcji Pracy przekazano:

- 169 wniosków o powiadomienie pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP o decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej (z Austrii, Belgii, Finlandii i Słowacji),
- 45 wniosków o egzekucję administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej nałożonej na pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP (z Austrii, Holandii, Szwecji, Islandii, Finlandii, Łotwy, Słowacji).

Naruszenia wskazane w decyzjach zagranicznych służb kontrolnych popełniane przez polskich pracodawców delegujących dotyczyły niedopełnienia wymogów administracyjnych związanych z powiadomieniem właściwych instytucji o fakcie delegowania pracowników na terytorium danego państwa, nieokazaniem dokumentów na potrzeby kontroli, nieprzestrzeganiem przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, niezapewnieniem minimalnego wynagrodzenia oraz należności za pracę w godzinach nadliczbowych zgodnie z regulacjami kraju przyjmującego oraz naruszaniem przepisów o zatrudnieniu pracowników tymczasowych.

Powoływana powyżej ustawa zobowiązuje do prowadzenia i aktualizowana przez Państwową Inspekcję Pracy oficjalnej strony internetowej o warunkach i zasadach delegowania pracowników na terytorium RP. W 2016 r. przy współpracy z ówczesnym Ministerstwem Rozwoju, w serwisie dla przedsiębiorców (www.biznes.gov.pl) przygotowano informacje na temat praw pracowników delegowanych, obowiązków pracodawców delegujących, w tym także opis procedury składania oświadczenia o delegowaniu pracownika na terytorium RP oraz zawiadomienia o zmianie danych zawartych w ww. oświadczeniu wraz z niezbędnymi formularzami. Następnie w związku z nowelizacją ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług w roku 2020 treści zawarte na stronie zaktualizowano i rozszerzono w szczególności o warunki pracy i inne warunki zatrudnienia przysługujące pracownikom tymczasowym a także o nową procedurę umotywowanego powiadomienia składanego do PIP. W związku z koniecznością informowania poprzez stronę internetową o warunkach zatrudnienia pracowników delegowanych do pracy w Polsce na okres powyżej 12 miesięcy, w serwisie biznes.gov.pl zamieszczono także szczegółowe

informacje także o niemal wszystkich instytucjach szeroko pojętego polskiego prawa pracy (w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia), tak, aby uczynić zadość wymaganiom jakie nałożyły na Państwową Inspekcję Pracy znowelizowane przepisy ustawy o delegowaniu pracowników. Informacje na temat zasad i warunków delegowania pracowników na terytorium RP oraz obowiązkach pracodawców delegujących przygotowano zarówno w języku polskim dostępne pod adresem:

<https://www.biznes.gov.pl/pl/firma/pracownicy-w-firmie/chce-delegowac-pracownika>,

jak i w angielskiej wersji serwisu [biznes.gov.pl](https://www.biznes.gov.pl), pod adresem:

<https://www.biznes.gov.pl/en/firma/doing-business-in-poland/posting-of-workers-to-poland>.

Niezależnie od powyższego, w ramach działalności PIP w obszarze poradnictwa prawnego, działa infolinia udzielająca bezpłatnych porad eksperckich w sprawach dotyczących delegowania pracowników. Porady w tym zakresie udzielane są także w odpowiedzi na zapytania pisemne kierowane zarówno do Głównego Inspektoratu Pracy, jak i do jednostek terytorialnych PIP.

Do zadań PIP wskazanych w ustawie należy także przyjmowanie od przedsiębiorców zagranicznych oświadczeń o oddelegowaniu pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. W omawianym okresie do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęły 18292 oświadczenia o delegowaniu pracownika na terytorium RP. Szczegółowe dane w przedmiotowym zakresie przedstawia poniższa tabela:

	2017 r.	2018 r.	2019 r.	I poł. 2020 r.
Liczba przesłanych oświadczeń o delegowaniu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej	1 878 (1 413) *	4 130 (2 872) *	7 793 (4 394) *	4 491 (2 540)*
Liczba podmiotów zagranicznych delegujących pracowników na terytorium RP	772 (557) *	1 100 (833) *	1 591 (413) *	916 (705)*
Liczba państw, z których delegowano pracowników	63 (26) *	61 (26) *	65 (39) *	47 (27)*
Liczba delegowanych pracowników	7 372 (4 294) *	13 731 (6 765) *	31 217 (18 046) *	10781 (3 853)*

* w tym z państw UE/ EOG lub Szwajcarii

Na podstawie ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług PIP realizuje także zadania kontrolno-nadzorcze w sprawach dotyczących delegowania pracowników na terytorium RP, które obejmują:

- kontrolę prawidłowości delegowania pracowników na terytorium RP;

- kontrolę zapewnienia pracownikom oddelegowanym na terytorium RP odpowiednich warunków zatrudnienia nie mniej korzystnych niż wynikające z Kodeksu pracy i innych przepisów regulujących prawa pracowników, w zakresie wskazanym w ustawie,
- kontrolę dopełnienia tzw. obowiązków informacyjnych wobec PIP oraz dotyczących przechowywania na terytorium RP określonych dokumentów związanych z zatrudnieniem pracowników delegowanych.

W okresie od 2017 r. do I poł. 2020 r. inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 381 kontroli, na co odpowiednio składało się 97 w 2017 r., 137 w 2018 r., a także 132 w 2019 r. i 15 w I poł. 2020 r. Do najczęściej ujawnianych naruszeń przepisów zaliczyć należy:

- niezłożenie do PIP oświadczenia zawierającego informacje, o których mowa w art. 24 ust. 3 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług;
- nieprawidłowości w zakresie rekompensowania pracownikom delegowanym pracy świadczonej w godzinach nadliczbowych;
- niezapewnienie pracownikom wymaganej liczby godzin odpoczynku dobowego i tygodniowego;
- naruszenia w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności dotyczące szkoleń bhp oraz profilaktycznych badań lekarskich;
- nieprzechowywanie na terytorium RP dokumentów, o których mowa w art. 25 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, a także nieokazywanie ich na żądanie inspektora pracy.

Działania PIP w zakresie przeciwdziałania handlowi ludźmi

Uczestnictwo w posiedzeniach międzyresortowego Zespołu do Spraw Zwalczenia i Zapobiegania Handlowi Ludźmi i Zespołu do Spraw Przeciwdziałania Handlowi Ludźmi w MSWiA.

Państwowa Inspekcja Pracy zaangażowana jest w działania przeciwko handlowi ludźmi, współpracując z instytucjami krajowymi, które powołane są do ścigania tego przestępstwa. Na poziomie centralnym, PIP zaangażowana była w działania międzyresortowego Zespołu do Spraw Zwalczenia i Zapobiegania Handlowi Ludźmi, uczestnicząc w posiedzeniach ww. Zespołu. W okresie od 1 stycznia 2017 r. do 30 czerwca 2018 r. odbyły się 3 spotkania międzyresortowego Zespołu do Spraw Zwalczenia i Zapobiegania Handlowi Ludźmi, w których uczestniczył także przedstawiciel PIP (20.02.2017 r. i 7.12.2017 r. oraz 12.06.2018 r.). Zarządzeniem MSWiA nr 6 z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie utworzenia Zespołu do Spraw Przeciwdziałania Handlowi Ludźmi, powołano ww. Zespół w strukturach resortu spraw wewnętrznych. W skład Zespołu – na prawach członka – powołani zostali także przedstawiciele instytucji zewnętrznych, w tym Państwowej Inspekcji Pracy. Biorą oni udział zarówno w posiedzeniach plenarnych Zespołu, jak i w pracach grup roboczych, m.in. grupy roboczej ds. monitorowania realizacji KPD (grupa stała), czy też grupy roboczej ad hoc ds.

opracowania podręcznika dla organów ścigania i innych instytucji w zakresie postępowania w sprawach o handel ludźmi.

Realizacja zadań przewidzianych w Krajowym Planie Działań Przeciwko Handlowi Ludźmi i przedłożenie sprawozdania z ich realizacji do MSWiA

W okresie od 1 stycznia 2017 r. do 30 czerwca 2018 r. Państwowa Inspekcja Pracy realizowała zadania przewidziane w Krajowym Planie Działań Przeciwko Handlowi Ludźmi na lata 2016-2018. Sprawozdanie z realizacji zadań realizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy w obszarze zwalczania i przeciwdziałania handlowi ludźmi, w tym do pracy przymusowej zostało przekazane do Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji, pismem Głównego Inspektora Pracy z dnia 5 lutego 2018 r., znak: GNL-435-072-5-2/18. W ramach realizacji Krajowego Planu Działań oraz poza planem, podejmowane były między innymi następujące inicjatywy:

- spotkanie przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy i Straży Granicznej w dniach 5-7 kwietnia 2017 r. w ramach projektu „Współpraca i kompetencja kluczem do skutecznej walki z handlem ludźmi”, realizowanego przez Międzynarodową Organizację ds. Migracji we współpracy z Komendą Główną Straży Granicznej;
- spotkania w dniach 1 marca 2017 r. i 8 listopada 2017 r. z przedstawicielami organizacji La Strada poświęcone m.in. działaniom PIP podejmowanym w stosunku do pracowników migrujących oraz spotkanie konsultacyjne w związku z planowanym przez Fundację projektem ukierunkowanym na wykrywanie pracodawców powierzających innym osobom pracę w warunkach przymusowych;
- działania 3 jednostek terenowych PIP (Bydgoszcz, Katowice, Warszawa) podejmowane w ramach tzw. Dnia Wspólnej Akcji w celu przeciwdziałania wykorzystaniu w pracy (Joint Action Day). Inspekcja Pracy uczestniczyła w ww. działaniach na wniosek i we współpracy z organami Policji, realizując kontrole legalności zatrudnienia na podstawie sygnałów o nielegalnym zatrudnieniu znacznej liczby cudzoziemców;
- trening (7-8 września 2017 r.) pt. „Rola instytucji państwowych i innych podmiotów w identyfikowaniu i zwalczaniu pracy przymusowej”, w ramach którego przedstawiciel PIP przekazał uczestniczkom treningu informacje na temat procedury składania skarg do Państwowej Inspekcji Pracy;
- konferencja pt. „Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka - realizacja Krajowego Planu Działania” z udziałem przedstawiciela PIP, który biorąc udział w panelu poświęconym współczesnym aspektom problematyki zakazu pracy przymusowej, przedstawił informacje o kontrolach oraz o identyfikacji ofiar handlu ludźmi, w tym do pracy przymusowej w ramach działań kontrolno-nadzorczych PIP;
- odprawa służbowa Wydziału do walki z Handlem Ludźmi Biura Kryminalnego Komendy Głównej Policji w dniach 11-13 października 2017 r. w Poroninie, w ramach której zorganizowano warsztaty szkoleniowe pt. Praktyczne aspekty zwalczania przestępstwa handlu ludźmi i przestępstw z nim powiązanych.

Przedstawiciel PIP przekazał informacje na temat kontroli legalności zatrudnienia i wykonywania innej pracy przez cudzoziemców, w szczególności obywateli Ukrainy;

- spotkanie robocze w Głównym Inspektoracie Pracy w kwietniu 2018 r. z przedstawicielem Centralnego Biura Śledczego Policji, poświęcone problematyce pracy przymusowej i zatrudniania cudzoziemców poprzez agencje pracy tymczasowej.

Sprawozdanie z realizacji przez PIP w 2019 r. Krajowego Planu Działania Przeciwno Handlowi Ludźmi na lata 2019-2021 zostało przekazane do Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji pismem Głównego Inspektora Pracy z dnia 20 lutego 2020 r. (znak: GIP-GNL.081.4.2020.3). W ramach realizacji KPD na lata 2019-2021 podejmowano m.in. następujące działania:

- W dniach 26 - 28 lutego 2019 r. w Centralnym Ośrodku Szkolenia Straży Granicznej im. Marszałka Polski Józefa Piłsudskiego w Koszalinie odbyła się dziesiąta - jubileuszowa narada szkoleniowa przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy i Straży Granicznej. Spotkania takie, organizowane corocznie od 2010 r. na podstawie Porozumienia Głównego Inspektora Pracy i Komendanta Głównego Straży Granicznej w sprawie zasad współdziałania Państwowej Inspekcji Pracy i Straży Granicznej, mają m.in. na celu podsumowanie współpracy obu instytucji w zakresie kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców w roku poprzednim. Ze strony Państwowej Inspekcji Pracy w naradzie uczestniczyli przedstawiciele Kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy oraz Zarządu do Spraw Cudzoziemców Komendy Głównej Straży Granicznej, funkcjonariusze z oddziałów i placówek prowadzący kontrole legalności zatrudnienia obcokrajowców i inspektorzy pracy realizujący kontrole w ww. zakresie. Wśród zaproszonych na spotkanie gości byli również przedstawiciele Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwa Spraw Zagranicznych, Ministerstwa Finansów oraz Urzędu do Spraw Cudzoziemców. Zagadnienia poruszane w toku spotkania dotyczyły zjawisk na rynku pracy z udziałem cudzoziemców, tj. pracy tymczasowej i nietypowych form zatrudnienia, outsourcingu pracowniczego i leasingu pracowniczego, funkcjonowania znowelizowanych przepisów o zatrudnianiu cudzoziemców (w szczególności w zakresie oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom i zezwoleń na pracę sezonową) oraz kierowania cudzoziemców do pracy w podmiotach z siedzibą na terytorium RP i do pracy za granicą.
- Szkolenia dla pracowników PIP dotyczące handlu ludźmi, w szczególności do pracy przymusowej (opisane w dalszej części sprawozdania).

Aktualnie Państwowa Inspekcja Pracy zaangażowana jest w realizację Krajowego Planu Działania Przeciwno Handlowi Ludźmi na lata 2020-2021.

Uczestnictwo w pracach Zespołów Wojewódzkich ds. Przeciwdziałania Handlowi Ludźmi

Inspektorzy pracy z okręgowych inspektoratów pracy uczestniczyli w pracach Wojewódzkich Zespołów ds. Przeciwdziałania Handlowi Ludźmi powołanych przy wojewodach. Zespoły stanowią forum wymiany poglądów i doświadczeń, w ramach którego, na poziomie regionalnym, omawiane są i dyskutowane działania podejmowane przez

przedstawicieli różnych instytucji w zakresie zapobiegania i zwalczania handlu ludźmi, w tym do pracy przymusowej. Dzięki pracom Zespołów możliwa jest także ściślejsza współpraca oraz koordynacja działań różnych służb, w zakresie działania których pozostają ww. zagadnienia. Poniżej przykładowe działania PIP realizowane w ramach działań ww. Zespołów:

- 12 czerwca 2018 r. w Gdyni, rozstrzygnięcie konkursu plastycznego dla młodzieży pt. „Stop handlowi ludźmi” połączone z projekcją filmu „Urowadzona” i panelem dyskusyjnym. Wydarzenie z udziałem przedstawicieli wojewody pomorskiego, samorządu, instytucji oświatowych i PIP;
- cykl konferencji powiatowych organizowanych w miastach woj. świętokrzyskiego w ramach inicjatywy „Świętokrzyskie przeciwko handlowi ludźmi”, ukierunkowanych m.in. na podniesienie świadomości studentów i absolwentów szkół średnich w zakresie zagrożeń związanych z wykonywaniem pracy sezonowej za granicą i poszukiwaniem zatrudnienia. W 2017 r. konferencje zorganizowano w powiatach: koneckim, kieleckim, skarżyskim, pińczowskim, staszowskim. W ramach konferencji emitowano spoty i filmy dotyczące problematyki handlu ludźmi oraz dystrybuowano materiały przygotowane przez MSWiA (płyta CD i komiks pt. „Nie jesteś na sprzedaż”). W konferencjach uczestniczyło około 1300 osób, a na bazie ankiet przekazywanych uczestnikom opracowano raport dotyczący świadomości młodych ludzi w zakresie zagrożeń handlem ludźmi i pracą przymusową. Ponadto w powiecie jędrzejowskim zrealizowano w 2017 r. cykl 10 spotkań informacyjno-edukacyjnych dla młodzieży z udziałem przedstawicieli Policji, PUP, PCPR w zakresie zagrożeń pracą przymusową i niebezpieczeństw związanych z wykonywaniem pracy za granicą.
- Inspektorzy pracy okręgowych inspektoratów pracy m.in. w Bydgoszczy, Gdańsku, Lublinie, Łodzi, Olsztynie, Szczecinie, Warszawie i Zielonej Górze realizowali wspólne działania (we współpracy z Policją i Strażą Graniczną) w ramach operacji *Joint Action Day THB for Labour Exploitation*, mającej na celu zwalczanie handlu ludźmi i wykorzystywania do pracy przymusowej. W ramach wspólnych działań podejmowane były kontrole wytypowanych uprzednio pracodawców, w szczególności powierzających pracę cudzoziemcom, ukierunkowane na ujawnianie przypadków pracy przymusowej;
- W dniu 15 marca 2019 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Zielonej Górze, we współpracy z Organizacją Pracodawców Ziemi Lubuskiej, zrealizował szkolenie dla 27 pracodawców z ww. regionu dotyczące legalności zatrudniania w tym cudzoziemców, problematyki świadczenia usług agencji zatrudnienia, pracy tymczasowej i delegowania pracowników, w ramach którego poruszano także kwestie przeciwdziałania handlowi ludźmi i pracy przymusowej;
- W dniu 26.09.2019 r. podczas trwającego Tygodnia Przedsiębiorcy organizowanego przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, w siedzibie Oddziału ZUS w Zielonej Górze przeprowadzone zostało przez inspektora pracy z Sekcji Nadzoru i Kontroli oraz Legalności Zatrudnienia w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Zielonej Górze szkolenie z zakresu legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców dla

pracodawców. W szkoleniu uczestniczyło 19 osób. Podczas szkolenia oraz w ramach dyżuru eksperckiego na stoisku Państwowej Inspekcji Pracy udzielane były porady dot. legalności zatrudnienia cudzoziemców, obywateli polskich, agencji zatrudnienia, prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Dla wszystkich zainteresowanych przygotowane były m.in. wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy dot. legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców, prawa pracy i bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wydawnictwa Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego dot. przeciwdziałania handlowi ludźmi i pracy przymusowej;

- W roku 2019 r. przedstawiciele Głównego Inspektoratu Pracy zaangażowani byli w prace grupy roboczej ds. relacji z osobami świadczącymi pracę działającej przy Zespole do spraw Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw – organu pomocniczego Ministra Rozwoju oraz Ministra Funduszy i Polityki Regionalnej. Celem grupy roboczej było opracowanie poradnika dla pracodawców na temat pracy przymusowej. Poradnik stanowi kompendium wiedzy dla podmiotów powierzających pracę nt. zjawiska pracy przymusowej, unikania ryzyka współpracy z podmiotami, które powierzają pracę w warunkach przymusowych oraz na temat działań, które można podjąć na poziomie ich własnej organizacji, dla eliminacji ww. procederu w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą. Prace nad poradnikiem trwały także w 2020 r. i zaowocowały powstaniem pozycji „Praca przymusowa. Poradnik: jak ją rozpoznać i jej przeciwdziałać”, której współautorami byli także pracownicy PIP.
- W 2019 r. przedstawiciel Głównego Inspektoratu Pracy uczestniczył w spotkaniach zespołu, w skład którego weszli przedstawiciele Stowarzyszenia Interwencji Prawnej (prof. W. Klaus) oraz Ministerstwa Sprawiedliwości (sędzia M. Makarska), którego zadaniem było opracowanie legalnej definicji pracy przymusowej, która miałaby zostać umieszczona w przepisach Kodeksu karnego. Państwowa Inspekcja Pracy przekazała do ww. uwagi do propozycji zmian prawnych wypracowanych przez Zespół.
- W dniu 30 lipca 2019 r. przedstawiciel Głównego Inspektoratu Pracy uczestniczył także w debacie pt. *"Światowy Dzień Walki z Handlem Ludźmi. Co jeszcze możemy zrobić?"* poświęconej problematyce handlu ludźmi zorganizowanej w Warszawie przez Fundację *La Strada*. Debata obejmowała wystąpienia ekspertów polskich i zagranicznych ukazujące aktualną sytuację zwalczania handlu ludźmi (definicja pracy przymusowej, CSR a handel ludźmi, sytuacja w Polsce a sytuacja na świecie, doświadczenia Modern Slavery Act) oraz dyskusję na temat planów i możliwości podjęcia wspólnych działań na gruncie krajowym, celem eliminacji zjawiska handlu ludźmi.

Podnoszenie kwalifikacji kadry inspektorskiej zaangażowanej w działania dotyczące problematyki zwalczania handlu ludźmi do pracy przymusowej, szkolenia doskonalące w OS PIP

Szkolenia doskonalące dla kadry inspektorskiej w zakresie problematyki handlu ludźmi organizowane były zgodnie z Centralnym Planem Szkoleń zatwierdzonym przez Kierownictwo PIP. Ich realizacja stanowi wykonania zobowiązania, które na Państwową

Inspekcję Pracy nakłada Krajowy Plan Działań przeciwko Handlowi Ludźmi (KPD 2016-2018. KPD 2019-2021. W roku 2017 szkolenie wewnętrzne z ww. problematyki, w którym uczestniczyło 30 osób zostało zorganizowane w dniach 26-27 czerwca 2017 r. w OS PIP im. Jana Rosnera we Wrocławiu, a w 2018 r. w dniach 2-3 lipca 2018 r. – dla 29 pracowników PIP. W 2019 r. – szkolenie z tej tematyki zrealizowano w dniach 12-13 grudnia dla 22 pracowników PIP, zaś w roku 2020 odbyło się ono 10-11 grudnia w formule online i wzięło w nim udział 20 pracowników PIP. Szkolenia dedykowane są osobom, które w działalności kontrolno-nadzorczej lub w ramach realizacji zadań z zakresu poradnictwa prawnego mogą zetknąć się z problemem pracy przymusowej. W okresie sprawozdawczym przeszkolono łącznie 101 osób.

W programie szkolenia uwzględniono zagadnienia dotyczące zarówno przeciwdziałania jak i zwalczania handlu ludźmi - z perspektywy instytucji, w zakresie działania których pozostaje realizacja zadań w tym obszarze. Ponadto zaprezentowano przygotowany we współpracy z PIP nowy podręcznik dla biznesu dotyczący pracy przymusowej. Wykładowcami realizującymi zajęcia byli przedstawiciele takich instytucji i organizacji jak: MSWiA, Prokuratura Krajowa, Policja, Straży Graniczna, LA STRADA oraz Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu.

Realizacja kampanii informacyjno-edukacyjnej „Pracuję legalnie” w latach 2017 – 2019

Cel i założenia kampanii

„Pracuję legalnie!” to trzyletnia, ogólnopolska kampania informacyjno-edukacyjna z obszaru legalności zatrudnienia, która realizowana była w latach 2017-2019. Jej zadaniem było podniesienie świadomości pracodawców i pracowników z zakresu zasad zatrudniania zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy. Kampania kierowana była do pracodawców i pracowników (również spoza UE – ze szczególnym uwzględnieniem pracowników z Ukrainy).

Cele kampanii:

- propagowanie wyboru pracy legalnej w miejsce zatrudnienia w szarej strefie i przyjmujących ofertę pracy nielegalnej;
- uświadomienie pracującym korzyści wynikających z wykonywania pracy legalnie oraz zagrożeń związanych z wykonywaniem pracy nierejestrowanej lub deklaratywnej fałszywie;
- piętnowanie niedozwolonych praktyk stosowanych przez tych pracodawców, którzy decydują się na powierzanie pracy z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa;
- informowanie o formach i możliwościach skorzystania z pomocy merytorycznej Państwowej Inspekcji Pracy przy eliminowaniu nieprawidłowości.

Potrzebę realizacji kampanii edukacyjno-informacyjnej uzasadniały doświadczenia z działalności kontrolno-nadzorczej PIP realizowanej w obszarze legalności zatrudnienia. Wpisywały się one w ogólny kontekst działań służb publicznych, ukierunkowanych na zwalczanie zjawisk i procesów ekonomicznych, które określa się mianem szarej strefy

gospodarki. Wyniki kontroli PIP prowadzonych w tym obszarze zagadnień wykazują, że wykonywanie pracy bez potwierdzenia na piśmie warunków umowy o pracę i bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego to nadal jedno z najistotniejszych (obok niewypłaconych wynagrodzeń i wypadków związanych z pracą) problemów polskiego rynku pracy.

Uruchomienie strony internetowej kampanii

Od początku trwania kampanii „Pracuję legalnie” aktywna była strona internetowa www.prawawpracy.pl. Stanowiąca bazę wiedzy nt. promowanej tematyki. Umieszczono na niej m.in.:

- materiały merytoryczne dotyczące legalności zatrudnienia w Polsce, w tym zatrudnienia cudzoziemców,
- elektroniczne wersje bezpłatnych wydawnictw Państwowej Inspekcji Pracy, w języku polskim, ukraińskim i angielskim,
- materiały filmowe adresowane do pracodawców i pracowników, dotyczące korzyści z legalnej pracy i zagrożeń związanych z nielegalnym zatrudnieniem,
- infografiki promujące przekaz kampanii.

W toku realizacji kampanii publikowano również informacje na temat aktualnych bezpłatnych szkoleń dla pracodawców i pracowników, zaplanowanych przez Okręgowe Inspektoraty Pracy – z podaniem adresów, lokalizacji szkoleń oraz ich terminów. Strona www.prawawpracy.pl po zakończeniu kampanii jest i będzie nadal aktywna, stanowiąc wsparcie dla realizowanych przez jednostki organizacyjne PIP działań informacyjnych w obszarze legalności zatrudnienia.

Kampania internetowa 2017 i 2018 roku

W 2017 i 2018 roku kampania informacyjna Państwowej Inspekcji Pracy realizowana była m.in. za pośrednictwem Internetu. Przekaz promowano m.in. na internetowych serwisach branżowych, a także przy wykorzystaniu newsletterów dla pracodawców oraz wyszukiwarki internetowej Google, za pomocą której osoby poszukujące informacji związanej z tematyką pracy i legalności zatrudnienia kierowane były na stronę internetową kampanii. Bannery internetowe, stanowiące podstawowe narzędzie reklamowe działań w Internecie, zostały przygotowane w dwóch językach: polskim i ukraińskim.

Głównym celem kampanii internetowej było dotarcie z przekazem do grup docelowych – pracodawców i pracowników za pośrednictwem odpowiednio dobranych narzędzi reklamy internetowej, a także maksymalizacja wizyt na stronie kampanii www.prawawpracy.pl. W 2017 r. odnotowano ponad 8,68 mln odsłon wszystkich formatów reklamowych oraz prawie 24 tys. potwierdzonych przekierowań na stronę internetową Państwowej Inspekcji Pracy, zawierającą informacje o zasadach legalnego zatrudnienia. Poza serwisami branżowymi do upowszechniania tematyki kampanii wykorzystano ogólnopolski portal informacyjny Wirtualna Polska (wp.pl).

W roku 2018 kampania internetowa realizowana była za pośrednictwem serwisów branżowych (np. budowlane-abc.pl, dlahandlu.pl, gastrowiedza.pl), wyszukiwarki internetowej Google oraz poprzez e-mailing, zawierający informację o prowadzonych

działaniach PIP. W drugim roku kampanii łącznie zarejestrowano prawie 4 mln odsłon wszystkich formatów reklamowych, ponad 252 tys. kliknięć w reklamę kampanii oraz przeprowadzono wysyłkę materiałów informacyjnych za pośrednictwem poczty elektronicznej do przeszło 150 tys. adresatów.

Przygotowanie publikacji wspierających kampanię

Na potrzeby realizacji kampanii zostały przygotowane publikacje o tematyce prawa i legalności zatrudnienia zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. Nakładem PIP ukazały się broszury o charakterze poradników, ulotki oraz karty informacyjne dotyczące bezpiecznej pracy w budownictwie.

W trakcie inicjatyw edukacyjnych i informacyjnych, realizowanych w związku z kampanią „Pracuję legalnie” specjaliści inspekcji pracy dystrybuowali wśród adresatów tych działań bezpłatne publikacje tematyczne, przygotowane w językach polskim, ukraińskim oraz angielskim. Przekazywane były one odbiorcom zarówno podczas szkoleń, konferencji, targów branżowych, jak również podczas działań kontrolnych. Wydawnictwa opracowane na potrzeby upowszechniania problematyki kampanii zamieszczono również na stronie internetowej kampanii oraz na oficjalnym portalu Państwowej Inspekcji Pracy, do pobrania w wersjach elektronicznych.

Podkreślenia wymaga popularność wydawnictw inspekcji pracy. W ciągu trzech lat kampanii rozdystrybuowano ponad 168 tys. egzemplarzy publikacji.

Jednocześnie wyniki badań społecznych realizowanych przez PIP wskazują, że najbardziej atrakcyjną formą wydawnictw na temat prawa pracy i legalności zatrudnienia jest forma elektroniczna, pobierana ze strony internetowej.

Produkcja kilkuminutowych filmów stanowiących świadectwo ludzkie

Na zlecenie Państwowej Inspekcji Pracy wyprodukowano pięć filmów w dwóch wersjach językowych (z napisami polskimi i ukraińskimi), dotyczących legalności zatrudnienia, które stanowią świadectwa pracowników, w tym obywateli Ukrainy, a także pracodawców na temat korzyści wynikających z legalnego podejmowania pracy i zatrudniania na terenie Polski oraz zagrożeń i konsekwencji związanych z podejmowaniem pracy nielegalnej. Filmy zostały wykorzystane jako narzędzie promujące treści kampanii i materiał kształtujący pozytywne postawy pracowników i pracodawców w obszarze powierzenia i podejmowania legalnej pracy.

W okresie wrzesień-październik 2019 r. emitowano materiały filmowe na ekranach LCD umieszczonych w środkach komunikacji publicznej. Akcja ta objęła 20 największych miast Polski położonych w 14 województwach, w tym: Białystok, Gdańsk, Sopot, Katowice, Kraków, Lublin, Łódź, Poznań, Szczecin, Warszawę i Wrocław. Łącznie komunikaty zobaczyć było można na 2 tys. wyświetlaczy w przeszło 1 tys. pojazdach komunikacji miejskiej.

Dodatkowo filmy pokazywane były w trakcie szkoleń dla pracodawców i pracowników organizowanych przez jednostki organizacyjne PIP, w salach obsługi klienta Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a także na stronach internetowych Państwowej Inspekcji

Pracy: www.pip.gov.pl oraz www.prawawpracy.pl oraz na kanale administrowanym przez Państwową Inspekcję Pracy w serwisie internetowym YouTube.

Szkolenia/seminaria dla pracodawców z tematyki dotyczącej legalności zatrudnienia

Przez cały okres realizacji kampanii „Pracuję legalnie” jednostki organizacyjne PIP prowadziły działania edukacyjno-informacyjne, wykorzystując tradycyjne formy oddziaływania na wzrost wiedzy pracodawców i pracowników dotyczącej zgodnego z prawem, legalnego zatrudniania. Podstawową formą tych działań były szkolenia. W latach 2017-2019 w całym kraju zorganizowano 576 szkoleń, w trakcie których zapoznawano słuchaczy z przepisami dotyczącymi legalności zatrudnienia oraz konsekwencjami zatrudniania niezgodnie z przepisami prawa.

W pierwszym roku trwania kampanii zostały przygotowane dwie wystandaryzowane prezentacje szkoleniowe z zakresu legalności zatrudnienia, stanowiące wspomagające narzędzie dydaktyczne, wykorzystywane przez inspektorów pracy przy realizacji szkoleń dla grup docelowych kampanii. Materiały te były na bieżąco aktualizowane do momentu zakończenia działań edukacyjnych. Prezentacje wraz z komentarzami w przystępny i zrozumiały sposób objaśniały kwestie związane z zatrudnianiem – zgodnie z przepisami prawa, zarówno w kontekście pracowników polskich, jak i cudzoziemców spoza UE.

Tematyka kampanii była ponadto promowana na licznych konferencjach i seminariach, których organizatorem lub uczestnikiem była Państwowa Inspekcja Pracy. Tego typu przedsięwzięcia często realizowane były we współpracy z ZUS-em, placówkami Straży Granicznej, urzędami wojewódzkimi czy uczelniami wyższymi. W ciągu trzech lat kampanii zorganizowano ponad 200 tego typu wydarzeń popularyzujących problematykę legalnego zatrudniania.

W tabeli poniżej przedstawiono sumaryczne zestawienie wybranych działań zrealizowanych przez Okręgowe Inspektoraty Pracy w związku z kampanią „Pracuję legalnie”.

Działanie:	2017 r.	2018 r.	2019 r.	RAZEM
Szkolenia	75	197	304	576
Konferencje i seminaria	27	115	70	212

Konferencje tematyczne - rozpoczynająca i kończąca kampanię „Pracuję legalnie” (Lublin)

Konferencja tematyczna inaugurująca kampanię „Pracuję legalnie” została zorganizowana 20 września 2017 r. przez Główny Inspektorat Pracy we współpracy z Okręgowym Inspektoratem Pracy w Lublinie. Podczas konferencji zostały przedstawione szeroko rozumiane zagadnienia legalności zatrudnienia, a także cele i założenia kampanii.

W spotkaniu udział wzięli m.in. przedstawiciele Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (partnera strategicznego kampanii), a także związków zawodowych, inspektorzy pracy z całej Polski. Uczestniczyli w niej również przedstawiciele środowisk reprezentujących pracodawców, urzędów współpracujących z inspekcją pracy, służb mundurowych i instytucji

działających na terenie województwa lubelskiego (m.in. Konsulatu Generalnego Ukrainy w Lublinie, Lubelskiego Urzędu Wojewódzkiego, powiatowych urzędów pracy, Nadbużańskiego Oddziału Straży Granicznej w Chełmie, Komendy Wojewódzkiej Policji w Lublinie, Kuratorium Oświaty w Lublinie), a także lokalne media.

W listopadzie 2019 r. w Lublinie odbyła się ogólnopolska konferencja podsumowująca trzyletni projekt. Konferencję zorganizował Główny Inspektorat Pracy we współpracy z Okręgowym Inspektoratem Pracy w Lublinie. Konferencja spotkała się z dużym zainteresowaniem. W konferencji udział wzięli przedstawiciele instytucji działających w obszarze ochrony pracy i legalności zatrudnienia, a także przedstawiciele środowisk reprezentujących pracodawców, przedstawiciele związków zawodowych, inspektorzy pracy z Okręgowych Inspektoratów Pracy z całej Polski oraz lokalne media. Część wykładowa konferencji poświęcona była szeroko rozumianym zagadnieniom legalności zatrudnienia oraz realizacji założeń kampanii. Drugi blok prelekcji poświęcony był zagrożeniom związanym z nielegalnym zatrudnieniem. Na zakończenie konferencji odbył się pokaz spotów filmowych przygotowanych w związku z kampanią „Pracuję legalnie”. Uczestnicy konferencji mieli również okazję do obejrzenia wystawy z okazji 100-lecia Państwowej Inspekcji Pracy zatytułowanej „Od wieku na rzecz ochrony pracy”.

Dodatkowe inicjatywy informacyjne i edukacyjne podejmowane przez jednostki organizacyjne Państwowej Inspekcji Pracy

Działania związane z kampanią „Pracuję legalnie” prowadzono zarówno na poziomie centralnym, jak i w okręgowych inspektoratach pracy.

Poza szkoleniami, konferencjami organizowano wydarzenia masowe, które były doskonałą okazją dla jednostek organizacyjnych PIP do zaprezentowania przekazu kampanii większemu gronu odbiorców, w krótkim czasie. Wydarzenia te dawały również możliwość bezpośrednich rozmów i wymiany spostrzeżeń pomiędzy inspektorami pracy oraz odbiorcami kampanii, odwiedzającymi stoiska informacyjne PIP. Wiedzę dotyczącą legalności zatrudnienia, a także materiały dla pracodawców i pracowników popularyzowano m.in. na następujących targach branżowych:

- Międzynarodowych Targach Budownictwa i Architektury BUDMA,
- Targach Edukacyjnych, przy współpracy z Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego,
- Innowacje Technologie Maszyny ITM Polska,
- POLAGRA 2019 w Poznaniu,
- Międzynarodowej Wystawie Rolniczej AGRO SHOW w Bednarach.

Ogółem w latach 2017-2019 przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy zorganizowali ponad 320 punktów informacyjno-doradczych. W okresie realizacji kampanii podjęto w sumie blisko 950 inicjatyw popularyzujących tematykę kampanii, którymi objęto prawie 16,5 tys. osób, w tym m.in. pracodawców, pracowników, młodocianych zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego, przedstawicieli samorządu terytorialnego, rolników

indywidualnych. Do działań tego typu można zaliczyć: „dni otwarte”, targi pracy, „dni kariery”, dyżury telefoniczne itp.

Dzięki współpracy Okręgowych Inspektoratów Pracy z regionalnymi mediami, tematyka kampanii promowana była również w telewizji, radiu, prasie i Internecie na zasadach non-profit. W ciągu trzyletnich działań kampanijnych w środkach masowego przekazu ukazało się blisko 300 różnego rodzaju doniesień, wywiadów, reportaży, relacji i komunikatów związanych z przekazem kampanii. Niejednokrotnie eksperci Państwowej Inspekcji Pracy odpowiadali na zapytania osób zainteresowanych prawnymi aspektami legalnego zatrudniania, w ramach dyżurów telefonicznych organizowanych przez lokalne media.

Działanie:	2017 r.	2018 r.	2019 r.	RAZEM
Stoiska i punkty informacyjne	36	133	152	321
Inicjatywy popularyzatorskie	63	420	460	943
Informacje w mediach lokalnych	36	163	92	291

Emisja spotów radiowych adresowanych do pracodawców i pracowników

Realizację działań kampanii „Pracuję legalnie” za pośrednictwem środków masowego przekazu rozpoczęto w roku 2017. Państwowa Inspekcja Pracy zleciła wtedy produkcję dwóch 30-sekundowych spotów radiowych, adresowanych do pracodawców i do pracowników. Natomiast ze środków funduszu prewencji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych sfinansowano łącznie 240 emisji tych komunikatów w stacjach radiowych: Polskie Radio PR1, Polskie Radio PR3, Radio RMF FM. Przekazy rozpowszechniane były w okresie listopad-grudzień 2017 r.

W kolejnych latach kampanii – w 2018 i 2019 r. – ze środków inspekcji pracy zrealizowano łącznie prawie 8 tys. emisji w rozgłoszeniach ogólnopolskich (w stacjach: PR1, PR3, RMF FM, Radio ZET) oraz w wybranych stacjach lokalnych. Komunikaty rozpowszechniane były w najlepszym czasie antenowym (40% spotów wyemitowanych zostało w godzinach 6:30-10:00 i 17.30-21:00). Jednocześnie przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych prezentowali zagadnienia dotyczące zasad legalnego zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców w audycjach radiowych, będących materiałem redakcyjnym rozgłoszeń.

Promocja przekazu kampanii w prasie lokalnej

Dla wzmocnienia przekazu kampanii i dotarcia do możliwie największej grupy odbiorców, w drugim i trzecim roku realizacji, w dodatkach do tytułów prasowych (prasy lokalnej i regionalnej) publikowano treści dotyczące zasad legalnego zatrudnienia. Dwa 4-stronicowe dodatki prasowe – z komunikatem dla pracowników i pracodawców

zatrudniających cudzoziemców – załączone zostały do przeszło 100 tytułów tygodników i innych periodyków prasy lokalnej. Wkładowi kolportowane były w 2018 r. w czerwcu i we wrześniu, a w 2019 r. – we wrześniu i w październiku. Zamieszczenie komunikatów prasowych równocześnie w tak wielu wydawnictwach ukazujących się na terenie całego kraju, dało możliwość szerokiego dotarcia z przekazem do mieszkańców miast powiatowych, wsi i miasteczek, do całej Polski lokalnej. Informacje PIP każdorazowo dotarły do blisko 700 tys. czytelników w ponad 740 gminach i blisko 120 powiatach.

Dodatkowo w czasie trwania kampanii w Okręgowych Inspektoratach Pracy udzielano porad prawnych, organizowano dyżury telefoniczne w redakcjach gazet, inspirowano artykuły o tematyce związanej z legalnością zatrudnienia.

Program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa” – temat stały PIP, realizowany w cyklach rocznych

Rekrutacja szkół oraz nauczycieli

Od ponad dekady Państwowa Inspekcja Pracy realizuje w szkołach ponadgimnazjalnych i wyższych program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”, kształtujący pożądane postawy wśród przyszłych zatrudnionych i pracodawców. Celem programu jest popularyzacja wiedzy o zagrożeniach zawodowych, które mogą wystąpić w miejscu pracy oraz o prawie pracy, określającym prawa i obowiązki obu stron stosunku pracy.

Partnerami PIP przy realizacji programu są: kuratoria oświaty, samorządy, partnerzy społeczni i ochotnicze hufce pracy. Program inauguruje szkolenia dla nauczycieli zainteresowanych prowadzeniem zajęć z młodzieżą. PIP przekazuje im pomoce dydaktyczne takie jak: poradnik dla nauczyciela oraz płyty DVD opracowane przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (ponad 2,5 tys. zestawów w latach 2017 – 2018, 2,8 tys. zestawów w 2019 roku oraz 1,8 tys. dodatkowych sztuk płyt.), poradnik wydany przez ZUS pt. „W pierwszej pracy” (5 tys. książek w latach 2017 – 2018, w 2020 roku – ponad 2,1 tys. egzemplarzy), a także własne publikacje edukacyjne m.in.: „Prawo pracy. Pierwsze kroki”, „Pracownik młodociany”, „Ochrona pracy kobiet i młodocianych”, komiks „Moja pierwsza praca”. Zgodnie z założeniami programu, przeszkoleni nauczyciele z wykorzystaniem materiałów, prowadzą zajęcia z młodzieżą o tematyce związanej z prawem i bezpieczeństwem pracy. Pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy w latach 2017 -2020 (do października 2020 r.) przeszkolili ponad 2,5 tys. nauczycieli. W kolejnych latach zajęcia prowadzone przez nauczycieli dla uczniów szkół wyglądały następująco:

- w 2017 r. zajęcia z uczniami szkół prowadziło ponad 1,4 tys. nauczycieli w 534 placówkach oświatowych,
- w 2018 r. zajęcia z uczniami szkół prowadziło ponad 2,2 tys. nauczycieli w 784 placówkach oświatowych,
- w 2019 roku zajęcia z uczniami prowadziło ponad 2,1 tys. nauczycieli w 734 placówkach oświatowych.

Dane za rok 2020 w tym zakresie będą znane po podsumowaniu roku sprawozdawczego (w 2021 r.).

Realizacja założeń programu podczas lekcji prowadzonych z uczniami, w tym wykłady dla studentów szkół wyższych

Liczba uczniów szkół, którzy uczestniczyli w zajęciach prowadzonych samodzielnie przez nauczycieli przeszkolonych przez PIP, wyniosła: w 2017 r. - ponad 51,5 tys., w 2018 r. – 48,2 tys., w 2019 r. – 54,6 tys., natomiast w spotkaniach z pracownikami PIP wzięło udział: w 2017 r. - ponad 12,6 tys. uczniów, w 2018 r. – 15,8 tys. uczniów, w 2019 r. – ponad 15 tys. uczniów. Dane za rok 2020 w tym zakresie będą znane po podsumowaniu roku sprawozdawczego (w 2021 r.).

Największym zainteresowaniem wśród młodzieży cieszą się zajęcia dotyczące postępowania w sytuacjach zagrożeń, awarii i wypadków oraz z zakresu prawnej ochrony pracy. W czasie prelekcji omawiane są zagadnienia obejmujące legalność zatrudnienia oraz bezpieczeństwo i higienę pracy. Szczegółowa tematyka zajęć jest dostosowywana do grupy słuchaczy pod kątem kierunków ich kształcenia. Uniwersalne są kwestie dotyczące rozliczania czasu pracy i urlopów, a w okresie przedwakacyjnym także tematy związane z podejmowaniem pracy sezonowej.

W spotkaniach ekspertów PIP ze studentami: w 2017 r. uczestniczyło blisko 4,9 tys. osób, w 2018 r. – 2,1 tys. osób, a w 2019 r. – 1,5 tys. osób. Nauczyciele akademicy w oparciu o materiały edukacyjne udostępnione przez Państwową Inspekcję Pracy prowadzą zajęcia z zakresu tematycznego programu „Kultura bezpieczeństwa”. Program realizowany jest podczas dni rektorskich oraz dni otwartych w formie wykładów, prelekcji, seminariów i warsztatów, których tematyka ustalana jest w zależności od kierunków studiów. Kontakty przedstawicieli inspekcji pracy z uczelniami są najczęściej nawiązywane za pośrednictwem studenckich kół naukowych, organizacji studenckich oraz samorządu studenckiego.

Weryfikacja nabytej wiedzy

Od 2013 roku Państwowa Inspekcja Pracy organizuje również ogólnopolski konkurs pn. „Poznaj swoje prawa w pracy” w szkołach uczestniczących w realizacji programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa”. Jest on formą popularyzacji tego programu oraz sprawdzianem jego efektywności, a także sposobem nagrodzenia uczniów za uczestnictwo w programie PIP. Celem konkursu jest popularyzowanie wśród uczniów szkół wiedzy dotyczącej przepisów prawnej ochrony pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej. W 2017 roku etap szkolny konkursu przeprowadzony został w dla 8 446 uczniów. W roku 2018 w etapie szkolnym wzięło udział 10 349 uczniów, a w 2019 roku - ponad 10 tysięcy uczniów ze szkół z całej Polski. Każdego roku, test wiedzy przeprowadzany w II etapie konkursu (regionalnym) skutkował wyłonieniem 48 finalistów, zakwalifikowanych do etapu krajowego. W 2020 roku, z uwagi na ograniczenia techniczne i organizacyjne wynikające z pandemii choroby COVID-19, konkurs nie był rozstrzygany.

Programy prewencyjne realizowane przez PIP – zadania stałe prowadzone w cyklach rocznych

Dobór zakładów pracy i zaproszenie do udziału w programie, szkolenie, doradztwo, audyt działań naprawczych pracodawcy w firmie.

- „Zdobądź Dyplom PIP”

Do udziału w programie prewencyjnym „Zdobądź Dyplom PIP” są zapraszani pracodawcy zatrudniający do 9 pracowników. Pracodawców informuje się o miejscu i terminie szkolenia, które rozpoczyna realizację programu. Terminy szkoleń są także zamieszczane na stronach internetowych okręgowych inspektoratów pracy.

Szkolenia prowadzi się we wszystkich okręgowych inspektoratach pracy według zestandaryzowanego programu. Na szkoleniu uczestnicy mają okazję zapoznać się z założeniami programu, a także ze sposobem korzystania z materiałów szkoleniowych opracowanych przez PIP.

Na szkoleniach pracodawcy otrzymują m.in. „Listę kontrolną z komentarzem” – materiał w oparciu o który dostosowują warunki pracy i poziom bezpieczeństwa pracy do stanu zgodnego z obowiązującymi przepisami prawa. Podczas realizacji programu pracodawcy mogą korzystać z nieodpłatnej pomocy specjalistycznej, której udzielają inspektorzy pracy.

Po zakończeniu przez pracodawcę działań dostosowawczych w zakładzie przeprowadzana jest kontrola sprawdzająca prawidłowość i efekty tych działań. Pozytywny wynik kontroli sprawdzającej jest warunkiem otrzymania przez pracodawcę Dyplomu Państwowej Inspekcji Pracy.

- „Prewencja wypadkowa”

„Prewencja wypadkowa” to program prewencyjny, którego celem jest ograniczenie zagrożeń wypadkowych w małych zakładach pracy. Do udziału w programie zaprasza się pracodawców, u których wystąpiły wypadki przy pracy oraz osoby zainteresowane poprawą poziomu bezpieczeństwa pracy w swoich firmach. Podstawowym założeniem programu jest wsparcie merytoryczne pracodawców w zakresie ograniczania zagrożeń występujących w procesach pracy na podstawie analizy przyczyn dotychczasowych wypadków i eliminowanie ich powtarzalności. Szkolenia organizowane w ramach programu również dotyczą zagadnień związanych z ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadków oraz oceną ryzyka zawodowego. Ponadto uczestnicy szkoleń zapoznają się z listą kontrolną z komentarzem „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy”, opracowaną specjalnie na potrzeby programu prewencyjnego oraz bezpłatnymi poradnikami PIP”. Publikacje te stanowią dla pracodawców pomocne narzędzia przy dokonywaniu samokontroli warunków pracy.

- „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna”

Na podobnych zasadach (samokontroli warunków pracy) realizowany był program prewencyjny, będący podstawowym elementem trzyletniej (2016 – 2018) kampanii społecznej Państwowej Inspekcji Pracy pn. „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna”. Do udziału w tym programie zaproszono pracodawców zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna. Program zaadresowano nie tylko do mikroprzedsiębiorstw, chociaż stanowiły one ponad połowę (51,1%) firm, które w nim uczestniczyły. PIP

opracowała dla nich specjalną „Listę kontrolną z komentarzem”, dotyczącą bezpiecznej pracy w branży drzewnej. Lista umożliwi pracodawcom przeprowadzenie samokontroli warunków pracy w zakładach i doprowadzenie ich do stanu zgodnego z obowiązującymi regulacjami prawnymi.

Przygotowano także szereg innych publikacji m.in.: „Bezpieczna praca w stolarni. Poradnik dla pracownika”, „Bezpieczna praca w tartaku. Poradnik dla pracownika.”, „Maszyny do obróbki drewna. Dostosowanie do wymagań minimalnych.” Ponadto udostępniano pracodawcom filmy instruktażowe dotyczące bezpiecznej pracy w tartakach i stolarniach oraz pracy z maszynami do obróbki drewna, które stwarzają szczególne zagrożenia zawodowe dla pracowników. Wymienione publikacje i filmy są również dostępne na uruchomionej na potrzeby kampanii stronie internetowej: www.bhpnatak.pl.

Tak jak w przypadku innych programów prewencyjnych PIP, pracodawcy mieli możliwość korzystania z oferowanej im przez inspektorów pracy nieodpłatnej pomocy specjalistycznej. Pozytywny wynik kontroli sprawdzającej, przewidzianej po zakończeniu przez pracodawcę działań dostosowujących, przesądzał o przyznaniu *Zaświadczenia o ukończeniu programu prewencyjnego PIP*.

- „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”

Od 2016 roku Państwowa Inspekcja Pracy realizuje program „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”, mający na celu identyfikację stresorów w danym środowisku pracy poprzez badanie stresogenności cech pracy, następnie ograniczanie ryzyka wystąpienia niekorzystnych czynników psychospołecznych oraz przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu, poprzez tworzenie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Filarem działań profilaktycznych są organizowane warsztaty antystresowe prowadzone przez koordynatorów tematu, wykwalifikowanych psychologów, trenerów działających na co dzień w obszarze psychologii.

Na szkoleniach wyjaśniane są prawne aspekty pojęć: mobbing, dyskryminacja, molestowanie seksualne oraz ich konsekwencje dla psychologicznego i emocjonalnego funkcjonowania człowieka w środowisku pracy, a także poza nim. Wskazywane są również sposoby zapobiegania tym problemom. Ponadto, w trakcie zajęć omawiane są źródła stresu i innych czynników psychospołecznych oraz ich związek ze zdrowiem psychofizycznym. Przekazuje się także informacje o nowoczesnych i skutecznych praktykach w zakresie ograniczania poziomu stresu oraz metodach radzenia sobie z nim. W latach 2017-2020 (do października 2020 r.) w ramach programu PIP zorganizowano ok. 540 szkoleń, podczas których przeszkolono łącznie m.in. prawie 600 pracodawców oraz niemal 11,4 tys. pracowników.

Drugim, opcjonalnym etapem programu jest badanie poziomu stresu przy użyciu Skali Ryzyka Psychospołecznego, które przygotował Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi. Pracodawcy i pracownicy, działacze związkowi oraz pracownicy służb bhp – współpracujący z inspekcją pracy przy realizacji założeń programu, przyjęli z zainteresowaniem to narzędzie.

Realizacja programów PIP w przedsiębiorstwach

Program „Zdobądź Dyplom PIP” jest realizowany w cyklu rocznym (rok kalendarzowy). W 2017 r. w łącznie 65 szkoleniach uczestniczyło 742 pracodawców, z których 409 uzyskało Dyplom PIP. W 2018 roku, w 72 szkoleniach brało udział 806 pracodawców, 455 przyznano Dyplom PIP, natomiast w 2019 r., w 66 szkoleniach wzięło udział 630 pracodawców, laureatami Dyplomu PIP zostało 406 pracodawców. Wyniki programu za 2020 rok będą znane w roku 2021.

Realizując program pn. „Prewencja wypadkowa” zaproszono 1 360 pracodawców do udziału w szkoleniach, organizowanych przez Okręgowe Inspektoraty Pracy w 2017 r. Ogółem odbyły się 52 szkolenia, w których wzięli udział przedstawiciele 678 przedsiębiorstw, spośród których 427 przystąpiło do realizacji programu prewencyjnego. Kontrolom sprawdzającym poddano 243 pracodawców biorących udział w programie, w tym 7 podmiotów, które zgłosiły w nim udział w poprzednim roku. Wyniki kontroli wykazały, że 163 pracodawców podjęło działania w stopniu pozwalającym uznać, że założenia programu zostały zrealizowane. W 2018 r. odbyły się 42 szkolenia, w których uczestniczyli przedstawiciele 622 przedsiębiorstw. 427 pracodawców przystąpiło do programu prewencyjnego PIP, a 236 pracodawców objęto kontrolami. Audyty sprawdzające wykazały zrealizowanie założeń programu prewencyjnego przez ponad 66% skontrolowanych podmiotów. W 2019 roku, w 62 szkoleniach zorganizowanych przez Okręgowe Inspektoraty Pracy wzięli udział przedstawiciele 615 przedsiębiorstw różnych branż. Spośród uczestników szkoleń, 406 pracodawców zadeklarowało udział w programie prewencyjnym. Po przeprowadzeniu kontroli w wytypowanych firm, inspektorzy pracy uznali, że ponad 71% z nich zrealizowało założenia programu i zostało ocenionych pozytywnie. Wyniki programu za 2020 rok będą znane w roku 2021.

W okresie od 1 stycznia 2017 r. do końca grudnia 2018 r. w programie dotyczącym ograniczania zagrożeń w zakładach branży drzewnej (kampania „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna”) w 145 szkoleniach wzięło udział ogółem 2173 pracodawców.

Zaświadczenie o ukończeniu programu prewencyjnego PIP uzyskało 255 pracodawców. Informacje na temat działalności szkoleniowej PIP w ramach tematu „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy” przedstawiono w tabeli :

Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy w temacie „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”					
Odbiorcy\Rok	2017	2018	2019	I-X 2020	RAZEM
Pracodawcy	175	180	198	42	595
Pracownicy	3053	3341	3614	1317	11325
Społeczni Inspektorzy Pracy	454	57	29	-	540
Organizacje Związkowe	230	147	145	-	522
Liczba Szkoleń	171	162	175	30	538

Realizacja działań informacyjno-edukacyjnych na rzecz ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym pn. „Szczepnij życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” – zadanie stałe PIP, realizowane w cyklu rocznym

- Szkolenia

Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi od lat działalność edukacyjną na terenach wiejskich. Większość działań prowadzona jest wspólnie z przedstawicielami współpracujących instytucji, najczęściej z Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. W 2017 r. pracownicy PIP przeprowadzili wykłady z zakresu bhp podczas 232 szkoleń, w których uczestniczyło 5,4 tys. rolników, 101 spotkań dla niemal 2,9 tys. uczniów szkół o profilu rolniczym oraz 314 pogadarek dla ponad 14 tys. dzieci z wiejskich szkół podstawowych, gimnazjów i przedszkoli. W 2018 r. przeprowadzono 749 szkoleń, w których uczestniczyło 6 278 rolników i 20 376 uczniów z terenów wiejskich. W kolejnym, 2019 roku przeprowadzono 703 szkolenia i pogadanki, w których uczestniczyło 495 rolników i ponad 20 tys. uczniów. Od I-X 2020 roku Okręgowe Inspektoraty Pracy przeprowadziły 117 szkoleń dla ok. 3,1 tys. rolników indywidualnych oraz 271 pogadarek i zajęć edukacyjnych dla niemal 8,5 tys. uczniów wiejskich szkół i prawie 3 tys. najmłodszych dzieci z obszarów wiejskich.

- Konkursy

Pracownicy PIP inicjowali i współorganizowali również działania promocyjne i popularyzatorskie. W 2017 roku przeprowadzono 63 konkursy wiedzy na temat bhp, w których uczestniczyło 1,1 tys. osób pracujących w gospodarstwach. Dla dzieci i młodzieży z terenów wiejskich przygotowano 168 konkursów i olimpiad wiedzy o bezpieczeństwie życia na wsi. Wzięło w nich udział 11,6 tys. uczestników. Na uwagę zasługuje ogólnopolski konkurs plastyczny dla dzieci wiejskich ze szkół podstawowych pt. „Bezpiecznie na wsi”, współorganizowany przez Państwową Inspekcję Pracy i Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. VII edycja konkursu przebiegała pod hasłem „Bezpiecznie na wsi to podstawa – środki chemiczne to nie zabawa”. Ogółem w tej edycji oceniano ponad 34,3 tys. prac z 2,6 tys. szkół. W 2018 przeprowadzono ogółem 229 konkursów dotyczących bezpieczeństwa w gospodarstwie rolnym i na terenach wiejskich. Uczestniczyło w nich 1 325 rolników i 12 853 uczniów i dzieci. W VIII edycji konkursu plastycznego „Bezpiecznie na wsi” uczestniczyło 36 100 uczniów z 3 tys. szkół

Z kolei liczba konkursów dla mieszkańców wsi w 2019 wyniosła 224, a uczestniczyło w nich 949 rolników i ponad 19 tys. uczniów. Natomiast w konkursie plastycznym oceniono 49,5 tys. prac uczniów z 3,6 tys. szkół z terenu całego kraju.

Od stycznia do października 2020 roku zorganizowano 72 konkursy dla dzieci młodzieży, w których brało udział ponad 15,2 tys. młodych uczestników. Przeprowadzono również 17 konkursów dla 520 rolników. W X edycji konkursu „Bezpiecznie na wsi”, przebiegającej pod hasłem: „nie ryzykujesz, gdy zwierzęta znasz i szanujesz”, uczestniczyło 57 569 uczniów z 4 118 szkół podstawowych z terenów wiejskich.

- Stoiska informacyjne

Podczas imprez masowych z udziałem rolników w 2017 roku zorganizowano 125 stoisk informacyjno-promocyjnych PIP, które według szacunków odwiedziło ponad 13,5 tys. osób. Rozdysponowano około 29 tys. list kontrolnych, broszur i ulotek. W 2018 zorganizowano 61 stoisk informacyjnych, które odwiedziło około 11000 osób. W 2019 - 54 stoiska zorganizowane podczas lokalnych i centralnych wydarzeń targowych, dożynek itp., odwiedziło ok. 10 tys. osób. Przekazano im ok. 61 tys. wydawnictw Państwowej Inspekcji Pracy dotyczących bezpieczeństwa na wsi. Szczegółowe dane w tym zakresie za rok 2020, będą znane po podsumowaniu roku sprawozdawczego (w 2021 r.).

Doradztwo techniczne i porady z zakresu bhp

Efektywną formą poprawy bezpieczeństwa przy pracy są wizytacje gospodarstw i miejsc wykonywania prac polowych, gdyż pozwalają inspektorom na bezpośrednie udzielanie instruktażu i wskazywanie zagrożeń wypadkowych. Dzięki uzyskaniu takiej zgody, w 2017 roku przeprowadzono ponad 2,6 tys. wizytacji, podczas których inspektorzy PIP przeprowadzili rozmowy instruktażowe z niemal 3 tys. osób. Podczas prac polowych pracownicy PIP dokonali przeglądu stanu technicznego maszyn i urządzeń rolniczych, w tym ok. 2,6 tys. ciągników, prawie 700 kombajnów oraz ponad 2,2 tys. innych maszyn i urządzeń rolniczych, np. pras, rozrzutników obornika, kosiarek, opryskiwaczy, siewników. Wśród ocenianych traktorów w odniesieniu do 39% zgłoszono zastrzeżenia.

Natomiast w 2018 roku pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzili 2 824 wizytacje i udzielili instruktażu 3 700 osobom uczestniczącym w pracach. Dokonano przeglądu 2,9 tys. traktorów, 800 kombajnów i 2,9 tys. innych maszyn rolniczych. Wobec 32% traktorów były zastrzeżenia dotyczące bezpieczeństwa ich eksploatacji.

W kolejnym, 2019 roku przeprowadzono niemal 3 300 wizytacji udzielając instruktażu ok. 4 tys. osób. Ocenie poddano 3 200 ciągników rolniczych, 900 kombajnów i 3 100 innych maszyn podczas wykonywanych prac. W 29% ciągników stwierdzono niesprawności. Szczegółowe dane w tym zakresie za rok 2020, będą znane po podsumowaniu roku sprawozdawczego (w 2021 r.).

Stosowanie klauzul społecznych w zamówieniach publicznych

Z dniem 6 lutego 2017 r. do zarządzenia Głównego Inspektora Pracy w sprawie zasad i trybu przeprowadzania postępowań o udzielenie zamówień publicznych przez jednostki organizacyjne Państwowej Inspekcji Pracy wprowadzono unormowania nawiązujące do art. 29 ust. 3a ustawy – Prawo zamówień publicznych, zobowiązując jednostki organizacyjne PIP do określania 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 wykonanie tych czynności polega na wykonywaniu pracy w sposób określony w art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. (Dz.U. 2019 r. poz. 1843 z późn. zm.).

W trakcie szkolenia „Zamówienia publiczne – warunki udziału, wykluczenia, odrzucenia z uwzględnieniem orzecznictwa Krajowej Izby Odwoławczej i Sądu Okręgowego oraz zamówienia do 30 000 EUR – planowanie i wydatkowanie” dla pracowników zajmujących się zamówieniami publicznymi w jednostkach organizacyjnych PIP, jakie odbyło się w styczniu 2018 r., położono nacisk na stosowanie tzw. klauzul społecznych. W 2019 roku problematykę tę poruszono w trakcie dwóch szkoleń, szkolenia pt. Zamówienia publiczne, przeznaczonego dla pracowników zajmujących się zamówieniami publicznymi, zorganizowanego w dniach 18-20 marca 2019 r. oraz szkolenia pt. Zamówienia publiczne - przygotowanie umów, zawieranie, zmiany, unieważnienie - praktyczne aspekty egzekwowania kar umownych i odpowiedzialność za naruszenie dyscypliny finansów publicznych, w terminie 29-30 kwietnia 2019 r., dedykowanego kierownictwu jednostek organizacyjnych PIP.

Urząd Zamówień Publicznych

Wdrażanie idei tzw. społecznie odpowiedzialnych zamówień publicznych

Realizacja celów polityki społecznej w zamówieniach publicznych odbywa się poprzez wdrażanie idei tzw. społecznie odpowiedzialnych zamówień publicznych. Rozwiązania w tym zakresie zawarte w ustawie Prawo zamówień publicznych mają na celu uwzględnianie w ramach zamówień publicznych aspektów związanych z integracją społeczną, równością szans, możliwościami zatrudnienia, kryteriami zrównoważonego rozwoju, w tym kwestii sprawiedliwego handlu, dostępności i projektowania dla wszystkich, a także kwestii poszanowania praw człowieka. Wśród wspomnianych rozwiązań należy wymienić:

- artykuł 24 ust. 1 pkt 13-15 – obowiązek wykluczenia z postępowania o udzielenie zamówienia publicznego wykonawców skazanych za przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową oraz przeciwko wolności (handel ludźmi),
- artykuł 22 ust. 2 oraz 2a, zgodnie z którym zamawiający może zastrzec w ogłoszeniu o zamówieniu, że o udzielenie zamówienia mogą ubiegać się wyłącznie zakłady pracy chronionej lub wykonawcy, których działalność lub działalność ich wyodrębnionych organizacyjnie jednostek, które będą realizowały zamówienie, obejmuje społeczną i zawodową integrację osób będących członkami grup społecznie marginalizowanych, w szczególności osób niepełnosprawnych, bezrobotnych, pozbawionych wolności lub osób zwalnianych z zakładów karnych, osób z zaburzeniami psychicznymi, osób bezdomnych, osób, które uzyskały w Rzeczypospolitej Polskiej status uchodźcy lub ochronę uzupełniającą, osób do 30 roku życia oraz po ukończeniu 50 roku życia, posiadających status osoby poszukującej pracy, bez zatrudnienia oraz osób będących członkami mniejszości znajdującej się w niekorzystnej sytuacji, w szczególności będących członkami mniejszości narodowych i etnicznych zgodnie z przepisami o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym lub osób będących członkami grup w inny sposób społecznie marginalizowanych. Zgodnie z ustępem 2a przedmiotowego artykułu zamawiający określa minimalny procentowy wskaźnik zatrudnienia osób należących do jednej lub więcej kategorii,

o których mowa powyżej, nie mniejszy niż 30%, osób zatrudnionych przez zakłady pracy chronionej lub wykonawców albo ich organizacyjnie wyodrębnione jednostki, które będą realizowały zamówienie,

- artykuł 29 ust. 3a, zgodnie z którym zamawiający określa w opisie przedmiotu zamówienia na usługi lub roboty budowlane wymagania związane z zatrudnieniem przez wykonawcę lub podwykonawcę na podstawie umowy o pracę osób wykonujących wskazane przez zamawiającego czynności w zakresie realizacji zamówienia, jeżeli wykonanie tych czynności polega na wykonywaniu pracy w sposób określony w art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.). Przedmiotowa regulacja ma na celu ograniczenie unikania przez przedsiębiorców stosowania umów o pracę na rzecz umów cywilnoprawnych, w przypadkach gdy obowiązek ich stosowania wynika z przepisów prawa. Wzmocnienie realizacji przepisów Prawa pracy przy realizacji zamówień publicznych poprzez nałożenie na zamawiających obowiązku wymagania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę jeżeli zachodzą ku temu przesłanki wskazane w ustawie Kodeks pracy wiąże się z poprawą jakości i stabilności zatrudnienia,

- artykuł 29 ust. 4, który przewiduje możliwość uwzględniania przez zamawiającego w opisie przedmiotu zamówienia warunków realizacji zamówienia o charakterze społecznym dotyczących kwestii zatrudnienia osób bezrobotnych, młodocianych, niepełnosprawnych czy też osób z innych grup wskazanych w przepisach o zatrudnieniu socjalnym, jak również innych aspektów społecznych takich jak: promocja godnej pracy, poszanowanie praw człowieka i prawa pracy, wsparcie społecznego włączenia (w tym osób niepełnosprawnych), ekonomia społeczna i MŚP, promocja równych szans oraz zasady „dostępny i przeznaczony dla wszystkich”, włączenie zrównoważonych kryteriów wraz z uwzględnieniem kwestii uczciwego i etycznego handlu,

- artykuł 30a dotyczący możliwości bezpośredniego odwołania się przez zamawiającego do określonego oznakowania (etykiety) w ramach opisu przedmiotu zamówienia, kryteriów oceny ofert lub warunków realizacji zamówienia celem 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 socjalnych i ekonomicznych takich jak zagwarantowanie odpowiedniego wynagrodzenia za pracę, ochrona praw kobiet i przeciwstawianie się ich dyskryminacji (równe wynagrodzenie, udział w podejmowaniu decyzji), zakaz pracy przymusowej i niewykorzystywanie pracy dzieci, wolność zrzeszania się, bezpieczeństwo i ochrona zdrowia podczas pracy, wkład w rozwój społeczności lokalnych. Przedmiotowe uprawnienie zamawiającego uzależnione jest od łącznego spełnienia warunków dotyczących oznakowania określonych w przepisie artykułu 30a ustawy Pzp,

- artykuł 90 ust. 1, zgodnie z którym jednym z elementów podlegających badaniu przez zamawiającego 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, jest zgodność oferty z obowiązkami wynikającymi z przepisów prawa pracy i przepisów o zabezpieczeniu społecznym, obowiązujących w miejscu, w którym realizowane jest

zamówienie. Jednocześnie wartość kosztów pracy przyjęta przez oferenta do ustalenia ceny nie może być niższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie art. 2 ust. 3 - 5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę,

- artykuł 91 ust. 2, który wskazuje, iż pozacenowe kryteria oceny ofert stosowane przez zamawiającego przy wyborze oferty najkorzystniejszej mogą dotyczyć między innymi aspektów społecznych pod warunkiem, że mają one związek z przedmiotem zamówienia.

Urząd Zamówień Publicznych promuje uwzględnianie aspektów społecznych w zamówieniach publicznych w ramach realizacji okresowych Planów Działań w zakresie zrównoważonych zamówień publicznych. „Krajowy Plan Działań w zakresie zrównoważonych zamówień publicznych na lata 2017-2020” jest już czwartym z kolei dokumentem przygotowanym przez Urząd Zamówień Publicznych, którego celem jest popularyzacja uwzględniania aspektów środowiskowych oraz aspektów społecznych w postępowaniach o udzielenie zamówienia publicznego, między innymi poprzez prowadzone działania edukacyjne. Realizacja przedmiotowych działań wypełnia założenia „Krajowego Planu Działań na rzecz wdrażania Wytucznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka na lata 2017-2020” zgodnie z przyjętym „Harmonogramem działań Urzędu Zamówień Publicznych promujących oraz monitorujących uwzględnianie aspektów społecznych w zamówieniach publicznych, realizowanych w ramach Krajowego Planu Działań w zakresie zrównoważonych zamówień publicznych na lata 2017- 2020”.

Działania edukacyjne

W okresie 2017 – 2020 Urząd Zamówień Publicznych zrealizował wskazane poniżej działania szkoleniowo-edukacyjne w zakresie promocji aspektów społecznych w zamówieniach publicznych:

- zorganizowanie szkoleń adresowanych do zamawiających, przedstawicieli instytucji kontrolnych (w tym Regionalnych Izb Obrachunkowych, Najwyższej Izby Kontroli) oraz przedstawicieli Centralnego Biura Antykorupcyjnego, popularyzujących uwzględnianie aspektów społecznych w ramach postępowań o udzielenie zamówienia publicznego. W omawianym okresie Urząd Zamówień Publicznych zorganizował 15 szkoleń dotyczących aspektów społecznych w zamówieniach publicznych. W każdym z nich wzięło udział ok. 40 przedstawicieli instytucji zamawiających – reprezentantów administracji rządowej i samorządowej - zajmujących się udzielaniem zamówień publicznych oraz przedstawicieli instytucji kontrolujących udzielanie zamówień publicznych.
- zorganizowanie 4 ogólnopolskich konferencji tematycznych w obszarze społecznych zamówień publicznych (20 czerwca 2017 r. pt. „Ochrona praw pracowniczych w zamówieniach publicznych”, 30 listopada 2017 r. pt. „Wsparcie integracji społeczno-zawodowej w ramach zamówień publicznych”, 24 października 2018 r. pt. „Dostępność dla osób niepełnosprawnych oraz projektowanie uniwersalne w zamówieniach publicznych” oraz 9 grudnia 2019 r. „Dostępność dla osób z niepełnosprawnościami w zamówieniach publicznych”). W każdej z konferencji wzięło udział ok. 150 przedstawicieli administracji rządowej i samorządowej, jednostek podległych oraz instytucji kontroli. Celem konferencji

było m.in. przeprowadzenie pogłębionej dyskusji na temat zakresu i możliwości ochrony praw pracowniczych w zamówieniach publicznych, form wsparcia integracji społeczno-zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym poprzez zamówienia publiczne oraz realizacji zasad projektowania z przeznaczeniem dla wszystkich użytkowników oraz dostępności dla osób niepełnosprawnych w procesie udzielania i realizacji zamówień publicznych.

Ponadto, w okresie 2017 – 2020 Urząd Zamówień Publicznych opracował:

- publikację na temat społecznych oraz zielonych zamówień publicznych - podręcznik „Zrównoważone zamówienia publiczne. Aspekty społeczne i środowiskowe w procedurze udzielania zamówienia w świetle nowelizacji ustawy Prawo zamówień publicznych”. Publikacja zawiera kompleksowe omówienie instrumentów prawnych określonych w ustawie Prawo zamówień publicznych umożliwiające udzielenie społecznego lub zielonego zamówienia publicznego. Celem podręcznika jest także odpowiedź na najczęściej pojawiające się pytania i wątpliwości związane z praktycznym stosowaniem aspektów społecznych i środowiskowych w procedurze udzielenia zamówienia publicznego,
- publikację dotyczącą społecznych oraz środowiskowych kryteriów oceny ofert, w której zamawiający mogą znaleźć przykłady uwzględniania m.in. aspektów społecznych w ramach definiowania pozacenowych kryteriów udzielenia zamówienia,
- materiał „Oznakowania o charakterze społecznym”, który stanowi prezentację najczęściej stosowanych w zamówieniach publicznych oznakowań społecznych, które zamawiający zgodnie z obowiązującymi przepisami, mogą bezpośrednio uwzględnić w postępowaniach przetargowych,
- raport „Dobre praktyki w zakresie zrównoważonych zamówień publicznych”. Raport stanowi zbiór 19 przykładów dobrych praktyk w zakresie zamówień uwzględniających aspekty środowiskowe oraz aspekty społeczne. Przykłady prezentują motywacje zamawiających oraz praktyczne sposoby wdrażania zrównoważonych zamówień publicznych. Zidentyfikowane przykłady dobrych praktyk w zakresie społecznych zamówień publicznych są także na bieżąco zamieszczane na stronie internetowej Urzędu Zamówień Publicznych,
- wzorcowe zapisy do dokumentacji zamówienia umożliwiające zastosowanie aspektów społecznych: wzorcowa klauzula dotycząca zatrudnienia do realizacji zamówienia osób, o których mowa w art. 29 ust. 4 pkt 1 - 4 ustawy Pzp oraz wzorcowa klauzula dotycząca zatrudnienia na podstawie umowy o pracę jako realizacja art. 29 ust. 3a oraz art. 36 ust. 2 pkt 8a ustawy Pzp;
- wzorcowe zapisy w zakresie dostępności dla osób z niepełnosprawnościami do dokumentacji zamówienia na organizację wydarzenia edukacyjnego oraz w obszarze transportu publicznego w zakresie zakupu lub świadczenia usług z wykorzystaniem środków transportu publicznego.

W 2017 oraz 2018 roku działania w zakresie promocji aspektów społecznych w zamówieniach publicznych realizowane były przez Urząd Zamówień Publicznych przy współdziałaniu środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach projektu „Efektywne zamówienia publiczne – wzmocnienie potencjału administracji” (Program Operacyjny Wiedza, Edukacja, Rozwój, Oś priorytetowa II: Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.18: Wysokiej jakości usługi administracyjne).

Dodatkowo, na stronie internetowej Urzędu Zamówień Publicznych została uruchomiona zakładka pn. „Społeczne zamówienia publiczne”, w której - obok informacji na temat stosownych przepisów prawnych czy orzecznictwa Krajowej Izby Odwoławczej - znaleźć można również praktyczne informacje dotyczące społecznych zamówień publicznych tj. poradniki, wytyczne, przykłady dobrych praktyk oraz wzorcowe zapisy do dokumentacji zamówienia. W zakładce tej Urząd publikuje zarówno materiały w zakresie społecznych zamówień publicznych, jak i kwestii powiązanych z tym zagadnieniem, w tym m.in. zagadnieniem społecznej odpowiedzialności biznesu oraz praw człowieka. Zakładka ta jest na bieżąco rozwijana i uzupełniana o kolejne materiały opracowane przez UZP, jak również materiały opracowane bądź udostępnione przez inne podmioty.

29 marca 2017 r. Rada Ministrów przyjęła „Zalecenia w sprawie uwzględniania przez administrację rządową aspektów społecznych w zamówieniach publicznych”. Jest to już drugi dokument (pierwsze zalecenia w tym zakresie przyjęto w 2015 r.), który nakłada na wszystkich kierowników jednostek administracji rządowej obowiązek uwzględniania aspektów społecznych, w tym w szczególności klauzul społecznych, w możliwie jak najszerszym zakresie oraz w jak największej liczbie postępowań o udzielenie zamówienia publicznego. Realizując obowiązki Prezesa Urzędu Zamówień Publicznych w zakresie koordynacji realizacji zaleceń, w 2018 r. Urząd przygotował „Raport z realizacji Zaleceń Rady Ministrów w sprawie uwzględniania przez administrację rządową aspektów społecznych w zamówieniach publicznych w latach 2016 – 2017. Informacja na temat stopnia i sposobów uwzględniania przez jednostki administracji rządowej aspektów społecznych w zamówieniach publicznych stanowi również część rocznych Sprawozdań Prezesa UZP z funkcjonowania systemu zamówień publicznych.

Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów

Działania z zakresu przeciwdziałania nieuczciwemu wykorzystywaniu przewagi kontraktowej

Ustawa z dnia 15 grudnia 2016 r. o przeciwdziałaniu nieuczciwemu wykorzystywaniu przewagi kontraktowej w obrocie produktami rolnymi i spożywczymi (dalej jako: „ustawa”), weszła w życie 12 lipca 2017 r. Głównym celem ustawy jest eliminowanie nieuczciwych praktyk handlowych w relacjach między dostawcami, a nabywcami produktów rolnych i spożywczych. Powyższe znajduje odzwierciedlenie w art. 6 ustawy, zgodnie z którym zakazane jest nieuczciwe wykorzystywanie przewagi kontraktowej nabywcy względem dostawcy oraz dostawcy względem nabywcy.

W oparciu o przepisy ustawy Prezesowi Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów (dalej jako: „Prezes UOKiK”) przysługuje uprawnienie do wszczęcia postępowania w sprawie praktyk nieuczciwie wykorzystujących przewagę kontraktową. Wszczęcie takiego postępowania może być poprzedzone postępowaniem wyjaśniającym, którego celem może być w szczególności wstępne ustalenie, czy nastąpiło naruszenie przepisów ustawy uzasadniające wszczęcie postępowania w sprawie praktyk nieuczciwie wykorzystujących

przewagę kontraktową. W wyniku przeprowadzonego postępowania, w przypadku stwierdzenia naruszenia zakazu określonego w art. 6 ustawy Prezes UOKiK może nałożyć na dostawcę albo nabywcę, w drodze decyzji, karę pieniężną w wysokości nie większej niż 3% obrotu osiągniętego w roku obrotowym poprzedzającym rok nałożenia kary.

W latach 2017-2020 Prezes UOKiK podjął następujące działania z zakresu przeciwdziałania nieuczciwemu wykorzystywaniu przewagi kontraktowej:

- rozpatrzenie ponad 180 zawiadomień w sprawie praktyk nieuczciwie wykorzystujących przewagę kontraktową;
- skierowanie do przedsiębiorców ponad 90 wystąpień w sprawie praktyk nieuczciwie wykorzystujących przewagę kontraktową (tzw. „wystąpienia miękkie”);
- wszczęcie ponad 70 postępowań wyjaśniających;
- wszczęcie 13 postępowań w sprawie praktyk nieuczciwie wykorzystujących przewagę kontraktową (tzw. „postępowania właściwe”), w których wydano do tej pory 8 decyzji w sprawie praktyk nieuczciwie wykorzystujących przewagę kontraktową.

Łączna kwota kar pieniężnych nałożonych przez Prezesa UOKiK w oparciu o przepisy ustawy wyniosła w ww. okresie 733 390 212,09 zł.

Dodatkowo należy wskazać, że Prezes UOKiK kilkakrotnie podejmował szeroko zakrojone działania mające na celu poprawę funkcjonowania konkretnego sektora rynku rolno-spożywczego (m.in. prowadzone w 2017 i 2018 r. postępowanie dotyczące branży mleczarskiej oraz prowadzone w 2018 r. postępowanie dotyczące warunków skupu surowych owoców) albo dotyczące konkretnego zagadnienia (m.in. prowadzone w 2020 r. postępowania dotyczące weryfikacji praktyk handlowych stosowanych przez przedsiębiorców w czasie pandemii Covid-19 oraz prowadzone w 2020 r. postępowania dotyczące weryfikacji polityk rabatowych stosowanych przez największe sieci handlowe w Polsce).

Podejmowane przez Prezesa UOKiK działania zmierzały do poprawy sytuacji szerokiego kręgu podmiotów działających na rynku rolno-spożywczym, dysponujących mniejszym potencjałem ekonomicznym od swych kontrahentów. Tytułem przykładu warto odnotować, że czynności Prezesa UOKiK w toku postępowań związanych z pandemią Covid-19 doprowadziły do uregulowania zobowiązań przez największych przedsiębiorców działających na rynku rolno-spożywczym na rzecz ich dostawców (m.in. rolników) w kwocie ponad 500 mln zł.

Program Prezesa UOKiK „Sygnaliści”

10 kwietnia 2017 r. rozpoczął się pilotażowy program Prezesa Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów „Sygnaliści”. Pod wskazanym numerem telefonu lub drogą mailową każdy Sygnalista mógł zgłosić podejrzenie zawarcia antykonkurencyjnego porozumienia lub nadużywania pozycji dominującej przez przedsiębiorcę. Od grudnia 2019 r. w miejsce wyżej wymienionych kanałów komunikacji, dokonywanie zgłoszeń zostało umożliwione za pomocą specjalnej, zapewniającej pełną anonimowość platformy internetowej dostępnej pod adresem: <https://report.whistleb.com/pl/uokik>.

Co do zasady celem ww. programu jest pozyskiwanie informacji potencjalnie niedostępnych publicznie (do których dostęp mogą mieć osoby np. pozostające w strukturze organizacyjnej przedsiębiorcy, którego działania naruszają prawo konkurencji). W swoim założeniu program Sygnalista ma za zadanie służyć pozyskiwaniu cennych i trudnych do uzyskania w inny sposób informacji, które mogą wskazywać na podejmowanie przez przedsiębiorców uzgodnień o antykonkurencyjnym charakterze, przy zachowaniu bezpieczeństwa i pełnej anonimowości dla osób które je przekazują.

Opisane powyżej zmiany w funkcjonowaniu programu Sygnalista podyktowane były przede wszystkim koniecznością zapewnienia - wspomnianej wyżej - pełnej anonimowości Sygnalistów, jak również potrzebą ukierunkowania potencjalnych Sygnalistów na przekazywanie informacji wartościowych z punktu widzenia Urzędu. Zapewnienie opisanego wyżej wsparcia w przekazywaniu informacji nie było możliwe za pośrednictwem poczty elektronicznej czy infolinii. Platforma WhistleB gwarantuje Sygnalistom najwyższą ochronę i anonimowość. Jeżeli zawiadamiący sam nie poda swoich danych - brak możliwości jego identyfikacji. Ponadto wskazać należy, że dane osobowe przekazane przez Sygnalistów nie są udostępniane podmiotom zewnętrznym. Połączenie między UOKiK, aplikacją i Sygnalistą jest szyfrowane i zabezpieczone hasłem. Z dołączonych plików metadane są automatycznie usuwane. Nie można zatem ustalić IP komputera osoby zgłaszającej. Dostawca ww. narzędzia nie ma dostępu do umieszczonych na platformie treści. Dostęp do informacji jest dwuetapowy, a hasła dostępu posiada tylko wyznaczona grupa osób zatrudnionych w Urzędzie Ochrony Konkurencji i Konsumentów.

KPRM Departament Bezpieczeństwa Narodowego

Ochrona sygnalistów.

Zakończone zostały prace na poziomie Unii Europejskiej, w wyniku których została przyjęta Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii, szczegółowo regulująca kwestię ochrony sygnalistów. Wprowadzenie tych regulacji do polskiego porządku prawnego powinno zostać zrealizowane przez opracowanie i uchwalenie ustawy wykonującej przywołaną dyrektywę 2019/1937. W trakcie ustaleń pozostaje kwestia wskazanie właściwego organu, odpowiedzialnego za proces legislacyjny przyszłej ustawy.

Centralne Biuro Antykorupcyjne

Centralne Biuro Antykorupcyjne w ramach koordynacji wdrażania Rządowego Programu Przeciwdziałania Korupcji na lata 2018-2020 oraz procesu przygotowania kolejnej krajowej strategii antykorupcyjnej, monitoruje wszelkie działania międzysektorowe, które mogą stanowić podstawę do zwiększenia jej efektywności, a co za tym idzie wspiera wszelkie inicjatywy bezpośrednio lub pośrednio wpisujące się w jej zakres, zgodnie m.in. z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka.

Załącznik nr 1

Dane dotyczące organizowanych przez Krajową Szkołę Sądownictwa i Prokuratury szkoleń ustawicznych w latach 2017-2020, w zakresie problematyki praw człowieka w biznesie, z uwzględnieniem tematyki szczegółowej tych wydarzeń, adresatów oraz liczby przeszkolonych osób. (Informacja MS)

W 2017 r. Krajowa Szkoła Sądownictwa i Prokuratury zorganizowała następujące szkolenia z zakresu praw człowieka w biznesie:

1. Temat: Stosowanie w polskim porządku prawnym standardów wypracowanych przez orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka

Zagadnienia szczegółowe omówione podczas szkolenia to m.in.: wybrane zagadnienia na tle najczęściej pojawiających się w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka problemów dotyczących funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości.

Adresatami szkolenia byli: sędziowie orzekający w sprawach karnych i w sprawach cywilnych.

W szkoleniu wzięły udział łącznie 182 osoby.

2. Temat: Kodeks pracy oraz postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, sygn. C26/17

Zagadnienia szczegółowe omówione podczas szkolenia to m.in.: rodzaje umów o pracę po nowelizacji, umowa na czas określony po zmianach Kodeksu pracy, roszczenia pracowników z tytułu nienawiązania stosunku pracy, wypowiedzenie umowy o pracę po zmianach, postępowanie dowodowe w sprawach z zakresu prawa pracy, roszczenia odszkodowawcze w prawie pracy a możliwość dochodzenia roszczeń na podstawie Kodeksu cywilnego, zmiana roszczenia z odszkodowania na przywrócenie do pracy, wpływ postępowania upadłościowego i restrukturyzacyjnego na przebieg postępowania.

Adresatami szkolenia byli: sędziowie, asesory sądowi i referendarze orzekający w wydziałach pracy i ubezpieczeń społecznych oraz asystenci sędziów orzekających w tych wydziałach, a także prokuratorzy i asesory prokuratury zajmujący się sprawami z zakresu prawa cywilnego.

W szkoleniu wzięło udział łącznie 139 osób.

3. Temat: Ochrona dóbr osobistych w stosunkach pracy. Mobbing i dyskryminacja w stosunkach pracy, sygn. C30/17

Zagadnienia szczegółowe omówione podczas szkolenia to m.in.: zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych na podstawie art. 448 Kodeksu cywilnego, przyczyny dyskryminacji – obowiązek ich wskazania przez powoda – pracownika oraz ciężar dowodu, dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia w stosunkach pracy oraz jej formy, molestowanie seksualne jako forma dyskryminacji bezpośredniej, postępowanie dowodowe w sprawach o mobbing.

Adresatami szkolenia byli: sędziowie, asesory sądowi i referendarze orzekający w wydziałach pracy i ubezpieczeń społecznych oraz w wydziałach cywilnych, a także asystenci sędziów orzekających w tych wydziałach, prokuratorzy i asesory prokuratury zajmujący się sprawami z zakresu prawa cywilnego

W szkoleniu wzięły udział łącznie 494 osoby.

W ramach współpracy międzynarodowej w 2017 r. Krajowa Szkoła umożliwiła polskim uczestnikom udział w następujących szkoleniach międzynarodowych ze wskazanej tematyki:

- 1) Human rights & access to justice in the EU – szkolenie odbyło się w dniach 25-26 kwietnia 2017 r. w Valettcie i wzięły w nim udział 2 osoby;
- 2) EU gender equality law – szkolenie odbyło się w dniach 24-26 kwietnia 2017 r. w Trewirze i 5-6 października 2017 r. we Florencji; wzięły w nim udział łącznie 3 osoby;
- 3) Applying EU Anti-Discrimination Law – szkolenie odbyło się w dniach 11-12 maja 2017 r. w Zagrzebiu, 6-7 listopada 2017 r. w Lizbonie oraz 4-6 grudnia 2017 r. w Trewirze; wzięły w nim udział łącznie 3 osoby;
- 4) Równość płci w prawie UE – szkolenie odbyło się w dniach 12-13 czerwca 2017 r. w Krakowie; wzięło w nim udział 19 osób.

W 2018 r. Krajowa Szkoła Sądownictwa i Prokuratury zorganizowała następujące szkolenia z zakresu objętego zapytaniem:

1. Temat: Ochrona konsumenta na rynku finansowym. Niedozwolone klauzule umowne, sygn. C6/18

Zagadnienia szczegółowe omówione podczas szkolenia to m.in.: sądowa kontrola treści umów zawieranych przez konsumentów pod kątem klauzul abuzywnych, stosowanie klauzul niedozwolonych w umowach zawieranych przez instytucje finansowe w obrocie z konsumentami (w umowach zawieranych przez banki, parabanki, innych przedsiębiorców), praktyka orzecznicza dotycząca zawieranych z konsumentami umów kredytowych indeksowanych do waluty obcej lub denominowanych w walucie obcej, a także tzw. „polisolokat”, wybrane zagadnienia na tle ustawy tzw. „antyspreadowej” (ustawa z dnia 29 lipca 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo bankowe oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2011 r. Nr 165, poz. 984)).

Adresatami szkolenia byli sędziowie i asesory sądowi orzekający w wydziałach cywilnych, a także prokuratorzy i asesory prokuratury zajmujący się sprawami z zakresu prawa cywilnego.

W szkoleniu wzięły udział 72 osoby.

2. Temat: Prawo pracy w pragmatykach służbowych, sygn. C28/18

Zagadnienia szczegółowe omówione podczas szkolenia: nawiązanie stosunku pracy, okresowe oceny pracowników, odpowiedzialność za naruszenie obowiązków pracowniczych, ochrona trwałości stosunku pracy, zasady przekształcania stosunku pracy, podstawy ustania zatrudnienia, dochodzenie roszczeń ze stosunku pracy.

Adresatami szkolenia byli: sędziowie, asesory sądowi i referendarze sądowi orzekający w wydziałach pracy i ubezpieczeń społecznych, a także prokuratorzy i asesory prokuratury zajmujący się sprawami z zakresu prawa cywilnego.

W szkoleniu wzięło udział łącznie 141 osób.

W ramach współpracy międzynarodowej w 2018 r. Krajowa Szkoła umożliwiła polskim uczestnikom udział w następujących szkoleniach międzynarodowych ze wskazanej tematyki:

- 1) Human rights & access to justice in the EU – szkolenie odbyło się w dniach 26-27 czerwca 2018 r. w Bukareszcie; wzięły w nim udział 4 osoby;

2) EU gender equality law – szkolenie odbyło się w dniach 19-20 marca 2018 r. w Trewirze, 12-13 kwietnia 2018 r. w Pradze, 29-30 października 2018 r. w Paryżu; wzięło w nim udział łącznie 7 osób;

3) Applying EU Anti-Discrimination Law – szkolenie odbyło się w dniach 28-29 maja 2018 r. w Wiedniu, 4-5 września 2018 r. w Budapeszcie, 8-9 listopada 2018 r. w Salonikach; wzięło w nim udział łącznie 5 osób.

W 2019 r. Krajowa Szkoła Sądownictwa i Prokuratury zorganizowała następujące szkolenia z zakresu objętego zapytaniem:

1. Temat: Umowy zawierane przez instytucje finansowe w obrocie z konsumentami – wybrane zagadnienia, sygn. C12/19

Zagadnienia szczegółowe omówione podczas szkolenia to: praktyka orzecznicza na tle wybranych postanowień umownych stosowanych przez banki w umowach kredytowych indeksowanych do waluty obcej lub denominowanych w walucie obcej zawieranych z konsumentami, klauzule abuzywne w umowach zawieranych przez instytucje finansowe w obrocie z konsumentami, wybrane zagadnienia na tle ustawy z dnia 12 maja 2011 r. o kredycie konsumenckim (tekst jednolity Dz.U. z 2018 r., poz. 993 ze zm.).

Adresatami szkolenia byli sędziowie orzekający w wydziałach cywilnych sądów okręgowych i apelacyjnych, a także prokuratorzy i asesory prokuratury zajmujący się sprawami z zakresu prawa cywilnego.

W szkoleniu wzięły udział łącznie 133 osoby.

2. Temat: Gwarancje procesowe ochrony praw człowieka, sygn. C17/19

Zagadnienia szczegółowe omówione podczas szkolenia to: Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności oraz umowy międzynarodowe systemu ONZ jako część krajowego porządku prawnego i ich stosowanie przez sądy, prawo krajowe i praktyka na tle standardów ochrony wyznaczonych przez Europejski Trybunał Praw Człowieka oraz organy ONZ, stosowanie Konstytucji RP przez sądy, przegląd bieżącego orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka i organów ONZ w sprawach cywilnych na tle „spraw polskich” – zagadnienia wybrane.

Adresatami szkolenia byli: sędziowie, asesory sądowi i referendarze orzekający w wydziałach cywilnych, gospodarczych, pracy i ubezpieczeń społecznych, rodzinnych i nieletnich oraz asystenci sędziów orzekających w tych wydziałach.

W szkoleniu wzięły udział 62 osoby.

3. Temat: Ochrona praw pracowniczych i związkowych - wybrane zagadnienia, sygn. C36/19

Zagadnienia szczegółowe omówione podczas szkolenia to: dyskryminacja, mobbing (przesłanki, kryteria, ciężar dowodu, ustalenie wysokości odszkodowania), ochrona stosunku pracy na tle orzecznictwa krajowego i unijnego, ochrona przed ustaniem stosunku pracy działacza związkowego i jej granice.

Adresatami szkolenia byli: sędziowie i asesory sądowi orzekający w wydziałach pracy i ubezpieczeń społecznych oraz asystenci sędziów orzekających w tych wydziałach, a także prokuratorzy i asesory prokuratury zajmujący się sprawami z zakresu prawa cywilnego

W szkoleniu wzięło udział łącznie 218 osób.

4. Temat: Ochrona praw pracowniczych i członków związków zawodowych w prawie karnym, sygn. K23/19

Zagadnienia szczegółowe omówione podczas szkolenia to: prawa pracownicze i ich ochrona, prawa związkowe i odpowiedzialność karna za przeszkadzanie w utworzeniu organizacji związkowej i utrudnianie wykonywania przez nią działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami (Ustawa z dnia 23 maja 1991 o związkach zawodowych, Dz.U. z 2015 r., poz. 1881 ze zm.), spór zbiorowy, strajk, akcja protestacyjna – dopuszczalność prowadzenia, ocena legalności, odpowiedzialność karna za przeszkadzanie we wszczęciu lub w prowadzeniu sporu zbiorowego, niedopełnienie przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2018 r., poz. 399 ze zm.) oraz kierowanie strajkiem lub akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom tej ustawy.

Adresatami szkolenia byli: sędziowie i asesory sądowi orzekający w wydziałach karnych oraz asystenci sędziów orzekających w tych wydziałach, a także prokuratorzy, asesory prokuratury i asystenci prokuratora.

W szkoleniu wzięło udział 56 osób.

5. Temat: Gwarancje procesowe ochrony praw człowieka, sygn. K31/19

Zagadnienia szczegółowe omówione podczas szkolenia to: Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności oraz umowy międzynarodowe systemu ONZ jako część krajowego porządku prawnego i ich stosowanie przez sądy, prawo krajowe i praktyka na tle standardów ochrony wyznaczonych przez Europejski Trybunał Praw Człowieka oraz organy ONZ, stosowanie Konstytucji RP przez sądy, przegląd bieżącego orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka i organów ONZ w sprawach karnych na tle „spraw polskich” – zagadnienia wybrane.

Adresatami szkolenia byli sędziowie, asesory sądowi i referendarze sądowi orzekający w wydziałach karnych, a także asystenci sędziów orzekających w tych wydziałach.

W szkoleniu wzięło udział 59 osób.

W ramach współpracy międzynarodowej w 2019 r. Krajowa Szkoła umożliwiła polskim uczestnikom udział w następujących szkoleniach międzynarodowych ze wskazanej tematyki:

- 1) Human rights & access to justice in the EU – szkolenie odbyło się w dniach 5-6 lutego 2019 r. w Zagrzebiu; wzięły w nim udział 3 osoby;
- 2) EU gender equality law – szkolenie odbyło się w dniach 8-10 kwietnia 2019 r. w Trewirze; wzięła w nim udział 1 osoba;
- 3) Applying EU Anti-Discrimination Law – szkolenie odbyło się w dniach 9-10 maja 2019 r. we Florencji; wzięły w nim udział 2 osoby.

W 2020 r. Krajowa Szkoła Sądownictwa i Prokuratury zorganizowała następujące szkolenia z zakresu objętego zapytaniem:

1. Temat: Sądowa kontrola treści umów kredytowych zawieranych przez instytucje finansowe z konsumentami, sygn. C12/20

Zagadnienia szczegółowe omawiane podczas szkolenia to: kredyt konsumencki – omówienie najistotniejszych rozwiązań, sądowa kontrola treści umów zawieranych przez instytucje finansowe z konsumentami, klauzule niedozwolone w umowach kredytowych, skutki abuzywności klauzul.

Adresatami szkolenia są: sędziowie i asesory sądowi orzekający w wydziałach cywilnych, a także prokuratorzy i asesory prokuratury zajmujący się sprawami z zakresu prawa cywilnego.

Zaplanowano 3 edycje ww. szkolenia. Do chwili obecnej zorganizowano 1 edycję, w której wzięło udział 50 osób.

2. Temat: Sądowa ochrona praw konsumentów, sygn. C13/20

Zagadnienia szczegółowe będące przedmiotem szkolenia to: prawa konsumentów – problemy na rynku ubezpieczeniowym, w tym w zakresie ubezpieczeń medycznych, zawieranie umów na odległość, niedozwolone klauzule umowne – sądowa kontrola treści wzorców umownych, jurysdykcja w transgranicznych sporach konsumenckich.

Adresatami szkolenia są: sędziowie i asesory sądowi orzekający w wydziałach cywilnych i gospodarczych, a także asystenci sędziów orzekających w tych wydziałach oraz prokuratorzy i asesory prokuratury zajmujący się sprawami z zakresu prawa cywilnego.

Zaplanowano 11 edycji ww. szkolenia. Do chwili obecnej odbyły się 2 edycje, w których wzięło udział łącznie 57 osób.

3. Temat: Przepięstwa i wykroczenia w ramach zbiorowego i indywidualnego prawa pracy, sygn. K21/20

Zagadnienia szczegłowe będące przedmiotem szkolenia to: prawa osób wykonujących pracę zarobkową jako przedmiot ochrony karnoprawnej, karnoprawna ochrona swobody zrzeszania się oraz prowadzenia rokowań i sporów zbiorowych, przepięstwa i wykroczenia w zakresie indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, pokrzywdzony jako przedmiot czynów zabronionych przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, Inspekcja Pracy jako podmiot wykonujący prawa pokrzywdzonego pracownika, prawa pokrzywdzonego w postępowaniu karnym, zagadnienia dowodowe w ściganiu czynów zabronionych w sferze indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.

Adresatami szkolenia są: sędziowie, asesory sądowi orzekający w wydziałach karnych oraz asystenci sędziów orzekających w tych wydziałach, a także prokuratorzy i asesory prokuratury oraz asystenci prokuratorów.

Zaplanowano 1 edycję ww. szkolenia.

W ramach współpracy międzynarodowej w 2020 r. Krajowa Szkoła umożliwiła polskim uczestnikom udział w następujących szkoleniach międzynarodowych ze wskazanej tematyki:

1) EU gender equality law – szkolenie odbyło się w dniach 9-11 listopada 2020 r. w formie online; wzięła w nim udział 1 osoba.

2) Applying EU Anti-Discrimination Law – szkolenie odbyło się w dniach 4-5 czerwca 2020 r. w formie online; wzięła w nim udział 1 osoba.

Załącznik nr 2.

Katalog dobrych praktyk dla placówek zagranicznych w zakresie biznesu i praw człowieka (informacja MSZ)

Wprowadzenie :

Poniższe zalecenia mają charakter podstawowych założeń i powinny być wykorzystane przez placówki do tworzenia własnych, rozbudowanych katalogów dobrych praktyk dostosowanych do uwarunkowań w kraju urzędowania, określonych m.in. w opracowanych mapach ryzyka i zagrożeń dla praw człowieka. Zalecenia odnoszą się do trzech dziedzin aktywności placówek: wspierania polskich przedsiębiorców, realizowania własnych projektów z zakresu zamówień publicznych oraz projektów pomocy rozwojowej. Zalecenia powinny być stosowane przez placówki oraz rekomendowane przez nie polskim przedsiębiorcom oraz partnerom biznesowym. W uzasadnionych wypadkach należy egzekwować ich realizację przez współpracujące z placówkami przedsiębiorstwa, m.in. poprzez podnoszenie wybranych zagadnień podczas rozmów i negocjacji oraz poprzez wprowadzanie odpowiednich zapisów do podpisywanych umów.

Zalecenia

Polskie placówki zagraniczne w ramach swojej działalności w zakresie wspierania polskich przedsiębiorców, realizowania zamówień publicznych oraz projektów pomocy rozwojowej kierują się zasadami zgodnie, z którymi należy:

- przestrzegać przyjętych przez ONZ „Wytycznych dotyczących biznesu i praw człowieka” oraz zasady „należytej staranności” (due diligence) , a także stale poszerzać świadomość potrzeby ich stosowania w praktyce zarówno wśród pracowników, jak i partnerów placówki;
- pozyskiwać i poszerzać wiedzę na temat kraju urzędowania – jego historii, problemów społecznych i ekonomicznych, kultury i zwyczajów w kontekście rozwijania kontaktów gospodarczych; opracować oraz stale aktualizować mapy ryzyka i zagrożeń dla praw człowieka w kraju urzędowania z uwzględnieniem cyklicznych raportów przygotowywanych w ramach ONZ i UE;
- utrzymywać stałą współpracę z właściwymi urzędami państwowymi, innymi placówkami dyplomatycznymi, organizacjami pozarządowymi i samorządu gospodarczego, a także z Zagranicznym Biurem Handlowym Polskiej Agencji Inwestycji i Handlu (jeśli działa na terenie kraju urzędowania), w zakresie oceny wpływu planowanych działań gospodarczych na prawa człowieka i ich znaczenia dla zrównoważonego rozwoju;

- prowadzić działalność przy zachowaniu troski o ochronę środowiska naturalnego, a w szczególności jego elementów istotnych dla lokalnej społeczności, utrzymywać na bieżąco kontakt z lokalną społecznością w zakresie spraw wynikających z prowadzonej działalności gospodarczej i jej wpływu na życie mieszkańców;

- bezwzględnie przestrzegać prawa polskiego oraz prawa miejscowego, w tym prawa pracy, przepisów BHP i in., a w uzasadnionych przypadkach egzekwować przestrzeganie prawa przez partnerów biznesowych. Tam, gdzie jest to możliwe stosować prawo krajowe i międzynarodowe, jeśli przewiduje ono wyższe standardy w dziedzinie ochrony praw człowieka;

- unikać sytuacji korupcyjnych i regularnie szkolić pracowników w tym zakresie, szczególnie w odniesieniu do dopuszczalnych praktyk związanych z utrzymywaniem relacji towarzyskich z partnerami biznesowymi i przyjmowaniem prezentów zgodnie z przepisami polskimi i miejscowymi oraz przyjętymi zwyczajami w kraju urzędowania;

- wystrzegać się wszelkich form dyskryminacji w procesie rekrutacji pracowników, starać się zachować równowagę w zakresie płci, wyznania i przynależności narodowej i etnicznej, przy zachowaniu zasady godnej płacy i zapewnieniu niezbędnego ubezpieczenia, a w uzasadnionych przypadkach korzystać z pośrednictwa wyspecjalizowanych agencji zatrudnienia;

- współpracować ze sprawdzonymi partnerami, których wiarygodność również w zakresie przestrzegania praw człowieka, została sprawdzona z zastosowaniem dostępnych instrumentów takich jak np. weryfikacja przez wyspecjalizowane instytucje gospodarcze. Szczególną uwagę należy zwrócić na kwestię przestrzegania praw człowieka w kontekście zjawiska pracy przymusowej i niewolniczej oraz zatrudniania nieletnich w łańcuchu dostaw . W miarę możliwości należy preferować przedsiębiorstwa posiadające certyfikaty potwierdzające prowadzenie przez nie odpowiedzialnego biznesu (Fair Trade). Uwzględnić należy również aktualną politykę sankcji przyjętą przez Polskę;

- w realizowaniu zamówień publicznych aktywnie korzystać z zapisów ustawy „Prawo zamówień publicznych” odnoszących się do stosowania aspektów społecznych;

- w uzasadnionych przypadkach konsultować planowane działania ze sprawdzonymi wyspecjalizowanymi kancelariami prawnymi, szczególnie w krajach, gdzie działalność gospodarcza obarczona jest ryzykiem ze względu na brak przejrzystego prawa lub szczególnie trudne uwarunkowania związane np. z konfliktem zbrojnym.

Punkt odnoszący się do działalności konsularnej:

- przeciwdziałanie zjawisku handlu ludźmi do pracy przymusowej poprzez realizację odpowiedniej polityki informacyjnej, stosowanie przepisów i wytycznych właściwych dla służb konsularnych w tym zakresie oraz bieżącą współpracę z służbami i instytucjami pozarządowymi zajmującymi się tą problematyką.