



Le 21 février 2008

RAP/Cha/Pologne/7(2008)1

CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE

7ème Rapport national sur l'application de la
Charte Sociale européenne

soumis par
LE GOUVERNEMENT DE LA POLOGNE

pour la période du 2005- 2006

sur l' Article 1

Rapport enregistré au Secrétariat le 21 Février 2008



CHARTRE SOCIALE EUROPÉENNE

RAPPORT

soumis conformément aux dispositions de l'article 21 de la Charte sociale européenne par le Gouvernement de la République de Pologne, relatif aux mesures prises afin de mettre en œuvre les dispositions de la Charte sociale européenne suivantes:

- les articles: 1, 9, 10, 15 – pour les années 2005 et 2006,
- l' article 18 – pour les années 2003 à 2006.

Conformément aux dispositions de l'article 23 de la Charte sociale européenne ce rapport a été transmis aux organisations des partenaires sociaux suivantes:

- Niezależny Samorządny Związek Zawodowy "Solidarność",
- Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych,
- Forum Związków Zawodowych,
- Konfederacja Pracodawców Polskich,
- Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych,
- Business Centre Club – Związek Pracodawców,
- Związek Rzemiosła Polskiego.

SIGLES

BAEL – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności - Recensement de l'activité économique de la population

CIS – Centrum Integracji Społecznej - Centre pour l'intégration sociale

ClIPKZ –Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej - Centre d'information et de planification de la carrière

EFS – Europejski Fundusz Społeczny - Fonds social européen

GCI – Gminne Centrum Informacji - Centre d'information de commune

GUS – Główny Urząd Statystyczny - Office Central des Statistiques

KOWEziU – Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej - Centre national de soutien à l'enseignement professionnel et continu

KPR – Krajowy Program Reform - Programme national de réforme

MCIZ – Mobilne Centrum Informacji Zawodowej - Centre mobile d'information professionnelle

MCK – Młodzieżowe Centrum Kariery - Centre de carrière des jeunes

OHP – Ochotniczy Hufiec Pracy - Corps des bénévoles

PIP – Państwowa Inspekcja Pracy - Inspection nationale du travail

SPO – Sektorowy Program Operacyjny - Programme sectoriel opérationnel

SPO RZL – Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich - Programme sectoriel opérationnel Développement des Ressources Humaines

PFRON – Państwowy Fundusz Rehabilitacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych - Fonds national pour la réhabilitation professionnelle des personnes handicapées

ARTICLE 1 - DROIT AU TRAVAIL

PARAGRAPHE 1

Question A

Politique suivie pour réaliser et maintenir le plein emploi. Mesures et programmes mis en œuvre dans le but de réaliser le niveau le plus élevé et le plus stable possible de l'emploi.

Evolution des dépenses pour la politique de l'emploi au cours des cinq dernières années, y compris la part consacrée aux « mesures actives » (création d'emplois, formation, autres) et pour les « mesures passives » (indemnités en espèces, autres).

Mesures de politique active prises en vue de favoriser l'accès à l'emploi des groupes le plus exposés ou touchés par le chômage (par exemple les femmes, les jeunes, les travailleurs âgés, les chômeurs de longue durée, les personnes handicapées, les immigrés et/ou les minorités ethniques). Le nombre des bénéficiaires de ces mesures et, dans la mesure du possible, leurs effets sur l'emploi.

Les activités du Gouvernement dans les années 2005 à 2006 se sont concentrées sur :

- la politique active de plein emploi productif,
- l'amélioration du fonctionnement des offices du travail,
- l'augmentation de l'efficacité des instruments de lutte contre le chômage.

Le 1 novembre 2005 est entrée en vigueur un amendement à loi du 20 avril 2004 sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail qui a introduit des instruments ayant pour but d'accroître l'efficacité des opérations des services publics du travail, surtout en ce qui concerne le placement et l'orientation professionnelle. La nécessité d'adapter cette loi à la loi du 2 juillet 2004 portant sur la liberté d'établissement, à la loi du 20 avril 2004 sur le Plan de développement national ainsi qu'au Plan d'action national adopté le 21 septembre 2004 par le Conseil des Ministres a été un autre justificatif de cet amendement. En plus, il s'est avéré nécessaire d'éliminer certains problèmes d'interprétation apparus lors de l'application de la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail.

Des procédures administratives inutiles ont été éliminées. L'amendement à la loi permet d'apporter une plus grande contribution financière du Fonds du Travail aux mesures dont la mise en oeuvre est cofinancée par le Fonds social européen. Autres résultats des modifications introduites sont les suivants: inscription des communes sur la liste des entités pouvant organiser des travaux publics, élargissement des compétences des autorités de voïvodies en ce qui concerne la mise en place du registre des offices du travail, rationalisation des dépenses du Fonds du Travail, élimination des inégalités en ce qui concerne l'accès aux allocations à titre de chômage grâce à l'élargissement de la liste des titulaires de l'allocation de chômage (corps militaire y a été ajouté), renforcement de la position des services d'orientation professionnelle grâce à l'extension de la liste des tâches des offices du travail de powiat en matière de l'orientation professionnelle adressée aux employeurs, introduction de la possibilité d'employer des chômeurs dans des offices du travail de powiat dans le cadre des travaux publics, mise en place du nouveau instrument de stimulation professionnelle - travaux d'utilité publique, réduction de taux de remboursement des coûts de formation opéré par le Fonds du Travail permettant une utilisation plus rationnelle des crédits pour la formation. Ces changements ont eu un effet positif sur le marché du travail, s'exprimant en l'enforcement de la discipline parmi des chômeurs résultant de renforcement de la mise en oeuvre effective des dispositions de la loi et en l'augmentation des chances des personnes handicapées à être employées. Les changements ont facilité l'application des dispositions légales concernant des

actions sur le marché du travail en éliminant des doutes quant à leur interprétation, en simplifiant des procédures à suivre et en adaptant des institutions aux besoins réels.

En 2006, le Gouvernement a entamé la révision de la législation afin de préparer un cadre pour la modification de la loi sur la promotion de l'emploi et sur les institutions du marché du travail visant à renforcer la politique active du marché du travail et à créer des conditions pour l'utilisation plus effective des ressources. L'analyse de la législation et de sa mise en oeuvre est actuellement (III^e trimestre 2007) discutée à la Diète.

La loi du 13 juin 2003 sur l'emploi social permet la création de nouvelles institutions de l'économie sociale: centres et clubs d'intégration sociale ainsi que la réalisation de programmes individuels d'emploi social. En fin de 2006, 50 centres d'intégration sociale et 54 coopératives sociales étaient actifs.

Dépenses du Fonds du Travail en millions de zloty (modèle de caisse)

	2005	2006	2007 (plan)
Total de dépenses, dont:	5.550,8	5.500,4	6.373,4
1. Allocations et prestations	2.997,7	2.805,3	3.175,9
2. Total des mesures actives	2.051,7	2.218,7	2.700,0
3. Autres	501,4	476,4	497,5

*/ en 2004 les prêts ont été remplacés par les versements d'une fois pour la création de l'entreprise (pour les chômeurs) et pour l'équipement de nouveaux postes de travail (pour les employeurs).

Programme national de réforme 2005-2008 – voir la réponse à la conclusion négative.

Programmes sectoriels

Les années 2005-2006, les programmes suivants ont été réalisés afin d'améliorer la situation des personnes éprouvant des difficultés particulièrement graves sur le marché du travail:

- Le programme « Premier emploi » (juin 2002 à décembre 2005): programme d'actions intégrées pour la réduction du taux de chômage des jeunes qui concerne :
 - les petites et moyennes entreprises,
 - l'emploi indépendant,
 - la formation,
 - le volontariat,
 - l'information, les services d'orientation professionnelle et le placement.

Le programme a concerné 794 488 personnes, parmi lesquelles 248 023 ont trouvé l'emploi (31,2% des participants).

- L'aide financière pour la création des Centres d'information de commune (à partir de 2002). Les GCI sont des entités spécialisées qui assurent aux jeunes l'accès gratuit au savoir et aux informations disponibles sur l'Internet, surtout celles qui concernent le marché du travail, la formation professionnelle, la création et de la gestion de l'entreprise. Actuellement, il y a 963 GCI opérationnels.
- L'aide financière pour le développement des Bureaux universitaires de carrière (à partir de 2002) qui proposent aux étudiants et aux diplômés des universités des programmes augmentant leur chances à trouver et à conserver l'emploi et facilitent la création des entreprises. Jusqu'à la fin de 2006, 346 projets ont été cofinancés.
- L'aide financière pour la création des Centres scolaires de la carrière (2003-2005) dans des collèges et lycées publiques et qui aident des jeunes à utiliser des technologies d'information et de communication dans leur formation et pour trouver des solutions à des problèmes scolaires et professionnels ainsi que pour aider dans l'entrée sur le marché du travail.
- Le programme de création des Centres mobiles d'information professionnelle (à partir de 2003) chargés d'assurer l'accès à l'information professionnelle et de prévenir l'exclusion sociale des jeunes. La mission des MCIZ est concentrée sur les personnes habitant dans des communes rurales et petites villes. Ils complètent l'oeuvre des offices du travail de

voïvodie par les missions qui sont les suivantes: organisation des réunions d'orientation pour des groupes et particuliers, mise à la disposition de l'information professionnelle.

- Le programme de création de centres (kiosques) multimédia aidant des jeunes dans l'accès aux offres d'emploi en provenance de la Pologne et de l'étranger, au guide « ABC pour les candidats à l'emploi et pour les employeurs », aux listes des professions et des spécialisations, à la législation en vigueur. Ces centres se trouvent à tous les offices de powiat, aux Corps des bénévoles et aux Centres d'information et de planification de la carrière des offices du travail de voïvodie.
- Le concours pour les subventions au développement des coopératives et à leur promotion parmi les jeunes (à partir de 2004) afin de permettre aux jeunes de connaître des formes de l'activité économique différentes, surtout la coopérative et de favoriser les premières expériences dans la recherche de l'emploi.
- Le programme « Emplois verts » (à partir de 2002) a permis l'activation professionnelle des diplômés et des chômeurs grâce aux stages et travaux publics dans la protection de l'environnement et de la sylviculture.
- Le programme Ekokariera (Eco-carrière) qui favorise l'organisation de l'apprentissage professionnel et des stages dans les unités du Ministère de l'Environnement pour les étudiants et diplômés des universités publiques et privés qui se spécialisent dans la protection de l'environnement.

Des mesures réalisées dans le cadre du programme sectoriel opérationnel Développement des ressources humaines à partir du 1 janvier 2004 doivent assurer :

- la primauté des mesures actives de lutte contre le chômage dans la structure des missions des offices du travail,
- un nouveau départ pour toutes les personnes de plus de 25 ans au cours de 12 premiers mois de chômage offert par les services publics du travail,
- des mesures d'insertion pour un groupe plus large de chômeurs de longue durée,
- l'offre éducative orientée sur l'approfondissement du savoir et des qualifications des jeunes et adultes, l'accent mis sur l'enseignement à distance et à la formation par modules,
- l'amélioration de la qualité de services assurés par des entités de formation et de perfectionnement professionnel,
- la diffusion des informations sur des nouvelles formes d'organisation du travail,
- l'amélioration du savoir spécialisé et des qualifications des employés de l'administration publique.

En résultat:

- les conséquences du chômage de longue durée tels que l'exclusion sociale, seront atténués, les chances pour la réintégration sociale seront améliorées,
- le nombre des personnes bénéficiant des allocations d'assistance sociale à long terme sera diminué,
- la situation des jeunes qui entrent sur le marché du travail s'améliorera, la marginalisation des jeunes sera limitée,
- la connaissance du problème de l'inégalité des chances des femmes et des hommes sera approfondie,
- la participation des personnes adultes à la formation continue augmentera, le niveau de formation s'améliorera en général,
- le nombre d'emplois de bonne qualité augmentera, surtout dans le secteur de petites et moyennes entreprises,
- les qualifications des cadres et du personnel des entreprises seront développées,
- la coopération entre les entreprises et le secteur scientifique sera renforcée.

Des mesures réalisées dans le cadre de la priorité I du SPO RZL « Politique active du marché du travail et l'activation professionnelle et sociale » ont été adressées aux personnes se trouvant dans une situation particulièrement difficile sur le marché du travail, y compris aux chômeurs de moins de 25 ans et aux diplômés, aux chômeurs de longue durée, aux personnes handicapées, aux femmes revenant sur le marché du travail et aux groupes sociaux en danger d'exclusion sociale et professionnelle. Jusqu'à la fin de 2006, 546 700 personnes ont bénéficié de ces mesures y compris 145 327 chômeurs de longue durée, 26 876 jeunes de moins de 25 ans et 90 235 diplômés.

13 projets de promotion de nouvelles formes d'organisation du travail et d'amélioration du savoir spécialisé et des qualifications des employés de l'administration publique (5 198 employés des offices du travail, y compris 1 178 hommes et 4 030 femmes formés) ont été réalisés dans le cadre du SPO RZL.

L'accent a été mis sur le soutien au développement de zones rurales qui sont particulièrement touchées par le chômage structurel y compris par le haut niveau de chômage latent et où l'infrastructure n'est pas assez développée et l'accès à l'information est difficile. Des mesures prises ont été les suivantes:

- l'activation professionnelle et développement des qualifications des chômeurs,
- la création de nouveaux emplois,
- la promotion de l'accès à la formation à tous les niveaux,
- la création de centres de formation à distance,
- l'aide à créer et organiser les Centres d'intégration sociale,
- la promotion de l'esprit d'entreprise et du travail indépendant des femmes.

Des mesures afin de créer de nouveaux emplois non agricoles et pour améliorer des conditions de vie de la population rurale ont été prises dans le cadre du SPO « Restructuration et modernisation du secteur alimentaire et le développement rural 2004 - 2006 », entre autres. Les projets encourageant les agriculteurs et leurs familles à une activité économique supplémentaire ont connu un soutien particulier. Jusqu'à la fin du décembre 2006, 2 724 projets ont été réalisés, ils ont permis de créer 4 077 emplois ruraux.

Les analyses réalisées au cours de la mise en œuvre du SPO RZL démontrent l'augmentation de taux d'insertion des chômeurs et l'amélioration du fonctionnement des entreprises :

- 67% des chômeurs bénéficiaires ont amélioré leur capacité de rechercher l'emploi par rapport à leur situation avant l'accès au projet,
- six mois après la fin de la participation au programme 42 % des bénéficiaires enquêtés ont eu un emploi (sur base du contrat de travail ou du contrat de droit civil) et 19 % ont créé des entreprises. Au total, 55 % des femmes et 57 % des hommes bénéficiant de l'aide ont trouvé un emploi stable,
- grâce à la formation le fonctionnement de 53 % des entreprises dont les salariés ont été formés a été amélioré.

Le Programme d'insertion rurale réalisé les années 2000-2005 a contribué à la création de nouveaux emplois non agricoles. Ils ont été créés grâce à des microprêts, des mesures de reconversion professionnelle et des investissements dans l'infrastructure. 3 000 entreprises ont été créées dans les zones rurales, elle employent 23 000 personnes.

En outre des nouveaux emplois ont été créés dans les zones rurales et cela dans le cadre de la mesure 4 du programme de préadhésion SAPARD réalisé les années 2002-2006. Les entrepreneurs dans les zones rurales ont mis en oeuvre 2 154 projets qui ont contribué à la création de plus de 1 570 nouveaux emplois.

En ce qui concerne l'initiative communautaire EQUAL pour la Pologne 2004-2006 qui a pour but de lutter contre toutes les formes de discrimination et d'inégalité dans le travail et dans l'emploi, des mesures ont concerné les groupes les plus vulnérables sur marché du travail : les

chômeurs, les chômeurs de longue durée, les chômeurs découragés, les personnes handicapées, les représentants des minorités nationales et ethniques, les dépendants, les sans-abri, les prisonniers et anciens prisonniers, les réfugiés, les personnes discriminées en raison de leur sexe ou l'âge. 5 domaines ont été traités dans le cadre de la priorité 1 EQUAL :

- l'aide à l'entrée et à la rentrée sur le marché du travail des personnes qui ont des problèmes à s'intégrer ou à se réintégrer sur le marché du travail,
 - le renforcement de l'économie sociale,
 - l'aide à l'adaptation des entreprises et des salariés aux changements structurels dans l'économie,
 - l'utilisation des technologies d'information, des mesures pour équilibrer la vie familiale et professionnelle,
 - l'aide à l'intégration sociale et professionnelle des personnes sollicitant le statut du réfugié.
- 178 500 000 d'euros ont été dépensés pour la mise en œuvre de l'initiative EQUAL les années 2004-2006, 16 829 personnes ont bénéficié de l'assistance.

Vu les objectifs de la stratégie de Lisbonne concernant la gestion active de l'âge et la nécessité de changer des comportements sociaux pour augmenter le taux de l'activité professionnelle, vu les prévisions démographiques et la situation des personnes âgées sur le marché du travail spécialement, le programme 50 PLUS a été réalisé entre décembre 2004 et février 2006. Les mesures ont concerné:

- les personnes à risque de licenciement,
- les chômeurs et les personnes ayant droit aux prestations de vieillesse anticipées,
- les personnes qui perdent leur droit aux prestations.

Les objectifs du programme :

- le changement du comportement des employeurs envers des salariés et des candidats à l'emploi ayant plus de 50 ans,
- la politique d'emploi active envers des personnes ayant droit aux prestations de vieillesse anticipées et à la retraite anticipée,
- la création du système de soutien aux personnes se trouvant dans une situation difficile.

En décembre 2004, le Ministre de l'Economie et du Travail a lancé un appel à des projets pilotes adressés aux chômeurs de plus de 50 ans. Le concours a eu pour but de faciliter l'accès aux mesures qui augmentent les chances de trouver un emploi et de le conserver ou de créer une entreprise. Des projets ont été proposés par les offices du travail de voïvodie, des offices du travail de powiat, des organisations des employeurs, des syndicats, des institutions de formation, des agences de recrutement, des autorités de commune, des entités sous la responsabilité des autorités de commune, des organisations non gouvernementales (fondations, associations). Les projets présentés au concours devaient concerner 50 à 250 chômeurs enregistrés dans l'office du travail de powiat. Le Ministre de l'Economie et du Travail a assigné 8 200 000 złoty pour la mise en œuvre des projets.

Le concours a été clos en février 2005, 79 projets ont été présentées, y compris 20 ont été cofinancées, 7 696 918 złoty ont été dépensés. Le programme a couvert 1 540 chômeurs de plus de 50 ans, 1 486 bénéficiaires ont achevé le programme. Son efficacité (le pourcentage de personnes concernées par le programme qui ont trouvé un emploi) a été de 43 %.

Vu l'adoption de la loi du 27 avril sur les coopératives sociales, les centres d'appui aux coopératives sociales ont été établis avec des missions suivantes:

- le conseil sur le profil de l'activité et les méthodes de travail, le conseil juridique et le service comptable,
- l'aide financière:

- des prêts pour le versement des cotisations sociales à titre de membres des coopératives, pour l'achat des matériaux et des outils nécessaires pour la réalisation du marché attribué et de la mission publique attribuée conformément à la loi du 24 avril 2003 sur l'activité d'intérêt public et sur le bénévolat, pour la caution de marché et pour la garantie de destination visées à la loi du 29 janvier 2004 sur les marchés publics,
- des dotations.

La mise en œuvre des programmes « Appui au développement des coopératives sociales » et « Lutte active contre l'exclusion sociale » a commencé.

Le programme « Appui au développement des coopératives sociales » vise à promouvoir l'idée de coopérative sociale en tant que lieu où des emplois sont créés par des personnes à risque d'exclusion sociale, à assurer un appui financier aux groupes fondateurs des coopératives sociales, à créer un catalogue de profils de l'activité des coopératives sociales, à suivre le fonctionnement des coopératives sociales.

Le programme « Lutte active contre l'exclusion sociale » vise à promouvoir de bons standards de la coopération entre des différents partenaires, y compris les centres pour l'intégration sociale, les centres d'assistance sociale, les offices du travail de powiat ou de voïvodie. Parmi les missions il y a la création, se basant sur des centres pour l'intégration sociale existants, de deux ou trois centres de formation pour les employés de ces centres.

Conformément à la loi du 13 juin 2003 sur l'emploi social et à la loi du 15 juin 2007 sur l'amendement à la loi sur l'emploi social et certaines autres lois, des centres et des clubs pour l'intégration sociale créés par des autorités locales et des organisations non gouvernementales mettent en œuvre des activités pour la réintégration sociale et professionnelle des personnes à risque d'exclusion.

37 CIS réalisaient des activités en fin de 2006, 51 % d'entre eux se trouvaient dans des villes de moins de 20 000 habitants ou à la campagne, 30 % dans des villes de plus de 100 000 habitants et 19% dans des villes de 20 000 à 100 000 habitants. Plus de la moitié de ces centres fonctionnaient sous forme d'organisations non gouvernementales (40%) ou institutions confessionnelles (11%). 49% des CIS ont fonctionné sous forme d'exploitations auxiliaires de l'administration locale tels que le centre d'assistance sociale, la mairie.

Des chômeurs de longue durée sont des visiteurs des centres les plus fréquents (79,3%). L'âge des visiteurs des CIS était de 34 à 54 ans, 25 % des visiteurs avaient 51 ans et plus. Des personnes qui participent aux programmes offerts par les CIS ont un niveau d'éducation assez bas : 75 % ont la formation professionnelle ou inférieure mais la plupart (85%) des bénéficiaires des programmes réalisés par les centres ont déjà une expérience professionnelle. Plus de la moitié (51,2%) des bénéficiaires des programmes des CIS achevés le 31 décembre 2006 ont participé au cycle complet. 31,7% ont reçu des attestations des qualifications professionnelles. 16,8 % des participants ont arrêté leur participation parce qu'ils ont trouvé l'emploi avant la fin de la mise en œuvre d'un programme donné ce que veut dire que 68% des participants ont suivi un programme individuel complet d'emploi social ou n'en ont pas eu besoin parce qu'ils ont trouvé un emploi. Les années 2004-2005, malgré les variations en ce qui concerne l'offre d'emplois rares (diminution du nombre des personnes fondant des coopératives sociales employées au CIS, augmentation du pourcentage des personnes employées dans le cadre des travaux publics, avènement des personnes souhaitant créer l'entreprise), le nombre des personnes qui, après avoir terminé les cours organisés par le CIS, sont restées au chômage a diminué jusqu'à 20%.

Après 2002, la restructuration du secteur du charbon a été réalisée conformément à :

- la loi du 28 novembre 2003 sur la restructuration du secteur du charbon dans les années 2003 à 2006,
- le programme « Restructuration du secteur du charbon dans les années 2004 à 2006 et la stratégie pour les années 2007 à 2010 » adopté par le Conseil des Ministres le 27 avril 2004.

Les années 2004-2006 la restructuration visait principalement à assurer la rentabilité, le niveau satisfaisant de la liquidité financière et la capacité de crédit afin d'assurer le fonctionnement équilibré et le développement des entreprises minières, à balancer les moyens financiers de manière à permettre le règlement des obligations en cours et des obligations de service public en particulier, à adapter les capacités de production aux besoins du marché national et à la vente sur le marché unique européen et aux exportations, à adapter l'emploi au niveau de production et à assurer en même temps l'augmentation de la productivité et d'efficacité du travail et la mise en oeuvre des mesures de rationalisation des coûts.

Vu des changements quant à l'offre et la demande sur le marché en seconde moitié de 2003, s'écartant de tendances conjoncturelles saisonnières typiques, la restructuration a été projetée en deux variantes :

- un modèle final prévoyant la réduction de la capacité de production de 14 millions de tonnes et d'emploi de 25 500 personnes jusqu'à la fin de 2006,
- une variante (alternative) prévoyant la réduction de la capacité de production de 7,8 millions de tonnes et d'emploi de 19 500 personnes jusqu'à la fin de 2006 ; cette variante a été prévue pour le cas d'une grande demande pour le charbon mais sous condition de respecter certaines conditions économiques par les entreprises minières en même temps.

Une bonne conjoncture, s'exprimant en augmentation des prix de vente du charbon plus forte que prévue et une demande plus importante ont permis de mettre en oeuvre la seconde variante.

Des mesures de restructuration concernant la réduction de l'emploi ont été basées sur des instruments de protection et d'insertion/adaptation des employés des mines:

- instruments de protection : allocations aux mineurs,
- instruments d'insertion/d'adaptation:
 - une allocation pour la reconversion professionnelle,
 - un contrat pour la reconversion professionnelle,
 - un prêt pour la création de l'entreprise.

Les allocations ont été attribuées aux mineurs de mines souterraines et les instruments d'insertion/adaptation aux mineurs de surface. L'utilisation de ces allocations a été volontaire. Le financement de la mise en oeuvre des instruments a été assuré par le budget de l'Etat.

Les documents susmentionnés (loi, programme) ont prévu que si l'employé n'accepte pas de quitter son emploi et d'utiliser des instruments proposés, il sera offert un autre emploi dans le secteur.

Le taux de réduction de l'emploi était inférieur par rapport à celui prévu dans le programme de restructuration. Conformément à la variante (alternative), la réduction de l'emploi dans les années 2004-2006 devrait être de 19 500 personnes (de 136 500 à 117 000). Du début de 2004 jusqu'à la fin de 2006, l'emploi a diminué de 17 200 personnes. 5 450 personnes ont profité des instruments de protection, parmi elles 5 375 ont choisi les allocations.

Des programmes suivants sont mis en oeuvre afin de favoriser l'accès au travail des personnes handicapées:

- Le programme JUNIOR du PFRON : programme d'activation professionnelle des diplômés handicapés, dans le cadre du Programme National d'Activation professionnelle

des Diplômés « Premier emploi ». Le programme vise à aider des jeunes handicapés à entrer sur le marché du travail (afin de suivre un stage ou trouver un emploi).

En 2005, 46 powiats ont participé au programme, 137 diplômés ont commencé des stages, 98 diplômés ont les terminés et 39 diplômés ont été employés. En 2005, le PFRON a versé aux powiats 1 143 829 złoty à titre de programme. En 2006, 47 powiats ont participé au programme, 204 diplômés ont commencé les stages, 173 diplômés ont les terminés et 53 diplômés ont été employés. Le PFRON a versé 1 143 609 złoty.

- Le programme "Komputer dla Homera" réalisé par le PFRON : programme de financement de l'achat du matériel informatique et électronique moderne de base et spécialisé et des logiciels permettant la réhabilitation professionnelle et sociale des non-voyants et des malvoyants : l'emploi et un travail autonome dans des domaines diverses, la formation et l'acquisition du savoir et des qualifications permettant une vie autonome.

En 2005, le matériel informatique de base ou spécialisé et des logiciels ont été achetés pour 8 728 personnes handicapées (y compris pour 2 439 enfants et jeunes), l'achat du matériel Braille pour 183 non-voyants (y compris pour 76 enfants et jeunes) et l'achat des machines à lire pour 56 personnes (y compris pour 8 enfants et jeunes) a été cofinancé. 1 225 personnes (y compris 276 enfants et jeunes) ont participé aux cours de formation sur l'utilisation du matériel et des logiciels. En 2005, les délégations de PFRON ont versé 39 100 000 złoty (y compris 1 900 000 złoty pour la formation) à titre de programme Homer. En 2006, l'achat du matériel informatique de base ou spécialisé et des logiciels pour 9 114 personnes handicapées (y compris pour 2 710 enfants et jeunes) a été cofinancé, du matériel Braille pour 183 non-voyants (y compris pour 67 enfants et jeunes) et des machines à lire pour 60 personnes (y compris pour 10 enfants et jeunes) a été acheté. 839 personnes (y compris 136 enfants et jeunes) ont participé aux cours de formation. 40 100 000 złoty (y compris 1 000 000 złoty pour la formation) ont été dépensés.

- Le programme « Les personnes handicapées dans la fonction publique » réalisé par le PFRON : programme de cofinancement ou de remboursement des coûts de l'équipement des postes de travail des personnes handicapées, de cofinancement ou de remboursement de la formation des personnes handicapées, de remboursement des salaires et des cotisations de sécurité sociale à titre de personnes handicapées.

En 2005, 15 100 000 złoty ont été versés à titre de 823 personnes handicapées employées en 2004. En 2006, 5 100 000 złoty ont été versés à titre de 396 personnes employées.

- Le programme de prévention des conséquences de l'handicap a été mis en oeuvre en 2005. Dans le cadre de ce programme les fonds de PFRON pouvaient être utilisées pour des projets de prévention des conséquences de l'handicap des personnes avec des handicaps différents. Les projets devaient viser à une réactivation professionnelle et sociale rapide de l'handicapé et à son adaptation accélérée.

En 2005, des bureaux et des délégations de PFRON ont versé 1 637 000 złoty y compris 234 100 złoty pour des projets concernant les enfants et les jeunes handicapés. En 2006, 10 805 400 złoty, y compris 1 300 100 złoty pour les enfants et les jeunes personnes handicapés. 5604 personnes handicapées, y compris 440 enfants et jeunes ont bénéficié du cofinancement des projets.

Parmi les objectifs de la politique d'emploi concernant les personnes handicapées (réalisés par les autorités de voïvodie avec les crédits de PFRON) il y a aussi le financement des coûts de la création et du fonctionnement des établissements d'activité professionnelle où le taux du personnel handicapé s'élève à 70%. En 2005, il y avait 35 établissements de ce type et qui employaient 1 226 personnes atteintes de handicap grave certifié. En 2005, le PFRON a dépensé 29 600 000 złoty à titre de coût de la création et du fonctionnement (plus particulièrement en ce qui concerne l'assistance et la réhabilitation) des établissements

d'activité professionnelle. En 2006, il y avait 40 établissements d'activité professionnelle qui employaient 1 409 personnes atteintes de handicap grave certifié. En 2006, PFRON a dépensé 35 700 000 zloty à titre de coût de la création et de l'activité de service et de réhabilitation des établissements d'activité professionnelle.

Le 15 décembre 2004, le forfait maximum de coûts augmentés à titre d'emploi des personnes handicapées a été porté à un niveau plus élevé, ce forfait sert à verser des cotisations de sécurité sociale à titre de personnes handicapées. Le plafond est de :

- 90% du salaire minimum pour des personnes atteintes de handicap grave,
 - 70% du salaire minimum pour des personnes atteintes de handicap modéré,
 - 40% du salaire minimum pour des personnes atteintes de handicap léger,
- et 100% des montants des cotisations de sécurité sociale à titre de personnes handicapées employées.

Dépenses de PFRON

	2005	2006
Postes de travail nouveaux et adaptés		
-nombre des postes	235	120
-montant en millions de zloty	6,0	5,1
-% du total des dépenses de PFRON	0,2	0,14
Remboursement des salaires, y compris des cotisations de sécurité sociale, à titre de personnes employées aux postes nouveaux et adaptés		
-montant en millions de zloty	24,6	0,7
-% du total des dépenses de PFRON	0,7	0,02
Financement des cotisations de sécurité sociale		
- montant en millions de zloty	376,0	395,3
- % du total des dépenses de PFRON	11,1	10,7
Cofinancement des salaires des personnes atteintes de maladies mentales, des handicapées mentaux et des épileptiques employés dans des établissements d'emploi protégé		
- nombre des personnes		
- montant en millions de zloty	x)-	x)-
-% du total des dépenses de PFRON		
Cofinancement des salaires		
- montant en millions de zloty	1 323,51	1 475
- % du total des dépenses de PFRON	39,2	40,1
Cofinancement des coûts d'emploi des personnes atteintes de maladies mentales, des handicapées mentaux et des non-voyants		
- montant en millions de zloty	x)	x)
- % du total des dépenses de PFRON		
Formation et reconversion professionnelle		
- nombre des personnes	6 416	4 113
- montant en millions de zloty	6,7	5,0
-% du total des dépenses de PFRON	0,2	0,14
Prêts pour la création d'une entreprise ou d'une exploitation agricole		
- nombre des personnes	459	408
- montant en millions de zloty	15,3	15,4
-% du total des dépenses de PFRON	0,6	0,42
Amortissement des prêts pour la création d'une entreprise ou d'une exploitation agricole		
- montant en millions de zloty	6,0	8,5
-% du total des dépenses de PFRON	0,2	0,23
Cofinancement des intérêts des crédits bancaires accordé aux établissements d'emploi protégé		
- montant en millions de zloty	8,0	4,0
- % du total des dépenses de PFRON	0,2	0,11
Cofinancement des crédits bancaires contractés par les entrepreneurs handicapés	0,15	0,22

- montant en millions de zloty	0,003	0,006
- % du total des dépenses de PFRON		
Conservation des emplois à risque de disparition dans des établissements d'emploi protégé		
- montant en millions de zloty	-	10,9
- % du total des dépenses de PFRON		0,3

x) cofinancement des coûts d'emploi des personnes atteintes de maladies mentales, des handicapés mentaux ou des épileptiques et des non-voyants est pris en compte sous titre de cofinancement des salaires.

Question B

Evolution de l'emploi dans l'ensemble des secteurs de l'économie nationale. Taux d'activité professionnelle, taux d'emploi et son répartition par région, sexe, âge, catégorie professionnelle (saliés, indépendants), type d'emploi (à temps complet, à temps partiel, à durée déterminée, à durée indéterminée, saisonnier) dans tous les secteurs de l'économie nationale.

Evolution du nombre et du pourcentage de chômeurs enregistrés. Taux de chômeurs par région, groupe professionnel, sexe, âge et durée du chômage.

Taux d'activité professionnelle, quatrième trimestre

	2005	2006
Nombre des personnes actives (en mille)	17 283	16 987
Taux d'activité professionnelle(%)	55,2	54,1
Taux d'emploi (%)	45,9	47,5

Emploi

	Nombre des personnes travaillant (en mille)	
	2005	2006
Total	14 390	14 911
Dont :		
Secteur agricole	2 482	2 279
Secteur industriel	4 178	4 495
Secteur des services	7 723	8 132
Dont :		
Secteur privé	10 143	10 592
Secteur public	4 246	4 320

Taux d'emploi, quatrième trimestre

	2005	2006
Nombre des personnes travaillant (en mille)	14 390	14 911
dont à temps complet	12 819	13 519
à temps partiel	1 570	1 392
Nombre des personnes travaillant (en mille)	14 390	14 911
dont salariés	10 701	11 380
pami eux: à durée déterminée	2 841	3 171
à durée indéterminée	7 860	8 209
Employeurs et indépendants	2 972	2 911
Hommes		
Nombre des travailleurs (en mille)	7 955	8 288
Taux d'emploi (%)	53,2	55,5
Femmes		
Nombre des travailleuses (en mille)	6 434	6 624
Taux d'emploi (%)	39,2	40,3
Personnes de 24 ans ou moins		
Nombre des travailleurs (en mille)	1 336	1 445
Taux d'emploi (%)	23,0	25,0
Personnes de 25 à 34 ans		
Nombre des travailleurs (en mille)	4 126	4 344
Taux d'emploi (%)	72,0	75,0

Personnes de 35 à 44 ans		
Nombre des travailleurs (en mille)	3 689	3 772
Taux d'emploi (%)	76,6	78,9
Personnes de 45 ans ou plus		
Nombre des travailleurs (en mille)	5 239	5 351
Taux d'emploi (%)	35,0	35,6

Chômage enregistré

Fin de :		Nombre des chômeurs (en mille)	Taux de chômage (%)
2005	1 ^{er} trimestre	3 052,6	19,2
	2 ^e trimestre	2 827,4	18,0
	3 ^e trimestre	2 760,1	17,6
	4 ^e trimestre	2 773,0	17,6
2006	1 ^{er} trimestre	2 822,0	17,8
	2 ^e trimestre	2 487,6	15,9
	3 ^e trimestre	2 363,6	15,2
	4 ^e trimestre	2 309,4	14,9

Taux de chômage par voïvodie (chômage enregistré)

Voïvodie	Taux de chômage le plus élevé (%)	
	2005	2006
Warmia i Mazury	27,2	23,7
Pomorze Zachodnie	25,6	21,7
Lubuskie	23,0	19,3
Kujawsko-Pomorskie	22,3	19,3
	Taux de chômage le moins élevé (%)	
Mazowieckie	13,8	11,4
Małopolskie	13,8	11,9
Śląsk	15,5	12,8
Wielkopolska	14,6	11,8

Chômeurs par groupe professionnel (chômage enregistré), en mille, à la fin de :

	2005	2006
Autorités publiques, hauts fonctionnaires et cadres	10,1	9,5
Personnel spécialisé	157,2	143,2
Personnel technique et autre personnel de niveau moyen	381,4	330,9
Personnel administratif	124,8	97,2
Personnel de services personnels et de vente	386,5	322,5
Agriculteurs, jardiniers, forestiers et pêcheurs	81,0	67,7
Ouvriers industriels et artisans	760,9	585,7
Opérateurs et monteurs de machines et d'équipements	123,5	97,1
Personnes exécutant des travaux simples	323,2	254,6
Armée	1,9	1,5
Personnes sans profession	422,5	399,4
Total	2 773,0	2 309,4

Chômeurs par âge

Fin de :		Groupe d'âge				
		18-24	25-34	35-44	45-54	15 ans et plus
2005	en mille	626,1	778,5	567,0	660,2	141,2
	%	22,6	28,1	20,4	23,8	5,1
2006	en mille	476,7	641,6	460,2	576,8	154,1
	%	20,6	27,8	19,9	25,0	6,7

Chômeurs par le sexe (chômage enregistré)

Fin de :	Nombre des femmes en chômage, en mille	Pourcentage
2005	1 486,4	53,6
2006	706,8	56,5

Chômeurs par la durée du chômage, en mois (chômage enregistré)

Fin de :		Moins d'un mois	1-3	3-6	6-12	plus de 12 mois
2005	en mille	197,0	410,1	369,3	405,0	1391,6

	%	7,1	14,8	13,3	14,6	50,2
2006	en mille	164,1	361,7	308,6	335,6	1139,4
	%	7,1	15,7	13,4	14,5	49,3

Le taux de chômage pour toutes les minorités ethniques et nationales, à l'exception de minorité Roma, est inférieur à la moyenne nationale. Le taux de chômage des personnes déclarant l'appartenance à la minorité Roma est de 30,98% (données du Recensement général de la population et de l'habitat, 2002, basées sur les déclarations des répondants) et des Tatars 11,34% (deuxième minorité à taux de chômage le plus élevé), en ce qui concerne les taux de chômage le plus bas il est pour des Arméniens de 9,36%, des Allemands - 3,78%, des Slovaques - 3,06% et des Karâïmes - 2,86%.

Depuis 2004 le programme gouvernemental « Programme pour la minorité Roma en Pologne » est mis en oeuvre et qui prévoit des mesures pour appuyer l'évolution de la situation sur le marché du travail des personnes appartenant à la minorité Roma. Les mesures dans le domaine de l'éducation étant un élément clé de l'activation professionnelle ont une importance particulière. Pour assurer l'activation professionnelle de la minorité Roma, des mesures visant à la création de nouveaux emplois et à l'emploi des personnes d'origine Roma sont prises et leur mise en oeuvre a été financée avec 785 417 złoty en 2005 et 2006. En 2006, le nombre des Roma bénéficiant des emplois dotés a augmenté fortement (86 contre 48 emplois en 2005). L'organisation de la formation permettant d'améliorer le niveau des qualifications professionnelles était d'une grande importance, les années 2005 à 2006 le nombre des Roma ayant suivi une telle formation était de 97. Le coût des mesures sur le marché du travail et adressées à la minorité Roma est relativement élevé mais leur efficacité reste limitée. Ainsi, malgré des efforts entrepris par le Gouvernement depuis 2004, la situation des Roma sur le marché du travail reste difficile. Pourtant, il semble que les personnes appartenant à cette minorité commencent à comprendre l'importance de leur présence sur le marché du travail.

Question C

Evolution du nombre et du type des emplois vacants.

Offres d'emploi par sections PKD (Classement d'activité Polonais)

	2005		2006		Augmentation/diminution en 2006 par rapport à 2005	
	en chiffres absolus	%	en chiffres absolus	%	en chiffres absolus	%
Total	875 829	100,0	1 103 650	100,0	227 821	26,0
Agriculture, chasse, sylviculture	17 849	2,0	18 787	1,7	938	5,3
Pêche, aquaculture	223	0,0	432	0,0	209	93,7
Industries extractives	2 631	0,3	1 993	0,2	-638	-24,2
Industrie manufacturière	179 025	20,4	231 871	21,0	52 846	29,5
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	6 382	0,7	4 858	0,4	-1 524	-23,9
Construction	88 583	10,1	126 326	11,4	37 743	42,6
Commerce	1 53 410	17,5	180 719	16,4	27 309	17,8
Hôtels et restaurants	26 101	3,0	31 578	2,9	5 477	21,0
Transports, magasins et communications	26 374	3,0	36 456	3,3	10 082	38,2
Intermédiaire financier	20 203	2,3	19 563	1,8	-640	-3,2
Immobilier	65 941	7,5	89 161	8,1	23 220	35,2
Administration publique et défense nationale	134 315	15,3	178 511	16,2	44 196	32,9
Education	34 956	4,0	40 320	3,7	5 364	15,3
Santé et assistance sociale	43 512	5,0	47 055	4,3	3 543	8,1

Autres services, services collectifs, sociaux et personnels	75 598	8,6	95 032	8,6	19 434	25,7
Ménages employant le personnel domestique	556	0,1	889	0,1	333	59,9
Organisations et entités extraterritoriales	170	0,0	99	0,0	-71	-41,8

Offres d'emploi par groupes professionnels et spécialisations

	2005		2006		Augmentation/diminution en 2006 par rapport a 2005	
	en chiffres absolus	%	en chiffres absolus	%	en chiffres absolus	%
Total	875 829	100,0	1 103 650	100,0	227 821	26,0
Autorités publiques, hauts fonctionnaires et cadres	5 912	0,7	6 890	0,6	978	16,5
Personnel spécialisé	54 656	6,2	59 017	5,3	4 361	8,0
Personnel technique et autre personnel de niveau moyen	120 626	13,8	117 069	10,6	-3 557	-2,9
Personnel administratif	120 465	13,8	135 145	12,2	14 680	12,2
Personnel de services et de vente	127 856	14,6	153 210	13,9	25 354	19,8
Agriculteurs, jardiniers, forestiers et pêcheurs	6 601	0,8	6 757	0,6	156	2,4
Ouvriers industriels et artisans	197 169	22,5	254 663	23,1	57 494	29,2
Opérateurs et monteurs de machines et d'équipements	61 066	7,0	87 701	7,9	26 635	43,6
Personnel exécutant des travaux simples	174 940	20,0	271 011	24,6	96 071	54,9
Armée	177	0,0	23	0,0	-154	-87,0
Sans profession	6 361	0,7	12 164	1,1	5 803	91,2

Offres d'emploi, par voïvodie

	2005		2006		Augmentation/diminution en 2006 par rapport a 2005	
	en chiffres absolus	%	en chiffres absolus	%	en chiffres absolus	%
Total	875 829	100,0	1 103 650	100,0	227 821	26,0
Dolnośląskie	77 196	8,8	98 377	8,9	21 181	27,4
Kujawsko-Pomorskie	53 264	6,1	67 333	6,1	14 069	26,4
Lubelskie	44 174	5,0	49 923	4,5	5 749	13,0
Lubuskie	38 284	4,4	50 516	4,6	12 232	32,0
Łódzkie	62 238	7,1	81 547	7,4	19 309	31,0
Małopolskie	57 043	6,5	69 854	6,3	12 811	22,5
Mazowieckie	84 026	9,6	108 353	9,8	24 327	29,0
Opolskie	18 847	2,2	28 011	2,5	9 164	48,6
Podkarpackie	40 933	4,7	48 819	4,4	7 886	19,3
Podlaskie	21 843	2,5	28 077	2,5	6 234	28,5
Pomorze	67 139	7,7	86 861	7,9	19 722	29,4
Śląsk	109 761	12,5	132 868	12,0	23 107	21,1
Świętokrzyskie	24 116	2,8	27 034	2,4	2 918	12,1
Warmińsko-Mazurskie	45 250	5,2	52 237	4,7	6 987	15,4
Wielkopolskie	77 350	8,8	102 837	9,3	25 487	33,0
Zachodniopomorskie	54 365	6,2	71 003	6,4	16 638	30,6

Questions supplémentaires

1/ Chômage des étrangers (nombre des chômeurs)

Depuis 2004, l'Analyse de l'activité économique de la population couvre aussi des étrangers étant les membres des ménages installés en Pologne. Vu la nature de l'analyse et le nombre des enquêtés entrepris, elle ne peut pas constituer une source des données sur le chômage des étrangers (données non représentatives).

Selon l'analyse du chômage enregistré en de fin de 2005, il y avait 1 100 étrangers en chômage (y compris 700 femmes). Le nombre des chômeurs étant citoyens étrangers en fin de 2006 a augmenté de 400 personnes (y compris 200 femmes).

2/ Taux d'activation (le nombre moyen de personnes bénéficiant des mesures d'activation professionnelle par rapport au nombre des chômeurs enregistrés).

En 2005, le taux d'activation était de 20,1% et en 2006 de 22,6%.

3/ Nombre des chômeurs qui ont trouvé un emploi (stable) grâce à la mise en oeuvre des mesures actives de lutte contre le chômage.

En 2005, le nombre des chômeurs qui ont trouvé un emploi stable grâce à la mise en oeuvre des mesures actives de lutte contre le chômage était de 237 558 et en 2006 de 163 000.

4/ Montant des dépenses pour la politique d'emploi exprimé en pourcentage du PIB, selon les mesures actives et passives.

Voir réponse à la conclusion négative.

Conclusion négative

Le Comité d'experts indépendants connaît des difficultés auxquels se heurte la mise en oeuvre la politique du marché du travail. Pourtant, il tient à souligner que le taux d'utilisation des mesures actives peu élevé et les crédits destinés à la mise en oeuvre de la politique d'emploi limités démontrent que la politique réalisée en Pologne n'est pas adaptée à la situation sur le marché du travail qui se caractérise par un taux d'emploi faible et un taux de chômage considérable, surtout en ce qui concerne des jeunes et des chômeurs de longue durée. Le Comité estime qu'il est nécessaire de faire un effort plus important pour assurer le respect des obligations visées au paragraphe 1. En conclusion, le Comité conclut que la Pologne n'applique pas le paragraphe 1 de façon satisfaisante.

Depuis 2003, la situation sur le marché du travail s'améliore. Des tendances négatives dans l'évolution du taux de chômage enregistré ont été maîtrisées. A la fin de 2003, le nombre des chômeurs enregistrés a diminué de 41 300 personnes (1,3%) par rapport à la fin de 2002. A la fin de 2004 le taux de chômage a diminué de 5,5% (176 100 personnes de moins) et à la fin de 2005 le chômage a diminué de 7,6% par rapport à la fin de 2004. A la fin de 2005, 2 773 000 chômeurs ont été enregistrés (226 600 personnes de moins par rapport à la fin de 2004). Le taux de chômage enregistré en 2005 était de 17,6% et il était inférieur de 1,4 point de pourcentage par rapport à la fin de 2004. A la fin de 2006, le nombre des chômeurs était de 2 309 400 personnes et le taux de chômage a chuté jusqu'au 12,2%.

Le Programme national de réforme pour les années 2005-2008 pour la mise en oeuvre de la stratégie de Lisbonne a été adopté le 27 décembre 2005 par le Conseil de Ministres. Le but principal du KPR est de maintenir un taux de croissance économique important et favorisant la création des emplois tout en assurant le développement durable. Ce but sera réalisé par le biais de l'élimination des barrières au développement des entreprises, l'amélioration de l'infrastructure, l'amélioration du fonctionnement des institutions publiques et la réduction des charges fiscales pesant sur les entreprises.

En ce qui concerne la politique du marché du travail, le KPR prévoit deux priorités :

- la création et la conservation des emplois et la réduction du chômage, et
- l'amélioration des capacités d'adaptation des travailleurs et des entreprises par le biais des investissements dans le capital humain.

Le KPR prévoit aussi deux pistes d'action concernant le fonctionnement des services publics du travail :

- La mise en œuvre des mesures d'organisation et financières assurant l'amélioration de l'accès aux services offerts aux chômeurs, à ceux à la recherche du travail et aux employeurs. Cette mesure sera réalisée par le biais de la mise en œuvre des standards unifiés de prestation des services, de la séparation des compétences des différents institutions du marché du travail, du développement des prestations de services commissionnés à l'extérieur. Ainsi, on prévoit des opportunités plus étendues d'utilisation des services par un groupe plus large des intéressés.
- Le développement de l'offre et l'amélioration de la qualité de la prestation des services des offices du travail de powiat et de voïvodie. La mise en œuvre de cette mesure se fera par: la mise de l'accent sur des services consistant en placement et orientation professionnelle, développement des compétences des employés des offices du travail, suivi de l'efficacité de la prestation des services par des services publics du travail et la personnalisation plus accentuée des prestations.

Le KPR est mis en œuvre dans le cadre des Plans nationaux de mesures pour l'emploi.

Dans le cadre de la mise en œuvre du Plan de mesures pour l'emploi 2006, le Gouvernement veut dynamiser la politique d'emploi visant à l'augmentation de l'emploi, à la limitation du chômage et à l'augmentation de la qualité de l'emploi.

Les priorités du KPDZ 2006:

- l'activation des jeunes chômeurs,
- l'activation professionnelle des personnes ayant plus de 50 ans,
- l'insertion professionnelle et sociale des personnes handicapées dans le cadre des différents étapes de leur vie,
- le perfectionnement des services institutionnalisés de l'emploi,
- le renforcement des liens entre l'éducation, l'économie et le marché du travail (développement de la formation continue, organisation de la formation générale et professionnelle pour des jeunes qui se trouvent en marge du système scolaire, développement des programmes visant à assurer l'égalité des chances des élèves),
- le développement du dialogue et du partenariat social afin d'assurer l'équilibre sur le marché du travail (conclusion du pacte social pour la diminution du chômage et la création des emplois, amélioration de la mise en œuvre du droit du travail, promotion des emplois flexibles, réduction des coûts fiscaux et parafiscaux du travail),
- l'augmentation de la consommation des crédits du EFS pour la mise en œuvre des programmes du marché du travail.

Indicateurs de la mise en œuvre:

- le taux d'emploi des actifs (15 à 64 ans): 54 %,
- le taux d'emploi des femmes: 47,6%,
- la diminution du taux de chômage à 16%¹, y compris du taux du chômage des femmes à 17,5%.
- les personnes handicapées actives employées: 24%.

Selon le rapport sur la mise en œuvre du Plan de mesures pour l'emploi 2006, les objectifs prévus pour 2006, exprimés en taux d'emploi et en taux de chômage ont été atteints. Le taux d'emploi des personnes à l'âge de 15 à 64 ans prévu pour le quatrième trimestre 2006 au niveau de 54% était de 55,7 % en réalité et l'objectif de taux de chômage arrêté pour le

¹ Dans l'exposé des motifs du projet de la loi budgétaire pour 2006, le taux de chômage enregistré prévu pour la fin de 2006 s'élevait à 16,9%, le taux de chômage présenté dans les documents de programmation gouvernementaux et conformément aux standards de Eurostat est celui selon BAEL.

quatrième trimestre 2006 au niveau de 16% a chuté jusqu'à 12,2%². Le taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans a augmenté de 47,7% au quatrième trimestre 2005 à 49% au quatrième trimestre 2006 (soit l'augmentation de 1,4 point de pourcentage par rapport à l'objectif de 47,6%). Le taux de chômage des femmes a diminué de 18,3% au quatrième trimestre 2005 à 13,7% au quatrième trimestre 2006 (soit la diminution de 3,8 points de pourcentage par rapport à l'objectif de 17,5%). Seul l'objectif de taux d'activité des personnes handicapées à l'âge de 15 à 64 ans de 21,5% au quatrième trimestre 2006 contre 22,3% au quatrième trimestre 2005 n'a pas été atteint.

Les conclusions de l'analyse de la mise en oeuvre du KPDZ sont les suivantes:

- Les mesures visant à la réduction des charges fiscales à titre d'emploi prises en 2006 doivent être regardées comme ayant de résultats positifs. La loi du 16 novembre 2006 sur l'amendement à la loi sur l'impôt sur le revenu des personnes physiques et de certaines autres lois prévoit des modifications qui réduisent des coûts fiscaux du travail.
- Le règlement du Ministre du Travail et de la Politique sociale relatif aux standards des services du marché du travail prévoit l'obligation d'adopter ces standards par des services publics du travail jusqu'au 30 juin 2008. Les travaux vers ce but ont été entamés par les services publics du travail.
- La mise en oeuvre du Programme d'activation sociale des jeunes de OHP a apporté les résultats souhaités, s'exprimant en développement de l'autogestion de la vie des jeunes étant les membres de OHP. Dans le cadre de cette autogestion la participation des jeunes dans la prise de décisions concernant leur vie et la vie de la collectivité dont ils font partie est assurée ainsi que la responsabilité pour les suites de ces décisions. L'activation sociale des jeunes à risque d'inadaptation sociale augmente leur chances à être employés. Selon des analyses, l'autogestion et l'assistance à des personnes du même âge ont des résultats positifs en ce qui concerne la lutte contre des comportements dangereux chez les jeunes (drogues, alcool, agression, absences à l'école, etc.).
- Les effets de la mise en oeuvre de la mesure « Compétences professionnelles et sociales : aide aux jeunes à risque de marginalisation sociale » montrent que des personnes mieux éduquées se débrouillent mieux dans des situations difficiles, connaissent mieux leur droits et obligations, s'adaptent mieux aux changements. L'éducation est la meilleure forme de lutte contre des troubles sociaux et elle contribue à l'amélioration des chances d'insertion professionnelle. La procédure de la mise en oeuvre et des activités concrètes entreprises dans le cadre de ces projets peuvent être repris par d'autres organisations et institutions s'occupant des jeunes à risque d'exclusion sociale.
- La mise en oeuvre du projet « Assistance technique aux établissements scolaires » a démontré l'importance des liens entre l'éducation professionnelle et le marché du travail lesquels constituent une base pour l'établissement du système des services d'orientation professionnelle. La qualité des services d'orientation professionnelle dans des établissements scolaires est particulièrement importante.
- La mise à jour des programmes-cadre scolaires et des programmes scolaires mêmes pour chaque profession est un travail continu. L'établissement de ce cadre et des programmes de formation pour des nouvelles professions inscrites à la classification des professions de la formation professionnelle à la demande des ministres compétents est un travail à caractère prioritaire.
- L'insertion sociale et professionnelle des groupes à risque d'exclusion sociale nécessite une assistance continue aux activités des autorités locales de la part du Ministère du Travail et de la Politique sociale. Cette assistance favorise des initiatives locales et la

² Données BAEL.

diffusion de bonnes pratiques. La mise en oeuvre continue du programme de la promotion du développement des coopératives sociales est nécessaire.

- La conclusion générale établie sur base d'évaluation de la mise en oeuvre du projet « Assistance à l'insertion professionnelle des personnes de plus de 50 ans » est qu'il est nécessaire de continuer la mise en oeuvre des initiatives concernant la sensibilisation du public au problème de l'insertion professionnelle des personnes ayant plus de 50 ans.
- La mise en oeuvre du projet « Assistance aux licenciements suivis » révèle la nécessité de prolonger la période de la mise en oeuvre de projets de ce type.
- La formation et l'orientation assurées aux agriculteurs dans le cadre du SPO "La restructuration et la modernisation du secteur alimentaire et le développement rural 2004 à 2006" sont une contribution importante à la restauration du secteur de l'agriculture et au développement rural. Le nombre des demandes de crédits pour la formation déposées et l'étendue des services de conseil ainsi que le nombre des agriculteurs formés en témoignent.
- Le suivi des professions déficitaires et excédentaires assisté par des outils informatisés mis actuellement en oeuvre dans les offices du travail permettra de:
 - identifier des orientations et l'étendue des changements de la structure des professions et des qualifications sur les marchés du travail locaux et régionaux,
 - créer une base de données permettant l'identification de la structure future des professions et qualifications au niveau local, régional et national,
 - améliorer le fonctionnement de services d'orientation professionnelle au moyen d'identification des professions déficitaires et excédentaires,
 - identifier des orientations de la formation des chômeurs adéquates tout en assurant l'efficacité accrue de la formation offerte.

Le montant des crédits du Fonds du travail pour des mesures actives dans le cadre de lutte contre le chômage augmente.

Dépenses du Fonds du Travail en millions de zloty (modèle de caisse)

	2002	2003	2004	2005	2006
Mesures actives de lutte contre le chômage, total	875,5	1588,5	1464,6	2051,7	2.218,7
1/ Mesures actives de lutte contre le chômage (à l'exception des mesures concernant les jeunes)	539,4	1357,6	1323,5	1905,3	2.067,1
a/ formation	50,8	113,9	125,9	181,8	186,7
b/travaux d'intervention	93,5	223	232	193,9	220,0
c/travaux publics	88,4	297,1	279,3	294,3	145,6
d/ prêts et crédits pour la création de l'entreprise et l'équipement des postes de travail	68,6	201,7	92,9	405,7	576,1
e/ activation des diplômés, stages	223,7	482,9	539,1	607,2	678,0
f/ préparation professionnelle	-	-	-	193,6	203,0
g/ autres	14,4	38,5	54,3	28,8	32,1
2/ Remboursement des salaires des jeunes travailleurs	336,1	230,9	141,1	146,4	151,6
3/ Autres dépenses	217,9	259,7	457,1	501,4	476,4

La plan pour 2007 prévoit d'autres changements dans la structure des dépenses du Fonds du Travail: augmentation, au détriment des allocations à titre de chômage, des crédits pour des suppléments d'activation professionnelle et allocations d'insertion (respectivement de 60,9 et 8,0 millions de zloty, selon les prévisions pour 2007) et aux formes actives de lutte contre le chômage. Les montants le plus élevés seront destinés à l'aide à la création des entreprises par les chômeurs et l'équipement des nouveaux postes de travail ainsi que pour des allocations aux stagiaires et la formation dans le cadre du travail. Autres mesures actives comprennent,

entre autres les travaux d'utilité publique (33 millions de zloty) et le remboursement des coûts des trajets, du logement, de l'alimentation et de la garde d'enfants (40 millions de zloty).

PARAGRAPHE 2

Élimination de toute discrimination dans l'emploi

Question A

Mesures législatives ou autres prises en vue d'éliminer la discrimination dans l'emploi, notamment fondée sur le sexe, l'origine nationale ou sociale, l'opinion politique, la religion, la race, la couleur ou l'âge et afin d'encourager efficacement l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi et aux différentes professions.

Sanctions et recours existants en cas de discrimination dans l'emploi.

Des changements du cadre législatif n'ont pas eu lieu durant la période couverte par le rapport.

Les travaux sur le projet de la loi sur l'égalité de traitement transposant en droit polonais les directives suivantes sont en cours :

- Directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement des personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique,
- Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant sur la création d'un cadre général d'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail,
- Directive 2004/113/CE du 13 décembre 2004 mettant en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services,
- Directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).

La présentation du projet de la loi sur l'égalité de traitement à la Diète est prévue pour février 2008.

La loi vise à lutter contre la discrimination se fondant sur la race, l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, l'état civil. La définition du groupe des personnes protégées adopté dans le projet de la loi dépasse ce que dispose la directive.

L'interdiction de discrimination concernera (conformément à la directive 2000/43) :

- les conditions d'accès à l'emploi ou aux activités à propre compte, à l'exercice d'une profession, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement et la promotion,
- l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique,
- les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération,
- l'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou à toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages assurés par ce type d'organisations,
- la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé,
- les avantages sociaux,
- l'éducation,

- l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public, y compris des logements.

En 2006, l'Inspection nationale du travail a pour la quatrième fois mené une enquête (dans 116 établissements nationales, ceux appartenant aux collectivités locales et ceux privés) sur la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement des femmes et des hommes au travail en ce qui concerne la rémunération, l'éducation, l'ancienneté, l'âge, la position.

Les analyses réalisées par la PIP montrent que les femmes représentent une proportion plus faible de travailleurs occupant des postes à responsabilités supérieures. En 2005, dans des établissements considérés par l'analyse, 156 hommes étaient employés aux postes à responsabilités supérieures contre 100 femmes (augmentation de l'inégalité de 4% par rapport à 2004). L'évolution négative est présente dans tous les établissements mais plus particulièrement dans le secteur privé. La disparité particulièrement importante est à remarquer à toutes les postes à responsabilités supérieures dans les établissements privés employant plus de 500 personnes. Par contre, en ce qui concerne les postes à responsabilités inférieures, la disparité importante n'a pas été notée (en 2005, les proportions étaient les suivantes : 100 femmes contre 114 hommes).

L'inégalité de traitement des femmes et des hommes est visible dans le domaine des salaires des personnes occupant des postes à responsabilités supérieures aussi (disparité de 12,7 points de pourcentage en 2004 et en 2005). Par contre, au niveau des postes à responsabilités inférieures et des postes indépendants, administratifs et ouvriers et de service, les disparités des salaires des hommes et des femmes n'ont pas été notées.

L'analyse concernant la promotion des travailleurs aux postes à responsabilités supérieures a montré que les femmes travaillent en moyenne un an et 7 mois de plus que les hommes avant d'être promus.

Les participants à l'étude ont été en outre questionnés sur l'éducation. En ce qui concerne les postes à responsabilités supérieures, les hommes étaient plus nombreux que les femmes à avoir accompli des études supérieures (disparité de 7 points de pourcentage) alors que pour les postes à responsabilités inférieures, les femmes étaient plus nombreuses à avoir accompli des études supérieures (64,9% contre 56,5% des hommes).

Les résultats de l'analyse confirment l'existence du « plafond de verre », soit des disproportions en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités supérieures. De même, les disparités des salaires ne sont notées qu'aux postes à responsabilités supérieures.

En 2006, des plaintes déposées à la PIP concernaient 208 cas de discrimination, y compris 29 cas de discrimination en raison de sexe et 13 cas de discrimination en raison d'âge (0,35% de la totalité des problèmes visées par les plaintes).

« Stratégie nationale pour l'augmentation de l'emploi et le développement des ressources humaines 2000-2006 » contient des lignes directrices pour le renforcement de la politique d'égalité des chances à l'emploi:

- la mise en oeuvre des mesures favorisant l'emploi des personnes handicapées et leur insertion professionnelle,
- la préférence aux personnes handicapées demandeuses d'emploi dans le système de formation et de développement de leur qualifications,
- la mise en oeuvre, dans le cadre de la gestion des entités d'économie, des procédures de revitalisation : formation des groupes de professionnels âgés permettant le rétablissement de leur qualifications professionnelles,
- l'élimination des barrières et des comportements discriminatoires envers des femmes sur le marché du travail,

- la promotion de l'élimination des comportements discriminatoires des employeurs dans le domaine de recrutement, d'organisation des postes du travail, de salaires et d'évaluation des employés,
- l'introduction de mesures d'activation professionnelle adressées à la population rurale.

Des projets réalisés dans le cadre de la mesure « L'Insertion et la réinsertion professionnelle des femmes » du SPO RZL et cofinancés par le EFS visent à améliorer de la situation des femmes sur le marché du travail:

- « Stéréotype et l'égalité des femmes et des hommes dans le milieu rural » (01.11.2006 - 31.03.2008) avec participation de 640 femmes. L'esprit d'entreprise et d'activité au profit des communautés locales a été renforcé chez les femmes, les stéréotypes concernant les femmes présents parmi les participants et dans leur environnement social, ont été rompus. Le projet contribuera à la construction des réseaux et du partenariat qui devraient aider à renforcer la cohésion sociale et territoriale. Valeur du projet: 6 232 220 złoty.
- « Analyse de la situation des femmes sur le marché du travail » (01.07.2004 - 30.04.2007) et « L'Analyse de la situation sociale et professionnelle de la population féminine rurale en Pologne" (01.11.2006 - 31.12.2007). Valeur des projets: 4 897 990 złoty. Dans le cadre du projet « L'Analyse de la situation des femmes sur le marché du travail », un rapport identifiant des facteurs limitant l'accès des femmes au marché du travail a été préparé. On a organisé une conférence de synthèse durant laquelle un débat sur la situation des femmes et les possibilités d'utilisation des résultats des analyses dans l'avenir a été tenu. Des analyses réalisées dans le cadre du projet ont permis de recenser le savoir sur la situation des femmes actives sur le marché du travail, surtout des femmes des zones peu urbanisées. Les barrières à l'accès des femmes au marché du travail dues aux employeurs, aux autorités locales, à l'infrastructure sociale locale et aux femmes elles-mêmes ont été confirmées empiriquement.
- « Promotion du droit du travail antidiscriminatoire » (01.07.2004 - 31.08.2007). La brochure « Mes droits au travail » a été publiée et elle sera envoyé à tous les offices du travail de voïvodie et de powiat et aux organisations des employeurs et des employés. Valeur du projet : 248 400 złoty.
- « Partenariat au sein de la famille – la chance des femmes sur le marché du travail" (1.06.2006 - 31.01.2007). La mesure principale consistait en quatre cycles d'ateliers pour les femmes chômeuses et une conférence de clôture. La brochure « Le Partenariat au sein de la famille – la chance des femmes sur le marché du travail. Ton guide pratique » a été publiée. Valeur du projet: 230 916,56 złoty.
- « Devenir femme entrepreneuse ! » (1.11.2006 - 31.03.2008). Le projet vise à favoriser une attitude active des femmes dans le domaine social et économique par voie de présentation des bonnes pratiques, de l'information détaillé et abordable sur les aspects différents de l'entreprise. Le projet est adressé à toutes les femmes qui veulent créer une entreprise, développer l'effectif de leur entreprise, ainsi aux celles qui cherchent des crédits pour le développement de l'entreprise. Valeur du projet: 12 939 260 złoty.
- « Rôles différents, mêmes chances. Suivi de la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes » (20.04.2006 - 30.06.2007). Le projet visait à promouvoir, par le biais de l'Internet, la co-responsabilité des femmes et des hommes dans la vie familiale et professionnelle et le partenariat dans l'accomplissement des tâches parentales et à la maison. Dans le cadre du projet, le site Internet www.monitoring.rownystatus.gov.pl contenant des informations détaillées sur les aspects différents de la vie sociale a été mis à jour. Valeur du projet : 260 508 złoty.
- « Emplois flexibles : équilibrer la vie professionnelle et la maternité » (1.11.2006 - 31.07.2007). Le programme visait à diffuser le savoir sur l'emploi flexible des femmes et à

motiver les femmes à maintenir et à élargir leur contacts sur le marché du travail pendant leur absence temporelle. La brochure d'information « Emplois flexibles ou comment équilibrer la vie professionnelle et la maternité » a été publiée. La brochure a été envoyée aux Centres d'information de commune et aux organisations non gouvernementales s'occupant des problèmes des femmes. Valeur du projet: 3 266 700 złoty.

- « Entre la famille et le travail: équilibrer les rôles sociales et professionnelles des femmes » (10.04.2006 - 31.10.2007). Le projet visait d'une part à assurer une attitude favorable des employeurs envers les femmes revenant sur le marché du travail après le congé de maternité ou le congé parental, qui peuvent être de bons et efficaces employées et d'autre part à renforcer l'auto-évaluation de ce groupe et accroître leur motivation à entrer ou revenir sur le marché du travail. Une campagne dans des médias a été réalisée dans le cadre du projet, spécialement des spots pour la télé et des panneaux d'affichage.
- « Recherchée 45+: honnêteté, engagement, expérience » (1.11.2006 - 31.10.2007). La mise en oeuvre du projet visait à éliminer le traitement stéréotypé des femmes travaillant ayant plus de 45 ans et à contribuer à l'introduction du cadre pour la mise en oeuvre du régime d'âge de la retraite uniformisé des femmes et des hommes ains qu'à garantir le même accès des femmes et des hommes à l'emploi et à la formation continue. Valeur du projet: 5 982 140 złoty.
- « Femme, famille, travail : campagne médias » (01.12.2006 - 29.02.2008). L'objectif du projet est de créer un climat social favorable à assurer un accès plus fort des femmes au marché du travail. Le programme télévisé « Femme débrouillarde » est diffusé dans le cadre du projet. Il y a aussi des articles de presse sur le problème de la participation des femmes au marché du travail. Valeur du projet: 4 924 500 złoty.

L'initiative EQUAL pour la Pologne 2004-2006 avait pour l'objectif de promouvoir des innovations favorisant la lutte contre toute forme de discrimination et d'inégalité sur le marché du travail. 5 sujets prioritaires ont été traités dans le cadre de cette initiative:

- Aide à l'entrée et au retour sur le marché du travail des personnes qui ont des problèmes à s'intégrer ou à se réintégrer sur le marché du travail afin de promouvoir le marché du travail ouvert à tous.
- Renforcement de l'économie sociale (troisième secteur), surtout des services pour les communautés locales et l'amélioration de la qualité des emplois.
- Aide à l'adaptation des entreprises et des salariés aux changements structurels dans l'économie nationale et à l'utilisation des technologies d'information et d'autres technologies modernes.
- Équilibrer la vie familiale et professionnelle et la réinsertion des hommes et des femmes ayant quitté le marché du travail par le développement et la mise en oeuvre des formes d'organisation du travail et des services connexes flexibles et plus efficaces.
- Aide à l'intégration sociale et professionnelle des personnes sollicitant le statut du réfugié.

Des projets réalisés ont pris en compte les critères garantissant l'égalité des chances des femmes et des hommes sur le marché du travail entendue comme :

- l'inclusion des femmes et des hommes dans de grands groupes cibles pour chaque mesure: des indicateurs pour le suivi de toutes les activités assistées classées selon le sexe,
- les modes de mise en oeuvre prenant en compte: le temps du travail, des informations, des moyens financiers, l'accès à la scolarité et à la formation, des chances pour une carrière professionnelle: promotion des projets adoptant une approche institutionnelle innovante et des programmes visant à favoriser les femmes sur le marché du travail et leur insertion professionnelle,
- les standards et valeurs déterminant la politique de l'égalité des chances, tels que les comportements des femmes et des hommes, perception stéréotypé des rôles des hommes

et des femmes dans la famille et dans la vie professionnelle: favoriser le nouveau modèle social prenant en compte le principe de l'égalité des chances des hommes et des femmes dans le domaine professionnel et dans la vie de la société,

- les règles prévenant directement ou indirectement la discrimination sur le marché du travail en raison du sexe: mesures sensibilisant le public sur les aspects légaux de l'égalité des chances des femmes et des hommes sur le marché du travail.

Résultats:

- l'acceptation plus générale des rôles professionnels et sociaux des femmes,
- l'adoption d'une nouvelle approche institutionnelle: emplois flexibles et accès aux établissements d'accueil des enfants,
- la sensibilisation des femmes sur l'importance de la formation continue et utilisation à cette fin de différentes mesures dans le domaine de la formation ainsi que des services d'orientation professionnelle,
- l'augmentation de taux des femmes parmi les travailleurs indépendants,
- la création d'un groupe de pression composée des organisations et des institutions pour supporter des mesures adressées aux femmes.

En fin de 2005, le Ministère du Développement régional a élaboré le « Guide pratique sur l'égalité du traitement des femmes et des hommes dans le domaine des fonds structurels » contenant des informations comment assurer la mise en oeuvre du principe d'égalité des chances sur toutes les étapes du projet (à partir de la préparation de la demande jusqu'à l'évaluation du projet).

En 1999, le Conseil pour des Femmes, responsable du suivi de la situation des femmes dans l'armée a été créé dans la structure du Ministère de la Défense nationale. La promotion de l'égalité des chances des hommes et des femmes en matière de développement professionnel et de promotion est au coeur de ses activités. Les missions du Conseil sont entre autres les suivantes:

- présentation des propositions législatives, organisationnelles, ainsi qu'en matière de développement des ressources humaines et de formation en ce qui concerne le service militaire des femmes,
- contact avec des femmes effectuant le service militaire,
- représentation de l'armée dans des contacts internationaux, surtout au sein de l'OTAN,
- coopération avec des organisations nationales et internationales favorisant l'égalité de traitement des hommes et des femmes.

Les résultats des activités du Conseil:

- la loi du 11 septembre 2003 sur le service militaire professionnel a permis aux femmes d'accéder à toutes les postes dans l'armée, d'effectuer le service militaire dans le corps des soldats professionnels, a réglé la question de maternité des candidates aux soldats professionnels. Les procédures régissant l'appel au service des candidats et au service professionnel, le déroulement de ce service, le versement des rémunérations et des compléments aux rémunérations, la promotion aux postes supérieurs et l'octroi des grades militaires, le développement des qualifications, le licenciement sont les mêmes pour les femmes et pour les hommes. Tous les postes sont désormais ouverts aux femmes. La loi a uniformisé l'âge de retraite des femmes et des hommes (auparavant l'âge de retraite des femmes était de 50 ans et des hommes de 60 ans),
- la création en 2006 du poste du Commissaire pour le service militaire des femmes dont les missions consistent entre autres à assurer des conditions permettant aux femmes de réaliser leur droit au service militaire garanti par la Constitution et l'égalité de traitement dans le service militaire,

- l'élaboration des propositions concernant l'uniforme militaire des femmes, leur équipement et approvisionnement,
- l'introduction (dès le 1 juillet 2006) du poste de secrétaire du Conseil pour les femmes dans l'Armée de la République de Pologne, dans le cadre du Bureau de la Convention des Doyens.

Des informations et le matériel d'éducation destiné aux unités militaires ont été rédigés. Des questions concernant la coéducation, visant à éliminer les préjugés et les stéréotypes envers les femmes dans le service militaire, à la promotion des règles concernant l'égalité, des attitudes de tolérance sont traitées dans le cadre des programmes de formation dans les structures centrales et locales (pour chacune des armées ainsi que de ses sections). L'objectif est de faire respecter strictement le principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les domaines (rémunération, promotion, développement).

Les unités du Ministère de la Défense nationale n'ont pas noté de cas de discrimination en raison de sexe (pas de plaintes déposées, pas de procédures en cours).

Puisque dans l'armée il y a des groupes professionnelles des femmes mêmes que dans des autres ministères, on a décidé qu'il n'est pas nécessaire d'introduire des règles spéciales.

Nombre des femmes soldats dans l'armée

	Officier	Senior sous-officier	Sous-officier	Soldat professionnel	Total
2000	182	51	5	-	238
2001	213	74	16	-	303
2002	215	125	17	-	357
2003	232	126	18	-	376
2004	345	-	167	-	512
2005	394	-	177	1	572
2006	475	-	294	13	782*

*Femmes au service des candidats (209 candidates) - non comprises.

Le Ministère de l'Éducation nationale est en train de réviser des manuels scolaires et universitaires afin d'éliminer des contenus discriminatoires. Des cours « Préparation à la vie familiale » prennent en compte le problème de l'égalité des sexes. La question de l'égalité de traitement des femmes et des hommes et le problème de la prévention et de la thérapie de la violence en famille constitue un élément important du programme de la formation des enseignants de ce cours.

Question B

Mesures :

(a) visant à entamer la coopération avec des organisations d'employeurs et de travailleurs et avec d'autres organisations appropriés afin de promouvoir l'acceptation et le respect de la politique de non-discrimination,

(b) pour faire accepter et respecter la politique précitée par une action éducative.

Voir la réponse à la question A.

Question C

Garanties, y compris les sanctions et les recours permettant d'éviter toute discrimination à l'égard des membres d'organisations de travailleurs lors de l'engagement, de la promotion ou du licenciement.

Des changements du cadre législatif n'ont pas eu lieu durant la période de référence.

Actions en réparation pour la violation du principe d'égalité des femmes et des hommes
(article 18^{3d} du Code du travail)

Tribunaux du district

	Affaires à trancher	Affaires tranchées	Dont :					Affaires restées pour la période suivante
			plaintes acceptées en tout ou en partie	compromis	plaintes rejetées	plaintes renvoyées	plaintes refusées	
2005								
Femmes	139	87	13	5	20	3	-	52
hommes	81	58	8	3	16	1	-	23
2006								
Femmes	69	40	5	6	5	-	-	29
hommes	76	26	5	1	11	1	-	50

Tribunaux de la circonscription

	Affaires à trancher	Affaires tranchées	Dont :					Affaires restées pour la période suivante
			plaintes acceptées en tout ou en partie	compromis	plaintes rejetées	plaintes renvoyées	plaintes refusées	
2005								
Femmes	23	15	1	-	8	-	-	8
hommes	23	13	-	-	6	-	-	10
2006								
Femmes	12	4	1	-	1	-	-	8
hommes	15	10	2	-	7	-	-	5

Actions en réparation à cause d'une forme de discrimination
Tribunaux du travail et tribunaux du district 2005

		Affaires à trancher	Affaires tranchées	Dont :						Affaires prorogées	Affaires restées pour la période suivante	
				plaintes acceptées en tout ou en partie	compromis	plaintes rejetées	plaintes renvoyées	plaintes refusées	plaintes transmises à une autre unité			
Actions en réparation concernant l'harcèlement sexuel en tant qu'une des formes de la discrimination au travail : article 183a paragraphe 6 lu en liaison avec l'article 183d du Code de travail.		femmes	4	3	1	-	-	-	-	1	2	1
		hommes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Actions en réparation concernant l'harcèlement moral	article 94 ³ paragraphe 2 du Code de travail	femmes	50	20	1	-	3	4	-	6	29	30
		hommes	30	13	1	-	1	-	1	5	17	17
	article 94 ³ paragraphe 3 du Code de travail.	femmes	33	11	1	-	3	-	-	2	38	22
		hommes	22	15	-	-	5	1	-	4	18	7
	article 94 ³ paragraphe 4 du Code de travail	femmes	12	5	-	-	-	-	-	3	2	7
		hommes	12	10	-	-	-	-	-	2	2	2
Discrimination au travail - article 11 ³ du Code de travail		53	32	2		2	1	1	5	26	21	

Questions supplémentaires

1/ Interprétation de la notion de discrimination indirecte et de discrimination en raison d'âge.

L'article 18^{3a} paragraphe 4 du Code du travail prévoit que la discrimination indirecte a lieu quand une disposition, un critère ou une action apparemment neutres entraînent des disparités des conditions d'emploi au détriment de tous ou d'une partie importante des employés appartenant à un groupe ayant des caractéristiques spécifiques définies au paragraphe 1 du même article (le sexe, l'âge, le handicap, la race, la religion, la nationalité, l'opinion politique, l'affiliation à un syndicat, l'origine ethnique, la confession, l'orientation sexuelle, l'emploi à durée déterminée, à durée indéterminée, à plein temps, à temps partiel) si ces disparités ne peuvent pas être justifiées d'une façon objective.

Les dispositions du Code du travail ne donnent pas de définition de la « discrimination en raison d'âge » particulière mais l'interdiction d'une discrimination pour cette raison est prévue à l'article 11³ du Code du travail selon lequel toute discrimination à l'emploi, directe ou indirecte, surtout en raison de sexe, d'âge, de handicap, de race, de religion, de nationalité, d'opinion politique, d'affiliation à un syndicat, d'origine ethnique, de confession, d'orientation sexuelle et d'emploi à durée déterminée, à durée indéterminée, à plein temps, à temps partiel est interdite. L'âge est donc un des critères qui ne peuvent pas justifier la privation ou la limitation des droits prévus par le Code du travail ou le traitement inégal des employés ou la limitation dans des droits des certains employés par rapport aux droits d'autres autres employés se trouvant dans la même situation de fait et légale.

2/ Contenu de la notion « exigences professionnelles principales »

Les dispositions du Code du travail ne définissent pas cette notion. L'article 18^{3b} paragraphe 2 point 1 du Code utilise la notion des « exigences professionnelles ». Cette notion devrait être interprétée au cas par cas pour chaque poste et profession.

3/ Autres exceptions à l'interdiction de la discrimination prévues au Code du travail.

Des exceptions à l'interdiction de la discrimination sont prévues à l'article 18^{3b} du Code du travail :

« § 1. Sous réserve des paragraphes 2 à 4, on entend par violation du principe de l'égalité de traitement à l'emploi les différences de traitement du travailleur par l'employeur fondées sur un ou plusieurs critères visées à l'article 18^{3a} paragraphe 1 (le sexe, l'âge, le handicap, la race, la religion, la nationalité, l'opinion politique, l'affiliation à un syndicat, l'origine ethnique, la confession, l'orientation sexuelle, l'emploi à durée déterminée, à durée indéterminée, à plein temps, à temps partiel) dont le résultat est :

- 1) le refus de conclure ou la résiliation du contrat du travail,
 - 2) le salaire ou autres conditions d'emploi désavantageux ou refus de promotion ou d'attribution d'autres bénéfices à titre d'emploi,
 - 3) le refus de qualifier pour la formation afin d'améliorer les qualifications professionnelles
- sauf si l'employeur présente une justification objective.

§ 2. Ne constituent pas de violation du principe de l'égalité de traitement les comportements suivants :

- 1) le refus d'employer une personne pour un ou plusieurs motifs visés à l'article 18^{3a} paragraphe 1, si ce refus est justifié par la nature du travail, les conditions de son exécution ou les exigences professionnelles,
- 2) la dénonciation des conditions d'emploi en ce qui concerne la durée du travail, si la dénonciation est justifié par des motifs qui ne concernent pas des employés,

- 3) l'application de mesures qui différencient la situation légale des employés afin de protéger la famille, en raison d'âge ou handicap,
- 4) l'établissement des conditions d'emploi et de licenciement des travailleurs, de paiement et de promotion et d'accès à la formation pour améliorer les qualifications professionnelles basé sur le critère de l'ancienneté.

§ 3. Ne constituent pas de violation du principe de l'égalité de traitement les mesures temporaires visant à égaliser des chances de tous ou d'une grande partie des travailleurs se distinguant par un ou plusieurs critères visées à l'article 18^{3a} paragraphe 1 par le biais de l'atténuation des inégalités réelles dans les limites de cet article.

§ 4. La différenciation des travailleurs fondé sur la religion ou la confession ne constitue pas de violation du principe de l'égalité de traitement à l'emploi si en raison du type et de la nature des activités effectuées au sein des églises ou des organisations confessionnelles ainsi que des organisations dont le but de fonctionnement est directement lié à une religion ou une confession, la religion ou la confession de l'employé particulière est une exigence professionnelle importante et justifiée. »

4/ Est-ce que la législation prévoit le renversement de la charge de la preuve dans toutes les procédures concernant la discrimination?

Conformément à l'article 18^{3b} paragraphe 1 du Code du travail et sous réserve de ses paragraphes 2 à 4, on entend par la violation du principe de l'égalité de traitement à l'emploi les différences de traitement du travailleur fondées sur un ou plusieurs critères visées à l'article 18^{3a} paragraphe 1 (le sexe, l'âge, le handicap, la race, la religion, la nationalité, l'opinion politique, l'affiliation à un syndicat, l'origine ethnique, la confession, l'orientation sexuelle, l'emploi à durée déterminée, à durée indéterminée, à plein temps, à temps partiel) dont le résultat est :

- le refus de conclure ou la résiliation du contrat du travail,
 - le salaire ou autres conditions d'emploi désavantageux ou refus de promotion ou d'attribution d'autres bénéfices à titre d'emploi,
 - le refus de qualifier pour la formation afin d'améliorer des qualifications professionnelles
- sauf si l'employeur présente une justification objective,

L'article 18^{3b} paragraphe 1 du Code du travail dispense le travailleur de la preuve de la discrimination. Le travailleur n'a à démontrer que sa situation se différencie de la situation d'autres travailleurs, c'est à l'employeur de prouver le caractère non-discriminatoire de cette différenciation pour se libérer de la responsabilité.

Le travailleur réclamant une réparation pour la violation du principe de l'égalité de traitement à l'emploi doit prouver qu'il a été discriminé au travail directement ou indirectement. Ensuite l'employeur doit prouver que la différenciation était justifiée d'une façon objective (arrêt de la Cour Suprême du 24 mai 2005 n° II PK 33/05 et son arrêt du 9 juin 2006 n° III PK 30/06).

Selon l'article 18^{3b} paragraphe 1 du Code du travail le renversement de la charge de la preuve est applicable en cas de discrimination dans le cadre de processus menant à la conclusion de la relation de travail (« refus de conclure le contrat du travail ») ainsi qu'à l'établissement de la relation de travail. L'article 18^{3b} paragraphe 1 du Code du travail doit être interprété à la lumière de l'article 10 de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général d'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, en tenant compte de l'ensemble de ses versions linguistiques (arrêt de la Cour Suprême du 9 juin 2006 n° III PK 30/06).

Dans le cadre des procédures concernant l'harcèlement (défini à l'article 94³ paragraphe 2 du Code du travail), la charge de la preuve incombe, selon la jurisprudence de la Cour suprême et la doctrine, au travailleur, dans les limites des faits. Afin de se libérer de la responsabilité, l'employeur doit prouver que les faits n'ont pas eu lieu ou qu'ils ne constituent pas l'harcèlement ou bien qu'il s'agit d'un cas de force majeure ou de faute du travailleur. La

preuve des faits justifiant la plainte pour le harcèlement apportée par le travailleur, constitue la base pour le renversement de la charge de la preuve.

L'article 300 du Code de travail prévoit qu'aux cas non réglés par le droit du travail sont applicables des dispositions du Code civil à condition qu'elles ne soient pas contraires aux principes du droit du travail. Selon le droit civil, l'égalité de traitement et l'interdiction de la discrimination sont des libertés individuelles, protégées par la loi. Les articles 23 et 24 du Code civil sont la base légale pour des plaintes des victimes de la violation de ces libertés. L'article 24 paragraphe 1 prévoit que : « Celui, dont la liberté individuelle est violée par le comportement de l'autrui peut réclamer l'abandon de ce comportement, sauf s'il n'est pas illégal (...) ». La partie suivante de l'article 24 constitue la base pour réclamer le dédommagement en raison de la discrimination qui limite « les libertés individuelles » visées à l'article 23 du Code civil.

Selon l'article 6 du Code de procédure civile la charge de la preuve incombe à la partie qui souhaite s'en prévaloir, mais dans des cas de violation des libertés individuelles des lignes d'application de cette disposition ont été développées par la jurisprudence de la Cour suprême et par la doctrine. Par suite lors de l'examen de l'affaire concernant les libertés individuelles, l'obligation de prouver un comportement pouvant affecter une liberté individuelle incombe à la personne qui réclame en justice (partie requérante) mais la charge de la preuve que ce comportement était conforme à la loi (qu'il n'y a pas eu de violation) incombe à l'auteur de ce comportement (partie défenderesse).

5/ Est-ce que le montant de la réparation est limité lorsque la partie requérante a été licenciée pour avoir déposé la plainte notamment?

Conformément à l'article 18^{3d} du Code du travail, la personne dont le droit à l'égalité de traitement a été violé par l'employeur a droit à la réparation dont le montant ne peut pas être inférieur au salaire minimum déterminé par des dispositions distinctes. La personne mentionnée peut être un travailleur, un ancien travailleur ou un candidat au travail.

Conformément à la jurisprudence, le droit à la réparation prévue à l'article 18^{3d} du Code du travail ne dépend pas de l'existence d'un préjudice : en cas de demande de réparation « à forfait » (p. ex. forfait égal à un ou trois salaires) seul le comportement discriminatoire fait droit. L'employeur (et le travailleur) souhaite souvent terminer rapidement le litige, ne serait ce que par un compromis. La situation diffère lorsque le travailleur réclame un montant de réparation plus élevé. Le droit à la réparation dépend alors de la preuve du préjudice. Si le travailleur a subi un préjudice, l'importance du préjudice et l'importance de la faute de l'employeur sont des critères principaux pour déterminer le montant de la réparation.

Le montant de la réparation peut être déterminé par compromis ou par le tribunal. Pour déterminer ce montant, le tribunal du travail doit prendre en considération l'importance du cas et ses conséquences. Le plafond de la réparation n'a pas été établi. Conformément à l'article 21 paragraphe 3 de la loi du 26 juillet 1991 sur l'impôt sur le revenu des personnes physiques, la réparation n'est pas imposable.

Le droit de la victime à la réparation de la part de l'employeur est indépendant des autres prétentions du travailleur se basant sur le comportement discriminatoire de l'employeur. Par exemple la résiliation discriminatoire du contrat de travail peut fonder des prétentions sur deux bases légales: l'article 45 paragraphe 1 et l'article 18^{3d} du Code du travail.

Le système de dédommagement est basé sur l'idée de dédommagement du préjudice et n'englobe pas d'élément de peine. Il ne prévoit donc pas, à côté de la réparation, de sanctions supplémentaires qui pourraient être proportionnelles à l'importance de l'entreprise afin de décourager des employeurs dont la violation de l'interdiction de la discrimination a été prouvée. Pourtant, l'article 322 du Code de procédure civile prévoit que lorsque dans un cas relatif au dédommagement le tribunal estime que la détermination du montant de la réparation exact n'est possible ou elle est très difficile, il peut arrêter le montant de la réparation

conformément sur base de sa propre évaluation et basée sur tous les faits. Cette disposition permet de faire droit aux prétentions même si le montant réclamé par le requérant ne peut pas être justifié, ce qui à défaut de cette disposition pourrait entraîner le rejet de cette partie de la demande. Le requérant doit prouver le préjudice subi et que le défendeur en est responsable. L'appréciation par le tribunal ne peut pas être arbitraire mais basée sur le raisonnement logique et l'ensemble des preuves exposées.

Conformément à l'article 94³ paragraphe 3 du Code du travail, la victime de l'harcèlement qui est tombée malade suite à cet harcèlement peut demander à l'employeur la somme adéquate à titre de la réparation du préjudice subi. Des critères utilisés pour déterminer le montant de la réparation ont été définis par la jurisprudence. La réparation doit assurer la compensation donc elle doit avoir une valeur économique réelle. Pourtant, ce montant ne peut pas être trop élevé par rapport à la perte subie. Il doit être, la perte de la victime prise en compte, raisonnable et adéquat aux conditions existantes et au niveau de vie moyen en Pologne (arrêt de la Cour suprême du 29 septembre 2001, n° II CKN 427/00). Conformément à l'article 94³ paragraphe 4 du Code du travail, si l'harcèlement a pour résultat la résiliation du contrat du travail, l'employé peut demander à l'employeur une réparation. Le montant de cette réparation est déterminé vu l'importance de la perte subie à la suite de la résiliation du contrat du travail (la valeur du salaire perdu) et par d'autres pertes subies par l'employé (par exemple les frais encourus suite à une maladie). Le montant de la réparation est déterminé par l'employé. En cas de désaccord, le montant de la réparation est déterminé par le tribunal. La réparation ne peut en aucun cas être inférieure au salaire minimum.

6/ Est-ce que les personnes concernées peuvent saisir le tribunal en constatation de la violation de l'interdiction de la discrimination ?

Oui, elles peuvent saisir le tribunal. Il est possible de saisir le tribunal en constatation de la violation de l'interdiction de la discrimination.

Conformément à la jurisprudence établie par des tribunaux et à la doctrine, parmi les moyens de protection de la personne dont les libertés individuelles ont été violées il y a la demande en constatation, déposée conformément à l'article 189 du Code de la procédure civile qui prévoit que « la partie requérante peut demander la constatation par le tribunal de l'existence ou de l'inexistence d'une relation juridique ou d'un droit lorsqu'elle en a un intérêt légitime ». Cette demande a pour but d'obtenir la constatation par le tribunal qu'un droit appartient à la personne concernée.

7/ Est-ce que des organes indépendants favorisant l'égalité de traitement autres que les tribunaux spéciaux ont été créés.

Des tribunaux particuliers n'ont pas été créés.

8/ Mesures prises pour favoriser l'égalité à l'emploi.

Voir la réponse à la question A relative à l'article 1 paragraphe 2.

Informations supplémentaires :

Le Département des femmes, de la famille et de la lutte contre la discrimination du Ministère du Travail et de la Politique sociale est responsable pour la coordination des activités concernant le statut des femmes et de la famille et met en oeuvre des activités de lutte contre la discrimination. Il a été créé le 9 décembre 2005. Le département a succédé au Bureau du Commissaire du Gouvernement pour le statut égal des femmes et des hommes qui a été supprimé sur base du règlement du Président du Conseil des Ministres du 3 novembre 2005.

À côté de ses activités consistant en mise en oeuvre de la politique familiale et de la lutte contre la discrimination fondée sur d'autres raisons que le sexe, le département réalise plusieurs missions visant à lutter contre la discrimination des femmes, surtout sur le marché du travail. Les missions du département les plus importantes sont les suivantes :

1. Mise en oeuvre des mesures dans le cadre de l'année européenne de l'égalité des chances pour tous instauré par la décision n° 771/2006/CE du Parlement européen et du Conseil du 17 mai 2006. Les objectifs de l'année européenne sont les suivants:

- Droit — sensibiliser l'opinion publique quant au droit à l'égalité et à la non-discrimination et aux droits et obligations des citoyens et des Etats y relatifs.
- Représentation — stimuler un débat sur les moyens de renforcement de la participation des groupes sous-représentés comme la politique des chances égales ne consiste pas seulement en lutte contre la discrimination mais doit aussi favoriser la participation égale.
- Reconnaissance de la diversité — célébrer la diversité et contribution positive que toute personne, quel que soient son sexe, sa race ou son origine ethnique, sa religion ou ses convictions, son handicap, son âge ou son orientation sexuelle, peut apporter à la société.
- Respect et tolérance — œuvrer en faveur d'une société solidaire par l'établissement des liens entre des groupes sociales différentes et par l'élimination des stéréotypes et des préjugés.

2. « Enfance protégée » - lutte contre la violence envers les enfants dans la famille.

- Campagne médiatique « Petit - fragile » : la campagne à la télévision publique (émission des spots) a eu lieu entre le 19 mai 2007 et le 24 juin 2007. La campagne a été reprise en octobre 2007. La première conférence concernant le suivi des cas de la violence et de la négligence des enfants par des parents ou tuteurs ayant des problèmes avec l'alcool a eu lieu le 12 juin 2007.
- Travaux sur la mise en place du Système de Suivi des Enfants.
- Protection de l'enfant et de la famille, mesures en faveur des enfants sans famille surtout. Dans le cadre de ces mesures, entre autres :
 - campagne médiatique "Parents d'accueil: un amour vrai",
 - coopération avec l'hebdomadaire « Polityka » dans le cadre du cycle « Homme 0-7 »,
 - coopération avec le journal « Gazeta Wyborcza » concernant le projet « Enfants à la maison » dédié aux familles d'accueil et au système de protection de l'enfant et de la famille ainsi que le contenu du site Internet réalisé par ce journal et dédié au problème des familles d'accueil,
 - participation à des travaux du groupe qui prépare les standards de la garde d'enfants en famille d'accueil,
 - information permanente aux candidats et aux familles d'accueil,
 - assistance juridique et de caractère organisationnel,
 - travaux sur le projet de la loi concernant les familles d'accueil.
- Lutte contre l'exposition des enfants à la violence dans des médias : participation aux travaux de la sous-commission de la Diète chargée des travaux sur le projet de la loi concernant la protection des mineurs contre des contenus nuisibles dans les médias.
- Coopération avec des organisations internationales, y compris en faveur de la mise en oeuvre des standards européens concernant la protection des enfants contre des contenus nuisibles dans les jeux vidéo et sur l'Internet. Participation aux travaux de plusieurs comités et groupes de travail de la Commission européenne.
- Appui aux organisations non gouvernementales qui luttent contre la discrimination et la violence dans la famille, oeuvrent pour la participation des pères à l'éducation des enfants, aident des groupes des jeunes et des personnes âgées, luttent contre le trafic d'êtres humains et aident des familles d'accueil.
- Assistance juridique aux personnes discriminées, information sur leurs droits, interventions dans des situations plus difficiles.
- Coopération avec des commissaires des voïevodes pour les femmes et la famille : développement du réseau des commissaires pour les femmes et la famille qui mettent en

- oeuvre plusieurs mesures en faveur des femmes et de la famille, organisation des rencontres et appui à l'échange des informations et des mesures réalisées par eux.
- Travaux consistant en la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes : coordination de la rédaction des rapports du gouvernement relatifs à la mise en œuvre de cette convention. Au cours de sa 37^e session (New York, 15.01-2.02.2007), le Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes a examiné le rapport polonais pour les années 1990-1998 et 1998-2002.
 - Travaux législatifs :
 - projet de la loi sur l'égalité de traitement. Pour appuyer la mise en oeuvre du principe d'égalité de traitement les travaux sur le projet de cette loi sont en cours. La loi permettra de transposer la directive 2004/113/CE mettant en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services (pas encore transposée dans la législation polonaise) ainsi que les dispositions de la directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) que les Etats membres sont obligés de transposer avant le 15 août 2008. En même temps la transposition de la directive 2000/43/CE relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et de la directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail sera complétée.
 - Le projet de la loi sur les familles d'accueil a pour but de fournir un cadre réglementaire complet concernant l'organisation, le financement et le suivi des familles d'accueil.

Le Département des femmes, de la famille et de la lutte contre la discrimination réalise les projets dans le cadre du SPO RZL (mesure « L'Insertion et la réinsertion professionnelle des femmes ») concernant le renforcement de la présence des femmes sur le marché du travail, de leur position professionnelle ainsi que permettant de réaliser des analyses des conditions de leur activité économique. Des projets visent à augmenter l'activité des femmes et à éliminer les disparités d'accès au marché du travail, ils favorisent donc l'égalité au travail. Information détaillée – voir la réponse à la question A.

Conclusion négative

1/ Le Comité répète son opinion négative en ce qui concerne l'accès des étrangers à la profession de médecin (la modification de la loi sur la profession du médecin et du dentiste n'est pas entrée en vigueur au cours de la période de référence).

Afin de mettre en œuvre la procédure d'autorisation d'exercer des professions de médecin et de dentiste par des étrangers, la loi sur la profession de médecin ou de dentiste a été modifiée. L'autorisation d'exercer ces professions est délivrée par l'ordre des médecins de façon obligatoire si le médecin ou le praticien de l'art dentaire réunit les conditions suivantes, définies par la loi:

- il possède le diplôme de médecin ou de dentiste délivré :
 - par une école supérieure polonaise ou
 - dans un Etat membre de l'Union européenne autre que la République de Pologne ou
 - dans un pays autre qu'un Etat membre de l'Union européenne à condition que le diplôme soit reconnu en Pologne conformément aux dispositions particulières,
- il est doté de la pleine capacité juridique,
- son état de santé lui permet d'exercer la profession de médecin,
- il montre une attitude irréprochable,
- il a complété un stage de formation pratique,

- il a passé avec succès l'examen médical officiel ou l'examen pour des dentistes officiel,
- il possède le droit de séjour en Pologne conformément aux dispositions particulières.

La loi a été adoptée par la Diète le 24 août 2007.

2/ Lors du cycle de contrôle précédent, le Comité des experts indépendants a considéré comme légitime la limitation de l'accès des étrangers à la profession d'examineur des candidats au permis de conduire et des personnes soumises au contrôle des qualifications. Le Comité a réexaminé la réglementation à la lumière de l'article 31 de la Charte (les restrictions quant au champ d'application personnel) et a décidé que les fonctions d'examineur ne sont pas suffisamment liées à l'exercice de l'autorité publique pour justifier l'obligation de posséder la nationalité polonaise. Ainsi, il a déclaré que la Pologne n'applique pas les dispositions de cet article de façon satisfaisante.

La loi sur la circulation routière a été modifiée dans sa partie concernant les conditions à réunir par des examinateurs (loi du 20 avril 2004 sur la modification de la loi sur la circulation routière et sur la modification de la loi sur les charges et redevances locales). À partir du 1^{er} mai 2004 (date d'entrée en vigueur de la loi), la condition de nationalité polonaise n'est plus applicable.

Interdiction du travail forcé

Question D

Est-ce que le travail forcé ou obligatoire sous une forme quelconque est permis ou toléré?

Au cours de la période de référence, il n'y a pas eu de changements par rapport à ce qui a été présenté dans le rapport précédent.

Question E

Dans l'affirmative, décrire la nature de tout travail de cet ordre et indiquer la mesure dans laquelle il a été fait appel à un tel travail au cours de la période de référence.

Au cours de la période de référence, il n'y a pas eu de changements par rapport à ce qui a été présenté dans le rapport précédent.

Question F

Informations au sujet des mesures en vue de l'abolition totale du travail forcé ou obligatoire, date pour la pleine application de ces mesures.

Au cours de la période de référence, il n'y a pas eu de changements par rapport à ce qui a été présenté dans le rapport précédent.

Question G

Informations sur les conditions dans lesquelles le travail est pratiqué dans les établissements pénitentiaires.

Au cours de la période de référence, il n'y a pas eu de changements par rapport à ce qui a été présenté dans le rapport précédent.

Questions supplémentaires

1/ Est-ce que la législation prévoit le travail forcé des détenus (le rapport constate seulement que des cas de travail pour un établissement privé n'ont pas été notés) ?

La législation polonaise interdit le travail forcé des détenus. Comme indiqué dans le rapport précédent, les prisonniers ne sont employés que sur base de leur consentement libre.

L'article 116 paragraphe 1 du Code pénal exécutif prévoit que le détenu est obligé de respecter des dispositions sur les principes et les modalités de servir la peine, le règlement interne de la prison et des ordres donnés par des surveillants et autres personnes compétentes concernant notamment l'exécution du travail (si les règles spéciales, dont celles du droit international ne prévoient pas d'abolition de cette obligation) et l'exécution de travaux de maintien dans un établissement pénitentiaire. Conformément à cette disposition, l'exécution du travail est obligatoire mais pas forcé. Des explications détaillées concernant des conditions d'exécution du travail ont été présentées dans les rapports précédents.

A présent, les prisonniers eux-mêmes demandent la possibilité de travailler. Le salaire leur permet de régler leurs obligations financières telles que amendes et pensions alimentaires. La possibilité d'exécuter un travail a en outre un effet psychologique important.

2/ Est-ce que la législation concernant la lutte contre le terrorisme prévoit l'interdiction de l'accès aux certaines professions pour certaines personnes.

La législation polonaise ne prévoit d'interdiction d'accès aux certaines professions dans le cadre de la lutte contre le terrorisme.

L'article 115 paragraphe 20 du Code pénal définit la notion de l'infraction de caractère terroriste. C'est pour cette raison que les dispositions du droit pénal sont applicables, notamment : l'article 35 du Code pénal (mesures pénales), l'article 41 du Code pénal (interdiction de l'exécution de certaines professions), l'article 276 du Code de procédure pénale (suspension des activités en tant que travailleur ou de l'exercice de la profession du condamné). La décision relative à l'interdiction d'exercer une profession est prise par le tribunal.

L'interdiction d'occuper un poste, d'exercer une profession ou de pratiquer une activité économique est un moyen pénal qui peut être décidé par le tribunal si les conditions prévues dans la loi sont réunies (l'article 39 du Code pénal). Ce moyen est justifié lorsque l'auteur de l'infraction abuse de sa position ou de sa profession ou lorsque son travail à ce poste ou l'exercice de sa profession met en péril les libertés protégées par la loi (l'article 41 paragraphe 1 du Code pénal). La décision relative à l'interdiction est facultative, ce qui permet au tribunal d'examiner la situation du point de vue de la finalité de la décision relative à cette mesure.

PARAGRAPHE 3

Question A

Fonctionnement des services gratuits de l'emploi, âge et le sexe des personnes qui ont trouvé un emploi grâce à ces services et type de leur emploi, informations pertinentes concernant les personnes recherchant un emploi.

Nombre d'offres d'emploi, le taux de placement et la durée du chômage des personnes placées.

Bilan des chômeurs

	2005		2006		Augmentation / diminution en 2006- 2005	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Entrées	2 793 181	100,0	2 692 351	100,0	100 830	-3,6
Sorties	3 019 782	100,0	3 155 941	100,0	136 159	4,5
causes :						
- travail	1 365 790	45,2	1 412 799	44,8	47 009	3,4
- formation	151 285	5,0	147 139	4,7	-4 146	-2,7
- stage	162 729	5,4	169 105	5,4	6 376	3,9
- préparation au travail	66 962	2,2	58 299	1,8	-8 663	-12,9
- disponibilité au travail pas confirmé	993 124	32,9	972 176	30,8	-20 948	-2,1

	Offres d'emploi présentés par les employeurs, en mille		
	2005		
	Total	Secteur privé	% du total des offres
Janvier	56269	42430	75,4
Février	62790	46304	73,7
Mars	73042	53545	73,3
Avril	84121	60624	72,1
Mai	72240	55026	76,2
Juin	83544	64784	77,5
Juillet	81971	63826	77,9
Août	84363	65472	77,6
Septembre	93898	72799	77,5
Octobre	83721	63608	76,0
Novembre	60690	48857	80,5
Décembre	48587	37398	77,0
Année entière	885236	674673	76,2
	2006		
Janvier	64333	49301	76,6
Février	73262	53682	73,3
Mars	99392	71425	71,9
Avril	106127	74283	70,0
Mai	114315	85998	75,2
Juin	105112	82077	78,1
Juillet	99558	79226	79,6
Août	103624	81260	78,4
Septembre	109462	83658	76,4
Octobre	108415	82035	75,7
Novembre	79444	63997	80,6
Décembre	54121	43736	80,8
Année entière	1117165	850678	76,1

Offres d'emploi dans le secteur public

	2005	2006
Pologne	210563	266487
Voïvodies		
Dolnośląskie	17140	20904
Kujawsko-Pomorskie	19466	25073
Lubelskie	12928	14805
Lubuskie	12310	21839
Łódzkie	14591	16303
Małopolskie	12911	14827
Mazowieckie	21281	25811
Opolskie	6693	12063
Podkarpackie	11125	12565
Podlaskie	6425	7728
Pomorskie	10797	13887
Śląskie	12043	16037
Świętokrzyskie	10568	12059
Warmińsko-Mazurskie	13726	17574
Wielkopolskie	13244	16772
Zachodniopomorskie	15315	18240

Offres d'emploi dans le secteur privé

	2005	2006
Pologne	674673	850678
Voïvodies		
Dolnośląskie	60430	77957
Kujawsko-Pomorskie	36882	47197
Lubelskie	31246	35118

Lubuskie	25974	28677
Łódzkie	50454	69053
Małopolskie	45376	56761
Mazowieckie	63122	83098
Opolskie	12154	15948
Podkarpackie	29891	36367
Podlaskie	15436	20458
Pomorskie	57001	73869
Śląskie	98044	117399
Świętokrzyskie	13750	15192
Warmińsko-Mazurskie	31524	34663
Wielkopolskie	64246	86098
Zachodniopomorskie	39143	52823

Question B

Informations sur l'organisation des services publics du travail, mesures d'accompagnement des demandeurs d'emploi et, s'il y a lieu, mesures prises pour modifier la répartition géographique des centres locaux et régionaux d'emploi et pour redéployer les ressources lorsque de telles actions sont imposées par l'évolution économiques et démographique.

Le service public du travail est instauré par la loi du 20 avril 2004 sur la promotion d'emploi et les institutions du marché de travail. Le service public du travail comprends l'office du Ministre compétent pour le travail, les 16 offices du travail de voïvodie (unités organisationnelles des offices du maréchal) et 339 offices du travail de powiat (unités organisationnelles des offices des starostas) et leur filiales. Des missions de l'administration gouvernementale locale dans le domaine de la politique du marché du travail sont réalisées par les voïvodes.

Le système de ces institutions réunit les unités du gouvernement central et les unités de l'autonomie locale, chaque unité étant indépendante (modèle décentralisé). La politique du marché du travail est déterminée au niveau national mais des offices du travail au niveau de powiats, des offices de voïvodies ont la faculté de la compléter afin de répondre aux besoins locaux particuliers. La décentralisation n'exclut pas de liens de subordination entre ces unités: le contrôle et le suivi des activités des autorités locales concernant la politique du marché du travail par le voïvode, procédures devant plusieurs instances (recours contre les décisions des offices du travail au niveau de powiat sont examinés par les offices du travail au niveau de voïvodie), contrôle des modalités de versement des crédits pour les services sur le marché du travail.

Le rôle le plus important sur le marché du travail ont des services publics du travail qui réalisent des missions concernant la promotion de l'emploi, l'atténuation des conséquences du chômage et l'activation professionnelle (offices du travail de powiat et de voïvodie créés par des autorités locales, offices de voïvodie et ministère du travail).

Le Ministre compétent pour le travail met en oeuvre des missions concernant le marché du travail en tant que le coordinateur des services publics du travail, surtout en adoptant des nouvelles regulations. En outre, il garantit la cohérence dans l'application du droit par le biais des explications excluant des interprétations divergentes et, en tant que le gestionnaire du Fonds du Travail il joue un rôle décisif en ce qui concerne les dépenses de ce Fonds.

A partir du 1 janvier 2004 (date d'entrée en vigueur de la loi du 13 novembre 2003 relative aux revenus des unités des autorités locales), des missions concernant l'emploi et le chômage réalisées par les autorités de voïvodies et de powiats sont des missions appelées propres de ces autorités. Les frais de fonctionnement des offices du travail de voïvodies et de powiats sont couverts par des revenus propres (budgets) des autorités de voïvodies et de powiats. La loi du 28 juillet 2005 modifiant la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du

travail ainsi que modifiant d'autres lois prévoit la possibilité pour le Ministre compétent pour le travail de transférer aux autorités de powiats 7% des crédits du Fonds du Travail fixés pour l'année précédente afin de financer des salaires et des cotisations de sécurité sociale des employés de l'office du travail de powiat.

La loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché de travail définit six groupes clés des employés des offices du travail. Il s'agit de responsables de placement de la main-d'œuvre, des conseillers professionnels, des spécialistes de développement professionnel, des responsables des programmes, des leaders des clubs du travail et les employés du réseau EURES. Pour chaque groupe professionnelle des exigences concernant le niveau d'éducation, les capacités et l'expérience dans les services du travail sont définies respectivement.

Conformément à la loi, des personnes qui travaillent dans les services du travail en tant que responsables de placement de la main-d'œuvre et les conseillers professionnels doivent posséder des licences délivrées par le voïvode. L'obligation de posséder une telle licence s'explique par la nécessité de favoriser l'entrée aux offices du travail de personnes qualifiées de manière adéquate et souhaitée, responsables des services sur le marché du travail de base ainsi que d'encourager des powiats à développer des effectifs qualifiés. Les licences contribuent au prestige de la profession et stimulent le développement des qualifications professionnelles, ce qui améliore la qualité et l'efficacité des services fournis. Les licences sont délivrées par les voïvodes qui tiennent un registre des employés des services publics du travail munis de licence, ce qui permet d'évaluer le potentiel des employés et contribue à une meilleure planification de leur développement.

La loi permet d'attribuer une fois par trimestre aux employés des offices du travail de voïvodies et de powiats qui réalisent des services sur le marché du travail de base un supplément financé par les crédits du Fonds du Travail en fonction du type de la licence ou des qualifications professionnelles, de la qualité du travail et du développement des qualifications professionnelles. Ces suppléments favorisent le développement professionnel des employés et leur engagement ce qui devrait résulter en une réduction du taux de chômage et à l'emploi d'un groupe de personnes plus grandissant.

Le développement des qualifications des employés des offices du travail est favorisé par le règlement du Ministre de l'Economie et du Travail du 20 octobre 2004 relatif aux modalités d'attribution des licences de responsable de placement de main-d'œuvre et de conseiller professionnel et par le règlement du Ministre du Travail et de la Politique sociale du 25 septembre 2006 relatif aux suppléments pour les employés des services publics du travail. De plus, le règlement du Ministre du Travail et de la Politique sociale relatif au stage d'adaptation et au test d'aptitude dans la procédure de reconnaissance des qualifications du responsable de placement de main-d'œuvre et du conseiller professionnel est entré en vigueur le 3 avril 2006.

La haute qualité des services est garantie grâce au règlement du Ministre du Travail et de la Politique sociale relatif à la qualité des services du marché du travail et au règlement du Ministre du Travail et de la Politique sociale portant conditions de provision de services de placement de main d'œuvre, de services EURES, de conseil professionnel et d'information professionnelle, d'organisation de la formation pour les chômeurs et les autres personnes et d'aide à rechercher l'emploi assurée par les services publics du travail. Ces deux règlements ont été adoptés par le Ministre du Travail et de la Politique Sociale le 2 mars 2007. Les règlements concernent cinq services du marché du travail de base : placement, services EURES, conseil et information, formations et aide à rechercher l'emploi.

Le règlement concernant les standards des services prévoit des standards des services du marché du travail de base qui sont obligatoires pour les services publics du travail. Le but est

de garantir à tous les chômeurs et demandeurs d'emploi et aux employeurs l'accès aux services du marché du travail de base fournis au même niveau par tous les offices du travail.

Les standards définissent le fonctionnement des offices alors qu'ils assurent des services du marché du travail, l'ordre dans lequel ces mesures doivent être prises ainsi que l'intensité et les canaux de communication entre les responsables pour la prestation de services divers. Les standards concernent aussi les délais pour la réalisation des mesures pour des chômeurs et demandeurs d'emploi. Le standard élaboré pour chaque service comporte une liste des actions de base et la description détaillée comment chaque action devrait être mise en oeuvre.

Le règlement concernant les conditions de provision de services de placement de main d'œuvre... par les services publics du travail définit les conditions de base de provision de services sur le marché du travail de qualité souhaitée par les services publics du travail. Parmi ces conditions il y a, en fonction du caractère du service : la forme du travail, la documentation concernant des mesures réalisées et des données collectées, les exigences en ce qui concerne le nombre des spécialistes engagés dans la prestation des services et l'équipement technique nécessaire à la réalisation correcte des services. Les conditions définies par le règlement garantissent que chaque service est proposé de manière le mieux adaptée aux besoins des clients des offices du travail.

Le règlement concernant les « standards des services » est entré en vigueur le 31 mars 2007 et le règlement « relatif aux conditions » est entré en vigueur le 17 septembre 2007. La *vacatio legis* des deux règlements est de plus de 15 mois, ce qui permettra aux offices du travail de s'adapter aux exigences concernant le personnel et l'équipement technique des postes du travail définies par le règlement. La mise en oeuvre intégrale doit être assurée lieu avant le 30 juin 2008.

En fin de 2006, des offices du travail employaient 2.085 employés chargés du placement, y compris 2.041 dans des offices du travail de powiat, 872 conseillers professionnels, y compris 694 dans des offices du travail de powiat, 254 spécialistes de développement professionnel, y compris 253 dans des offices du travail de powiat, 663 responsables des programmes, y compris 352 dans des offices du travail de powiat et 132 leaders des clubs du travail (uniquement dans des offices du travail de powiat). Dans des offices du travail de voïvodie, le personnel du réseau EURES était composé de: 24 conseillers EURES et 8 assistants EURES, dans des offices du travail de powiat il y avait 148 employés de placement en fonction d'assistants EURES.

Nombre des chômeurs par poste dans des offices du travail de powiat (fin 2006)

Par rapport au total des employés des offices du travail de powiat	131
Ceux chargés de placement de main-d'œuvre	1.132
Conseillers professionnels	3.328
Spécialistes de développement professionnel	9.128
Responsables des programmes	6.561
Leaders des clubs du travail	17.496
Personnel du réseau EURES	15.094

Les centres d'information et de planification de la carrière qui coopèrent avec des offices du travail de powiat dans le domaine du conseil professionnel en exécutant des tâches spécialisées en matière de planification de la carrière aident des chômeurs et des demandeurs d'emploi dans le cadre des mesures d'activation. Des demandeurs d'emploi bénéficient aussi des services des institutions de formation.

Des offices du travail de powiat aident des chômeurs et des demandeurs d'emploi à trouver un emploi et des employeurs à trouver des employés par le biais des services de placement et de conseil professionnel. En outre, ils aident ceux qui cherchent un emploi ou une autre activité

salariée à choisir la profession et le lieu de travail. Ces mesures sont complétées par les services EURES :

- l'aide aux chômeurs et demandeurs d'emploi à trouver un emploi convenable dans le cadre de la libre circulation des travailleurs dans l'Union européenne,
- l'aide aux employeurs à trouver des employés avec des qualifications requises, organisation des contacts des chômeurs et des demandeurs d'emploi avec les employeurs.

Outre les services publics du travail, les mesures favorisant l'emploi sont réalisées par :

- le Corps des bénévoles, entité publique spécialisé dans des mesures en faveur des jeunes, notamment des jeunes à risque d'exclusion sociale et chômeurs ayant moins de 25 ans. Le ministre compétent pour le travail est responsable du suivi des OHP,
- les agences de recrutement, institutions du marché du travail non publiques,
- les institutions publiques et non publiques de formation pour les chômeurs et demandeurs d'emploi,
- les institutions de dialogue sociale : syndicats, organisations des employeurs et des chômeurs et organisations non gouvernementales coopérant avec des services publics du travail et OHP,
- les institutions de partenariat local qui réalisent des initiatives sur le marché du travail et assistées par les autorités locales. Une nouvelle formule des mesures du marché du travail - mesures basées sur le partenariat local - favorisera l'élargissement de l'éventail des prestations des services en matière d'emploi par le secteur non gouvernemental et les organisations des partenaires sociaux.

Question C

Mesures prises pour coordonner des services gratuits de l'emploi publics et privés gratuits et pour déterminer les conditions d'exercice des leurs activités par les offices du travail privées.

La loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché de travail prévoit de nouvelles dispositions concernant le fonctionnement des offices du travail. Les agences de recrutement sont des institutions du marché du travail non publiques autorisées à fournir les services de :

- placement sur le territoire de la Pologne,
- placement des citoyens polonais à l'étranger chez des employeurs étrangers,
- conseil en matière de ressources humaines,
- orientation professionnelle,
- travail temporaire.

Des entités qui souhaitent fournir des services doivent être inscrites au registre des agences de recrutement. Le registre des agences de recrutement a été tenu par le ministre compétent pour le travail jusqu'au 31 octobre 2005. A présent, conformément à la loi du 28 juin 2005 modifiant la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail ainsi que modifiant d'autres lois le registre des agences de recrutement est tenu par des maréchaux de voïvodies.

Des entités suivantes peuvent être inscrites au registre : entrepreneurs et unités des autorités locales, écoles supérieures, associations, fondations, organisations sociales et professionnelles et autres organisations dont le but statutaire est de fournir les services de ce genre. L'inscription au registre est obligatoire pour des entrepreneurs étrangers provenant des Etats membres de l'UE ou de l'EEE qui souhaitent tenir une agence de recrutement en Pologne. Le premier certificat est délivré pour un an, ensuite l'agence reçoit un certificat de durée illimitée.

L'agence de recrutement doit avoir un siège qui garantit la confidentialité des interview tenus et l'équipement technique adapté. L'agence de recrutement doit employer des personnes qui

possèdent le diplôme de maîtrise ou équivalent et ont suivi des études dans le domaine de l'orientation professionnelle ou de conseil en matière de ressources humaines ou qui ont au moins trois ans d'expérience en tant que conseiller professionnel ou conseiller en matière de ressources humaines dans les services publics du travail ou agences de recrutement. Des services adressés aux personnes bénéficiant des services de placement et de travail temporaire doivent être assurés par des diplômés de l'enseignement secondaire.

La loi prévoit la possibilité de refuser l'inscription au registre des agences de recrutement pour 3 ans et la suppression du registre. La suppression a lieu en cas de violation des conditions de l'exercice de l'activité définies par la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail et si l'agence arrête d'assurer des services par exemple.

Au 31 décembre 2005, 4.993 agences étaient inscrites au registre des agences de recrutement, y compris 1.233 agences de recrutement établies en Pologne, 1.096 agences de recrutement établies à l'étranger, 1.170 agences de conseil en matière de ressources humaines, 493 agences de conseil professionnel et 1.000 agences du travail temporaire. Les listes des agences de recrutement sont publiées sur le site www.kraz.praca.gov.pl.

La coordination des services du travail publics et privés est assurée sur base des dispositions de la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché de travail.

Les services publics du travail comprennent des organes d'emploi et des offices du travail de powiat et de voïvodie, le ministère du travail et les offices de voïvodie qui réalisent des missions définies par la loi. Conformément à la loi, les services publics du travail peuvent déléguer certaines missions définies par la loi aux unités des autorités locales, aux organisations non gouvernementales, institutions de formation et organisations des syndicats, aux organisations des employeurs et aux agences de recrutement.

Des services du marché du travail concernant l'organisation de la formation sont réalisés par les offices du travail de powiat en coopération avec des employeurs, des institutions de formation et des institutions du dialogue social (règlement du Ministre du Travail et de la Politique sociale de 2 mars 2007 portant conditions de provision par les services publics du travail des services du marché du travail).

La coordination des activités des services publics du travail ainsi que non publics pour le développement de la politique du marché du travail locale est assuré dans le cadre du suivi de l'activité des institutions du marché du travail publiques et non publiques ainsi que dans le cadre du développement de la coopération entre les services publics du travail et les entités qui aident des chômeurs et des demandeurs d'emploi au niveau local. Le cadre pour des activités de ce genre a été donné par le Plan de mesures pour l'emploi 2006.

Les activités visaient à :

- préparer et diffuser des informations sur les activités des services publics du travail en 2005 en ce qui concerne l'engagement du personnel responsable des services du marché du travail et la formation des employés,
- création d'une banque d'informations sur les solutions organisationnelles utilisées pour les mesures en faveur des chômeurs au niveau local et régional en coopération avec les autres partenaires et mise à disposition des informations aux institutions du marché du travail,
- rédaction du rapport sur le fonctionnement des agences de recrutement et son diffusion.

Les brochures suivantes ont été préparées et diffusées :

- 2 000 copies du guide, avec un CD, « Gminne Centrum Informacji – doświadczenie i przyszłość » ("Centre d'information de commune – expérience et futur"),
- 2 000 copies de la brochure « Instytucjonalna obsługa rynku pracy w roku 2005 » ("Services institutionnalisés de marché de travail en 2005"),

- 150 copies du rapport « Kontrola legalności zatrudnienia w roku 2005 » ("Contrôle de régularité d'emploi en 2005"),
- 300 copies du « Raport z działalności agencji zatrudnienia w roku 2005 » ("Rapport sur les activités des offices du travail en 2005").

Afin de lutter contre le comportement immoral des responsables de placement, le Ministère du Travail et de la Politique sociale a publié en 2006 un guide destiné aux personnes qui veulent chercher un emploi à l'étranger et pour cela bénéficient des services de placement publics et non publics et du système EURES. Le guide contient des chapitres concernant le placement offert par les agences de recrutement, le placement dans le cadre du système EURES, les déplacements réglés par les conventions internationales ainsi que les adresses des offices du travail de voïvodie, des ambassades et des consulats de la République de Pologne dans toute l'Union Européenne.

Question D

Comment est assuré la participation des représentants des employés et des employeurs à l'organisation et à la gestion des services du travail ainsi qu'à la mise en oeuvre d'une politique appropriée dans ce domaine?

Au cours de la période de référence, il n'y a pas eu de changements par rapport à ce qui a été présenté dans le rapport précédent.

La politique du marché du travail mise en oeuvre par les autorités publiques est basée sur le dialogue et la coopération avec les partenaires sociaux effectués par le biais du système de conseils d'emploi. La participation des représentants des employés et des employeurs à l'organisation et à la gestion des services du travail ainsi qu'à la mise en oeuvre de la politique du développement des services du travail par la participation aux conseils d'emploi, soit organes d'opinion et de conseil est assurée. Cela ressort de la loi sur la promotion de l'emploi et des institutions du marché du travail qui a confirmé la fonction des conseils d'emploi comme des organes d'opinion et de conseil ainsi que leur mandat d'une durée de quatre ans tel que prévu par les dispositions en vigueur auparavant.

Question E

Garanties législatives et administratives assurant que ces services sont ouverts à tous

La loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché de travail est appliquée :

- aux citoyens polonais en quête d'emploi ainsi que à ceux qui entreprennent l'emploi ou un autre travail salarié sur le territoire de la République de Pologne ainsi que l'emploi ou un autre travail salarié chez des employeurs étrangers,
- aux étrangers qui entendent exercer un travail ou qui exercent un travail sur le territoire de la République de Pologne étant:
 - a. les ressortissants des Etats membres de l'Union européenne,
 - b. les ressortissants des Etats de l'Espace économique européen (EEE) qui ne relèvent pas de l'UE,
 - c. les ressortissants des Etats qui ne sont pas parties de l'accord de l'EEE mais qui peuvent bénéficier de la libre circulation en vertu des accords conclus par ces Etats avec la Communauté européenne et ses Etats membres,
 - d. les personnes ayant le statut de réfugié en Pologne,
 - e. les personnes possédant une autorisation d'établissement en Pologne,
 - f. les personnes possédant un permis de séjour en Pologne délivré à un résident à long terme des Communautés européennes,
 - g. les personnes possédant une autorisation de résidence pour une période déterminée en Pologne attribuée vu une circonstance dont il est question à l'article 53, paragraphe 1, point 13 de la loi du 13 juin 2003 relative aux étrangers,

- h. les personnes possédant une autorisation de résidence en Pologne pour pour une période déterminée en tant que membres de famille de l'étranger dont il est question à l'article 53 paragraphe 13 ou à l'article 54 de la loi relative aux étrangers,
- i. les personnes possédant une autorisation de séjour toléré en Pologne,
- j. les personnes sous la protection temporaire en Pologne,
- k. les personnes sollicitant le statut de réfugié, lesquelles, au bout d'une année après la déposition de la demande d'octroi du statut de réfugié n'ont pas obtenu de décision de première instance pour des raisons dont il ne sont pas leur attribuables,
- l. les étrangers étant membres de famille des étrangers dont il est question aux lettres a-c,
 - aux étrangers étant membres de famille des citoyens polonais et qui possèdent l'autorisation de séjour pour une période déterminée sur le territoire de Pologne,
 - aux étrangers qui ont obtenu l'autorisation de travailler sur le territoire de la République de Pologne issue par un organe compétent.

Des offices du travail de powiat enregistrent des chômeurs ainsi que des personnes en quête d'emploi sur présentation de documents permettant d'établir leur statut et droits et tiennent le registre de ces personnes. La loi du 14 juin 1960 Code de procédure administrative prévoit le recours de la décision de starosta en ce qui concerne le statut du chômeur et des bénéficiaires à titre de chômage.

Des activités des services du travail publics sont adressées aux chômeurs, aux personnes en quête d'emploi ainsi qu'aux employeurs conformément aux dispositions de la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail sont basées sur les principes d'accessibilité, de libre choix, d'égalité quels que soient le sexe, l'âge, le handicap, l'origine ethnique, la nationalité, l'orientation sexuelle, les convictions politiques et la confession ou l'appartenance aux syndicats, la notoriété, la gratuité ainsi que le caractère confidentiel et la protection des données.

Questions supplémentaires

1/ Taux de l'employabilité (pourcentage des personnes employées suite à des activités des offices du travail publiques par rapport au nombre d'offres d'emploi)

2005 - 26,8%, 2006 - 14,6%.

2/ Période moyenne d'attente pour une offre d'emploi

2005 – 15,5 mois, 4eme trimestre 2006 - 18,5 mois.

PARAGRAPHE 4

Mesures prises, illustrées avec des données chiffrées, pour assurer ou promouvoir :

- (a) une orientation professionnelle,**
- (b) une formation,**
- (c) une réadaptation professionnelle**

afin de rendre possible à chacun de gagner sa vie par un travail librement entrepris.

L'égalité d'accès garantie à chacun y compris aux ressortissants des autres Parties contractantes à la Charte, résidant ou travaillant légalement ainsi qu'aux personnes handicapées.

Puisque la Pologne a ratifié les articles 9, 10 et 15 de la Charte – des informations appropriées sont présentées comme la réponse aux questions relatives à ces articles – en ce qui concerne l'orientation professionnelle, la formation (formation organisée par les offices du travail exceptée) et la réadaptation professionnelle.

Le taux des chômeurs enregistrés qui participent à la formation augmente systématiquement. En 2005, les offices du travail ont organisé la formation pour 151.000 personnes (pour 126.000 en 2004 et pour 50.000 en 2001). En 2005, 148.000 personnes ont complété une telle formation (98% des personnes désignées à suivre la formation). En 2006, le nombre des

personnes désignées à suivre la formation a baissé à 146.900, tandis que le nombre des personnes ayant complété la formation était de 142.000 (96% des personnes désignées).

La plupart des chômeurs suivant la formation (80%) sont désignés à suivre une formation de groupe dont le sujet est proposé par l'office du travail et qui est réalisé par une institution de formation sélectionnée par l'office du travail. En 2006, les chômeurs ont bénéficié de plus en plus de formation individuelle (le chômeur suit une formation indiquée par lui-même, s'il rend probable que cette formation lui assurera un emploi et les frais de cette formation ne dépassent pas 200% du salaire moyen).

Une catégorie particulière est la formation organisée par des offices du travail en réponse aux besoins particuliers signalés par des employeurs. En 2005, des personnes ayant suivi une formation en vertu des accords trilatéraux (conclus entre l'office du travail, l'institution de formation et l'employeur) constituaient 10% du total des participants des cours de formation. En vertu de la loi du 28 juillet 2005 modifiant la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail ainsi que modifiant d'autres lois, il a été abrogé le paragraphe 2 de l'article 40 de la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail concernant la conclusion des accords trilatéraux de formation entre le starosta, l'employeur et l'institution de formation. Ces accords peuvent être toujours conclus à condition de respecter des dispositions relatives à l'aide publique aux employeurs pour la formation. A partir de 2006, les données sur ce type des accords ne sont pas regroupées dans la statistique publique.

Chômeurs et personnes en quête d'emploi ayant suivi une formation offerte
par l'office du travail

	2005	2006
Nombre des chômeurs et personnes en quête d'emploi ayant complété une formation	148482	142060
Total de chômeurs ayant suivi une formation	141222	135649
Chômeurs ayant suivi une formation en groupe	117758 83,4%	104882 77,3%
Chômeurs ayant suivi une formation individuelle	23464 16,6%	30767 22,7%
Chômeurs ayant suivi une formation en vertu des accords trilatéraux	14241 10,1%	Pas de données
Taux des chômeurs ayant suivi une formation	4,8%	5,5%

Personnes ayant suivi une formation selon les domaines de formation (organisées par les
offices du travail)

Domaines de formation professionnelle	2005		2006	
	Nombre des personnes	%	Nombre des personnes	%
Transport (y compris cours de permis de conduire)	24092	16,22	26573	18,70
Informatique et utilisation d'ordinateurs	11248	7,57	11521	8,11
Vente, marketing, public relations, immobilier	12769	8,60	11465	8,07
Comptes, comptabilité, banques, assurances, analyse d'investissements	8296	5,59	8182	5,76
Langues étrangères	8021	5,40	6648	4,68
Gestion et administration	5926	3,99	6066	4,27
Secrétariat et travaux de bureau	5451	3,67	4679	3,29
Architecture et bâtiment	4459	3,00	4501	3,17
Technique et commerce d'articles techniques (y compris : mécanique, métallurgie, énergétique, électrique, télécommunication, arpentage, réparation et conservation de véhicules)	5207	3,51	4479	3,15

* Nombre des domaines de formation était de 33 en 2005, et en 2006 – de 34.

Taux de formation des chômeurs

	2005	2006

Chômeurs handicapés	6,1%	5,0%
Chômeurs de longue durée	4,2%	3,7%
Total des personnes ayant suivi une formation	4,9%	5,5%

Dépenses du Fonds du Travail pour la formation des chômeurs et personnes en quête d'emploi

	2005	2006
Nombre des personnes ayant suivi une formation organisée par un office du travail	148482	142060
Dépenses du Fonds du Travail pour de la formation, en millions de zloty	181,8	186,7
Dépenses du Fonds du Travail pour des personnes ayant suivi une formation (en zloty par personne)	1224	1314

Résultats de la formation

	2005		2006	
	Nombre des personnes	%	Nombre des personnes	%
Total des chômeurs recrutés suite à une formation, y compris :	49806	35,3	58379	43,0
suite au cours de formation individuelle	12226	52,0	17021	55,3
suite au cours de formation de groupe	37580	31,9	41358	39,4
suite au cours de formation en vertu des accords trilatéraux	9740	68,3	Pas de données	Pas de données
Personnes en quête d'emploi employées suite à une formation	10	26,3	68	48,9
Personnes handicapées employées suite à une formation	1078	22,9	1072	29,3

Résultats la formation selon le domaine de formation

	2005	2006
Gestion et administration	47%	64%
Technique et commerce d'articles techniques (y compris : mécanique, métallurgie, énergétique, électrique, télécommunication, arpentage, réparation et conservation de véhicules)	41%	51%
Architecture et bâtiment	39%	49%
Transport (y compris cours de permis de conduire)	39%	46%
Comptes, comptabilité, banques, assurances, analyse d'investissements	25%	35%
Vente, marketing, public relations, immobilier	26%	31%
Langues étrangères	19%	27%
Informatique et utilisation d'ordinateurs	19%	26%
Secrétariat et travaux de bureau	19%	25%

Entre 2005 et 2006, le Ministère du travail et de la politique sociale a entrepris des actions en vue d'une meilleure coordination de la formation professionnelle avec des besoins du marché du travail ainsi qu'en vue d'améliorer la qualité de services de formation. Des standards de la mise en oeuvre des services de formation ont été élaborés pour des offices du travail, ainsi que des standards des qualifications professionnelles des personnes responsables pour la formation des chômeurs.

Depuis 2006, dans le cadre du projet « Élaboration et généralisation des standards nationaux de qualifications professionnelles », co-financé par le EFS, des standards de qualifications pour 200 professions sont élaborés. Une campagne d'information à une grande échelle visant à promouvoir le projet et à identifier des besoins relatifs à l'élaboration de nouveaux standards a eu lieu. Dans le cadre des activités de promotion ont été organisés une conférence au niveau national et 12 séminaires régionaux, des articles et livres ont également été publiés. Avant 2006, 40 standards des qualifications professionnelles ont été élaborés, la documentation a été assemblée pour les autres 160 standards. Tous les standards seront mis à une base de données électronique du Ministère du Travail et de la Politique sociale, l'accès à laquelle sera gratuit pour les utilisateurs enregistrés.

En 2006 on a commencé de mettre en place le projet « Programmes de formation sous forme de modules pour les cadres des services publics du travail », co-financé par le EFS, et qui permettra d'élaborer 20 programmes de formation sous forme de modules pour les cadres des offices du travail, agents de placement, agents d'orientation professionnelle, spécialistes de développement de carrière professionnelle, spécialistes de programmes et leaders des clubs du travail. Des programmes seront préparés en tenant compte des standards des qualifications professionnelles requises pour ces postes et des standards des services mis en place par ces employés. Les programmes élaborés dans le cadre du projet seront placés dans une base de données électronique du Ministère du Travail et de la Politique sociale, l'accès à laquelle sera gratuit pour les utilisateurs enregistrés.

La base, accessible sous l'adresse <http://www.standardyiskolenia.praca.gov.pl/> regroupe 48 standards des qualifications professionnelles qu'on peut consulter gratuitement ainsi que des programmes de formation sous forme de modules pour 227 domaines de travail. Actuellement l'accès à la base est assuré aux 300 institutions, publiques et privées. Le Ministère du Travail et de la Politique sociale assure le support téléphonique pour les utilisateurs de la base.

En 2006, la Classification des professions et des spécialités a été mise à jour – les informations relatives aux modifications à la classification proposées ont été recueillies auprès des institutions intéressées, 300 propositions ont été analysées. Le projet d'amendement du règlement sur la classification des professions comporte 63 nouvelles professions. Les descriptifs des professions et des spécialités se trouvant dans la base sur le portail des services publics du travail www.psz.praca.gov.pl sous l'onglet „Classification des professions » ont été complétés et mis à jour.

Le suivi des professions déficitaires (quand la demande dépasse l'offre) et excédentaires (quand le nombre des chômeurs dépasse le nombre des emplois signalés) a été amélioré et en 2006 a été complété par une étude sur un groupe représentatif d'employeurs.

Le registre électronique des institutions de formation sollicitant des fonds publics pour la mise en oeuvre de la formation pour les chômeurs a été amélioré et popularisé. Ce registre facilite la recherche sur l'offre en matière de formation par les chômeurs et les services du travail puisque celui-ci couvre des informations sur de tels cours, les cadres et les ressources didactiques de l'institution. Entre 2005 et 2006, 6.000 institutions de formation intéressées par la formation des chômeurs ont été enregistrées. Le registre est à consulter à l'adresse : <http://www.ris.praca.gov.pl/>

Le Corps des bénévoles est un organe national avec tâche de mettre en oeuvre des mesures en faveur des jeunes, en particulier des jeunes menacés par l'exclusion sociale et des chômeurs ayant moins de 25 ans. La base du fonctionnement de OHP est définie par la loi du 20 avril 2004 sur la promotion d'emploi et les institutions du marché de travail. Le Corps met à point :

- les activités dans le domaine de la formation et de l'éducation des jeunes et qui sont adressées aux pour les jeunes âgés de plus de 15 ans, menacés par l'exclusion sociale, donc les jeunes qui ont quitté le système de l'éducation à cause de la négligence dans la famille ou des problèmes scolaires, ce sont le plus souvent les jeunes issus de milieux mal adaptés sur le plan social, voire pathologiques,
- les activités dans le domaine de l'emploi et de la lutte contre la marginalisation et l'exclusion sociale des jeunes chômeurs âgés de moins de 25 ans, dont le niveau de formation et des qualifications sont variés, mais qui ont besoin d'une assistance dans le processus aboutissant avec l'entrée sur le marché du travail.

Les OHP regroupent des personnes âgées de plus de 15 ans qui n'ont pas fini l'école primaire ou le collège ou ne continuent pas de scolarité après avoir atteint cet âge bien qu'elles devraient être scolarisées (celles ayant moins de 16 ans) ou formés (celles ayant moins de 18 ans). Les jeunes sont envoyés dans des unités d'éducation d'OHP où ils complètent leur

éducation et acquièrent des qualifications professionnelles (le plus souvent en tant que travailleurs juvéniles).

A part de l'éducation des jeunes (réunis dans les unités d'éducation – centres de formation et d'éducation, centres d'instruction et d'éducation ainsi que dans les centres de travail), les OHP organisent l'emploi et mettent en place des services d'orientation professionnelle pour les jeunes:

- personnes âgées de plus de 15 ans citées ci-dessus (ce groupe ne peut être employé que comme des travailleurs juvéniles pour allier la travail et l'apprentissage),
- jeunes chômeurs de moins de 25 ans,
- élèves et étudiants employés à court terme hors des horaires scolaires.

Le 1^{er} septembre 2004 les OHP ont pris à leur charge le remboursement des frais encourus par l'employeur pour les salaires et les contributions sociales des jeunes travailleurs employés en vertu de contrat de travail en vue de l'insertion professionnelle (auparavant cette mesure a été mise en oeuvre par des offices du travail de powiat).

Les activités des OHP sont menées conformément à la loi du 7 septembre 1991 sur le système d'éducation. En ce qui concerne la formation et l'éducation des jeunes, les OHP font partie du système d'éducation. Ils permettent de compléter l'éducation générale et apprendre des qualifications professionnelles :

- en dirigeant des jeunes vers des écoles publiques et non publiques, ayant le statut d'école publique, y compris des écoles pour les adultes où les jeunes peuvent continuer la scolarité dans une école primaire, des collèges ou des écoles d'enseignement secondaire,
- en les dirigeant vers des établissements d'éducation ou des institutions de formation où ils peuvent suivre la formation hors du cadre scolaire,
- en les dirigeant vers des employeurs afin de leur insertion professionnelle en tant que jeunes travailleurs,
- en les employant dans des unités des OHP dans le but de leur insertion professionnelle en tant que jeunes travailleurs,
- en donnant des cours pratiques et des stages professionnels dans les ateliers de formation et de production,
- en organisant la formation hors du cadre scolaire dans les unités d'organisation.

Les participants des OHP ont la possibilité de compléter la formation et d'obtenir des qualifications professionnelles dans le cadre scolaire, hors du cadre scolaire et dans le cadre du travail en tant que jeunes travailleurs. Ils allient le plus souvent l'apprentissage dans le cadre scolaire, hors du cadre scolaire et l'emploi chez un employeur ou dans des unités organisationnelles de l'OHP.

Afin de garantir le nombre approprié de places dans les écoles publiques et centres de formation continue, les chefs régionaux des OHP ou les directeurs autorisés des unités organisationnelles des OHP sont obligés de présenter les demandes appropriées aux organes qui sont à la charge des écoles et centres.

Les jeunes travailleurs qui sont participants des OHP suivent l'insertion professionnelle selon les principes définis par le Code du travail et par le règlement du Conseil des Ministres du 28 mai 1996 sur l'insertion professionnelle des travailleurs juvéniles et leur rémunération. Selon le règlement, les participants des OHP qui suivent des cours aux collèges peuvent voir leur période de préparation à un travail particulier prolongée jusqu'à la fin du collège, cette période ne pouvant pas dépasser 22 mois.

En 2006, la formation était assurée à plus de 32.000 participants des OHP y compris 15.000 personnes qui complétaient la formation générale dans une école primaire ou au collège, tandis que 17.000 personnes étaient scolarisées dans une école professionnelle ou suivaient l'apprentissage de l'artisanat. Environ 30.000 personnes alliaient l'apprentissage à l'école avec l'apprentissage pratique de la profession en tant que travailleur juvénile, tandis que 2.000

participants des centres avaient le statut d'étudiant exclusivement. L'effectivité de la formation générale et professionnelle lors de l'année scolaire 2005/2006 s'élevait à 81,4%. 5102 des participants des cours de formation professionnelle ont pris des examens externes (92,7 %), parmi eux 4399 personnes ont confirmé leur qualifications professionnelles (soit 86,2% des personnes admises à l'examen). Les participants des centres ont passé des examens dans 47 professions.

Questions supplémentaires

1/ L'état des travaux sur le projet de règlement relatif à la qualité des services du marché du travail mis en place par les services publics et aux délais de l'adaptation de ces services aux standards requis.

Le règlement du Ministre du Travail et de la Politique sociale relatif à la qualité des services sur le marché du travail et le règlement du Ministre du Travail et de la Politique sociale portant les conditions de la provision par les services publics des services sur le marché du travail ont été issus le 2 mars 2007. Voir la réponse à la question B relative à l'article 1 paragraphe 3.

2/ Nombre des personnes ayant suivi la formation continue en 2005 et 2006

Vu les diverses formes de cette formation et le fait qu'elle est organisée par de différentes institutions (publiques, non publiques), il est impossible de donner des données statistiques complètes.

Participation des personnes âgées de 15 ans et plus à l'éducation scolaire, formation et autoformation, en %

	Participants à l'éducation scolaire	Participants aux cours de formation	Participants à l'autoformation
2005			
Total	17,0	8,0	29,4
Villes	18,3	9,8	33,5
Campagne	14,8	4,8	22,5
2006			
Total	17,0	8,0	29,4
Villes	18,3	9,8	33,5
Campagne	14,8	4,8	22,5

Voir également la réponse à la question A relative à l'article 10 paragraphe 1.

Conclusion négative

L'accès à l'éducation professionnelle continue organisée par les services publics du travail ont des étrangers possédant une carte de séjour permanent. La carte de séjour permanent est délivrée aux étrangers après trois ans de résidence en Pologne³ (et qui ont rempli les conditions supplémentaires concernant leurs liens avec la Pologne, le fait de disposer d'un logement et d'un revenu). L'accès n'est pas donc garanti sous les

³ Suivant la législation en vigueur jusqu'au 1 juillet 2001. A présent, une carte de séjour est délivrée à l'étranger qui possède une autorisation de résidence pour une période déterminée, un permis d'établissement, un permis de séjour de résident de longue durée de la CE, le statut de réfugié, une autorisation du séjour toléré. Les ressortissants des parties contractantes à la Charte, n'étant pas des ressortissants des États membres de l'UE, peuvent se procurer un permis de séjour de [résident] de longue durée de la CE (et, ensuite une carte de séjour), s'ils ont séjourné sur le territoire de la République de Pologne avant le dépôt de la demande directement et légalement pendant une période ininterrompue d'au moins cinq ans et qui disposent :

- d'une source de revenu stable et régulière suffisante pour couvrir les coûts de sa vie et des membres de famille à sa charge,
- d'une assurance maladie visée aux dispositions sur l'assurance maladie générale ou la confirmation de couverture des coûts du traitement par l'assureur sur le territoire de la République de Pologne.

conditions identiques qu'aux ressortissants polonais. Des explications présentées dans le rapport précédent et concernant les droits des étrangers qui ont le statut de résident de longue durée en Pologne ou dans d'autre pays de l'UE ne sont pas adéquates dans le contexte de cette conclusion négative.

Conformément à l'article 40 paragraphe 1 de la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail, le starosta organise la formation pour des chômeurs, cette formation est financée avec des moyens en provenance du Fonds du travail. La formation professionnelle, organisée par des offices du travail et financée avec des fonds publics a pour but d'aider à changer et améliorer des compétences professionnelles pour donner plus de chances de trouver un nouvel emploi par les chômeurs et les personnes qui travaillent. Dans le cas d'un étranger travaillant en Pologne, cette activité serait dépourvue de raison parce qu'il vient en Pologne pour entreprendre un travail déterminé et pour l'exercice duquel il possède déjà des qualifications, conformément aux principes d'emploi des étrangers établis par la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail.

Un étranger a le droit de participer à la formation financée par l'employeur. Dans ce cas-là le principe d'égalité de traitement doit être respecté – l'interdiction de la discrimination dans les relations de travail y compris en raison de la nationalité telle que prévue par le Code du travail couvre aussi l'accès à la formation.