



16/12/2019

RAP/Cha/POL/19(2019)

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE DE 1961

19e rapport sur la mise en œuvre
de la Charte sociale européenne

soumis par

LE GOVERNMENT DE LA POLOGNE

Articles 1, 9, 10, 15 et 18 pour la période 01/01/2015 –
31/12/2019)

Rapport enregistré par le Secrétariat le
16 décembre 2019

CYCLE 2020



CHARTRE SOCIALE EUROPÉENNE

XIXème RAPPORT

soumis par le gouvernement de la République de Pologne conformément aux dispositions de l'article 21 de la Charte sociale européenne, portant sur les mesures prises pour mettre en œuvre des dispositions de la Charte sociale européenne, articles: 1, 9, 10, 15 et 18, pour les années 2015–2018.

Sigles:

BAEL – étude de l'activité économique de la population

OHP – Corps des bénévoles

MCK – Centre de carrière pour les jeunes

MCIZ – Centre d'information professionnelle pour les jeunes

PFRON – Fonds national pour la réhabilitation des personnes handicapées

PIP – Inspection nationale du travail

Suite à la demande du Comité d'experts indépendants quant à la forme du rapport (lettre du Secrétariat du Conseil de l'Europe de 27 mai 2019), le Gouvernement de la Pologne informe que ses propositions ont été prises en compte lors de l'établissement du rapport, notamment pour évaluer le fonctionnement possible de ces modalités. Par la suite la réponse au questionnaire de 2008 servant à établir les rapports relatifs à la mise en œuvre des dispositions de la Charte, comporte les réponses aux questions figurant dans la lettre du 27 mai 2019; certaines questions cependant demandaient une réponse individuelle et ces réponses sont présentées séparément ("nouvelles questions").

Néanmoins, cela ne peut être considéré comme le consentement du Gouvernement de la Pologne aux nouvelles modalités d'établissement des rapports.

Le Gouvernement de la Pologne indique qu'une modification de modalités d'établissement des rapports, dont celle proposée à présent, demande une discussion préalable approfondie, ainsi qu'un consensus de tous les adhérents au système de contrôle de la mise en œuvre de la Charte sociale européenne et exige, en deuxième lieu, une décision prise en due forme par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe. Il n'est pas admissible qu'une modification, quelle qu'elle soit, soit mise en œuvre unilatéralement, de manière informelle.

Suite aux modifications proposées en mai 2019 et, en vue de la discussion sur la forme des rapports, le Gouvernement de la Pologne souligne le besoin d'appliquer un cadre stable, transparent et prévisible qui détermine avec précision l'étendue des rapports sur la mise en œuvre de la Charte sociale européenne et que ces précisions correspondent rigoureusement au champ d'application matériel et personnel des dispositions de la Charte. Un tel cadre est garanti par la procédure de rapports, fixée en forme convenable par le Comité des Ministres en mars 2008, ainsi que par le formulaire servant à l'établissement des rapports.

Après l'analyse des questions présentées en mai 2019, il convient d'indiquer ce qui suit:

1/ les questions auxquelles doivent être données les réponses devraient rigoureusement correspondre au contenu des dispositions particulières de la Charte: cependant, certaines questions proposées sont de caractère synthétique, réunissent les problèmes abordés dans les articles différents de la Charte,

2/ la procédure d'établissement des rapports proposée est susceptible d'entraîner l'effacement des différences du contenu des certaines dispositions de la Charte sociale européenne, ainsi que la modification du contenu des dispositions de la Charte ce qui serait contraire aux principes d'interprétation des traités internationaux,

3/ les questions qui visent les problèmes stratégiques ou celles qui touchent à l'actualité suscitent également des doutes: seront-elles appropriées à tous les États-parties à la Charte; d'autre part, il y a le risque que les problèmes essentiels d'un État particulier ne soient abordés. Malgré une rigidité des questions contenues dans le questionnaire du Comité des Ministres de 2008, elles permettent, à chaque État, de présenter les informations concernant leur situation nationale.

Les nouvelles modalités proposées risquent de mettre en questions l'étendue des obligations des États en vertu de la Charte. L'application des questions proposées à présent aurait pour conséquence la nécessité de vérifier chaque année, par chaque État individuellement, la conformité des questions par rapport aux obligations résultant pour lui de la Charte sociale européenne.

ARTICLE 1. DROIT AU TRAVAIL

ARTICLE 1 § 1

1/ Politique nationale d'emploi et son cadre juridique. Nature, raisons et l'étendue de toute réforme,

ainsi que

2/ Mesures (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) prises pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Dans les années 2015-2017, la situation sur le marché du travail s'est nettement améliorée. Le nombre de personnes ayant un emploi s'est accru: selon BAEL, au IV^e trimestre de 2017, 16.404 mille personnes à l'âge de 15 ans ou plus ont travaillé, 124 mille de plus par rapport au IV^e trimestre de 2015 (soit l'augmentation de 0,8%). L'augmentation du nombre de travailleurs s'est traduite par la hausse de taux d'emploi des personnes de 20 à 64 ans qui, en 2017, s'est élevé à 70,9% contre 67,8% en 2015. Le taux d'emploi des femmes de 20 à 64 ans a augmenté également (de 60,9% en 2015 jusqu'à 63,6% en 2017), ainsi que des personnes handicapées, de 20 à 64 ans (21,4% en 2015 contre 24,7% en 2017). En 2017, le taux de chômage dans toutes les voïvodies était nettement plus bas qu'en 2015, et sa valeur générale était de 4,9% (BAEL), ce qui représentait le niveau plus bas que la moyenne pour l'UE. Une baisse considérable du nombre de chômeurs enregistrés a été observée, d'autre part a augmenté le nombre de postes de travail offerts et le nombre de demandeurs d'emploi revenant à un poste de travail a fléchi.

Les tendances positives sur le marché du travail continuaient en 2018. Selon les données du BAEL, au quatrième trimestre de 2018 le nombre de travailleurs était de 16.409 mille. La baisse du niveau de chômage enregistré continuait à un rythme toujours élevé; vers la fin de 2018, 968,9 mille chômeurs étaient inscrits dans les pôles emploi, soit une baisse de 46,9% environ par rapport à la fin de 2014. À la fin de 2018, le taux de chômage était de 5,8%. Jamais encore le taux de chômage à la fin de l'année n'était aussi bas depuis 1990. Le taux de chômage calculé par l'Eurostat de l'année à l'année diminue de plus en plus: en décembre 2018, il s'élevait à 3,5% en Pologne (soit moins de 3,1 points de pourcentage que le taux moyen en UE).

Dans la période que le rapport embrasse, la politique du marché du travail visait à l'augmentation du niveau d'emploi ainsi qu'à prêter l'assistance aux personnes et groupes à risque d'exclusion sociale. Des tâches les plus importantes étaient: lutter contre des processus démographiques défavorables, secourir des émigrés retournant en Pologne, appuyer la formation professionnelle continue et adapter le système d'enseignement professionnel aux besoins du marché du travail, encourager la mobilité professionnelle et la présence des femmes au marché du travail. Les activités réalisées servaient à la recherche de nouvelles solutions, plus pratiques, qui pourraient aider à augmenter l'efficacité des démarches réalisées au marché du travail tout en gardant de hauts standards.

Dans les années 2015-2017, l'efficacité des programmes relatifs à l'emploi est passée de 75,9% à 82%. La part des demandeurs d'emploi adhérant aux actions relatives à la politique du marché du travail est passée de 34,9% à 51,3%. Le délai moyen de recherche de l'emploi par les chômeurs a diminué jusqu'à 9,1 mois contre 11,3 mois. Le pourcentage des jeunes (à l'âge de 18 à 24 ans) abandonnant l'éducation a baissé de 5,3% à 5,0%. À l'opposé de l'échelle, l'âge moyen de désactivation professionnelle était à la hausse (63,2 ans contre 61,3 ans).

Les tâches en matière de promotion de l'emploi, d'atténuation des effets du chômage ainsi que d'activation professionnelle sont réalisées conformément aux plans nationaux pour l'emploi (dans la période couverte par le rapport pour les années 2015-2017 et l'année 2018). Les plans

nationaux constituent la base à l'établissement des plans annuels pour l'emploi préparés par les voïvodies.

Les priorités déterminées dans les plans:

- pour les années 2015-2017:
 - renforcer l'efficacité de la gestion du marché du travail dans le but d'appuyer la hausse d'emploi,
 - augmentation de la flexibilité au marché du travail (encourager l'adaptation aux exigences fluctuantes du marché du travail, également par les investissements dans le capital humain),
- pour l'année 2018:
 - le marché du travail efficace et sûr,
 - l'activation professionnelle des ressources de travail non exploitées jusqu'à présent, dont des groupes les plus exposés à l'exclusion sociale et au chômage à long terme,

Les initiatives réalisées dans les années 2015-2017 sont:

- la mise en place des actions adressées aux jeunes (15-24 ans) au marché du travail – les compétitions dans le cadre du programme « Garantie pour les jeunes »,
- le perfectionnement des méthodes de travail avec les demandeurs d'emploi et les employeurs,
- le développement du système d'emprunts dans le cadre du programme "Première entreprise",
- les actions au bénéfice de la réorientation professionnelle des agriculteurs et leurs proches ayant l'intention de s'engager au travail hors l'agriculture,
- l'encouragement de la mobilité des jeunes personnes jusqu'à l'âge de 29 ans,
- le développement des programmes de l'enseignement général académique et pratique, adaptés aux besoins de l'économie et du marché du travail,
- l'assistance à l'activité des offices académiques de carrières,
- l'établissement des programmes-cadre du conseil éducatif et professionnel dans le système de l'éducation,
- l'assistance aux personnes handicapées au marché du travail,
- l'incitation à l'emploi dans des zones spéciales économiques ainsi que dans le cadre du programme de soutien aux investissements de caractère essentiel pour l'économie de la Pologne.

Les initiatives au marché du travail et pour l'emploi réalisées en 2018 sont:

- l'aide aux établissements assurant des soins aux enfants de moins de trois ans, dans le cadre du programme ministériel "Maluch+" ("*Bambin+*"),
- les actions adressées aux personnes en préretraite,
- l'encouragement à la mobilité des demandeurs d'emploi, ainsi que l'activation professionnelle des exclus socialement,
- les actions d'information en matière d'embauche des étrangers,
- la stimulation de l'embauche conforme aux dispositions légales en vigueur (propager l'emploi licite),
- les actions visant à l'amélioration de la sécurité au travail,
- l'élargissement des chances à l'emploi des personnes poursuivant les études dans des établissements d'enseignement supérieur,
- l'activation des personnes condamnées et punies,
- la stimulation du développement du système intégré du marché du travail pour les jeunes étudiants, pour les jeunes chômeurs et demandeurs d'emploi,
- l'activation professionnelle et éducative des personnes jeunes de moins de 29 ans, et notamment des personnes sans emploi classées dans la catégorie NEET, ainsi que des

personnes quittant l'agriculture, des immigrés et des émigrés retournant en Pologne, des personnes au contrat de courte durée et des personnes qui font du travail précaire,

- les actions en faveur de l'élargissement de l'emploi des personnes handicapées.

L'indice de réalisation du plan pour les années 2015-2017:

- la hausse de taux d'emploi des personnes dans la tranche d'âge de 20-28 ans, jusqu'à 68,1 en 2017,
- la diminution du taux de chômage.

Les indices atteints:

- 2015: le taux d'emploi des personnes dans la tranche d'âge 20-64 ans s'élève à 67,8%, le taux de chômage enregistré étant de 9,7%,
- 2016: le taux d'emploi des personnes dans la tranche d'âge 20-64 ans s'élève à 69,3%, le taux de chômage enregistré étant de 8,2%,
- 2017: le taux d'emploi des personnes dans la tranche d'âge 20-64 ans s'élève à 70,9%, le taux de chômage enregistré étant de 6,6%,

Les indices de réalisation du plan pour l'année 2018:

- la hausse de taux d'emploi des personnes dans la tranche d'âge de 20 à 64 ans, jusqu'à 70,2 en 2017,
- la diminution du taux de chômage.

Les indices atteints:

- 2018: le taux d'emploi des personnes dans la tranche d'âge 20-64 ans s'élève à 72,2%, le taux de chômage enregistré à la fin de 2018 étant de 5,8%.

Le problème de l'emploi constitue également un point important dans le Programme national des réformes qui sert à la réalisation de la stratégie "Europe 2020" à l'échelle nationale. Dans le programme, le taux d'emploi des personnes dans la tranche d'âge 20 à 64 ans pour l'année 2020 s'élève à 71%.

Dans le cadre de la réalisation de la politique d'emploi déterminée dans le Programme national des réformes, les actions suivantes ont été réalisées:

- édition 2015/2016
 - le développement du programme de prêts "Première entreprise–Aide au démarrage",
 - une équipe pour la surveillance du programme "Garantie pour les jeunes" a été instituée,
 - a été adopté l'amendement à la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail, un nouveau outil de stimulation à embaucher des jeunes a été créé aux termes de l'amendement, celui notamment de remboursement aux employeurs des coûts d'embauche d'un jeune chômeur de moins de 30 ans,
- édition 2016/2017:
 - le programme "Garantie pour les jeunes" était continué (des concours organisés au niveau central et régional, projets OHP, l'aide assurée par les pôles emploi de powiat),
 - le programme de prêts "Première entreprise–Aide au démarrage", les personnes âgées de moins de 29 ans ont bénéficié de 220 prêts d'une valeur totale de 13,9 millions de zloty,
- édition 2017/2018:
 - le programme "Garantie pour les jeunes" était continué (des concours organisés au niveau central et régional, projets OHP, l'aide assurée par les pôles emploi de powiat),
 - les programmes OHP "Réveil ton potentiel – YEI et EFS" et "Action activation YEI et EFS" ont été clôturés; 3,8 mille personnes ont bénéficié de l'assistance,
 - l'octroi des prêts dans le cadre du programme "Première entreprise–Aide au démarrage" était continué. De 2014 jusqu'à 2017, 1.845 prêts ont été accordés aux personnes de moins de 29 ans pour une valeur totale de 117 millions de zloty.

Au cours de la période couverte par le présent rapport, étaient réalisés les programmes d'aide, parmi autres les programmes de soutien à l'activité professionnelle de différents groupes de personnes.

1/ "Première entreprise–Aide au démarrage" – le programme de prêt, ayant pour but de stimuler le développement de l'esprit d'entreprise et la création des postes de travail pour les demandeurs d'emploi. Peuvent bénéficier de prêts pour la création de leur entreprise les étudiants de la dernière année d'études, jeunes diplômés des établissements scolaires et supérieurs pendant 48 mois à compter de la sortie de l'école ou de la réception du titre professionnel, ainsi que les chômeurs. Suite à l'entrée en vigueur de la loi sur le soutien aux femmes enceintes et à leurs familles "Pour la vie", le groupe de bénéficiaires a été élargi pour couvrir les demandeurs d'emploi - membres des familles donnant soins aux enfants déclarés handicapés. Les employeurs peuvent bénéficier des prêts pour la création des postes de travail pour des chômeurs, dont les demandeurs d'emploi recommandés par les pôles emploi de powiat et les demandeurs d'emploi membres des familles donnant soins à l'enfant déclaré handicapé.

2/ Conformément au Plan actualisé de la réalisation du programme "Garantie aux jeunes", en Pologne ce programme est adressé aux personnes de la tranche d'âge 15 à 29 ans, dont notamment les groupes dits NEET, soit les personnes qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation. Les garanties pour les jeunes sont financées avec des fonds nationaux avec la participation des fonds de l'Union Européenne (le Fonds social européen et l'Initiative pour l'emploi des jeunes). Ces programmes sont réalisés par les pôles emploi de powiat, les OHP, Bank Gospodarstwa Krajowego, pôles emploi de voïvodie et le Ministère de la famille, du travail et de la politique sociale.

3/ Dans le cadre du programme les "Jeunes solidaires en action", sont menés les projets des organisations du troisième secteur, choisis par voie de concours, prévoyant des actions embrassant avant tout les personnes de moins de 29 ans qui n'étaient pas actives jusqu'à présent ou qui les étaient à un faible niveau. Les actions visent au développement des compétences sociales qui augmentent les chances des jeunes sur le marché du travail, par la formation des comportements pro sociaux, dont le soutien des initiatives des jeunes.

4/ "Programme national du développement de l'économie sociale jusqu'à 2023. Économie de la solidarité sociale", réalisé depuis 2014 (révisé en 2019) soutient l'activité professionnelle des personnes en risque d'exclusion sociale, dans les entreprises sociales. La majeure partie des actions constituent ici les dotations destinées à la création des postes de travail, ainsi que le soutien qui couvre, parmi autres, une partie des coûts relatifs aux rémunérations. En outre, le programme prévoit un système de soutien aux acteurs de l'économie sociale qui comprend l'animation, la formation et le conseil en matière de l'activité économique et sociale; le programme comporte également la réintégration des travailleurs originaires des milieux à risque de l'exclusion sociale en leur assurant l'accès aux prêts préférentiels servant à renforcer leur potentiel.

5/ Le programme "Maluch+" («*Bambin+*») soutient le développement des institutions de puériculture (enfants jusqu'à l'âge de trois ans); ce soutien se traduit par le cofinancement, sur les fonds du budget de l'État et du Fonds de Travail, des initiatives concernant la création ou le fonctionnement des établissements de puériculture. Peuvent être bénéficiaires du cofinancement des entités de l'administration locale ainsi que des entités privées. Le développement des établissements pour les enfants en bas âge permet aux parents de faire un choix entre les soins et l'éducation de l'enfant domestiques et institutionnels. Le fait de pouvoir confier l'enfant aux professionnels de puériculture favorise l'activation professionnelle notamment des femmes, c'est bien elles, en effet, qui sont habituellement responsables des enfants en bas âge. Le changement essentiel était l'augmentation du budget du programme. Chaque édition – 2018 et 2019 - représentait le coût de 450 millions de złoty,

soit trois fois plus que pour l'édition 2017. Il faut remarquer que l'impact de ce programme sur le marché du travail est très important d'autant que lors de l'affectation des moyens, les autorités ont la faculté d'évaluer certaines requêtes de façon préférentielle, celles notamment qui viennent des powiats où le taux de chômage est supérieur à la moyenne nationale de 150%.

La loi du 25 septembre 2015 sur l'amendement à la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail donne la possibilité de rembourser des coûts d'emploi des chômeurs de moins de 30 ans. Cette mesure était en vigueur jusqu'à 31 décembre 2018.

En vertu de la loi du 6 octobre 2016 sur l'amendement à la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail et à la loi sur les prestations de préretraite, la période donnant droit aux indemnités de chômage comprend désormais la période de versement de la prestation pour les soins, de l'allocation spéciale de soins, et de l'allocation pour soignant dans la mesure où la perte du droit à ces prestations était causée par le décès de la personne dont les soins ont été assurés. La loi a également donné aux soignants le droit de demander les prestations de préretraite, après le décès des personnes handicapées. Peuvent bénéficier de ces prestations les personnes qui satisfont à des conditions cumulatives suivantes:

- qui s'inscrivent au pôle emploi de powiat dans 60 jours après la perte du droit à la prestation pour les soins, à l'allocation spéciale de soins ou à l'allocation pour soignant,
- qui bénéficiaient des prestations pour les soins, des allocations spéciales de soins ou des allocations pour soignants pendant 365 jours sans interruption avant l'inscription au pôle emploi,
- qui ont atteint l'âge de 55 ans (femmes) ou de 60 ans (hommes) avant de perdre le droit à la prestation pour les soins, l'allocation spéciale de soins ou l'allocation pour soignant,
- qui peuvent justifier la cotisation de la sécurité sociale donnant droit à la retraite: en cas de femmes de 20 ans au moins, pour les hommes de 25 ans au moins.

La loi du 22 juin 2017 sur la modification de certaines lois suite à la réalisation du programme "Pour la vie" a modifié la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail en y ajoutant les mesures visant à faciliter le retour au marché du travail des soignants des personnes handicapées et des membres de leur famille, hormis les soignants bénéficiant la prestation pour les soins, l'allocation spéciale de soins ou l'allocation pour soignant. Dans le cadre de ces amendements:

- la liste des personnes reconnues comme en situation particulière sur le marché du travail a été élargie: y a été ajouté le groupe de soignants demandeurs d'emploi qui n'ont ni emploi ni un autre travail rémunéré (à l'exclusion des soignants des personnes handicapées bénéficiant au titre de ces soins des prestations pour les soins, des allocations spéciales de soins ou des allocations pour soignants) – après s'être inscrites au pôle emploi, ces personnes ont droit à l'accès prioritaire aux programmes spéciaux permettant de faire un choix optimal des formes d'aide et d'agir sur les barrières qui rendent difficile le retour au marché du travail,
- l'amendement statue également sur une mesure incitant l'embauche, celle notamment qui donne aux starostes la faculté de rembourser, pendant six mois, une partie des coûts pour les salaires, primes et cotisations de sécurité sociale, aux employeurs embauchant, pour au moins à mi-temps, des soignants en chômage, adressés par le pôle emploi; l'employeur est obligé à continuer à engager ce soignant pendant trois mois après la période de remboursement,
- afin de faciliter la conciliation des obligations de soins et le travail, il est instauré la possibilité d'octroyer à l'employeur ou à l'entrepreneur d'une subvention pour le télétravail du soignant en chômage auquel il donne l'emploi. L'employeur ou l'entrepreneur reçoit du Fonds de Travail une subvention d'un montant égal à douze fois le salaire minimum pour

la création d'un poste de travail pour le soignant; l'employeur est tenu à préserver l'emploi pendant 12 mois à plein temps, ou pendant 18 mois à mi-temps,

- les soignants s'occupant des personnes handicapées, inscrits au pôle emploi de powiat en qualité de demandeurs d'emploi et qui n'ont aucun emploi ni un autre travail rémunéré, peuvent profiter de l'accès aux prestations du marché du travail, dans les mêmes conditions que les personnes en chômage: services des agences de placement et d'orientation professionnelle, stages de formation, travaux d'intervention, cours de formation professionnelle, études post-baccalauréat, consultations médicales et psychologiques, bon d'installation, bon de formation ou bon de stage ; ces prestations leur étant assurées sur la base de contrats de formation trilatéraux signés par le staroste, l'employeur et l'établissement de formation.

3/ Données statistiques ainsi que d'autres informations pertinentes, notamment: taux de croissance PIB, tendances d'emploi dans tous les secteurs de l'économie, taux d'emploi (personnes travaillant comme pourcentage de la population de la tranche d'âge 15 à 64 ans), taux d'emploi des jeunes, part au marché du travail (personnes actives comme pourcentage de la population de plus de 15 ans), taux de chômage, taux de chômage à long terme et chez les jeunes, situation au regard du statut de la personne qui travaille (travail salarié et indépendant), étant entendu que ces données devraient être ventilées par le sexe, les dépenses destinées à la politique de l'emploi représentées comme le pourcentage du PIB, dont en répartition entre les actions "actives" et "passives".

Dynamique réelle du PIB

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

Indicateurs de base de l'activité économique de la population, 4^e trimestre

		2015	2016	2017	2018
Actifs (en milliers)	t	17.489	17.286	17.173	17.058
	f	7.853	7.731	7.667	7.627
	h	9.637	9.554	9.506	9.431
Taux d'activité professionnelle (%)	t	56,5	56,3	56,2	56,1
	f	48,6	48,3	48,0	48,0
	h	65	65,1	65,1	64,9
dont:					
jeunes de moins de 24 ans	t	32,8	34,0	35,0	34,7
	f	26,7	28,7	30,0	30,3
	h	38,5	39,1	39,6	38,8
en âge de travailler (15-64 ans), selon l'Eurostat	t	68,5	69,0	69,5	70,0
	f	61,7	62,0	62,3	62,9
	h	75,3	76,0	76,8	77,2
Taux d'emploi (%)	t	52,6	53,2	53,7	54,0
	f	45,2	45,5	45,8	46,1
	h	60,6	61,6	62,2	62,6
dont:					
jeunes de moins de 24 ans	t	26,1	28,6	29,8	30,4
	f	21,2	24,1	25,4	26,4
	h	30,8	32,9	34,0	34,2
en âge de travailler (15-64 ans), selon l'Eurostat	t	63,7	65,1	66,4	67,3
	f	57,2	58,4	59,4	60,3
	h	70,1	71,8	73,4	74,3

Taux de chômage (en%)	t	6,9	5,5	4,5	3,8
	f	7,1	5,7	4,6	4,0
	h	6,8	5,4	4,4	3,6
dont:					
chômage de longue durée (13 mois et plus)	t	2,1	1,5	1,1	0,8
	f	2,0	1,6	1,1	0,8
	h	2,1	1,4	1,2	0,7
jeunes de moins de 24 ans	t	20,3	15,9	14,8	12,4
	f	20,7	16,2	15,3	12,9
	h	20,0	15,9	14,2	11,9
en âge de travailler (15-64 ans), selon l'Eurostat	t	7,0	5,6	4,5	3,9
	f	7,2	5,7	4,7	4,1
	h	6,9	5,5	4,4	3,7

Travailleurs par secteurs économiques, secteur public/privé, statut professionnel, en milliers, 4^e trimestre

		2015	2016	2017	2018
Total	t	16.280	16.328	16.404	16.409
	f	7.295	7.293	7.314	7.322
	h	8.985	9.035	9.091	9.087
dont:					
secteur agricole	t	1.826	1.663	1.568	1.557
	f	751	672	610	612
	h	1.075	992	958	944
secteur industriel	t	4.971	5.121	5.173	5.278
	f	1.184	1.189	1.245	1.302
	h	3.788	3.932	3.928	3.976
secteur tertiaire	t	9.427	9.489	9.607	9.488
	f	5.336	5.406	5.437	5.375
	h	4.091	4.083	4.170	4.113
dont:					
secteur privé	t	12.412	12.416	12.424	12.540
	f	4.928	4.911	4.888	4.947
	h	7.483	7.505	7.536	7.593
secteur public	t	3.868	3.911	3.981	3.869
	f	2.366	2.382	2.426	2.375
	h	1.501	1.530	1.555	1.494
dont:					
employés	t	12.861	12.974	13.081	13.057
	f	6.014	6.079	6.150	6.145
	h	6.847	6.894	6.931	4.912
travailleurs indépendants	t	2.959	2.934	2.835	2.970
	f	987	938	908	929
	h	1.972	1.996	2.027	2.041

Taux de chômage enregistré, %, disparités géographiques, fin de l'année

	2015	2016	2017	2018
Dolnośląskie	8,5	7,2	5,7	5,2
Kujawsko-Pomorskie	13,2	12,0	9,9	8,8
Lubelskie	11,7	10,3	8,8	8,0
Lubuskie	10,5	8,6	6,5	5,8
Łódzkie	10,3	8,5	6,7	6,1
Małopolskie	8,3	6,6	5,3	4,7
Mazowieckie	8,3	7,0	5,6	4,9

Opolskie	10,1	9,0	7,3	6,3
Podkarpackie	13,2	11,5	9,6	8,8
Podlaskie	11,8	10,3	8,5	7,8
Pomorskie	8,9	7,1	5,4	4,9
Śląskie	8,2	6,6	5,1	4,3
Świętokrzyskie	12,5	10,8	8,8	8,3
Warmińsko-Mazurskie	16,2	14,2	11,7	10,4
Wielkopolskie	6,1	4,9	3,7	3,1
Zachodniopomorskie	13,1	10,9	8,5	7,4

Chômeurs ayant travaillé antérieurement, en milliers, fin de l'année

	2015	2016	2017	2018
Représentants des autorités publiques, hauts fonctionnaires et chefs de services	13,2	12,4	10,7	9,7
Spécialistes	118,2	107,3	90,6	82,0
Techniciens et autres professions intermédiaires	155,4	135,4	109,9	99,9
Agents chargés des travaux de bureau	69,4	59,9	49,2	44,3
Personnel des services directs aux particuliers et de vente	283,1	250,2	212,1	196,5
Agriculteurs, jardiniers, forestiers et pêcheurs	27,5	23,5	18,4	16,1
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	338,1	281,5	218,9	191,1
Conducteurs et monteurs de machines et d'installations	84,2	71,0	56,4	50,3
Autres ouvriers	154,3	131,2	104,5	92,1
Forces armées	0,8	0,7	0,5	0,5
Sans profession	69,1	68,3	60,3	56,9

Recettes et dépenses effectives du FP, en million de złoty

	2015	2016	2017	2018
Recettes	10.843,2	12.139,0	13.169,6	14.115,6
dont:				
cotisations au FP	9.938,2	10.88,1	11.202,4	12.579,2
crédits de l'UE (FSE)	639,0	1.290,6	1.668,1	1.145,9
Dépenses	10.931,3	11.052,5	10.931,9	7.827,2
dont:				
allocations et prestations	5.110,1	4.727,7	4.214,0	1.852,4
formes actives au total	5.294,3	5.770,6	6.156,7	5.501,8
formes actives (à l'exclusion des aides aux jeunes)	4.811,4	5.255,2	5.658,7	5.043,1
formations	187,3	153,9	145,4	107,5
travaux d'intervention	226,6	231,1	228,1	223,6
travaux publics	280,7	307,1	333,2	243,3
aides à la création d'une entreprise et à l'équipement des postes de travail	1.526,5	1.360,9	1.318,8	1.105,6
promotion du recrutement des diplômés, stages, bourses	1.316,0	1.228,8	1.070,0	850,6
formation du personnel	3,9	4,2	2,7	1,6
autres formes actives	1.522,7	2.236,6	2.812,5	2.734,9
remboursement des salaires des jeunes travailleurs	230,6	248,0	246,0	234,7
autres dépenses	526,9	554,2	561,2	473,0

Question supplémentaire

Procédures de suivi de l'efficacité de la politique d'emploi, méthodes d'évaluation de son efficacité.

Le Ministère de la famille, du travail et de la politique sociale procède à l'évaluation de l'efficacité des actions choisies des pôles emploi de powiat. Cette évaluation concerne notamment deux aspects: l'emploi et le coût. D'une part est examiné le rapport entre le nombre de personnes ayant participé et terminé une forme donnée d'appui et le nombre de personnes qui ont obtenu un emploi au cours ou à la fin de la forme d'appui et ont préservé leur poste pendant 30 jours pendant trois mois après la formation; d'autre part, c'est le rapport entre les dépenses du Fonds de Travail au total pour la réalisation des formes d'activation différentes et le nombre de personnes ayant obtenu un emploi au cours ou à la fin de la forme

d'appui et ont préservé leur poste pendant 30 jours pendant trois mois après la fin de la forme d'appui qui est étudiée.

En 2018, le Ministère de la famille, du travail et de la politique sociale a signé un accord avec l'Association « Czas Przestrzeń Tożsamość » pour la réalisation du projet visant à l'élaboration d'une méthodologie et au développement d'un système d'évaluation de l'efficacité des formes-clé d'activation des personnes au chômage, au niveau d'emploi obtenu et préservé dans la période supérieure à douze mois après la fin de l'action du pôle emploi. Le système doit fournir les données comparables de tous les pôles emploi de powiat pour une meilleure et plus juste évaluation de l'influence des facteurs indépendants de l'action des pôles emploi sur les résultats de leurs efforts.

Nouvelle question

Mesures mises en œuvre en matière de politique du marché du travail, destinées aux travailleurs migrants et aux réfugiés.

De l'avis du Gouvernement de la Pologne, cette question outrepassé l'étendue de l'objet de l'article 1 alinéa 1 de la Charte Sociale Européenne. Les mesures concernant les étrangers font l'objet des articles 18 et 19. Dans le contexte de l'article 1, ne peuvent être examinées que les questions relatives au traitement égal des citoyens des États Parties et des étrangers auxquels s'applique la Charte, quand il s'agit de l'accès aux mesures déjà existantes.

Par principe, tout étranger est libre d'entrer et de séjourner en Pologne pour exercer un travail, si une personne ou une entreprise lui offre un poste de travail, ledit étranger justifie la possession des moyens pour subvenir à ses besoins ou a la possibilité d'en obtenir, et que les autorités de l'administration publique compétentes donnent l'autorisation à son séjour et son travail en due forme (visa, autorisation de résidence, permis de travail, autres). Certains groupes d'étrangers bénéficient de l'accès au marché du travail libre ou soumis à condition.

Un étranger qui réside légalement sur le territoire de la République de Pologne a le droit de chercher un emploi. S'il est titulaire du visa pour exercer un travail ou de l'autorisation de résidence temporaire et de travail, il peut être inscrit comme chômeur quand il perd son emploi initial. Cette inscription est tout de même soumise à condition, notamment il doit avoir travaillé contre salaire pendant six mois au moins directement avant de s'inscrire. Un étranger inscrit sur la liste des chômeurs jouit du droit de profiter des mêmes services des institutions opérant au marché du travail qu'un chômeur polonais. La loi du 20 avril 2004 sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail ne prévoit pas de différences à l'égard des chômeurs et des demandeurs d'emploi quant à la prestation de services ou aux instruments du marché du travail selon l'appartenance à un groupe national ou ethnique donné.

L'un des éléments-clé de la politique du marché du travail en Pologne est le principe de l'égalité de traitement. La loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail comporte les dispositions relatives aux règles et modalités d'assurer des prestations du marché du travail ainsi qu'à l'accès et à l'utilisation des instruments du marché du travail dans le respect de tous les droits des bénéficiaires de ces services, mettant particulièrement l'accent sur l'interdiction de discrimination:

"Art. 2a. Les dispositions de la loi assurent le respect de la règle d'égalité de traitement dans l'accès et l'utilisation des instruments du marché du travail, sans distinction de sexe, de race, d'origine ethnique, de nationalité, de religion, de confession, des convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle.

Art 2b. Les dispositions de la loi du 3 décembre 2010 sur la mise en œuvre de certaines dispositions de l'Union Européenne relatives à l'égalité de traitement régissent les procédures en cas de violation du principe de l'égalité de traitement."

En outre, plusieurs dispositions détaillées de la loi imposent l'égalité ou interdisent la discrimination. Ceci concerne notamment:

- la détermination des critères de délivrance des permis de travail pour les étrangers,
- les principes de fonctionnement des agences de placement,
- la gestion des agences de placement, dont des agences de placement dans le cadre du réseau EURES,
- la réception des offres d'emploi fournies par les employeurs,
- l'orientation professionnelle,
- l'organisation et la gestion de la formation professionnelle et la participation à la formation.

La loi comprend également les dispositions pénales relatives à la procédure en cas de violation de l'interdiction de discrimination; aux termes de ces dispositions, tout titulaire de l'agence d'emploi et de placement qui ne respecte pas le principe d'interdiction de discrimination, dont la discrimination fondée sur la race, ou pour cette raison refuse de placer le candidat à un poste de travail libre ou à une place de formation, encourt une peine d'amende de 3.000 złoty au minimum.

Les questions d'accès des ressortissants étrangers aux stages de formation professionnelle ont été présentées dans le XVème rapport (article 1.4, réponse à la conclusion négative), alors que celles d'orientation professionnelle dans le VIème rapport (article 9, réponse à la conclusion négative).

Les étrangers ayant le statut de réfugiés ont le droit d'exercer librement l'activité professionnelle en Pologne sans qu'ils soient contraints à demander le permis de travail. Ils peuvent également s'inscrire aux pôles emploi de powiat en qualité de chômeurs ou demandeurs d'emploi, ainsi que de bénéficier de l'appui, notamment de conseil et de formation professionnels dans les mêmes conditions que les citoyens polonais. Les réfugiés ont également le droit de bénéficier de l'appui dans le cadre des programmes individuels d'intégration en vertu de la loi sur l'assistance sociale, dont l'activation professionnelle constitue une partie. L'une des conditions de la participation au programme est l'inscription au pôle emploi de powiat.

Compte tenu du fait que le nombre de réfugiés en Pologne est peu important et ceux qui y résident sont regroupés dans quelques régions seulement, dans le document relatif aux modalités de financement sur les réserves du Fonds du Travail, le Ministre de la famille, du travail et de la politique sociale a indiqué les réfugiés comme l'un des groupes pour lequel il est admis de créer des programmes d'activation sur ces fonds.

ARTICLE 1 § 2

1/ Cadre juridique général. Nature, raisons et l'étendue de toute réforme.

L'amendement au Code du travail du 22 juin 2015 a limité l'utilisation injustifiée des contrats à durée déterminée. Selon les nouvelles modalités, la période d'embauche en contrat pour une durée déterminée ainsi que la période totale d'embauche en contrats de travail pour une durée déterminée entre les mêmes parties ne peut être supérieure à 33 mois, et le nombre de ces contrats ne peut être supérieur à trois. Lorsque la période d'embauche en un contrat ou en des contrats successifs pour une durée déterminée est supérieure à 33 mois, ou que le nombre de contrats dépasse trois, alors dès le jour qui suit la période de 33 mois d'embauche, ou dès la date de signature d'un contrat suivant (quatrième) de travail pour une durée déterminée, le salarié concerné est considéré comme embauché en vertu du contrat de travail pour une durée indéterminée. Le contrat de travail pour une durée déterminée dont la durée est prolongée au

cours de sa validité par une convention entre les parties, est considéré comme un nouveau contrat pour une durée déterminée dès le jour où ledit contrat initial aurait pris fin.

Les restrictions d'embauche sur la base d'un contrat de travail pour une durée déterminée ne s'appliquent pas aux contrats signés:

- pour remplacer un salarié pendant la période de son absence justifiée au travail,
- pour exercer le travail de nature temporaire ou saisonnière,
- pour exercer le travail pour une période de mandat,
- lorsque l'employeur indique des raisons objectives survenues de son côté,

dans la mesure où le fait de conclure le contrat dans le cas donné sert à satisfaire un besoin réel de nature temporaire et est indispensable eu égard toutes les circonstances entourant sa signature. Dans ce cas la raison de signer le contrat est indiquée dans le texte du contrat même.

La loi du 13 mai 2016 sur l'amendement à la loi – Code du travail, a imposé à l'employeur, avant de mettre le travailleur à son poste de travail, de lui confirmer par écrit les éléments principaux du contrat conclu sous forme autre que la forme écrite; cette mesure renforce la protection des travailleurs, et par la suite, prévienne l'embauche illégal. Cette nouvelle disposition permet aux inspecteurs du travail de repérer plus facilement tous les cas de l'embauche illégale quand, lors du contrôle, il s'avère que dans le cadre de la relation de travail, le travail est exécuté par les personnes avec lesquelles le contrat n'avait pas été signé et qui n'ont reçu de confirmation ni quant aux parties du contrat, ni à la nature de ce contrat ni à ses éléments. En plus, cette disposition facilite aux travailleurs la revendication des droits et des prestations qui leur reviennent du fait de la relation de travail, ainsi que de profiter de la protection garantie par les dispositions sur la sécurité sociale.

2/ Mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Pour garantir la mise en œuvre adéquate des dispositions interdisant la discrimination au travail, le Ministère de la famille, du travail et de la politique sociale procède à la propagation des informations relatives au droit de travail individuel, également en diffusant les informations sur des mesures en vigueur (par écrit, par téléphone). De plus, les informations essentielles du droit de travail (dont la question de l'égalité de traitement et de l'interdiction de la discrimination) sont affichées sur le site d'internet du ministère.

Le Ministère a réalisé le programme "Famille et Travail – cela se profite !" (01/02/2016 – 30/06/2017) dont le but était d'élargir la connaissance des mécanismes permettant de concilier la vie professionnelle et familiale, de renseigner les employeurs et les travailleurs sur les mécanismes et les instruments facilitant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale par la création d'un climat favorable à la famille. Le plus important produit qui est issu de ce projet est le portail www.rodzinaipraca.gov.pl qui présente et fait promotion des outils et mécanismes susceptibles de simplifier la conciliation de la vie professionnelle et familiale. Le portail s'adresse autant aux employeurs qu'aux travailleurs. Il apporte des informations sur les mesures correspondant aux besoins des différents groupes de salariés (jeunes parents, personnes handicapées, salariés d'âge différent) et explique des instruments qui pourraient être mis en œuvre dans les entreprises de différentes tailles et spécificités).

Pour faciliter aux employeurs de vérifier si le travail identique est rémunéré de façon identique, le ministère a élaboré une application pour l'ordinateur "Égalité des rémunérations" qui permet facilement d'évaluer les écarts entre les rémunérations des travailleurs, eu égard le sexe, l'âge, le niveau de formation, et autres caractéristiques choisies. L'application est accessible à titre gratuit sur le site d'internet du ministère (<http://www.mpips.gov.pl/narzedzie-do-mierzenia-luki-placowej>). Cet outil aide les employeurs à créer une politique de rémunérations consciente et non-discriminatoire.

Le Ministère de la famille, du travail et de la politique sociale engage des actions qui favorisent les carrières des femmes dans le business, en particulier la présence des femmes parmi les cadres dirigeant des sociétés. Le ministère a préparé deux publications à l'intention des grandes sociétés: l'une est un rapport sur la situation des femmes dans les organes décideurs de business, l'autre est un guide pratique incluant un lot de recommandations et d'outils facilitant la mise en œuvre des actions égalitaires. Ces matériaux sont accessibles sur le site d'internet. Dans le cadre du programme PO WER pour 2016-2019, est réalisé le projet "Égalité des chances dans le business – outils pratiques de réalisation du principe de l'égalité des chances des femmes et des hommes dans les entreprises" qui est la continuation de ces actions.

Les actions de l'Inspection Nationale du Travail – réponse à la question supplémentaire 5.

3/ Données statistiques et toutes autres informations pertinentes.

Respect du principe d'égalité de traitement des femmes et des hommes dans les relations de travail

	Plaintes déposées auprès de la PIP	Contrôles effectués par la PIP – nombre d'employeurs chez lesquels des irrégularités ont été constatées
2015	31	3
2016	42	4
2017	37	10
2018	61	15

hormis l'égalité de traitement des femmes et des hommes

	Plaintes déposées auprès de la PIP	Contrôles effectués par la PIP – nombre d'employeurs chez lesquels des irrégularités ont été constatées
2015	643	76
2016	597	88
2017	551	173
2018	675	219

Égalité de traitement dans l'accès à l'emploi

Plaintes déposées auprès de la PIP

	Égalité de traitement des femmes et des hommes	Autres cas
2015	11	28
2016	10	29
2017	6	16
2018	11	24

Contrôles effectués par la PIP – nombre d'employeurs chez lesquels des irrégularités ont été constatées et des mesures légales ont été appliquées

	Égalité de traitement des femmes et des hommes	Autres cas
2015	21	21
2016	13	14
2017	1	3
2018	5	7

Harcèlement sexuel

Plaintes déposées auprès de la PIP

	Harcèlement sexuel, nombre total	Plaintes fondées	Plaintes sans fondement	Impossible à déterminer
2015	18	3	2	13
2016	21		2	19
2017	14	1	4	9
2018	22		6	16

Contrôles effectués par la PIP – nombre d'employeurs chez lesquels des irrégularités
ont été constatées

2015	1
2016	3
2017	3
2018	4

Harcèlement moral

Plaintes déposées auprès de la PIP

	Harcèlement moral, nombre total	Plaintes fondées	Plaintes sans fondement	Impossible à déterminer
2015	1874	145	638	1.091
2016	1799	160	589	1.050
2017	1695	133	540	1.022
2018	1825	115	589	1.121

Contrôles effectués par la PIP – nombre d'employeurs chez lesquels des irrégularités
ont été constatées

2015	395
2016	483
2017	553
2018	583

En 2015, dix-sept plaintes ont été déposées auprès des tribunaux de droit commun suite à la violation des dispositions de la loi sur la mise en œuvre de certaines dispositions de l'Union européenne en matière d'égalité de traitement (11 aux tribunaux de district, 6 aux tribunaux régionaux dont une au tribunal de deuxième instance). En première instance les tribunaux ont connu 14 plaintes, dont trois ont été rejetées, dans un cas la plainte a été renvoyée, dans trois cas le tribunal a prononcé un non-lieu de la procédure et cinq ont été résolus d'une autre manière. Les tribunaux régionaux de deuxième instance et les cours d'appel ont été saisis pour deux actions, dans ces deux cas l'action a été renvoyée.

En 2016, les tribunaux ont été saisis 24 fois, dont dans 12 cas les tribunaux de district, dans 8 cas les tribunaux régionaux de première instance et dans 4 cas – de deuxième instance.

En 2017, les tribunaux ont été saisis 15 fois avec les actions en indemnité au titre de violation du principe d'égalité de traitement, dont 7 plaintes étaient interjetées aux tribunaux de district, 8 aux tribunaux régionaux, dont 5 aux tribunaux régionaux de deuxième instance. Les cours d'appel n'ont pas été saisies. En 2017, en première instance, des tribunaux de district et tribunaux régionaux ont prononcé les décisions dans 9 affaires (six et trois actions respectivement). Dans les tribunaux de district, dans aucun cas n'ont été prononcées les décisions sur le fond (dans un cas l'action a été renvoyée, dans un cas – rejetée, dans une action le tribunal a prononcé un non-lieu de la procédure, trois affaires ont été résolues autrement). Dans les tribunaux régionaux, les décisions ont été rendues également au niveau formel uniquement (deux plaintes ont été renvoyées, une – rejetée). Dans la seconde instance, aucune plainte n'était connue.

Discrimination à l'emploi – actions en indemnisation (art. 11³ du Code du travail)

Affaires à régler	Décision rendue							Reportée à la période suivante
	Total	dont:						
		confirmation en tout ou en partie	irrecevable	renvoi	rejeté	décision de non-lieu	autre solution	
2015								
Tribunaux de district								
72	25	2	13	2	-	3	5	47

Tribunaux régionaux								
11	6	1	1	-	-	3	1	5
2016								
Tribunaux de district								
75	41	6	21	2	1	4	7	34
Tribunaux régionaux								
18	11	-	2	1	-	2	6	7
2017								
Tribunaux de district								
80	33	5	7	-	1	6	14	47
Tribunaux régionaux								
23	9	2	1	-	-	1	5	14
2018								
Tribunaux de district								
114	46	2	18	4	-	9	13	68
Tribunaux régionaux								
44	19	1	5	4	-	1	8	25

Harcèlement sexuel dans le lieu de travail - actions en indemnisation (art. 18^{3a} § 6 en liaison à l'art. 18^{3d} du Code du travail)

	Affaires à régler	Décision rendue							Reportée à la période suivante
		Total	dont:						
			confirmation en tout ou en partie	irrecevable	renvoi	rejeté	décision de non-lieu	autre solution	
2015									
Tribunaux de district									
femmes	9	4	-	1	-	1	1	1	5
hommes	2	1	1	-	-	-	-	-	1
Tribunaux régionaux									
femmes	7	2	1	-	-	-	-	1	5
hommes	1	1	-	-	-	-	1	-	-
2016									
Tribunaux de district									
femmes	12	5	1	3	-	-	-	1	7
hommes	3	2	1	1	-	-	-	-	1
Tribunaux régionaux									
femmes	5	2	-	2	-	-	-	-	3
hommes	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2017									
Tribunaux de district									
femmes	9	6	1	3	-	-	-	2	3
hommes	3	-	-	-	-	-	-	-	3
Tribunaux régionaux									
femmes	3	2	-	2	-	-	-	-	1
hommes	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2018									
Tribunaux de district									
kobiety	19	10	1	1	-	-	1	7	9
mężczyźni	5	2	-	-	-	-	1	1	3
Tribunaux régionaux									
kobiety	1	-	-	-	-	-	-	-	1
mężczyźni	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Actions en indemnité et en dédommagement suite au harcèlement moral

Code du travail		Affaires à régler	Décisions rendues							reportée à la période suivante
			Total	dont:						
				confirmation en tout ou en partie	irrecevable	renvoi	rejeté	non-lieu	autre solution	
2015										
Tribunaux de district										
art. 94 ³ § 3	femmes	293	115	13	53	8	-	30	11	178
	hommes	167	72	7	33	2	-	18	12	95
art. 94 ³ § 4	femmes	55	26	5	10	1	-	5	5	29
	hommes	44	28	3	9	4	-	5	7	16
Tribunaux régionaux										
art. 94 ³ § 3	femmes	60	23	2	12	1	-	2	6	37
	hommes	35	15	1	2	2	-	4	6	20
art. 94 ³ § 4	femmes	21	12	1	5	-	1	2	3	9
	hommes	16	7	2	2	1	-	-	2	9
2016										
Tribunaux de district										
art. 94 ³ § 3	femmes	316	143	18	51	6	-	33	35	173
	hommes	167	83	17	28	5	1	22	10	84
art. 94 ³ § 4	femmes	54	23	5	11	1	-	5	1	31
	hommes	44	25	3	6	1	1	5	9	19
Tribunaux régionaux										
art. 94 ³ § 3	femmes	66	25	6	9	1	-	2	7	41
	hommes	36	17	3	2	3	-	3	6	19
art. 94 ³ § 4	femmes	16	5	-	2	-	-	-	3	11
	hommes	16	8	1	2	4	-	-	1	8
2017										
Tribunaux de district										
art. 94 ³ § 3	femmes	298	129	18	49	10	-	29	23	169
	hommes	160	70	4	27	3	2	15	19	90
art. 94 ³ § 4	femmes	57	31	3	11	1	-	6	10	26
	hommes	41	23	3	9	1	1	5	4	18
Tribunaux régionaux										
art. 94 ³ § 3	femmes	69	24	4	6	3	1	5	5	45
	hommes	35	17	1	6	3	-	4	3	18
art. 94 ³ § 4	femmes	18	9	-	6	-	-	3	-	9
	hommes	17	10	1	5	1	1	-	2	7

2018										
Tribunaux de district										
art. 94 ³ § 3	femmes	311	127	24	44	7	-	29	23	184
	hommes	173	72	10	18	5	1	27	11	101
art. 94 ³ § 4	femmes	48	27	3	11	6	-	6	1	21
	hommes	34	15	2	6	1	-	2	4	19
Tribunaux régionaux										
art. 94 ³ § 3	femmes	66	24	5	8	6	-	3	2	42
	hommes	30	14	1	5	1	2	2	3	16
art. 94 ³ § 4	femmes	12	7	1	3	-	-	-	3	5
	hommes	8	3	-	3	-	-	-	-	5

Questions supplémentaires

1/ Élaboration des raisons de divergences entre la définition de la discrimination indirecte figurant dans le Code du travail (référence à tous les groupes ou un groupe des travailleurs) et celle figurant dans la loi sur la mise en œuvre de certaines dispositions de l'UE sur l'égalité de traitement (référence à un individu).

La définition figurant dans le Code du travail est un reflet des définitions prévues dans les directives qu'il transpose:

- à l'art. 2 alinéa 2 sous b/ de la Directive 2000/78/CE du Conseil du 29 juin 2000 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement des personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique,
- à l'art. 2 alinéa 2 sous b/ de la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail,
- à l'art. 2 alinéa 1 sous b/ de la Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 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).

Dans toutes ces directives, la définition de la discrimination indirecte se rapporte à un groupe (Directive 2006/54/CE: "...des personnes d'un sexe (...) par rapport à des personnes de l'autre sexe...", Directive 2000/78/CE: "...des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes...", Directive 2000/43/CE: "...des personnes d'une race ou d'une origine ethnique donnée par rapport à d'autres personnes...").

La définition de la discrimination indirecte figurant dans la loi sur la mise en œuvre des dispositions de l'Union européenne en matière d'égalité de traitement reflète les définitions qui se trouvent dans les directives qu'elle transpose:

- la Directive 86/613/CEE du 11 décembre 1986 sur l'application de principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité,
- la Directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique,
- la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail,
- la Directive 2004/113/CE du 13 décembre 2004 du Conseil mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de bien et services,
- la Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre de l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte),
- la Directive 2014/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 avril 2014 relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs.

Dans toutes ces directives la définition de la discrimination se rapporte à un individu.

2/ Est-ce que la législation prévoit le plafond de compensation dans les affaires concernant la discrimination dans l'emploi.

Une personne contre laquelle l'employeur a violé le principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi a droit à une indemnité d'un montant qui ne peut pas être inférieur au salaire minimal, déterminé sur la base de dispositions distinctes (article 183d du Code du travail). Il n'y a pas de limite supérieure d'indemnisation.

3/ Conditions de travail des personnes privées de liberté – le respect de l'interdiction de discrimination en matière de rémunération, de temps de travail, d'autres conditions de travail, d'assurance contre les accidents, d'assurance maladie, de retraite et de chômage.

L'emploi des personnes privées de liberté est régi par le Code pénal exécutif, ainsi que par la loi du 28 août 1997 sur l'embauche des personnes privées de liberté, et par le règlement du Ministre de la justice du 9 février 2004 sur les principes détaillés de l'emploi des détenus.

En recommandant au travail, sont considérés, autant que possible, la profession, le niveau d'instruction, les centres d'intérêt et les besoins personnels du détenu.

Le détenu est engagé en vertu d'un commandement au travail, mais il est admis également qu'il exerce le travail dans le cadre d'un contrat de travail, d'un contrat de mandat, d'entreprise, d'un contrat à objet défini, de travail à façon ou à base d'un autre contrat. Si le détenu est dirigé au travail, le travail dans les conditions nuisibles à la santé exige son consentement par écrit.

Une seule exclusion quant au lieu du travail et à la forme d'emploi concerne la personne en détention à vie: elle ne peut exercer le travail que dans l'enceinte de la prison.

Un détenu peut être employé sur l'autorisation du directeur de l'établissement de détention et dans les conditions que celui-ci fixe. Le non respect des conditions d'emploi déterminées par le directeur par le détenu ou l'employeur est le motif de retrait de l'autorisation. Cette habilitation du directeur de l'établissement de détention a pour but d'assurer un déroulement régulier de la peine de privation de liberté – il est important que le directeur possède les moyens de réagir immédiatement au non respect des conditions d'emploi par le détenu ou la personne qui l'emploie.

Aux détenus exerçant un travail sont applicables les dispositions de droit commun en matière de travail, étant entendu qu'aux détenus dirigés au travail ne sont applicables que les dispositions relatives au temps de travail, ainsi qu'à l'hygiène et à la sécurité du travail (les détenus exerçant le travail en vertu d'un commandement ne sont pas des employés au sens du Code du travail).

Il est de règle que le travail du détenu est rémunéré. La rémunération est due pour le travail exécuté, et également dans le cas où le détenu était prêt à exécuter le travail, mais un empêchement du côté de l'employeur l'a rendu impossible.

La rémunération due au détenu employé pour un temps complet est déterminée de la façon assurant au moins un salaire minimum, calculé en vertu des dispositions distinctes, sous réserve que le détenu ait travaillé le temps de travail mensuel complet ou ait réalisé une norme de travail mensuelle complète. Dans un autre cas (le temps de travail mensuel incomplet, la norme de travail mensuelle incomplète), le détenu est rémunéré au prorata des heures de travail effectives ou de la norme effectivement réalisée. Lorsque le détenu est engagé pour un temps partiel, le salaire est calculé en proportion de ses heures de travail, étant entendu que l'on prend comme base de calcul le montant du salaire minimum.

Le détenu n'a pas droit à la rémunération lorsqu'il exerce le travail de nettoyage ou des travaux auxiliaires dans l'enceinte de la prison, pendant 90 heures au maximum par mois, pour le compte des entités organisationnelles du Service Pénitentiaire, ainsi que pour les travaux sociaux exécutés pour le compte des collectivités locales, des opérateurs pour lesquels un organe fondateur est gmina, powiat ou la voïvodie, des entités organisationnelles d'État ou de collectivités, ainsi que des sociétés commerciales où le Trésor Public, gmina, powiat ou une voïvodie est l'associé unique.

Les périodes de travail rémunéré exécuté durant la détention sont des périodes de cotisation dans les conditions déterminées par les dispositions relatives au système de retraite pour les travailleurs et leur familles. Ne sont tout de même pas imputés à la période de cotisation les travaux exécutés pour le compte des organes de l'administration publique, les travaux

caritatifs et auxiliaires exécutés pour le compte des entités organisationnelles du Service Pénitentiaire.

Le détenu exerçant le travail en vertu d'un commandement a droit à 14 jours libres après une année ininterrompue de son exécution (un équivalent du congé dont profitent les travailleurs). Le droit à temps libre revient aux détenus engagés contre rémunération (le droit à la rémunération est préservé pour cette période) et à ceux engagés sans rémunération, dont les détenus employés pour un temps inférieur à 90 heures par mois. Le détenu n'a pas le droit de renoncer au temps libre.

Un détenu employé en vertu du contrat de travail bénéficie du congé de 18 jours ouvrables. Le détenu n'a pas le droit de renoncer à son congé.

4/ Dispositions visant à garantir aux travailleurs migrants employés à domicile la protection dans les cas d'abus par l'employeur; contrôle de l'observation desdites dispositions (dont la question de l'accès à domicile privé).

Le Code du travail ne contient pas de dispositions relatives à l'accès à domicile privé qui est siège de l'employeur ou le lieu d'exécution du travail par le travailleur. Le législateur n'a réglementé non plus la question des contrôles effectués par les inspecteurs dans les logements privés. Lorsque l'activité économique de l'entrepreneur est déclarée sous l'adresse privée, les contrôles sont réalisés dans le siège de l'entité de la PIP.

L'action de contrôle et de surveillance de la PIP peut être effectuée à l'égard de l'employeur qui embauche des "travailleurs de maison", ou d'un entrepreneur (qui n'est pas employeur) qui confie le travail à une personne physique dans un cadre autre que la relation de travail.

Le contrôle couvre trois champs principaux: la protection juridique du travail, l'hygiène et la sécurité au travail, ainsi que la légalité du travail. L'étendue du contrôle dépend de la nature du sujet qui confie le travail à une autre personne.

Les employeurs (qui embauchent des travailleurs) sont soumis au contrôle complet. Les entrepreneurs qui n'ont pas le statut d'employeur, soit ceux qui n'emploient pas de travailleurs, ainsi que d'autres entités organisationnelles n'ayant pas le statut d'employeur mais qui confient le travail à une personne physique dans un cadre autre que la relation de travail, dont aux personnes exerçant une activité économique à leur propre compte, sont soumis au contrôle des conditions de l'hygiène et de la sécurité du travail, ainsi que de la légalité du travail.

Les inspecteurs de la PIP ont également le droit d'effectuer le contrôle d'un entrepreneur ou d'une entité organisationnelle pour lesquels, dans le cadre de l'activité qu'ils exercent, des personnes physiques réalisent une commande ou assurent des prestations. Dans le cas de ces entrepreneurs, le contrôle concerne également la question de paiement de la rémunération aux commis et aux prestataires d'un montant résultant du taux minimum à l'heure, conformément à la loi du 10 octobre 2002 sur le salaire minimum pour le travail.

En vertu de la loi du 13 avril 2018 sur l'amendement à la loi sur la sécurité sociale des agriculteurs ainsi que de certaines autres loi, un nouveau type de contrat de droit civil a été institué, notamment le contrat d'aide aux récoltes. En vertu de ce contrat, un aide-agriculteur s'engage à aider à la récolte des produits agricoles (houblon, fruits, légumes, tabac, herbes et plantes médicinales), dans un endroit déterminé de la ferme de l'agriculteur et pendant une période déterminée, alors que l'agriculteur s'engage au paiement de la rémunération convenue pour le travail effectué. De tels contrats peuvent être signés par les citoyens polonais et par les étrangers qui sont autorisés à exercer le travail sur le territoire de la République de Pologne. La période globale de travail en vertu du contrat d'aide aux récoltes ne peut être supérieure à 180 jours dans une année civile. L'aide agricole est couverte par la sécurité sociale des agriculteurs (assurance accident, assurance maladie et maternité; les prestations eu titre de ces assurances sont cependant limitées à une indemnité unique au titre d'un préjudice permanent

ou à long terme à la santé ou du décès suite à un accident de travail agricole, ou bien d'une maladie professionnelle agricole).

L'exercice du travail à base du contrat d'aide aux récoltes ne constitue pas l'emploi au sens du Code du travail, de ce fait ce sont les dispositions du Code civil qui sont applicables. Par conséquent, dans le cas d'un agriculteur ayant le statut d'employeur ou ayant enregistré l'activité économique, lesquels profitent de l'aide aux récoltes en vertu dudit contrat, seules les questions de sécurité et d'hygiène du travail, ainsi que de légalité du travail sont soumises au contrôle des inspecteurs de la PIP.

5/ Recours que peut utiliser un chômeur dont l'allocation de chômage est suspendue ou son paiement refusé suite au refus d'accepter l'offre de travail.

Suite au refus injustifié d'accepter le travail proposé par les organes d'emploi, le chômeur perd le statut de chômeur en vertu d'une décision administrative. Contre cette décision l'intéressé a le droit de faire appel à une instance supérieure dans 14 jours à compter de la réception de décision. La décision de l'organe de l'instance supérieure est passible d'une plainte, déposée auprès du tribunal administratif dans 30 jours.

6/ Contrôle de l'ingérence dans la vie privée du travailleur – possibilité d'évaluer le bien-fondé de cette ingérence (heures supplémentaires, révocation du congé annuel), est-ce que l'ingérence injustifiée dans la vie du travailleur peut être punie.

Le travail pendant les heures supplémentaires n'est admissible que dans les cas suivants:

- la nécessité de participer à l'action de sauvetage afin de protéger la vie humaine ou la santé d'une personne, de protéger les biens ou l'environnement, ou en cas de dépannage,
- les besoins particuliers de l'employeur.

L'employeur peut appeler le travailleur de son congé annuel uniquement si sa présence dans l'établissement est nécessitée par les circonstances imprévisibles au moment du début du congé. L'employeur est obligé à rembourser au travailleur tous les frais en lien direct avec cette révocation.

Les litiges entre le travailleur et l'employeur quant au bien-fondé des heures supplémentaires exigées ou à la révocation du congé annuel sont soumis à la compétence du tribunal de travail. La violation des dispositions relatives au temps de travail, ainsi que le refus du congé annuel auquel le travailleur avait droit constituent une infraction et sont passibles d'une amende de 1.000 à 30.000 złoty.

Autant que les motifs consistant en la nécessité de participer à l'action de sauvetage des personnes, de protéger les biens ou l'environnement, ou le cas de dépannage, sont faciles à vérifier au cours de la procédure de contrôle, l'évaluation des nécessités particulières de l'employeur justifiant le travail pendant les heures supplémentaires, est impossible le plus souvent. C'est pourquoi, dans le cas où l'inspecteur constate une violation flagrante des dispositions relatives aux heures de travail (ex.: planifier de façon permanente les heures supplémentaires), il applique des mesures juridiques sous forme de commandement ou d'injonction. Les litiges concernant les motifs des heures supplémentaires sont soumis le plus souvent à la compétence des tribunaux. Pareil pour les litiges relatifs à la révocation du travailleur du congé annuel.

7/ Informations, dont les décisions des tribunaux, sur la mise en œuvre de l'interdiction de la discrimination indirecte dans l'emploi, visée dans le Code du travail et dans la loi sur la mise en œuvre de certaines dispositions de l'UE sur l'égalité de traitement.

Les informations en disposition du Ministère de la justice ne permettent pas de distinguer les affaires liées spécifiquement à la discrimination indirecte.

8/ Actions des groupes pour l'étude de la situation des personnes non hétérosexuelles et transgenres, instaurés en 2014 par le Plénipotentiaire du Gouvernement pour l'égalité de traitement, l'impact de ces actions sur la situation des personnes d'orientation sexuelle différente au marché du travail.

Le 5 mai 2005, des réunions ont eu lieu du groupe d'éducation et de sensibilisation, ainsi du groupe chargé de la législation relative aux personnes LGBT. Ont pris part à ces réunions les représentants de la Chambre nationale de Conseils Juridiques, de la Fondation Trans-Fuzja, de British Council, ainsi que des groupes de parents LGBT, de l'Association des Familles et Amis LGBT "Akceptacja", de l'Association "Pracownia Różnorodności", ainsi que les fonctionnaires du bureau du Plénipotentiaire. Lors de la réunion ont été débattues parmi autres:

- les questions relatives à la prise par le bureau du Plénipotentiaire des fonctions du point de contact quant aux questions des personnes LGBT,
- les questions relatives à la mise en œuvre par le Plénipotentiaire d'autres actions liées au développement de la politique européenne concernant les personnes LGBT,
- le déroulement des travaux sur le projet de la directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement des personnes quels que soient la religion, les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

Le Plénipotentiaire du Gouvernement pour l'égalité de traitement a présenté ses deux interventions qui étaient faites suite à la discussion de la première réunion des groupes, en 2014. La première intervention a été adressée à tous les opérateurs de poste et son objet était la propagation, parmi les employés de poste, de la connaissance des droits des personnes en relation de partenariat de fait à réceptionner des courriers. L'autre intervention était adressée au Ministre de la santé suite au rapport de l'Obmudsman "Égalité de traitement des patients – personnes non hétérosexuelles dans les établissements médicaux". Suite à cette intervention, le Ministre de la santé a adressé un appel au Conseil national de l'Ordre des Médecins pour le renforcement du savoir des employés des établissements médicaux, dont le personnel médical, en matière de droits des patients, dont d'égalité de traitement quels que soient le handicap, l'âge, les maladies et l'orientation sexuelle, l'accès à l'information sur l'état de santé et à la documentation médicale de l'autre personne, ainsi qu'en matière d'obligation de préserver le secret médical. Le Ministre de la santé a également souligné la nécessité de mettre en œuvre les actions visant à minimaliser, voire éliminer, l'application irrégulière des dispositions légales et réglementaires en vigueur, grâce à l'organisation des formations portant sur les questions juridiques, le développement des compétences relatives à la communication interpersonnelle libre des sous-entendus stigmatisant et discriminatoires.

Pendant la réunion du groupe d'éducation et de sensibilisation, a été débattue également la proposition des actions pour améliorer la situation des personnes LGBT au marché du travail, dont l'appel du Plénipotentiaire à l'intention de la PIP pour la mise en œuvre des mesures visant à l'amélioration de la situation et à la protection de personnes LGBT au marché du travail.

En 2015, le Groupe a élaboré deux publications adressées l'une aux travailleurs et relative aux droits en matière d'embauche des personnes non hétérosexuelles et transgenres, et l'autre, adressée aux employeurs pour rappeler les droits des travailleurs et la nécessité de prévenir toute forme de discrimination dans le lieu de travail. Ces publications étaient diffusées par le Bureau du Plénipotentiaire du Gouvernement pour l'égalité de traitement. La version électronique de ces publications est accessible sur le site d'internet du Plénipotentiaire du Gouvernement pour l'égalité de traitement: www.rownetraktowanie.gov.pl. Ces tâches ayant été réalisées, les groupes ne se sont plus réunies.

9/ Pratique des tribunaux concernant l'application du principe de renversement de la charge de la preuve dans les affaires relatives à la discrimination, réglées sur la base du Code du travail et de la loi sur la mise en œuvre de certaines dispositions de l'UE sur l'égalité de traitement.

Aux termes du Code du travail, lorsque le travailleur décide de porter sa cause devant le tribunal, il doit produire des faits dont pourrait ressortir la présomption de discrimination directe ou indirecte, auquel cas c'est l'employeur qui est tenu de prouver qu'il agissait de façon objective en individualisant la situation des travailleurs. L'allégation de discrimination d'un travailleur est valable jusqu'à ce que l'employeur fournisse les preuves que la décision attaquée était fondée sur des critères objectives. En connaissant la cause de violation du principe de l'égalité de traitement au travail, le tribunal de travail doit évaluer les motifs de la décision de l'employeur. Aux termes des dispositions de la loi sur la mise en œuvre de certaines dispositions de l'UE sur l'égalité de traitement, celui qui reproche la violation du principe de l'égalité de traitement rend crédible le fait incriminé, et la partie opposée, pour se décharger de cette allégation, doit démontrer qu'elle n'avait pas commis la violation de ce principe.

Le Ministère de la justice ne dispose pas d'informations sur la pratique des tribunaux en la matière. Pour chaque cas individuel, la procédure probatoire revient au tribunal indépendant. Son évaluation peut être effectuée par le tribunal d'instance supérieure, le cas échéant, dans le cadre de la connaissance d'un recours. Le Ministre de la justice n'est pas compétent à évaluer la procédure probatoire.

10/ Exemples des sanctions appliquées à l'encontre des employeurs ayant violé l'interdiction de discrimination au travail (autres que les indemnités adjugées aux travailleurs lésés), montant d'indemnités accordées.

Le Code du travail statue que la personne à l'encontre de laquelle l'employeur a violé le principe d'égalité de traitement bénéficie du droit à l'indemnité dont le montant ne peut être inférieur au salaire minimum, fixé à la base des dispositions distinctes. Cette mesure est applicable autant en cas de discrimination des travailleurs qu'en cas de discrimination des demandeurs d'emploi.

La détermination du montant d'indemnité due à la victime de discrimination au travail revient au tribunal. Le montant minimal qui peut être adjugé est délimité, l'indemnité doit être au minimum égale au montant du salaire minimum légal.

Lorsque l'employeur a dénoncé la relation de travail avec le travailleur, ou qu'il a résilié le contrat de travail avec effet immédiat, et que le motif indiqué dans la déclaration de l'employeur était de nature discriminatoire, alors le travailleur a non seulement de droit à l'indemnité, mais également à une revendication du fait de résiliation ou dénonciation vicieuse de la relation de travail avec effet immédiat. En cas de dénonciation, il s'agit de la revendication de reconnaître cette dénonciation inopposable, et si la relation de travail a été déjà résilié – une revendication de réintégration dans le travail dans les conditions précédentes ou bien de dommages-intérêts. En cas de résiliation de la relation de travail avec effet immédiat, le travailleur bénéficie de la revendication de réintégration dans les conditions précédentes ou de dommages-intérêts.

La poursuite par le travailleur des prétentions au titre de dénonciation ou résiliation vicieuse de la relation de travail avec effet immédiat n'est pas une condition indispensable à l'attribution de l'indemnité pour le motif discriminatoire indiqué dans la déclaration de l'employeur.

Le Ministère de la justice ne dispose pas de données permettant d'indiquer le montant des indemnités adjugées par les tribunaux.

11/ Actions entreprises ou planifiées en vue de garantir la mise en œuvre correcte des dispositions interdisant la discrimination au travail (dont à la lumière d'un nombre peu important d'actions interjetées devant les tribunaux pour cause de discrimination).

L'Inspection nationale du travail, tout comme les années précédentes, procédait aux contrôles suivants:

- du respect par les pôles emploi de l'interdiction de discrimination des personnes pour lesquelles ils recherchent des postes de travail ou un autre travail rémunéré,
- du respect du principe d'égalité de traitement dans les procédures de recrutement effectuées par les opérateurs autres que pôles emploi (employeurs, entrepreneurs),
- du respect des dispositions relatives aux travailleurs au contrat temporaire (intérim) (vérifier s'il n'y a pas de violation de l'interdiction d'inégalité de traitement, notamment en matière de conditions de travail et autres conditions d'embauche, par rapport aux travailleurs embauchés à durée indéterminée CDI au même poste ou à un poste similaire),
- ayant pour but de vérifier le reproche pour des pratiques discriminatoires de l'employeur, allégué dans une plainte.

Au cours du contrôle du respect par les pôles emploi des dispositions de la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail, était vérifié chaque fois l'observation du principe d'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe, l'âge, le handicap, la race, la religion, l'origine ethnique, la nationalité, l'orientation sexuelle, les convictions politiques et la confession ou l'adhérence syndicale des personnes pour lesquelles ils recherchent des postes de travail ou un autre travail rémunéré. Dans le cadre du contrôle, l'inspecteur étudiait également les annonces et autres documents pour vérifier une éventuelle insertion des critères discriminatoires.

En cas de violation du droit, la responsabilité du gérant de l'agence de placement découle des dispositions de la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail qui prévoit une peine d'amende d'un montant minimal de 3.000 zloty. En cas d'infraction, l'inspecteur rédige des commandes ou des injonctions où figurent les mesures pour éliminer la discrimination et les mesures à l'encontre des personnes responsables de ces infractions.

L'observation du principe d'égalité de traitement dans le cadre des procédures de recrutement engagées par les opérateurs autres que pôles emploi (travailleurs, entrepreneurs) était étudiée dans le cadre du contrôle de légalité de l'emploi et d'une autres formes de travail rémunéré. Ces contrôles visaient à révéler des cas d'éventuels refus d'embaucher un candidat à un poste libre de travail ou d'attribuer une place dans une formation professionnelle, le refus étant fondé sur le sexe, l'âge, le handicap, la race, la religion, l'origine ethnique, la nationalité, l'orientation sexuelle, les convictions politiques et la confession (ces problèmes sont contrôlés uniquement dans les cas où les refus de l'embauche fondés sur l'un ou plusieurs critères ci-dessus mentionnés ont été signalés aux inspecteurs dans les plaintes ou ressortent de la vérification des annonces).

À l'occasion des contrôles était vérifiée également la réalisation de l'obligation imposée aux employeurs de porter à la connaissance des travailleurs les textes des dispositions relatives à l'égalité de traitement au travail, sous forme écrite, diffusés dans l'établissement, ou d'assurer l'accès à ces dispositions sous la forme habituellement utilisée dans l'établissement.

Suite aux irrégularité constatées, les inspecteurs ont rendu:

	Conclusions dans les commandements	Injonctions
2015	4.185	184
2016	3.743	169
2017	2.666	51
2008	2.203	101

Outre les actions de contrôle, les inspecteurs réalisaient aussi les actions de protection et d'information/formation. Dans les publications élaborées par la PIP, les problèmes de protection contre la discrimination et d'égalité de traitement à l'emploi étaient souvent traités.

Les problèmes de discrimination étaient l'objet du matériel d'information élaboré par la PIP de même que les questions du droit de travail et des droits des travailleurs. Ce matériel est affiché sur le site d'internet de la PIP: www.pip.gov.pl.

Divers imprimés étaient distribués ou diffusés pour prévenir des irrégularités liées au fonctionnement des opérateurs assurant les prestations des agences d'emploi, parmi autres les dépliants "Courtage à l'emploi" et "Travail temporaire". Dans ces deux imprimés, la question de discrimination était signalée. Dans toutes formes de formation organisées pour les employés des agences d'emploi, l'accent est mis sur la question d'observation par les agences de l'interdiction de discrimination, notamment dans les procédures de recrutement des candidats à l'embauche ou de rédaction des annonces et des offres de travail. Ces actions étaient organisées en coopération avec les pôles emploi des voïvodies particulières, elles étaient adressées aux agences d'emploi opérant sur le territoire des inspectorats des régions particulières.

Par ailleurs, tout inspectorat régional de travail étudiait des annonces dans les médias, dont dans l'internet, d'une part pour révéler des agences opérant sur le marché du travail sans avoir le certificat requis, d'autre part pour révéler des insertions comprenant des critères discriminatoires ou constituant la violation d'autres dispositions de la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail. Dans chaque cas de supçons, les organes de la PIP vérifiaient s'il y avait lieu à la violation des dispositions de la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail.

Dans les années 2015-2018, la PIP continuait la réalisation du programme préventif, initié en 2014, intitulé "Lutte contre le stress dans le lieu de travail". Dans le cadre du programme, une série de formations a été organisé dont l'objet était la lutte contre le stress et contre d'autres risques psycho-sociaux, dont la discrimination et l'inégalité de traitement. C'était une formation "sur mesure", adaptée aux besoins des employeurs, des travailleurs et des organisations syndicales. Dans le cadre de tous les débats sur les causes du stress il est démontré que les pathologies dans les relations interpersonnelles dans le lieu de travail de type discrimination, inégalité de traitement, harcèlement sexuel ou harcèlement moral, sont inséparablement liés au stress. Au cours des formations relatives à la discrimination et à l'inégalité de traitement, les conférenciers expliquent les mécanismes des phénomènes discriminatoires, la notion des biens protégés juridiquement le droit, indiquent les moyens d'identification des discriminations directe et indirecte, etc. Dans le cadre des formations, ont été organisées les études par le biais des questionnaires adressés au travailleurs des établissements qui se sont déclarés auprès des coordinateurs du programme dans les inspectorats régionaux, les questionnaires abordaient également la question de discrimination.

Dans les années 2015-2016, une campagne d'information et de promotion était menée intitulée "Stress au travail ? Cherchez le remède" soutenant le programme préventif et dont l'objectif était de renforcer le message sur l'importance de l'élimination des facteurs de risques psycho-sociaux auxquels appartiennent la discrimination et l'inégalité de traitement.

Dans le cadre du sensibilisation au problème de prévention contre les facteurs négatifs de risques de nature psycho-sociale, dont d'inégalité de traitement et de discrimination, la PIP mettait gratuitement à la disposition des intéressés ses publications sur le problème.

Dans le champ d'intérêt de la PIP était également la situation des étrangers sur le marché du travail. En collaboration avec l'Organisation internationale pour les migrations et avec le Ministère des affaires intérieures et de l'administration, la PIP réalisait un projet, cofinancé des moyens européens, "Migrant Info – aide aux immigrants et leur intégration au milieu polonais". Le projet était adressé aux citoyens des états tiers choisis, dits groupe destinataire du Fonds d'Asile, Migration et Intégration. Dans le cadre de ces actions, la PIP a participé, en 2017, à la campagne d'information en portant l'assistance sur le fond aux personnes assurant le fonctionnement du point de contact (l'info ligne OIM) créé dans le cadre du projet. La

communication et les renseignements fournis par la PIP concernaient notamment les principes d'embauche des étrangers en Pologne ainsi que le contrôle de la légalité du travail. Les données de l'Organisation internationale pour les migrations révèlent qu'en 2017, les étrangers arrivant en Pologne ou y séjournant dans le but de trouver un travail rémunéré ont profité 20.930 fois des consultations individuelles (73% des répondants). Dans le cadre du projet, le site internet a été créé www.migrant.info.pl dont ont profité 1.691.245 utilisateurs en 2017 (ouvert 5.405.622 fois). Une application pour les employeurs www.aplikacja.migrant.info.pl est également à disposition, facilitant la recherche des informations concernant l'embauche des étrangers, 9.792 utilisateurs en ont profité en 2017.

Pour diffuser les informations sur le problème de discrimination et d'inégalité de traitement, la PIP utilisait divers moyens de communication, notamment:

- la participation ou l'organisation des conférences,
- les réunions avec des employeurs au cours desquelles est expliquée la nécessité et la justification de la mise en œuvre de la politique égalitaire dans les entreprises,
- l'observation et l'appréciation de la politique égalitaire mise en œuvre dans les entreprises,
- l'élaboration de la Bibliothèque de la prévention de discrimination et d'inégalité de traitement qui comporte les publications et les articles servant à l'approfondissement de la connaissance du problème,
- l'établissement et le suivi du site d'internet www.streswpracy.pl où sont affichées les informations concernant, entre autres, la discrimination et l'inégalité de traitement,
- les conseils juridiques:

2015	3.717
2016	2.906
2017	2.675
2018	1.653

La baisse du nombre de conseils juridiques résulte des phénomènes suivants:

- la conscience juridique de plus en plus profonde des employeurs qui réalisent les dispositions du Code du travail, mettent en œuvre de plus en plus largement et efficacement les principes relatifs à l'interdiction de discrimination, et par la mise en œuvre des procédures de prévention des abus qui atténuent ou éliminent les phénomènes négatifs de harcèlement psychique dans l'entreprise,
- l'augmentation du savoir des travailleurs quant à leurs droits, dont en ce qui concerne l'égalité de traitement au travail,
- la politique active d'information et de prévention de la PIP, menée parmi les employeurs et les travailleurs à travers les campagnes et projets relatifs à l'égalité de traitement dans le lieu de travail, ainsi qu'aux moyens de prévention contre toute forme d'abus,
- les actions éducatives/sociales, organisées par les différentes institutions, concernant le problème de discrimination.

12/ Rapport entre les études, l'instruction et la formation des soldats professionnels et la durée du service, effets financiers en cas de départ anticipé du service militaire

Le fait de suivre la formation à la charge du Ministère de la défense nationale n'entraîne pas la prolongation de service militaire professionnel.

En cas de résiliation du contrat de service militaire avant le délai pour lequel le contrat a été signé, le soldat professionnel est tenu à rembourser les coûts de formation, au prorata de la durée du service après la fin de la formation.

L'obligation du remboursement fait suite à:

- la rupture de la formation par le soldat professionnel, lorsqu'il arrête la formation ou qu'il est renvoyé de la formation pour manque de progrès ou pour avoir violé le règlement fixé

par l'organisateur de la formation, ou encore à la demande du soldat – dans de tels cas le soldat professionnel rembourse le coût total de la formation,

- le renvoi du soldat professionnel de son service pour des motifs suivants:
 - renoncement à la citoyenneté polonaise,
 - refus d'accusation de l'ordre de se présenter à la commission militaire médicale ou le fait de ne pas se présenter devant cette commission le jour et le lieu fixés, sans justification, ou encore le refus de l'examen médical auquel le soldat professionnel était obligé par la commission médicale,
 - note globale insuffisante dans la note d'évaluation de service,
 - fausse déclaration de lustration,
 - refus d'assurer le service à un poste de service équivalent ou supérieur,
 - dénoncement du rapport de service professionnel par le soldat professionnel,
 - perte d'un grade ou la dégradation,
 - décision de justice définitive de peine disciplinaire de renvoi du service militaire professionnel,
 - décision de justice définitive de perte de droits publics, d'exclusion du service militaire professionnel ou d'interdiction d'exercer le métier de soldat professionnel,
 - décision de justice définitive condamnant à une peine privative de liberté (détention militaire) sans suspension conditionnelle de son exécution,
 - punition passée en force de chose jugée par l'organe d'ordre professionnel compétent consistant en la suspension ou de la privation du droit d'exercer le métier (spécialité professionnelle),
 - absence au service trois jours ouvrés de suite, sans justification,
 - condamnation, aux termes d'un jugement passé en force de chose jugée, à une peine privative de liberté (détention militaire) avec sursis de l'exécution de la peine.

Dans les cas ci-dessus, les coûts à rembourser par le soldat sont calculés en prenant en considération la proportion entre la durée de son service accompli après la formation et la durée de son service fixée dans le contrat de formation pour que l'obligation du remboursement desdits coûts expire.

La durée du service jusqu'à l'expiration de l'obligation du remboursement des coûts de la formation est notamment fonction du montant des débours avancés pour la formation – plus important en est le montant, plus longue est la durée du service, cette période étant fixée cas par cas à base du consentement des deux parties. Un autre facteur déterminant est l'importance du grade détenu par le soldat ainsi que le caractère essentiel pour le Ministère de la défense nationale de la formation à laquelle le soldat est orienté. En conclusion, il n'existe pas un mécanisme simple de détermination de la durée du service à l'issue de la formation pour être exempté de l'obligation de remboursement, cette période résulte de plusieurs facteurs.

Exemple:

- un officier supérieur orienté à un stage de formation indispensable pour acquérir des qualifications nécessaires pour un grade supérieur, et substantielle du point de vue du Ministère de la défense nationale: le coût de la formation est de 100.000 złoty, la durée de service exigé après la formation est de 3 ans, soit le taux journalier: $100.000 \text{ złoty} / 1.095 \text{ jours} = 91,32 \text{ złoty}$,
- deux ans après la fin de la formation, l'officier quitte l'armée et le motif de son départ le contraint à rembourser les frais de sa formation; le montant à rembourser: $91,32 \text{ złoty} \times 365 \text{ jours} = 33.331,80 \text{ złoty}$.

Nouvelles questions

1/ Études de l'étendue des cas d'abus des travailleurs par les employeurs, de l'étendue du phénomène de travail forcé, de l'esclavage moderne.

L'étendue des cas d'abus des travailleurs par les employeurs ressort des informations relatives aux irrégularités constatées par la PIP pendant ses actions de contrôle et de surveillance concernant la protection juridique du travail, de l'hygiène du travail et de la légalité de travail. Ces données figurent dans les rapports sur la mise en œuvre des articles 2, 3, 4, 5 de la Charte.

L'Inspection Nationale du Travail engage des actions visant à lutter contre la traite des êtres humains, notamment contre le travail forcé. Cet engagement est une conséquence naturelle de l'objet de l'activité des organes d'inspection: leur tâche de première importance est le contrôle de l'observation des dispositions légales et réglementaires, dont de la sécurité et de l'hygiène du travail, ainsi que de la légalité d'embauche. Les pouvoirs de la PIP, prenant directement l'origine dans des dispositions de la Convention OIT n° 81 relative à l'inspection du travail dans l'industrie et dans le commerce, donnent aux inspecteurs le droit d'entrer dans les lieux où le travail est exécuté, en principe en tout temps, afin de procéder au contrôle. Par conséquent, cela donne aux inspecteurs l'opportunité d'identifier d'éventuelles victimes de la traite des êtres humains, exerçant le travail dans les conditions d'abus et sous contrainte.

L'Inspection Nationale du Travail est obligée à révéler des cas d'embauchage illégal des citoyens polonais et étrangers, et en cas du moindre suspicion du travail forcé, à mettre en œuvre des mesures prévues par la loi. Par contre, la PIP n'est pas l'institution appelée à poursuivre des délits de la traite des êtres humains, elle est obligée de signaler à la Police ou au parquet chaque cas de suspicion fondé.

Les devoirs de la PIP consistent aussi en communication des informations aux victimes potentielles de la traite, sur les formes d'assistance dont elles peuvent bénéficier, et sur les institutions où chercher l'aide, comme le Centre National d'Information et de Consultation et d'autres institutions et organisations locales.

La possibilité de la réalisation des contrôles en collaboration avec la Police et les Gardes Frontières permet une approche globale au problème et facilite le ciblage des actions visant les secteurs où ces phénomènes négatifs sont les plus susceptibles d'apparaître. Il s'agit notamment des entreprises qui confient le travail aux étrangers, dont des employeurs usagers polonais qui profitent du travail des étrangers dirigés au travail sur le territoire de la République de Pologne par les agences de l'emploi (agences de travail intérim, agences de placement à l'emploi). Ces travailleurs constituent le groupe le plus important à risque de traite et de travail forcé.

En ces dernières années, la PIP a révélé quelques cas suscitant la suspicion du travail exercé dans les conditions de contrainte. Il s'agissait du travail des étrangers (particulièrement des citoyens de l'Ukraine, des Philippines, du Vietnam), dont certains étaient embauchés d'une manière illégale. Leur employeurs ne respectaient pas le droit du travail en vigueur; les travailleurs soulevaient également d'autres ennuis qu'ils subissaient de la part des employeurs: la saisie des passeports, l'impossibilité de déplacement, l'attachement par la dette, l'application des peines contractuelles, tout ce qui constituent éléments constitutifs du travail forcé. Les procédures relatives audits cas étaient réalisées en collaboration avec les Gardes Frontières. Dans les cas où les reproches soulevés dans les plaintes se confirmaient, les organes de la PIP transmettaient l'affaire aux organes de poursuite ou, en cas d'une instruction déjà ouverte, transmettaient la documentation des contrôles effectués.

Les condamnés pour la traite des êtres humains dans le but de l'exploitation au travail:

2015	2016	2017	2018
-	7	3	1

Les détails de l'information figurent au XVIIIème rapport – article 19 alinéas 1 et 4.

2/ Exigences en matière d'information sur des actions visant à étudier les chaînes d'approvisionnement pour repérer l'utilisation éventuelle du travail forcé par les réalisateurs/soutraitants.

La loi du 15 décembre 2016 sur l'amendement à la loi sur la comptabilité a transposé la Directive 2014/95/UE modifiant la directive 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes. La législation polonaise concerne environ 300 sociétés constituant des entités d'intérêt public, dont d'importantes sociétés cotées et entreprises financières. Les informations révélées par les sociétés doivent comprendre une description des politiques et leur incidences sociales, environnementales, sur les droits des travailleurs et le respect des droits de l'homme, ainsi qu'à la lutte contre la corruption. La loi n'exige pas d'examiner des chaînes d'approvisionnement en ce qui concerne le travail forcé. C'est l'entrepreneur qui décide quelles informations non financières seront présentées dans le rapport et quels outils y seront utilisés. Dans les rapports des nombreuses sociétés et groupes des capitaux se trouvent les informations de ce genre.

La loi du 6 mars 2018 – Droit des entrepreneurs règle les principes généraux de la mise en œuvre, de fonctionnement et de la fermeture d'une activité économique en Pologne, dont les droits et devoirs des entrepreneurs, ainsi que les tâches des organes de l'autorité publique en la matière. Il n'existe pas dans la loi de norme détaillée relative à l'exigence de présenter les activités permettant de vérifier la chaîne d'approvisionnement en ce qui concerne l'utilisation éventuelle par des entrepreneurs/soutraitants du travail forcé. Néanmoins la loi met explicitement sur les entrepreneurs une obligation de mener l'activité économique conformément aux principes de la concurrence loyale et du respect de bonnes mœurs et des intérêts légitimes des autres entrepreneurs, ainsi que dans le respect et protection des droits et des libertés de l'homme.

Ce principe est présenté dans les Directives de l'ONU relatives au business et aux droits de l'homme qui ont été approuvées en 2011 par le Conseil des Droits de l'Homme de l'ONU. Ces directives considèrent les obligations des États à protéger les droits de l'individu contre la violation des droits par les entreprises, mettent l'accent sur le rôle des entreprises dans la réalisation et la protection des droits de l'homme découlant de la législation interne des États, ainsi que des obligations internationales; elles indiquent également le besoin de garantir aux personnes lésées l'accès aux mesures de réparation.

Dans le document "Plan d'action en matière des droits de l'homme et de la démocratie pour les années 2015-2019 », approuvé par le Conseil pour des Affaires Étrangères le 20 juillet 2015, ainsi que dans les Conclusions approuvées par le Conseil pour des Affaires Étrangères le 20 juin 2016, les États membres de l'Union Européenne se sont engagés à prendre les plans nationaux des actions de mise en œuvre des Directives.

La loi - Droit des entrepreneurs fait la référence directe à l'obligation de respect et de protection des droits et des libertés de l'homme; par ailleurs, le 29 mai 2017, le Conseil des Ministres a approuvé le Plan National d'Action pour la mise en œuvre des Directives de l'ONU relatives au business et aux droits de l'homme pour les années 2017-2010.

Conformément aux dispositions du droit du travail, c'est l'employeur ou la personne agissant en son nom qui encourt la responsabilité pour la violation de la loi au préjudice des travailleurs. En outre, pour la violation des dispositions et des principes relatifs à la sécurité et à l'hygiène du travail la responsabilité encourt également la personne qui n'est pas l'employeur, mais qui dirige les travailleurs dans le processus du travail, qui est tenue à exiger et veiller à ce que les travailleurs qui lui sont soumis hiérarchiquement observent la

réglementation pour que le travail soit exécuté de manière sûre, en respect des standards requis et des exigences en matière de sécurité et d'hygiène du travail.

Quant aux travailleurs en détachement à l'étranger ou délégués à l'étranger par une agence de placement pour la prestation des services, la situation est différente. Or, la loi en vigueur statue de la responsabilité solidaire. Dans certaines circonstances, l'employeur polonais utilisateur des services assurés par un étranger engage sa responsabilité en ce qui concerne le paiement de rémunérations autant que cet employeur étranger. Cette règle de la responsabilité solidaire concerne uniquement le secteur du bâtiment. La réglementation constitue le blocage contre les mauvaises pratiques, d'autre part incite les entrepreneurs polonais, utilisateurs des prestations externes, à rechercher des partenaires honnêtes en business. Les dernières années montrent que c'est dans ce secteur en effet qu'il y a un nombre le plus important d'irrégularités, et toute une chaîne de sous-traitance rendait parfois impossible d'identifier le responsable.

Sous quelques conditions, l'employeur polonais peut se décharger de la responsabilité. Lorsque l'entrepreneur polonais communique à son partenaire étranger une information écrite sur les conditions minimales d'embauche qu'il faut que soient garanties pour travailler sur le territoire de la Pologne, et qu'il reçoive du partenaire une déclaration écrite que le fait de déléguer les travailleurs était déclaré à la PIP, alors il ne sera pas responsable s'il s'avère le contraire. Le législateur a jugé que dans les circonstances ci-dessus, l'agence de placement était suffisamment avisée pour accomplir toutes les démarches et si elle ne l'a pas fait c'est uniquement à sa propre responsabilité et l'entrepreneur polonais, utilisateur de la prestation, ne peut en être responsable.

3/ Mesures visant à assurer l'observation d'une diligence due lors des procédures de marché public afin de ne pas soutenir de façon aléatoire l'esclavage moderne.

Les mesures en vigueur relatives au marché public permettent aux institutions commandant une meilleure utilisation de cette procédure pour appuyer des objectifs autres qu'économiques, et notamment dans le domaine social. Une bonne réalisation de ces objectifs aide à éradiquer certains comportements blâmables, par exemple l'esclavage moderne.

La loi du 29 janvier 2004 – Droit du marché public comprend les mesures ci-dessous qui facilitent la réalisation des objectifs sociaux, dont ceux liés au soutien de l'élimination de l'esclavage moderne:

- l'exclusion absolue du marché public des entrepreneurs condamnés pour un délit contre les droits des personnes exerçant le travail rémunéré et contre la liberté des êtres humains, dont notamment pour le délit lié à la traite des êtres humains,
- lorsque l'exécution des actions indiquées par l'adjudicateur, dans le cadre de la réalisation des services ou des travaux de construction, exige l'embauche, par l'entrepreneur ou par le sous-traitant, des personnes en contrat de travail de manière déterminée dans le Code du travail, alors il y a une obligation de détailler cette exigence dans la description de l'objet du marché,
- dans le cahier des charges, l'adjudicateur qui commande des services ou des travaux de construction détermine:
 - la manière de documenter l'embauche,
 - l'habilitation de l'adjudicateur à contrôler la réalisation de ces exigences par l'entrepreneur,
 - les sanctions au titre de la non exécution des exigences.

L'adjudicateur indique également la nature des actions indispensables à la réalisation du marché lorsqu'elles nécessitent d'embaucher des personnes en contrat de travail par l'entrepreneur. Cette exigence a pour but de limiter la possibilité de remplacer des contrats

de travail par les contrats de droit civil si l'obligation d'utilisation du contrat de travail résulte des dispositions de droit,

- la possibilité de mettre, dans la description de l'objet de la commande, des exigences relatives à son exécution, notamment celles de nature sociale: l'emploi des personnes en chômage, des jeunes, des personnes handicapées ou personnes des autres groupes visés dans les dispositions relatives à l'emploi social; le commettant peut également formuler les autres critères, y compris sociaux, étant entendu que la notion de "aspects sociaux" doit être comprise dans le sens de la définition figurant dans le manuel établi par la Commission européenne "Questions sociales dans les achats. Guide sur la prise en compte des questions sociales dans les commandes publiques". Ce guide, relatif à la prise en compte des questions sociales dans les commandes publiques, comprend la promotion du travail convenable, du respect des droits de l'homme et du droit du travail, du soutien social de l'insertion (dont des personnes handicapées), de l'économie sociale et des petites et moyennes entreprises, de la promotion des chances égales et du principe "accessible et destiné à tout le monde", et comprend également l'incorporation des critères équilibrés, tout en prenant en compte la question de commerce honnête et éthique,
- l'autorisation d'indiquer, dans la description de l'objet du marché ou dans les critères d'appréciation ou dans les conditions de la réalisation, un marquage spécial (étiquettes) dans le but de souligner les caractéristiques particulières du marché (dont des caractéristiques sociales); à l'aide de ces étiquettes, les institutions adjudicatrices peuvent définir, dans la description de l'objet du marché, dans les critères de l'appréciation des offres et dans les conditions de la réalisation du marché, les exigences liées à la réalisation des objectifs sociaux; les critères à base desquels les produits définis ou les services sont attribués, font également références au respect des droits sociaux et économiques, tels que: garantie d'une rémunération convenable pour le travail, protection des droits des femmes et prévention de leur discrimination (égalité salariale, participation à la prise des décisions), interdiction du travail forcé et de profiter du travail des enfants, liberté syndicale, sécurité et protection de la santé pendant le travail, apport au développement des sociétés locales,
- dans le cas où le prix ou coût offert ou leurs parties substantielles, paraissent bas de manière flagrante par rapport à l'objet de commande et suscitent des doutes quant à la possibilité d'exécuter l'objet de commande, l'un des premiers éléments soumis par l'adjudicateur au contrôle du calcul du prix ou du coût est la conformité de l'offre aux obligations résultant des dispositions du droit du travail et des dispositions relatives à la sécurité sociale en vigueur dans le lieu d'exécution du marché,
- les critères autres que liés au prix appliqués au choix de la meilleure offre peuvent se rapporter aux aspects sociaux, dont les aspects relatifs à l'emploi,
- l'adjudicateur est autorisé à réserver dans l'annonce que seuls les établissements de travail protégé, ou les entreprises dont l'objectif majeur d'elles-mêmes ou de leurs entités distinctes organisationnelles qui auraient réalisé le marché, est l'intégration sociale des personnes - membres des groupes marginalisés, dont des personnes ayant obtenu dans la République de Pologne le statut de réfugiés ou une protection complémentaire.

4/ Mesures ayant pour but de protéger les travailleurs contre une formulation désavantageuse des contrats en vertu desquels le travail est exécuté, contre l'abus, suite au phénomène de plus en plus fréquent d'imposer aux demandeurs du travail des relations de travail atypiques, du travail à durée déterminée, des contrats de mandat, d'entreprise, du travail dans le cadre de " platform/sharing economy ", etc.

Voir également les réponses à d'autres questions relatives à la mise en œuvre de cet article.

Les informations détaillées sur les actions de contrôle de la PIP figurent dans les rapports annuels sur l'activité de la PIP. Questions traitées lors des contrôles:

2015 :

- conclusion des contrats de droit civil alors que les conditions indiquent la relation de travail, dont:
 - contrôles dans les établissements des secteurs différents,
 - contrôles dans les agences de protection des biens et des personnes,
 - contrôles dans les établissements commerciaux,
- conclusion et résiliation des contrats à durée déterminée, dont:
 - contrôles dans les établissements des secteurs différents,
 - contrôles dans les établissements de travail protégé,
 - contrôles dans les établissements commerciaux,

2016:

- conclusion des contrats de droit civil alors que les conditions indiquent la relation de travail, dans le secteur de bâtiment,
- conclusion et résiliation des contrats à durée déterminée,
- application de l'externalisation (outsourcing),

2017:

- l'observation de l'interdiction de conclure des contrats de droit civil alors que les conditions indiquent la relation de travail, dans le secteur de bâtiment,
- évaluation de respect des dispositions modifiées relatives à la conclusion des contrats à durée déterminée,
- contrôles de régularité des contrats de travail chez les entrepreneurs ou les sous-traitants du marché public relatif à la prestation des services ou travaux de construction,
- application de l'externalisation (outsourcing),
- paiement du salaire minimum aux personnes embauchées en contrat de droit civil.

Conformément à l'article 66 de la Constitution de la République de Pologne, chacun a droit aux conditions de travail en sécurité et hygiéniques. Les modalités de la mise en œuvre de ce droit ainsi que les obligations des employeurs sont déterminées dans le Code du travail. En vertu de l'art. 304 § 1 du Code du travail l'employeur est obligé à assurer la sécurité et l'hygiène des conditions de travail, visées dans l'art. 207 § 2 du Code du travail, aux personnes physiques exerçant le travail à une autre base que la relation de travail, dans l'enceinte de l'établissement ou dans un autre lieu indiqué par l'employeur. La même obligation est à la charge de l'employeur envers les personnes qui mènent l'activité économique à son compte dans l'enceinte de l'établissement ou dans le lieu indiqué par l'employeur. Cette obligation concerne l'employeur et l'entrepreneur qui n'est pas employeur, c'est pourquoi les personnes exerçant le travail en contrat de droit civil, ainsi que les personnes menant l'activité économique à son propre compte, ont la garantie des conditions de travail en sécurité et hygiéniques, sans égard au fait si la personne, qui leur organise le travail à une autre base que la relation de travail, est employeur ou entrepreneur n'étant pas employeur. En conséquence, prenant en compte les tendances présentes du marché du travail en matière de nouvelles formes d'activité professionnelle, la PIP surveille et contrôle le respect des dispositions sur la sécurité et l'hygiène du travail envers les personnes exerçant le travail à une autre base que la relation de travail.

L'Inspection Nationale du Travail soutient les personnes exerçant le travail à une autre base que la relation de travail, de même qu'elle soutient les entrepreneurs et les employeurs en leur portant l'assistance et le conseil en matière de sécurité et d'hygiène du travail, autant pendant les contrôles que dans le cadre de l'activité du Centre du Conseil PIP. Ainsi, en dépit des contacts plus rares avec les commis et les travailleurs indépendants qu'avec les demandeurs d'emploi recherchant l'aide et l'information, la PIP contribue à la l'augmentation de la

conscience des risques et des connaissances en matière de protection contre ces risques de toutes les personnes actives professionnellement.

Dans le cadre du Groupe pour le Développement Équilibré et la Conscience Sociale des Entreprises qui est un organe auxiliaire du Ministre des investissements et de développement, fonctionne un Groupe de travail pour les relations avec les travailleurs. Le Groupe a pour but d'élaborer des outils pratiques pour les entrepreneurs, pour les soutenir dans la prévention et la lutte contre le travail forcé, dans leur chaîne d'approvisionnement, selon le processus de diligence due en matière de droits de l'homme, visée dans les Directives de l'ONU concernant le business et les droits de l'homme.

Dans le cadre de son travail, le Groupe de travail mise à la présentation des recommandations pratiques à appliquer par les entrepreneurs en vue de minimiser les risques à chaque étape de l'activité économique qu'ils gèrent. Ce sont notamment:

- la liste des actions de vérification que l'entreprise doit effectuer avant de choisir une agence de placement, agence de travail temporaire,
- les exemples des clauses à mettre dans le contrat de collaboration entre l'entrepreneur et l'agence de placement, les exemples des clauses recommandées en vue de minimiser les risques d'embaucher la victime du travail forcé ou de la traite des êtres humains, ainsi que des clauses interdites,
- un imprimé d'information pour les travailleurs nouvellement employés qui leur fait connaître les indices du travail forcé ainsi que les points de contact et de soutien,
- une enquête pour les travailleurs permettant d'identifier les victimes potentielles du travail forcé,
- les recommandations relatives à des actions de vérification, l'audit intérieur et extérieur des procédures appliquées,
- les recommandations relatives à la procédure à appliquer en cas de soupçon de travail forcé.

Le travail du Groupe de travail est déjà sur le point d'être terminé. Après l'acceptation par le Groupe pour le Développement Équilibré et CSR, l'étude sera publiée et mise à disposition des groupes destinataires (délai de publication – automne 2019).

ARTICLE 1 § 3

1/ Cadre juridique général. Nature, raisons et l'étendue de toute réforme

et

2/ Mesures (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) prises pour mettre en œuvre le cadre juridique

Dans le cadre du programme opérationnel "Savoir. Éducation. Développement – Priorité d'investissement: modernisation des institutions opérant sur le marché du travail, tels que les services d'emploi publics et privés, meilleure adaptation aux besoins du marché du travail, dont à travers les mesures augmentant la mobilité des travailleurs et des systèmes de mobilité, meilleure collaboration entre les institutions et des opérateurs intéressés », les années 2016-2019 ont été réalisés les programmes visant à renforcer le potentiel des services publics d'emploi. Les actions ont porté sur:

- la standardisation et l'amélioration de la qualité des actions réalisées par les institutions du marché du travail:
 - l'élaboration de la procédure modèle pour les actions des institutions du marché du travail dans le cadre de collaboration avec les employeurs,
 - l'élaboration de la procédure modèle pour les actions des institutions du marché du travail dans le cadre des actions au bénéfice des personnes handicapées,

- la professionnalisation du personnel des institutions du marché du travail à travers l'amélioration des qualifications et des compétences des responsables clés:
 - les formations pour les responsables clés et personnel opérationnel des institutions du marché du travail,
 - les formations pour les responsables clés et personnel opérationnel des institutions du marché du travail en matière de prestation de services dans le cadre du réseau EURES, les États membres étant obligés à financer ces formations, suite à la réforme des principes du fonctionnement du réseau EURES,
- l'équipement des institutions du marché du travail en ressources d'informations permettant d'augmenter l'efficacité de leur fonctionnement: développer, compléter et mettre à jour les informations sur les métiers, la diffusion de ces informations à l'aide des moyens de communications modernes,
- la création un système de surveillance de l'efficacité des institutions du marché du travail: l'élaboration et la mise en œuvre des outils servant à évaluer la qualité des services publics d'emploi, soit du système simplifié d'admission des étrangers au marché du travail.

Le projet "L'élaboration de procédure modèle pour les actions des institutions du marché du travail en matière de collaboration avec les employeurs" (2017-2019) a contribué à l'élargissement de la collaboration entre les services publics d'emploi et les employeurs, notamment au niveau d'organisation et de financement des formations pour les travailleurs et demandeurs d'emploi, d'acquisition du nombre plus important de places et du nombre plus important des candidats au travail.

Les formations dans le cadre du projet "Formations pour les responsables clés et personnel opérationnel des institutions du marché du travail" (2016-2018) portaient sur l'individualisation du soutien aux chômeurs, aux demandeurs d'emploi, ainsi qu'aux employeurs, par les employés des services publics d'emploi tenant le rôle de conseiller du client, ainsi que sur la professionnalisation des services assurés aux personnes se trouvant dans la situation précaire sur marché du travail.

Dans le cadre du projet "Formations pour les responsables clés et personnel opérationnel des institutions du marché du travail en matière de prestation de services dans le cadre du réseau EURES, les États membres étant obligés à financer ces formations suite à la réforme des principes du fonctionnement du réseau EURES" (2018-2019), ont été organisées les formations relatives à la prestation des services dans le cadre du réseau EURES pour les chômeurs, les demandeurs d'emploi et les employeurs, visant à encourager à la mobilité sur le marché du travail européen.

La réalisation du projet "Développer, compléter et mettre à jour les informations sur les métiers, ainsi que leur diffusion à l'aide des moyens de communications modernes INFODORADCA" (2017-2019) permettra d'élaborer l'information sur un millier de métiers inscrits à la classification des métiers et des spécialités. Jusqu'à la fin de 2018, 354 informations sur les métiers ont été élaborées. Grâce à ce projet, les institutions du marché du travail seront munies de ressources d'information permettant de renforcer l'efficacité de leur opération, notamment au niveau de placement, d'orientation professionnelle, de formation.

Dans le cadre du projet "Élaboration et la mise en œuvre des outils servant à évaluer la qualité des services publics d'emploi" (2016-2018), a été élaboré un outil servant à évaluer la qualité des services d'emploi au niveau local, régional et national, assurés dans le cadre du système simplifié d'admission des étrangers à l'emploi. L'outil fournit également les données pour l'évaluation du phénomène d'emploi à court terme, confié aux étrangers en Pologne et pour l'analyse des demandes d'emploi des étrangers dans les différents secteurs.

3/ Indices et, si besoin, estimations, relatifs au fonctionnement et à l'efficacité des pôles emploi, dont le nombre d'offres d'emploi enregistrées par les pôles emploi, taux d'efficacité de placement (nombre d'embauchés par l'intermédiaire du pôle emploi par rapport au nombre de postes de travail déclarés disponibles).

Participants aux formes actives de la lutte contre le chômage

Instruments	2015		2016		2017		2018	
		%		%		%		%
Total	516.515	100,0	510.791	100,0	485.054	100,0	343.689	100,0
dont:								
formations	67.555	13,1	53.279	10,4	50.432	10,4	38.678	11,3
travaux d'intervention	44.513	8,6	40.579	7,9	43.059	8,9	37.912	11,0
travaux publics	37.282	7,2	36.707	7,2	36.073	7,4	27.090	7,9
travaux d'utilité publique	45.090	8,7	39.627	7,8	34.533	7,1	23.752	6,9
formation professionnelle pour adultes	350	0,1	241	0,0	150	0,0	51	0,0
stages	212.512	41,1	177.800	34,8	164.381	33,9	115.627	33,6
fonds pour création des postes de travail dont:	92.045	17,8	84.129	16,5	78.491	16,2	66.672	19,4
pour engager une activité économique	47.060	9,1	44.576	8,7	42.429	8,7	37.493	10,9
équipement et équipement complémentaire du poste de travail	44.985	8,7	39.553	7,7	36.062	7,4	29.179	8,5

Fonctionnement des pôles emploi

	2015	2016	2017	2018
Chômeurs (nombre absolu)				
Augmentation	2.368.755	2.169.812	1.914.774	1.662.085
Réduction	2.630.596	2.397.996	2.168.307	1.774.943
dont au motif:				
de recrutement, total	1.283.943	1.208.544	1.063.782	899.756
d'emploi subventionné*	191.008	239.844	235.558	165.581
d'emploi non subventionné	1.092.935	968.700	828.224	734.175
démarrage de formation ou stage	280.067	231.079	214.813	154.305
démarrage de formation professionnelle pour adultes	350	241	150	51
démarrage d'un travail d'utilité publique	45.090	39.627	34.533	23.752
Nombre d'offres d'emploi à la disposition des pôles emploi	1.279.003	1.494.895	1.695.160	1.548.885
Indice d'employabilité**, %	100,4	80,8	62,8	58,1

* travail organisé par les pôles emploi, financé ou cofinancé par le Fonds de travail, le PFRON, le Fonds Européen Social (travaux d'intervention, travaux publics, démarrage de l'activité économique par le chômeur, remboursement à l'employeur les coûts de création de poste de travail pour le chômeur, autres travaux subventionnés)

** nombre de chômeurs recrutés par l'intermédiaire des pôles emploi au regard du nombre des offres de travail en disposition des pôles emploi; les changements observés sont liés à l'augmentation du nombre d'offres d'emploi déclarées aux pôles emploi, alors que les chômeurs trouvent l'emploi sans intervention d'un pôle emploi, voir aussi le nombre de chômeurs, augmentation et réduction, nombre d'offres en disposition des pôles emploi

Temps moyen de recherche d'emploi, en mois, IV trimestre

	Total	Hommes	Femmes
2015	11,8	12,1	11,4
2016	10,7	11,0	10,4
2017	10,7	11,3	10,1
2018	9,5	9,6	9,4

Taux d'emploi des chômeurs dans la période de 3 mois à l'issu d'une formation, d'un stage ou d'une formation pour les adultes, %

	2015	2016	2017	2018
Embauchés après formation	59,6	63,9	70,3	72,7
Embauchés après stage	84,5	83,9	85,2	86,1
Embauchés après formation professionnelle pour adultes	77,0	78,5	72,3	69,8

Charge du travail de différents postes clés au sein des offices du travail

	2015	2016	2017	2018
Nombre de chômeurs pour 1 employé du pôle emploi	82	70	57	52
Nombre de chômeurs pour 1 responsable clé du pôle emploi	171	143	117	110
Nombre de chômeurs pour 1 intermédiaire du pôle emploi	360	299	247	227
Nombre de chômeurs pour 1 conseiller du pôle emploi	769	675	564	551

Effectifs des pôles emploi en fin d'année

	2015	2016	2017	2018
Employés de pôles emploi de voïvodie et de powiat	22.646	22.678	22.415	22.135
Employés de pôles emploi de voïvodie dont:	3.487	3.550	3.558	3.573
aux postes de direction	541	549	533	553
intermédiaires de placement	32	31	32	26
conseillers professionnels	231	235	227	217
spécialistes en évolution professionnelle	1	1	1	1
spécialistes chargés de programmes	393	399	378	357
leaders de clubs du travail	-	-	-	-
conseillers et assistants EURES	54	54	55	50
Employés aux pôles emploi de powiat dont:	19.159	19.148	18.857	18.562
aux postes de direction	2.385	2.372	2.336	2.310
intermédiaires de travail	4.342	4.459	4.375	4.263
conseillers professionnels	2.034	1.979	1.917	1.760
spécialistes en évolution professionnelle	924	909	885	832
spécialistes chargés de programmes	1.821	1.984	2.046	1.985
leaders de clubs du travail	-	-	-	-
conseillers et assistants EURES	455	496	489	462

Agences de placement

	Agences de placement	Total demandeurs	y compris:	
			placement	travail en intérim
2015	6.081	1.2 2.088	412.361	799.727
2016	7.484	1.219.139	423.360	795.779
2017	8.858	1.327.867	464.042	863.825
2018	8.211	1.124.626	348.482	776.144

Questions supplémentaires

1/ Les starostes ont-ils signé les contrats avec des agences d'emploi privées relatifs à la recherche du travail pour les chômeurs ? Autres formes de collaboration entre les pôles emploi publics et des agences de placement privées.

Contrats conclus par les starostes avec les agences de placement

2015	20
2016	43
2017	9
2018	0

2/ Avis sur l'opinion de la Commission européenne (rapport de l'année 2015 (http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/cr2015_poland_en.pdf) qui indique que le problème du manque d'efficacité des services publics d'emploi n'a pas été résolu, reproche l'insuffisance de la coordination des actions du système et l'insuffisance des effectifs des services d'emploi.

En Pologne, le système administratif est décentralisé, par conséquent, les organes fonctionnant à différents niveaux de la division territoriale de Pologne (régionale, locale) jouissent des compétences et disposent des moyens de l'organe central.

Les organes administratifs au niveau régional et local sont respectivement les collectivités de voïvodie et de powiat; les pôles emploi, respectivement de voïvodie et de powiat, fonctionnent dans le cadre de ces collectivités. Les organes autonomes locaux n'ont pas d'autorité supérieure. Cela signifie, que les tâches publiques sont exécutées par les organes autonomes et indépendants qui ne sont pas soumis aux organes centraux. Ils exercent leur fonction à leur propre compte et sous leur seule responsabilité.

Les politiques (dont la politique du marché du travail) sont réalisées sur la base de la législation (la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail accompagnée des actes exécutoires). Le système juridique indique le cadre et les standards des actions de toutes les entités des services publics d'emploi, compte tenu des objectifs déterminés dans les stratégies, des plans et d'autres documents pertinents. Dans ce cadre, les organes autonomes définissent leurs actions respectant la situation et les besoins des marchés du travail régionaux/locaux. Les processus (actions) réalisés par les services publics d'emploi sont clairement définis et la plupart est standardisée.

L'efficacité des services publics d'emploi – question 1 relative à l'art.1 alinéa 1; question 3 et question supplémentaire 2 relative à l'art. 1 alinéa 3.

3/ Est-ce que les syndicats et les organisations des employeurs prennent part à la gestion des services d'emploi.

Dans la période couverte par le présent rapport, les syndicats et les organisations des employeurs continuaient à participer aux conseils du marché du travail à tous les niveaux (organes d'opinion et de conseil pour les questions de la politique du marché du travail).

Conformément à la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail, le Conseil du Marché du travail est un organe d'opinion et de conseil du ministre chargé du travail et du marché du travail. Relèvent de la compétence du Conseil du Marché du travail:

- initier les opérations visant à atteindre l'état de l'emploi complet et rentable ainsi qu'au développement des ressources humaines,
- donner l'opinion sur le projet du Plan National d'Action ainsi que des rapports de sa réalisation,
- donner l'opinion sur le modèle d'affectation des moyens du Fonds National de Formation et le plan de dépenses, présentés par le ministre chargé du travail et des priorités,
- déterminer les priorités supplémentaires des dépenses des moyens de réserve du Fonds National de Formation par secteurs et par régions, ainsi que décider sur la destination de ces fonds selon les priorités approuvées,
- donner l'opinion sur les rapports annuels de l'activité du Fonds du Travail, évaluer la justesse de l'économie des moyens du fonds,
- réaliser des tâches définies dans les dispositions relatives à la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur,
- donner l'opinion sur les projets des lois relatives à la promotion de l'emploi, à l'atténuation du chômage et à l'activation professionnelle.

Le Conseil du Marché du travail se compose des personnes appelées par le ministre chargé du travail, étant les représentants de:

- toutes les organisations syndicales et organisations des employeurs, représentatives dans le sens de la loi du 6 juillet 2001 sur la Commission Tripartite des Affaires Socio-économiques et les commissions de voïvodie du dialogue social (à présent, la loi du 24 juillet 2015 sur le Conseil du Dialogue Social), Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych, ainsi que Pracodawcy RP, Konfederacja Lewiatan, Związek Rzemiosła Polskiego i Business Centre Club,
- la Commission Commune du Gouvernement et des Collectivités Territoriales Autonomes, ainsi que de deux représentants des organes de la collectivité territoriale et les représentants de la science.

Aux réunions du Conseil du Marché du travail participe également de façon un représentant permanent des organisations non gouvernementales.

4/ Éluclidation de la divergence des données chiffrées présentées dans le rapport précédent: 2011 – 23.638 employés aux pôles emploi (pôles emploi de voïvodie et de powiat), dont 3.676 employés directement au courtage d'emploi (pôles emploi de voïvodie et de powiat); 2014 – 22.869 et 4.276 respectivement, alors que le rapport du nombre d'employés au courtage et du nombre de demandeurs d'emploi inscrits est resté au même niveau (0,2%).

La valeur 0,2% est le rapport entre le nombre d'employés aux pôles emploi, engagés directement au courtage d'emploi et le nombre total de chômeurs inscrits qui est resté au même niveau en 2011 et 2014.

5/ Pour chaque année successive concernée par le présent rapport: nombre de demandeurs d'emploi et nombre de chômeurs inscrits aux pôles emploi publics, nombre de postes disponibles déclarés aux pôles emploi, nombre de personnes embauchées par l'intermédiaire des pôles emploi, taux d'embauche (pourcentage de personnes dirigées au travail par rapport au nombre de postes déclarés disponibles), partage du marché du travail entre les services publics et les agences de placement privées (nombre de personnes embauchées par l'intermédiaire des services par rapport à tous les embauchés dans l'année concernée), nombre d'employés des pôles emploi de voïvodie et de powiat engagés au courtage d'emploi, le rapport du nombre de ces employés au nombre de demandeurs d'emploi inscrits, temps moyen entre la déclaration d'un poste disponible et son utilisation.

Demandeurs d'emploi inscrits aux pôles emploi publics

2015	33.909
2016	30.167
2017	27.702
2018	25.072

Chômeurs inscrits aux pôles emploi publics

2015	1.563.339
2016	1.335.155
2017	1.081.746
2018	968.888

Postes de travail déclarés aux pôles emploi publics

2015	1.279.003
2016	1.494.895
2017	1.695.160
2018	1.548.885

Personnes embauchées par l'intermédiaire des pôles emploi publics

2015	1.283.943
2016	1.208.544
2017	1.063.782
2018	899.756

Taux d'embauche

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

Le changement est lié à l'augmentation du nombre d'offres de travail déclarées aux pôles emploi, alors que les chômeurs trouvent l'emploi sans intervention des pôles emploi.

Le partage du marché du travail entre les services publics et les agences de placement privées

	Services d'emploi publics	Agences de placement privées
2015	1.283.943	1.212.088
2016	1.208.544	1.219.139
2017	1.063.782	1.327.867
2018	899.756	1.124.626

Les employés des pôles emploi de voïvodie et de powiat engagés au courtage d'emploi, le rapport du nombre de ces employés au nombre de demandeurs d'emploi inscrits

	pôles emploi de voïvodie		pôles emploi de powiat	
	employés	rapport au nombre de demandeurs d'emploi inscrits	employés	rapport au nombre de demandeurs d'emploi inscrits
2015	32	0,1	4.342	12,8
2016	31	0,1	4.459	14,8
2017	32	0,1	4.375	15,8
2018	26	0,1	4.263	17,0

Les informations sur la période moyenne entre la date de déclaration d'un poste de travail disponible et son utilisation ne sont pas disponibles.

ARTICLE 1 § 4 (à l'exclusion des questions concernées par les art. 9, 10 et 15)

1/ Cadre juridique général. Nature, raisons et l'étendue de toute réforme,

ainsi que

2/ Mesures (règlements administratifs, programmes, plans des actions, projets, etc.) mises en œuvre pour réaliser les dispositions de droit.

Le règlement du Ministre du travail et de la politique sociale du 14 mai 2014 sur l'octroi des moyens du Fonds National de Formation a été modifiée: le texte est désormais plus précis et simple.

Le Fonds National de Formation jouit de l'intérêt grandissant des employeurs et des travailleurs. Le Fonds a pour l'objet d'inciter les employeurs à l'amélioration de leurs qualifications et celles de leurs travailleurs. Le Fonds est approvisionné par une partie des moyens du Fonds du Travail et destinée à co-financer des projets de formation, dont des coûts suivants:

- la détermination des besoins chez l'employeur,
- l'instruction et la formation des travailleurs,
- les examens permettant d'obtenir des brevets, certificats, diplômes et autres documents validant les compétences acquises par le participant au projet de formation,
- les examens médicaux et psychologiques requis pour entreprendre la formation ou le travail dans le métier concerné,
- l'assurance accident pour les participants de la formation.

Les moyens du Fonds peuvent être utilisés à sa promotion, à la détermination des besoins en compétences et qualifications au marché du travail, consultations et conseil pour les employeurs quant à l'utilisation du Fonds et à l'évaluation de l'efficacité de l'aide assurée.

Dépenses du Fonds National de Formation, mln de zloty

2015	157.979
2016	185.123
2017	180.000
2018	102.042

3/ Données statistiques et toutes autres informations pertinentes.

Participants aux programmes d'activation professionnelle (en milliers)

	2015	2016	2017	2018
Chômeurs et demandeurs d'emploi ayant terminé la formation	66,9	52,0	49,2	38,4
Chômeurs formés	66,2	51,4	48,7	38,1
Chômeurs ayant fait le stage	189,0	173,6	140,1	127,4
Chômeurs ayant terminé une formation professionnelle pour adultes	205	246	173	86

Amélioration des qualifications professionnelles financée par pôles emploi

	2015	2016	2017	2018
Personnes ayant bénéficié du financement pour examens ou licence professionnelle	814	762	918	350
Chômeurs ayant terminé une formation financée d'un emprunt de formation	7	3	2	6
Personnes ayant entamé les études postuniversitaires financées du Fonds du Travail	1.827	1.640	1.777	1.036
Personnes ayant terminé les études postuniversitaires financées du Fonds du Travail	1.180	1.666	1.239	1.165
Chômeurs ayant obtenu une bourse pour continuer les études	265	214	65	75
Agriculteurs ayant terminé une formation financée du Fonds du Travail	0	0	2	x
Employeurs ayant obtenu les moyens du Fonds National de Formation pour suivre l'enseignement continu	12.236	17.926	18.715	14.432
Personnes (travailleurs et employeurs) ayant participé dans l'enseignement continu financé par les moyens du Fonds National de Formation	77.707	115.579	110.353	60.289

Personnes ayant terminé une formation, %

	2015	2016	2017	2018
Personnes formées parmi les chômeurs	4,0%	3,6%	4,1%	3,8%
Personnes ayant terminé une formation parmi les chômeurs de moins de 25 ans	7,1%	6,4%	7,9%	7,4%

Taux d'embauche des chômeurs dans les 3 mois après la fin d'une formation, d'un stage ou d'une formation pour adultes, %

	2015	2016	2017	2018
Embauchés après une formation	59,6	63,9	70,3	72,7
Embauchés après un stage	81,5	84,9	85,2	86,1
Embauchés après une formation professionnelle pour adultes	77,0	78,5	72,3	69,8

Participants à une formation contractée par pôles emploi, ventilés par institution organisatrice de la formation

	2015	2016	2017	2018
Total	66.958	52.052	49.241	38.480
Centre de formation continue, centre de formation pratique	6.023	5.521	5.057	4.304
Etablissement d'enseignement secondaire ou post-bac	101	72	23	42
Etablissement supérieur / collège	160	109	47	61
Etablissement scientifique, établissement de recherche ou centre de recherche et de développement	131	101	132	69
Centre de formation, centre de formation professionnelle	7.421	6.009	6.238	4.756
Association, fondation, personne morale	13.642	9.887	9.332	6.585
Personne physique	15.646	12.594	12.961	11.175
Entreprise	70	36	27	11
Autre forme / données non disponibles	23.764	17.724	15.417	11.476

ARTICLE 9 – DROIT A L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

1/ Cadre juridique général. Nature, raisons et l'étendue de toute réforme.

Pas de modification de la législation relative au conseil professionnel réalisé par les services publics dans la période couverte par le rapport.

L'orientation professionnelle dans le cadre du système d'éducation:

- la loi du 14 décembre 2016 - Droit de l'éducation a incorporé l'orientation professionnelle à l'école comme l'une des formes élémentaires des activités didactiques et éducatives; la loi détermine ce que c'est l'orientation professionnelle, quels sont ses objectifs aux niveaux particuliers d'enseignement, quelles sont les formes de la réalisation de l'orientation professionnelle et des formes des travaux en conseil professionnel en classe,
- le règlement du Ministre de l'éducation nationale du 28 mars 2017 sur les plans cadres d'enseignement pour les écoles publiques, indique le nombre minimal d'heures d'orientation professionnelle: dans les classes de VII et VIII de l'école élémentaire il est au minimum 10 heures à chaque niveau, au lycée d'enseignement général, lycée technique, école professionnelle de 1er cycle – 10 heures au minimum dans tout le cycle d'enseignement (à présent, le règlement du Ministre de l'éducation nationale du 3 avril 2019 sur les plans cadres d'enseignement pour les écoles publiques),
- le règlement du Ministre de l'éducation nationale du 16 août 2018 sur à l'orientation professionnelle détermine ce que c'est l'orientation professionnelle, quels sont ses objectifs aux niveaux particuliers d'enseignement, elle indique également les contenus pour chaque étape particulière d'éducation et pour chaque type particulier d'école.

2/ Mesures (règlements administratifs, programmes, plans des actions, projets, etc.) mises en œuvre pour réaliser les dispositions de droit.

Dans les années 2015-2018, les tâches successives du projet Eurodoradztwo Polska [Euro Conseil Pologne] ont été mises en œuvre et financées du Programme Erasmus+.

Le but du projet était d'encourager la mobilité professionnelle et éducative, ainsi que le développement de l'orientation professionnelle, dont améliorer les compétences professionnelles des employés des services publics d'emploi. Les actions les plus importantes:

- diffusion des informations sur des outils, méthodes et techniques relatifs à l'orientation professionnelle, élaboration des publications concernant la théorie et les bonnes pratiques en orientation professionnelle,
- élaboration des éditions de série "Cahier d'informations et de méthodes de l'orientation professionnelle" (trois cahiers) et le "Cahier méthodologique de l'employé de l'agence de placement" (quatre cahiers),
- création d'un site d'internet <http://eurodoradztwo.praca.gov.pl/> où sont affichés les articles concernant l'orientation professionnelle, mises à disposition les publications susmentionnées en version électronique, indiquées les liaisons utiles dans le travail de l'orientation professionnelle,
- organisation des séminaires, conférences et formations,
- coopération avec les réseaux européens promouvant la mobilité et le reconnaissance des qualifications.

Ces activités étaient réalisées au niveau national et dans le cadre de collaboration européenne. Elles étaient adressées aux conseillers professionnels travaillant avec des adultes, dont avec les chômeurs et demandeurs d'emploi, les jeunes, étudiants et parents.

Dans le cadre du programme "Conseil éducatif / professionnel efficace adressé aux enfants, aux jeunes et aux adultes", réalisé par le Centre de Développement de l'Éducation entre le

01/2016 et 06/2018, ont été élaborés les programmes cadre relatifs à la réalisation de l'orientation professionnelle, pour chaque étape particulier d'éducation. Dans le cadre du projet, ont également été établies les propositions des modèles organisationnels du fonctionnement des systèmes de l'orientation professionnelle dans les écoles élémentaires et secondaires. À base de ce matériel, dans le cadre d'un programme successif réalisé par le Centre de Développement de l'Éducation "Formation des entraîneurs (coachs) à la réalisation des formations en matière de conseil éducatif et professionnel, a été établi le programme de la formation: il a été utilisé pour former 529 personnes (de tous les powiats de Pologne). À base de ce programme, sont menées, du 1^{er} novembre 2018 au 30 juin 2020, les formations en matière de l'orientation professionnelle.

3/ Données chiffrées et toutes autres informations pertinentes relatives aux dépenses pour les services de l'orientation professionnelle, leur répartition géographique et institutionnelle, chiffres et qualifications du personnel, chiffres et profil (âge, sexe, instruction, profession) des personnes bénéficiant de leurs prestations.

Suite aux ambiguïtés des informations figurant dans le rapport précédent, relatives au fonctionnement du système d'orientation professionnelle dans le cadre des MCIZ, MCK et OHP:

- s'agissant les données sur les MCIZ et MCK qui fonctionnent dans la structure de l'OHP, ces données concernent les actions sur le marché du travail,
- les MCIZ et MCK assurent les services également aux jeunes scolarisés, mais ce n'est pas une activité dans le cadre du système éducatif,
- les services en matière d'orientation professionnelle sont disponibles dans 340 pôles emploi de powiat, espacés régulièrement sur le territoire, ainsi que dans 44 centres d'information et de planification de la carrière professionnelle qui fonctionnent dans les structures des pôles emploi de voïvodie,
- les services d'orientation professionnelle assurés par les services publics d'emploi sont l'une des plusieurs formes d'assistance offertes par ces services,
- dans le budget des services publics du marché du travail il n'est pas possible de distinguer les dépenses liées aux services et orientation professionnels et à l'information professionnelle.

Agences de placement assurant les services d'orientation

2015	1.455
2016	1.564
2017	2.082
2018	2.770

Conseillers professionnels assurant les services d'orientation professionnelle dans les pôles emploi de powiat, dans les centres d'information et de planification des carrières

2015	2.265
2016	2.214
2017	2.144
2018	1.977

Postes à plein temps des instituteurs assurant les fonctions de conseillers professionnels

	2015	2016	2017	2018
Écoles élémentaires	4,28	3,05	225,50	531,88
Collèges	257,95	282,83	199,44	125,97
Écoles d'enseignement secondaire	165,92	174,88	184,51	203,53
Centre de formation pratique	16,40	18,86	16,47	20,44
Centre de formation continue, les écoles incluses	21,20	20,33	17,94	16,42
Centre de formation complémentaire et de perfectionnement professionnels	1,50	1,14	1,81	1,91
Centre d'assistance psychologique et pédagogique	115,16	112,06	114,70	108,07

Centre d'assistance spécialisé	1,87	1,92	1,70	0,75
Centre de perfectionnement des enseignants	1,00	0,22	3,75	4,37
Etablissement non public de formation continue et pratique	18,98	19,17	18,67	15,01
Groupement des écoles et des établissements d'éducation	146,40	162,00	169,70	175,65
Total	750,88	796,46	954,19	1.204,00

Conseillers d'orientation professionnelle dans les structures de l'OHP

2015	2016	2017	2018
265	303	341	344

Bénéficiaires de l'orientation professionnelle, hormis jeunes scolarisés

2015

	Chômeurs	dont femmes
Total	261.247	133.305
dont:		
diplômé d'enseignement supérieur	46.338	31.360
diplômé post-baccalauréat et d'enseignement secondaire professionnel	63.622	34.677
bacheliers d'enseignement secondaire général	36.316	21.242
breveté d'enseignement professionnel	60.693	24.342
certificat de collègue et en-deça	54.278	21.584

2016

Total	243.848	124.496
dont:		
diplômé d'enseignement supérieur	43.646	29.126
diplômé post-baccalauréat et d'enseignement secondaire professionnel	59.094	32.642
bacheliers d'enseignement secondaire général	32.532	19.182
breveté d'enseignement professionnel	56.530	22.506
certificat de collègue et en-deça	52.046	21.040

2017

Total	241.788	124.522
dont:		
diplômé d'enseignement supérieur	44.725	29.915
diplômé post-baccalauréat et d'enseignement secondaire professionnel	58.639	32.651
bacheliers d'enseignement secondaire général	32.489	19.361
breveté d'enseignement professionnel	54.696	21.861
certificat de collègue et en-deça	51.239	20.734

2018

Total	221.588	116.661
dont:		
diplômé d'enseignement supérieur	43.466	29.315
diplômé post-baccalauréat et d'enseignement secondaire professionnel	53.327	30.300
bacheliers d'enseignement secondaire général	30.540	18.363
breveté d'enseignement professionnel	48.796	20.106
certificat de collègue et en-deça	45.459	18.577

Bénéficiaires d'orientation professionnelle auprès des pôles emploi, hormis les jeunes scolarisés

T – total, F - femmes

2015

	Conseil individuel		rendez-vous dans le cadre des conseils individuels	Conseil en groupe		Tests			Informations individuelles		Informations en groupe			Formation en savoir-faire en recherche d'emploi				
	personnes ayant profité du conseil individuel	T		F	groupes	personnes ayant profité des conseils en groupe	T	F	testes faits	informations professionnelles transmises individuellement	T	F	groupes	personnes participant aux réunions d'information en groupes	T	F	groupes	personnes ayant démarré une formation
Total	277.865	142.203	386.318	10.587	77.444	46.964	17.750	8.947	22.121	382.177	195.292	16.022	155.642	83.707	570	4.958	3.950	
dont:																		
chômeurs	261.247	133.305	361.033	x	66.404	40.700	13.590	6.374	16.542	x	x	x	11.085	61.270	x	4.950	3.946	
demandeurs d'emploi	1.512	640	2.578	x	678	372	213	103	278	x	x	x	367	175	x	8	4	
autres	15.106	8.258	22.707	x	10.362	5.892	3.947	2.470	5.301	x	x	x	12.766	6.988	x	x	x	
Catégories choisies des chômeurs																		
Chômeurs de moins de 30 ans	117.979	60.296	153.527	x	29.842	17.922	7.321	3.244	8.812	x	x	x	65.458	34.934	x	1.672	1.265	
dont de moins de 25 ans	70.475	34.840	90.932	x	19.776	11.489	4.187	1.790	5.034	x	x	x	46.110	23.880	x	1.016	764	
Chômeurs de plus de 50 ans	45.527	19.051	70.046	x	11.689	5.897	1.105	441	1.363	x	x	x	15.849	6.959	x	1.011	753	
dont de plus de 60 ans	6.973	701	11.436	x	1.415	131	114	7	139	x	x	x	2.138	218	x	62	10	
En chômage de moins de 6 mois	164.397	80.797	219.597	x	34.208	20.319	8.486	3.791	10.356	x	x	x	82.062	42.520	x	1.937	1.534	
En chômage entre 6 et 12 mois	33.392	16.974	46.484	x	10.228	6.180	2.066	946	2.481	x	x	x	11.721	6.227	x	768	609	
En chômage de plus de 12 mos	63.458	35.534	94.952	x	21.968	14.201	3.038	1.637	3.705	x	x	x	21.302	12.523	x	2.245	1.803	
En chômage à long terme	103.910	57.196	151.325	x	33.347	21.223	4.808	2.476	5.888	x	x	x	37.567	21.444	x	3.218	2.572	
Résidant à la campagne	111.184	56.379	147.881	x	30.051	18.387	5.888	2.611	6.970	x	x	x	57.339	30.768	x	1.556	1.368	
Handicapés	15.516	7.848	26.161	x	3.640	2.152	548	258	769	x	x	x	5.431	2.844	x	408	296	

Étrangers	560	326	767	x	89	61	34	22	41	x	x	x	172	98	x	6	5
-----------	-----	-----	-----	---	----	----	----	----	----	---	---	---	-----	----	---	---	---

2016

	Conseil individuel		Conseil en groupe		Tests		Informations individuelles		Informations en groupe		Formation en savoir-faire en recherches d'emploi						
	personnes ayant profité du conseil individuel	rendez-vous dans le cadre des conseils individuels	groupes	personnes ayant profité des conseils en groupe	personnes ayant profité des testes	tests faits	informations professionnelles transmises individuellement	groupes	personnes participant aux réunions d'information en groupes	groupes	personnes ayant démarré une formation						
	T	F		T	F	T	F		T	F	T	F	T				
Total	262.017	134.447	365.602	9.767	69.089	41.727	15.488	7.755	20.009	399.246	201.071	15 689	144.388	77.451	429	3.856	3.029
dont:																	
chômeurs	243.848	124.496	338.917	x	56.689	34.543	10.799	4.907	13.708	x	x	x	100.595	53.588	x	3.853	3.028
demandeurs d'emploi	1.157	440	1.934	x	521	291	178	63	213	x	x	x	350	169	x	3	1
autres	17.012	9.511	24.751	x	11.879	6.893	4.511	2.785	6.088	x	x	x	16.150	8.766	x	x	x
Catégories choisies des chômeurs																	
Chômeurs de moins de 30 ans	101.800	52.046	132.004	x	23.435	14.008	5.685	2.496	7.170	x	x	x	55.981	29.773	x	1.183	912
dont de moins de 25 ans	58.820	29.275	75.287	x	14.706	8.433	3.204	1.358	4.050	x	x	x	38.481	19.788	x	671	518
Chômeurs de plus de 50 ans	47.434	19.654	74.905	x	10.363	5.125	923	368	1.157	x	x	x	14.451	6.361	x	920	672
dont de plus de 60 ans	8.201	986	13.464	x	1.345	164	81	7	96	x	x	x	2.355	264	x	95	28
En chômage de moins de 6 mois	157.065	76.419	208.073	x	28.452	16.347	7.418	3.127	9.234	x	x	x	75.220	38.986	x	1.395	1.072
En chômage entre 6 et 12 mois	28.729	14.789	41.786	x	9.054	5.582	1.381	690	1.801	x	x	x	9.745	5.214	x	628	494
En chômage de plus de 12 mois	58.054	33.288	89.058	x	19.183	12.614	2.000	1.090	2.673	x	x	x	15.630	9.388	x	1.830	1.462
Chômage à long terme	93.402	52.145	138.079	x	28.120	18.101	3.286	1.678	4.223	x	x	x	28.381	16 591	x	2.604	2.067
Résidant à la campagne	105.090	53.201	138.990	x	26.769	16.297	4.729	2.031	5.986	x	x	x	50.423	26.881	x	1.234	1.040
Handicapés	14.339	7.185	23.566	x	3.316	1.857	392	198	511	x	x	x	5.129	2.681	x	324	232
Étrangers	660	361	914	x	75	54	30	20	38	x	x	x	188	121	x	10	7

2017

	Conseil individuel		Conseil en groupe		Tests		Informations individuelles		Informations en groupe		Formation en savoir-faire en recherches d'emploi						
	personnes ayant profité du conseil individuel	rendez-vous dans le cadre des conseils individuels	groupes	personnes ayant profité des conseils en groupe	personnes ayant profité des testes	tests faits	informations professionnelles transmises individuellement	groupes	personnes participant aux réunions d'information en groupes	groupes	personnes ayant démarré une formation						
	T	F		T	F	T	F		T	F	T	F					
Total dont:	262.776	13.753	370.277	9.018	61.804	38.024	16.024	8.054	20.210	343.743	176.213	15.017	136.369	74.665	268	2.408	1.866
chômeurs	241.788	124.552	340.162	X	48.806	30.430	11.163	5.082	14.274	X	X	X	88.206	48.004	X	2.408	1.866
demandeurs d'emploi	1.120	456	1.736	X	492	277	147	71	178	X	X	X	295	161	X	0	0
autres	19.868	10.775	28.379	X	12.506	7317	4.714	2.901	5.758	X	X	X	3.617	1.800	X	X	X
Catégories choisies des chômeurs																	
Chômeurs de moins de 30 ans	95.306	49.979	122.687	X	18.294	11.222	5352	2.273	6.977	X	X	X	44.634	24.362	X	624	467
dont de moins de 25 ans	53.553	27.252	67.812	X	10.856	6342	2.965	1.207	3.829	X	X	X	29.409	15.536	X	353	264
Chômeurs de plus de 50 ans	47.699	19.139	75.686	X	9.273	4.553	978	399	1.188	X	X	X	13.367	5.728	X	618	429
dont de plus de 60 ans	9.104	853	15.036	X	1.479	163	104	7	118	X	X	X	2.404	273	X	64	13
En chômage de moins de 6 mois	161.026	78.892	215.113	X	24.921	14.805	7.717	3.239	9.827	X	X	X	63.467	33.029	X	900	683
En chômage entre 6 et 12 mois	25.763	13.447	38.384	X	7.486	4.711	1.348	635	1.725	X	X	X	8.294	4.636	X	403	327
En chômage de plus de 12 mois	54.999	32.183	86.665	X	16.399	10.914	2.098	1.208	2.722	X	X	X	16.445	10.339	X	1.105	856
Chômage à long terme	86.040	49.032	129.334	X	23.523	15.431	3.206	1.720	4.109	X	X	X	26.486	15.982	X	1.588	1.249
Résidant à la campagne	103.471	52.748	137.799	X	21.900	13.497	4.941	2059	6.412	X	X	X	44.444	24.199	X	763	620
Handicapés	13.446	6.741	21.359	X	3.020	1.706	411	227	517	X	X	X	4.391	2.251	X	179	134
Étrangers	740	452	1117	X	88	67	22	14	26	X	X	X	179	115	X	5	3

2018

	Conseil individuel		rendez-vous dans le cadre des conseils individuels	Conseil en groupe		Tests			Informations individuelles		Informations en groupe			Formation en savoir-faire en recherches d'emploi			
	personnes ayant profité du conseil individuel			groupes	personnes ayant profité des conseils en groupe	personnes ayant profité des testés	tests faits	informations professionnelles transmises individuellement	groupes	personnes participant aux réunions d'information en groupes	groupes	personnes ayant démarré une formation					
	T	F		T	F	T	F		T	F	T	F		T	F		
Total	43.810	127.306	335.471	8.812	60.970	38.287	14.597	7.679	17.974	328.089	169.360	13.498	123.690	68.921	132	1.156	861
dont:																	
chômeurs	221.588	116.661	304.840	X	46.574	29.885	9.372	4.525	11.637	X	X	X	73.399	40.916	X	1.155	860
demandeurs d'emploi	1.056	429	1.568	X	570	316	111	45	144	X	X	X	323	154	X	1	1
autres	21.166	10.216	29.063	X	13.826	8.086	5.114	3.109	6.193	X	X	X	3.217	1.681	X	X	X
Catégories choisies des chômeurs																	
Chômeurs de moins de 30 ans	83.797	44.995	107.333	X	16.804	10.847	4.525	2.054	5.616	X	X	X	36.313	20.591	X	353	252
dont de moins de 25 ans	46.030	24.098	58.290	X	9.715	5.984	2.373	1.043	2.883	X	X	X	23.236	12.581	X	209	141
Chômeurs de plus de 50 ans	43.329	17.167	65.446	X	9.352	4.475	776	343	962	X	X	X	10.312	4.401	X	252	153
dont de plus de 60 ans	7.807	25	11.958	X	1.237	1	85	1	116	X	X	X	1.692	0	X	28	0
En chômage de moins de 6 mois	154.181	77.098	204.033	X	24.295	14.754	6.649	2.932	8.223	X	X	X	54.942	29.505	X	463	323
En chômage entre 6 et 12 mois	22.069	12.166	32.317	X	7.013	4.583	1.060	552	1.358	X	X	X	6.338	3.545	X	173	135
En chômage de plus de 12 mois	45.338	27.397	68.490	X	15.266	10.548	1.663	1.041	2.056	X	X	X	12.119	7.866	X	519	402
Chômage à long terme	71.277	41.693	105.747	X	21.666	14.635	2.449	1.473	3.022	X	X	X	19.887	12.438	X	705	532
Résidant à la campagne	92.820	48.905	124.729	X	21.402	13.700	3.906	1.747	4.739	X	X	X	35.134	19.605	X	356	290
Handicapés	11.671	5.709	19.135	X	2.879	1.578	367	198	499	X	X	X	3.990	2.009	X	82	55
Étrangers	757	453	1.086	X	104	82	23	15	29	X	X	X	163	106	X	2	2

Questions supplémentaires

1/ Est-ce que le dérèglement des métiers de spécialiste de placement et de conseiller professionnel a porté un préjudice à la qualité des employés des pôles emploi responsables de l'orientation professionnelle dans le milieu scolaire et sur le marché du travail.

Le dérèglement des métiers de spécialiste de placement et de conseiller professionnel n'avait pas l'impact négatif à la qualité de leur travail. Les exigences relatives aux qualifications des personnes exerçant l'un ou l'autre métier embrassent l'expérience professionnelle correspondante. Par ailleurs, la fonction de conseiller du client, qui peut être exercée soit par le conseiller professionnel soit par le spécialiste de placement dans les pôles emploi de powiat, que l'on a instituée, a contraint ces spécialistes à élargir leur connaissance de l'un ou l'autre spécialité.

2/ Motifs de la réduction du nombre de conseillers employés dans les MCIZ et MCK (dans le rapport précédent – les conseils professionnels dans les structures de l'OHP, 2011 - 239, 2014 - 137).

La question résulte d'une interprétation erronée du tableau: dans la première ligne du tableau figure le nombre de conseillers professionnels au total (2011 – 136), la deuxième ligne présente le nombre de conseillers titulaires de la licence professionnelle (2011 – 103) parmi le nombre total de conseillers professionnels, ce qui a été indiqué (première colonne, deuxième ligne : « y compris »). On ne peut pas totaliser ces lignes.

Les informations pour l'année 2014 ne présentent pas séparément les conseillers professionnels titulaires de la licence puisque les licences professionnelles ont été supprimées.

3/ Quelles formes de communication (médias, imprimés, manifestations, foires) sont mises en œuvres pour informer sur les services de conseiller professionnel assurés par les services d'emploi publics (pôles emploi).

Le MRPiPS tient une Base Centrale des Offres de Travail où sont affichées les informations sur les foires et marchés d'emploi organisés par les pôles emploi de powiat et de voïvodie, de même que les renseignements sur les actions dans le cadre des services de l'orientation professionnelle organisés par les pôles emploi. Dans le cadre du projet Eurodoradztwo Polska fonctionne un site www.eurodoradztwo.praca.gov.pl où sont affichées les nouvelles publications à l'intention des conseils, publiées par les ministères qui réalisent le projet concerné; y sont également communiquées les informations sur les événements du pays ou dans le monde ayant liens au service de l'orientation professionnelle.

4/ Volume de dépenses destinées au conseil professionnel dans le cadre du système scolaire.

Ni informations, ni estimations ne sont disponibles.

5/ Lorsqu'il n'est pas possible de présenter le niveau de dépenses attribuées aux services de l'orientation professionnelle assurés par les pôles emploi, prière de donner l'ordre de volume de ces dépenses, une estimation du volume.

De telles données, même estimatives, ne sont pas disponibles.

ARTICLE 10 – DROIT A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 10 § 1

1/ Cadre juridique général. Nature, raisons et l'étendue de toute réforme.

Le règlement du Ministre de l'éducation nationale du 11 août 2015, modifiant le règlement sur l'apprentissage pratique du métier, a réglé la question du système duel de l'éducation. Aux termes du système duel d'apprentissage du métier, un employeur peut accepter un jeune travailleur pour les travaux pratiques, soit en vertu d'un contrat de travail conclu avec ce jeune travailleur en vue d'apprentissage professionnel, soit d'un contrat d'apprentissage pratique du métier conclu entre le directeur de l'école et l'employeur admettant les élèves pour l'apprentissage pratique du métier. Le règlement détermine le volume de travaux pratiques réalisés chez les employeurs ainsi que le volume global d'apprentissage pratique du métier dans les lycées techniques et les écoles post-baccalauréat qui organisent les travaux pratiques chez les employeurs dans le cadre du système duel de l'éducation.

Conformément à la loi du 14 décembre 2016 Dispositions introduisant la loi – Droit de l'éducation, ainsi qu'à la loi du 14 décembre 2016 – Droit de l'éducation, le système de l'enseignement professionnel a été modernisé. Le 1^{er} septembre 2017, l'école professionnelle de 3 ans a été transformée en une école de métier de 3 ans de 1^{er} cycle, et le lycée technique de 4 ans sera transformé, le 1^{er} septembre 2019, en lycée technique de 5 ans. La loi a introduit un nouveau type d'école professionnelle, l'école de métier de II^e cycle, où les jeunes pourront continuer l'éducation à l'issue de l'école de métier de I^{er} cycle. Les premiers élèves de l'école de métier de I^{er} cycle quitteront l'école en 2020, par conséquent l'école de métier de II^e cycle sera mise en œuvre le 1^{er} septembre 2020. Les élèves de l'école de métier de II^e cycle obtiendront le diplôme d'enseignement secondaire de métier, auront le droit de passer l'examen de baccalauréat et continuer l'éducation dans un établissement supérieur.

Les élèves de toutes les écoles réalisant l'enseignement professionnel, qui ont commencé l'enseignement dans l'année scolaire 2017/2018, réalisent les études professionnelles dans les métiers déterminés dans le règlement du Ministre de l'éducation nationale du 13 mars 2017 sur la classification des métiers de l'enseignement professionnel, suivant des nouvelles bases de programme d'enseignement dans les métiers; ces bases étant déterminées dans le règlement du Ministre de l'éducation nationale du 31 mars 2017 sur la base de programme de l'enseignement dans les métiers. Ces règlements modifient la façon de dénommer des métiers: à présent, dans un métier on ne peut distinguer que deux ou une qualification (avant, trois qualifications au maximum). Cette nouvelle solution permettra au système d'enseignement professionnel de réagir de manière élastique aux besoins du marché du travail, elle assurera également une plus importante mobilité éducative et professionnelle des anciens élèves de ces écoles. Le savoir, le savoir-faire et les compétences personnelles et sociales que l'élève acquiert au cours d'enseignement professionnel sont décrits selon l'idée des cadres européens de qualification en termes des effets de l'enseignement.

2/ Mesures (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets. etc.) prises pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Les changements introduits au niveau de l'enseignement professionnel étaient soutenus par les moyens du Fonds Européen Social. Dans le cadre du projet "Partenariat pour la formation professionnelle", les équipes des partenaires sociaux de 25 secteurs, représentatifs pour les métiers de l'enseignement professionnel, ont élaboré l'information sur les besoins en professions et en qualifications de l'enseignement professionnel; ils ont également revu des

qualifications de professions de l'enseignement professionnel et issu des recommandations quant à la base de programme de la formation professionnelle.

Les équipes de travail se composaient des représentants des associations professionnelles, des organisations des employeurs et des syndicats.

3/ Données statistiques et toutes autres informations pertinentes indiquant comment cette disposition est mise en œuvre. Principaux éléments indiquant que la disposition est mise en œuvre: dépenses publiques pour l'enseignement professionnel, nombre d'établissements d'enseignement technique et d'établissements de formation professionnelle, types d'enseignement et de formation offerts, nombre d'enseignants et d'élèves.

Ecoles

Ecoles secondaires pour jeunes, hors lycées techniques

(publiques, non publiques ayant le statut des écoles publiques et non-publiques)

	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Total	4.046	4.014	3.874	3.935
Ecoles professionnelles (CAP) - dès 2017/2018 écoles de métier de 1 ^e cycle	1.683	1.663	1.504	1.578
Lycées d'enseignement général	2.241	2.230	2.248	2.235
Lycées d'enseignement complémentaire général	-	-	-	-
Lycées à profil déterminé	-	-	-	-
Lycées artistiques d'enseignement général	122	121	122	122

Lycées techniques

	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Lycées techniques - total	1.921	1.905	1.890	1.878
pour jeunes	1.909	1.905	1.890	1.878
pour adultes	12	-	-	-
Lycées techniques complémentaires – total	4	-	-	-
pour jeunes	-	-	-	-
pour adultes	4	-	-	-

Écoles de cycle d'études courtes post-bac et écoles pour adultes

	Écoles de cycle d'études courtes (y compris bac+3)	Pour adultes				
		élémentaires	collèges	enseignement secondaire		
				professionnelles (dès 2017/2018 école de métier de 1 ^e cycle)	lycées d'enseignement général et complémentaire	professionnels, dont lycées à profil (lycées techniques, techniques complémentaires, à profil)
2015/2016	2.333	3	189	-	1.647	16
2016/2017	2.312	3	178	-	1.588	-
2017/2018	2.151	103	80	-	1.469	-
2018/2019	1.932	107	55	-	1.299	-

Ecoles artistiques bac + 2 (a) et écoles de bibliothécaires et animateurs de culture (b)

	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
(a) dès 2017/2018 écoles de cycle d'études courtes post-bac de musique et écoles de cycle d'études courtes post-bac d'arts plastiques	67	73	51	49
(b) dès 2017/2018 écoles de cycle d'études courtes post-bac d'animateurs de culture et écoles de cycle d'études courtes post-bac de bibliothécaires	26	21	17	0

Enseignants, convertis en postes à plein temps

Écoles d'enseignement secondaire pour jeunes, hormis lycées techniques

	2015/2016	2016/2017	2017/2018
Total	53.108,31	51.591,93	50.558,64
Écoles professionnelles CAP – dès 2017/2018 écoles de métier de 1 ^{er} cycle	12.368,11	11.683,11	10.768,25
Lycées d'enseignement général	38.142,28	37.317,21	37.107,76
Lycées complémentaires d'enseignement général	-	-	-

Lycées à profil	-	-	-
Lycées artistiques d'enseignement général	2.597,92	2.591,61	2.682,63

Lycées techniques

	2015/2016	2016/2017	2017/2018
Lycées techniques, total	43.025,46	43.086,06	42.998,71
pour les jeunes	42.989,85	43.086,06	42.998,71
pour adultes	35,61	-	-
Lycées techniques complémentaires, total	25,74	-	-
pour les jeunes	-	-	-
pour adultes	25,74	-	-

Écoles de cycle d'études courtes post-bac et écoles pour adultes

	Écoles de cycle d'études courtes (y compris bac+3)	Pour adultes				
		élémentaires	collèges	écoles d'enseignement secondaire		
				écoles professionnelles (écoles de métier de I ^{er} cycle)	lycées d'enseignement général et lycées complémentaires	professionnelles, dont lycées à profil, (lycées techniques, lycées techniques complémentaires, lycées à profil)
2015/2016	7.509,32	2,78	452,44	9,50	3.058,05	61,35
2016/2017	7.323,33	1,40	376,27	-	2.868,77	-
2017/2018	7.177,59	109,50	285,66	-	2.742,92	-
2018/2019	5.401,18	174,38	136,79	-	1.843,15	-

Ecoles artistiques bac + 2 (a) et écoles de bibliothécaires et animateurs de culture (b)

	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
(a) dès 2017/2018 écoles de cycle d'études courtes post-bac de musique et écoles de cycle d'études courtes post-bac d'arts plastiques	238,37	244,06	214,15	204,19
(b) dès 2017/2018 écoles de cycle d'études courtes post-bac d'animateurs de culture et écoles de cycle d'études courtes post-bac de bibliothécaires	75,35	73,18	62,39	0,0

Enseignants de formation professionnelle

	2015/2016	2018/2019
Écoles professionnelles CAP	12.142	-
Écoles de métier de I ^{er} cycle	-	10.866
Lycées d'enseignement général	579	393
Lycées à profil	-	-
Lycées techniques	28.506	28.389
Lycées techniques complémentaires pour les titulaires du CAP	15	-
Ecoles de cycle d'études courtes après bac	19.224	14.740
Écoles artistiques	40	32
Écoles professionnelles bac + 3	55	50

Instructeurs de formation pratique du métier

	2015/2016	2018/2019
École professionnelle CAP	19	0
École de métier de I ^{er} cycle	0	0
Lycée techniques	23	26
Ecole de cycle d'études courtes post-bac	231	304
École de musique de six ans, I ^{er} cycle	8	4
École d'enseignement général de musique de six ans, II ^e cycle	1	0
École de musique de six ans, II ^e cycle	6	4
Lycée d'arts plastiques de quatre ans	2	2
École d'art de danse de six ans	1	0
Ecoles artistique de cycle d'études courtes post-bac	33	0
Établissements artistiques (atelier artistique)	16	29
Centre d'enseignement pratique	33	10
Centre de formation continue avec les écoles	14	14

Centre de formation complémentaire et de perfectionnement professionnelle	41	43
Centre spécial d'enseignement et d'éducation	21	17
Centre d'éducation pour les jeunes	2	4
Centre de thérapie pour les jeunes, dont écoles	1	1
École d'art de danse de neuf ans	0	1
Centre de formation continue – sans écoles	1	3
Établissement public de formation continue et pratique	522	405
Établissement non-public de formation continue et pratique avec écoles	2	0
Groupement des écoles et des établissements d'éducation	264	261

Élèves
Écoles professionnelles et lycées à profil
2015/2016

Filières de formation	Écoles professionnelles CAP	Lycées techniques	Lycées techniques complémentaires ^a	Lycées à profil	Écoles artistiques conférant habilitations professionnelles ^b
Total	178.809	50.6487	50	-	12.642
Artistiques	1.134	993	-	-	12.642
Sociales	-	42.146	-	-	-
Journalisme et information	-	-	-	-	-
Économiques et administratives Business et administration	16.137	57.865	-	-	-
Physiques	-	243	-	-	-
Informatiques \ Technologie téléinformatique	-	81.903	-	-	-
Ingénieur-technicien	68.042	119.133	16	-	-
Production et transformation	22.261	10.460	24	-	-
Architecture et construction	20.531	42.869	10	-	-
Agricole, forestier et piscicole	1.564	14.765	-	-	-
Vétérinaires	-	5.205	-	-	-
Médicales	-	679	-	-	-
Assistance sociale	-	-	-	-	-
Services au public	49.120	117.547	-	-	-
Services de transport	-	12.625	-	-	-
Protection d'environnement	-	-	-	-	-
Prévention et sécurité	-	-	-	-	-
Autres	20	55	-	-	-

Écoles pour les jeunes

Total	178.809	50.6487	50	-	12.642
Artistiques	1.134	993	-	-	12.642
Sociales	-	42.146	-	-	-
Journalisme et information	-	-	-	-	-
Économiques et administratives Business et administration	16.137	57.865	-	-	-
Physiques	-	243	-	-	-
Informatiques \ Technologie téléinformatique	-	81.903	-	-	-
Ingénieur-technicien	68.042	119.133	16	-	-
Production et transformation	22.261	10.460	24	-	-
Architecture et construction	20.531	42.869	10	-	-
Agricole, forestier et piscicole	1.564	14.765	-	-	-
Vétérinaires	-	5.205	-	-	-
Médicales	-	679	-	-	-
Assistance sociale	-	-	-	-	-
Services au public	49.120	117.547	-	-	-
Services de transport	-	12.625	-	-	-
Protection d'environnement	-	-	-	-	-
Prévention et sécurité	-	-	-	-	-

Autres	20	55	-	-	-
Écoles pour les adultes					
Total	-	267	50	-	-
Artistiques	-	-	-	-	-
Sociales	-	-	-	-	-
Journalisme et information	-	-	-	-	-
Économiques et administratives Business et administration	-	-	-	-	-
Physiques	-	-	-	-	-
Informatiques \ Technologie téléinformatique	-	-	-	-	-
Ingénieur-technicien	-	66	16	-	-
Production et transformation	-	187	24	-	-
Architecture et construction	-	6	10	-	-
Agricole, forestier et piscicole	-	-	-	-	-
Vétérinaires	-	-	-	-	-
Médicales	-	-	-	-	-
Assistance sociale	-	-	-	-	-
Services au public	-	8	-	-	-
Services de transport	-	-	-	-	-
Protection d'environnement	-	-	-	-	-
Prévention et sécurité	-	-	-	-	-
Autres	-	-	-	-	-

a. y compris écoles professionnelles de même rang

b. y compris écoles artistiques d'enseignement général

" - " signifie que le phénomène ne s'est pas produit

2018/2019

Filières de formation	Écoles de métier de 1 ^{er} cycle (classe des écoles professionnelles CAP incluses)	Lycées techniques	Lycées techniques complémentaires ^a	Lycées à profil	Écoles artistiques conférant habilitations professionnelles ^b
Total	146.216	50.5576	-	-	23.601
Artistiques	1.191	2.842	-	-	22.591
Sociales	-	39.363	-	-	-
Journalisme et information	-	-	-	-	-
Économiques et administratives Business et administration	12.449	67.917	-	-	-
Physiques	-	106	-	-	-
Informatiques \ Technologie téléinformatique	-	99.753	-	-	-
Ingénieur-technicien	58.797	115.189	-	-	-
Production et transformation	17.174	6.277	-	-	-
Architecture et construction	15.771	35.133	-	-	-
Agricole, forestier et piscicole	1.233	12.060	-	-	-
Vétérinaires	-	6.841	-	-	-
Médicales	-	873	-	-	-
Assistance sociale	-	-	-	-	-
Services au public	39.574	101.734	-	-	-
Services de transport	-	16.339	-	-	-
Protection d'environnement	-	-	-	-	-
Prévention et sécurité	-	673	-	-	-
Autres	27	476	-	-	1.010

Écoles pour les jeunes

Total	146.216	505.576	-	-	23.601
Artistiques	1.191	2.842	-	-	22.591
Sociales	-	39.363	-	-	-
Journalisme et information	-	-	-	-	-
Économiques et administratives	12.449	67.917	-	-	-

Business et administration					
Physiques	-	106	-	-	-
Informatiques \ Technologie téléinformatique	-	99.753	-	-	-
Ingénieur-technicien	58.797	115.189	-	-	-
Production et transformation	17.174	6.277	-	-	-
Architecture et construction	15.771	35.133	-	-	-
Agricole, forestier et piscicole	1.233	12.060	-	-	-
Vétérinaires	-	6.841	-	-	-
Médicales	-	873	-	-	-
Assistance sociale	-	-	-	-	-
Services au public	39.574	101.734	-	-	-
Services de transport	-	16.339	-	-	-
Protection d'environnement	-	-	-	-	-
Prévention et sécurité	-	673	-	-	-
Autres	27	476	-	-	1 010

a. y compris écoles professionnelles de même rang

b. y compris écoles artistiques d'enseignement général

Ecole de cycle d'études courtes post-bac

	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Total	254.844	248.072	235.599	218.580
Pédagogiques	115	-	-	-
Artistiques	13.974	13.989	14.028	12.896
Sociales	4.725	5.366	5.771	6.321
Journalisme et information	1.811	1.625	1.129	888
Business et administration	54.942	55.195	48.040	42.577
Sciences de l'environnement	-	-	-	-
Economiques et administratives	-	-	-	-
Physiques	8	16	-	-
Informatiques	-	-	-	-
Technologies d'information	16.085	16.104	15.744	15.423
Ingénierie – technicien	959	514	349	146
Production et transformation	155	65	41	20
Architecture et construction	722	466	406	282
Agricole, forestier et piscicole	-	32	-	-
Agricole	-	32	-	-
Forestier	-	-	-	-
Piscicole	-	-	-	-
Vétérinaire	3.700	3.784	4.073	4.395
Médical	53.334	53.037	55.554	60.515
Assistance sociale	9.365	6.822	6.071	6.520
Services au public	34.986	35.708	36.708	34.691
Hygiène et sécurité du travail	35.904	3.200	28.415	22.790
Services de transport	3.505	3.331	2.408	2.010
Protection de l'environnement	-	-	-	-
Prévention et sécurité	8.653	6.430	5.579	4.303
Autres	11.900	11.379	11.283	4.803

Ecoles artistiques bac + 2 (a) et écoles de bibliothécaires et animateurs de culture (b)

	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
(a) dès 2017/2018 écoles de cycle d'études courtes post-bac de musique et écoles de cycle d'études courtes post-bac d'arts plastiques	4.066	3.759	3.236	2.420
(b) dès 2017/2018 écoles de cycle d'études courtes post-bac d'animateurs de culture et écoles de cycle d'études courtes post-bac de bibliothécaires	1.259	1.086	657	-

Nouvelles questions

1/ Mesures prises pour adapter les offres de formation professionnelle aux contraintes du marché du travail en évolution et à l'économie qui change, dont en liaison à la globalisation et au développement technologique.

Les changements du système de formation professionnelle, apportés en vertu de la loi du 22 novembre 2018 sur la modification de la loi – Droit de l'éducation, de la loi sur le système d'éducation et certaines autres lois, visent à une meilleure adaptation de l'éducation au marché du travail et, par conséquent, à s'allier aux demande des employeurs. La plupart des nouvelles solutions a pris effet le 1^{er} septembre 2019. Les changements mis en œuvre sont:

- la surveillance permanente des besoins du marché du travail: chaque année, le Ministère de l'éducation nationale prépare un pronostic des besoins en travailleurs sur le marché national et au niveau de voïvodie, dans les métiers de formation dans les écoles sectorielles. Ce pronostic permettra, parmi autres, de différencier le financement de la formation dans les métiers en fonction des réels besoins du marché du travail. L'avis sur la justesse de la formation dans le métier concerné sera rendu par le Conseil du Marché du travail tous les cinq ans (à présent sans délai fixé),
- la coopération obligatoire des écoles avec les employeurs: des conventions ou des lettres d'intention du Ministre de l'éducation nationale sont signées successivement avec les représentants des secteurs (transport ferroviaire, transport routier, transport aérien, bâtiment et énergie); l'obligation de signer un contrat ou une convention entre l'école et l'employeur avant d'ouvrir la filière concernée de formation (il s'agit de renforcer la collaboration des écoles avec les employeurs compétents dans le métier/secteur),
- la coopération avec les employeurs pourra se traduire par:
 - la création de classe sous le patronage de l'employeur,
 - la coopération à l'élaboration des programmes d'enseignement,
 - l'enseignement pratique du métier,
 - l'équipement des ateliers ou laboratoires de l'école,
 - l'organisation des examens professionnels,
 - le perfectionnement des enseignants, dont dans le cadre de la formation sectorielle,
 - l'orientation professionnelle,
 - la promotion de la formation professionnelle,
- dans le cas d'un élève mineur qui apprend le métier en qualité de travailleur en vertu du contrat avec l'employeur, une règle oblige à signer une convention écrite entre l'école et l'employeur préalablement à la signature du contrat de travail avec le mineur,
- l'amélioration de la qualité et d'efficacité de la formation professionnelle:
 - les bases de programmes claires et transparentes, élaborées avec la participation des employeurs,
 - la préparation à l'acquisition des licences professionnelles déjà au cours de la formation à l'école,
 - l'opportunité pour les élèves d'acquérir des compétences professionnelles complémentaires de caractère de spécialité, au cours de la formation dans les écoles sectorielles, dans les lycées techniques et dans les écoles de cycle d'études courtes post-bac,
 - l'obligation de passer l'examen d'aptitude professionnelle ou l'examen de fin d'apprentissage (pour le certificat de compagnon) avant de terminer l'école; l'épreuve écrite de l'examen professionnel passée exclusivement à l'ordinateur,
 - la formation en métiers obligatoire pour les enseignants de métier, dans les entreprises (40 heures réparties sur trois années),
- généraliser l'apprentissage dans les conditions réelles de travail:

- donner aux élèves des lycées techniques et des écoles sectorielles de I^{er} cycle la possibilité de suivre le stage d'apprentissage chez l'employeur, en vertu du contrat entre l'élève et l'employeur, pendant le cycle entier d'apprentissage du métier; la période du stage sera imputée à la période de travail, l'employeur pourra imputer les prestations assurées à l'élève sur les coûts de revient,
- l'augmentation du montant de financement des coûts de formation d'un jeune travailleur dans le métier dont il existe un besoin particulier sur le marché du travail local, selon le pronostic du Ministère de l'éducation national des besoins en travailleurs dans les métiers du système de formation de métier (de 8.081 złoty à 10.000 złoty pour le cycle d'enseignement de 3 ans),
- rendre plus flexibles les exigences relatives aux instructeurs d'apprentissage pratique du métier dans les entreprises,
- les avantages complémentaires pour les élèves, les écoles et les employeurs:
 - l'augmentation des taux de pourcentage servant à fixer la rémunération minimale des travailleurs mineurs (travaux législatifs en cours),
 - possibilité d'obtenir une prestation en espèces par l'élève poursuivant le stage d'apprentissage,
 - l'examen d'apptitude professionnelle passé considéré au baccalauréat comme équivalent à l'épreuve d'une matière supplémentaire, le résultat de l'examen d'apptitude professionnelle pris en compte à la procédure d'admission aux établissements supérieurs,
 - la déduction du revenu la donation en nature ou en espèces faite par l'employeur au profit des écoles dispensant l'apprentissage des métiers,
- l'orientation professionnelle obligatoire: incorporer les cours en orientation professionnelle pour renforcer la justesse des décisions concernant le choix du métier,
- la modification du modèle de financement des écoles:
 - la différenciation des montants de subvention d'éducation en fonction des coûts d'apprentissage dans les métiers particuliers – dès 2018,
 - l'augmentation du montant de subvention d'éducation pour les métiers dont il existe un besoin particulier sur le marché du travail local, selon le pronostic du Ministère de l'éducation national des besoins en travailleurs dans les métiers du système de formation de métier,
 - la différenciation des montants de subvention d'éducation pour les métiers reconnus, après convention avec le Ministère de la culture et du patrimoine national, pour métiers ayant l'importance particulière pour la culture et le patrimoine national (dits métiers uniques).

Le Ministère de la famille, du travail et de la politique sociale mène une politique active au profit de développement des ressources humaines selon les besoins du marché du travail en vertu de la loi du 20 avril 2004 sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail. Les actions des services publics d'emploi se concentrent sur l'appui aux personnes en chômage (et aux groupes choisis des demandeurs d'emploi) afin de faire adapter leurs compétences ou qualifications aux besoins des employeurs, à travers le financement, sur les moyens du Fonds du Travail, des services en formation professionnelle et des instruments ou programmes du marché du travail supplémentaires.

Les pôles emploi de powiat procèdent au financement la formation des chômeurs, sur les moyens du Fonds du Travail, afin d'adapter leur savoir-faire aux exigences du marché du travail qui évolue sans cesse. Les personnes qui suivent la formation obtiennent une bourse.

Sur la demande de l'employeur, le staroste, l'employeur et une institution de formation signent un contrat trilatéral où l'employeur s'engage à embaucher le chômeur ayant terminé la

formation pour six mois au moins. Cependant, c'est l'employeur qui détermine les compétences et les qualifications exigées des candidats au travail, et qui sont prises en compte dans le programme de formation financé par le pôle emploi de powiat. Le chômeur qui participe à la formation organisée en vertu du contrat trilatéral acquiert les nouvelles compétences et qualifications, utiles notamment au poste de travail déterminé. À l'issue de la formation, il est embauché par l'employeur qui a signé le contrat trilatéral de formation.

La formation professionnelle des adultes donne au chômeur la possibilité d'apprendre un métier/acquérir des qualifications dans le métier, ou des compétences, par la participation au programme qui se termine par un examen. Le programme est établi sur une base de programme de formation de métier ou établi en accord avec l'employeur. Selon la règle de stage de formation, l'apprenti passe 80% du temps au poste de travail, alors que la théorie peut être réalisée par l'employeur, l'institution de formation ou l'école professionnelle. Une forme courte de formation, suivie pour acquérir une aptitude, dure trois à six mois. La formation permettant d'acquérir des qualifications professionnelles dure entre six mois et une année. La formation est financée par le staroste (en son nom – le pôle emploi de powiat) sur les moyens du Fonds du Travail: les coûts d'instruction théorique et des examens, le remboursement à l'employeur des dépenses pour les matériaux, les matières premières, les vêtements de travail et des repas jusqu'au 2% du salaire mensuel moyen. Après l'examen passé avec le succès, l'employeur reçoit une prime. Les chômeurs participants à la formation reçoivent une bourse payée par le pôle emploi,

Les stages pour les chômeurs c'est avant tout une forme d'activation des personnes qui n'ont pas de travail, elles peuvent de cette façon acquérir des compétences utiles et une expérience professionnelle. Dans le cas des personnes en chômage à long terme, dont souvent les qualifications sont devenues désuètes, le stage est une occasion de renouveler le savoir et facilite ainsi le retour au marché du travail. L'employeur qui réalise le programme du stage a l'occasion de voir le potentiel de la personne en chômage dans les situations réelles de travail et d'apprentissage. Il pourra ainsi lui apprendre les compétences utiles dans son entreprise. À l'issue du stage, il aura un travailleur formé pour un coût modéré et exactement sur mesure, un travailleur de valeur, ayant une expérience dans son entreprise et qu'il pourra embaucher directement après le stage. Les bourses pour les stagiaires sont réglées par les pôles emploi de powiats sur les moyens du Fonds du Travail. Les actions similaires sont organisées par les pôles emploi de powiat en utilisant les moyens du Fonds Social Européen.

Afin de soutenir les employeurs dans l'adaptation des qualifications des travailleurs aux nouvelles exigences, résultant entre autre du progrès technologique, de la digitalisation, de la globalisation de l'économie, un fonds spécial a été créé dans le cadre des moyens du Fonds du Travail, notamment le Fonds National pour la Formation. Grâce aux moyens du Fonds, sur la demande de l'employeur et en vertu d'un contrat, le staroste peut rembourser 80% des coûts de la formation continue des travailleurs et des employeurs, pas plus tout de même que 300% du salaire moyen par un travailleur dans l'année. En cas de micro-entreprise, le remboursement s'élève à 100% des coûts, pas plus tout de même que 300% du salaire moyen par un travailleur dans l'année. L'apport personnel de l'employeur s'élève à 20% des coûts dépensés pour améliorer les qualifications des travailleurs, sauf s'il s'agit de micro-entreprises qui sont exonérées de l'apport personnel. En 2018, les moyens du fonds étaient destinés entre autres au soutien de la formation continue dans les métiers déficitaires suite à l'application, dans les entreprises, de nouveaux outils et nouvelles technologies, une partie des moyens couvraient également les frais de formation des personnes de plus de 45 ans.

L'harmonisation du système d'éducation aux besoins du marché du travail impose notamment la coopération des écoles avec les employeurs. L'établissement commun des programmes d'enseignement, la création des classes sous patronage des entreprises, la création des postes d'apprentissage du métier pour les jeunes (et pour les adultes ayant l'intention de changer de

métier ou d'acquérir des qualifications) ainsi que des places pour les stages professionnels dans le cadre du programme d'apprentissage, sont les exemples des bonnes pratiques en la matière.

Les collectivités locales de voïvodie (en collaboration avec les collectivités de powiat) sont tenues à étudier la demande en qualifications et compétences professionnelles au marché du travail de voïvodie et à diffuser les résultats de ces études; en fonction de ces résultats, elles s'engagent à la collaboration avec les organes d'éducation, les écoles et les établissements d'enseignement supérieur afin d'harmoniser l'enseignement et la formation professionnelle aux besoins du marché du travail.

Les conseil du marché du travail de voïvodie et de powiat sont engagés à la planification et à l'organisation du processus de formation professionnelle ainsi qu'à la prise des décisions sur la création de nouvelles filières de l'enseignement professionnel dans les écoles engagées à la formation.

Aux termes de la loi - Droit de l'éducation, le directeur d'une école ayant l'intention de créer un nouveau profil d'enseignement professionnel et d'expérience pédagogique, est obligé à consulter le conseil du marché du travail de voïvodie avant la mise en œuvre de ce projet. L'avis est rendu après les consultations au sein du groupe auquel peuvent participer le représentant des employeurs, d'une organisation des employeurs, de la collectivité économique, d'une autre organisation économique, de l'association ou des autorités autonomes professionnelles, ou du conseil sectoriel aux affaires des compétences compétent pour rendre l'opinion sur les métiers, le représentant du directeur ayant demandé la création des nouvelles matières ainsi que le représentant des autorités administratives de l'éducation (*kuratorium*). Le conseil du marché du travail de voïvodie peut demander l'opinion en la matière du conseil du marché du travail de powiat; par ailleurs, l'opinion rendue par le conseil du marché du travail de voïvodie doit prendre en compte le pronostic des besoins en travailleurs dans les métiers de formation dans les écoles sectorielles, préparé chaque année par le ministre compétent aux affaires de l'enseignement et l'éducation qui l'annonce sous forme d'annonce publique.

Depuis quelques années, les services d'emploi font, au niveau national, de voïvodies et de powiats, deux études des métiers: le monitoring des métiers déficitaires et de ceux qui sont en excès, ainsi que le baromètre des métiers.

2/ Mesures prises pour faciliter la formation professionnelle, soutenir l'acquisition des qualifications par les réfugiés.

La loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail ne prévoit pas d'instruments particuliers relatifs à la formation professionnelle ou à l'acquisition des qualifications par les réfugiés. Ils peuvent bénéficier de l'aide prévue par la loi au même titre que les citoyens polonais. En outre, compte tenu du nombre peu important de réfugiés et du fait qu'ils se concentrent dans quelques localités, le Ministre de la famille, du travail et de la politique sociale a désigné les réfugiés comme l'un des groupes pour lesquels peuvent être créés les programmes d'activation sur les moyens des réserves du Fonds du Travail.

En raison de l'ampleur et de la nature de l'immigration des travailleurs, il n'est pas nécessaire de prendre des mesures spécifiques pour faciliter l'accès des travailleurs étrangers à la formation professionnelle.

ARTICLE 10 § 2

1/ Cadre juridique général. Nature, raisons et étendue de toute modification

et

2/ Mesures (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) prises pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Les dispositions déterminant une base au programme de la formation professionnelle dans les métiers (règlement du Ministre de l'éducation nationale du 31 mars 2017 sur la base au programme de la formation professionnelle dans les métiers) et les dispositions relatives à la classification des métiers de l'enseignement professionnel (règlement du Ministre de l'éducation nationale du 13 mars 2017 sur la classification des métiers de l'enseignement professionnel) ont été élargies et cinq nouveaux métiers de caractère d'auxiliaire ont été déterminés; il s'agit des métiers qui peuvent être exécutés par les personnes légèrement déficientes mentalement, soit:

- travailleur auxiliaire du serrurier,
- travailleur auxiliaire du menuisier,
- travailleur auxiliaire du mécanicien,
- assistant du coiffeur.

L'introduction des nouveaux métiers pour ce groupe des élèves a pour but de leur donner l'opportunité d'acquérir un métier qui leur assurera l'indépendance professionnelle, l'indépendance financière, et par conséquent l'insertion à la vie sociale.

3/ Données statistiques et toutes autres informations importantes indiquant comment cette disposition est mise en œuvre. Principaux éléments indiquant que la disposition est mise en œuvre: existence du système de la préparation au métier et d'autres systèmes de la formation des jeunes, le nombre de jeunes bénéficiant de ces systèmes de la formation, le taux de formation professionnelle en fonction des différents métiers, la durée de la préparation au métier, le montant global des dépenses publiques (et privées le cas échéant) à ces types de formation et le nombre de places disponibles, l'accès égal de toutes les personnes intéressées, dont les citoyens des autres États-Patries.

Établissements de formation complémentaire et de perfectionnement professionnel

	Établissements	Participants
2015	368	58.250
2016	358	57.710
2017	369	63.339
2018	363	73.987

Établissements de perfectionnement et de formation complémentaires professionnels dans les formes extrascolaires

	2015	2016	2017	2018
Centres d'enseignement pratique	157	161	172	173
Centres d'enseignement continu, dont les écoles	92	90	90	85
Centres d'enseignement complémentaire et de perfectionnement professionnel	368	358	369	363
Centres d'enseignement continu sans écoles	186	203	218	218
Établissements non public d'enseignement continu et pratique	2.142	2.107	2.056	2.064

Participants à l'OHP

	2015/2016	2016/2017	2017/2018
Inclus à la préparation au métier	34.272	33.308	34.239
à l'initiation à l'exécution du travail déterminé	10.772	9.765	9.850
à l'apprentissage du métier dans les formes scolaires	21.798	22.045	22.952
cycle d'apprentissage de 3 années	21.798	22.045	1.437
à l'apprentissage du métier dans les formes extrascolaires – l'apprentissage du métier dans un atelier d'artisan	1.702	1.498	933

Nombre de cours	1.173	1.031	13.396
Nombre de participants	17.423	13.982	3.446
participants OHP	4.876	3.589	406
chômeurs	561	406	406
autres	11.986	9.987	9.544

Projets réalisés par l'OHP

Projet	Période de réalisation	Bénéficiaires	Personnes à la formation professionnelle	Coût du projet, złoty
Égax au marché du travail	2014-2016	Personnes sans travail, passives professionnellement et chômeurs, hors enseignement et hors formation, dont handicapées, à l'âge de 18 à 24 ans, sous risque d'exclusion sociale	5.647	80.233.496,09
Je mise sur l'avenir	2014-2019	Personnes passives professionnellement, négligeant l'obligation scolaire (également qui ne continuent pas l'éducation à l'issue du collège) et personnes qui travaillent mais se trouvent dans la situation difficile au marché du travail (travailleurs mineurs, participants à l'OHP), à l'âge de 15 à 17 ans	836	16.675.292,59
Réveille ton potentiel	2016-2017	Personnes sans travail (passives professionnellement et chômeurs) hors l'enseignement et hors formation, dont handicapées, à l'âge de 18 à 24 ans, sous risque d'exclusion sociale	2.418	30.782.343,33
Action activation	2016-2017	Personnes sans travail (passives professionnellement et chômeurs) hors l'enseignement et hors formation, dont handicapées, à l'âge de 18 à 24 ans, sous risque d'exclusion sociale	1.368	19.069.535,86
De la formation à l'emploi	2017-2019	Personnes passives professionnellement, dont avec déficits, à l'âge de 18 à 24 ans, qui ne participent ni à l'enseignement ni à la formation, sous risque d'exclusion sociale	jusqu'au 2018 : 2.292	jusqu'au 2018 : 38.038.078,93

ARTICLE 15 - DROIT DES PERSONNES AVEC LES DEFICIENCES PHYSIQUES OU INTELLECTUELLES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE, A LA REEDUCATION ET A LA READAPTATION PROFESSIONNELLE ET SOCIALE

Lors de la réunion du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe du 26 mars 2012 la Pologne a fait la déclaration suivante:

« La Pologne considère l'interprétation du Comité d'experts indépendants, présentée dans le formulaire et Digest de la jurisprudence, comme une indication lors de la détermination des obligations des Parties résultant de la Charte sociale européenne, mais rappelle que seules les Parties ont le droit à une interprétation contraignante de la Charte.

En ce qui concerne l'article 15, alinéa 1 (droit des personnes physiquement ou mentalement diminuées à la formation professionnelle et à la réadaptation professionnelle et sociale) la Pologne respectera cette disposition et présentera les rapports de son exécution dans la mesure y prévue par la Charte sociale européenne. »

ARTICLE 15 § 1

1/ Cadre juridique général. Nature, raisons et l'étendue de toute réforme.

Dans les années 2015-2018, les dispositions de la loi sur la réadaptation professionnelle et sociale ainsi que sur l'emploi des personnes handicapées n'ont pas été modifiées.

Simultanément à la mise en route du programme "Accessibilité Plus 2018-2025", ont commencé les travaux législatifs sur un acte horizontal de droit imposant aux agents publics d'assurer l'accessibilité. Son but est de déterminer les mesures qui serviront à assurer aux personnes avec des besoins spéciaux l'accès au niveau architectural, digital et d'information et de communication; d'autre part, cet acte doit définir les devoirs des agents publics en la matière.

La loi du 22 novembre 2018 sur l'amendement à la loi – Droit de l'éducation, à la loi sur le système de l'éducation et à certaines autres lois, traite de façon particulière des élèves des écoles de métier, notamment: lorsque l'élève suit l'apprentissage à l'école de métier et apprend le métier pour lequel est prévu le métier de caractère auxiliaire, alors il peut se présenter à l'examen d'aptitude dans le métier qu'il apprenait ou dans le métier de caractère auxiliaire correspondant à ce métier.

Le règlement du Ministre de l'éducation nationale du 13 mars 2017 sur la classification des métiers de l'enseignement professionnel indique les métiers dont l'apprentissage se fait dans le cadre du système d'éducation, dont les métiers qu'apprennent les personnes handicapées:

- technicien de la réalisation du son, technicien informaticien, technicien en massage, technicien de bureau – métiers que peuvent apprendre les personnes aveugles ou avec déficience visuelle,
- assistant au coiffeur, travailleur auxiliaire du service hôtelier, travailleur auxiliaire au tailleur, travailleur auxiliaire au mécanicien, travailleur auxiliaire au serrurier, travailleur auxiliaire au menuisier – métier que peuvent apprendre les personnes avec une légère déficience intellectuelle.

L'égalité des chances éducatives des personnes handicapées au cours de leur vie estudiantine est rendue possible grâce au système des aides financières individuelles non remboursables pour les étudiants et les doctorants ainsi que par l'octroi des bourses spéciales pour les personnes handicapées. La bourse est de caractère commun, la seule condition pour solliciter cette bourse est le handicap confirmé par la décision de l'organe compétent. Les bourses

spéciales accordées aux étudiants et doctorants handicapés sont indépendantes du critère de revenu et du type d'établissement supérieur, du régime des études et du niveau d'études. Le montant de la bourse est déterminé par l'école où l'étudiant ou le doctorant handicapé fait les études. Parallèlement à cette bourse, les personnes handicapées peuvent recevoir d'autres prestations indiquées dans la loi du 25 juillet 2005 – Droit de l'enseignement supérieur (à présent, la loi du 28 juillet 2018 – Droit de l'enseignement supérieur et de la science), qui sont liées à la situation matérielle difficile ou aux bons résultats aux études ou aux succès scientifiques, artistiques ou sportifs (bourse sociale, bourse du recteur pour les meilleurs étudiants et allocation ainsi qu'une bourse du ministre pour les performances remarquables). Le droit à des prestations sous formes d'aide matérielle, dont une bourse spéciale pour les personnes handicapées, revient également aux doctorants qui suivent les études doctorales organisées par une entité de recherches.

En déterminant le montant de dotation attribuée aux établissements supérieurs particuliers, destinées à l'octroi des aides non remboursables matérielles aux étudiants et doctorants (dont les bourses spéciales pour les personnes handicapées), le Ministère prend en compte le nombre d'étudiants et de doctorants qui sont handicapés.

2/ Mesures (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) prises pour mettre en œuvre le cadre juridique

En juillet 2018, le programme gouvernemental "Accessibilité Plus 2018-2025" a été adopté. Le programme incorpore la question d'accessibilité à toute politique publique, avec l'intention d'établir et mettre en œuvre des dispositions correspondantes, d'investir dans le savoir, dans les compétences et dans les aptitudes, en créant de nouvelles opportunités du développement des technologies modernes et des investissements en infrastructures accessibles. La réalisation de ce programme assurera l'amélioration de l'accessibilité de l'espace public, des produits et des services au niveau architectural, digital, d'information et de communication. Quant à l'égalité d'accès des personnes handicapées au marché du travail, le programme "Accessibilité Plus" se traduira entre autres par les actions au niveau d'éducation, notamment l'amélioration de l'accessibilité des écoles et des établissements d'enseignement supérieur, dont à la formation continue. Est envisagé également le programme de formation des cadres de l'éducation et des institutions d'enseignement supérieur en matière d'éducation de qualité inclusive et équitable. La réalisation de ces actions contribuera à l'amélioration de l'activité sociale et professionnelle des personnes handicapées.

Dans les années 2015-2018, il est prévu de déboursier 23 millions de zloty, dont la source de financement sont les fonds européens, les fonds norvégiens et EEE, les moyens publics nationaux (le budget de l'État, les moyens des collectivités territoriales, les moyens du PFRON).

Dès 2017, est réalisé le programme "Emploi stable» dont l'objectif est d'embaucher dans l'administration publique au moins 2.500 personnes handicapées pour 12 mois au moins.

Dans la période couverte par le présent rapport, les travaux intensifs étaient poursuivis visant à l'établissement une Stratégie pour les Personnes Handicapées. Elle sera réalisée par l'intermédiaire des programmes et actions dans les différents domaines. Dans le domaine d'éducation, les actions seront concentrées à la multiplication des possibilités d'acquérir une formation adéquate par les personnes handicapées, ainsi qu'à l'augmentation de l'accessibilité à l'éducation continue. La Stratégie pour les Personnes Handicapées visera également à élaborer des mesures efficaces de soutien aux institutions qui assurent l'orientation professionnelle aux personnes handicapées. Toutes ces activités devront donner comme résultats la réalisation complète et multidimensionnelle du droit des personnes handicapées à l'éducation inclusive, dont à l'éducation continue.

Le système présent de l'éducation assure l'adaptation des contenus, des méthodes et de l'organisation de l'enseignement aux capacités psychophysiques des élèves, garantit l'assistance psychologique et pédagogique et de formes spéciales de travail didactique; il garantit également l'accès à l'apprentissage dans tous les types d'écoles aux enfants et jeunes handicapés, conformément aux besoins individuels de développement et éducatifs, ainsi qu'à leurs prédispositions. Le choix de l'école est fait par les parents ou les élèves s'ils sont majeurs.

Le système assure le processus individualisé de l'éducation, de la forme et des programmes de l'enseignement, ainsi que des activités de réadaptation – la nature et la forme des activités sont indiquées dans le programme individuel éducatif et thérapeutique établi en commun avec les parents ou avec l'élève majeur.

L'école est tenue à assurer à l'enfant inclus à l'enseignement spécial, entre autres:

- la réalisation des recommandations figurant dans la décision sur le besoin de l'enseignement spécialisé,
- les conditions de l'apprentissage, l'équipement spécialisé et les moyens didactiques adaptés, correspondants aux besoins individuels de développement et éducatifs et compte tenu des capacités psycho-physiques de l'élève,
- les activités spécialisées en matière d'assistance psychologique et pédagogique, dont les activités liées aux choix de l'orientation de l'éducation et du métier – dans les cas d'élèves des écoles élémentaires et des élèves des écoles post-élémentaires.

La nature des activités réalisées avec l'élève inclus à l'enseignement spécial est fonction des besoins individuels de développement et éducatifs, ainsi que des capacités psycho-physiques de cet élève. La nature et la forme de ces activités sont définies dans le programme individuel éducatif thérapeutique, élaboré en commun avec les parents. Le programme doit comprendre les formes de stimulation, de thérapie et de rééducation qui sont indispensables à l'élève compte tenu de ses besoins individuels de développement et éducatifs ainsi que de ses capacités psycho-physiques.

Les centres de consultation psychopédagogique publics reçoivent des élèves pour les assister quant à l'orientation éducative et professionnelle ainsi qu'en matière de planification de l'éducation et de la carrière professionnelle. Chaque année, les centres de consultation psychopédagogique effectuent plus de 30.000 diagnostics de cette nature.

L'éducation des élèves handicapés peut être plus longue que de leurs collègues sans handicaps. L'élève handicapé peut continuer l'éducation jusqu'à la fin de l'année scolaire où il fait ses 24 ans (en cas de l'école du deuxième cycle). Ceci permet à l'élève de suivre l'éducation et terminer l'école selon le programme individuel adapté à ses capacités et besoins.

En octobre 2017, le Ministère de l'éducation nationale a commencé les travaux sur le nouveau modèle de l'éducation des élèves ayant des besoins particuliers éducatifs, dont l'objectif est d'améliorer la qualité de l'éducation inclusive de façon à assurer la meilleure préparation des jeunes à l'autonomie et à l'insertion active à la vie professionnelle et sociale. La formation professionnelle et le passage au marché du travail des élèves ayant les besoins éducatifs particuliers, dont des élèves handicapés, est l'un des domaines de ces travaux.

L'élaboration du modèle est l'objet du travail d'une équipe des experts au sein du Ministère de l'éducation nationale, qui profite des consultations de l'Agence européenne pour l'éducation adaptée et inclusive, dans le cadre du Programme d'appui à la réforme structurelle de la Commission européenne.

En mars 2019, dans le cadre du programme, ont été élaborées les recommandations à l'intention du Ministère de l'éducation nationale relatives aux modifications juridiques et aux activités prioritaires. À base des résultats des travaux des experts et des recommandations établies, seront adoptées les principes du projet de la loi incorporant des changements servant

à améliorer la qualité de l'éducation inclusive, ainsi que le plan des activités pour la mise en œuvre de ces changements. La conclusion du projet est prévue pour la fin de 2020/début de 2021.

Le 1^{er} octobre 2018, la loi du 20 juillet 2018 la loi - Droit de l'enseignement supérieur et de la science est entrée en vigueur. La loi a introduit de nouvelles mesures afin d'améliorer la situation des personnes handicapées qui font des études. La loi garantit la possibilité de dispenser l'enseignement en utilisant des méthodes et des techniques d'enseignement à distance. Aux termes de la loi, le catalogue des tâches d'une part, et le cercle des personnes pour lesquelles les établissements publics et non publics reçoivent les dotations ont été élargies, ces dotations sont à présent dépensées selon les nouveaux principes.

Les dotations peuvent être utilisées pour les tâches liées à l'assurance, aux étudiants et doctorants, de la pleine participation dans le processus d'enseignement (comme jusqu'à 2018), mais également à assurer les conditions adaptées et l'égalité des chances quant à la participation dans le processus d'admission à l'école supérieure et à mener l'activité de recherches.

Destination des dotations:

- les honoraires des interprètes du langage mimique des sourds-muets,
- les cours du langage des signes,
- la rémunération des assistants aidant les étudiants et les doctorants handicapés,
- les frais de bureau et administratifs liés à la tenue des bureaux de personnes handicapées,
- les formations dont en matière d'orientation spatiale dans l'enceinte de l'établissement,
- les formations ayant pour but de sensibiliser à la présence des personnes handicapées dans l'établissement,
- l'achat des instruments pour le service de prêt aux personnes handicapées,
- l'achat des instruments et équipements spécialisés assistant le processus didactique, ex.: le logiciel spécialisé, les projecteurs pour projeter le texte des cours,
- l'organisation des activités de l'éducation physique adaptées aux besoins spécifiques des étudiants handicapés,
- l'achat de la littérature spécialisée et scientifique dont pourront profiter les étudiants et les doctorants handicapés,
- les travaux de rénovation de l'infrastructure servant aux personnes handicapées,
- l'organisation du transport des personnes handicapées entre les bâtiments didactiques dans l'établissement, ainsi que à l'aller et retour de l'école,
- l'aide d'un psychologue,
- les coûts de bail des terrains pour les parkings pour les personnes handicapées,
- les cours on line,
- les cours des langues, les travaux supplémentaires,
- le transport aux compétitions sportives.

Les décisions sur la destination des dotations sont prises par les écoles supérieures vu les besoins de l'étudiant concerné ou groupe des étudiants. Le catalogue des dépenses modèles est affiché sur le site d'internet du Ministère de la science et de l'enseignement supérieur, sous liaison "Wsparcie niepełnosprawnych studentów i doktorantów", ce qui facilite aux établissements supérieurs de prendre la décision quant aux dépenses.

Le montant de la dotation est déterminé en fonction du nombre d'étudiants et de doctorants handicapés, ventilés par nature du handicap.

Dotations, en milliers złoty

	écoles publiques	écoles non publiques
2015	29.623,9	10.044,6
2016	30.398,5	10.281,1
2017	31.006,1	10.612,1
2018	31.075,5	11.339,2

Depuis 2018, les établissements supérieurs sont obligés à créer des fonds d'appui aux personnes handicapées. Les fonds sont alimentés par les dotations dont le montant est calculé par rapport aux données fournies par l'établissement. Les moyens qui ne sont pas utilisés dans une année, plafonnés au 30% du montant de la dotation accordée pour l'année précédente, retient l'établissement, sur son compte bancaire. Les moyens reportés à l'année suivante peuvent être utilisés uniquement pour l'assistance aux personnes handicapées. Ainsi, la transparence de dépenses des moyens accordés du budget de l'État est augmentée.

À base de la loi sont également financés les investissements qui soutiennent l'éducation des étudiants et des doctorants handicapés.

3/ Données statistiques et toutes autres informations pertinents sur l'accès réel à l'enseignement professionnel des personnes handicapées (nombre de personnes handicapées, nombre de personnes handicapées de moins de 18 ans, nombre de personnes handicapées dans la filière de formation professionnelle – dans les écoles à l'accès général, d'intégration et spécialisée, dans l'enseignement supérieur, nombre de classes d'intégration et d'établissements spécialisés dans le cadre de l'enseignement professionnel, l'enseignement préliminaire et continu des enseignants)

Élèves handicapés

Écoles professionnelles à l'accès général

	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Ecoles professionnelles – dès 2017/2018 écoles sectoriels du 1 ^{er} cycle	3.405	3.558	3.649	3.894
Lycées à profil	-	-	-	-
Lycées techniques	2.543	2.991	3.426	3.872
Lycées techniques complémentaires	-	-	-	-
Écoles d'enseignement général artistiques	62	59	72	73
Écoles de cycle d'études courtes post-bac	44	30	51	53

Classes d'intégration dans les écoles professionnelles à l'accès général

	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Écoles professionnelles	502	456	422	209
Lycées à profil	-	-	-	-
Lycées techniques et lycées techniques complémentaires	148	177	172	201

Écoles spécialisées formant au travail

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

Élèves handicapés dans les écoles pour les adultes

	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Écoles professionnelles	-	-	-	-
Lycées à profil	-	-	-	-
Lycées techniques	-	-	-	-
Lycées techniques et lycées techniques complémentaires	-	-	-	-
Écoles de cycle d'études courtes post-bac	98	84	63	83
Collège des instituteurs, Collège des instituteurs des langues étrangères, École des travailleurs sociaux	1	1	-	-

Nombre d'étudiants et de doctorants handicapés:

- 2015/2016 – 26.341 / 1.089,
- 2016/2017 – 25.121 / 1.152,

- 2017/2018 – 23.828 / 1.149,
- 2018/2019 – 22.047 / 1.038.

Nombre d'étudiants et de doctorants bénéficiaires des bourses spéciales pour les personnes handicapées:

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

Questions supplémentaires

1/ État des travaux sur le projet parlementaire d'amendement à la loi sur la mise en œuvre de certaines dispositions de l'UE sur l'égalité de traitement.

Le projet d'amendement à la loi sur la mise en œuvre de certaines dispositions de l'Union européenne sur l'égalité de traitement et de certaines autres dispositions, de l'année 2012, visait à uniformiser l'étendue de la protection contre la discrimination, à l'élimination des exclusions de cette protection ainsi qu'à la spécification du catalogue des motifs interdisant la différenciation de traitement. La première lecture a eu lieu à la séance plénière de la Diète le 21 juin 2013, le projet a été envoyé à la Commission de la Justice et des Droits de l'Homme, avec la recommandation de demander l'opinion de la Commission de la Politique Sociale et de la Famille. La Commission n'a pas présenté son rapport jusqu'à la fin du VIIème mandat de la Diète (novembre 2015). Suite à la fin du mandat de la Diète, les travaux sur le projet n'ont pas été continués.

2/ Informations relatives à la formation des instituteurs des écoles professionnelles à l'enseignement des élèves handicapés.

Les instituteurs suivent l'enseignement conforme aux dispositions du règlement du Ministre de la science et de l'enseignement supérieur du 17 janvier 2012 sur les standards de l'enseignement formant au métier d'instituteur (à présent, le règlement du Ministre de la science et de l'enseignement supérieur du 25 juillet 2019 sur les standards de l'enseignement formant au métier d'instituteur). Les instituteurs issus des écoles supérieures pédagogiques doivent posséder les aptitudes et les compétences nécessaires à la réalisation globale des tâches didactiques, éducatives et de protection des écoles. Ceci englobe également le savoir sur la spécificité du fonctionnement des élèves à besoins éducatifs particuliers, ainsi que des compétences à identifier la situation de ces élèves.

Les instituteurs actifs professionnellement participent au système de perfectionnement réalisé par les établissements de perfectionnement, par les établissements d'enseignement supérieur et par d'autres institutions. Les établissements de perfectionnement sont tenus à organiser le perfectionnement des instituteurs correspondant aux objectifs de la politique d'éducation de l'État aux termes du règlement du Ministre de l'éducation nationale du 29 septembre 2016 sur les établissements de perfectionnement des instituteurs (à présent, le règlement du Ministre de l'éducation nationale du 28 mai 2019 sur les établissements de perfectionnement des instituteurs).

3/ Pourcentage des élèves handicapés qui commence l'apprentissage d'un métier dans les formes scolaires, continuent cet apprentissage et entre au marché ouvert travail de travail (pourcentage des élèves qui interrompent l'apprentissage avant de terminer l'école).

Les données sur les motifs de l'interruption de l'apprentissage et sur les anciens élèves entrant au marché du travail ne sont pas collectées.

Élèves handicapés commençant l'apprentissage d'un métier dans les formes scolaires par rapport au nombre global d'élèves handicapés

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

Pourcentage des élèves handicapés commençant l'apprentissage d'un métier dans les formes scolaires par rapport au nombre global d'élèves handicapés

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

ARTICLE 15 § 2

1/ Cadre juridique général. Nature, raisons et l'étendue de toute réforme.

L'amendement à la loi sur la réadaptation professionnelle et sociale ainsi que l'emploi des personnes handicapées du 28 novembre 2014 a complété les instruments d'appui à l'adresse des employeurs embauchant les travailleurs handicapés d'un nouvel instrument, notamment l'opportunité de solliciter le remboursement des frais de formation d'un travailleur assistant le travailleur handicapé dans son travail, au niveau des actes facilitant au travailleur handicapé la communication avec le milieu, ainsi que l'aidant à exécuter les actes dont l'exécution par cet travailleur seul est impossible ou difficile.

En vertu de l'amendement à la loi du 25 septembre 2015, l'employeur a le droit de solliciter le financement à titre supplémentaire du salaire mensuel du travailleur devenu handicapé au cours de l'engagement. Auparavant, lorsque le travailleur recevait une décision attestant le handicap apparu dans la période de la validité du contrat de travail, l'employeur ne pouvait pas le faire faute d'effet dit effet d'encouragement.

En vertu de la loi du 15 décembre 2017 sur l'amendement de la loi sur les coopératives sociales et de certaines autres lois, l'apport à la coopérative sociale, d'un montant fixé dans le contrat signé avec le staroste a été remplacé par la possibilité de bénéficier d'une aide financière unique, financée par le PFRON, pour la création de son activité économique sous forme de la coopérative sociale, étant entendu que cette aide peut être obtenue pour un membre fondateur de la coopérative et pour un membre adhérent à la coopérative après sa création, d'un montant fixé dans le contrat avec le staroste:

- le montant égal à six salaires mensuels moyens au maximum dans le cas où le bénéficiaire s'engage à conduire l'activité économique, agricole, ou à adhérer à la coopérative sociale pendant douze mois sans interruption,
- le montant de six à quinze salaires mensuels moyens au maximum dans le cas où le bénéficiaire s'engage à conduire l'activité économique, agricole, ou à adhérer à la coopérative sociale pendant vingt-quatre mois sans interruption,

dans la mesure où la coopérative n'a pas reçu de moyens publics non remboursables à ces fins. En vertu du même amendement, la coopérative sociale a la possibilité d'obtenir des moyens sur le Fonds:

- en une fois, les moyens à créer un poste de travail pour une personne handicapée que le pôle emploi lui adresse, d'un montant défini dans le contrat signé avec le staroste,
- des moyens pour financer les frais de rémunération d'une personne handicapée que le pôle emploi lui adresse, jusqu'à six mois à compter de la date de contrat signé avec le staroste, perçu chaque mois, d'un montant égal au salaire minimal.

Afin d'activiser les personnes handicapées, notamment celles avec les déficiences le plus lourdes, les travaux législatifs sont en cours sur les dispositions relatives à l'emploi assisté. Les travaux, poursuivis en coopération avec les employeurs, les institutions du marché du travail et avec les opérateurs réalisant les tâches en matière de réadaptation professionnelle des personnes handicapées, visent à adopter les mesures en matière de travail individuel de

l'entraîneur de travail avec la personne handicapée, de manière à l'intégrer dans le processus entier de l'embauche. Le projet de la loi sur l'emploi assisté était établi en 2018, les consultations sont en cours.

2/ Mesures (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) prises pour mettre en œuvre le cadre juridique.

En 2015, le Bureau du Plénipotentiaire du Gouvernement aux affaires des Personnes handicapées a organisé une série des formations "Gestion du handicap dans le lieu du travail". 295 personnes ont participé: les représentants des entités organisationnelles des collectivités locales de powiat et de gmina responsables de la politique des ressources humaines et de l'emploi, les personnes engagées directement au processus de recrutement, d'embauche et de gestion des travailleurs handicapés, ainsi que les personnes réalisant dans ces entités les obligations résultant de la loi sur la réadaptation professionnelle et sociale et l'emploi des personnes handicapées. Les participants de ces formations prenaient connaissance des questions du recrutement, de l'adaptation des postes de travail ainsi que des droits des travailleurs handicapés et des droits et obligations des employeurs. Ils avaient également l'occasion de discuter et d'élucider les problèmes qu'ils rencontrent dans leur travail quotidien, en matière de gestion de l'handicap et d'échanger leurs expériences.

De plus, afin d'augmenter les emplois dans l'administration gouvernementale, sur les sites d'internet de la Chancellerie du Président du Conseil des Ministres, est affichée l'information sur la possibilité d'insérer, dans les annonces sur les postes libres dans cette administration, une formule invitant les personnes handicapées à se présenter au recrutement pour le service civil qui est ouvert et compétitif.

Le PFRON met en œuvre le programme "Emploi stable – les personnes handicapées dans l'administration publique" dont l'objectif est d'améliorer le taux d'emploi des personnes handicapées dans l'administration publique grâce aux actions au bénéfice des personnes handicapées réalisées par les institutions exerçant dans l'administration publique. Le programme s'adresse aux personnes handicapées à l'âge productif titulaires de la décision sur un handicap grave, modéré ou léger (ou d'une décision équivalente) et qui ne travaillent pas.

Le programme se compose de deux modules:

- I "Institutions" – s'adresse aux organes et institutions réalisant les tâches de l'administration publique, aux entités des collectivités territoriales, aux institutions de culture de ressort territorial et gouvernemental, qui vont embaucher les personnes handicapées dans le cadre du programme (le programme est réalisé depuis 2017),
- II "Stages professionnels" – s'adresse aux organisations non gouvernementales qui, dans le cadre du programme, vont préparer et diriger les personnes handicapées aux stages professionnels dans l'administration gouvernementale (organes de l'administration gouvernementale supérieure, centrale et territoriale, le module est réalisé dès 2019).

Les objectifs des modules:

- l'acquisition ou l'amélioration des qualifications professionnelles nécessaires à entreprendre un emploi - 2.500 personnes handicapées,
- entreprendre et préserver un poste de travail - 2.500 personnes handicapées,
- initier ou appuyer les actions exécutées au profit de l'embauche des personnes handicapées par les institutions de l'administration publique.

Dans le cadre du module I, l'aide financière est accordée (le financement à titre complémentaire) à des fins suivantes:

- l'équipement des postes de travail, en conformité avec les besoins résultant de la nature de déficience et du caractère du travail,

- l'adaptation des locaux et de l'entourage de l'établissement aux besoins des personnes handicapées,
- l'adaptation ou l'acquisition des installations facilitant l'exécution du travail ou le fonctionnement dans l'établissement, l'acquisition et l'autorisation du logiciel et des instruments de la technologie d'assistance ou adaptés aux besoins résultant de la nature de déficience,
- la formation des personnes handicapées embauchées dans le cadre du programme,
- la formation des travailleurs des institutions en matière d'aptitude de coopération avec les personnes handicapées embauchées dans le cadre du programme, dont la formation des travailleurs portant l'assistance au travail,
- l'organisation par l'employeur du transport des personnes handicapées aller au travail et retour à domicile,
- l'allocation de motivation pour les personnes handicapées titulaires d'une décision sur le handicap grave ou modérée.

Les objectifs du module II:

- la participation de 600 personnes handicapées aux stages professionnels,
- l'acquisition par 600 personnes handicapées de l'expérience professionnelle et la prise de connaissance de la spécificité du travail dans l'office,
- l'acquisition par les employeurs d'éventuels travailleurs dans le cadre de la relation de travail,
- vaincre les barrières et les préjugés relatifs à l'embauche et à la collaboration avec les personnes handicapées.

Le financement à titre complémentaire peuvent obtenir les actions suivantes:

- élaborer et mettre en œuvre le plan de la carrière individuelle,
- l'orientation professionnelle,
- l'acquisition des aptitudes/qualifications professionnelles et d'emploi, dont grâce à la participation aux stages, dans les ateliers, à la formation,
- l'assistance de l'assistant/coach de travail pendant les 3 premiers mois du stage.
- le transport aller et retour du lieu de travail pendant les 3 premiers mois du stage,
- une bourse,
- la formation et les ateliers pour les travailleurs de l'institution en matière d'aptitude à la collaboration avec les personnes handicapées.

3/ Données statistiques et toutes autres informations pertinentes au sujet des personnes handicapées à l'âge productif, embauchées au marché ouvert de l'emploi et dans le milieu protégé, l'application des dispositions du droit du travail à l'égard des personnes embauchées au marché protégé de l'emploi – dans les établissements à vocation principale consistant en la production

Personnes handicapées inscrites aux pôles emploi, état à la fin de l'année

		2015	2016	2017	2018
Personnes handicapées en chômage	t	95.247	82.211	66.827	61.118
	f	45.612	38.904	30.918	28.072
	h	49.635	43.307	35.909	33.046
Demandeurs d'emploi handicapés sans emploi	t	15.586	13.594	11.792	10.328
	f	6.013	5.185	4.421	3.899
	h	9.573	8.409	7.371	6.429
% des chômeurs handicapés par rapport au nombre global de chômeurs	t	6,1	6,2	6,2	6,3
	f	5,6	5,5	5,2	5,2
	h	6,6	7,0	7,4	7,8

Rééducation professionnelle des personnes handicapées assistée par PFRON

	2015	2016	2017	2018
Financement à titre complémentaire des salaires des travailleurs handicapés, en milliers de zloty	2.903.836	2.964.945	3.172.468	3.316.594
Remboursement des coûts de l'équipement des postes de travail: - dépenses en milliers de zloty - nombre de personnes embauchées à ces postes	34.663 1.036	30.038 812	29.646 777	26.254 690
Remboursement des coûts de l'adaptation des postes de travail nouveaux ou existants: - en milliers de zloty - nombre de personnes embauchées à ces postes	2 1	40 1	19 3	40 2
Remboursement des coûts de l'embauchage des travailleurs assistant les travailleurs handicapés au travail: - dépenses en milliers de zloty - nombre de personnes	362 149	428 166	484 209	490 180
Remboursement des dépenses à l'achat des instruments ou services du marché du travail au bénéfice des personnes handicapées demanderesse d'emploi et sans emploi: - dépenses en milliers de zloty - nombre de personnes	9.874 2.181	8.342 1.694	7.189 1.355	5.821 1.115
Financement des formations organisées par le chef du pôle emploi de powiat - dépenses en milliers de zloty - nombre de personnes	911 468	682 315	578 237	393 150
Remboursement des coûts des formations organisées par les employeurs - dépenses en milliers de zloty - nombre de personnes formées	115 47	46 28	13 20	22 9
Moyens pour entreprendre une activité économique, agricole ou à apporter un apport à la coopérative sociale - dépenses en milliers de zloty - nombre de personnes	20.131 644	18.094 532	16.532 469	17.181 500
Financement à titre complémentaire des intérêts des crédits bancaires pris par les personnes handicapées gérant une activité économique ou agricole - dépenses en milliers de zloty - nombre de personnes	77 28	70 20	83 18	111 25

Personnes handicapées travaillant ayant été au moins une fois déclarées au PFRON pour le paiement du financement mensuel à titre complémentaire

	Établissement de travail protégé		Marché ouvert		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
2015	164.780	51	159.536	49	324.316
2016	157.783	47	177.636	53	335.419
2017	159.444	46	188.745	54	348.189
2018	147.270	43	194.430	57	341.700

Financement à titre complémentaire des salaires des travailleurs handicapés, en zloty

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

Moyens du PFRON dépensés par les collectivités des voïvodies, en zloty

	Total	réadaptation professionnelle	réadaptation sociale	services liés à la réalisation de ces tâches
2015	148.742.611	81.236.216	63.878.527	3.627.868
2016	147.606.091	84.699.638	59.392.057	3.514.396
2017	144.779.114	85.059.405	56.188.650	3.531.059
2018	144.474.317	92.338.545	48.614.170	3.521.602

Moyens du PFRON dépensés par les collectivités des powiat, en złoty

	Total	tâches en matière de réadaptation professionnelle	tâches en matière de réadaptation sociale	coûts de services liés à la réalisation des tâches
2015	763.531.118	66.136 670	678.799 948	18.594.500
2016	770.106.718	57.739 609	693.635 692	18.731.417
2017	781.633.561	54.543. 20	708.105 876	18.984.565
2018	815.209.795	50.311 292	745.081 949	19.816.554

Activité économique des personnes handicapées à l'âge de 16 ans et plus

		Total	Actifs professionnellement			Passifs	Coefficient d'activité professionnelle	Taux d'emploi	Taux de chômage
			total	travailleurs	chômeurs				
		en milliers						en%	
Total									
Total	IV trimestre 2015	3.222	545	482	63	2.677	16,9	15,0	11,6
	IV trimestre 2016	3.147	494	443	51	2.653	15,7	14,1	10,3
	IV trimestre 2017	3.131	515	475	40	2.616	16,4	15,2	7,8
	IV trimestre 2018	3.079	531	491	40	2.549	17,2	15,9	7,5
Hommes									
En âge productif	IV trimestre 2015	1.845	495	434	61	1.350	26,8	23,5	12,3
	IV trimestre 2016	1.688	441	391	50	1.248	26,1	23,2	11,3
	IV trimestre 2017	1.642	455	416	39	1.187	27,7	25,3	8,6
	IV trimestre 2018	1.645	465	427	38	1.180	28,3	26,0	8,2
Hommes									
Total	IV trimestre 2015	1.618	304	269	35	1.314	18,8	16,6	11,5
	IV trimestre 2016	1.565	281	252	29	1.285	18,0	16,1	10,3
	IV trimestre 2017	1.562	285	266	19	1.277	18,2	17,0	6,7
	IV trimestre 2018	1.564	296	272	24	1.268	18,9	17,4	8,1
Femmes									
En âge productif	IV trimestre 2015	1.114	284	250	34	830	25,5	22,4	12,0
	IV trimestre 2016	1.036	258	230	28	778	24,9	22,2	10,9
	IV trimestre 2017	996	260	242	18	736	26,1	24,3	6,9
	IV trimestre 2018	1.021	269	245	24	753	26,3	24,0	8,9
Femmes									
Total	IV trimestre 2015	1.604	241	213	28	1.362	15,0	13,3	11,6
	IV trimestre 2016	1.582	213	191	23	1.368	13,5	12,1	10,8
	IV trimestre 2017	1.569	230	209	22	1.339	14,7	13,3	9,6
	IV trimestre 2018	1.515	235	219	16	1.280	15,5	14,5	6,8
Femmes									
En âge productif	IV trimestre 2015	732	211	184	27	521	28,8	25,1	12,8
	IV trimestre 2016	652	183	160	22	470	28,1	24,5	12,0
	IV trimestre 2017	647	196	175	21	451	30,3	27,0	10,7
	IV trimestre 2018	623	196	182	14	427	31,5	29,2	7,1

Question supplémentaire

Dans son rapport relatif à la mise en œuvre par la Pologne de la Convention sur les droits des personnes handicapées, l'Ombudsman a constaté que le système de soutien financier de l'embauche des personnes handicapées n'est pas adapté à la structure du marché de l'emploi en Pologne – commentaire à ce sujet.

Les données du Système du Financement à titre supplémentaire et de Remboursement du PFRON révèlent que dès 2016, le nombre de personnes handicapées inscrites au système, embauchées sur le marché ouvert du travail est supérieur à celui de personnes handicapées embauchées sur le marché protégé.

Les actions en faveur de l'augmentation du nombre d'embauchages au marché ouvert de l'emploi – voir les réponses aux questions 1 et 2.

ARTICLE 18 – DROIT A EXERCER L'ACTIVITE REMUNEREE SUR LE TERRITOIRE DES AUTRES PARTIES AU CONTRAT

ARTICLE 18 § 4

1/ Cadre juridique général. Nature, raisons et l'étendue de toute la réforme.

Dans la période correspondante au présent rapport, il n'y a pas eu de modifications de la législation en la matière. Le droit, et notamment la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail ne limite pas la liberté des citoyens polonais de quitter le pays.

2/ Mesures (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) prises pour mettre en œuvre le cadre juridique

Dans la période correspondant au présent rapport, il n'y a pas eu de mesures autres que légiales compte tenu du fait qu'il n'y a pas eu de changement de dispositions assurant aux citoyens polonais la liberté de quitter le pays.