

**Krajowy Plan Działania
na rzecz wdrażania
Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka
na lata 2021 – 2024**

Ministerstwo Spraw Zagranicznych

Październik 2021 r.

Spis treści:

1. Wprowadzenie	5
2. Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej	6
Regulacje dotyczące funduszy europejskich	6
Działania w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego	6
Program Dostępność Plus	8
Dyrektywa 2019/882 z dnia 17 kwietnia 2019 r. nt. wymogów dostępności produktów i usług	8
Odpowiedzialny biznes – upowszechnianie standardów należytej staranności	10
Działalność Krajowego Punktu Kontaktowego OECD ds. odpowiedzialnego biznesu	11
Inne działania MFiPR	12
3. Ministerstwo Rozwoju i Technologii	12
Realizacja celów zrównoważonego rozwoju ONZ (Agenda 2030)	12
Opracowanie nowych warunków techniczno-budowlanych dla budynków	14
Nowelizacja ustawy o usługach hotelarskich oraz usługach pilotów wycieczek i przewodników turystycznych	14
4. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej	15
Polityka społeczna wobec osób starszych 2030. BEZPIECZEŃSTWO – UCZESTNICTWO – SOLIDARNOŚĆ	15
Pierwsza polska Strategia na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2021-2030	17
Program rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 MALUCH+	20
Aktualizacja narzędzia „Równość płac”	21
Aktualizacja platformy „Rodzina i praca”	21
Wdrożenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE	21
Wdrożenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej	21
Prawo do godziwego wynagrodzenia	21
Ochrona sygnalistów. Wdrożenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii	22

5. Ministerstwo Finansów	23
Rewizja dyrektywy w sprawie ujawniania informacji niefinansowych	23
Realizacja Katalogu dobrych praktyk dotyczących należytej staranności unijnych importerów cyny, tantalu i wolframu, ich rud oraz złota pochodzących z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka	23
6. Ministerstwo Sprawiedliwości	25
Projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw	25
Propozycja definicji pracy przymusowej	25
Odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione	25
Mediacje	26
7. Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji	27
Przeciwdziałanie zjawisku handlu ludźmi do pracy przymusowej	27
Poprawa skuteczności zwalczania cyberprzestępczości, w tym także mowy nienawiści lub nawoływania do przemocy w Internecie	27
8. Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi	27
Wdrożenie ustawy o przeciwdziałaniu nieuczciwemu wykorzystywaniu przewagi kontraktowej w obrocie produktami rolnymi i spożywczymi	27
9. Ministerstwo Aktywów Państwowych	28
Dobre praktyki dla spółek notowanych na GPW oraz spółek Skarbu Państwa (SP)	28
10. Ministerstwo Kultury, Dziedzictwa Narodowego i Sportu	29
Realizacja polityki równego traktowania w sporcie	29
11. Ministerstwo Spraw Zagranicznych	29
Mapy ryzyk i zagrożeń dla praw człowieka i Katalogi dobrych praktyk	29
Wsparcie przedsiębiorców przez placówki dyplomatyczne	30
Działalność konsularna	30
Udzielanie zgody na eksport uzbrojenia i sprzętu wojskowego	31
Promowanie The Montreux Document on Private Military and Security Companies oraz International Code of Conduct for Private and Military Security Companies	31
Pomoc rozwojowa	32
Zamówienia publiczne	32
Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka w procedurze zawierania umów	32

12. Urząd Zamówień Publicznych	33
Nowa ustawa Prawo zamówień publicznych	33
43. Państwowa Inspekcja Pracy	35
Zadania Ustawowe	36
Uprawnienia organów PIP	37
Działalność nadzorczo-kontrolna	37
Zadania Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie przeciwdziałania handlowi ludźmi, w szczególności do pracy przymusowej	38
Zadania Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie przeciwdziałania i niedyskryminacji w dostępie do zatrudnienia i w związku ze świadczeniem usług agencji zatrudnienia	39
Przyjmowanie, rozpatrywanie i załatwianie skarg i wniosków w PIP	40
Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów	40
Zadania z zakresu przeciwdziałania nieuczciwemu wykorzystywaniu przewagi kontraktowej	40
Program „Sygnałiści”	41
Załącznik nr 1 Szkolenia (informacja Ministerstwa Sprawiedliwości)	42
Załącznik nr 2 Katalog dobrych praktyk dla placówek zagranicznych w zakresie biznesu i praw człowieka (informacja MSZ)	46

1. Wprowadzenie

Na przestrzeni ostatnich lat widzimy wyraźną dynamikę w rozwijaniu polityk odpowiedzialnego prowadzenia biznesu nie tylko w przestrzeni międzynarodowej, ale również na rynku krajowym. Przedsiębiorstwa coraz wyraźniej dostrzegają realne, biznesowe konsekwencje i ryzyka związane z nieprzestrzeganiem standardów odpowiedzialnego prowadzenia biznesu. Z drugiej strony przedsiębiorstwa coraz bardziej świadomie budują strategię rozwojową na kolejne lata uwzględniając w nich procedury, polityki i mechanizmy, które pozwalają na skuteczne zaadresowanie obszarów wpływu i odpowiedzialności społecznej czy środowiskowej przedsiębiorstwa. Wynika to z coraz większej dojrzałości rynkowej i potrzeby poszukiwania innego, bardziej sprawiedliwego w podziale dochodów modelu gospodarowania, który będzie skupiony przede wszystkim na jednostce gwarantując jej równe prawa społeczne i gospodarcze. Jest to wyzwanie nie tylko w kontekście kulturowym i społecznym, ale przede wszystkim w kontekście gospodarczym. Zapewnienie wszystkim równego dostępu do rynku pracy, godnej pracy gwarantującej przestrzeganie i poszanowanie praw człowieka to największe od czasów porozumienia Paryskiego uzgadniające międzynarodowy konsensus w sprawie zmian klimatu, wyzwanie dla przedsiębiorców na całym świecie. Ze względu jednak na wciąż wyraźne dysproporcje systemów organizacji rynków pracy, potrzeba zdecydowanych działań opartych na stanowczych oczekiwaniach i konsekwentnym rozliczaniu. Równolegle konieczne są intensywne działania edukacyjne i zwiększające świadomość przedsiębiorstw w obszarach poszanowania praw człowieka w kontekście specyfiki działalności, jaką prowadzą. Administracja publiczna ma do odegrania podwójną rolę w tym procesie. Przede wszystkim powinna prowadzić działania na rzecz uszczelnienia systemu rynku pracy po to, by gwarantować pracownikom godne i bezpieczne warunki pracy, usprawniać mechanizmy dochodzenia praw i zadośćuczynienia wyrządzonych krzywd a przede wszystkim eliminować mogące wystąpić nieprawidłowości i wzmacniać działalność instytucji i organizacji strzegących przestrzegania przez przedsiębiorców prawa w zakresie pracy. Z drugiej strony administracja publiczna powinna tworzyć odpowiednie warunki do tego, aby rozwijać konstruktywny dialog i partnerską współpracę różnych instytucji i organizacji zaangażowanych na rzecz rozwijania poszanowania praw człowieka w biznesie. Problematyka jest bardzo złożona i wymaga aktywnego zaangażowania oraz współpracy różnych urzędów, instytucji i organizacji.

W ramach ONZ podjęto prace nad prawnie wiążącym dokumentem odnoszącym się do praw człowieka w kontekście biznesu, a w ramach prac UE przygotowywane są regulacje dotyczące procedur „należytej staranności” w działalności przedsiębiorstw. W obu przypadkach punktem odniesienia są „Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka”, przyjęte przez Radę Praw Człowieka w 2011 r. Zgodnie z zaleceniami ONZ, UE oraz RE jednym z elementów wzmocnienia poszanowania praw człowieka w kontekście biznesu jest realizacja Krajowych Planów Działania na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka (dalej KPD). Pierwsza edycja polskiego KPD przyjętego 29 maja 2017 r. obejmowała lata 2017-2020. Z realizacji KPD został sporządzony Raport Śródkresowy (2018), a następnie Raport końcowy (2021). Dokumenty dotyczące KPD 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>.

Niniejsza, druga edycja obejmuje lata 2021-2024 i została opracowana przez MSZ jako koordynatora we współpracy z następującymi instytucjami:

Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej
Ministerstwo Rozwoju i Technologii
Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej
Ministerstwo Finansów
Ministerstwo Sprawiedliwości
Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji
Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi
Ministerstwo Aktywów Państwowych
Ministerstwo Kultury, Dziedzictwa Narodowego i Sportu
Urząd Zamówień Publicznych
Główny Inspektor Pracy
Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów

KPD obejmuje planowane działania poszczególnych instytucji szeregując je w formule wypracowanej przy sporządzaniu raportów z pierwszej edycji. Plan nie ma skutków finansowych i nie będzie stanowił podstawy do ubiegania się o dodatkowe środki z budżetu państwa. Po przyjęciu dokumentu przez Radę Ministrów, poszczególne ministerstwa i instytucje przygotowują harmonogramy realizacji planowanych działań. W 2023 r. MSZ jako koordynator we współpracy z właściwymi resortami i instytucjami przygotowuje raport śródkresowy z realizacji KPD, a w 2025 r. raport końcowy. W sposób ciągły prowadzone będą przez MSZ konsultacje z poszczególnymi instytucjami w sprawie bieżących działań stanowiących realizację zapisów KPD.

2. Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej

Regulacje dotyczące funduszy europejskich

Tak jak w latach 2014-2020, projekty realizowane w ramach krajowych i regionalnych Programów Operacyjnych będą musiały przyczyniać się do wyrównywania szans różnych grup docelowych i tym samym być zgodne z obowiązującymi przepisami prawa krajowego i Unii Europejskiej. Obecnie trwają prace nad szczegółowymi zapisami rozporządzeń odnoszących się do funduszy unijnych i wytyczających kierunki działań ww. zakresie.

Działania w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zakres wsparcia w ramach EFS+ podlega obecnie uzgodnieniom i konsultacjom. Niemniej, proponowanym kierunkiem działań, realizowanych zarówno na poziomie przyszłego programu

krajowego, jak i regionalnych programów operacyjnych, jest m.in. wsparcie w zakresie podnoszenia kwalifikacji i kompetencji (w tym kompetencji cyfrowych) osób dorosłych.

Z jednej strony obowiązkiem pracodawców jest umożliwienie i ułatwienie pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych, niezbędnych do wykonywania swojej pracy. Z drugiej strony, pracodawcy powinni wspierać także ogólny rozwój intelektualny pracowników. Ponadto każdy człowiek ma również prawo do kształcenia się, podnoszenia posiadanych umiejętności lub zdobywania nowych. Służy to zarówno rozwojowi osobistemu danej osoby, ale także np. zwiększa jej szanse na rynku pracy – zdobycia (nowego) zatrudnienia lub poprawy warunków zatrudnienia (np. awans na wyższe stanowisko). Środki EFS+ mogą zostać przeznaczone m.in. na dofinansowanie:

a) udziału pracowników i przedsiębiorców w szkoleniach i doradztwie, dostosowanym do ich potrzeb, w kontekście aktualnych wyzwań społeczno-gospodarczych (w tym transformacja cyfrowa, przemysł 4.0, innowacyjność),

b) korzystania z dostępnych usług rozwojowych przez wszystkich zainteresowanych (w tym osoby o niskich kwalifikacjach, osoby po 50 roku życia).

Kolejnym obszarem, w jakim będzie realizowane wsparcie w ramach EFS+ jest opieka nad najmłodszymi dziećmi. Zapewnienie większej dostępności do miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 jest jednym z kluczowych instrumentów oddziałujących na sytuację zawodową rodziców i opiekunów, w tym zwłaszcza kobiet, na których najczęściej spoczywa obowiązek opieki nad dziećmi. Zwiększenie upowszechnienia instytucji opieki ma tym samym pozytywny wpływ na kwestię równości szans na rynku pracy. Z tego powodu, ze środków EFS+ finansowane będzie tworzenie i funkcjonowanie żłobków, klubów dziecięcych oraz dziennych opiekunów oraz działania zapewniające wysoką jakość opieki (m.in. szkolenia kadry instytucji opieki).

Realizowane będą również działania mające na celu wzmocnienie zasady równości szans kobiet i mężczyzn poprzez wspieranie pracodawców i pracowników między innymi poprzez zaangażowanie partnerów społecznych, w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć w miejscu pracy.

W ramach EFS+ będzie kontynuowane wsparcie na rzecz rozwoju ekonomii społecznej oraz integracji społecznej i zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Wspierane będzie tworzenie miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych dla osób w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Ważne jest także wsparcie już istniejących przedsiębiorstw społecznych, tak by mogły profesjonalizować i rozwijać swoją działalność. Stąd niezwykle istotne będzie rozwijanie systemu wsparcia dla ekonomii społecznej, w szczególności profesjonalizacja usług biznesowych oraz budowanie kompetencji zarządczych wśród liderów przedsiębiorstw społecznych.

Innym ważnym aspektem wsparcia ekonomii społecznej jest rozwój działalności podmiotów ekonomii społecznej w obszarze usług społecznych. Podmioty ekonomii społecznej, działając w oparciu o lokalne społeczności, są ważnym dostawcą usług społecznych. Istotne jest więc także budowanie rynku poprzez zachęcanie samorządów lokalnych do zlecania podmiotom ekonomii społecznej realizacji tych usług.

Kluczowym elementem wsparcia ekonomii społecznej jest zapewnienie dostępu do kapitału zwrotnego. Zapewnienie go pozwala na dostęp do środków na rozwój i nowe inwestycje dla podmiotów ekonomii społecznej, które mają trudności z pozyskaniem środków zwrotnych na

otwartym rynku. W ramach EFS+ rozwijana będzie oferta instrumentów finansowych, tak by ich paleta pozwalała odpowiadać na różnorodne potrzeby sektora ekonomii społecznej oraz wspierała podmioty na różnych etapach ich rozwoju.

Program Dostępność Plus

W latach 2021-2027 kontynuowane będą inicjatywy rozpoczęte w poprzednich latach. W celu zapewnienia doradztwa architektonicznego dla przedsiębiorców planowane jest uruchomienie 5 centrów wiedzy o dostępności przy uczelniach wyższych. Obszarami działalności Centrów będą: architektura, urbanistyka i budownictwo, transport i mobilność, cyfryzacja i komunikacja, design i przedmioty codziennego użytku, zdrowie. Utworzone zostaną Specjalistyczne Centra Wspierające Edukację Włączającą (SCWEW) - powstaną na bazie szkół i placówek specjalnych, ich celem stanie się wspieranie szkół ogólnodostępnych i podnoszenie jakości edukacji włączającej. Planowane jest także ponowienie konkursów dla przedsiębiorców związanych z popularyzacją produktów odpowiadających na potrzeby osób starszych i z niepełnosprawnościami.

W celu wypełnienia obowiązków wynikających z Ustawy o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami zostanie opracowane rozporządzenie dające podstawę do nieobowiązkowej certyfikacji dostępności dla przedsiębiorców i organizacji pozarządowych. W 2021 r. przeprowadzony zostanie nabór podmiotów uprawnionych do certyfikacji dostępności i proces ten będzie dostępny dla zainteresowanych podmiotów. Zachętą do certyfikacji dostępności dla przedsiębiorców będą ulgi na składki wnoszone do Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

W 2021 r. uruchomione zostały także dwa inne ważne procesy wprowadzone ustawą o zapewnianiu dostępności. Rozpoczął się proces raportowania o stanie dostępności przez podmioty publiczne, które do 31 marca 2021 r., były zobowiązane sporządzić krótki raport o stanie zapewniania swojej dostępności. Raportowanie obowiązuje je co kolejne 4 lata. Dane z raportów będą agregowane na poziomie województw i całego kraju dając obraz dostępności sektora publicznego w Polsce. We wrześniu 2021 r. uruchomiona została także procedura skargowa, dzięki której każdy obywatel będzie mógł poinformować podmiot publiczny o braku jego dostępności w wymiarze architektonicznym i informacyjno-komunikacyjnym, a osoby ze szczególnymi potrzebami będą mogły wnieść skargę, jeśli stwierdzą brak dostępności w instytucji.

Dyrektywa 2019/882 z dnia 17 kwietnia 2019 r. w sprawie wymogów dostępności produktów i usług

W 2019 roku weszła w życie Dyrektywa 2019/882 z dnia 17 kwietnia 2019 r. w sprawie wymogów dostępności produktów i usług (European Accessibility Act, EAA). Termin na transpozycję dyrektywy do prawa polskiego upływa 28 czerwca 2022 r. Wdrożone przepisy EAA mają być stosowane od dnia 28 czerwca 2025 r. Ten ostatni termin jest kluczowy dla firm objętych EAA, oznaczając, że od tego momentu muszą one produkować wyroby i świadczyć usługi zgodnie z wymogami EAA.

Dyrektywa ta jest pierwszym aktem Unii Europejskiej, który w kompleksowy i horyzontalny sposób podejmuje problematykę dostępności. Jej zakres jest szeroki, obejmując produkty i usługi uznane za najistotniejsze w codziennym życiu osób z niepełnosprawnościami oraz w odniesieniu do których państwa członkowskie przyjęły lub mogłyby przyjąć rozbieżne krajowe wymogi dostępności, co zakłócałoby funkcjonowanie rynku wewnętrznego. Dyrektywa ma zapewnić stosowanie przez podmioty gospodarcze (zarówno prywatnie, jak i publiczne) wspólnych zasad dostępności, co ma zagwarantować większą pewność obrotu gospodarczego, a jednocześnie pomóc w unikaniu wykluczenia społecznego spowodowanego niedostępnością produktów i usług. Dyrektywa ma również służyć realizacji postanowień Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych. Wdrożenie dyrektywy do krajowego porządku prawnego będzie uzupełniać o wymiar rynkowy Program Dostępność Plus, jak również ustawę o zapewnieniu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami.

Adresatami dyrektywy są:

1. Podmioty gospodarcze: wszystkie podmioty gospodarcze objęte zakresem EAA i uczestniczące w łańcuchu dostaw i dystrybucji: producenci, upoważnieni przedstawiciele, importerzy, dystrybutorzy, usługodawcy. Obowiązki dostępności spoczywają w takim samym zakresie na podmiotach gospodarczych w sektorze publicznym i na podmiotach gospodarczych w sektorze prywatnym.
2. Podmioty administracji publicznej (centralnej i samorządowej) dokonujące zakupów w ramach procedur zamówień publicznych.
3. Organy nadzoru rynku, które będą odgrywać kluczową rolę w sprawdzaniu, czy produkty udostępniane w Unii Europejskiej są produkowane zgodnie z EAA.

Beneficjenci dyrektywy to:

1. Osoby z niepełnosprawnościami – zdefiniowane zgodnie z Konwencją ONZ o prawach osób niepełnosprawnych – są grupą osób, do której bezpośrednio adresowane są korzyści wynikające z EAA.
2. Osoby z ograniczeniami funkcjonalnymi – jak wskazuje sama dyrektywa – również skorzystają z dostępności zapewnionej na mocy EAA (chodzi np. o osoby starsze, kobiety w ciąży czy osoby podróżujące z bagażem).

Produkty objęte EAA są następujące:

- Sprzęt komputerowy wraz z systemami operacyjnymi
- Terminale płatnicze (zarówno urządzenia, jak i oprogramowanie)
- Niektóre interaktywne terminale samoobsługowe
- Konsumentckie urządzenia wykorzystywane w dostępie do usług łączności elektronicznej
- Konsumentckie urządzenia do korzystania z audiowizualnych usług medialnych
- Czytniki książek elektronicznych

Usługi objęte EAA są następujące:

- Usługi łączności elektronicznej, w tym zgłoszenia alarmowe
- Usługi dostępu do audiowizualnych usług medialnych

- Usługi cyfrowe towarzyszące transportowi pasażerskiemu (transport lotniczy, autobusowy, kolejowy, wodny)
- Usługi bankowości detalicznej
- E-książki i ich oprogramowanie
- Handel elektroniczny

Obowiązki techniczne, które będą spoczywać na podmiotach gospodarczych, wiążą się z koniecznością stosowania wymogów dostępności w procesie projektowania i produkcji wskazanych w EAA produktów. Podobnie jest w przypadku usługodawców – będą musieli oni zapewnić, że ich usługi będą projektowane i świadczone zgodnie z wymogami dostępności określonymi w EAA. Obowiązki formalne polegają przede wszystkim na konieczności stosowania szczegółowych przepisów z obszaru nadzoru rynku, w tym przepisów dotyczących oznakowania CE i deklaracji zgodności UE.

Mechanizmy gwarantujące stosowanie wymogów dostępności to:

- Nadzór rynku (kluczowa rola) – rozbudowane narzędzia: W przypadku utrzymywania się niezgodności – ograniczenie lub zakazanie udostępniania produktu na rynku lub wycofanie z obrotu
- Alternatywne mechanizmy rozstrzygnięcia sporów
- Droga administracyjno-sądowa
- Skargę (do sądu lub organu administracji publicznej) będzie mógł wnieść każdy konsument, a dodatkowo uprawnienia w tym zakresie będą miały NGOs.

Odpowiedzialny biznes – upowszechnianie standardów należytej staranności

Efektywność działań prowadzonych dotychczas w formule współpracy w ramach Zespołu do spraw Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw skłania do dalszego rozwijania inicjatywy i pogłębiania dialogu z przedstawicielami różnych instytucji i sektorów. Działania Zespołu do spraw Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności będą zatem kontynuowane w kolejnych latach. W ramach prac Zespołu planuje się kontynuację działań w zakresie promocji standardów związanych z poszanowaniem praw człowieka w działalności przedsiębiorstw. Dużą rolę w tym zakresie odbywać będzie Grupa robocza do spraw relacji z osobami świadczącymi pracę. Zakres zadań Grupy roboczej będzie ustalany każdorazowo przez Zespół do spraw Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw w ramach rocznych planów działań. W planach Grupy roboczej znajdują się m.in. następujące działania:

- promocja podręcznika pt. „Praca przymusowa. Poradnik: jak ją rozpoznać i jej przeciwdziałać”, polegająca na szerokiej wysyłce podręcznika drogą elektroniczną, wysyłce wersji papierowej oraz organizacji webinarów wokół narzędzi zaprezentowanych w podręczniku. Informacje o narzędziach wypracowanych w podręczniku będą także przekazywane podczas spotkań i szkoleń organizowanych przez Zespół do spraw Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw dla przedsiębiorców,
- promocja podręcznika pt. „Przewodnik CSR po bezpiecznym i zrównoważonym środowisku pracy” polegająca na dystrybucji podręcznika zarówno w wersji elektronicznej jak i wersji drukowanej oraz przez nawiązanie współpracy z ośrodkami i instytucjami zajmującymi się

rynkiem pracy w Polsce celem dyskusji nad zagadnieniami uwzględnionymi w podręczniku i potrzebami zmian w polskim systemie prawa pracy,

- opracowanie narzędzi dla przedsiębiorców uwzględnionych w podręczniku dot. narzędzi minimalizacji pracy przymusowej w przedsiębiorstwach w wersji elektronicznej, do pobrania ze strony internetowej Grupy roboczej do spraw relacji z osobami świadczącymi pracę,
- rozważenie formułowania rekomendacji zmian legislacyjnych w przepisach polskiego prawa celem zwiększenia efektywnej prewencji naruszeń w zakresie poszanowania praw człowieka w biznesie,
- monitoring międzynarodowych trendów dotyczących projektowanych rozwiązań regulacyjnych w zakresie zwiększania odpowiedzialności przedsiębiorstw w zakresie poszanowania praw człowieka, wsparcie procesu ewentualnego wdrażania rozwiązań regulacyjnych w zakresie do polskiego prawodawstwa, tworzenia procedur należytej staranności przez przedsiębiorstwa,
- współpraca z innymi platformami wielostronnej współpracy na rzecz przeciwdziałania niepożądanym zjawiskom związanym z nieposzanowaniem praw człowieka w działalności przedsiębiorstw np. z Zespołem do spraw przeciwdziałania handlowi ludźmi w MSWiA.

Tematyka należytej staranności w obszarze praw człowieka będzie także szczególnym przedmiotem zainteresowania Zespołu do spraw Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw ze względu na planowane na poziomie UE zmiany legislacyjne w zakresie należytej staranności w obszarze praw człowieka i kwestii środowiskowych oraz w zakresie raportowania niefinansowego obejmującego m.in. także kwestie dotyczące poszanowania praw człowieka. Monitorowanie kierunków zmian legislacyjnych w raportowaniu danych niefinansowych projektowanych na poziomie UE, a także prac w obszarach powiązanych z raportowaniem niefinansowym, jest jednym z zadań Grupy roboczej ds. rozwoju raportowania niefinansowego powołanej 31 marca 2021 r.

Działalność Krajowego Punktu Kontaktowego OECD ds. odpowiedzialnego biznesu

Polski Krajowy Punkt Kontaktowy OECD ds. odpowiedzialnego biznesu (KPK OECD) został powołany w 1998 r., dwa lata po przystąpieniu Polski do OECD. Od 2016 r. KPK OECD funkcjonuje w strukturze administracji rządowej, obecnie w Ministerstwie Funduszy i Polityki Regionalnej (MFiPR) w strukturze Biura Ministra.

W ramach działalności KPK OECD w obszarze poszanowania praw człowieka w działalności przedsiębiorstw planowane są następujące działania:

- promocja *Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych* oraz sektorowych zaleceń OECD, ze szczególnym uwzględnieniem zaleceń dotyczących poszanowania praw człowieka,
- kontynuacja działań ukierunkowanych na tłumaczenie dokumentów OECD w zakresie odpowiedzialnego biznesu, które jeszcze nie zostały przetłumaczone na j. polski, w tym angażowanie w proces tłumaczenia i weryfikacji dokumentów przedstawicieli odpowiednich branż i sektorów,

- organizacja tematycznych spotkań informacyjnych na temat działalności KPK OECD w celu upowszechniania standardów odpowiedzialnego biznesu i mechanizmu skargowego umożliwiającego zgłaszanie zawiadomień o potencjalnym naruszeniu *Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych*,
- rozpatrywanie zawiadomień o potencjalnych naruszeniach przez przedsiębiorstwa wielonarodowe *Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych*.

Na poszanowanie praw człowieka w działalności przedsiębiorstw wskazują *Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych* w rozdziale IV oraz częściowo także w rozdziale V dotyczącym stosunków zatrudnienia i obejmującym prawa pracownicze. W skali 50 państw wdrażających *Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych* naruszenia praw człowieka są jednym z najczęstszych powodów składania zawiadomień do KPK OECD. Stąd jednym ze wskaźników monitorowania realizacji KPD w latach 2021-2024 będzie informacja nt. liczby otrzymanych i rozpatrzonych przez KPK ECD zawiadomień o potencjalnych naruszeń Wytycznych OECD dotyczących rozdziałów IV i V Wytycznych OECD.

Ponadto, zgodnie z oczekiwaniami partnerów społecznych KPK OECD planuje w kolejnych latach zwiększyć liczbę wydarzeń promujących Wytyczne OECD, takich jak webinaria czy konferencje. W ramach tych wydarzeń zostanie także zorganizowane wydarzenie promujące standardy odpowiedzialnego biznesu w kontekście poszanowania praw człowieka w działalności przedsiębiorstw.

Inne działania MFiPR:

MFiPR planuje prowadzenie dalszych działań edukacyjnych w zakresie problematyki praw człowieka w biznesie, w tym realizację warsztatów, webinarów i konferencji tematycznych.

Planowana jest kontynuacja aktywnego udziału przedstawicieli MFiPR w dyskusji na temat rozwijania trendów zrównoważonego rozwoju na poziomie międzynarodowym, w tym aktywny udział w spotkaniach organizacji międzyrządowych oraz organizacji pozarządowych, konferencjach międzynarodowych, oraz inicjatywach partnerskich i wspólnych projektach.

3. Ministerstwo Rozwoju i Technologii

Realizacja celów zrównoważonego rozwoju ONZ (Agenda 2030)

Pandemia COVID-19 wystawiła światową gospodarkę na niespotykane dotąd wyzwania, utrudnia też efektywną realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDGs). Równocześnie niesie ze sobą nadzwyczajne możliwości do dokonania zmian, odejścia od "business as usual" i dostosowania modeli działania, zarówno w biznesie jak i poza nim, do nowych wyzwań. Kryzys spowodowany pandemią uświadomił także, że pełne wdrożenie Agendy ONZ na rzecz zrównoważonego rozwoju do roku 2030 ma kluczowe znaczenie dla nadania impulsu do lepszej odbudowy, transformacji w kierunku ekologicznej i cyfrowej gospodarki, wzmocnienia jej odporności i dobrego przygotowania na przyszłe wstrząsy.

Na wielu płaszczyznach działań obserwuje się dynamiczny zwrot w kierunku zrównoważonego rozwoju. Cele zrównoważonego rozwoju coraz silniej wchodzą w nurt międzynarodowych i europejskich polityk. Stają się punktem odniesienia zarówno dla unijnych strategii rozwoju (np. Europejski Zielony Ład), jak i dla poszczególnych państw. Odpowiedź na kryzys COVID-19 (European Recovery Instrument) opiera się również na koncepcji zrównoważonego rozwoju, w tym Krajowy Plan Odbudowy, który stanie się impulsem dla przedsiębiorstw i administracji państwowej do podejmowania reform i inwestycji wzmacniających potencjał wzrostu oraz odporności gospodarczej i społecznej, sprzyjających równocześnie „zielonej” i cyfrowej transformacji.

Przejście do gospodarki zrównoważonej zakończy się sukcesem tylko wtedy, gdy – obok sektora publicznego – swoją rolę odpowiednio wykorzysta sektor prywatny, bazując na swojej kreatywności, inwestycjach i przedsiębiorczości. Przedsiębiorstwa, jako siła napędowa wzrostu gospodarczego i zatrudnienia mają do odegrania znaczącą rolę w rozwoju innowacji, technologii, inwestycji w badania i rozwój, które będą napędzać postępy w zakresie SDGs w dziedzinach takich jak energia, budownictwo, żywność, mobilność i działania na rzecz klimatu. Inwestowanie w ochronę środowiska i gospodarkę o obiegu zamkniętym powinno stanowić równocześnie impuls do odbudowy gospodarczej po kryzysie COVID-19.

Kluczowym czynnikiem w osiąganiu postępów na ścieżce zrównoważonego rozwoju jest dostosowanie strategii przedsiębiorstw do SDGs, z uwzględnieniem zrównoważonych modeli biznesowych i zrównoważonych łańcuchów wartości.

Obszarem nabierającym coraz większego znaczenia jest integracja czynników ESG (Environmental, Social and Corporate Governance) z długofalową strategią biznesową. Oznacza ona dążenie do równoważenia przez przedsiębiorców oczekiwań własnych z oczekiwaniami swoich pracowników, klientów, dostawców i lokalnych społeczności. Zwłaszcza w obecnym czasie cenna jest umiejętność wykorzystania perspektywy patrzenia na firmę przez pryzmat troski o społeczne otoczenie, tak wewnątrz jak i zewnątrz, oraz środowisko naturalne. W kontekście zasad odpowiedzialności korporacyjnej coraz ważniejszym obszarem staje się odpowiedzialność przedsiębiorstw w procesach cyfryzacji i wdrażania rozwiązań opartych na najnowocześniejszych technologiach. Równie istotne staje się wdrażanie skutecznych procedur należytej staranności w zakresie przestrzegania praw człowieka w biznesie.

Skuteczna odpowiedź na wyraźnie zaakcentowany kierunek działań na szczeblu europejskim i krajowym wymaga dobrze przygotowanych kadr, wyposażonych w umiejętność łączenia kompetencji, chętnych do współpracy i zaangażowanych w zmiany. Przedsiębiorcy stojąc w obliczu bezprecedensowych wyzwań związanych z pandemią potrzebują wielowymiarowej pomocy i systemowego wsparcia w transformacji w kierunku zrównoważonego rozwoju, np. w zakresie dostępu do zasobów i wiedzy na temat zrównoważonego rozwoju – większość MŚP wciąż nie jest świadoma koncepcji zrównoważonego rozwoju, nie posiada odpowiednich zasobów (ludzi, kapitału) do budowania odpowiedzialnych modeli biznesowych.

Z punktu widzenia Koordynatora wdrażania w Polsce Agendy 2030 – Ministerstwa Rozwoju i Technologii - istotne dla realizacji idei zrównoważonego rozwoju w najbliższych latach będzie wcielanie w życie postanowień, które znalazły się w raporcie „Realizacja Celów Zrównoważonego Rozwoju w Polsce” przyjętym przez Radę Ministrów w czerwcu 2018 r. tj.: przede wszystkim wspieranie edukacji na rzecz zrównoważonego rozwoju, zapewnienie spójności polityki rozwojowej oraz

skutecznego monitoringu postępów w realizacji celów. MRiT we współpracy z OECD i KE będzie realizować projekt polegający na przygotowaniu i wdrażaniu programu rozwijania kompetencji administracji publicznej w obszarze zrównoważonego rozwoju.

Nadal kluczowe będzie budowanie partnerstwa i wzmocnienie dialogu z interesariuszami Agendy 2030 oraz dążenie do zwiększania ich realnego zaangażowania w sprawy istotne z punktu widzenia zrównoważonego rozwoju – odpowiedzialność społeczną, równouprawnienie, zapewnienie godnej pracy, wrażliwość na zmiany klimatu, zrównoważoną konsumpcję i produkcję.

Opracowanie nowych warunków techniczno-budowlanych dla budynków.

W związku ze zmianami w ustawie z dnia 7 lipca 1994 r. – Prawo budowlane wprowadzonymi na mocy ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o ułatwieniach w przygotowaniu i realizacji inwestycji mieszkaniowych oraz inwestycji towarzyszących (Dz. U. poz. 1496) oraz ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnieniu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami (Dz. U. poz. 1696), dalej „ustawa o dostępności” zachodzi konieczność wydania nowego rozporządzenia określającego warunki techniczno-budowlane dla budynków. Przedmiotowe przepisy powinny wejść w życie najpóźniej w terminie 36 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy o dostępności tj. od 20 września 2019 r.

W związku ze znacznym rozwojem w dziedzinie projektowania oraz realizacji inwestycji, konieczne jest przyjęcie rozwiązań, które będą odpowiadały aktualnym technologiom występującym w budownictwie, jak również przyspieszą i ułatwią proces realizacji inwestycji, będąc jednocześnie przejrzyste i zrozumiałe dla odbiorcy. Dodatkowo wydanie nowego rozporządzenia umożliwi wprowadzenie zmian i doprecyzowanie regulacji, które aktualnie budzą wątpliwości interpretacyjne.

Rozporządzenie swym zakresem obejmie m.in. wprowadzenie przepisów mających na celu ułatwienie dostępu do budynków i urządzeń z nimi związanych osobom z różnym rodzajem niepełnosprawności, co z pewnością będzie miało pozytywny wpływ również na inne grupy społeczne jak osoby starsze, opiekunowie z małymi dziećmi czy osoby z czasowymi dysfunkcjami ruchowymi.

Nowelizacja ustawy o usługach hotelarskich oraz usługach pilotów wycieczek i przewodników turystycznych

Planowane są prace nad nowelizacją przepisów dotyczących świadczenia usług hotelarskich, w celu uszczegółowienia zapisów odnoszących się do zapobiegania seksualnemu wykorzystywaniu nieletnich w obiektach hotelarskich.

4. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

Polityka społeczna wobec osób starszych 2030. BEZPIECZEŃSTWO – UCZESTNICTWO – SOLIDARNOŚĆ

W 2018 r. został przyjęty dokument wyznaczający kierunki polityki społecznej wobec osób starszych w Polsce - Polityka społeczna wobec osób starszych 2030. BEZPIECZEŃSTWO – UCZESTNICTWO – SOLIDARNOŚĆ (MP. z 2018 r. poz. 1169). Na potrzeby niniejszego dokumentu polityka społeczna wobec osób starszych zdefiniowana została jako celowe, długofalowe i systemowe oddziaływanie państwa oraz innych podmiotów publicznych i niepublicznych na kształtowanie warunków prawnych, ekonomicznych oraz społecznych w celu tworzenia osobom starszym korzystnej dla nich sytuacji życiowej, dostosowanej do zmieniających się wraz z wiekiem potrzeb społecznych, ekonomicznych oraz opieki i ochrony zdrowia w każdym okresie życia osoby w starszym wieku.

Podmiotem odpowiedzialnym za koordynację działań zaplanowanych w dokumencie jest Minister Rodziny i Polityki Społecznej. Realizacja polityki społecznej wobec osób starszych monitorowana jest w ramach obowiązku wynikającego z ustawy z dnia 11 września 2015 r. o osobach starszych. Efekty z realizacji założeń zawartych w przedmiotowym dokumencie podlegają ocenie w ramach kolejnych edycji „Informacji o sytuacji osób starszych”. Podmioty odpowiedzialne za realizację poszczególnych działań zobowiązane będą do zebrania oraz przedstawienia informacji na temat stanu ich realizacji.

Jedną z kluczowych części dokumentu stanowi zestawienie poszczególnych działań, w którym uwzględniono zarówno podmiot koordynujący wraz z podmiotami współpracującymi przy realizacji poszczególnego poddziałania, planowany termin realizacji oraz sposób monitorowania.

W dokumencie znajduje się oddzielny obszar poświęcony tworzeniu warunków umożliwiających wykorzystanie potencjału osób starszych jako aktywnych uczestników życia gospodarczego i rynku pracy, dostosowanych do ich możliwości psychofizycznych oraz sytuacji rodzinnej, który realizowany jest poprzez:

1. zapobieganie wykluczeniu ekonomicznemu (zwiększanie bezpieczeństwa socjalnego), cyfrowemu i technologicznemu osób starszych;
2. tworzenie zachęt dla osób starszych do pozostawania na rynku pracy;
3. propagowanie wśród pracodawców zasad społecznej odpowiedzialności biznesu oraz zarządzania wiekiem;
4. propagowanie wśród podmiotów komercyjnych i niekomercyjnych znajomości zasad srebrnej gospodarki.

Zapobieganie wykluczeniu ekonomicznemu (zwiększenie bezpieczeństwa socjalnego), cyfrowemu i technologicznemu osób starszych realizowane będzie dzięki wzmocnieniu pozycji osób starszych na rynku pracy w celu zapewnienia godnego dochodu z wykonywanej pracy, a następnie świadczenia emerytalnego, w szczególności poprzez:

- podejmowanie działań mających na celu przeciwdziałanie wykluczeniu ekonomicznemu i ubóstwu osób starszych;

- dokonanie analizy problematyki dotyczącej tzw. renty dożywotniej pod kątem zapewnienia ochrony osób starszych, będących stroną umów o rentę dożywotnią;
- zapewnianie osobom starszym dostępu do usług edukacyjnych świadczonych w ramach uczenia się przez całe życie;
- wsparcie osób bezrobotnych i poszukujących pracy w starszych grupach wiekowych w dostępie do programów aktywizacji zawodowej, oferowanych przez urzędy pracy;
- podniesienie świadomości osób starszych w zakresie możliwości zwiększenia aktywności zawodowej, dzięki zastosowaniu Internetu i innych technologii telekomunikacyjnych.

Powyższe działania mają służyć wzmocnieniu pozycji osób starszych na rynku pracy oraz mają wpływ na ograniczenie ryzyka wykluczenia osób starszych. Szczególna uwaga powinna być poświęcona grupom społecznym osób starszych, w największym stopniu narażonym na wykluczenie ekonomiczne (m.in. osobom starszym opuszczającym zakłady karne). W przypadku wykluczenia ekonomicznego najważniejszą rolę odgrywa uzyskiwanie dochodu z pracy. Działania o charakterze edukacyjnym sprzyjają natomiast ograniczeniu wykluczenia cyfrowego i technologicznego.

Tworzenie zachęt dla osób starszych do pozostawania na rynku pracy realizowane będzie poprzez stworzenie szerokiej oferty skierowanej do osób starszych, obejmującej:

- wprowadzenie w szerokim zakresie możliwości wykonywania przez osoby starsze elastycznych form pracy (m.in. niepełny etat, telepraca, praca w domu, elastyczne godziny pracy w uzgodnieniu z pracownikiem);
- wsparcie podmiotów ekonomii społecznej zatrudniających osoby starsze;
- promowanie kontynuowania pracy w innej formie np. coachingu, tutoringu i mentoringu.

Wykorzystanie potencjału osób starszych wymaga stworzenia dla nich szerokiej oferty form świadczenia pracy, obejmującej możliwość jej wykonywania w pełnym lub niepełnym wymiarze. Zadaniem polityki społecznej wobec osób starszych jest stworzenie warunków oraz eksponowanie korzyści, jakie wynikają z przedłużenia okresu zatrudnienia pracowników.

Propagowanie wśród pracodawców zasad społecznej odpowiedzialności biznesu oraz zarządzania wiekiem realizowane będzie poprzez:

- prowadzenie kampanii informacyjnych, szkoleń dla pracodawców nt. korzyści wynikających z zatrudnienia osoby starszej;
- kreowanie w przestrzeni społeczno-medialnej obrazu osoby starszej aktywnej zawodowo;
- promowanie wśród pracodawców elastycznych form zatrudnienia;
- popularyzację dobrych praktyk i doświadczeń w przedmiotowym zakresie.

Zarządzanie wiekiem przynosi wymierne korzyści zarówno pracownikom jak i pracodawcom, które są istotne w skali makrospołecznej.

Propagowanie wśród podmiotów komercyjnych i niekomercyjnych znajomości zasad srebrnej gospodarki realizowane będzie poprzez:

- prowadzenie działań informacyjnych skierowanych do przedsiębiorców oraz podmiotów ekonomii społecznej i solidarnej z zakresu znajomości zasad srebrnej gospodarki oraz potrzeb

i rozwiązań związanych z dostępnością i przystosowaniem stron internetowych i usług elektronicznych dla osób starszych;

- prowadzenie działań na rzecz promocji działalności gospodarczej w sektorze srebrnej gospodarki (w tym rozwój podmiotów ekonomii społecznej jako narzędzia aktywizacji społecznej i zawodowej osób starszych);
- prowadzenie działań na rzecz promocji przedsiębiorczości osób starszych.

Propagowanie wśród podmiotów komercyjnych i niekomercyjnych znajomości zasad srebrnej gospodarki jest zadaniem istotnym przede wszystkim ze względu na potrzebę zapewnienia zrównoważonego rozwoju. Znajomość zasad srebrnej gospodarki pozwoli pracodawcom na dostosowanie oferty do zmieniających się oczekiwań rynku, a to z kolei stworzy szansę na podniesienie konkurencyjności polskiej gospodarki.

Pierwsza polska Strategia na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2021-2030

W 2020 roku w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej został opracowany projekt Strategii na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami. W dniu 25.02.2021 r. w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski" pod pozycją 218 została opublikowana Uchwała nr 27 Rady Ministrów z dnia 16 lutego 2021 r. w sprawie przyjęcia dokumentu Strategia na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2021–2030. Uchwała weszła w życie po upływie 14 dni od ogłoszenia. Opracowanie i przyjęcie Strategii na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami stanowi wypełnienie jednego z podstawowych warunków horyzontalnych finansowania polityki spójności UE w latach 2021-2027, jakim jest implementacja, wdrażanie i stosowanie Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, poprzez ustanowienie ram całościowej polityki krajowej na rzecz osób niepełnosprawnych zgodnych z jej postanowieniami. Opracowanie Strategii na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami wynika również z zapisów Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.), przyjętej uchwałą Rady Ministrów z 14 lutego 2017 r. Celem głównym Strategii na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami jest włączenie osób z różnego rodzaju niepełnosprawnościami w życie społeczne i zawodowe, a tym samym zagwarantowanie im praw określonych w Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Dokument zakłada kompleksowe, horyzontalne, ponadsektorowe podejście polityki publicznej do wsparcia osób z niepełnosprawnościami, uwzględniające ich potrzeby w zakresie niezależnego życia i włączenia społecznego.

W dokumencie wskazano 8 obszarów priorytetowych Strategii.

W ramach pierwszego z obszarów priorytetowych, jakim jest „Niezależne życie”, zaplanowano działania, których nadrzędnym celem jest zagwarantowanie osobom z niepełnosprawnościami prawa do niezależnego życia wynikającego z artykułu 19 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych.

W ramach tego obszaru przewidziano działania dotyczące procesu deinstytucjonalizacji, zgodnie z Ogólnoeuropejskimi Wytycznymi ds. przejścia od opieki instytucjonalnej do wsparcia świadczonego na poziomie lokalnych społeczności, odnoszące się do „procesu rozwoju usług świadczonych na poziomie lokalnych społeczności (również usług profilaktycznych), które mają wyeliminować konieczność opieki instytucjonalnej.” Trzecim etapem realizacji tego procesu będzie „zapewnienie powszechnej dostępności podstawowych usług w dziedzinach, takich jak edukacja i szkolenia, zatrudnienie, mieszkalnictwo, opieka zdrowotna oraz transport wszystkim dzieciom i osobom dorosłym potrzebującym wsparcia”. Dla skutecznej realizacji procesu deinstytucjonalizacji ważne jest,

aby przebiegał on przy odpowiednim zaangażowaniu społeczności lokalnej, w tym szczególnie organizacji osób z niepełnosprawnościami i podmiotów ekonomii społecznej i solidarnej (PES). Zbieżnym z procesem deinstytucjonalizacji będzie proces reformy podmiotów zajmujących się usługami społecznymi, co realizowane jest m.in. przez tworzenie Centrów Usług Społecznych. W tym zakresie ważne będzie także ułatwienie osobom z niepełnosprawnościami dostępu do informacji o ofercie wsparcia, które te osoby mogłyby uzyskać, tak aby kompleksowa, rzetelna i aktualna informacja na ten temat była przekazywana przez pracowników podmiotów zajmujących się usługami społecznymi. W ramach działania przewidywany jest rozwój usług zdeinstytucjonalizowanych, zapobiegających instytucjonalizacji oraz wspierających przejście z instytucji do wsparcia w społecznościach lokalnych, zarówno przed przyjęciem działań systemowych, jak i będących komplementarnymi (np. usług finansowanych w ramach EFS) do rozwiązań systemowych.

Kolejnym obszarem priorytetowym jest „Dostępność”. Dostępność jest jednym z podstawowych warunków uczestnictwa osób niepełnosprawnych w życiu społecznym i zawodowym. Stanowi ona o możliwości wykonywania ról społecznych i prowadzenia niezależnego życia tej grupy osób. Oznacza również, że osoby niepełnosprawne mają na równych prawach dostęp do środowiska fizycznego, budynków, transportu, technologii i systemów informacyjno-komunikacyjnych oraz innych obiektów i usług. Dlatego też w tym obszarze priorytetowym Strategii przewidziano działania mające na celu poprawę dostępności przestrzeni publicznej dla osób z niepełnosprawnościami oraz poprawę sytuacji osób z niepełnosprawnościami w zakresie mobilności (zgodnie z art. 9 i 20 Konwencji).

Podstawowy warunek skutecznej aktywizacji społecznej i zawodowej w przypadku osób z niepełnosprawnościami stanowi również dostęp do systemu kształcenia, dlatego też kolejnym z kluczowych obszarów jest priorytet „Edukacja”. Działania w tym obszarze służyć będą wdrożeniu postanowień art. 24 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, który wskazuje na obowiązek realizacji prawa osób z niepełnosprawnościami do edukacji bez dyskryminacji, na zasadach równych szans, z zapewnieniem włączającego systemu kształcenia¹.

Uwzględniono m.in. takie działania jak:

- ✓ rozwój edukacji włączającej, w tym opracowanie rozwiązań legislacyjno-organizacyjnych ukierunkowanych na zapewnianie dostępności i podnoszenie jakości edukacji włączającej,
- ✓ przygotowanie do wejścia na rynek pracy m.in. poprzez wsparcie procesu przejścia pomiędzy etapami edukacyjnymi oraz przejścia z systemu edukacji na rynek pracy,
- ✓ rozwój doradztwa zawodowego dla młodzieży,
- ✓ rozwój oraz zapewnienie uczniom i studentom z niepełnosprawnościami form komunikacji zgodnych z ich potrzebami, w tym upowszechnienie w edukacji możliwości korzystania z alternatywnych i wspomagających sposobów komunikacji (AAC).
- ✓ cyfryzacja szkół,
- ✓ rozwój uczenia się przez całe życie.

¹ Kwestie dotyczące inkluzji społecznej i zawodowej osób w każdym wieku, poprzez rozwój ich umiejętności, akcentuje także Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (część ogólna ZSU 2030: uchwała nr 12/2019 Rady Ministrów z dnia 25 stycznia 2019 r., część szczegółowa ZSU 2030: uchwała nr 195/2020 Rady Ministrów z dnia 28 grudnia 2020 r.).

Kolejnym z obszarów priorytetowych Strategii jest obszar „Praca”. W ramach tego obszaru przewidziano działania mające skutkować większą aktywnością zawodową osób niepełnosprawnych i większymi możliwościami ich zatrudnienia w otwartym, integracyjnym i dostępnym środowisku pracy, stosownie do art. 27 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Działania w ramach tego obszaru koncentrują się na:

- ✓ modyfikacji i uzupełnieniu systemu wsparcia zatrudnienia oraz aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami, w tym poprzez opracowanie i wdrożenie Narodowego Programu Zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych oraz wdrożenie zatrudnienia wspomagane,
- ✓ aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami realizowanej m.in. poprzez zatrudnienie w podmiotach ekonomii społecznej i solidarnej (zwłaszcza w przedsiębiorstwach społecznych),
- ✓ stworzeniu środowiska pracy przyjaznego pracownikom z niepełnosprawnościami, m.in. poprzez wypracowanie modelu wsparcia osób z niepełnosprawnościami w środowisku pracy,
- ✓ stworzeniu otoczenia sprzyjającego skutecznej aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami, m.in. poprzez zapewnienie wyspecjalizowanego doradztwa w zakresie dostępnych instrumentów aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami oraz obowiązków pracodawców wynikających z ich zatrudniania dla instytucji rynku pracy
- ✓ ograniczaniu barier w podejmowaniu aktywności zawodowej.

W oparciu o tak wskazane rezultaty dla obszaru priorytetowego *Praca* jako kluczowy wskaźnik wskazano: *Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym*, który w roku bazowym 2018 osiągnął wartość 26,2% a docelowo do 2030 roku ma on wzrosnąć do 40%.

Kolejny obszar priorytetowy Strategii to „Warunki życia i ochrona socjalna”. Głównym celem działań w ramach tego priorytetu, zgodnie z treścią art. 28 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, jest zapewnienie osobom z niepełnosprawnościami i ich rodzinom odpowiednich warunków życia, włączając w to zaspokojenie podstawowych potrzeb bytowych i materialnych oraz niezbędną ochronę socjalną. Działania w ramach priorytetu „Warunki życia i ochrona socjalna” obejmują zwalczanie ubóstwa osób z niepełnosprawnościami i ich rodzin, a także zaspokajanie potrzeb mieszkaniowych.

W ramach obszaru priorytetowego „Zdrowie” zaplanowano działania służące realizacji przez Polskę zobowiązań wynikających z Konwencji (art. 25), w szczególności w zakresie zapewnienia osobom z niepełnosprawnościami opieki zdrowotnej, dostępu do usług i programów zdrowotnych biorących pod uwagę ich szczególne wymogi i potrzeby w zakresie profilaktyki zdrowotnej, zapobiegania wtórnym powikłaniom i pogorszeniu stanu zdrowia, rehabilitacji medycznej oraz optymalizacji jakości funkcjonowania. Zaplanowane działania dotyczą m.in. poprawy dostępności do profilaktyki, poprawy dostępności do świadczeń zdrowotnych, poprawy dostępu do usług rehabilitacyjnych i wyrobów medycznych najwyższej jakości, wypracowania modelu kompleksowej rehabilitacji, reformy w obszarze zdrowia psychicznego oraz podnoszenia kompetencji kadry medycznej w zakresie opieki zdrowotnej osób z niepełnosprawnościami.

W ramach Strategii na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2021-2030 zaprojektowano również działania w priorytecie „Budowanie świadomości”, które wynikają bezpośrednio z artykułu

8 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, zobowiązującego państwo-stronę Konwencji do podjęcia natychmiastowych, skutecznych i odpowiednich działań mających na celu podniesienie świadomości społeczeństwa, w tym na poziomie rodziny. Dotyczą one m.in. włączania osób z niepełnosprawnościami do głównego nurtu przekazu medialnego, zmiany wizerunku osób z różnymi niepełnosprawnościami, zwiększania świadomości w zakresie edukacji włączającej osób z niepełnosprawnościami, wprowadzenia i upowszechnienia standardów obsługi osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności.

Ostatnim z ośmiu obszarów priorytetowych Strategii jest „Koordynacja”. Wdrożenie nowej polityki państwa na rzecz wsparcia osób z niepełnosprawnościami wymaga odpowiedniej reformy instytucjonalnej służącej rozwiązaniu zdiagnozowanych problemów systemowych. Celem działań zaprojektowanych w ramach tego obszaru priorytetowego jest stworzenie ram zapewniających spójność systemu i rozwój współdziałania instytucji zajmujących się problematyką osób z niepełnosprawnościami. Do planowanych działań tych należy m.in. reforma systemu orzekania o niepełnosprawności, opracowanie i wprowadzenie do polskiego porządku prawnego ustawy o wyrównywaniu szans osób z niepełnosprawnościami, koordynacja systemowego wsparcia osób z niepełnosprawnościami, w tym w sytuacjach zagrożenia, wdrożenie kompleksowego systemu zbierania danych w obszarze niepełnosprawności, większe włączenie problematyki niepełnosprawności w różne obszary polityki społecznej, zwiększenie ochrony osób z niepełnosprawnościami przed nierównym traktowaniem, rozszerzenie współpracy międzynarodowej.

Realizacja działań zaprojektowanych w ramach poszczególnych priorytetów Strategii na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2021-2030 pozwoli na ustanowienie ram całościowej polityki krajowej na rzecz osób niepełnosprawnych, zgodnie z postanowieniami Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Przełoży się też na zaplanowany wzrost współczynnika aktywności zawodowej i wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

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 współudziale 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. 17,2 tys. miejsc opieki. Ponadto, zgodnie z wynikami konkursu edycji „MALUCH+” 2021, ze środków przeznaczonych na tworzenie miejsc opieki, powstanie ok. 25 tys. miejsc opieki. Planuje się kontynuację programu w kolejnych latach.

Aktualizacja narzędzia „Równość płac”

W ciągu najbliższych dwóch lat planowana jest aktualizacja narzędzia do mierzenia luki płacowej oraz jego dalsze upowszechnianie wśród pracodawców oraz partnerów społecznych m.in. poprzez organizację szkoleń regionalnych nt. luki płacowej i zaktualizowanego narzędzia, realizację kampanii upowszechniającej dot. wdrażania transparentnej polityki płacowej. Działania te zostaną podjęte w ramach realizacji projektu „Dobry klimat dla miejsc pracy dobrej jakości”, finansowanego ze środków Norweskiego Mechanizmu Finansowego.

Aktualizacja platformy „Rodzina i praca”

W ciągu najbliższych dwóch lat planowany jest szereg dalszych działań w obszarze związanym z godzeniem ról w związku z realizacją projektu „Dobry klimat dla miejsc pracy dobrej jakości” ze środków Norweskiego Mechanizmu Finansowego. Zaplanowano m.in. aktualizację i rozbudowę platformy rodzinaipraca.gov.pl, a także szerokie działania upowszechniające wśród pracodawców, pracowników oraz ogółu społeczeństwa (w tym kampania upowszechniająca, ogólnopolskie spotkanie ojców, konkurs dla pracodawców przyjaznych pracującym rodzicom).

Wdrożenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE

W związku z wejściem w życie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE konieczne będą zmiany systemowe w Dziale ósmym Kodeksu pracy, dotyczącym uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, związane z wdrożeniem do polskiego prawa pracy postanowień tej dyrektywy. Wtedy też będą rozważane kolejne rozwiązania ułatwiające pracownikom łączenie obowiązków pracowniczych i rodzicielskich. Termin na wdrożenie dyrektywy do krajowych porządków prawnych został określony na 2 sierpnia 2022 r.

Wdrożenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej.

W związku z wejściem w życie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej konieczne będą zmiany w Kodeksie pracy przede wszystkim w zakresie informowania pracowników o ich warunkach zatrudnienia. Wdrożenie dyrektywy ma nastąpić do dnia 1 sierpnia 2022 r.

Prawo do godziwego wynagrodzenia

Zgodnie z art. 23 ust. 3 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka „Każdy pracujący ma prawo do odpowiedniego i zadowalającego wynagrodzenia, zapewniającego jemu i jego rodzinie egzystencję

odpowiadającą godności ludzkiej i uzupełnianego w razie potrzeby innymi środkami pomocy społecznej.” Prawo to zostało doprecyzowane w art. 7 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych. Instrumentem służącym do realizacji tego celu jest ustanowienie instytucji wynagrodzenia minimalnego za pracę i minimalnej stawki godzinowej dla określonych umów cywilnoprawnych. Kwestie te reguluje ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r., poz. 2207). Zgodnie z ustawą wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę jest corocznie przedmiotem negocjacji w ramach Rady Dialogu Społecznego, w skład której wchodzi przedstawiciele strony rządowej, strony pracowników (organizacje związków zawodowych) oraz strony pracodawców (organizacje pracodawców). W przypadku braku porozumienia na forum Rady Dialogu Społecznego decyzje w zakresie wysokości minimalnego wynagrodzenia podejmuje Rada Ministrów. Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę jest corocznie waloryzowana stosownie do wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę przysługującego osobom zatrudnionym na podstawie stosunku pracy.

Od 1 stycznia 2021 r. wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę dla pracowników (tj. osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy) wynosi 2800 zł, a minimalna stawka godzinowa dla osób wykonujących pracę na podstawie określonych umów cywilnoprawnych – 18,30 zł.

Wynagrodzenie poniżej płacy minimalnej jest naruszeniem praw pracowniczych. Każda podwyżka płacy minimalnej realnie przekłada się na poprawę sytuacji najłabiej zarabiających pracowników.

Ochrona sygnalistów. Wdrożenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii

Zgodnie z Zarządzeniem nr 229 Prezesa Rady Ministrów z dnia 1 grudnia 2020 r., (M.P. poz. 1112) minister właściwy do spraw pracy został wyznaczony do przeprowadzenia na etapie rządowym prac legislacyjnych mających na celu implementację dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii.

Planowane są następujące działania:

- 1) Wprowadzenie ogólnych standardów systemów ochrony sygnalistów w każdym miejscu pracy, organizacji, urzędzie itp., bez względu na decyzję prokuratora w tym zakresie. Materia związana z pojęciem sygnalisty wykracza poza zakres prawa karnego przede wszystkim obejmuje zagadnienia związane z ochroną prawa pracy i prawa cywilnego.
- 2) Kontynuacja kampanii społecznej w zakresie whistleblowingu, która pozwoli na dotarcie do jak największej grupy osób zatrudnionych zarówno w sektorze prywatnym oraz sektorze publicznym.
- 3) Potrzeba zmiany statusu i definicji sygnalisty, wzorem rozwiązań ustawodawstw europejskich. Status sygnalisty nadawany powinien być z mocy samej ustawy, wykluczając konieczność nadawania statusu sygnalisty przez prokuratora (skutkujący powstaniem instytucji quasi - świadka w procesie). Podstawową funkcją sygnalisty powinno być takie działanie w interesie publicznym, które polega na ujawnianiu w dobrej wierze wszelkich nieprawidłowości i zagrożeń w miejscu pracy (nie tylko korupcyjnych), korzystając przy tym z ustawowej ochrony prawnej takiego działania.

5. Ministerstwo Finansów

Rewizja dyrektywy w sprawie ujawniania informacji niefinansowych

Ministerstwo Finansów uczestniczy w pracach legislacyjnych na poziomie UE, które rozpoczęły się po przedstawieniu propozycji Komisji w dniu 21 kwietnia 2021 r. oraz przekazaniu w dniu 16 czerwca 2021 r. krajom członkowskim wszystkich krajowych wersji językowych projektu aktu prawnego, tj. projektu dyrektywy w sprawie sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju [COM(2021) 189]. Propozycja legislacyjna Komisji znacząco rozszerza zakres jednostek objętych raportowaniem niefinansowym - według szacunków Komisji z około 12 tys. przedsiębiorstw do 49 tys. Ponadto projekt doprecyzowuje zakres raportowanych informacji, nadając im przy tym nową nazwę: raportowanie nt. zrównoważonego rozwoju. Kluczowe proponowane zmiany w obszarze raportowania nt. zrównoważonego rozwoju obejmują:

- a. rozszerzenie zakresu jednostek obowiązkowo raportujących informacje nt. zrównoważonego rozwoju na:
 - i. wszystkie duże spółki,
 - ii. małe i średnie spółki notowane, które rozpoczęłyby raportowanie trzy lata później w stosunku do dużych jednostek, z wyłączeniem notowanych mikroprzedsiębiorstw,
 - iii. duże grupy kapitałowe;
- b. doprecyzowanie zakresu raportowanych informacji nt. zrównoważonego rozwoju;
- c. uprawnienie dla KE do wydania jednolitych europejskich standardów raportowania informacji nt. zrównoważonego rozwoju obowiązkowo stosowanych przez podmioty raportujące, pełny standard byłby obowiązkowy dla dużych spółek, a jego uproszczona wersja - dla małych i średnich spółek notowanych;
- d. zniesienie możliwości raportowania informacji niefinansowych w odrębnym sprawozdaniu, które nie stanowi części sprawozdania z działalności;
- e. wprowadzenie obowiązku weryfikacji informacji nt. zrównoważonego rozwoju;
- f. wprowadzenie dla spółek objętych tym raportowaniem obowiązku sporządzania sprawozdań finansowych oraz sprawozdań z działalności w formacie jak dla emitentów, tj. Europejskim Jednolitym Formacie Elektronicznym (ESEF).

Na poziomie Rady UE prace nad ww. dyrektywą rozpoczęła prezydencja portugalska i przeprowadziła wstępne dyskusje z krajami członkowskimi, a właściwe prace nad tekstem dyrektywy rozpoczęła prezydencja słoweńska od września 2021 roku. Według założeń Komisji Europejskiej do połowy 2022 roku powinno być osiągnięte porozumienie między Radą UE a Parlamentem Europejskim w sprawie ostatecznego tekstu kompromisowego ww. dyrektywy. Prace krajowe nad transpozycją dyrektywy są uzależnione od tempa prac Rady UE i Parlamentu Europejskiego nad przyjęciem nowego aktu prawnego.

Realizacja Katalogu dobrych praktyk dotyczących należytej staranności unijnych importerów cyny, tantalum i wolframu, ich rud oraz złota pochodzących z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka

1 stycznia 2021 r. weszły w życie nowe obowiązki w zakresie należytej staranności w łańcuchach dostaw, spoczywające na unijnych importerach cyny, tantalum i wolframu, ich rud oraz złota pochodzących z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka. Obowiązki te ustanowione zostały rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2017/821 z dnia 17 maja 2017 r. W Polsce funkcję organu odpowiedzialnego za zapewnienie skutecznego i jednolitego wdrożenia przedmiotowego rozporządzenia oraz prowadzenie kontroli ex post wobec importerów na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej pełni Szef Krajowej Administracji Skarbowej. Regulacje zawarte w powyższym rozporządzeniu mają na celu zagwarantowanie, że minerały i metale z tzw. grupy „3TG” (Tin, Tantalum, Tungsten, Gold) wprowadzane do UE nie będą finansować konfliktów ani nie będą skutkować naruszeniami praw człowieka. Minerały te należą do najcenniejszych, a ich branża wydobywcza wnosi znaczący wkład w rozwój gospodarczy na świecie (dotyczy to np. przemysłu elektronicznego, lotniczego, motoryzacyjnego czy jubilerskiego). W związku z tym podejmowane są starania, aby zachęcić przedsiębiorców do odpowiedzialnego pozyskiwania minerałów, co – z założenia – powinno przyczynić się to odciążeniu grup przestępczych od źródła dochodów związanego z przedmiotowymi minerałami oraz utrudnić im kontynuację działalności, a także pomóc w zagwarantowaniu pokoju na świecie. Unijni importerzy „3TG” będą mieć obowiązek zagwarantowania, by wszystkie importowane przez nich minerały i metale (określone w załączniku nr 1 do ww. rozporządzenia) pochodziły z odpowiedzialnych źródeł oraz z obszarów niekonfliktowych.

W tym celu wprowadzane są dobre praktyki obejmujące w szczególności:

- Prowadzenie dedykowanej zakładki na stronie internetowej Ministerstwa Finansów, zawierającej informacje dotyczące odpowiedzialnego pozyskiwania minerałów „3TG”:
<https://www.gov.pl/web/kas/konfliktowe-minerale>
- Różne formy spotkań z wyselekcjonowanymi importerami oraz krajowymi organizacjami branżowymi na temat minerałów „3TG”, w celu zbudowania świadomości związanej z wdrożeniem przepisów ww. rozporządzenia oraz wytycznymi OECD i ONZ.
- Podjęcie współpracy z Departamentem Wsparcia Przedsiębiorczości Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości oraz z Wydziałem ds. CSR i Współpracy z Organizacjami Pozarządowymi Biura Ministra w Ministerstwie Funduszy i Polityki Regionalnej w celu dotarcia do szerokiego grona przedsiębiorców, którzy podlegają obowiązkom wynikającym z ww. rozporządzenia. Dzięki tej współpracy jeszcze większa liczba przedsiębiorców otrzymuje materiały informacyjne/szkoleniowe (e-learning), w obszarze „konfliktowych” minerałów.
- Newsletter wysyłany do importerów minerałów „3TG” w Polsce oraz wysyłanie ważnych informacji na adresy mailowe importerów, np. informacje o zmianie przepisów, instrukcje, wyjaśnienia.
- Prowadzenie dla importerów minerałów „3TG” linii kontaktowej. Dane teleadresowe dostępne są na dedykowanej stronie internetowej Ministerstwa Finansów (link powyżej).

Wyżej wskazane praktyki pozwalają przedsiębiorcom dowiedzieć się, jakie korzyści zyskują wprowadzając należytą staranność do swoich łańcuchów dostaw, pomagają firmom wprowadzać zasady należytej staranności do ich łańcuchów dostaw metali i minerałów, a także zrozumieć, ocenić i łagodzić zagrożenia dotyczące odpowiedzialnego zaopatrzenia.

6. Ministerstwo Sprawiedliwości

Projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw

W nowym projekcie ustawy o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw, zgodnie z intencją projektodawcy zwiększeniu ulegnie zakres ochrony praw konsumentów i wzmocnienie pozycji konsumenta jako strony postępowania w stosunku do przedsiębiorcy. Ma temu służyć przede wszystkim wprowadzenie nowego postępowania odrębnego z udziałem konsumentów, którego przepisy będą miały zastosowanie także w przypadku, gdy przedsiębiorca będący stroną postępowania zaprzestał prowadzenia działalności gospodarczej. W sprawach rozpoznawanych według przepisów regulujących przedmiotowe postępowanie, konsument będzie mógł wytoczyć powództwo również przed sąd właściwy dla miejsca swojego zamieszkania. Nie będzie to jednak dotyczyło spraw, w których właściwość sądu jest wyłączna.

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. Ministerstwo Sprawiedliwości przeanalizuje możliwość podjęcia prac nad kryminalizacją pracy przymusowej jako czynu zabronionego sytuującego się pomiędzy naruszeniem praw pracowniczych a handlem ludźmi.

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. Ministerstwo Sprawiedliwości przeanalizuje możliwości ponownego podjęcia prac nad projektem ustawy.

Mediacje

Ministerstwo Sprawiedliwości planuje działania z zakresu mediacji, m.in. utworzenie Krajowego Rejestru Mediatorów. W 2018-2019 roku podczas spotkań z Sędziami Koordynatorami ds. Mediacji działającymi przy sądach okręgowych oraz na posiedzeniach Społecznej Rady ds. Alternatywnych Metod Rozwiązywania Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości zgłoszone zostały uwagi i zastrzeżenia co do funkcjonowania stałych list mediatorów prowadzonych przez Prezesów Sądów Okręgowych, dotyczące braku możliwości weryfikacji osób wpisanych na listy, które nie wykonują już czynnie zawodu mediatora. W wyniku zgłaszanych zastrzeżeń dotyczących funkcjonalności stałych list mediatorów zrodziła się potrzeba utworzenia ogólnokrajowego i ujednoliconego rejestru mediatorów.

Głównym celem projektu pn. „Upowszechnienie alternatywnych metod rozwiązywania sporów poprzez podniesienie kompetencji mediatorów, utworzenie Krajowego Rejestru Mediatorów (KRM) oraz działania informacyjne” 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.

Działania zaplanowane w ramach przedmiotowego projektu przyczynią się do realizacji celu szczegółowego PO WER, tj. Poprawa jakości wydawanych orzeczeń oraz zwiększenie skuteczności ich egzekwowania. Osiągnięcie celu szczegółowego będzie możliwe poprzez utworzenie Krajowego Rejestru Mediatorów, podniesienie kompetencji mediatorów w ramach szkoleń przeprowadzonych w standardach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji oraz w/w webinarium w zakresie tematyki dotyczącej ODR (e-mediacji) oraz mediacji pracowniczych i gospodarczych, a także działań promocyjnych w zakresie mediacji i tworzonego Rejestru.

Na projekt składają się następujące działania:

- przeprowadzenie prac analitycznych dot. potrzeb społecznych związanych z realizacją projektu,
- przygotowanie raportu z przeprowadzonych prac analitycznych dot. potrzeb związanych z realizacją projektu,
- przeprowadzenie prac legislacyjnych wynikających z realizacji projektu,
- przygotowanie i wdrożenie systemu informatycznego pn. Krajowy Rejestr Mediatorów (KRM),
- przeprowadzenie cyklu szkoleń mediacyjnych, w tym w zakresie e-mediacji,
- przeprowadzenie działań informacyjnych.

Działania realizowane w ramach ww. projektu skierowane są przede wszystkim do obywateli zainteresowanych skorzystaniem z postępowania mediacyjnego, organów wymiaru sprawiedliwości jako kierujących sprawy do mediacji oraz mediatorów i osób, które chcą uzyskać uprawnienia mediacyjne.

7. Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji

Przeciwdziałanie zjawisku handlu ludźmi do pracy przymusowej

1. Budowanie świadomości zagrożenia wyzyskiem i pracą przymusową np. poprzez akcję plakatową, spotkania informacyjne.
2. Opracowanie wytycznych dla inspektorów pracy, w zakresie metodyki prowadzenia czynności kontrolnych w sprawach, w których zachodzi podejrzenie handlu ludźmi, w szczególności pracy przymusowej oraz ich wdrożenie.

Poprawa skuteczności zwalczania cyberprzestępczości, w tym także mowy nienawiści lub nawoływania do przemocy w Internecie

Kontynuacja bieżącej analizy możliwości dostosowania prawa do wymogów umożliwiających skuteczne ściganie tego typu przestępstw, w tym rozwinięcie propozycji Biura do Walki z Cyberprzestępczością KGP w odniesieniu do rozwiązań prawnych umożliwiających służbom, w tym Policji, wnioskowanie o blokowanie treści stron internetowych w związku ze zwalczaniem przestępczości i zapobieganiem przestępstwom. Propozycje w przedmiotowym zakresie zostały przedstawione w sprawozdaniu z prac Zespołu zadaniowego do spraw opracowania rozwiązań w zakresie przeciwdziałania i reagowania w przypadku powiadomień o podłożeniu ładunku wybuchowego przez osobę ukrywającą swoją tożsamość w sieci Internet, powołanego w ramach prac Międzyresortowego Zespołu do Spraw Zagrożeń Terrorystycznych.

8. Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi

Wdrożenie ustawy o przeciwdziałaniu nieuczciwemu wykorzystywaniu przewagi kontraktowej w obrocie produktami rolnymi i spożywczymi.

W Polsce od lipca 2017 r. funkcjonują przepisy ustawy o przeciwdziałaniu nieuczciwemu wykorzystywaniu przewagi kontraktowej w obrocie produktami rolnymi i spożywczymi (Dz. U. z 2020 r. poz. 1213). Przepisy ustawy mają na celu wyeliminowanie z łańcucha dostaw surowców rolnych i żywności stosowania nieuczciwych praktyk handlowych. Znaczna dysproporcja w potencjale ekonomicznym przedsiębiorstw może prowadzić do nieuczciwych praktyk handlowych, w których więksi i silniejsi partnerzy handlowi próbują narzucić słabszej stronie korzystne dla siebie praktyki lub ustalenia umowne. Problem nierównowagi wśród uczestników łańcucha dostaw żywności występuje

nie tylko w Polsce, ale i w większości krajów Unii Europejskiej, z uwagi na fakt występowania silnych ekonomicznie skonsolidowanych podmiotów sektora dystrybucji, a często także przetwórstwa i słabszych rozdrobnionych podmiotów produkujących surowce rolne i artykuły spożywcze. Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/633 z dnia 17 kwietnia 2019 r. w sprawie nieuczciwych praktyk handlowych w relacjach między przedsiębiorcami w łańcuchu dostaw produktów rolnych i spożywczych (Dz. Urz. UE L 111 z 25.04.2019, str. 59-72) wprowadzono wspólne na terenie UE minimalne ramy w stosowaniu jednolitego podejścia w odniesieniu do nieuczciwych praktyk handlowych w łańcuchu dostaw żywności. Implementacja przepisów ww. dyrektywy znacznie zmienia zakres stosowanej dotychczas ustawy z dnia 15 grudnia 2016 r. o przeciwdziałaniu nieuczciwemu wykorzystywaniu przewagi kontraktowej w obrocie produktami rolnymi i spożywczymi. W związku z powyższym, Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi opracowało nową ustawę o przeciwdziałaniu wykorzystywaniu przewagi kontraktowej w obrocie produktami rolnymi i spożywczymi. W stosunku do obowiązujących przepisów rozszerzono definicję produktów rolnych i spożywczych o m.in. pasze, zwierzęta żywe, nasiona i owoce oleiste, definicję nabywcy i organ publiczny oraz katalog zakazanych nieuczciwych praktyk handlowych. Wprowadzono również możliwość dobrowolnego poddania się karze (obniżenie kary do 50%). Organem właściwym w sprawach praktyk nieuczciwie wykorzystujących przewagę kontraktową pozostanie Prezes Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów, zapewniona również będzie, tak jak to ma miejsce obecnie, anonimowość zgłaszającego zawiadomienie oraz utrzymana będzie wysokość ewentualnych kar dla przedsiębiorców. Zgodnie z art. 13 ww. dyrektywy, przepisy implementujące dyrektywę muszą obowiązywać najpóźniej od 1 listopada 2021 r. Nowa ustawa o przeciwdziałaniu nieuczciwemu wykorzystywaniu przewagi kontraktowej w obrocie produktami rolnymi i spożywczymi będzie skuteczniej ograniczać występowanie praktyk, które mogą mieć negatywny wpływ na sprawne funkcjonowanie łańcucha dostaw produktów rolnych i spożywczych, jak również zapewni efektywną współpracę właściwych organów krajów członkowskich ze sobą oraz z Komisją Europejską.

9. Ministerstwo Aktywów Państwowych

Dobre praktyki dla spółek notowanych na GPW oraz spółek Skarbu Państwa (SP)

Planowane jest wypracowanie zaleceń dla spółek notowanych na GPW w zakresie dobrych praktyk, które w zgodzie ze światowymi trendami podkreślają znaczenie kapitałów innych niż finansowe (m.in. ludzkiego czy środowiskowego) wykorzystywanych przez spółki, a także zwiększają zakres raportowania czynników niefinansowych

Corocznie wydawane są przez Prezesa Rady Ministrów Wytyczne dla spółek SP sporządzających sprawozdania finansowe, zawierające informacje dot. raportowania niefinansowego (cz. III Wytycznych).

MAP analizuje również możliwość wprowadzenia dla spółek SP regulacji – na poziomie dobrych praktyk - dotyczących społecznej odpowiedzialności biznesu.

10. Ministerstwo Kultury, Dziedzictwa Narodowego i Sportu

Realizacja polityki równego traktowania w sporcie

Ministerstwo Kultury, Dziedzictwa Narodowego i Sportu będzie w dalszym ciągu realizować politykę równego traktowania w sporcie, dbając o jak najszersze włączenie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka przy planowaniu i realizacji ministerialnych programów służących rozwojowi sportu w Polsce, zarówno na poziomie najbliższym obywatelom, jak i z zakresu sportu wyczynowego.

W szczególności realizowane będą następujące zadania:

1. Przygotowanie i opublikowanie raportu na temat sytuacji kobiet w sporcie.
2. Realizacja cyklicznych szkoleń dla pracowników resortu i polskiego środowiska sportowego w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn w sporcie.

Tematyka szkoleń obejmie szerokie spektrum zagadnień związanych z równym traktowaniem. Przedstawione zostaną również przykłady konkretnego wsparcia dla środowiska sportowego na rzecz promocji sportu kobiet oraz międzynarodowe przykłady dobrych praktyk w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i promocji równego traktowania.

3. Promowanie udziału kobiet w strukturach zarządczych polskich związków sportowych i zachęcanie ich do realizacji zalecenia Kodeksu Dobrego Zarządzania dla polskich związków sportowych (PZS), wskazującego że kobiety powinny stanowić co najmniej 10% składu zarządu PZS w przypadku, gdy w kadrach narodowych prowadzonych przez dany PZS znajduje się więcej niż 30% kobiet oraz co najmniej 30% w przypadku, gdy w kadrach narodowych jest więcej niż 50% kobiet.

Choć Kodeks Dobrego Zarządzania dla PZS jest narzędziem pozalegisłacyjnym i nie stanowi bezpośrednio dla adresatów źródła praw lub zobowiązań, daje możliwość promocji pożądaných wzorców bez ingerencji w autonomię ruchu sportowego.

11. Ministerstwo Spraw Zagranicznych

Mapy ryzyk i zagrożeń dla praw człowieka w kontekście biznesu oraz Katalogi dobrych praktyk

Ambasady RP w sposób ciągły będą uaktualniały Mapy ryzyk i zagrożeń dla praw człowieka w kontekście biznesu w krajach urzędowania oraz Katalogi dobrych praktyk. Raz do roku na polecenie Departamentu Narodów Zjednoczonych i Praw Człowieka MSZ wszystkie ambasady przesyłają uaktualnione Mapy i Katalogi zarówno do centrali, jak i do innych polskich placówek na terenie kraju urzędowania (Konsulaty Generalne i Instytuty Polskie).

Ww. dokumenty zostaną umieszczone na wewnętrznej stronie internetowej MSZ w dziale Diplopedia w zakładce Witryny Państw jako materiał informacyjny dostępny dla pracowników MSZ oraz dla osób wyjeżdżających na placówki.

W ambasadach są wyznaczane osoby, które w zakresie swoich obowiązków mają monitorowanie problematyki praw człowieka w kontekście biznesu a także zaznajamianie nowych pracowników placówki z właściwymi dokumentami odnoszącymi się do Wytycznych ONZ.

Kontynuowane będą szkolenia przedwyjazdowe z zakresu biznesu i praw człowieka w oparciu o Wytyczne ONZ dla szefów placówek oraz wszystkich innych wyjeżdżających do pracy w placówkach zagranicznych.

Wsparcie przedsiębiorców przez placówki dyplomatyczne.

Wsparcie przedsiębiorców przez placówki dyplomatyczne będzie realizowane m.in. poprzez współpracę w oparciu o podpisane 8.10.2020 r. „Porozumienie 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”. W Porozumieniu nawiązano do Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka 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.

Działalność konsularna

1. Szkolenia dla osób wyjeżdżających na stanowiska konsularne

Departament Konsularny MSZ we współpracy z MSWiA oraz z udziałem przedstawicieli organizacji pozarządowej La Strada będzie organizować 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.

2. Działania prewencyjne i współpraca z innymi podmiotami

Urzędy konsularne będą kontynuować aktywność informacyjną na temat zagrożeń, na które narażone są osoby nieznające języków obcych oraz praw i przepisów kraju pobytu, m.in. organizując spotkania i seminaria na ten temat. Ponadto konsulowie biorą udział w spotkaniach poświęconych zjawisku handlu ludźmi organizowanych przez organy państw akredytacji i działające tam organizacje. 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 MSZ uczestniczą w posiedzeniach Zespołu do Spraw Przeciwdziałania Handlowi Ludźmi oraz utrzymują ścisły kontakt z organizacjami pozarządowym wspierającymi ofiary handlu ludźmi, m.in. z fundacją ITAKA. We współpracy z MSWiA Departament Konsularny MSZ umieścił na stronie e-konsulatu (<https://e-konsulat.gov.pl/>), we wszystkich 9 wersjach językowych, baner dot. przeciwdziałania handlu ludziami, kierujący na stronę Krajowego Centrum Interwencyjno-Konsultacyjnego dla Ofiar Handlu Ludźmi (w odpowiednich językach - <https://www.kcik.pl/>).

3. Działania w ramach pomocy konsularnej

Pomoc obywatelom polskim, jak również niereprezentowanym obywatelom państwa członkowskiego UE, będącym m.in. potencjalnymi ofiarami handlu ludźmi za granicą, będzie realizowana 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).

Udzielanie zgody na eksport uzbrojenia i sprzętu wojskowego

Departament Polityki Bezpieczeństwa MSZ będzie uwzględniał Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka 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.

Promowanie The Montreux Document on Private Military and Security Companies oraz International Code of Conduct for Private and Military Security Companies.

MSZ planuje podjąć działania mające na celu promowanie wśród podmiotów zakontraktowanych do ochrony polskich placówek dyplomatycznych znajomości i stosowania zarówno International Code of Conduct for Private and Military Security Companies i zawartych w nim zasad, jak i The Montreux Document on Private Military and Security Companies, dokumentu międzyrządowego, którego celem jest promowanie poszanowania międzynarodowego prawa humanitarnego i praw człowieka przez prywatne firmy wojskowe i ochroniarskie, szczególnie, gdy te są obecne w konfliktach zbrojnych.

Pomoc Rozwojowa

Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka będą realizowane i upowszechniane przez Departament Współpracy Rozwojowej MSZ, będąc stałym elementem brany pod uwagę przy ocenie, akceptacji i realizacji projektów pomocowych. Podmioty realizujące projekty nadzorowane przez DWR: zarówno resorty i instytucje im podległe, jak i organizacje pozarządowe oraz samorządy (w ramach konkursu) będą powiadamiane o Wytycznych. Będą one również brane pod uwagę w monitoringu projektów i ich ewaluacji, w ramach realizacji zapisów 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, uwzględni Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka”. Kluczowym dokumentem określającym ramy działalności *Polskiej pomocy* jest Wieloletni program współpracy rozwojowej 2021-2030 Solidarność dla rozwoju. W nowym programie znajduje się zapis „Polska współpraca rozwojowa prowadzona jest zgodnie z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka”. Tym samym obowiązek stosowania Wytycznych jest uwzględniony w najważniejszym dokumencie programowym *Polskiej pomocy*.

Zamówienia publiczne

W kolejnych latach MSZ zamierza podtrzymać dotychczasowy trend wspierania polityki społecznej poprzez zamówienia publiczne. W związku z wejściem w życie od 1 stycznia 2021 r. nowej ustawy z dnia 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1129 i 1598), MSZ dokonał zmiany Regulaminu udzielania zamówień publicznych w Ministerstwie Spraw Zagranicznych oraz zmian Wytycznych dotyczących udzielania zamówień publicznych przez placówki zagraniczne. Wprowadzono w nim m.in. obowiązek sporządzania analizy potrzeb i wymagań w odniesieniu do zamówień o wartości równej lub przekraczającej progi unijne, uwzględniającej aspekty społeczne, środowiskowe lub innowacyjne zamówienia.

Ponadto kwestie wytycznych ONZ są sygnalizowane przy okazji szkoleń dla kierowników administracyjno-finansowych przy okazji omawiania opisu przedmiotu zamówienia i zawarte są w prezentacji.

Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka w procedurze zawierania umów przez MSZ

Odniesienie do Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka zostanie uwzględnione w procedurze zawierania umów przez MSZ poprzez wprowadzenie odpowiednich zapisów m.in. do instrukcji dla placówek. Wydano stosowne zalecenia służbom prawnym w Biurze Dyrektora Generalnego odpowiedzialnym za ich przygotowywanie.

12. Urząd Zamówień Publicznych

Nowa ustawa Prawo zamówień publicznych (Dz. U z 2021 r. poz. 1129 i 1598)

Nowa ustawa Prawo zamówień publicznych, która weszła w życie 1 stycznia 2021 r. (Dz. U z 2021 r. poz. 1129 i 1598) wprowadza zmiany zarówno w zakresie istniejących instrumentów o charakterze społecznym, jak i całkiem nowe rozwiązania mające na celu zwiększenie stopnia uwzględniania aspektów społecznych w zamówieniach publicznych.

Wśród nowych rozwiązań w Prawie zamówień publicznych, które – obok już istniejących w tym zakresie regulacji – mają na celu wsparcie realizacji celów polityki społecznej w ramach zamówień publicznych należy wymienić m.in.:

- dodanie do katalogu zasad udzielania zamówień publicznych zasady efektywności ekonomicznej (art. 17 ust. 1), co oznacza udzielenie zamówienia w sposób zapewniający zarówno najlepszą jakość przedmiotu zamówienia w stosunku do środków, które zamawiający może przeznaczyć na jego realizację, jak i najlepszy stosunek nakładów do efektów, w tym efektów społecznych, środowiskowych i gospodarczych;
- obowiązek dokonania przed wszczęciem postępowania, uwzględniając rodzaj i wartość zamówienia, analizy potrzeb i wymagań. W ramach analizy, zgodnie z art. 83 nowego Pzp, zamawiający powinien również wskazać możliwość uwzględnienia aspektów społecznych, środowiskowych lub innowacyjnych zamówienia;
- wprowadzenie podstawy prawnej do stworzenia polityki zakupowej państwa, która będzie narzędziem do realizacji polityki gospodarczej państwa. Zgodnie z nowym Pzp (art. 21) polityka zakupowa państwa określa jego priorytetowe działania w obszarze zamówień publicznych, a także pożądany kierunek działań zamawiających w zakresie udzielanych zamówień, który obejmuje w szczególności zakup innowacyjnych lub zrównoważonych produktów oraz usług, z uwzględnieniem m.in. społecznej odpowiedzialności przedsiębiorców oraz stosowania aspektów społecznych.

W nowej ustawie Pzp znalazły się także rozwiązania o charakterze społecznym, przewidziane również dotychczas obowiązującymi przepisami w zakresie zamówień publicznych. W oparciu o doświadczenia lat ubiegłych, regulacje te zostały uproszczone, doprecyzowane, tak aby w jeszcze większym stopniu umożliwiały realizację celów polityki społecznej. Są to:

- artykuł 94, zgodnie z którym zamawiający może zastrzec w ogłoszeniu o zamówieniu, że o udzielenie zamówienia mogą ubiegać się wyłącznie zakłady pracy chronionej, spółdzielnie socjalne oraz wykonawcy, których głównym celem, lub głównym celem ich wyodrębnionych organizacyjnie jednostek, które będą realizowały zamówienie, jest społeczna i zawodowa integracja osób będących członkami grup społecznie marginalizowanych, w szczególności osób niepełnosprawnych, bezrobotnych, osób poszukujących pracy, niepozostających w zatrudnieniu lub niewykonyjących innej pracy zarobkowej, osób usamodzielnianych, 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, pod warunkiem, że procentowy wskaźnik zatrudnienia osób należących do jednej lub więcej ww. kategorii, jest nie mniejszy niż 30% osób zatrudnionych u wykonawcy albo w jego jednostce, która będzie realizowała zamówienie,

- artykuł 95, zgodnie z którym zamawiający określa w ogłoszeniu o zamówieniu lub dokumentach zamówienia na usługi lub roboty budowlane wymagania związane z realizacją zamówienia w zakresie zatrudnienia przez wykonawcę lub podwykonawcę na podstawie stosunku pracy 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. 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 stosunku pracy jeżeli zachodzą ku temu przesłanki wskazane w ustawie Kodeks pracy wiąże się z poprawą jakości i stabilności zatrudnienia,

- artykuł 96, który przewiduje możliwość uwzględniania przez zamawiającego w ogłoszeniu o zamówieniu lub dokumentach zamówienia wymagania związane z realizacją zamówienia, które mogą obejmować m.in. aspekty związane z zatrudnieniem osób bezrobotnych, osób poszukujących pracy, niepozostających w zatrudnieniu lub niewykonyjących innej pracy zarobkowej, osób usamodzielnianych, młodocianych, niepełnosprawnych czy też osób z innych grup wskazanych w przepisach o zatrudnieniu socjalnym. Wymagania te mogą obejmować również inne aspekty społeczne takie 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 104 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 104 ustawy Pzp,

- artykuł 100 dotyczący wymogu sporządzania opisu przedmiotu zamówienia z uwzględnieniem kwestii dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz projektowania z przeznaczeniem dla wszystkich użytkowników, chyba że nie jest to uzasadnione charakterem przedmiotu zamówienia,
- artykuł 108 ust. 1 – obowiązek wykluczenia z postępowania o udzielenie zamówienia publicznego wykonawców skazanych za przestępstwo handlu ludźmi,
- artykuł 224 ust. 3, 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 przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę,
- artykuł 242, który wskazuje, iż pozacenowe kryteria oceny ofert stosowane przez zamawiającego przy wyborze oferty najkorzystniejszej mogą stanowić kryteria jakościowe, w tym kryteria funkcjonalne związane z dostępnością dla osób niepełnosprawnych lub uwzględnianiem potrzeb użytkowników, jak również aspekty społeczne, w tym integracja społeczna i zawodowa osób defaworyzowanych.

W związku z wejściem w życie nowego Prawa zamówień publicznych Urząd Zamówień Publicznych planuje organizację cyklu szkoleń i konferencji poświęconych społecznym zamówieniom publicznym, w ramach których omawiane będą ww. rozwiązania, jak również zagadnienia powiązane z tematyką społecznych zamówień publicznych. Zaplanowano także przygotowanie publikacji oraz materiałów, zawierających - oprócz omówienia stosownych przepisów - również praktyczne przykłady ich zastosowania oraz wzorcowe dokumenty mające na celu wspieranie zamawiających w prawidłowym stosowaniu instrumentów społecznych przewidzianych ustawą Pzp.

Działania te realizowane będą przez Urząd Zamówień Publicznych przy współudziale środków z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach projektu „Profesjonalizacja kadr w zamówieniach publicznych” (Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój, Oś priorytetowa II: Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.18: Wysokiej jakości usługi administracyjne).

13. Państwowa Inspekcja Pracy

Państwowa Inspekcja Pracy jest organem kontroli i nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy, realizując ustawowe zadania współpracuje ze specjalistycznymi organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców, organami samorządu załogi, radami pracowników, społeczną inspekcją pracy, publicznymi służbami zatrudnienia oraz organami administracji państwowej, a w szczególności z organami nadzoru i kontroli

nad warunkami pracy, Policją, Strażą Graniczną, Służbą Celną, urzędami skarbowymi i Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, a także organami samorządu terytorialnego.

Zadania ustawowe

W zakresie zadań ustawowych Państwowej Inspekcji Pracy w szczególności mieszczą się:

- nadzór i kontrola przestrzegania przez pracodawców prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- kontrola wyrobów wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku pod względem spełniania przez nie zasadniczych lub innych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy;
- podejmowanie działań polegających na zapobieganiu i ograniczaniu zagrożeń w środowisku pracy;
- wnoszenie powództw oraz uczestniczenie w postępowaniu przed sądem pracy w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny ma cechy stosunku pracy;
- wydawanie i cofanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia;
- udzielanie porad technicznych i prawnych;
- współpraca z urzędami państw członkowskich Unii Europejskiej odpowiedzialnymi za nadzór nad warunkami pracy i zatrudnienia pracowników.

Państwowa Inspekcja Pracy kontroluje legalność zatrudnienia oraz wykonywania innej pracy zarobkowej (także przez cudzoziemców), opłacania składek na Fundusz Pracy oraz prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w przepisach prawnych o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Część kompetencji PIP wynika z przepisów szczególnych. Do tych zadań należą:

- wnioskowanie do właściwej jednostki organizacyjnej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o podwyższenie stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe (ustalonej na najbliższy rok składkowy), w przypadku, gdy w ciągu dwóch kolejnych kontroli inspektor pracy stwierdzi rażące naruszenia przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy;
- rejestrowanie zakładowych układów zbiorowych pracy;
- nakazanie utworzenia lub zwiększenia liczebności służby bezpieczeństwa i higieny pracy, jeżeli jest to uzasadnione stwierdzonymi podczas kontroli zagrożeniami zawodowymi.

Organy Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczą w charakterze opiniodawcy przy wydawaniu decyzji (zgody) na organizację stanowisk stałej pracy poniżej poziomu gruntu oraz zastosowania wyłącznie oświetlenia elektrycznego w pomieszczeniach stałej pracy.

Oprócz opisanych wyżej zadań istotne znaczenie ma oddziaływanie Inspekcji na warunki pracy osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz egzekwowanie wypłaty minimalnej stawki godzinowej z tytułu do umów zlecenia (art. 734 Kodeksu cywilnego) lub umów o świadczenie usług do których stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 Kodeksu cywilnego) przysługującej osobom fizycznym nieprowadzącym działalności gospodarczej oraz osobom fizycznym prowadzącym działalność gospodarczą, które prowadzą działalność jednoosobowo i osobiście wykonują zadania wynikające z umowy.

Uprawnienia organów PIP

Organami Państwowej Inspekcji Pracy są: inspektorzy pracy, okręgowi inspektorzy pracy oraz Główny Inspektor Pracy.

Inspektorzy pracy mają prawo przeprowadzenia o każdej porze dnia i nocy, bez uprzedzenia czynności kontrolnych w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, a w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy.

W razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy właściwy organ inspekcji inspektor pracy jest uprawniony do wydania środków prawnych (wystąpień, poleceń ustnych oraz decyzji ustnych i pisemnych) zmierzających do usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości (włącznie z możliwością nakazania zaprzestania prowadzenia działalności lub działalności określonego rodzaju).

Ponadto do uprawnień i kompetencji inspektora pracy należy m.in.:

- nakładanie grzywien w drodze mandatów karnych oraz kierowanie do sądów wniosków o ukaranie za wykroczenia przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy oraz wykroczeń, o których mowa w art. 119-123 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także innych wykroczeń związanych z wykonywaniem pracy zarobkowej, gdy ustawy tak stanowią oraz udział w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego;
- nakładanie kar pieniężnych na podmioty wykonujące przewóz drogowy lub inne czynności związane z tym przewozem z naruszeniem obowiązków lub warunków przewozu drogowego.

Organy PIP egzekwują wydane decyzje w drodze egzekucji administracyjnej.

Działalność nadzorczo-kontrolna

Działalność nadzorczo-kontrolna Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy koncentruje się na eliminowaniu lub przynajmniej istotnym ograniczaniu zagrożeń zawodowych w środowisku pracy. Działalność nadzorczo-kontrolna prowadzona jest zgodnie z rocznym i długofalowym (trzy lata) programem działania, przygotowanym na podstawie analizy wyników dotychczasowych kontroli, a także uwag i spostrzeżeń Parlamentu oraz propozycji zgłaszanych przez związki zawodowe, organizacje pracodawców, ministerstwa i urzędy centralne, organy nadzoru i kontroli warunków pracy, instytuty badawcze.

Do priorytetowych zadań należą kontrole pracodawców charakteryzujących się szczególnie dużym ryzykiem zawodowym związanym z występowaniem czynników niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia. Ponadto działania kontrolne podejmowane są w wyniku wniosków o kontrolę kierowanych przez partnerów społecznych i inne organy administracji publicznej, a także skarg i petycji kierowanych do jednostek organizacyjnych Urzędu.

Jednym z zadań Państwowej Inspekcji Pracy jest badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Badane są wypadki śmiertelne, ciężkie i zbiorowe – zgłoszone przez pracodawców (na mocy art. 234 § 2 Kodeksu pracy), a także przez inne organy.

Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi aktywną działalność wspierającą zaangażowanie pracodawców w problemy bezpieczeństwa i warunków pracy oraz partycypacji pracowniczej, zarówno w działalności nadzorczo-kontrolnej, jak również prewencyjno-promocyjnej. Służą temu seminaria, konferencje i narady szkoleniowe przeprowadzane z pracodawcami objętymi stałymi programami poprawy bezpieczeństwa pracy (wzmoczony nadzór w zakładach przemysłowych, stałe kontrole w budownictwie, sektorze infrastruktury kolejowej, leśnictwie, górnictwie).

Zadania Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie przeciwdziałania handlowi ludźmi, w szczególności do pracy przymusowej

Służby Państwowej Inspekcji Pracy odgrywają istotną rolę w procesie eliminowania zjawiska handlu ludźmi, w szczególności do pracy przymusowej. W ramach posiadanych kompetencji Państwowa Inspekcja Pracy została włączona do grupy instytucji i organizacji realizujących zadania służące przeciwdziałaniu temu zjawisku. Na poziomie centralnym, przedstawiciel Głównego Inspektoratu Pracy uczestniczy w posiedzeniach Zespołu do Spraw Przeciwdziałania Handlowi Ludźmi Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji oraz w pracach Grup Roboczych tegoż Zespołu. Państwowa Inspekcja Pracy realizuje zadania w ramach Krajowego Planu Działań Przeciwko Handlowi Ludźmi (aktualnie na lata 2020-2021) i składa corocznie sprawozdanie z ich realizacji do MSWiA. Dodatkowo, wytypowani inspektorzy pracy z okręgowych inspektoratów pracy uczestniczą w pracach Zespołów Wojewódzkich ds. Przeciwdziałania Handlowi Ludźmi.

Państwowa Inspekcja Pracy będzie kontynuowała realizację zadań w tym zakresie w ramach projektowanego aktualnie Krajowego Planu Działań Przeciwko Handlowi Ludźmi na lata 2022-2024. Ich zakres nie jest jeszcze ustalony. Należy przyjąć, że w ramach nowego KPD kontynuowana będzie współpraca z MSWiA w ramach Zespołu ds. Przeciwdziałania Handlowi Ludźmi na poziomie centralnym, na poziomie lokalnym – w ramach Wojewódzkich Zespołów ds. Przeciwdziałania Handlowi Ludźmi oraz działalność szkoleniowa adresowana dla pracowników PIP w obszarze tej problematyki oraz współpraca ze Strażą Graniczną.

W ramach realizowanych zadań kontrolno-nadzorczych, w szczególności podczas kontroli legalności zatrudnienia oraz powierzania i wykonywania pracy przez cudzoziemców, inspektorzy pracy weryfikują, czy praca w kontrolowanym zakładzie pracy nie nosi znamion pracy przymusowej, którą charakteryzuje przejście nad pracownikiem kontroli, w wyniku czego dochodzi do naruszenia praw człowieka. W ocenie i identyfikacji ewentualnych ofiar handlu ludźmi, w szczególności do pracy przymusowej służą wskaźniki obejmujące m.in. okoliczności podjęcia i wykonywania pracy, których

występowanie może świadczyć o tym, że pracobiorca jest ofiarą tego typu przestępstwa (opracowane zarówno przez MOP, jak i MSWiA).

Instrumentem służącym wzmocnieniu możliwości reagowania inspektorów pracy na nielegalne zatrudnianie cudzoziemców i zagrożenie zjawiskiem handlu ludźmi było podpisanie w 2008 r., a następnie w 2015 r. i 2018 r. porozumienia między Komendantem Głównym Straży Granicznej i Głównym Inspektorem Pracy. Na jego podstawie możliwa jest przede wszystkim współpraca w zakresie podejmowania wspólnych kontroli przez funkcjonariuszy Straży Granicznej i inspektorów pracy oraz wymiana informacji o naruszeniu przepisów dotyczących cudzoziemców, w tym o przypadkach ich nielegalnego zatrudnienia. Skutecznemu zwalczaniu przestępstwa handlu ludźmi do pracy przymusowej służą także mechanizmy współpracy i wymiany informacji pomiędzy jednostkami państwowej inspekcji pracy i prokuratury – zarówno na poziomie centralnym jak i na szczeblu terenowym, także oparte na zawartym porozumieniu z 2014 r. i 2017 r. Podniesieniu kwalifikacji kadry inspektorskiej zaangażowanej w działania dotyczące tej problematyki służą szkolenia doskonalące, realizowane w Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu.

Istotnym narzędziem w zapobieganiu handlowi ludźmi do pracy przymusowej i przypadkom łamania praw pracowniczych wobec cudzoziemców jest procedura rozpatrywania skarg przez organy PIP. Skargi, z których treści wynika konieczność podjęcia natychmiastowego działania, są badane w pierwszej kolejności.

Zadania Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie przeciwdziałania i niedyskryminacji w dostępie do zatrudnienia i w związku ze świadczeniem usług agencji zatrudnienia

Poszanowanie godności i innych dóbr osobistych pracownika jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy. W katalogu tym mieści się także zakaz nierównego traktowania i dyskryminacji w pracy. Działania Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie zapobiegania i zwalczania nierównego traktowania i dyskryminacji w stosunkach pracy obejmują realizację zarówno czynności kontrolno-nadzorczych, jak i prewencyjno-informacyjnych.

Czynności kontrolno-nadzorcze prowadzone są m.in. w następstwie kierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy skarg, informacji i sygnałów o występujących nieprawidłowościach, ale także w ramach kontroli realizowanych zgodnie z programem działania Urzędu (tzw. kontrole tematyczne), w których pojawiają się kwestie równego traktowania i dyskryminacji.

W ramach kontroli agencji zatrudnienia, każdorazowo badana jest realizacja przez agencję zatrudnienia zasady zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie lub przynależność związkową osób, dla których agencja poszukiwała zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

Prowadząc kontrole przestrzegania prawa wobec pracowników tymczasowych, inspektorzy pracy sprawdzają, czy nie doszło do naruszenia zakazu nierównego traktowania pracowników tymczasowych - w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia - w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi przez pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy.

W ramach kontroli legalności zatrudnienia inspektorzy pracy badają kwestie przestrzegania zasady równego traktowania i niedyskryminacji w dostępie do zatrudnienia. Działania ukierunkowane są na ujawnianie wykroczeń związanych z odmową zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną. Najczęściej wiążą się one z badaniem ogłoszeń o pracy, w których pracodawcy zamieszczają niedozwolone prawem kryteria dla osób ubiegających się o zatrudnienie, w sytuacji, w której charakter pracy nie uzasadnia ich zastosowania (np. odnoszących się do płci, wieku).

Inspektorzy pracy sprawdzają także przestrzeganie zasady równego traktowania cudzoziemców w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia - w porównaniu z obywatelami polskimi zatrudnionymi na analogicznych lub podobnych stanowiskach pracy.

Popularyzacji idei równego traktowania i niedyskryminacji na rynku pracy, w szczególności cudzoziemców, służą projekty współfinansowane ze środków europejskich, a także publikacje PIP (ulotki, broszury, poradniki) adresowane do szerokiego grona odbiorców.

Przyjmowanie, rozpatrywanie i załatwianie skarg i wniosków w PIP

Przedmiotem skargi może być w szczególności, naruszenie praworządności lub interesów skarżących, zaniedbanie lub nienależyte wykonywanie zadań przez organy lub pracowników Państwowej Inspekcji Pracy, a także przewlekłe załatwianie spraw; naruszenie przepisów prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia, dotyczące bezpośrednio wnoszącego skargę. Z kolei przedmiotem wniosku mogą być w szczególności sprawy ulepszenia organizacji, wzmocnienia praworządności, usprawnienia pracy i zapobiegania nadużyciom.

Skargi i wnioski są przyjmowane przez wszystkie okręgowe inspektoraty pracy oraz Główny Inspektorat Pracy. Mogą one być wnoszone pisemnie, telegraficznie, za pomocą telefaksu lub ustnie do protokołu, a także za pomocą środków komunikacji elektronicznej przez elektroniczną skrzynkę podawczą.

14. Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów

Zadania z zakresu przeciwdziałania nieuczciwemu wykorzystywaniu przewagi kontraktowej

Prezes UOKiK będzie kontynuował realizację zadań z zakresu przeciwdziałania nieuczciwemu wykorzystywaniu przewagi kontraktowej w obrocie produktami rolnymi i spożywczymi. W dalszym ciągu ich głównym celem będzie dążenie do poprawy sytuacji słabszych uczestników rynku rolno-spożywczego poprzez bieżące monitorowanie sytuacji w poszczególnych jego segmentach, a także konsekwentne prowadzenie postępowań wyjaśniających i właściwych. Aktywność Prezesa UOKiK powinna prowadzić do zwiększenia poziomu świadomości uczestników rynku rolno-spożywczego, a tym samym skutkować zmniejszeniem ilości występujących naruszeń.

Istotny wpływ na zadania realizowane przez Prezesa UOKiK w omawianym zakresie miała będzie implementacja Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/633 z dnia 17 kwietnia 2019 r. w sprawie nieuczciwych praktyk handlowych w relacjach między przedsiębiorcami w łańcuchu dostaw produktów rolnych i spożywczych, w związku z którą planowane jest uchwalenie nowej ustawy o przeciwdziałaniu nieuczciwemu wykorzystywaniu przewagi kontraktowej w obrocie produktami rolnymi i spożywczymi. Wśród projektowanych zmian wskazać należy przede wszystkim na rozszerzenie przykładowego katalogu nieuczciwych praktyk, a także dodanie katalogu praktyk, których stosowanie jest dozwolone pod pewnymi warunkami. W ramach przedmiotowych zmian proponuje się również wprowadzenie szerszego zakresu produktów, których dotyczyć będą umowy objęte ustawą.

Program „Sygnaliści”

Kontynuowany będzie program „Sygnaliści”. Od grudnia 2019 r. 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 „Sygnaliści” 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 zawiadamiający 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.

Załącznik nr 1. (materiał informacyjny przygotowany przez Ministerstwo Sprawiedliwości)

Szkolenia

1. Temat: Roszczenia z umów bankowych, sygn. C23/21

Zagadnienia szczegółowe omawiane podczas szkolenia to m.in.: sądowa kontrola treści umów kredytowych, klauzule abuzywne w umowach kredytowych i ich skutki, kredyty denominowane i indeksowane, roszczenia z innych umów bankowych.

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

Liczba edycji: 4

Liczba uczestników: 200 (po 50 uczestników w każdej edycji, w tym po 2 miejsca dla prokuratorów w każdej edycji)

Czas trwania szkolenia: 6-8 godzin

Forma szkolenia: seminarium (online)

2. Temat: Odpowiedzialność ex contractu, ex delicto a stan siły wyższej, sygn. C28/21

Zagadnienia szczegółowe omawiane podczas szkolenia to m.in.: klauzula siły wyższej - katalog zdarzeń definiujących stan siły wyższej; rozumienie siły wyższej na tle odpowiedzialności kontraktowej i deliktowej; zakończenie stosunku zobowiązaniowego - przesłanki i skutki; niemożliwość świadczenia, za którą nie odpowiada żadna ze stron; akty władzy ustawodawczej i wykonawczej wydane na tle stanów nadzwyczajnych - skutki i odpowiedzialność.

Adresaci szkolenia: sędziowie, asesorzy sądowi i referendarze sądowi orzekający w wydziałach cywilnych, gospodarczych, pracy i ubezpieczeń społecznych, a także prokuratorzy i asesorzy prokuratury zajmujący się sprawami z zakresu prawa cywilnego

Liczba edycji: 2.

Liczba uczestników: 100 (po 50 uczestników w każdej edycji, w tym po 2 miejsca dla prokuratorów w każdej edycji).

Czas trwania szkolenia: 16 godzin.

Forma szkolenia: seminarium, warsztaty.

3. Temat: Umowa agencyjna w praktyce sądowej, sygn. C34/21

Zagadnienia szczegółowe omawiane podczas szkolenia to m.in.: umowa agencyjna, umowa o pracę, umowa zlecenia - elementy różnicujące (ryzyko osobowe, gospodarcze i socjalne, stopień podporządkowania na linii agent i dający zlecenie, podporządkowanie pracownika); roszczenia stron wynikające z umowy agencyjnej w czasie jej trwania i po zakończeniu; zakaz konkurencji i roszczenia z tego wynikające; wymagalność i przedawnienie roszczeń w orzecznictwie SN i sądów apelacyjnych.

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

Liczba edycji: 4.

Liczba uczestników: 200 (po 50 uczestników w każdej edycji, w tym po 2 miejsca dla prokuratorów w każdej edycji).

Czas trwania szkolenia: 6-8 godzin.

Forma szkolenia: seminarium (online).

4. Temat: Upadłość, likwidacja przedsiębiorcy, sygn. C42/21.

Zagadnienia szczegółowe omawiane podczas szkolenia to, m.in.: wygaśnięcie stosunku pracy w wyniku upadłości, likwidacji zakładu pracy; uprawnienia pracodawcy i pracownika w razie upadłości i likwidacji; regulacje wyłączające ochronę praw pracowniczych; kolejność dokonywania zwolnień, zwolnienia grupowe, wysokość odprawy; wpływ postępowania upadłościowego, restrukturyzacyjnego na toczące się postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy.

Adresaci szkolenia: sędziowie, asesory sądowi i referendarze 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.

Liczba edycji: 2.

Liczba uczestników: 100 (po 50 uczestników w każdej edycji, w tym po 2 miejsca dla prokuratorów w każdej edycji).

Czas trwania szkolenia: 16 godzin.

Forma szkolenia: seminarium, warsztaty.

5. Temat: Zwalczanie przestępstw dotyczących mowy nienawiści popełnianych za pośrednictwem Internetu, sygn. K28/21.

Zagadnienia szczegółowe omawiane podczas szkolenia to, m.in.: Internet jako przestrzeń popełniania przestępstw dotyczących mowy nienawiści - skala, dynamika i specyfikacja zjawiska; identyfikacja sprawcy czynu dotyczącego mowy nienawiści popełnionego za pośrednictwem Internetu, problem kradzieży tożsamości – podszywania się pod inną osobę; mowa nienawiści jako znamię czynów

zabronionych a wolność słowa, orzecznictwo krajowe i międzynarodowe; przewyższanie techniczno-prawnych trudności w uzyskiwaniu materiału dowodowego pochodzącego od dostawców usług internetowych, właścicieli i administratorów portali społecznościowych.

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

Liczba edycji: 2.

Liczba uczestników: 100 (po 50 uczestników w każdej edycji).

Czas trwania szkolenia: 6-8 godzin.

Forma szkolenia: seminarium (online).

Zgodnie z rekomendacjami Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu, MS zwróciło się do Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury (dalej: KSSiP) o rozważenie włączenia do harmonogramu działalności szkoleniowej na lata 2021-2024 szkoleń:

- dla sędziów, asesorów sądowych i asystentów sędziów w zakresie zjawiska dyskryminacji i przepisów antydyskryminacyjnych,
- dla pracowników wymiaru sprawiedliwości mających kontakt z obywatelami w zakresie obsługi osób niemających wystarczającej wiedzy prawniczej (w szczególności dot. prostego tłumaczenia skomplikowanych zagadnień prawnych).

Nadto, w harmonogramie działalności szkoleniowej KSSiP przewidziano już następujące wydarzenia szkoleniowe obejmujące ww. tematykę:

1. Szkolenie M9/21 Prawo antydyskryminacyjne Unii Europejskiej. Od 2003 r. Akademia Prawa Europejskiego w Trewirze (ERA) każdego roku organizuje seminaria na temat europejskich dyrektyw antydyskryminacyjnych, przyjętych zgodnie z artykułem 19 TWE, tj. Dyrektywy 2000/43/WE, wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne i Dyrektywy 2000/78/WE, ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy. Zagadnienia szczegółowe: m.in. skutki prawa UE dla porządku prawnego państw członkowskich; prawodawstwo UE z zakresu zwalczania dyskryminacji i definicja głównych pojęć: dyskryminacja bezpośrednia, dyskryminacja pośrednia, molestowanie, ciężar dowodu w sprawach o dyskryminację; środki prawne i sankcje w prawie antydyskryminacyjnym; rola sędziego krajowego i procedura prejudycjalna; zakaz dyskryminacji ze względu na wiek w świetle orzecznictwa TSUE.

Adresaci: sędziowie i prokuratorzy; Liczba edycji: 3; Liczba uczestników: 9

Czas trwania szkolenia: 2 dni robocze. Forma szkolenia: seminarium, warsztaty.

2. Szkolenie U14/21 Profesjonalna obsługa interesanta w sądach powszechnych. Obsługa interesantów realizowana przez pracowników wykonujących czynności w biurach obsługi interesantów, w biurach podawczych oraz w punktach informacyjnych sądów powszechnych ma ogromne znaczenie dla

właściwego przekazywania informacji uczestnikom postępowań sądowych. Interesanci często nie potrafią sprecyzować pytań w sposób pozwalający na szybkie udzielenie odpowiedzi. Nadto czasami ich wypowiedziom towarzyszą negatywne emocje. W tych okolicznościach istotnym jest nabycie umiejętności efektywnej i skutecznej komunikacji, również z interesantem z postawą roszczeniową. Celem szkolenia jest poszerzenie kompetencji wymienionych pracowników w zakresie profesjonalnej obsługi. Zagadnienia szczegółowe m.in.: struktura rozmowy z interesantem, skuteczna komunikacja, zasady prowadzenia rozmów telefonicznych; radzenie sobie z trudnymi sytuacjami w pracy, asertywność i panowanie nad emocjami, interesant z postawą roszczeniową; autoprezentacja, czyli budowanie pozytywnego wizerunku pracownika i sądu w kontakcie z interesantem (elementy komunikacji niewerbalnej – zachowania niewłaściwe, preferowane i wzorcowe); obsługa interesanta z niepełnosprawnością.

Adresaci: urzędnicy sądowi wykonujących czynności w biurach obsługi interesantów oraz biurach podawczych w punktach informacyjnych sądów powszechnych.

Liczba edycji: 2 Liczba uczestników: 100 (po 50 uczestników w każdej edycji)

Edycja, termin, miejsce i limity: Edycja A – U14/A/21 24-26 maja 2021 r. Lublin,

Edycja B – U14/B/21 – 18-20 października 2021 r. Dębe

Czas trwania szkolenia: 16 godzin. Forma szkolenia: seminarium, warsztaty.

Załącznik nr 2 (informacja MSZ)

KATALOG DOBRYCH PRAKTYK DLA PLACÓWEK ZAGRANICZNYCH W ZAKRESIE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA²

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)³, 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

² Nowe zapisy wprowadzone m.in. zgodnie z rekomendacjami Grupy Roboczej ds. praw człowieka i korporacji transnarodowych oraz innych przedsiębiorstw przy Radzie Praw Człowieka (zaznaczone na żółto).

³ Należyta staranność (due diligence) – kompleksowy proces mający na celu zidentyfikowanie faktycznych i potencjalnych negatywnych skutków społecznych, środowiskowych i ekonomicznych wynikających z decyzji i działań lub będących skutkiem zaniechań na etapie ich planowania i realizacji. Celem procesu należytej staranności jest unikanie i łagodzenie negatywnych skutków planowanych działań.

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 korupcjogennych 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 dostaw⁴. W miarę możliwości należy preferować przedsiębiorstwa posiadające certyfikaty potwierdzające prowadzenie przez nie odpowiedzialnego biznesu (np. 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 realizowaniu zamówień publicznych uwzględniać kryteria tzw. zrównoważonych zamówień⁵ w celu integracji wymagań, specyfikacji oraz kryteriów zapewniających ochronę środowiska, postęp społeczny oraz wsparcie rozwoju ekonomicznego;

- 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;

- udzielać polskim przedsiębiorstwom działającym na terenie kraju urzędowania pomocy informacyjnej i doradczej w celu ich wsparcia w zapewnieniu poszanowania praw człowieka na obszarach dotkniętych 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.

⁴ Śledzenie „łańcucha dostaw” – w miarę możliwości należy sprawdzać, czy na jakimkolwiek etapie w danym przedsiębiorstwie (uprawa, produkcja, sprzedaż, itd.) nie są łamane prawa człowieka.

⁵ Kategoria zrównoważonych zamówień powstała w celu głębszej integracji SDG’s z praktykami administracji. SDG 12. „Ensure sustainable consumption and production patterns” wraz ze swoim celem 12.7 „promote public procurement practices that are sustainable, in accordance with national policies and priorities”. Wskazuje na rolę i możliwości związane z rozszerzeniem SDG’s na dział zamówień publicznych