



**Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej**

**Sprawozdanie roczne  
z realizacji Krajowego Planu Działań na rzecz  
Zatrudnienia na rok 2022**

---

Warszawa, 2023 r.

## SPIS TREŚCI

WSTĘP .....	3
ROZDZIAŁ I. SYTUACJA NA RYNKU PRACY W POLSCE W 2022 R.....	4
ROZDZIAŁ II. CELE KPDZ 2022 I ICH REALIZACJA.....	11
ROZDZIAŁ III. WNIOSKI I REKOMENDACJE .....	58
Załącznik 1. Zestawienie wskaźników realizacji KPDZ 2022 .....	60
Załącznik 2. Struktura podstawowych grup wydatków Funduszu Pracy w 2022 r. ....	64

## WSTĘP

Art. 4 ust. 1 pkt 5 *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2023 r. poz. 735, z późn. zm.) zobowiązuje ministra właściwego do spraw pracy do sporządzania okresowych sprawozdań z realizacji *Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia* (KPDZ)<sup>1</sup>.

Niniejsze sprawozdanie zostało sporządzone w oparciu o informacje sprawozdawcze podmiotów zaangażowanych w realizację KPDZ 2022 i podsumowuje działania państwa w zakresie polityki rynku pracy w 2022 r.

Zgodnie z przepisami art. 3 ust. 1-3 ww. ustawy, KPDZ opracowywany jest przez ministra właściwego do spraw pracy przy współdziałaniu w szczególności ministrów właściwych do spraw: gospodarki, oświaty i wychowania, szkolnictwa wyższego i nauki, rozwoju wsi oraz rozwoju regionalnego. Plan opracowany na szczeblu ogólnokrajowym stanowi podstawę dla przygotowania, na podstawie art. 3 ust. 4 ww. ustawy, corocznych regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia przez samorządy województw.

---

<sup>1</sup> Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2022 został przyjęty uchwałą Rady Ministrów z dnia 21 czerwca 2022 r.

## ROZDZIAŁ I. SYTUACJA NA RYNKU PRACY W POLSCE W 2022 R.

Po zniesieniu związanych z pandemią COVID ograniczeń działalności przedsiębiorstw, gospodarka Polski powróciła na ścieżkę wzrostu. W efekcie silnego ożywienia, w I kwartale 2022 r. odnotowano wzrost realnego PKB (wyrównanego sezonowo) na poziomie 10,7% (r/r). Ten proces powrotu do stabilności w otoczeniu społeczno-gospodarczym został jednak zahamowany pod koniec lutego 2022 r. przez agresję Rosji na Ukrainę.

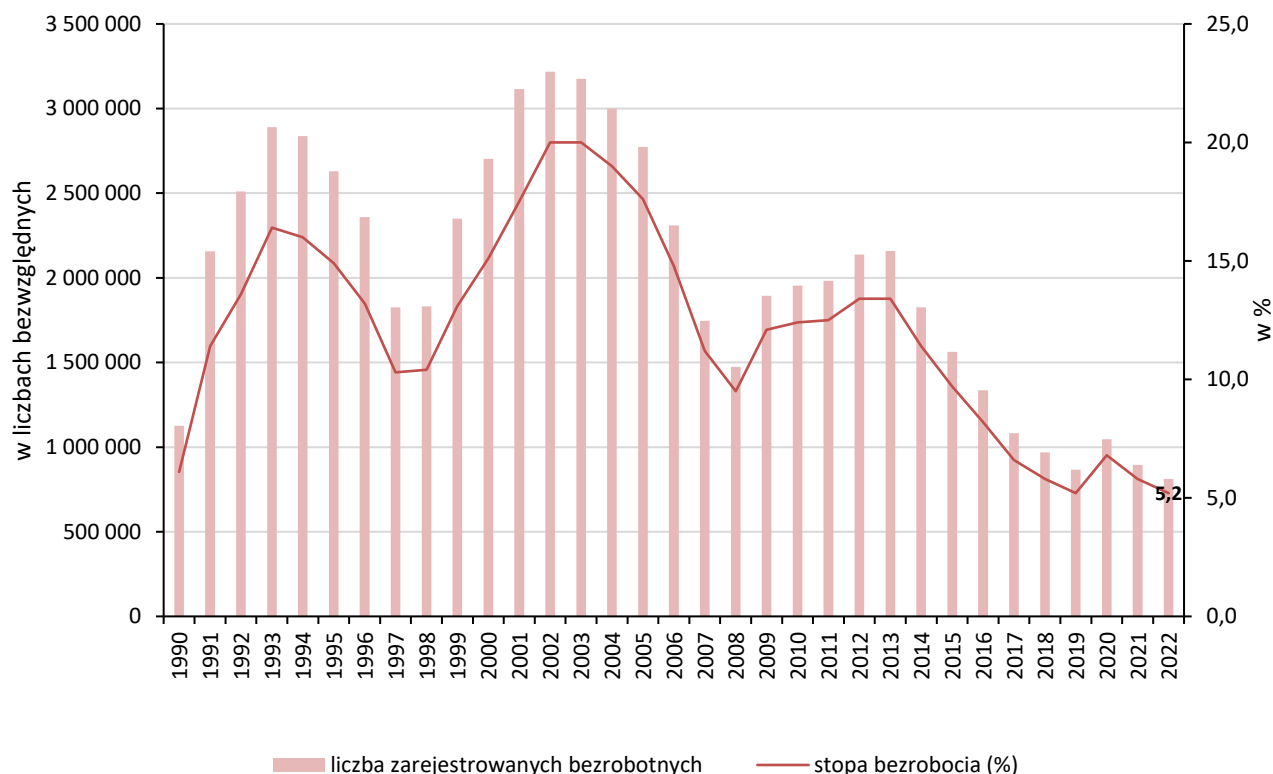
Wskutek wprowadzenia sankcji i działań odwetowych ze strony Rosji, zagrożone zostały regularne dostawy surowców energetycznych, a także pogorszyła się sytuacja gospodarcza głównych partnerów handlowych Polski, co przyczyniło się do spadku popytu zewnętrznego. Utrudnienia w transporcie i zaburzenia w łańcuchach dostaw spowodowały zmniejszenie dynamiki tworzenia miejsc pracy w przemyśle w wielu krajach UE.

Perturbacje na rynkach, głównie surowcowym, przełożyły się na wzrost inflacji w Europie, w tym w Polsce (w ostatnim kwartale 2022 r. inflacja w Polsce wyniosła, odpowiednio, w październiku 17,9%, w listopadzie 17,5% i w grudniu 16,6% (r/r); wskaźnik CPI w roku 2022 wyniósł 14,4%). W pierwszej połowie roku wynagrodzenia rosły miesięcznie szybciej niż inflacja, jednak w drugiej połowie roku można było zaobserwować stopniowe odwracanie się tego trendu. Ostatecznie w 2022 r. przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw wyniosło 6653,67 zł, co oznaczało wzrost o 13% w stosunku do roku 2021 (5889,84 zł).

Dynamika realna PKB wyrównanego sezonowo wyniosła 5,9% w II kwartale 2022 r. (r/r), 4,8% (r/r) w III kwartale 2022 r. i 0,6% w IV kwartale 2022 r. Według skorygowanych szacunków GUS PKB wzrósł realnie w 2022 r. o 5,1%, w porównaniu do 6,9% w 2021 r. Wartość dodana brutto w gospodarce narodowej, przemyśle, budownictwie oraz w handlu i naprawach wzrosła, odpowiednio, o: 5,0%, 7,5%, 4,3% oraz 1,2%, wobec wzrostów na poziomie odpowiednio 6,6%, 0,0%, 8,7% i 11,7% w 2021 r. Przeciwdziałając inflacji, zaostrzono politykę pieniężną, co w dłuższym okresie czasu powinno przyczynić się do tzw. „schłodzenia gospodarki”. W konsekwencji można oczekiwać, że wzrost gospodarczy w Polsce będzie stopniowo zwalniał.

Dzięki wdrożeniu w latach 2020 - 2021 szerokiego spektrum działań w ramach tzw. tarczy antykryzysowej (a także ogólnie dobrej kondycji polskiej gospodarki i rynku pracy przed pandemią) sytuacja na polskim rynku pracy podczas pandemii i w kolejnym okresie pozostawała stabilna.

**Wykres 1.** Liczba zarejestrowanych bezrobotnych i stopa bezrobocia rejestrowanego w latach 1990-2022 (stan na koniec roku)<sup>2</sup>.



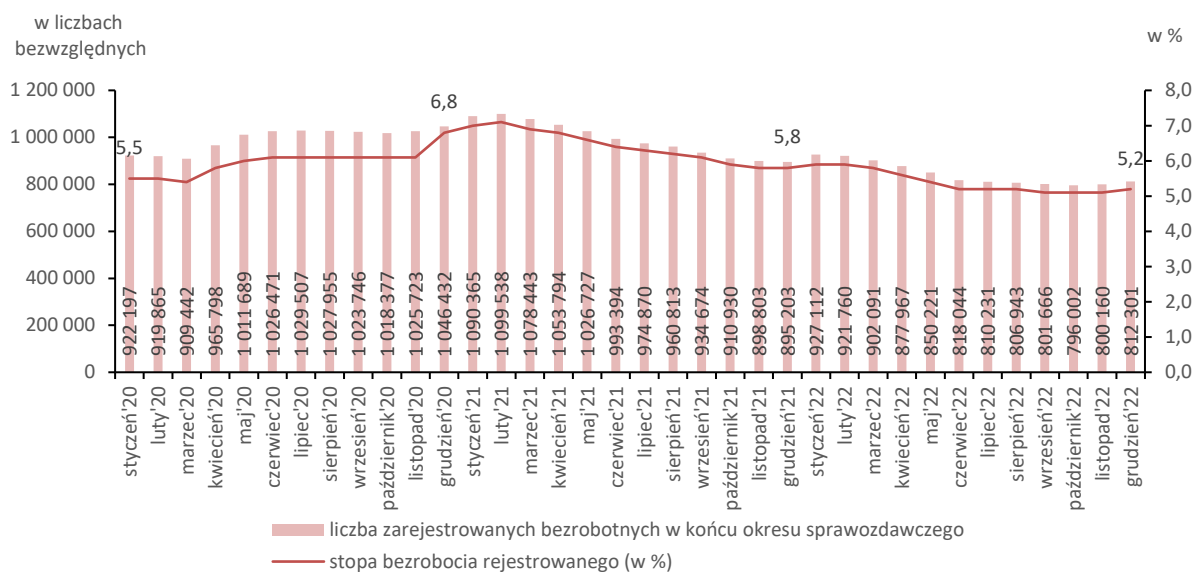
Źródło: Opracowanie własne MRiPS.

W 2022 r. odnotowano spadek liczby zarejestrowanych bezrobotnych (z 812,3 tys. w końcu 2021 r. do 895,2 tys. w końcu 2022 r.) i stopy bezrobocia rejestrowanego (z 5,8% do 5,2%), przy jednoczesnym wzroście wskaźnika zatrudnienia i spadku liczby osób biernych zawodowo w wieku 15-64 lata (z 6 170 tys. w IV kwartale 2021 do 5920 tys. w IV kwartale 2022 r.).

Na poprawę sytuacji na rynku pracy wskazuje także spadek liczby osób długotrwale bezrobotnych. W końcu 2022 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 419,7 tys. długotrwale bezrobotnych, czyli o 86,8 tys. osób mniej, tj. o 17,1% mniej niż w końcu 2021 r.

<sup>2</sup> W 2022 r. Główny Urząd Statystyczny, m.in. w oparciu o wyniki Powszechnego Spisu Rolnego, dokonał rewizji danych dot. stopy bezrobocia.

**Wykres 1.** Liczba zarejestrowanych bezrobotnych i stopa bezrobocia rejestrowanego od stycznia 2020 r. do grudnia 2022 r. (stan na koniec miesiąca).



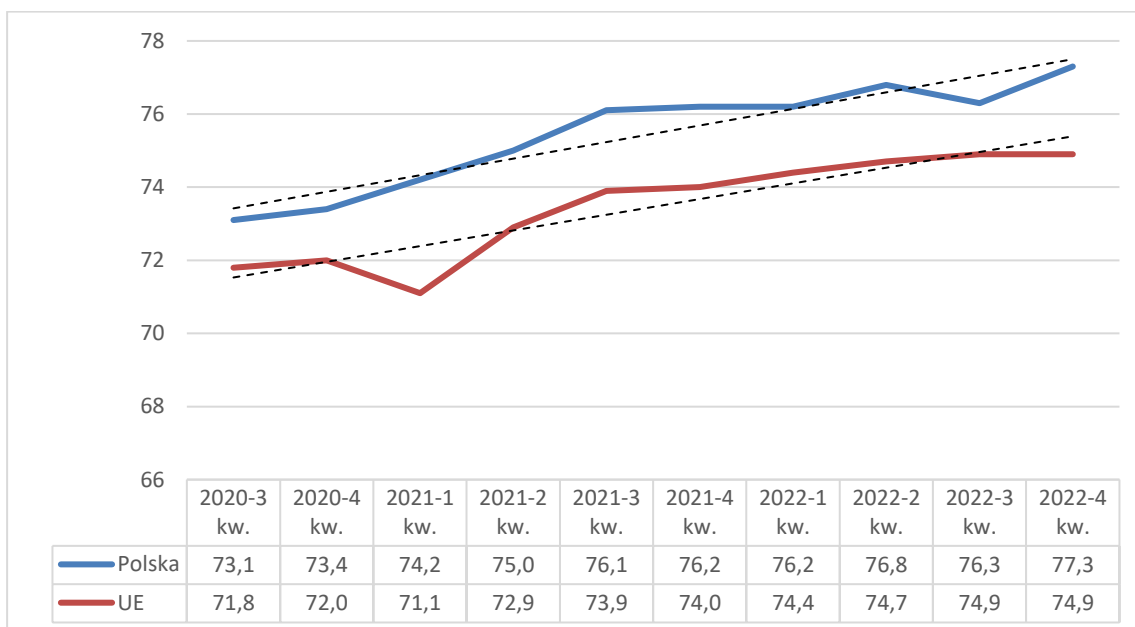
Źródło: Opracowanie własne MRiPS.

Polska jest krajem o jednym z najniższych wskaźników bezrobocia w UE. Zharmonizowana stopa bezrobocia wyrównana sezonowo, liczona wg definicji przyjętej przez Eurostat, wyniosła w grudniu 2022 r. 2,8% w Polsce wobec 6,1% w Unii Europejskiej i 6,7% w strefie EURO. Tym samym Polska wraz z Maltą zajęła drugie, po Czechach (2,3%), miejsce pod względem najniższej stopy bezrobocia w UE.

O dobrej sytuacji na rynku pracy w Polsce świadczy także wysoka liczba osób pracujących – w IV kwartale 2022 r. 16,8 mln osób w wieku 15-89 lat pracowało (16 tys. więcej niż w IV kwartale 2021 r.). W IV kwartale 2022 r. pracownicy najemni stanowili 80,4% (13 510 tys. osób), zaś udział pracujących na własny rachunek wyniósł 18,7% (3 134 tys.).

Pomimo niesprzyjających okoliczności zewnętrznych, następował dalszy wzrost wskaźnika zatrudnienia w Polsce – w IV kwartale 2022 r. wskaźnik ten (wyrównany sezonowo) kształtował się na poziomie 77,2% dla osób w wieku 20–64 lata (BAEL) i był na wyższym poziomie od średniej dla UE (74,8%). Co ważne wskaźnik ten przekraczał średnią unijną zarówno dla kobiet (71,1% w Polsce wobec 69,7 w UE), jak i mężczyzn (83,3% wobec 80,1% w UE).

**Wykres 3. Wskaźnik zatrudnienia w Polsce dla osób w wieku 20-64 lata wg kwartałów (dane wyrównane sezonowo).**



Źródło: Opracowanie własne MRiPS na podstawie LFS – Labour Force Survey, Eurostat.

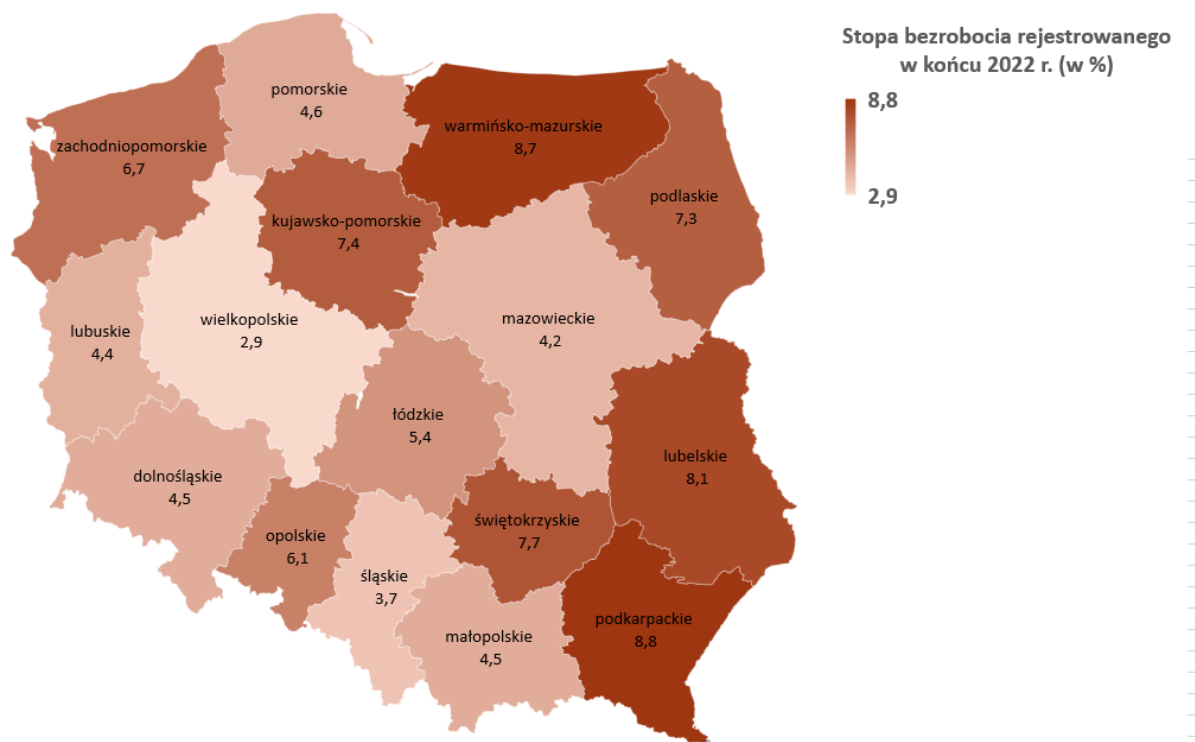
Współczynnik aktywności zawodowej w grupie wiekowej 20-64 (według danych BEAL, wyrównanych sezonowo) wyniósł w IV kwartale 2022 r. 79,4% (przy średniej UE 79,5%) i w porównaniu do IV kwartału 2021 wzrósł o 0,8 p.p. W ciągu ostatnich 10 lat współczynnik aktywności zawodowej w tej grupie wiekowej w Polsce wzrósł o 9,1 p.p., a średnia dla UE wzrosła o 4,4 p.p. Także współczynnik aktywności zawodowej kobiet w Polsce wykazuje tendencję wzrostową od ponad dekady i zbliża się do średniej unijnej. W IV kw. 2022 współczynnik aktywności zawodowej kobiet w wieku 20-64 lata w Polsce wyniósł 73,2% przy średniej unijnej na poziomie 74,3% (dynamika wzrostu współczynnika aktywności zawodowej kobiet w ciągu 10 ostatnich lat w Polsce także była znacznie wyższa niż w przypadku średniej dla UE<sup>3</sup>).

W przypadku osób z niepełnosprawnościami współczynnik aktywności zawodowej kształtował się w 2022 r. na poziomie 20,1% (dane BAEL) i był o 0,6 punktu proc. wyższy niż w 2021 r. W 2022 r. odnotowano spadek stopy bezrobocia wśród osób z niepełnosprawnościami o 0,7 pp. w porównaniu do 2021 r., do poziomu 5,3%. Wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami wyniósł 19% i w porównaniu do 2021 r. wzrósł o 0,6 pp. Średnio w 2022 r. pracowało 537 tys. osób z niepełnosprawnością, 30 tys. było bezrobotnymi (wg BAEL) i 2 258 tys. biernymi zawodowo.

W ujęciu regionalnym bezrobocie rejestrowane w końcu 2022 r. kształtowało się w Polsce w przedziale od 2,9% w województwie wielkopolskim do 8,8% w województwie podkarpackim. Najniższą wartość osiągnęła w powiecie poznańskim i mieście Poznań (1,0%), a najwyższą w powiecie sztyłowieckim (25,1%).

<sup>3</sup> W porównaniu do IV kw. 2012 (63,4%) współczynnik ten wzrósł o 9,8 p.p. w Polsce, podczas gdy średnia UE wzrosła o 5,5 p.p. (z poziomu 68,8% w IV kw. 2012). Różnica współczynnika aktywności zawodowej kobiet między UE a Polską zmniejszyła się zatem z 5,4 p.p. z IV kw. 2012 do 1,1 p.p. w IV kw. 2022.

Mapa 1. Stopa bezrobocia wg województw (grudzień 2022 r.).



Źródło: Opracowanie własne, MRiPS

Odzwierciedleniem wciąż pozytywnej sytuacji na rynku pracy był relatywnie wysoki poziom zainteresowania pracodawców zatrudnieniem osób zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy. W 2022 r. do urzędów pracy trafiło 1 200,8 tys. ofert pracy (w tym 229,6 tys. ofert pracy subsydiowanej). To więcej niż w 2020 r. (o 85,1 tys.), ale mniej niż w 2021 roku (o 161,3 tys.).

Korzystna sytuacja na rynku pracy przełożyła się także na spadek bezrobocia osób młodych (poniżej 30 r. ż.) i osób długotrwale bezrobotnych. W ciągu ostatniego roku, liczba młodych bezrobotnych (do 30 r.ż.) zmniejszyła się o 16,4 tys. (tj. 7,8%) do 194,5 tys. Młodzi bezrobotni stanowili 23,9% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Wg wyrównanych sezonowo danych Eurostat stopa bezrobocia młodzieży w Polsce (do 25 r. ż.) wyniosła w grudniu 2022 r. 12,2% wobec 9,6% w grudniu 2021 r. Wskaźnik ten był o 2,3 pp. niższy niż wskaźnik w całej UE (14,5%).

Osoby długotrwale bezrobotne nadal stanowiły najbardziej liczną zbiorowość w grupie osób bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W tej grupie odnotowano w skali roku spadek o 86,8 tys. osób (tj. 17,1%) do 419,7 tys. osób (tj. 51,7% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych).

Wysoka była liczba bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych (262,9 tys., tj. 32,4% ogółu bezrobotnych) oraz osób powyżej 50 roku życia (218,9 tys., tj. 27% ogółu bezrobotnych), ale w obu tych grupach liczba bezrobotnych również spadła w porównaniu do stanu z końca 2021 r. (spadek o ponad 9%).

W 2022 r. wzrosło przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw, który ma kluczowy wkład w rozwój gospodarczy. W grudniu 2022 r. przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw wyniosło 6 504,7 tys. i było o 2,2% wyższe niż w roku poprzednim. Wzrost r/r odnotowano w zdecydowanej większości branż zaliczanych do



sektora przedsiębiorstw (sekcji PKD). Największy w informacji i komunikacji (o 10,8%), w działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (6,3%)<sup>4</sup>, a także w zakwaterowaniu i gastronomii (5,7%)<sup>5</sup>.

Pomimo szybko rosnących kosztów funkcjonowania przedsiębiorstw (energii, transportu i pracy), pracodawcy w Polsce nie redukują miejsc pracy. Z danych MRiPS wynika, że skala planowanych w 2022 r. zwolnień grupowych była najniższa na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat - pracodawcy zgłosili zamiar zwolnienia grupowo prawie 21 tys. pracowników (co 6 przypadków dotyczyło zmiany warunków pracy lub płacy). Liczba zgłoszeń zwolnień grupowych była o ponad 36% niższa niż w roku 2021, ponad 3-krotnie niższa niż w 2020 r. i ponad 5-krotnie niższa niż w 2009 r. (ostatni kryzys). Ponadto nie wszystkie zapowiedzi zwolnień faktycznie kończyły się zwolnieniami - w 2022 r. pracodawcy zwolnili grupowo 18,4 tys. osób (zrealizowane zwolnienia były o ponad 11% wyższe niż rok wcześniej, ale o ok. 40% niższe niż w 2020 r. i prawie 4 razy niższe niż w 2009 r., gdy zwolniono grupowo 70,6 tys. pracowników).

## II.1. SYTUACJA NA RYNKU PRACY W KONTEKŚCIE NAPŁYWU DO POLSKI OBYWATELI UKRAINY

Od początku inwazji Rosji w lutym do końca 2022 r. Ukrainę opuściło ok. 17,4 mln osób, a powróciło w tym czasie ok. 9,3 mln osób<sup>6</sup>. Ok. 9,2 mln osób przekroczyło granicę z Polską (część z tych osób wróciła na Ukrainę 7,35 mln wyjazdów, a część wyruszyła do innych państw). Szacuje się, że obecnie w Europie przebywa ok. 7,9 mln uchodźców z Ukrainy, w tym ok. 1,5 mln na terenie Polski.

W Polsce w rejestrze PESEL wg stanu na 31 grudnia 2022 r. figurowało ok. 961 tys. obywateli Ukrainy. Można przyjąć, że są to w dużej mierze osoby, które w Polsce zatrzymały się na dłużej (pewna część obywateli Ukrainy przybyłych po wybuchu wojny opuściła już terytorium Polski). Ok. 90% osób chroniących się w Polsce przed wojną to kobiety i dzieci.

W 2022 r. zarejestrowano łącznie ponad 2 miliony różnego typu dokumentów legalizujących pracę cudzoziemców w Polsce (były to przede wszystkim oświadczenia<sup>7</sup> - ok. 1 mln)<sup>8</sup>. Cudzoziemcy podejmowali zatrudnienie najczęściej jako pracownicy wykonujący prace proste, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń oraz w rolnictwie. Wśród najbardziej popularnych sekcji PKD znalazły się natomiast: przetwórstwo przemysłowe, transport i gospodarka magazynowa i budownictwo.

---

<sup>4</sup> W ramach tej sekcji w sektorze przedsiębiorstw nie jest badany dział 94 „Działalność organizacji członkowskich”.

<sup>5</sup> <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/przecietne-zatrudnienie-i-wynagrodzenie-w-sektorze-przedsiębiorstw-w-grudniu-2022-roku,3,133.html>

<sup>6</sup> Dane UNHCR z 10 stycznia 2023 r., <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>.

<sup>7</sup> Jest to uproszczona procedura zatrudniania cudzoziemców z 5 krajów (w tym z Ukrainy), pozwalająca na pracę bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę. W dniu 27 października 2022 r. na mocy Rozporządzenia MRiPS obywatele Rosji zostali wykluczeni z możliwości korzystania z procedury uproszczonej.

<sup>8</sup> Należy zwrócić uwagę, że liczba dokumentów legalizujących pracę nie jest tożsama z liczbą cudzoziemców wykonujących pracę, gdyż m.in. część dokumentów wystawiana jest dla tego samego cudzoziemca. Ponadto część cudzoziemców nie otrzymuje wizy lub rezygnuje z przyjazdu do Polski. Świadczy o tym m.in. wysoka liczba powiadomień o niepodjęciu / przerwaniu pracy składana do organów wydających zezwolenia i rejestrujących oświadczenia - dotyczy to nawet około połowy dokumentów legalizujących pracę.

Na koniec 2022 r. liczba obywateli Ukrainy zgłoszonych do ubezpieczenia w ZUS wynosiła 746 tys. (było to ponad 70% wszystkich cudzoziemców ubezpieczonych w ZUS).

Wybuch wojny w Ukrainie spowodował masowy napływ uchodźców, głównie kobiet i dzieci, do Polski. Stając naprzeciw wyzwaniom, które pojawiły się wówczas m.in. w zakresie integracji społecznej i zawodowej, umożliwiono obywatelom Ukrainy, niezależnie od tego czy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi, czy przybywali tu już wcześniej, swobodny dostęp do rynku pracy. Pozwoliła na to *Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa* (Dz. U. z 2023 r. poz. 103, z późn. zm.), która wprowadziła rozwiązanie pozwalające podejmować obywatelom Ukrainy legalnie przebywającym w Polsce pracę na podstawie *powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy* oraz umożliwiła uchodźcom z tego kraju korzystanie ze wsparcia oferowanego przez Publiczne Służby Zatrudnienia, na takich samych zasadach, jak obywatele polscy. W przypadku *powiadomień* jedynym obowiązkiem pracodawcy jest zgłoszenie faktu zatrudnienia obywatela Ukrainy w powiatowym urzędzie pracy w terminie 14 dni od dnia podjęcia pracy za pomocą systemu teleinformatycznego [praca.gov.pl](https://praca.gov.pl). W roku 2022 odnotowano łącznie 787 tys. powiadomień pracodawców o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy (od 15 marca). Co istotne, tak znaczny napływ ludności nie przyczynił się do wzrostu stopy bezrobocia w Polsce. Liczba osób bezrobotnych z Ukrainy, które zarejestrowały się w Powiatowych Urzędach Pracy pod koniec marca 2022 r. wynosiła 11,8 tys. Najwięcej obywateli Ukrainy zarejestrowanych jako osoby bezrobotne było w połowie maja (21 tys.), a na koniec 2022 r. ich liczba wyniosła 14,7 tys. Większość uchodźców z Ukrainy (w wieku produkcyjnym) znalazła zatrudnienie, według szacunków od 60% do 70%. Obywatele Ukrainy mają niewielki udział w liczbie zarejestrowanych bezrobotnych. W końcu 2022 roku stanowili oni 1,8% ogólnej liczby bezrobotnych. Około 97% bezrobotnych ob. Ukrainy nie posiadało prawa do zasiłku dla bezrobotnych.

Wprowadzenie w 2022 r. *powiadomień o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy* wpłynęło znacząco na strukturę i liczbę pozostałych dokumentów dopuszczających cudzoziemców do polskiego rynku pracy, ponieważ imigranci z Ukrainy od lat są dominującą grupą cudzoziemców podejmujących pracę w Polsce. W 2021 r. wydano 504 tys. zezwoleń na pracę, 113 tys. zezwoleń na prace sezonową oraz prawie 2 mln oświadczeń. W 2022 r. było to odpowiednio 365 tys., 25 tys. i nieco ponad 1 mln oświadczeń.

## ROZDZIAŁ II. CELE KPDZ 2022 I ICH REALIZACJA

W KPDZ 2022 jako główne wyzwania na 2022 r. dla polskiego rynku pracy wskazano następujące obszary:

- 1) Niewystarczające dopasowanie umiejętności do wymogów rynku pracy;
- 2) Płacowe i pozapłacowe warunki pracy oraz wydajność pracy w Polsce;
- 3) Niewystarczające wykorzystanie potencjału kadrowego na rynku pracy;
- 4) Niewystarczająca efektywność instytucji rynku pracy i aktywnych polityk rynku pracy;
- 5) Procesy migracyjne na rynku pracy.

W oparciu o ww. wyzwania ustalono cel główny i cele szczegółowe, których realizacji służyły działania kierunkowe określone w KPDZ 2022. Celem głównym KPDZ na 2022 rok **był wzrost aktywności zawodowej i wzrost zatrudnienia**, a celami szczegółowymi:

- Cel 1. Lepsze dopasowanie umiejętności kadr do wymogów rynku pracy;
- Cel 2. Podniesienie jakości zatrudnienia oraz wydajności pracy w Polsce;
- Cel 3. Efektywne i sprawiedliwe wykorzystanie kapitału kadrowego Polski;
- Cel 4. Modernizacja funkcjonowania Publicznych Służb Zatrudnienia i zwiększenie efektywności aktywnych polityk rynku pracy;
- Cel 5. Efektywne i ukierunkowane zarządzanie migracjami zarobkowymi.

Poniżej przedstawiono informacje na temat realizacji ww. celów.

## **II.1. Cel 1. LEPSZE DOPASOWANIE UMIEJĘTNOŚCI KADR DO WYMOGÓW RYNKU PRACY**

### **2.1.1. Działanie kierunkowe pn. *Podnoszenie i dostosowanie umiejętności kadr do potrzeb rynku pracy***

#### **Zwiększenie dostępności środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS)**

W celu zwiększenia dostępności środków KFS przygotowano stosowne przepisy w ramach projektu ustawy o aktywności zawodowej. Do najistotniejszych zmian w tym zakresie należą:

- ✓ wprowadzenie możliwości skorzystania z jego środków również przez samozatrudnionych (do tej pory środki mógł otrzymać jedynie pracodawca),
- ✓ wprowadzenie możliwości skorzystania z form kształcenia ustawicznego finansowanych z KFS nie tylko przez pracowników, ale także dla osób świadczących pracę również na podstawie innych rodzajów umów (zlecenie, dzieło),
- ✓ wprowadzenie limitów wysokości dofinansowania ze względu na wielkość wnioskodawcy, aby umożliwić dostęp do KFS większej liczbie podmiotów.

#### **Zwiększenie dostępu do kształcenia ustawicznego osobom bezrobotnym, poszukującym pracy oraz pracującym**

W celu zwiększenia dostępu do kształcenia ustawicznego osobom bezrobotnym, poszukującym pracy oraz pracującym przygotowano stosowne przepisy w ramach projektu ustawy o aktywności zawodowej.

Przede wszystkim, poszerzono grupę docelową wsparcia w zakresie szkoleń i innych form zdobywania umiejętności i kwalifikacji, o które będą mogli ubiegać się nie tylko bezrobotni, ale także wszyscy poszukujący pracy (dotychczas taka możliwość dotyczyła jedynie wybranych grup poszukujących pracy).

Rozszerzono zakres finansowania kosztów egzaminów o koszty różnego rodzaju form potwierdzania wiedzy i umiejętności oraz uzyskiwania dokumentów potwierdzających nabycie wiedzy i umiejętności – aby zachować spójność z innymi przepisami, głównie dotyczącymi zawodów regulowanych oraz z przepisami ustawy z 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz. U. z 2020 r. poz. 226).

W nowych proponowanych przepisach podtrzymano zapis wprowadzony w 2022 r. dotyczący możliwości sfinansowania bezrobotnemu i poszukującemu pracy opłaty pobieranej za postępowanie nostryfikacyjne albo postępowanie w sprawie potwierdzenia ukończenia studiów na określonym poziomie. Dodano możliwość sfinansowania bezrobotnemu i poszukującemu pracy opłaty za przeprowadzenie postępowania i wydanie decyzji w sprawie uznania kwalifikacji zawodowych do wykonywania zawodu regulowanego albo do podejmowania lub wykonywania działalności regulowanej, o której mowa w art. 14 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (Dz. U. z 2023 r. poz. 334). Wsparcie to ma pomóc cudzoziemcom (i obywatelom Polski, którzy zdobyli kwalifikacje w państwach członkowskich Unii Europejskiej, Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stronach umowy

o Europejskim Obszarze Gospodarczym i Konfederacji Szwajcarskiej) w uzyskaniu możliwości pracy w zawodach regulowanych w Polsce.

Uatrakcyjniono zapisy dot. pożyczek szkoleniowych, wprowadzając pożyczkę edukacyjną m.in. z przeznaczeniem jej na opłacenie kosztów szkolenia, w tym szkolenia z umiejętności cyfrowych i innych form kształcenia ustawicznego. Stworzono możliwość przyznania bonu na kształcenie ustawiczne (zastąpi dotychczasowy bon szkoleniowy). Bon przeznaczony będzie dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy bez względu na wiek (bon szkoleniowy kierowany był do osób do 30 roku życia). W ramach bonu powiatowy urząd pracy sfinansuje do wysokości przeciętnego wynagrodzenia należność dla instytucji szkoleniowej za realizację jednego lub kilku szkoleń (w tym szkoleń z umiejętności cyfrowych), należność dla instytucji realizującej studia podyplomowe, koszty potwierdzenia nabycia wiedzy i umiejętności lub koszty uzyskania dokumentów potwierdzających nabycie wiedzy i umiejętności.

### **Dalszy rozwój Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji**

W 2022 r. prowadzone były działania w ramach projektów pozakonkursowych Instytutu Badań Edukacyjnych (IBE) w ramach Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój (PO WER) finansowanego z EFS, które obejmowały:

- Wspieranie funkcjonowania i doskonalenie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK) na rzecz wykorzystania oferowanych w nim rozwiązań do realizacji celów strategii rozwoju kraju (Działanie 2.13 PO WER 2014- 2020);
- Wsparcie rozwoju ZSK w szczególności na poziomie regionalnym poprzez wdrażanie rozwiązań i inicjatyw skierowanych do użytkowników końcowych systemu (Działanie 2.13 PO WER 2014-2020);
- Prowadzenie i rozwój ZRK (etap 2) (Działanie 2.11 PO WER 2014-2020).

W 2022 r. kontynuowano działania zmierzające do udoskonalenia funkcjonowania ZSK, w tym Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji (ZRK) jako narzędzia mającego ułatwiać osobom w różnym wieku planowanie rozwoju umiejętności i zdobywania nowych kwalifikacji, wpisujących się w aktualne lub prognozowane potrzeby społeczne i gospodarcze. W toku realizacji ww. projektów opracowane zostały m.in. narzędzia ułatwiające rozpoznawanie i walidowanie wyników uczenia się poza edukacją formalną (np. Moje Portfolio, Odznaka+). W 2022 r. opracowano rekomendacje dotyczące wdrożenia narzędzia do diagnozowania i weryfikacji kompetencji społecznych, które może być stosowane w procesach rekrutacji oraz doradztwie zawodowym.

Kontynuowano także wsparcie we włączaniu do ZSK nowych kwalifikacji rynkowych, w tym takich, których uzyskanie będzie możliwe przy wykorzystaniu środków KFS.

W 2022 r. zrealizowano w ich ramach szereg działań obejmujących m.in.:

- prowadzenie i wspieranie rozwoju 16 Regionalnych Centrów ds. ZSK oraz wspieranie uczenia się przez całe życie (spotkania konsultacyjne z przedstawicielami regionalnego rynku pracy na temat aktualnego i prognozowanego zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności);
- kontynuowanie współpracy w ramach 17 partnerstw regionalnych na rzecz uczenia się przez całe życie;

- prowadzenie wsparcia dla zainteresowanych podmiotów w opracowaniu projektów 43 kwalifikacji rynkowych wpisujących się w rozpoznane potrzeby rynku pracy;
- kontynuowanie prac nad przygotowaniem 1000 projektów syntetycznych charakterystyk kwalifikacji pełnych właściwych dla szkolnictwa wyższego w jęz. polskim i angielskim (na koniec roku przygotowano 992 projekty) oraz wspierano uczelnie w opisywaniu kwalifikacji nadawanych po ukończeniu studiów podyplomowych;
- zakończenie prac nad projektami kolejnych 3 Sektorowych Ram Kwalifikacji dla sektorów: gospodarki wodno - ściekowej, rekultywacji i remediacji, komunikacji marketingowej oraz przetwórstwa żywności;
- opracowanie 16 projektów tzw. kwalifikacji dziecięcych i młodzieżowych;
- zmodernizowanie aplikację “Kompas szkolnictwa branżowego” ułatwiającą wykorzystanie danych gromadzonych w ZRK do planowania ścieżek rozwoju w oparciu o kwalifikacje szkolnictwa branżowego.

W 2022 r. w ZRK zostały dodane nowe funkcjonalności dające użytkownikom lepsze możliwości wyszukiwania informacji o kwalifikacjach włączonych do ZSK. Według stanu na dzień 31 grudnia 2022 r. w ZRK dostępne były informacje m.in. o 16 296 kwalifikacjach pełnych i 186 kwalifikacjach częściowych nadawanych poza systemami oświaty oraz szkolnictwa wyższego i nauki (m.in. o 138 kwalifikacjach rynkowych).

### **Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie**

W 2022 roku, jako odpowiedź na potrzeby rynku pracy, na wnioski właściwych ministrów wprowadzono do systemu oświaty 6 nowych zawodów: monter konstrukcji targowo-wystawienniczych, technik obsługi przemysłu targowo-wystawienniczego, technik montażu i automatyki stolarki budowlanej, technik izolacji przemysłowych, technik elektroautomatyk okrętowy oraz technik przemysłu jachtowego, dla których zostały również określone podstawy programowe kształcenia. Kształcenie w tych zawodach prowadzone jest od roku szkolnego 2022/2023.

Ogłoszono konkurs pn. „Utworzenie i wsparcie funkcjonowania 120 branżowych centrów umiejętności (BCU), realizujących koncepcję centrów doskonałości zawodowej (CoVEs)”, którego celem jest m.in. doskonalenie i wzmacnianie współpracy z organizacjami pracodawców i partnerami społecznymi (np. sektorowymi radami do spraw kompetencji) w zakresie dostosowania oferty kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy (jest to element reformy zaplanowanej w KPO). Rozstrzygnięcie konkursu nastąpi w 2023 roku.

Zgodnie z art. 26b. prawa oświatowego, minister właściwy do spraw oświaty i wychowania, we współpracy z Informatycznym Centrum Edukacji i Nauki oraz Instytutem Badań Edukacyjnych, prowadzi monitoring karier absolwentów publicznych i niepublicznych szkół ponadpodstawowych. Od 2022 r. corocznie publikowany jest ogólnopolski raport z monitoringu (<https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/monitoring-karier-absolwentow-publicznych-i-niepublicznych-szkol-ponadpodstawowych>), a szkołom udostępniane są raporty opisujące, na podstawie danych rejestrowych, sytuację ich absolwentów na rynku pracy i w systemie edukacji.

## Podjęcie analiz w zakresie możliwości wdrożenia na gruncie polskim indywidualnych kont szkoleniowych

Zalecenie Rady z 16 czerwca 2022 r. w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych (2022/C243/03) rekomenduje Państwu Członkowskim wdrożenie nowego instrumentu ukierunkowanego na rozwój kształcenia ustawicznego w państwach członkowskich UE. Jego celem jest wspieranie inicjatyw, które umożliwiają większej liczbie osób dorosłych w wieku produkcyjnym udział w szkoleniach, aby zwiększyć wskaźniki uczestnictwa i zmniejszyć niedobory kwalifikacji. Zalecenie przyczyni się tym samym do realizacji celu UE, jakim jest propagowanie społecznej gospodarki rynkowej o wysokiej konkurencyjności, z myślą o zapewnieniu pełnego zatrudnienia i postępu społecznego.

Wdrożenie Zalecenia Rady w praktyce powinno polegać na uruchomieniu na poziomie krajowym instrumentu pozwalającego wszystkim osobom w wieku 25-64 lata gromadzenie uprawnień do nabycia szkoleń lub innych form podnoszenia umiejętności, np. w postaci punktów lub kwot przyznawanych na określony okres czasu, które mogłyby zostać wymienione na konkretną formę edukacyjną. Co szczególnie ważne – ten mechanizm podnoszenia umiejętności jest powiązany wyłącznie z potrzebami edukacyjnymi pracownika, mającego możliwość wyboru szkolenia (czyli nie jest to instrument pozwalający pracodawcy skierować pracownika na szkolenie potrzebne z punktu widzenia pracodawcy) – aczkolwiek zgodnie z Zaleceniem (oraz ogólną zasadą efektywności środków publicznych) zasadne jest na poziomie krajowym określenie obszarów tematycznych dla możliwych do wyboru form edukacyjnych. Elementem rekomendacji zawartych w zaleceniu jest utworzenie portalu, na którym byłyby gromadzone uprawnienia i do którego każdy uprawniony obywatel miałby dostęp.

Istotne jest przy planowaniu tego instrumentu – wymagającego znacznych nakładów finansowych – podjęcie decyzji odnośnie do:

- montażu finansowego tego instrumentu (w niektórych krajach środki gromadzone na kontach pochodzą w częściach od pracodawców, pracowników i rządu – jest to zatem model przypominający uruchomione w Polsce w 2019 r. Pracownicze Plany Kapitałowe);
- zakresu możliwych do wyboru szkoleń – pod względem tematów i obszarów, które będą dawały realną możliwość podniesienia umiejętności przydatnych na rynku pracy w kontekście potrzeb gospodarki;
- sposoby akredytacji tych form edukacyjnych;
- poziomów dofinansowania i wkładu własnego w kontekście kryteriów dochodowych;
- etapowej rozbudowy systemu docelowego – czyli rozpoczęcia realizacji instrumentu np. od grup najbardziej potrzebujących podniesienia lub zmiany umiejętności, a następnie stopniowego rozszerzenia mechanizmu na kolejne grupy w miarę możliwości finansowych państwa (trzeba mieć na uwadze, że średniorocznie uprawnionych osób do ww. instrumentu w przypadku Polski byłoby ok. 20 mln).

W 2022 r. w MRiPS prowadzone były prace analityczne nad ww. mechanizmem. Pierwszą formą przetestowania w Polsce takiego uniwersalnego instrumentu będą przewidziane w nowej ustawie o aktywności zawodowej bony na kształcenie ustawiczne

– adresowane do osób zarejestrowanych jako bezrobotne lub poszukujące pracy. Bon kształcenie ustawiczne zastąpi przyznawany do tej pory bon szkoleniowy. Bon przeznaczony będzie dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy bez względu na wiek (bon szkoleniowy kierowany był do osób do 30 roku życia). W ramach bonu powiatowy urząd pracy sfinansuje do wysokości przeciętnego wynagrodzenia należność dla instytucji szkoleniowej za realizację jednego lub kilku szkoleń; należność dla instytucji realizującej studia podyplomowe, koszty potwierdzenia nabycia wiedzy i umiejętności lub koszty uzyskania dokumentów potwierdzających nabycie wiedzy i umiejętności.

Kolejnym testowanym rozwiązaniem będą indywidualne konta rozwojowe, współfinansowane w formie pilotażu przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) w ramach programu Fundusze Europejskie na rzecz Rozwoju Społecznego 2021-2027 (FERS).

Pod koniec 2022 r. KE wystąpiła z inicjatywą specjalnego programu szkoleniowego dla Państw Członkowskich w zakresie przygotowań do wdrożenia ww. Zalecenia Rady. Na podstawie wniosków aplikacyjnych wybrano do udziału w programie 7 Państw Członkowskich: Polskę, Chorwację, Bułgarię, Rumunię, Włochy, Francję i Irlandię. Z każdego kraju w programie weźmie udział 8 uczestników, w tym przedstawiciele partnerów społecznych<sup>9</sup>. Program rozpocznie się w II kwartale 2023 r. i potrwa do końca 2023 r.

### **Dalsze promowanie kształcenia ustawicznego, m. in. przez działania informacyjne budujące świadomość społeczną w zakresie potrzeby uczenia się przez całe życie**

Pod koniec 2022 r. trwały ustalenia na poziomie UE nad ustanowieniem roku 2023 Europejskim Rokiem Umiejętności. Strona polska popiera podjęcie tej inicjatywy i aktywnie włączyła się w prace. Na poziomie krajowym zostały zaplanowane szerokie działania o charakterze podnoszącym świadomość pracowników, pracodawców i społeczeństwa w zakresie znaczenia podnoszenia umiejętności. Działania te będą realizowane począwszy od II kwartału 2023 r. (uzgodnienia w zakresie Decyzji Parlamentu i Rady w sprawie ustanowienia Europejskiego Roku Umiejętności przedłużyły się i w konsekwencji jako oficjalną datę rozpoczynającą ww. Rok przyjęto 9 maja 2023 r.).

### **Kontynuacja pilotażu Ministerstwa Rozwoju i Technologii pn. AI4Youth**

W okresie sprawozdawczym realizowano pilotaż AI4Youth (maj 2021 – listopad 2022). W ramach projektu m.in. opracowano przez ekspertów oraz edukatorów program szkoleniowy dla uczniów na temat sztucznej inteligencji i mechanizmów jej działania. Zorganizowano szkolenia dla Trenerów z metodyki szkolenia AI4Youth. Przeprowadzono szkolenia przez Trenerów dla nauczycieli i uczniów przez nauczycieli z bloków: INSPIRACJA i DOŚWIADCZENIE. Wybrano 120 najlepszych uczniów i zrealizowano dla nich oraz wszystkich nauczycieli, biorących udział w pilotażu, kurs rozszerzający, a po jego zakończeniu - konkurs na najlepszy projekt. Opracowano rekomendacje dla ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania oraz dla

---

<sup>9</sup> Polska delegacja do ww. Programu Wzajemnego Uczenia się na temat indywidualnych rachunków szkoleniowych składa się z 2 przedstawicieli MRiPS, 2 przedstawicieli PARP, przedstawiciela MEiN, MFiPR, Konfederacji Lewiatan i Forum Związków Zawodowych.



dyrektorów szkół i organów prowadzących szkoły w zakresie nauczania AI w szkołach na podstawie realizacji i wyników projektu AI4Youth.

### **Wspieranie rozwoju kompetencji cyfrowych**

W 2022 r. finalizowano prace nad rządowym Programem Rozwoju Kompetencji Cyfrowych<sup>10</sup> (Rada Ministrów przyjęła program w lutym 2023 r.). Program był konsultowany z licznymi interesariuszami w obszarze kompetencji cyfrowych, w tym z sektorem pozarządowym i prywatnym oraz samorządami. Działania w ramach programu będą finansowane zarówno ze środków europejskich, jak i budżetu państwa.

Głównym celem Programu Rozwoju Kompetencji Cyfrowych jest stałe podnoszenie poziomu kompetencji cyfrowych poprzez zapewnienie każdemu mieszkańcowi Polski możliwości ich rozwijania zgodnie ze swoimi potrzebami, z uwzględnieniem wszystkich etapów życia, zarówno wśród zwykłych użytkowników technologii cyfrowych, jak i specjalistów ICT.

W ramach programu zidentyfikowano 5 obszarów priorytetowych:

- rozwój edukacji cyfrowej;
- zapewnienie każdemu możliwości rozwoju kompetencji cyfrowych;
- wsparcie kompetencji cyfrowych osób pracujących;
- rozwój zaawansowanych kompetencji cyfrowych;
- wzmocnienie zarządzania i koordynacji działań w zakresie rozwoju kompetencji cyfrowych.

Zakładane efekty Programu:

- 80% mieszkańców Polski będzie posiadało przynajmniej podstawowe kompetencje cyfrowe,
- 40% mieszkańców Polski będzie posiadało ponadpodstawowe kompetencje cyfrowe,
- 6% pracowników będzie specjalistami ICT,
- 29% specjalistów ICT będą stanowiły kobiety,
- na poziomie administracji rządowej funkcjonować będzie ugruntowany i sprawdzony mechanizm koordynacji i monitoringu działań wspierających rozwój kompetencji cyfrowych, który opiera się na okresowo aktualizowanej diagnozie potrzeb społeczeństwa z uwzględnieniem najnowszych trendów technologicznych i ekonomicznych.

W związku z przyjęciem w 2022 r. aktualizacji *Planu realizacji Gwarancji dla Młodzieży w Polsce*<sup>11</sup>, w ramach którego zapisano przeprowadzanie oceny kompetencji cyfrowych osób młodych przystępujących do wsparcia z programu *Gwarancji dla Młodzieży* (GdM), MRiPS kontynuowało prace nad stworzeniem narzędzia ankietowego na potrzeby ww. oceny, które będzie stosowane przez urzędy pracy i OHP. Projekt ankiety został skonsultowany w IV kwartale 2022 r. z urzędami pracy. Na podstawie nadesłanych uwag i komentarzy opracowano nową wersję ankiety, która w 2023 r. zostanie poddana walidacji przez zewnętrznych ekspertów. Docelowa wersja narzędzia do oceny

---

<sup>10</sup> <https://www.gov.pl/web/premier/uchwala-w-sprawie-ustanowienia-programu-rzadowego-pod-nazwa-program-rozwoju-kompetencji-cyfrowych>

<sup>11</sup> Dokument dostępny jest pod adresem: <https://dlamlodych.praca.gov.pl/-/18824829-aktualizacja-planu-realizacji-gwarancji-dla-mlodziezy-w-polsce>

kompetencji cyfrowych osób do 30 r. ż., wraz z modułami szkoleniowymi, zostanie opracowana w ramach programu FERS w 2024 r.

### **Wspieranie rozwoju kompetencji zielonych**

Według Międzynarodowej Organizacji Pracy zielone miejsca pracy to te, które przyczyniają się do zachowania lub przywrócenia stanu środowiska, niezależnie od tego czy występują w tradycyjnych czy nowych rozwijających się „zielonych” sektorach. Zielone miejsca pracy wpływają pozytywnie na zwiększanie efektywności energetycznej i surowcowej, ograniczanie emisji gazów cieplarnianych, minimalizację odpadów i zanieczyszczeń, ochronę i odtwarzanie ekosystemów oraz wspieranie adaptacji do skutków zmian klimatu.

Zielona transformacja już oddziałuje i będzie w kolejnych latach coraz silniej oddziaływać na polski rynek pracy. Wśród czynników determinujących rynek pracy i kompetencje przyszłości znajdują się poziom rozwoju gospodarki o obiegu zamkniętym, poziom świadomości ekologicznej społeczeństwa, poziom rozwoju transportu zrównoważonego, stopień wykorzystania odnawialnych źródeł energii, dążenie do neutralności klimatycznej.

Rezultatem zielonej transformacji będą zmiany w zapotrzebowaniu na umiejętności pracowników. Zielone kompetencje obejmują wiele wymiarów: zieloną wiedzę - ogólną wiedzę na temat środowiska przyrodniczego; zielone umiejętności - umiejętności o charakterze zawodowym i ogólnym, które są niezbędne przede wszystkim w zielonych zawodach; zieloną świadomość wpływu działalności człowieka na środowisko; zielone postawy i zachowania wspierające równowagę środowiskową.

Z punktu widzenia rynku pracy i popytu na pracę zielona transformacja oddziałuje zarówno na ogólną liczbę miejsc pracy w gospodarce, jak i na strukturę zatrudnienia (dotyczy to branż, zawodów, kwalifikacji i kompetencji). Zmiany w strukturze pracujących są powodowane zarówno spadkiem zapotrzebowania w tych branżach, które można nazwać schyłkowymi w kontekście zielonej transformacji i w których skala działalności będzie się zmniejszała, jak i wzrostem popytu na pracowników w branżach o dużym potencjale zazielenienia (np. energetyka odnawialna, budownictwo, czy przemysł samochodowy).

W 2022 r. trwały w MRiPS prace koncepcyjne nad projektem zaplanowanym do realizacji w ramach programu FERS i mającym na celu opracowanie koncepcji i wdrożenie systemu strategicznego prognozowania zapotrzebowania na kompetencje zielone i cyfrowe. System ten będzie integrował i wykorzystywał dane z obecnie dostępnych systemów monitorowania i prognozowania zapotrzebowania na pracę, w celu generowania prognoz w perspektywie 5-cio i 10-cio letniej. Uruchomienie projektu zaplanowano na IV kwartał 2023 r.

Niezależnie od powyższych prac, mających na celu wdrożenie systemowego podejścia do zarządzania popytem i podażą umiejętności zielonych, w 2022 r. przyjęto kilka założeń w dokumentach planistycznych, ukierunkowujących publiczną interwencję w obszarze rozwoju umiejętności i kwalifikacji na potrzeby zielonej gospodarki. W ramach wspomnianego *Planu realizacji Gwarancji dla Młodzieży w Polsce* rozwój zielonych umiejętności wskazano jako jeden z 3 priorytetów tematycznych, obok rozwoju umiejętności cyfrowych oraz umiejętności niezbędnych w szeroko rozumianym sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych. W konsekwencji, logikę tę odzwierciedlają

wytyczne w zakresie realizacji wsparcia z EFS+ dla osób do 30 r. ż., gdzie, przykładowo, staże oferowane osobom młodym mają przygotować właśnie do pracy wymagającej ww. umiejętności. Także wśród priorytetów Krajowego Funduszu Szkoleniowego na rok 2023 zaplanowano priorytet dotyczący wsparcia szkoleń dla pracowników do 30 r. ż. zatrudnionych na miejscach pracy wymagających umiejętności cyfrowych oraz umiejętności niezbędnych w gospodarce obiegu zamkniętego.

### **Kształcenie kompetencji personelu w systemie ochrony zdrowia**

W okresie sprawozdawczym weszły w życie przepisy, które wprowadziły nową dziedzinę szkolenia specjalizacyjnego „psychoterapia uzależnień” oraz kolejną dziedzinę medyczną genetykę molekularną. Zaczęły również obowiązywać przepisy dotyczące kursów kwalifikacyjnych dla farmaceutów. W grudniu 2022 r. weszły w życie przepisy w sprawie nowych kompetencji dla pielęgniarek.

### **Aktywizacja zawodowa rolników**

W 2022 roku aktywizacja zawodowa rolników oraz osób związanych z rolnictwem dla potrzeb pozarolniczego rynku pracy była wspierana w ramach poddziałania 6.2 *Pomoc na rozpoczęcie pozarolniczej działalności gospodarczej na obszarach wiejskich*, objętego *Programem Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014-2020* (PROW 2014-2020).

W ramach poddziałania 6.2 PROW 2014-2020 przeprowadzono do końca 2022 r. łącznie 8 naborów wniosków o przyznanie pomocy. Ogółem złożono 31 826 wniosków o przyznanie pomocy (w tym w naborze z 2022 r. – 10 086 wniosków) na kwotę 5 mld 634 mln zł (w tym w naborze z 2022 r. – 1 mld 929 mln zł). Wydano 17 037 decyzji o przyznaniu pomocy na kwotę 2 mld 975,5 mln zł (przyrost w 2022 r. – 671 mln zł).

Zrealizowano płatności na rzecz 12 172 beneficjentów na kwotę 1 mld 721,0 mln zł, w tym w 2022 r. płatności na kwotę 614,9 mln zł. Do 31 grudnia 2022 r. zakończono realizację 2 578 operacji, z tytułu których wypłacono 343,9 mln zł.

#### ***2.1.2. Działanie kierunkowe pn. Tworzenie i doskonalenie metod prognozowania zapotrzebowania na zawody, kompetencje i nowe umiejętności w perspektywie długoterminowej***

W kontekście zmian strukturalnych na rynku pracy, wynikających z zachodzących dwóch transformacji (cyfrowej i energetycznej) i procesów demograficznych (malejące zasoby pracy) konieczne staje się dla decydentów i także dla uczestników i interesariuszy na rynku pracy dysponowanie zaawansowanymi systemami prognozowania zapotrzebowania na umiejętności, tak by skutecznie zrównoważyć ich podaż i popyt na nie.

W Polsce dostępnych jest obecnie kilka systemów monitorowania i/lub prognozowania zapotrzebowania na zawody (w mniejszym stopniu - na umiejętności, przy czym zauważyć należy, że w szybko zmieniających się realiach społeczno-gospodarczych kluczowe staje się pojęcie zapotrzebowania na umiejętności).

## **System prognozowania polskiego rynku pracy**

Jednym z dostępnych systemów prognozowania jest narzędzie prognostyczne udostępnione w listopadzie 2022 r. na stronie <https://prognozy.praca.gov.pl/>. Służy ono publicznym służbom zatrudnienia w planowaniu efektywnych działań na rynku pracy. Narzędzie umożliwia prognozowanie popytu na pracę, podaży pracy oraz luki popytowo-podażowej w horyzoncie do 2050 roku. Pozwala śledzić tendencje na rynku internetowych ogłoszeń o pracę (moduł internetowych ofert pracy przedstawia informacje o ofertach pracy pojawiających się na portalach internetowych). Służby zatrudnienia mogą obserwować dynamikę zmian trendów panujących na rynku ogłoszeń o pracę oraz analizować różnice między ofertami zgłaszanymi do urzędów pracy a anonsowanymi w Internecie.

Podaż pracy analizowana jest w przekrojach: kierunków kształcenia, wielkich, dużych i średnich grup zawodów, województw, klastrów powiatów, wielkich, dużych i średnich grup zawodów w województwach. Popyt na pracę analizowany jest w przekrojach: sekcji PKD, wielkich, dużych i średnich grup zawodów, województw, klastrów powiatów, wielkich, dużych i średnich grup zawodów w województwach, wielkich, dużych i średnich grup zawodów w sekcjach PKD. Prognozowanie luki popytowo-podażowej pozwala przewidywać niedopasowania strukturalne. Luka może być analizowana w przekrojach: wielkich, dużych i średnich grup zawodów, województw, klastrów powiatów, wielkich, dużych i średnich grup zawodów w województwach, klastrów powiatów w województwach.

Użytkownik narzędzia prognostycznego może analizować wpływ na rynek pracy takich czynników jak tempo wzrostu PKB, popyt zagraniczny, wielkość konsumpcji publicznej, dzietność w wybranych scenariuszach prognostycznych. Narzędzie pozwala również na tworzenie własnych symulacji z dostępnych zmiennych egzogenicznych.

## **Badanie „Barometr zawodów”**

Na mocy umów zawieranych pomiędzy Ministrem Rodziny i Polityki Społecznej a samorządami województw w 2022 r. urzędy pracy w całej Polsce realizowały badanie „Barometr zawodów”. Jest to krótkookresowa (jednoroczna) prognoza zapotrzebowania na zawody, realizowana wg metodologii wypracowanej przez WUP w Krakowie (koordynatora badania) we współpracy z wszystkimi wojewódzkimi urzędami pracy. Badanie dostarcza informacji o zapotrzebowaniu na zawody i kwalifikacje, dzięki czemu może ułatwiać dopasowanie popytu i podaży pracy oraz służyć jako narzędzie wspierania lokalnej polityki rynku pracy.

Prognoza ma charakter jakościowy (ekspertycki). Tworzona jest dla każdego powiatu przez pracowników powiatowych urzędów pracy. W dużych miastach prognozę przygotowują pracownicy PUP we współpracy z prywatnymi agencjami zatrudnienia. Na terenie województwa badanie koordynuje właściwy wojewódzki urząd pracy. Po raz pierwszy badanie w całym kraju zostało przeprowadzone w 2015 r. W 2022 r. przeprowadzona została ósma edycja tego badania.

## **Prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego**

Każdego roku, do 1 lutego, MEiN ogłasza prognozę zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego w drodze obwieszczenia, w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”. Oprócz zapotrzebowania na

krajowym rynku pracy, obwieszczenie zawiera również wykaz potrzebnych zawodów w poszczególnych województwach. Celem prognozy jest wskazanie w jakim kierunku powinna kształtować się oferta szkolnictwa branżowego w odniesieniu do potrzeb krajowego i wojewódzkiego rynku pracy.

Prognoza jest podzielona na części - krajową i wojewódzką. Określa ona zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych, ułożonych alfabetycznie, zawodach.

Prognoza stanowi syntetyczne ujęcie różnych źródeł opisujących tendencje na rynku pracy w kontekście strategii rozwoju państwa i regionów. Celem prognozy jest dostarczenie przesłanek do kształtowania oferty szkolnictwa branżowego adekwatnie do potrzeb krajowego i wojewódzkiego rynku pracy.

Prognoza uwzględnia dane Instytutu Badań Edukacyjnych (IBE; jednostka nadzorowana przez MEiN) pozwalają opracowane w szczególności na podstawie statystyki publicznej (GUS), danych z ZUS i Systemu Informacji Oświatowej. Ważną rolę odgrywają również opinie rad sektorowych do spraw kompetencji i Rady Programowej do spraw kompetencji, a także ministrów właściwych dla zawodów szkolnictwa branżowego.

Procedury przetwarzania danych opracowane są przez IBE na wykorzystanie w sposób kompleksowy ogółu czynników wpływających na kształtowanie się podaży i popytu na pracę w perspektywie długofalowej. Celem jest stworzenie prognozy zapotrzebowania na zawody na okres 5 lat, przy uwzględnieniu różnych dostępnych źródeł danych ekonomicznych, demograficznych i edukacyjnych na poziomie ogólnokrajowym i regionalnym, w przekroju branżowym.

### **Prace nad systemem strategicznego prognozowania zapotrzebowania na umiejętności w obszarze zielonej i cyfrowej gospodarki**

W 2022 r. w MRiPS opracowano założenia projektu mającego na celu opracowanie i wdrożenie systemu prognozowania zapotrzebowania na umiejętności w obszarze zielonej i cyfrowej gospodarki<sup>12</sup>. Projekt zostanie uruchomiony w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (FERS) w II poł. 2023 r.

System ten ma zapewnić integrację danych monitoringowych i prognostycznych dostępnych obecnie w ramach innych systemów, tak by w efekcie możliwe było generowanie prognoz zapotrzebowania w polskiej gospodarce na umiejętności zielone i cyfrowe w perspektywie kilku i wieloletniej.

Skutki coraz powszechniejszych zastosowań sztucznej inteligencji i szybkiej cyfryzacji procesów społecznych i gospodarczych są już odczuwalne na rynkach pracy od kilku lat. Także zazielenianie gospodarek będzie miało duży wpływ na rynki pracy w przyszłości - pojawią się nowe miejsca pracy, inne znikną lub stracą na znaczeniu. Przewiduje się znaczne przesunięcia pracodawców i pracowników między sektorami i zawodami. W związku z tym konieczne będzie rozwiązanie problemu niedopasowania umiejętności, ze szczególnym naciskiem na zaspokojenie zapotrzebowania zielonej gospodarki na umiejętności.

W ramach projektu „*System strategicznego prognozowania zapotrzebowania na umiejętności w obszarze zielonej i cyfrowej gospodarki*” planuje się wykorzystanie

---

<sup>12</sup> Patrz: str. 17-18.

danych z projektu „*System prognozowania polskiego rynku pracy*” z uwzględnieniem potrzeb związanych z zieloną i cyfrową gospodarką, a danych dostępnych z innych systemów prognozowania i monitorowania, takich jak system monitorowania *Ekonomicznych Losów Absolwentów uczelni (ELA)*, *Bilans Kapitału Ludzkiego*, *Zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy* oraz *Barometr zawodów*. Narzędzie to pozwoli na szacowanie zapotrzebowania na umiejętności zielone i cyfrowe w kolejnych latach i na formułowanie wniosków odnośnie do kierunków kształcenia, w tym kształcenia ustawicznego.

## II.2. Cel 2. PODNIESIENIE JAKOŚCI ZATRUDNIENIA ORAZ WYDAJNOŚCI PRACY W POLSCE

Zgodnie z danymi Eurostatu, od 2015 r. do 2022 r. produktywność pracy w Polsce wzrosła o 24,8 p.p. (średnio 4 p. p. rocznie, za wyjątkiem roku 2020) i był to trzeci najwyższy wzrost po Irlandii (38,6 p.p.) i Rumunii 29,1 p.p. – aczkolwiek trzeba mieć na uwadze ogólnie niski punkt wyjściowy (w 2020 r. wydajność pracy w Polsce stanowiła 82,0% średniej dla UE). Koszty pracy w dalszym ciągu pozostawały jednymi z najniższych w UE (po Bułgarii, Rumunii, Węgrzech, Chorwacji i Łotwie).

### 2.2.1. Działanie kierunkowe pn. *Zmniejszanie segmentacji na polskim rynku pracy.*

#### **Badanie dotyczące potencjalnej roli jednolitej umowy o pracę dla wprowadzenia nowej elastyczności i bezpieczeństwa na polskim rynku pracy**

W KPO Polska została zobowiązana do przeprowadzenia – do końca 2022 r. – kompleksowej analizy dotyczącej potencjalnej roli jednolitej umowy o pracę w celu zwiększenia elastyczności i bezpieczeństwa na polskim rynku pracy. Zgodnie z zapisami KPO badanie miało dotyczyć możliwości wprowadzenia jednolitej umowy o pracę, zapewnić podstawy analityczne i prawne oraz wykorzystać analizę porównawczą.

Wprowadzenie ewentualnych zmian w przepisach polskiego prawa związanych z jednolitą umową o pracę uzależnione było od wyników ww. badania. Jeśli taka potrzeba zostałaby zidentyfikowana w ww. badaniu, to zmiany przepisów w powyższym zakresie powinny zostać wprowadzone do końca III kwartału 2024 r., w ramach realizacji kamienia milowego A54G. Raport nie rekomenduje jednak wprowadzenia jednolitej umowy o pracę do polskiego porządku prawnego.

Badanie zostało zlecone Instytutowi Pracy i Spraw Socjalnych (IPiSS). W dniu 7 lipca 2022 r. podpisana została z IPiSS umowa w sprawie przeprowadzenia badania potencjalnej roli jednolitej umowy o pracę, a w dniu 30 listopada 2022 r. IPiSS przekazał ostateczną wersję „Raportu dotyczącego potencjalnej roli jednolitej umowy o pracę dla wprowadzenia nowej elastyczności i bezpieczeństwa na polskim rynku pracy”.

Raport obejmował analizę dostępnych wyników badań dotyczących skali zjawiska oraz prawnych i instytucjonalnych uwarunkowań stosowania elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy w Polsce oraz wyniki badania przeprowadzonego wśród przedstawicieli pracodawców oraz pracujących dotyczące możliwości i zasadności wprowadzenia jednolitej umowy w ocenie partnerów społecznych.

Dokumentem potwierdzającym osiągnięcie kamienia milowego było opublikowanie wyników badania na stronie internetowej MRiPS do końca 2022 r.

Raport został opublikowany na stronie <https://www.gov.pl/web/rodzina/krajowy-plan-odbudowy> w dniu 22 grudnia 2022 r.

W okresie sprawozdawczym zostały także podjęte prace analityczne w zakresie oskładkowania umów cywilnoprawnych. Określenie zakresu zmian oraz przyjęcie konkretnych rozwiązań dotyczących umów cywilnoprawnych będzie możliwe po ich zakończeniu.

## Działania na rzecz wspierania i propagowania zatrudnienia w oparciu o formy przewidziane w prawie pracy (Kodeksie pracy)

W dniu 1 grudnia 2022 r. Sejm RP uchwalił ustawę o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 240), mającą na celu m.in. wprowadzenie do Kodeksu pracy rozwiązań prawnych umożliwiających wykonywanie pracy zdalnej. Nowe przepisy Kodeksu pracy w zakresie pracy zdalnej weszły w życie w dniu 7 kwietnia 2023 r. Oczekuje się, że przepisy te pomogą w lepszym godzeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych, a także zapewnią wsparcie w znalezieniu stałego zatrudnienia osobom należącym do grup o niższych wskaźnikach aktywności zawodowej ze względu na wypełnianie obowiązków rodzinnych i opiekuńczych, a także miejsce zamieszkania utrudniające dojazd do miejsca pracy.

Ponadto, w 2022 r. finalizowano prace nad ustawą o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (druk nr 2932, 2998 i 2998-A) wdrażającą m.in. postanowienia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej<sup>13</sup>.

Wskutek zmian zawartych w ww. ustawie wprowadzony został do Kodeksu pracy:

- obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony,
- obowiązek konsultacji związkowej przyczyny wypowiedzenia tego rodzaju umowy oraz
- możliwość ubiegania się byłego pracownika o przywrócenie do pracy także w przypadku niezasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedaniu umów o pracę wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony
  - które to wymogi dotyczyły tylko umów na czas nieokreślony.

Inne wprowadzone rozwiązania polegają m.in. na:

- 1) rozszerzeniu zakresu informacji o warunkach zatrudnienia pracownika - o dodatkowe elementy takie jak np. informacja o szkoleniach zapewnianych przez pracodawcę, o długości płatnego urlopu przysługującego pracownikowi;
- 2) w zakresie umowy o pracę na okres próbny:
  - zapewnieniu, iż okres próbny będzie współmierny do przewidywanego czasu trwania umowy o pracę na czas określony i do rodzaju pracy.

Umowę o pracę na okres próbny będzie można zawrzeć na okres nieprzekraczający:

- 1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy;
- 2 miesięcy – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.

Strony będą mogły jednokrotnie wydłużyć w umowie o pracę na okres próbny ww. okresy, nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.

---

<sup>13</sup> W dniu 8 lutego 2023 r. Sejm RP uchwalił ww. ustawę.



- umożliwieniu ponownego zawarcia umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem tylko, gdy pracownik będzie zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy,
  - wprowadzeniu regulacji umożliwiającej uzgodnienie pomiędzy stronami stosunku pracy przedłużenia umowy o pracę na okres próbny o czas trwania nieobecności pracownika w pracy, w przypadku gdy pracownik był z usprawiedliwionych przyczyn nieobecny w pracy w trakcie trwania takiej umowy;
- 3) zapewnieniu pracownikowi, który wykonywał pracę co najmniej przez 6 miesięcy prawa do wystąpienia (raz w roku kalendarzowym) o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy oraz otrzymania pisemnej odpowiedzi na ten wniosek z uzasadnieniem w terminie 1 miesiąca od otrzymania wniosku;
  - 4) przyznaniu pracownikowi prawa do nieodpłatnego szkolenia niezbędnego do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na określonym stanowisku w przypadku, gdy prawo do takiego szkolenia wynika z postanowień układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego lub z regulaminu lub przepisów prawa pracy albo umowy o pracę, a także gdy szkolenie odbywa się na podstawie polecenia przełożonego; szkolenie takie będzie się odbywać na koszt pracodawcy i w miarę możliwości w godzinach pracy; czas szkolenia odbywanego poza godzinami pracy będzie wliczany do czasu pracy;
  - 5) umożliwienie szerszego stosowania elastycznej organizacji pracy w celu zwiększenia uprawnień polegających na dostosowywaniu przez pracownika jego organizacji pracy do indywidualnych potrzeb, w tym poprzez: pracę zdalną, elastyczne rozkłady czasu pracy (ruchomy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy, weekendowy system czasu pracy, system skróconego tygodnia pracy i przerywany czas pracy) i pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy; możliwość szerszego skorzystania z elastycznej organizacji pracy będzie przysługiwała rodzicom opiekującym się dzieckiem do 8 lat oraz opiekunom; pracodawca będzie informował pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy, niż wskazany we wniosku, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 641) weszła w życie z dniem 26 kwietnia br.

Wprowadzenie możliwości szerszego stosowania elastycznej organizacji pracy stanowi także częściową realizację reformy A.4.4 *Uelastycznienie form zatrudnienia, w tym wprowadzenie pracy zdalnej KPO (kamień milowy A65G Wejście w życie nowelizacji Kodeksu pracy wprowadzającej na stałe pracę zdalną do Kodeksu pracy oraz elastycznych form organizacji czasu pracy)*.

### **Działania Państwowej Inspekcji Pracy**

W okresie sprawozdawczym Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) prowadziła kontrole obejmujące m.in. weryfikację przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy.

PIP prowadziła również działania o charakterze prewencyjnym na rzecz wspierania zatrudnienia zgodnego z obowiązującymi przepisami i upowszechniania korzyści z niego płynących oraz zagrożeń wynikających z wykonywania pracy nierejestrowanej. Działania takie były adresowane do podmiotów powierzających pracę, i do pracobiorców. Ponadto, w toku kontroli inspektorzy pracy udzielali porad prawnych i informacji podmiotom kontrolowanym oraz zainteresowanym pracobiorcom. Pracownicy PIP rozprowadzali bezpłatne materiały informacyjne, np. ulotki, poradniki i broszury.

Realizowano program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”, którego celem było podniesienie wśród młodzieży szkolnej i akademickiej poziomu wiedzy z zakresu prawnej ochrony pracy oraz popularyzacja zagadnień związanych z przestrzeganiem prawa pracy, zwłaszcza problematyki zawierania umów o pracę, w tym cywilnoprawnych, podejmowania pracy sezonowej i wakacyjnej oraz problematyki legalności zatrudnienia wśród młodych osób, planujących podjęcie pierwszej pracy.

Wprowadzono przepis umożliwiający obywatelom Ukrainy przebywającym legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, świadczenie pomocy na podstawie umów o pomocy przy zbiorach przez cały okres pobytu. Prowadzono prace nad rozszerzeniem zakresu prac jakie mogą świadczyć obywatele Ukrainy na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach.

### **2.2.2. Działanie kierunkowe pn. *Wzmacnianie dialogu społecznego***

W ramach poprawy jakości rządowego procesu legislacyjnego prowadzone były działania mające na celu promocję konsultacji publicznych i zwiększanie zaangażowania partnerów publicznych w tym procesie. Ministerstwo Rozwoju i Technologii (MRiT) prowadziło dla całej administracji publicznej wykaz do wykorzystania w procesie konsultacji publicznych, który można znaleźć na stronie:

<https://www.gov.pl/web/rozwoj-technologie/wez-udzial-w-konsultacjach-publicznych-w-ramach-rzadowego-procesu-legislacyjnego>

W wykazie znajdowało się ponad 500 podmiotów podzielonych na branże, do których można kierować projekty do konsultacji.

W 2022 r. MRiT przeprowadziło wśród resortów i partnerów publicznych (w tym organizacji przedsiębiorców i związków zawodowych) ankietę na temat dobrych praktyk wykorzystywanych w procesie konsultacji publicznych. Trwały także prace nad wprowadzeniem do przepisów prawa wymogu omówienia wyników przeprowadzonych konsultacji publicznych projektów rządowych w zakresie prawa gospodarczego.

W 2022 r. odbył się proces konsultacji z partnerami społecznymi na temat potencjału układów zbiorowych w ramach reformy realizowanej w KPO/ Konsultacje z partnerami społecznymi miały przyczynić się do diagnozy sytuacji w obszarze układów zbiorowych pracy i porozumień oraz wskazać wnioski i kierunkowe wytyczne, które by zahamowały i zniwelowały negatywne tendencje w tym zakresie. Efektem finalnym przedsięwzięcia była ekspertyza oraz raport. Zgodnie z intencją MRiPS oraz stron dialogu społecznego konsultacje przebiegały od maja 2021 r. do listopada 2022 r. w trzech etapach, podczas których wyłoniono grupy eksperckie, wykonawcę, opracowano ekspertyzę i ją opublikowano.

29 listopada 2022 r. raport z konsultacji i ekspertyza oraz dokumenty potwierdzające realizację reformy w części układów zbiorowych zostały zamieszczone na stronie <https://www.gov.pl/web/dialog>.

### **2.2.3. Działanie kierunkowe pn. *Działania ułatwiające stosowanie elastycznych i jednocześnie stabilnych form zatrudnienia***

#### **Wprowadzenie do Kodeksu pracy na stałe przepisów umożliwiających świadczenie pracy zdalnej.**

W 2022 r. prowadzono prace nad wprowadzeniem do Kodeksu pracy na stałe przepisów umożliwiających świadczenie pracy zdalnej. 1 grudnia Sejm RP uchwalił ustawę o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw<sup>14</sup> (ustawa weszła w życie z dniem 7 kwietnia 2023 r.), która miała na celu w szczególności wprowadzenie do Kodeksu pracy rozwiązań prawnych umożliwiających wykonywanie pracy zdalnej. Rozwiązania w zakresie pracy zdalnej zastąpiły dotychczasowe przepisy dotyczące telepracy i wprowadziły szereg rozwiązań dookreślających pracę zdalną. Wprowadzenie rozwiązań przewidzianych w tej ustawie stanowiło także częściową realizację reformy A.4.4 *Uelastycznienie form zatrudnienia, w tym wprowadzenie pracy zdalnej* KPO (kamień milowy A65G *Wejście w życie nowelizacji Kodeksu pracy wprowadzającej na stałe pracę zdalną do Kodeksu pracy oraz elastycznych form organizacji czasu pracy*).

---

<sup>14</sup> Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r. poz. 240).

## II.3. Cel 3. EFEKTYWNE I SPRAWIEDLIWE WYKORZYSTANIE KAPITAŁU KADROWEGO POLSKI

### 2.3.1. Działanie kierunkowe pn. *Przygotowanie projektu rozwiązań umożliwiających świadczenie szerokiego zakresu wsparcia osobom biernym zawodowo i poszukującym pracy*

W 2022 r. prowadzono prace nad przygotowaniem regulacji prawnych w projekcie ustawy o aktywności zawodowej, które przewidują rozszerzenie grupy klientów urzędów pracy o osoby niezarejestrowane, w tym bierne zawodowo.

W związku z tym, zaproponowano nowe zadania dla wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy takie jak: realizowanie kampanii informacyjnych i promujących działania PSZ oraz inicjowanie i realizowanie przedsięwzięć mających na celu identyfikację, dotarcie z informacją o możliwościach skorzystania z form pomocy określonych w ustawie i zmotywowanie do aktywności zawodowej osób niezarejestrowanych (w tym biernych zawodowo). Działania te mogą być realizowane samodzielnie przez urzędy pracy lub we współpracy, w tym z podmiotami ekonomii społecznej, jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej, podmiotami systemu oświaty, oraz uczelniami.

Przygotowywane przepisy przewidują również zwiększenie dostępu do kształcenia ustawicznego dla osób poszukujących pracy poprzez finansowanie kosztów szkoleń z Funduszu Pracy oraz certyfikowanie zdobywania wiedzy i umiejętności, w tym kwalifikacji zawodowych. Zakładają one również wprowadzenie nowej formy wsparcia (bon na kształcenie ustawiczne) dla osób poszukujących pracy i zarejestrowanych jako bezrobotne.

16 listopada 2022 r. została uchwalona przez Sejm pierwsza z ustaw składających się na realizację kamienia milowego dla reformy rynku pracy w KPO – ustawa o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów (Dz. U. poz. 2754 z późn. zm.)<sup>15</sup>. Jej głównym założeniem jest zapewnienie systemu teleinformatycznego, obsługującego proces zawierania i przechowywania umów oraz udostępniania dokumentacji pracowniczej. Przepisy ustawy regulują i ułatwiają proces zawierania umów o pracę, umów zlecenia i umów uaktywniających, zawieranych przez mikroprzedsiębiorców, podmioty niebędące mikroprzedsiębiorcami zatrudniającymi nie więcej niż 9 osób, osoby fizyczne oraz rolników.

Projekty pozostałych dwóch ustaw, składających się na ww. kamień milowy (tj. projekt ustawy o aktywności zawodowej i projekt ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców) zostały pod koniec 2022 r., po zakończonych konsultacjach społecznych, skierowane do prac rządowych.

### 2.3.2. Działanie kierunkowe pn. *Realizacja pilotaży dotyczących innowacyjnych form wsparcia*

W roku 2022 MRiPS kontynuowało realizację projektów pilotażowych, które zostały wyłonione do realizacji w dwóch naborach ogłoszonych w 2021 r. Pilotaże mają na celu przetestowanie nowych metod współpracy z klientami, sposobów pomocy bezrobotnym, poszukującym pracy lub pracodawcom.

---

<sup>15</sup> Ustawa weszła w życie 23 stycznia 2023 r.

Pierwszy z naborów, pn. „Nowe spojrzenie - nowe możliwości” został zaadresowany do osób znajdujących się w najtrudniejszym położeniu na rynku pracy, takich jak osoby starsze, kobiety czy młodzież. Wszystkie projekty pilotażowe w ramach ww. naboru zostały zakończone w roku 2022. Zostało zrealizowanych 41 projektów pilotażowych zgłoszonych przez urzędy pracy na kwotę 39 826 123,24 zł.

Kolejny nabór pn. „Stabilna praca - silna rodzina” adresowany był do:

- osób wyłączonej z rynku pracy z powodu opieki nad dziećmi/osobami zależnymi oraz seniorami, w szczególności rodziców powracających lub wchodzących na rynek pracy,
- kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka, urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, okresie bierności zawodowej związanym z wychowywaniem dzieci,
- osób młodych do 30 roku życia, z grupy NEET (tj. osoby nieuczące się, niepracujące i nieszkolące się).

Dodatkowo, premiowano projekty zawierające rozwiązania wspierające pracodawców w zatrudnianiu pracowników, w tym w formie pracy zdalnej, mieszkających na terenach zagrożonych trwałą marginalizacją lub w miastach średnich tracących funkcje społeczno-gospodarcze.

W ramach tego naboru podpisano umowy na realizację w latach 2022 - 2023 71 projektów zgłoszonych przez urzędy pracy na kwotę 54 728 869,68 zł. W roku 2022 zakończyła się realizacja dwóch projektów pilotażowych, zaś w jednym przypadku rozwiązano umowę na realizację pilotażu z powodu wycofania się partnera projektu, co spowodowało brak możliwości zrealizowania przez urząd pracy projektu zgodnie z założeniami.

Jeżeli zaproponowane i testowane w projektach pilotażowych nowe formy wsparcia, przyniosą w efekcie końcowym pożądany skutek, będą mogły zostać wprowadzone w skali całego kraju i wpłyną na poprawę sytuacji osób potrzebujących wsparcia na rynku pracy.

### **2.3.3. Działanie kierunkowe pn. *Wspieranie godzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi***

#### **Dalsze wsparcie opieki nad dzieckiem do lat 3 w ramach rozbudowanego programu Maluch+**

Program „MALUCH+” został przekształcony w program długofalowy na lata 2022-2029. „MALUCH+” jest programem integrującym środki europejskie (KPO i FERS) oraz środki budżetu państwa. Budżet programu wynosi **5,5 mld zł**. Tak wysoka pula środków pozwoli na dofinansowanie tworzenia i funkcjonowania 102 tys. miejsc opieki.

#### **Działania na rzecz systemu opieki nad osobami wymagającymi wsparcia w codziennym funkcjonowaniu**

Kluczowe dla rozwoju usług środowiskowych dla osób wymagających wsparcia w codziennym funkcjonowaniu jest przyjęcie strategicznego dokumentu określającego kierunki zmian systemowych zmierzających do deinstytucjonalizacji usług społecznych w Polsce. Uchwałą nr 135 Rady Ministrów z dnia 15 czerwca 2022 r. przyjęto dokument pod nazwą Strategia rozwoju usług społecznych, polityka publiczna do roku 2030 (z perspektywą do 2035 r.). Strategia zakłada kierunki działań wspierających rozwój

usług społecznych realizowanych w środowisku zamieszkania, jak i wsparcie rodzin sprawujących opiekę nad osobami wymagającymi pomocy w codziennym funkcjonowaniu. Przewiduje ona m.in. priorytet usług społecznych realizowanych w społeczności lokalnej przed usługami stacjonarnymi czy rozwój zindywidualizowanych usług społecznych świadczonych społeczności lokalnej, w tym usług o charakterze profilaktycznym, które wpłyną na ograniczenie konieczności opieki instytucjonalnej czy rozwój różnych form mieszkalnictwa z koszykiem usług.

Częścią Strategii jest diagnoza dokonana w odniesieniu m.in. do osób starszych, osób z niepełnosprawnościami oraz osób z zaburzeniami psychicznymi i w kryzysie psychicznym, jak również przegląd instytucji i podmiotów realizujących usługi społeczne.

W ramach kierunków wyznaczonych w Strategii zaplanowano m.in. wykonanie audytu instytucji opieki długoterminowej, w tym również w zakresie wskazania do pobytu w tej formie opieki osób w nich przebywających, z uwzględnieniem możliwości ich powrotu do społeczności lokalnej.

Ponadto strategia wyznacza kierunki zmian, które następnie będą wdrażane poprzez zmiany przepisów prawa. Przyjęto zasadę, że zmiany legislacyjne każdorazowo będą dokonywane w oparciu o analizę funkcjonujących rozwiązań odnoszących się do systemu wsparcia nad osobami wymagającymi pomocy w codziennym funkcjonowaniu.

Dodatkowo w ramach reformy A.4.6 KPO pn. *Wzrost uczestnictwa w rynku pracy poprzez rozwój opieki długoterminowej* realizowanej przez MRiPS oraz Ministerstwo Zdrowia prowadzono prace nad strategicznym przeglądem opieki długoterminowej w Polsce (jako pierwszym z tzw. kamieni milowych danej reformy).

W minionym roku rozpoczął się proces wprowadzania zmian legislacyjnych mających na celu wdrażanie kierunków określonych w Strategii. Rozpoczęto procedowanie projektu ustawy o zmianie ustawy o pomocy społecznej oraz niektórych innych ustaw, który przewiduje m.in.: wprowadzenie regulacji umożliwiających świadczenie usług wsparcia krótkoterminowego przez domy pomocy społecznej (w formie pobytu całodobowego jak i formie dziennego pobytu).

Ponadto, kontynuowano szereg działań w zakresie rozwoju usług społecznych dla osób wymagających wsparcia w codziennym funkcjonowaniu: rozszerzono i poszerzono dostępność usług w środowiskowych domach samopomocy, także w odniesieniu do osób wymagających wzmożonej opieki, poprzez rozwój sieci ośrodków wsparcia dla osób z zaburzeniami psychicznymi. W 2022 roku na powyższy cel rozdysponowano kwotę w wysokości 31 046 331 zł.

W 2022 r. realizowano także Program „Opieka 75+”, którego celem była poprawa dostępności do usług opiekuńczych w tym specjalistycznych usług opiekuńczych, dla osób w wieku 75 lat i więcej, które są osobami samotnymi lub są osobami samotnie gospodarującymi, a także tych, które pozostają w rodzinie. Z analizy sprawozdań z realizacji ww. programu w 2022 r. przekazanych przez wojewodów wynika, że dofinansowanie z rezerwy budżetu państwa do realizacji przedmiotowego zadania wyniosło 29 398 373,14 zł, w tym 482 610,43 zł na specjalistyczne usługi opiekuńcze.

Ponadto realizowany był program Korpus Wsparcia Seniorów. Celem programu było zapewnienie usług wsparcia na rzecz seniorów w wieku 65 lat i więcej przez świadczenie usług wynikających z rozeznaczonych potrzeb na terenie danej gminy, wpisujących się we

wskazane w programie obszary oraz poprawa poczucia bezpieczeństwa oraz możliwości samodzielnego funkcjonowania w miejscu zamieszkania osób starszych przez dostęp do tzw. „opieki na odległość”. Wysokość środków faktycznie wydatkowanych przez gminy na realizację programu w 2022 r., wyniosła 41 812 805,52 zł, z czego 12 517 769,04 zł na realizację Modułu I oraz 29 295 036,48 zł na realizację Modułu II.

Wspierano jednostki samorządu terytorialnego w realizacji ich zadania własnego, w ramach Programu kompleksowego wsparcia dla rodzin „Za życiem”.

Przeznaczono środki na utworzenie 52 mieszkań chronionych. Realizowano również program rozwoju rodzinnych domów pomocy którego celem jest poprawa dostępności do usług opiekuńczych i bytowych świadczonych w rodzinnych domach pomocy oraz rozwój tej formy wsparcia.

W roku 2022 gminy, które złożyły wnioski na realizację Programu otrzymały łącznie 5 708 255 zł ze środków z rezerwy celowej budżetu państwa na rozwój rodzinnych domów pomocy.

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

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (UC118, druk sejmowy nr 2932) stanowił wdrożenie do polskiego porządku prawnego postanowień m.in. dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (tzw. dyrektywa rodzicielska).

Wprowadzenie rozwiązań przewidzianych w tym projekcie ustawy stanowiło częściową realizację reformy A.4.4 *Uelastycznienie form zatrudnienia, w tym wprowadzenie pracy zdalnej*. W okresie sprawozdawczym prowadzono uzgodnienia międzyresortowe i konsultacje społeczne oraz procedowano na Komitetach Rady Ministrów. Kluczowe zmiany wprowadzane do Kodeksu pracy zakładały m.in. wprowadzenie indywidualnego prawa do urlopu rodzicielskiego, nieprzenaszalnej części urlopu rodzicielskiego, wprowadzenie urlopu opiekuńczego czy wprowadzenie zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej.

#### **Rozwój rynku mieszkań na wynajem, społecznego budownictwa czynszowego oraz budownictwa socjalnego i komunalnego**

W 2022 r. realizowano działania związane z rozwojem rynku mieszkań na wynajem, zarówno rynku komercyjnego, jak i społecznego oraz zwiększenie liczby mieszkań dostępnych dla osób o niskich i przeciętnych dochodach.

W okresie sprawozdawczym realizowano program budowy mieszkań na wynajem (w tym z możliwością dojścia do własności przez najemcę) w ramach działań PFR Nieruchomości S.A., we współpracy ze spółkami Skarbu Państwa, jednostkami samorządu terytorialnego oraz podmiotami prywatnymi. Finansowanie inwestycji mieszkaniowych odbywa się bez angażowania środków budżetu państwa, lecz z wykorzystaniem środków Funduszu Sektora Mieszkań dla Rozwoju FIZAN (Fundusz Inwestycyjny Zamkniętych Aktywów Niepublicznych), zarządzanego przez spółkę.

Według stanu na koniec 2022 r. w ramach działań spółki PFR Nieruchomości, wybudowano 3 468 lokali mieszkalnych a w budowie znajdowało się kolejne 1 571 lokali. Kontynuowano rządowe programy społecznego budownictwa czynszowego oraz wsparcia budownictwa socjalnego i komunalnego.

W 2022 r. weszły w życie przepisy, stanowiące nowe rozwiązania w budownictwie społecznym, czynszowym oraz komunalnym, realizowanym w ramach programu społecznego budownictwa czynszowego oraz w ramach programu wsparcia budownictwa socjalnego i komunalnego, które pozwoliły na uruchomienie w 2022 r. dodatkowych środków zgromadzonych w Funduszu Dopłat oraz ułatwiły inwestorom budownictwa społecznego i komunalnego proces planowania inwestycji i szacowania jej kosztów. Wprowadzono regulacje prawne w ramach których zaplanowano dodatkowe wsparcie gminnych inwestycji mieszkaniowych finansowanych w ramach programu BSK w zakresie zwiększenia efektywności energetycznej budynków.

W 2022 r. do finansowego wsparcia w ramach rządowego programu wsparcia budownictwa socjalnego i komunalnego zakwalifikowano w sumie 340 wniosków na łączną kwotę dofinansowania w wysokości ok. 836 mln zł. W ramach zakwalifikowanych wniosków powstanie 4 386 lokali mieszkalnych i 185 miejsc noclegowych (to najwyższa na przestrzeni wszystkich lat realizacja programu). W ramach programu społecznego budownictwa czynszowego w 2022 r. odbyły się 2 edycje naboru wniosków, w ramach których zakwalifikowano 152 wnioski na łączną kwotę ponad 1,3 mln zł. Dotyczą one sfinansowania 9 597 lokali mieszkalnych na wynajem.

Prowadzono prace na rzecz rozszerzenia oferty dostępnych mieszkań na wynajem dzięki działalności społecznych agencji najmu.

W 2022 r. kontynuowano realizację programu dopłat do czynszu „Mieszkanie na Start” (MnS), który jest uzupełnieniem działań inwestycyjnych realizowanych z wykorzystaniem instrumentów wsparcia ujętych w rządowym programie mieszkaniowym i jest skierowany do gospodarstw domowych, których dochody są za niskie na najem lub zakup mieszkania na rynku, a równocześnie zbyt wysokie, aby móc ubiegać się o mieszkanie komunalne.

Według danych na dzień 31 grudnia 2022 r. Bank Gospodarstwa Krajowego (administrator programu MnS) zawarł z gminami ogółem 115 umów w sprawie stosowania dopłat do czynszu. Na podstawie zawartych umów do objęcia umowami najmu z dopłatami wskazane zostały 4442 mieszkania. W roku 2022 zawarte zostały 33 umowy dotyczące 1 109 mieszkań przeznaczonych do objęcia dopłatami. Od początku realizacji programu MnS (od 2019 r.) dopłaty wypłacono 2 374 gospodarstwom domowym, a kwota wypłaconych dopłat wyniosła 9,85 mln zł. Kwota dopłat wypłaconych w 2022 r. wyniosła 5,81 mln zł.

W grudniu 2022 r. Minister Rozwoju i Technologii ogłosił kolejny program wsparcia rozwoju mieszkalnictwa pn. „Pierwsze Mieszkanie”. Program, którego uruchomienie zaplanowano na początek lipca 2023 r., zawiera dwa instrumenty, tj. bezpieczny kredyt 2% oraz Konto Mieszkaniowe<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> Program został uruchomiony 1 lipca 2023 r., w związku z wejściem w życie w tym dniu przepisów ustawy z dnia 26 maja 2023 r. o pomocy państwa w oszczędzaniu na cele mieszkaniowe (Dz. U. poz. 1114).



### 2.3.4. Działanie kierunkowe pn. *Wdrożenie systemu zachęt do dłuższego pozostawania w aktywności zawodowej.*

W polskim systemie ubezpieczeń społecznych istnieje możliwość pobierania świadczenia emerytalnego i jednoczesnego kontynuowania zatrudnienia. Kontynuowanie aktywności zawodowej, po osiągnięciu wieku emerytalnego (60 lat kobieta i 65 lat mężczyzna), bez względu na osiągnięte dochody z pracy, nie powoduje żadnych negatywnych konsekwencji w wysokości pobieranej emerytury.

Dłuższą aktywność zawodową promuje formuła ustalania wysokości świadczenia w nowym systemie emerytalnym, jak również dłuższej aktywności zawodowej sprzyjają rozwiązania podatkowe zawarte w ustawie z dnia 29 października 2021 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz niektórych innych ustaw, która m. in. wprowadza PIT-0 dla osób pracujących po osiągnięciu wieku emerytalnego. PIT-0 dla seniorów to zachęta do pozostania na rynku pracy<sup>17</sup>. Mogą z niego korzystać zatrudnieni na etacie, pracujący na zleceniach i przedsiębiorcy, którzy mimo osiągnięcia uprawnień do emerytury zrezygnują z jej pobierania i będą dalej aktywni zawodowo.

Osoby w wieku 50+ są także jedną z grup, do której adresowane są szczególne działania aktywizacyjne. W roku 2022 kontynuowano realizację tych działań. Na mocy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy osoby powyżej 50 r. ż., rejestrując się w PUP, jako osoby bezrobotne, mogą uzyskać wsparcie w powrocie na rynek pracy i skorzystać z większości dostępnych form pomocy, m. in.: szkoleń, prac interwencyjnych, robót publicznych, staży, przygotowania zawodowego dorosłych, prac społecznie użytecznych, dotacji i pożyczek na podjęcie działalności gospodarczej i tworzenie nowych miejsc pracy czy finansowania kosztów studiów podyplomowych.

Dodatkowo, dostępne są instrumenty wsparcia dedykowane tylko osobom po 50 r. ż., takie jak:

- dofinansowanie wynagrodzenia dla pracodawcy za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50 r. ż., przez okres 12 miesięcy (jeżeli bezrobotny ukończył 50 lat, a nie ukończył 60 lat) lub 24 miesięcy (jeżeli bezrobotny ukończył 60 rok życia). Dofinansowanie ze środków Funduszu Pracy wynosi maksymalnie do 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie, zaś pracodawca finansuje z własnych środków pozostałą część wynagrodzenia przysługującego takiemu pracownikowi,
- pracodawcy zatrudniający osoby w wieku 50+ są zwolnieni z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych przez okres 12 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę, za osoby zatrudnione, które ukończyły 50 r. ż. i w okresie 30 dni przed zatrudnieniem pozostawały w ewidencji bezrobotnych. Pracodawcy zatrudniający osoby w wieku powyżej 55 lat (kobiety) i 60 lat (mężczyźni) są całkowicie zwolnieni z obowiązku odprowadzania za nich składek na te Fundusze,
- wydłużenie okresu korzystania z prac interwencyjnych, tj. przez 24 miesiące dla bezrobotnych powyżej 50 r. ż., a w przypadku gdy refundacja wynagrodzenia i składek

---

<sup>17</sup> Rozwiązanie to polega na zwolnieniu od podatku PIT przychodów podatnika do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 85 528 zł, jeżeli z tytułu uzyskania tych przychodów podatnik podlega ubezpieczeniu społecznym w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (art. 21 ust. 1 pkt 154 ustawy PIT).

na ubezpieczenia społeczne jest dokonywana za co drugi miesiąc, nawet na okres do 4 lat,

- bezrobotnym w wieku powyżej 50 r. ż. oraz posiadającym jednocześnie co najmniej 20-letni okres uprawniający do zasiłku dla bezrobotnych, termin wypłacania tego zasiłku jest wydłużony ze 180 dni do 365 dni,
- osoby powyżej 50 r. ż. znajdują się w grupie osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, dzięki czemu mają pierwszeństwo w skierowaniu do udziału w programach specjalnych.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przewiduje także możliwość finansowania ze środków Funduszu Pracy (w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego) kształcenia i szkolenia pracowników, co powinno w znaczący sposób ułatwić starszym pracownikom dłuższe pozostanie na rynku pracy poprzez możliwość dostosowania kompetencji do potrzeb pracodawców oraz zmian społeczno-gospodarczych.

W 2022 r. zaktywizowano 40,8 tys. bezrobotnych powyżej 50 r. ż. W stosunku do roku 2021 liczba zaktywizowanych bezrobotnych w tej grupie wiekowej wzrosła o 3,7 tys., tj. o 10,1%. W 2022 r. najpopularniejszymi formami przeciwdziałania bezrobociu wśród osób powyżej 50 r. ż. były:

- praca subsydiowana (20,8 tys.),
- staże (8,3 tys.),
- prace społecznie użyteczne (7,3 tys.),
- szkolenia (4,4 tys.).

Bezrobotni pow. 50 r. ż. zaktywizowani w 2022 r. stanowili 13,3% wszystkich bezrobotnych objętych aktywnymi formami przeciwdziałania bezrobociu w 2022 r.

Niemniej jednak nadal zauważalna jest potrzeba dalszego podejmowania działań na rzecz wsparcia na rynku pracy osób z grupy wiekowej 50+.

Dlatego też w przygotowanym projekcie ustawy o aktywności zawodowej zaprojektowano szereg rozwiązań kierowanych do osób w wieku 50+. Zgodnie z projektem ustawy o aktywności zawodowej osoby w wieku powyżej 50 lat będą mogły korzystać z szerokiego spektrum instrumentów wspierających zatrudnienie. Dodatkowo osobom w wieku 50+ będzie przysługiwało pierwszeństwo w skierowaniu do udziału w formach pomocy określonych w ustawie. Osoby w wieku 50+ będą miały również możliwość:

- skorzystania z form wsparcia dedykowanych dla osób 50+, m.in. dofinansowania wynagrodzenia dla pracodawcy za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, zwolnienia z obowiązku opłacania przez pracodawcę składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za osoby zatrudnione, prac interwencyjnych;
- skorzystania z bonu na zasiedlenie (dotychczas korzystać mogły wyłącznie osoby do 30 r. ż.);
- skorzystania np. z pakietu aktywizacyjnego, który umożliwia łączenie kilku form pomocy kierowanych do jednego bezrobotnego (kompleksowe, wielopoziomowe wsparcie umożliwiające zmianę kwalifikacji, powrót i utrzymanie się na rynku pracy, szczególnie dla osób będących w trudnej sytuacji na rynku pracy).

Dodatkowo w projekcie ustawy o aktywności zawodowej przygotowano pakiet rozwiązań zachęcających emerytów (seniorów) do dłuższego pozostawania na rynku pracy. Osoby w wieku emerytalnym po zarejestrowaniu się w urzędzie pracy jako poszukujący pracy będą mogli skorzystać z następujących form pomocy:

- poradnictwa zawodowego,
- pośrednictwa pracy,
- sfinansowania wybranego szkolenia,
- bonu na kształcenie ustawiczne,
- skierowania do zatrudnienia subsydiowanego w domu pomocy społecznej albo w jednostce organizacyjnej wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej, przez okres do 12 miesięcy,
- pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej pod warunkiem, iż są niezatrudnieni i niewykonujący innej pracy zarobkowej.

Dodatkowo pracodawcy i przedsiębiorcy zatrudniający emerytów będą mogli skorzystać z dofinansowania do zatrudnienia poszukującego pracy, który ukończył 60 lat – kobieta lub 65 lat – mężczyzna w wysokości maksymalnie do 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie przez okres 24 miesięcy. Pracodawca lub przedsiębiorca po upływie okresu przysługiwania dofinansowania wynagrodzenia będzie obowiązany do dalszego zatrudniania emeryta przez okres kolejnych 12 miesięcy.

### **2.3.5. Działanie kierunkowe pn. *Kontynuacja działań na rzecz zatrudnienia osób młodych***

W sierpniu 2022 r. Minister Rodziny i Polityki Społecznej zatwierdził „Aktualizację Planu realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce”. Prace nad aktualizacją Planu - przyjętego po raz pierwszy w 2014 r., w związku z Zaleceniem Rady UE z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia *Gwarancji dla młodzieży* - zostały zainicjowane ze względu na potrzebę dostosowania kierunków wsparcia osób młodych do aktualnych trendów na rynkach pracy, wskazanych m. in. w nowym *Zaleceniu Rady w sprawie pomostu do zatrudnienia - wzmocnienia Gwarancji dla młodzieży z 2020 r.*, które zastąpiło poprzednie zalecenie z 2013 r.

Zaktualizowany *Plan* zawiera diagnozę sytuacji młodych ludzi poniżej 30 roku życia na rynku pracy, analizę dotychczasowych efektów GdM w Polsce, a także opis nowych rozwiązań. Nowa edycja GdM opierać się będzie na dobrych praktykach i układzie instytucjonalnym sprawdzonym w poprzedniej odsłonie programu - realizatorami są zatem nadal urzędy pracy, Ochotnicze Hufce Pracy i Bank Gospodarstwa Krajowego.

Główne zmiany wobec poprzedniej edycji dotyczą nowych zasad horyzontalnych programu, kładących nacisk na:

- ocenę i wzmocnienie umiejętności cyfrowych osób młodych,
- powiązanie ofert wsparcia z potrzebami transformacji cyfrowej i zielonej,
- zapewnienie wysokiej jakości ofert dla osób młodych,
- a także na pogłębione zindywidualizowane podejście i aktywne docieranie z ofertą wsparcia do osób młodych (m. in. aktywne docieranie z ofertą do młodych osób niezarejestrowanych w urzędach pracy dzięki możliwości wynikającej z przepisu art. 9 ust. 1 pkt 25 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

Adresatami GdM są osoby młode, znajdujące się w czterech podgrupach:

- osoby w wieku 15-17 lat przedwcześnie kończące naukę lub zaniedbujące obowiązek szkolny/nauki;
- osoby w wieku 18-29 lat:
  - zarejestrowane jako bezrobotne;
  - pozostające poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem (NEET);
  - będące bezrobotnymi oraz poszukującymi pracy absolwentami szkół i uczelni;
    - osoby, które opuściły pieczę zastępczą;
    - kobiety poniżej 30 r.ż. wychowujące dzieci.

Częścią dokumentu jest „*Plan komunikacji i dotarcia do adresatów programu Gwarancje dla młodzieży*” – opracowany m. in. na podstawie wniosków z prac grupy roboczej utworzonej przy Zespole monitorującym *Gwarancje dla młodzieży* i skupiającej przedstawicieli środowisk młodzieżowych.

Celem głównym *Planu komunikacji* jest wsparcie działań zwiększających zatrudnienie osób młodych na miejscach pracy wysokiej jakości, poprzez następujące cele szczególne:

- Dotarcie z informacją o dostępnym wsparciu do osób młodych, w tym w szczególności z grupy NEET i zachęcenie do udziału w formach wsparcia.
- Wzmocnienie wizerunku instytucji rynku pracy (IRP) wśród młodych ludzi.
- Budowanie świadomości wśród osób młodych i w pozostałej części społeczeństwa w zakresie znaczenia rozwoju umiejętności dla zarządzania karierą oraz dotarcie z informacją do pracodawców i partnerów społecznych na temat oczekiwań zawodowych osób młodych.
- Aktywne zaangażowanie interesariuszy i partnerów w działania związane z kompleksowym wsparciem w zakresie aktywizacji zawodowej osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.
- Grupy docelowe działań komunikacyjnych: osoby młode, całość społeczeństwa, pracodawcy, instytucje szkoleniowe i edukacyjne, organizacje pozarządowe, partnerzy społeczni, nauczyciele i osoby pracujące z osobami młodymi, administracja centralna i samorządowa.

12 grudnia 2023 r. KE zatwierdziła program krajowy pn. Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego na lata 2021-2027 (FERS), współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus.

W ramach typu operacji dotyczącego strategicznej koordynacji wsparcia grup szczególnie wrażliwych na rynku pracy (o łącznej alokacji 13 mln zł) przewidziano następujące działania:

- wypracowanie nowych standardów wsparcia dla osób młodych, docierania do poszczególnych grup,
- realizacja badań i analiz dotyczących sytuacji osób młodych na rynku pracy,

- przetestowanie w Polsce podejścia jednego okienka poprzez opracowanie modelu punktów kompleksowej obsługi osób młodych (tzw. *One stop shop*),
- wypracowanie systemu oceny cyfrowych kompetencji osób młodych,
- stworzenie systemu monitorowania losów osób młodych po zakończeniu wsparcia,
- realizacja działań informacyjno-promocyjnych skierowanych do osób młodych na temat dostępnego wsparcia,
- realizacja badań ewaluacyjnych w zakresie efektów wsparcia dla osób młodych w ramach GdM.

W ramach kompleksowej modernizacji rynku pracy, zaplanowanej w KPO i pakietu nowych regulacji prawnych zaproponowano blok przepisów dotyczących wsparcia osób młodych, w tym przepisy dotyczące:

- poprzedzenia innych form wsparcia (lub realizacja w ich trakcie – w zależności od formy) oceną kompetencji cyfrowych i ich uzupełnieniem (w razie potrzeby) poprzez szkolenia cyfrowe dla osób młodych;
- wyznaczenie w każdym powiatowym urzędzie pracy doradcy ds. zatrudnienia pełniącego funkcję doradcy ds. osób młodych, którego zadaniem będzie opracowanie wraz z klientem indywidualnego planu działania (IPD) – na poziomie praktycznym liczba/wymiar etatu przyznane na taką funkcję zależałyby od sytuacji osób do 30 r. ż. w danym powiecie (liczba osób w tym wieku, stopa bezrobocia, wskaźnik zatrudnienia, współczynnik aktywności zawodowej);
- przedstawienie osobie do 30 r. ż. w okresie do 4 miesięcy od dnia rejestracji w urzędzie pracy propozycji zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia albo innej formy pomocy określonej w ustawie;
- wprowadzenie podstawy prawnej do utworzenia przez urzędy pracy ze środków FP lub innych środków publicznych kompleksowego punktu obsługi osób młodych do 30 roku życia oferującego informację i doradztwo w formie tzw. „jednego okienka” na temat zatrudnienia i form wsparcia oferowanych przez PUP, możliwości skorzystania z usług pomocy społecznej, opieki zdrowotnej, dalszego kształcenia, porad prawnych, kwestii mieszkaniowych;
- wprowadzenie podstawy prawnej do przyjmowania przez Radę Ministrów programów mających na celu promocję zatrudnienia osób do 30 roku życia.

Priorytetowy charakter wsparcia dla tej grupy jest odzwierciedlony także w innych częściach ustawy:

- w zakresie pierwszeństwa bezrobotnych do 30 r. ż. w kierowaniu do form wsparcia (obok 5 innych grup wrażliwych na rynku pracy) oraz obligatoryjnego tworzenia IPD dla bezrobotnych lub poszukujących pracy osób do 30 r. ż. (odpowiednio, art. 59 i 85);
- w zakresie przyznania pracodawcy lub przedsiębiorcy środków z Funduszu Pracy na utworzenie stanowiska pracy zdalnej w przypadku gdy miejsce pracy zdalnej oraz miejsce zamieszkania znajduje się na terenie zagrożonym marginalizacją i czas zamieszkiwania w tym miejscu wynosi co najmniej 10 lat (art. 139);

- w zakresie wyższego wynagrodzenia dla agencji zatrudnienia w przypadku bezrobotnych do 30 r. ż. (art. 193).

### **2.3.6. Działanie kierunkowe pn. *Promowanie włączającego rynku pracy oraz ekonomii społecznej***

W ramach działania kierunkowego pn. *Promowanie włączającego rynku pracy oraz ekonomii społecznej*, w Strategii zaplanowano wdrożenie ram prawnych dla rozwoju ekonomii społecznej, czyli przygotowanie ustawy kompleksowo regulującej ten obszar. Taka regulacja miała stanowić również jeden z kamieni milowych realizujących reformę ujętą w KPO. Wspomniane zmiany prawne i organizacyjne musiały zostać także uwzględnione w dokumencie wdrażającym Strategię na Rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju w obszarze ekonomii społecznej, czyli w Krajowym Programie Rozwoju Ekonomii Społecznej<sup>18</sup>.

W dniu 30 października 2022 r. weszła w życie ustawa z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej<sup>19</sup>. Wraz z ustawą weszły w życie przepisy wykonawcze do ustawy. Minister Rodziny i Polityki Społecznej wydał 5 rozporządzeń:

- w sprawie rocznego sprawozdania przedsiębiorstwa społecznego,
- w sprawie wzoru wniosku przedsiębiorstwa społecznego o finansowanie składek oraz trybu ich finansowania,
- w sprawie szczegółowego trybu oceny wniosku o przyznawanie akredytacji i statusu ośrodka wsparcia ekonomii społecznej oraz wzoru wniosku o ich przyznanie,
- w sprawie Krajowego Komitetu Rozwoju Ekonomii Społecznej (KKRES) oraz
- w sprawie określenia wzorów zaświadczeń i oświadczeń dołączanych do wniosku o wpis spółdzielni socjalnej do Krajowego Rejestru Sądowego.

Do końca roku 2022 r. w Bazie Przedsiębiorstw Społecznych<sup>20</sup>, prowadzonej przez MRiPS, zarejestrowano 2 171 takich podmiotów, z czego najwięcej funkcjonowało w województwach: podkarpackim (343) i śląskim (312), a najmniej w województwach: opolskim (56) i świętokrzyskim (61). Przy wykorzystaniu funduszy unijnych, w podmiotach tych tworzono także wysokiej jakości miejsca pracy dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. W ramach Europejskiego Funduszu Społecznego wykreowano ponad 11 tys. takich stanowisk.

W krótkim okresie od wejścia w życie ustawy (30 października) do końca 2022 r. wojewodowie wydali już 20 decyzji administracyjnych o przyznaniu statusu przedsiębiorstwa społecznego<sup>21</sup>, a cały system jest sukcesywnie dostosowywany do nowych ram prawnych.

W 2022 r. trwały intensywne prace nad przygotowaniem resortowego programu pn. „Odporność oraz rozwój ekonomii społecznej i przedsiębiorczości społecznej na lata 2022-2025”. Program ten zapewnia operacyjne ramy wdrażania inwestycji A4.3. uwzględnionej w KPO. Prace nad przygotowaniem koncepcji niniejszego Programu

<sup>18</sup> Pełna nazwa: Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej do 2023 r. Ekonomia solidarności społecznej (M. P. z 2019 r. poz. 214).

<sup>19</sup> Dz. U. z 2023 r. poz. 1287 z późn. zm.

<sup>20</sup> <http://www.bazaps.ekonomiaspoleczna.gov.pl/> [dostęp: 16 stycznia 2023 r.]

<sup>21</sup> Na podstawie Wykazu PS prowadzonego przez MRiPS:

[https://rjps.mpips.gov.pl/RJPS/RU/start.do?id\\_menu=59](https://rjps.mpips.gov.pl/RJPS/RU/start.do?id_menu=59) [dostęp: 16 stycznia 2023 r.]

przebiegały równoległe z negocjacjami dotyczącymi KPO, a także z pracami nad ustawą o ekonomii społecznej. Projekt programu wraz z projektem regulaminu zostały także poddane konsultacjom publicznym. Program został podpisany przez Ministra Rodziny i Polityki Społecznej 28 grudnia 2022 r.

Celem Programu jest modernizacja podmiotów ekonomii społecznej (PES), poprzez zapewnienie instrumentów wsparcia finansowego dotyczącego trzech obszarów funkcjonowania PES. Planowane jest, aby wsparciem finansowym w ramach Programu zostało objętych minimum 1000 podmiotów ekonomii społecznej.

### **Programy dotacyjne na rzecz zatrudnienia socjalnego**

Realizowano program „Od wykluczenia do aktywizacji”<sup>22</sup>, będący programem Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej. Dzięki niemu podmioty zatrudnienia socjalnego, czyli centra i kluby integracji społecznej, mogą podnosić jakość swojej oferty na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem, czyli przede wszystkim osób długotrwale bezrobotnych, osób niepełnosprawnych, chorych psychicznie, bezdomnych, czy uzależnionych.

W 2022 r. Program był wdrażany w formie jednego konkursu z podziałem na 5 priorytetów. W ramach konkursu złożono 171 wniosków, a dofinansowano 38 projektów na kwotę prawie 3 mln zł.

Opracowany został kolejny program dla centrów i klubów integracji społecznej, czyli „Program na rzecz zatrudnienia socjalnego na lata 2023 – 2025”. Podobnie jak w poprzednich latach, wdrażanie Programu oparte będzie na formule konkursów. Pierwszy nabór wniosków został ogłoszony 26 września 2022 r., a projekty będą realizowane w 2023 r. w 3 priorytetach.

Kwestia zatrudnienia socjalnego w roku sprawozdawczym nie ograniczała się jedynie do realizacji konkursów dotacyjnych, bowiem 13 stycznia 2022 r. ustawa regulująca ten obszar została znowelizowana<sup>23</sup>. Przewidywała ona m.in. podniesienie wysokości świadczenia integracyjnego do 120% zasiłku dla bezrobotnych, pełne świadczenie integracyjne w okresie próbnym, elastyczny wymiar czasu uczestnictwa oraz wydłużenie maksymalnego okresu uczestnictwa, ułatwienie w kierowaniu do CIS nowych uczestników dzięki rezygnacji z przesłanki ubóstwa przy tej procedurze.

Prowadzono prace nad aktualizacją Krajowego Programu Rozwoju Ekonomii Społecznej (KPRES). Proces konsultacji publicznych i uzgodnień toczył się równoległe z pracami nad projektem ustawy o ekonomii społecznej i został zakończony na początku 2022 r. W maju tego roku projekt zaktualizowanego programu przyjęty został przez Komitet Społeczny Rady Ministrów oraz przez Komitet ds. Europejskich. W czerwcu dokument został rozpatrzony przez Komitet Ekonomiczny Rady Ministrów, a w sierpniu zaakceptowany przez Stały Komitet Rady Ministrów. Rada Ministrów podjęła uchwałę zmieniającą KPRES 26 października 2022 r. Zaktualizowany dokument<sup>24</sup> obowiązuje od 3 grudnia 2022 r.

---

<sup>22</sup> Pełna nazwa: „Od wykluczenia do aktywizacji. Program pomocy osobom wykluczonym społecznie i zawodowo na lata 2020-2022”.

<sup>23</sup> Ustawa z dnia 13 stycznia 2022 r. o zmianie ustawy o zatrudnieniu socjalnym oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2022 poz. 218).

<sup>24</sup> Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej do 2023 roku. Ekonomia Solidarności Społecznej. (M.P. z 2022 r. poz. 1171).

## Wsparcie kształcenia ustawicznego w ekonomii społecznej w Krajowym Funduszu Szkoleniowym.

W 2022 r. w tzw. priorytetach ministra w Krajowym Funduszu Szkoleniowym przewidziano wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej, Zakładów Aktywności Zawodowej, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego (wskazanych w wykazie prowadzonym przez MRiPS). Dzięki tym rozwiązaniom osoby zagrożone wykluczeniem społecznym zatrudnione w spółdzielniach socjalnych, przedsiębiorstwach społecznych i zakładach aktywności zawodowej, a także kadra jednostek integracyjnych mogła uzyskać środki finansowe na uzupełnienie kwalifikacji zawodowych.

Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych znacząco odbiega od aktywności zawodowej osób pełnosprawnych. Z tego względu jest to grupa, do której w dalszym ciągu należy adresować działania wspierające funkcjonowanie na rynku pracy (w postaci programów wsparcia, subsydiowania zatrudnienia, etc.).

Kierunki działań na rzecz osób niepełnosprawnych to: *Działania na rzecz wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy* oraz *Rozwój potencjału zawodowego osób z niepełnosprawnościami*. Poniżej przedstawiono podejmowane w ich ramach prace.

### **2.3.7. Działanie kierunkowe pn. *Działania na rzecz wsparcia osób z niepełnosprawnością w środowisku pracy***

#### **Projekt pt. „Wypracowanie i pilotażowe wdrożenie modelu kompleksowej rehabilitacji umożliwiającej podjęcie lub powrót do pracy”**

Umowa na dofinansowanie realizacji projektu pt. „Wypracowanie i pilotażowe wdrożenie modelu kompleksowej rehabilitacji umożliwiającej podjęcie lub powrót do pracy” została podpisana w dniu 28 grudnia 2017 r. Głównym celem projektu jest opracowanie i przetestowanie efektywnego, optymalnego pod względem społecznym i finansowym, modelu kompleksowej rehabilitacji. Kompleksowa rehabilitacja to nowe na gruncie polskim rozwiązanie, mające na celu ułatwienie podjęcia lub powrotu do pracy osobom, które wskutek doznanego urazu lub choroby w różnych okresach życia utraciły zdolność do pracy. To również oferta dla tych osób, które ze względów zdrowotnych nigdy nie pracowały, lecz chciałyby zmienić tę sytuację – zdobyć zawód i podjąć satysfakcjonującą pracę odpowiednią do ich możliwości zdrowotnych. Celem projektu jest także uzyskanie zatrudnienia przez jego uczestników na otwartym rynku pracy lub uruchomienie przez nich działalności gospodarczej.

Realizację projektu zaplanowano na 66 miesięcy - od 1 stycznia 2018 r. do 31 grudnia 2023 roku.

Na cykl kompleksowej rehabilitacji w Ośrodkach Kompleksowej Rehabilitacji składa się:

**Dwutygodniowy okres próbny**, w trakcie którego są przeprowadzone następujące działania:

a) opracowanie Indywidualnego Programu Rehabilitacji, który zawiera ścieżkę prowadzenia rehabilitacji, czyli formy i metody realizacji rehabilitacji kompleksowej nastawionej na przywracanie lub rozwój zdolności psychospołecznych i fizycznych oraz



umiejętności zawodowych uczestnika istotnych z punktu widzenia konkretnego zawodu;

b) zajęcia rehabilitacyjne z zakresu trzech modułów: medycznego, zawodowego oraz psychospołecznego.

• **Cykl rehabilitacyjny** prowadzony w Ośrodku Kompleksowej Rehabilitacji, na bazie Indywidualnego Programu Rehabilitacji, składający się z trzech modułów:

- modułu medycznego - mającego na celu przywrócenie utraconych funkcji lub ich odtworzenie w jak największym, możliwym do osiągnięcia, stopniu (formy działań: opieka lekarza - specjalisty rehabilitacji ciągła w ramach pracy gabinetu lekarskiego w OKR - przez cały pobyt Uczestnika; edukacja prozdrowotna, rehabilitacja zajęcia indywidualne, rehabilitacja zajęcia grupowe).
- modułu zawodowego - mającego na celu ułatwienie osobie z niepełnosprawnościami uzyskanie nowego zawodu i utrzymanie odpowiedniego zatrudnienia (formy działań: doradztwo zawodowe, indywidualne sesje z doradcą zawodowym, warsztaty wsparcia w wejściu oraz funkcjonowaniu na rynku pracy, wyrównywanie deficytów w obszarze edukacyjnym, szkolenia komputerowe, szkolenia zawodowe (280 h), pośrednictwo pracy);
- modułu psychospołecznego - mającego na celu przywrócenie motywacji uczestnika projektu do powrotu do pracy, i przygotowanie go do uczestnictwa w życiu społecznym (formy działań: spotkania indywidualne z psychologiem, warsztaty psychoedukacyjne, warsztaty z członkami rodzin/bliskimi, spotkania z pracodawcami, działania integracyjne dla uczestników

W 2022 roku kontynuowano pilotażowe wdrożenie modelu rehabilitacji kompleksowej - według stanu na dzień 31 grudnia 2022 roku, do 4 OKR skierowano w sumie 554 uczestników, natomiast kontynuowało ją na koniec tego okresu 100 uczestników. Ponadto, 333 osób w sumie ukończyło pobyt w ośrodku.

Wydatki rozliczone we wnioskach o płatność narastająco na koniec 2022 r. to 46 919 519,35 zł.

### **2.3.8. Działanie kierunkowe pn. *Rozwój potencjału zawodowego osób z niepełnosprawnościami***

#### **Subsydiowanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych**

W 2022 r. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) kontynuował subsydiowanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych, realizując poniższe trzy zadania:

- 1) Subsydiowanie ponoszonych przez pracodawców kosztów płacy pracowników niepełnosprawnych w formie miesięcznego dofinansowania (kwota zależna od stopnia niepełnosprawności).

Pomoc przeznaczona dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne. PFRON dofinansowuje wynagrodzenia pracowników niepełnosprawnych na podstawie art. 26 a-c ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2023 r., poz. 100, z późn. zm.).

Zadanie jest finansowane ze środków PFRON i dotacji z budżetu państwa (dotacja nie więcej niż 30% wydatków). Przewidywany koszt to 3 450 mln zł w okresie realizacji 01.01.2022 – 31.12.2022. Faktycznie zrealizowane wydatki wyniosły 3 274 852 799,14 zł. Wsparciem objęto 270 378 pracowników w 39 899 zakładach pracy.

- 2) Refundowanie osobom niepełnosprawnym wykonującym działalność gospodarczą obowiązkowych składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe do wysokości odpowiadającej wysokości składek, której podstawą wymiaru jest kwota określona w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Pomoc udzielana przez PFRON na podstawie art. 25 a ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Zadanie jest finansowane w całości ze środków PFRON. Przewidywany koszt to ok. 117 mln zł w okresie realizacji 01.01.2022 – 31.12.2022. Faktycznie zrealizowane wydatki wyniosły 111 659 646,28 zł. Wsparciem objęto 26 242 osoby.

- 3) Refundowanie niepełnosprawnemu rolnikowi lub rolnikowi zobowiązanemu do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika na ubezpieczenia społeczne rolników (wypadkowe, chorobowe, macierzyńskie oraz emerytalno-rentowe).

Pomoc udzielana przez PFRON na podstawie art. 25 a ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Zadanie jest finansowane w całości ze środków PFRON. Przewidywany koszt to ok. 6 mln zł w okresie realizacji 01.01.2022 – 31.12.2022. Faktycznie zrealizowane wydatki wyniosły 5 407 310,63 zł. Wsparciem objęto 2 983 osoby.

### **Pilotażowy program „Absolwent”**

Pilotażowy program „Absolwent” został zatwierdzony uchwałą nr 12/2016 Rady Nadzorczej PFRON z dnia 8 grudnia 2016 r. Celem programu jest umożliwienie wejścia na rynek pracy osób z niepełnosprawnością posiadających wykształcenie wyższe.

W ramach programu zapewniane jest kompleksowe i indywidualne wsparcie beneficjentów ostatecznych programu, począwszy od zaplanowania i wdrożenia indywidualnej ścieżki kariery zawodowej, przez zdobycie wymaganych na rynku pracy kwalifikacji oraz doświadczenia zawodowego, po wsparcie zatrudnienia i samozatrudnienia.

Przewidziane formy pomocy stanowią uzupełnienie wsparcia systemowego realizowanego i finansowanego przez PFRON oraz jednostki samorządu terytorialnego udzielanego z wykorzystaniem dostępnych instrumentów i narzędzi, służących aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością. Beneficjentami programu są osoby z niepełnosprawnością posiadające orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, które na dzień przystąpienia do projektu pozostają bez zatrudnienia oraz są absolwentami uczelni lub realizują ostatni lub przedostatni semestr nauki na uczelni.

Podmiotami uprawnionymi do składania wniosków (adresaci programu) są uczelnie, organizacje pozarządowe bądź związane przez nich partnerstwa.

Ze środków przeznaczonych na realizację programu udzielona może być pomoc w ramach:

- 1) Obszaru A – zaplanowanie i wdrożenie indywidualnej ścieżki kariery zawodowej;
- 2) Obszaru B – podnoszenie kwalifikacji zawodowych:
  - a) zadanie 1 (zdobycie uprawnień zawodowych),

- b) zadanie 2 (kursy i szkolenia zawodowe, specjalizacyjne),
- c) zadanie 3 (odbycie stażu aktywizacyjnego),
- 3) Obszaru C – wsparcie zatrudnienia i samozatrudnienia.

Program jest realizowany przez Departament ds. Polityki Regionalnej Biura PFRON, oddziały terenowe PFRON oraz Realizatorów wyłonionych w drodze konkursu.

Wybór projektów zleconych do realizacji w ramach programu przeprowadzany jest w drodze konkursów ogłaszanych przez Zarząd PFRON.

Dotychczas ogłoszono i rozstrzygnięto cztery konkursy. Realizacja umów zawartych z adresatami w konkursach ogłoszonych w 2017 r. i 2018 r. zakończyła się odpowiednio w dniu 31 grudnia 2020 r. i w dniu 30 września 2020 r. Realizacja umów zawartych w konkursie ogłoszonym w 2019 r. kończy się w dniu 30 września 2023 r. , a w ramach konkursu ogłoszonego w 2022 r. projekty będą realizowane do 30 września 2024 r.

Łączna liczba beneficjentów planowanych do objęcia wsparciem w ramach konkursu z 2022 r. to 1540 osób. W 2022 r. na realizację programu wydatkowano kwotę 9,98 mln zł i objęto wsparciem 920 osób niepełnosprawnych.

### **Program „Aktywny samorząd”**

Pilotażowy program Aktywny samorząd, Moduł I, Obszar D został zatwierdzony uchwałą nr 3/2012 Rady Nadzorczej PFRON w dniu 28 marca 2012 r. Adresowany jest do osób z niepełnosprawnością w wieku aktywności zawodowej, które posiadają znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności, są aktywne zawodowo oraz pełnią rolę opiekunów prawnych dziecka.

W przypadku tego programu jako aktywność zawodową rozumie się zatrudnienie lub rejestrację w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna, albo jako osoba poszukująca pracy i nie pozostająca w zatrudnieniu.

Wsparcie dotyczy dziecka przebywającego w żłobku lub przedszkolu albo pod inną tego typu opieką (dziennego opiekuna, niani lub w ramach klubu dziecięcego, punktu przedszkolnego, zespołu wychowania przedszkolnego, oddziału przedszkolnego w szkole).

W 2022 r. kwota dofinansowania obejmowała 300 zł miesięcznie tytułem kosztów opieki nad jedną (każdą) osobą zależną. Refundacja kosztów dotyczyła także kosztów poniesionych do 180 dni przed dniem złożeniem wniosku. Udział własny Wnioskodawcy wynosił co najmniej 15% ceny brutto usługi. Środki finansowe stanowiące udział własny wnioskodawcy mogły pochodzić z różnych źródeł, jednak nie mogły pochodzić ze środków PFRON.

Wnioski o dofinansowanie składane są do dnia 31 sierpnia każdego roku realizacji programu do Realizatora programu. Można to zrobić on-line za pośrednictwem platformy dostępnej pod adresem: <https://sow.pfron.org.pl/>.

Realizatorem programu jest samorząd powiatowy właściwy ze względu na miejsce zamieszkania Wnioskodawcy (jednostki organizacyjne: np. Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie). Zadanie jest realizowane na terenie całego kraju w sposób ciągły, do dnia zakończenia programu, który zostanie określony przez Radę Nadzorczą PFRON.

W planie finansowym na 2022 r. na realizację całego programu (Moduł I i II oraz koszty realizacji po stronie JST i PFRON) zabezpieczono środki finansowe w kwocie 199, 935 mln zł. Z kwoty tej udzielono dofinansowań o wartości 3,762 mln zł dla 1485 osób z niepełnosprawnością, spełniających kryteria dotyczące adresata pomocy w ramach Obszaru D.

### **Realizacja zadania wynikającego z art. 36 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.**

Zadanie to mogło być realizowane poprzez fundacje oraz organizacje pozarządowe:

- na zlecenie PFRON,
- na zlecenie samorządu województwa lub powiatu – ze środków PFRON (przekazanych wg algorytmu).

Rodzaje zadań, które mogą być zlecane fundacjom oraz organizacjom pozarządowym, wskazane zostały w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 lutego 2008 r. w sprawie rodzajów zadań z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych zlecanych fundacjom oraz organizacjom pozarządowym (Dz. U. z 2016 r. poz. 1945, z późn. zm.).

W 2022 r. realizowano działania związane z aktywizacją zawodową osób z niepełnosprawnością (wsparcie w podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia przez osoby z niepełnosprawnością) zgłaszane przez organizacje pozarządowe w procedurze konkursowej w ramach kierunku pomocy 1 „wejście osób niepełnosprawnych na rynek pracy”.

W kierunku pomocy 1 obowiązują dwa typy projektów:

- „wejście osób niepełnosprawnych na rynek pracy poprzez wykorzystanie metody zatrudnienia wspomaganego”;
- „wejście osób niepełnosprawnych na rynek pracy bez wykorzystania metody zatrudnienia wspomaganego”.

W kierunku pomocy 1 realizowany projekt mógł dotyczyć realizacji następujących zadań z ww. rozporządzenia:

- organizowanie i prowadzenie szkoleń, kursów, warsztatów, grup środowiskowego wsparcia oraz zespołów aktywności społecznej dla osób z niepełnosprawnością – aktywizujących zawodowo i społecznie te osoby;
- organizowanie i prowadzenie zintegrowanych działań na rzecz włączania osób z niepełnosprawnością w rynek pracy, w szczególności przez: doradztwo zawodowe, przygotowanie i wdrożenie indywidualnego planu drogi życiowej i zawodowej, oraz prowadzenie specjalistycznego poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy, mających na celu przygotowanie do aktywnego poszukiwania pracy i utrzymania w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnością.

W 2022 r. wydatki na realizację projektów w ramach kierunku pomocy 1 wyniosły 75,2 mln zł i dotyczyły realizacji 73 projektów dofinansowanych ze środków PFRON.

### **Wsparcie osób z niepełnosprawnościami w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER), Działanie 1.5 *Rozwój potencjału zawodowego osób z niepełnosprawnościami.***

W MRiPS w sierpniu 2020 r. ogłoszony został konkurs dotyczący aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami (konkurs nr POWR.01.05.01-IP.03-00-001/20 w ramach Osi Priorytetowej I *Rynek pracy otwarty dla wszystkich* PO WER).

Przedmiotem konkursu są projekty dotyczące zwiększenia poziomu i jakości zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami oraz osób biernych zawodowo z powodu choroby. Realizowane wsparcie bezpośrednio dla tych osób przyczynić się ma do ich aktywizacji zawodowej oraz poprawy sytuacji na otwartym rynku pracy.

Uczestnikami projektu mogą być niepracujące lub pracujące osoby z niepełnosprawnościami powyżej 18 roku życia. Podmiotami uprawnionymi do ubiegania się o dofinansowanie w konkursie - realizatorami projektów są podmioty posiadające status organizacji pozarządowej lub agencji zatrudnienia.

Nabór projektów prowadzony był przez MRiPS do 30 listopada 2020 r. W odpowiedzi na konkurs wpłynęły 144 wnioski o dofinansowanie na łączną kwotę około 281,3 mln zł, z czego 123 uzyskały pozytywny wynik oceny merytorycznej. Alokacja konkursu wynosiła 170 mln zł, która umożliwiła finalnie zawarcie umów o dofinansowanie 54 projektów na kwotę 164 912 738 zł (Europejski Fundusz Społeczny - 84,28%, budżet państwa - 15,72%). Projekty realizowane będą do czerwca 2023 r.

Według stanu na 31 grudnia 2022 r. wsparciem w ramach projektów objęto 7572 osoby z niepełnosprawnościami i bierne zawodowo z powodu choroby w tym: 3 091 osób bezrobotnych, 3 229 osób biernych zawodowo, 1 252 osób pracujących.

Wydatki rozliczone we wnioskach o płatność narastająco do końca 2022 r.: 26 688 886,75 zł.

#### **2.3.9. Działanie kierunkowe pn. *Działania na rzecz osób młodych realizowane przez Komendę OHP***

W okresie sprawozdawczym realizowano szkolenia zawodowe dla młodzieży. Były one adresowane do młodzieży w wieku 18-25 lat, w tym do uczestników kończących naukę w OHP, absolwentów OHP oraz młodzieży z lokalnego środowiska.

Szkolenia zawodowe były organizowane w oparciu o zapotrzebowanie rynku lokalnego oraz predyspozycje uczestników i absolwentów OHP, a także młodzieży z lokalnego środowiska.

W 2022 r. usługami z zakresu szkoleń zawodowych objęto 2 568 osób, w tym 1 119 uczestników OHP, 783 absolwentów OHP i 595 klientów z lokalnych środowisk.

Zajmowano się organizacją usług rynku pracy dla młodzieży w wieku 15-25 lat. OHP nadzorowało realizację programu wsparcia rozwoju zawodowego, dedykowanego młodzieży przebywającej w jednostkach opiekuńczo - wychowawczych OHP, absolwentom oraz młodzieży będącej w szczególnie trudnej sytuacji na rynku edukacji i pracy.

Obejmował on:

- poradnictwo zawodowe w trakcie rekrutacji i nauki w jednostce OHP,
- pośrednictwo pracy obejmujące zarówno miejsca u pracodawcy na przygotowanie zawodowe dla nowo zrekrutowanych uczestników OHP, jak i poszukiwanie ofert pracy z gwarancją zatrudnienia dla uczestników kończących naukę w OHP,
- współpracę z pracodawcami oraz monitoring realizacji programu przygotowania zawodowego uczestników OHP,
- organizację szkoleń poszerzających umiejętności zawodowe i kwalifikacje pełnoletnich wychowanków OHP,
- organizację wizyt studyjnych uczestników OHP u pracodawców.

W 2022 roku z usług rozwoju zawodowego skorzystało 67 815 osób – uczestników i absolwentów OHP oraz młodzieży zewnętrznej.

W ramach powyższych działań aktywizacyjnych OHP w 2022 r. realizowały:

- warsztaty „Godzenie ról zawodowych i rodzinnych” - w 2022 r. zorganizowano 242 warsztaty dla 2 396 osób. Będą one kontynuowane w 2023 r.;
- szkolenia z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej i kształtowania postaw przedsiębiorczych dla młodzieży - w 2022 r. OHP realizowały cykl szkoleń dla młodzieży w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej oraz kształtowania postaw przedsiębiorczych - „ABC prowadzenia działalności gospodarczej”; w 2022 r. zorganizowano 369 szkoleń, którymi objęto 4 750 osób;
- wizyty studyjne u pracodawców dla uczestników OHP - w 2022 r. kontynuowano organizację wizyt studyjnych u pracodawców dla uczestników OHP. Wizyty studyjne u pracodawców polegały na odwiedzaniu zakładów pracy, z możliwością praktycznego doświadczenia wybranych zadań. Skierowane były do uczestników OHP, w tym w szczególności młodzieży drugiego i trzeciego roku nauki. W 2022 r. zorganizowano 317 wizyt studyjnych, w których wzięło udział 3 000 osób. W 2023 r. planowana jest realizacja wizyt u pracodawców na podobnym poziomie.

## II.4. Cel 4. PSZ MODERNIZACJA FUNKCJONOWANIA PSZ I ZWIĘKSZENIE EFEKTYWNOŚCI AKTYWNYCH POLITYK RYNKU PRACY

### 2.4.1. Działanie kierunkowe pn. *Opracowanie pakietu ustaw w zakresie rynku pracy.*

W 2022 r. kontynuowano prace nad pakietem trzech nowych ustaw, które zastąpią obecnie obowiązującą ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Głównym założeniem nowych przepisów jest przeorientowanie mechanizmów realizacyjnych polityki zatrudnienia i funkcjonowania PSZ w stronę wspierania rozwoju umiejętności, aktywizacji zawodowej (także osób dotychczas biernych zawodowo), lepszego dopasowania form wsparcia do potrzeb współczesnego rynku pracy i efektywnej współpracy z pracodawcami. Innymi słowy, nowy model polityki zatrudnienia, realizowany przepisami ww. pakietu ustaw, będzie przewidywał w większym stopniu aktywne zarządzanie sytuacją na rynku pracy aniżeli mitygowanie skutków bezrobocia oraz zapobieganie występowaniu zjawiska bezrobocia poprzez objęcie szeroko zakrojonymi formami wsparcia osób także już pracujących (tak by mogły podnosić swoje umiejętności i w ten sposób były przed bezrobociem zabezpieczone), osób wchodzących na rynek pracy (tak by od początku miały dobry punkt wyjściowy do dalszego rozwoju zawodowego) i osób dotychczas pozostających, z różnych przyczyn, poza systemem polityk rynku pracy (czyli osób biernych zawodowo).

Ww. pakiet regulacyjny obejmuje trzy ustawy<sup>25</sup>, z których jedna – ustawa z dnia 16 listopada 2022 r. o systemach teleinformatycznych do obsługi niektórych umów (Dz. U. 2022 poz. 2754 z późn. zm.) - weszła w życie w styczniu 2023 r. (przy czym system teleinformatyczny ma zostać wdrożony w terminie do 2 lat od wejścia w życie ustawy), a dwie pozostałe (ustawa o zatrudnianiu cudzoziemców i ustawa o aktywności zawodowej) zostały pod koniec 2022 r. po zakończonych konsultacjach społecznych skierowane do prac rządowych.

### 2.4.2. Działanie kierunkowe pn. *Opracowanie założeń dla strategii rozwoju PSZ, w tym systemu ram wykonania*

W ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności Polska realizuje kamień milowy A52G pn. *Nowe standardy i ramy wykonania w zakresie funkcjonowania i koordynacji publicznych służb zatrudnienia*, który stanowi element reformy A.4.1 *Efektywne instytucje na rzecz rynku pracy*.

Po trzech dekadach transformacji zmieniły się wyzwania polskiego rynku pracy. PSZ stoją przed koniecznością transformacji strategicznej i organizacyjnej oraz dopasowania swojej działalności do nowych wyzwań. Jednym z celów opisanej powyżej reformy jest zwiększenie potencjału instytucji rynku pracy, w tym publicznych służb zatrudnienia na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym. Zwiększenie efektywności polskich PSZ zostanie osiągnięte m. in. poprzez ustanowienie nowych wspólnych standardów funkcjonowania i wskaźników efektywności.

W 2022 r. MRiPS prowadziło prace analityczne w ww. obszarze. W ich wyniku:

- zaproponowano podstawę prawną dla docelowego systemu zarządczych ram wykonania - jest to przepis projektu ustawy o aktywności zawodowej, zobowiązujący

---

<sup>25</sup> Ww. pakiet trzech ustaw jest realizacją kamienia milowego A51G KPO, w ramach reformy A4.1. *Efektywne instytucje na rzecz rynku pracy*, o której mowa w podrozdziale II.2.1. na str. 13.

ministra właściwego do spraw pracy do przygotowania trzyletnich Planów Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia (plany będą, z jednej strony, określać priorytety polityki zatrudnienia i kierunkowe działania PSZ, a z drugiej – zawierać część opisującą zarządcze ramy wykonania dla systemu PSZ w Polsce);

- przygotowano wstępny projekt ww. Planu Rozwoju PSZ, który zostanie w 2023 r. skonsultowany z PSZ i partnerami społecznymi.

#### **2.4.3. Działanie kierunkowe pn. *Dalszy rozwój systemów informatycznych PSZ oraz usług elektronicznych realizowanych na rzecz klientów PSZ i usług pośrednictwa pracy***

W II połowie 2022 r. prowadzono prace nad realizacją inwestycji A4.1.1. KPO pn. *Inwestycje wspierające reformę instytucji rynku pracy* w części dotyczącej nowych rozwiązań informatycznych, związanych z projektowanymi przepisami i nowych narzędzi IT.

Ponadto, kontynuowano prace w zakresie istniejących już systemów i narzędzi, w tym Centralnej Bazy Ofert Pracy (CBOP), która jest prowadzona i udostępniana przez Ministra Rodziny i Polityki Społecznej na stronie internetowej <http://oferty.praca.gov.pl> oraz w aplikacji mobilnej e-Praca dostępnej dla urzędzeń z systemem Android oraz dla urzędzeń z systemem iOS.

CBOP jest wspólną bazą urzędów pracy, w której zebrane są informacje dotyczące aktualnych:

- ofert pracy,
- staży,
- szkoleń,
- praktyk (w tym również studenckich),
- przygotowania zawodowego dorosłych,
- targów oraz giełd pracy.

CBOP gromadzi oferty skierowane do potencjalnych pracowników z obszaru naszego kraju oraz tzw. rynku unijnego. Pracodawcy w łatwy i przystępny sposób mogą zgłaszać swoje zapotrzebowanie kadrowe do bazy za pośrednictwem e-formularza, który jest dostępny w serwisie [praca.gov.pl](http://praca.gov.pl). W CBOP znaleźć można dodatkowo oferty pracy przyjmowane do realizacji przez jednostki OHP.

CBOP prezentuje także propozycje praktyk studenckich w administracji rządowej oraz jednostkach jej podległych i nadzorowanych, jak i propozycje praktyk i staży zgłaszanych bezpośrednio przez pracodawców, dla których jest to doskonała okazja do przeszkolenia stażysty do pracy na danym stanowisku i późniejszego zatrudnienia wykwalifikowanego już pracownika. CBOP jest szeroko wykorzystywana przez osoby poszukujące pracy niezależnie od tego, czy są zarejestrowane w urzędzie pracy. W ww. bazie codziennie dostępnych jest kilkadziesiąt tysięcy wolnych stanowisk pracy. CBOP jest odwiedzana przez 7 mln osób rocznie.

CBOP zasila bazę UE danymi z ofert pracy.

Poprzez API CBOP udostępnia informacje o ofertach pracy i wydarzeniach z rynku pracy na rzecz zainteresowanych integratorów.

Prowadzono prace legislacyjne stanowiące podstawę do utworzenia centralnej bazy CV. Dzięki temu CBOP i baza CV w sposób automatyczny będzie łączyć oferty pracy



z życiorysami zawodowymi za pomocą informacji zawartych w rejestrze centralnym oraz informacji o wymaganiach pracodawcy określonych w ofercie pracy. Życiorysy zawodowe będą tworzone w postaci elektronicznej. Ta forma przyczyni się do skrócenia czasu poszukiwania pracy. Wdrożenie centralnej bazy CV pozwoli na natychmiastowy kontakt osoby poszukującej pracy z pracodawcą. Dzięki temu rozwiązaniu po wprowadzeniu informacji przez osobę poszukującą pracy o swoich kwalifikacjach i doświadczeniu zawodowym (CV) do bazy, ta osoba będzie mogła otrzymać natychmiastową informację o nowych ofertach pracy w CBOP.

Prowadzono prace legislacyjne nad rozwojem mechanizmów automatycznego doboru ofert pracy do oczekiwań osób poszukujących pracy. Bezrobotni lub osoby poszukujące pracy a także osoby niezarejestrowane jako osoby bezrobotne będą mogły otrzymać informację o ofertach pracy dopasowanych do ich życiorysów zawodowych na indywidualne konto. Pracodawca, który zgłosił ofertę pracy do CBOP otrzyma informację o dopasowanych do tej oferty życiorysach zawodowych bezrobotnych, poszukujących pracy i osób niezarejestrowanych – o ile te osoby wyrażą zgodę na przekazanie takiej informacji. Takie rozwiązanie poprawi sytuację osób poszukujących pracy, przyspieszy znalezienie odpowiedniej pracy, zgodnej z kwalifikacjami i doświadczeniem zawodowym.

## II.5. Cel 5. EFEKTYWNE I UKIERUNKOWANE ZARZĄDZANIE MIGRACJAMI ZAROBKOWYMI

### 2.5.1. Działanie kierunkowe pn. *Zarządzanie migracjami zarobkowymi w sposób preferujący pracowników cudzoziemskich o wysokich umiejętnościach*

Ukierunkowana polityka migracji zarobkowych powinna przyczynić się do przyjmowania na rynek pracy tych pracowników, którzy są szczególnie potrzebni w kontekście gospodarki. Przykładem takiego podejścia jest realizowany od 2020 r. program pn. Poland Business Harbour. Celem programu jest ułatwienie specjalistom IT, start-upom i innym firmom bezproblemową relokacji na terytorium Polski. Dzięki pakietowi usług można dowiedzieć się m.in. tego, jak szybko i sprawnie rozpocząć działalność na terenie Polski, uzyskać wsparcie przy relokacji pracowników i ich rodzin czy otrzymać prawną i wizową pomoc. Ponadto, osoby fizyczne i firmy mogą liczyć na ułatwienia w kontakcie z samorządami lub Specjalnymi Strefami Ekonomicznymi, które aktywnie włączyły się w przygotowanie oferty dla relokowanych pracowników i ich rodzin, tworząc tymczasową przestrzeń biurową i mieszkaniową. Dodatkowo, dzieci kontynuujące naukę w polskich szkołach mają prawo do dodatkowych godzin nauki języka polskiego. Jednym z elementów pakietu jest również wsparcie w postaci łączenia przedsiębiorców z inwestorami oraz grantów na działalność B+R<sup>26</sup>.

W ramach programu, stworzony został specjalny typ wizy, który jako jedyny pozwala na pracę bez konieczności uzyskania pozwolenia, umożliwia zakładanie działalności gospodarczych oraz pozwala na zabranie ze sobą najbliższej rodziny.

W odniesieniu do osób przybyłych w 2022 r. z Ukrainy w wyniku agresji Rosji na ten kraj podjęto liczne działania mające na celu odpowiednie zagospodarowanie ich potencjału zawodowego. M. in. dotyczyły one umożliwienia finansowania przez PUP opłaty pobieranej za postępowanie nostryfikacyjne lub postępowanie w sprawie potwierdzenia ukończenia studiów na określonym poziomie, finansowania z Funduszu Pracy szkoleń z języka polskiego dla obywateli Ukrainy wykonujących zawody medyczne, uproszczenie trybu organizacji przez PUP szkoleń grupowych z języka polskiego dla bezrobotnych i poszukujących pracy cudzoziemców.

### 2.5.2. Działanie kierunkowe pn. *Ograniczanie migracji krótkoterminowej i cyrkulacyjnej na rzecz migracji średnio/długoterminowej i ciągłej*

Dominujący do niedawna w polskim systemie model cyrkulacyjny w oparciu o oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi (pozwalający na pracę przez 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy) stopniowo zmienia się w kierunku preferowania migracji średnio i długoterminowych – takie podejście przyświecało zmianie wprowadzonej ustawą z dnia 17 grudnia 2021 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2022 r. poz. 91)<sup>27</sup>, wydłużającej ww. okres pracy z 6 do 24 miesięcy (bez wskazywania ww. okresu referencyjnego, tj. 12 miesięcy)<sup>28</sup>.

<sup>26</sup> <https://www.gov.pl/web/poland-businessharbour>

<sup>27</sup> Przepisy ustawy weszły w życie w dniu 29 stycznia 2022 r.

<sup>28</sup> Art. 88z ust. 2 pkt 3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

### **2.5.3. Działanie kierunkowe pn. *Uwzględnianie migracji zarobkowych w systemach prognozowania zapotrzebowania na zawody***

Podstawowym narzędziem służącym w MRiPS do analizowania i diagnozowania zjawisk związanych z zatrudnianiem cudzoziemców jest hurtownia danych CeSAR, tj. platforma analityczno-raportowa, która dzięki zintegrowaniu z platformą analityczno-raportową dla obszaru zabezpieczenia społecznego i rodziny umożliwia prowadzenie przekrojowych analiz danych, dotyczących zarówno rynku pracy, jak i zabezpieczenia społecznego. Hurtownia zawiera zanonimizowane dane dotyczące procedur wydawania zezwoleń na pracę, zezwoleń na pracę sezonową oraz oświadczeń, a także dane związane z procesem aktywizacji zawodowej (w tym pozwalające wyodrębnić cudzoziemców z kategorii ogółu osób bezrobotnych).

Także w ramach udostępnionego w listopadzie nowego narzędzia prognostycznego (patrz: podrozdział 2.1.2. na str. 20) uwzględniany jest wpływ migracji zarobkowych na podaż i popyt na prace w Polsce (narzędzie umożliwia zakładanie różnych scenariuszy w tym zakresie, przekładających się na generowane prognozy). Uwzględnienie scenariuszy w zakresie migracji zarobkowych pozwala na przewidywanie możliwych zjawisk na rynkach pracy z odpowiednim wyprzedzeniem i na takie ukierunkowaniu działań, które z jednej strony zapewnią stabilność polskiego rynku pracy i wysoką jakość zatrudnienia obywateli Polski, a z drugiej strony pozwolą na uzupełnianie potencjału kadrowego o umiejętności cudzoziemców chcących podejmować zatrudnienie w Polsce lub czasowo szukających ochrony przed wojną (jak ma to miejsce w przypadku uchodźców z Ukrainy).

### **2.5.4. Działanie kierunkowe pn. *Zapewnienie bezpieczeństwa i legalności zatrudnienia pracowników cudzoziemskich***

W 2022 r. inspektorzy pracy prowadzący kontrole legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców sprawdzili legalność powierzenia pracy prawie 41 tys. cudzoziemców (40 748 osób).

Najliczniejszą grupę objętych kontrolą cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy – 33 tys., w tym prawie 10 tys. osób pracowało na podstawie powiadomień składanych za pośrednictwem portalu *praca.gov.pl*.

Stwierdzono powierzenie nielegalnej pracy prawie 5,2 tys. cudzoziemców (5 183 osoby). W przypadku obywateli Ukrainy wykazano powierzenie nielegalnego wykonywania pracy wobec prawie 4 tys. obcokrajowców (3 943 osoby), w tym ponad 600 cudzoziemcom pracującym na podstawie powiadomień składanych za pośrednictwem portalu *praca.gov.pl*.

W 2023 r. PIP będzie kontynuować realizację swojego ustawowego zadania, jakim są m.in. kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców.

Ponadto MRiPS rozpoczęło w 2022 r., przygotowywanie analiz ryzyk związanych z różnymi aspektami zatrudniania cudzoziemców w Polsce. Wyniki tych analiz przekazywane są właściwym służbom kontrolnym, które mogą je wykorzystywać m.in. w planowaniu kontroli legalności zatrudnienia i warunków pracy cudzoziemców.

### **2.5.5. Działanie kierunkowe pn. *Usprawnienie procedur w zakresie zatrudnienia cudzoziemców***

W styczniu 2022 r. wprowadzono zmiany regulacji prawnych, które spowodowały uproszczenie zasad i procedury powierzania pracy cudzoziemcom będącym obywatelami Ukrainy, Białorusi, Mołdawii, Gruzji lub Armenii (a do 28 października 2022 r. także Rosji) na podstawie oświadczeń wpisywanych do ewidencji w powiatowych urzędach pracy. Jak wspomniano powyżej, dokonano także wydłużenia do 24 miesięcy (z 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy) możliwości wykonywania pracy przez cudzoziemca na podstawie jednego oświadczenia. Likwidacja 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego umożliwiła jednocześnie powierzanie pracy danemu cudzoziemcowi pracy bez przerwy na podstawie kolejnych oświadczeń. Dzięki wprowadzonym zmianom znaczna część pracodawców rezygnuje ze składania w urzędach wojewódzkich wniosków o wydanie zezwolenia na pracę, decydując się na prostszą procedurę związaną ze złożeniem oświadczenia w powiatowym urzędzie pracy.

### **2.5.6. Działanie kierunkowe pn. *Wspieranie powrotów osób z emigracji oraz repatriantów***

Jednym z działań wspierających polskich migrantów w procesie reemigracji jest portal *Powroty*, dostępny pod adresem [www.powroty.gov.pl](http://www.powroty.gov.pl) jako stały komponent serwisu [www.zielonalinia.gov.pl](http://www.zielonalinia.gov.pl). Portal *Powroty* stanowi kompleksową bazę wiedzy dla Polaków, którzy zdecydowali się powrócić z emigracji lub rozważają taką możliwość. Jego głównym celem jest dostarczenie rzetelnych informacji niezbędnych do właściwego zaplanowania procesu przenosin i organizacji życia w Polsce. Głównymi działaniami tematycznymi serwisu są:

- *Powrotnik*, zawierający praktyczne porady dotyczące przepisów i procedur, z którymi można się zetknąć zamykając sprawy za granicą i rozpoczynając życie po powrocie do Polski,
- *Emigracja i powroty* z artykułami poruszającymi kwestie związane z formalnościami, przygotowaniem mentalnym do powrotu i wywiadami z reemigrantami,
- *Brexit*, w którym można znaleźć najważniejsze źródła informacji na temat jak Brexit wpływa na życie lub biznes,
- *Baza pytań i odpowiedzi*, dotyczących formalności związanych z powrotem.

Na portalu Polacy mogą również znaleźć mini poradniki video oraz aktualne wiadomości z mediów.

W ramach portalu za pomocą formularza kontaktowego zainteresowani mogą zadać własne pytania dotyczące różnego rodzaju wątpliwości lub formalności związanych z powrotem do Polski. Odpowiedzi udzielają redaktorzy serwisu *Powroty.gov.pl* przy współpracy z ekspertami z instytucji administracji rządowej oraz samorządowej.

W 2022 r. do najczęściej zadawanych tą drogą pytań należały te z tematyki:

- świadczenia (związane z wychowywaniem dzieci, emeryturami, zasiłkami dla bezrobotnych),
- dokumenty osobiste (dotyczące przykładowo procedury ubiegania się o paszport, dowód osobisty, uznania zagranicznego prawa jazdy),
- cudzoziemcy,

- praca (np. dotyczące dotacji do rozpoczęcia działalności gospodarczej, zasad jej prowadzenia),
- podatki (rezydencja podatkowa, ulga na powrót, rozliczenia podatkowe w przypadku dochodów z więcej niż jednego kraju),
- zdrowie (np. związane z transgraniczną opieką zdrowotną),
- mienie przesiedleńcze,
- obywatelstwo (np. dotyczące nabycia obywatelstwa polskiego przez dzieci urodzone za granicą),
- rodzina (np. zapisanie dzieci do szkoły, nostryfikacja świadectw, uzyskanie PESEL dla dzieci urodzonych i zamieszkałych za granicą, rejestracja zagranicznych aktów stanu cywilnego).

W 2022 r. przyjęto 3 729 zapytań (miesięcznie średnio 311) i odnotowano 1 727 116 odwiedzin portalu [powroty.gov.pl](http://powroty.gov.pl). Najwięcej użytkowników serwisu pochodziło z Polski, w dalszej kolejności z Wielkiej Brytanii, Niemczech, Irlandii, Stanów Zjednoczonych, Holandii, Norwegii, Francji, Austrii i Szwecji.

Redakcja serwisu *Powroty* prowadzi aktywną działalność na serwisach społecznościowych: Facebook, YouTube oraz Twitter. Kanałem kontaktu jest też adres [powroty@zielonalinia.gov.pl](mailto:powroty@zielonalinia.gov.pl).

Działania wspierające migrantów powrotnych prowadzone były również przez urzędy pracy i OHP w ramach sieci EURES. W 2022 r. miało miejsce ok. 700 kontaktów z potencjalnymi migrantami powrotnymi poprzez działania informacyjne w formie spotkań informacyjnych, dni otwartych, porad indywidualnych, kontaktów telefonicznych, kontaktów za pośrednictwem mediów społecznościowych a także w ramach projektu Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku dofinansowanego ze środków EFS pn. "Pomorskie. Tu wracam. Tu pracuję". Promowano również portal [powroty.gov.pl](http://powroty.gov.pl).

#### **2.5.7. Działanie kierunkowe pn. *Wspieranie mobilności pracowniczej***

Działania sieci EURES w Polsce w 2022 r. były prowadzone na poziomie centralnym (koordynacja) oraz regionalnym, lokalnym i przygranicznym (świadczenie usług międzynarodowego pośrednictwa pracy i doradztwa z zakresu mobilności na unijnym rynku pracy dla poszukujących pracy i pracodawców). W celu ukierunkowania działań sieci na działania zaspokajające potrzeby polskiego rynku pracy z poziomu centralnego przekazywane były stosowne wytyczne. Prowadzone były działania informacyjne i komunikacyjne, np. na poziomie centralnym uruchomiono nową krajową stronę internetową EURES, wydano serię nowych ulotek i plakatów, wydano broszurę o życiu i pracy w Polsce (w jęz. polskim, angielskim i ukraińskim), prowadzono kampanię dla osób młodych w związku z Europejskim Rokiem Młodości. Uruchomiono usługi informacyjne dla uchodźców z Ukrainy. Brano udział w projekcie pilotażowym Komisji Europejskiej i Europejskiego Urzędu ds. Pracy „EU Talent Pool”.

#### **2.5.8. Działanie kierunkowe pn. *Realizacja programów aktywizacji i integracji zawodowej pracowników cudzoziemskich***

Od 25 lutego 2022 r. realizowano program aktywizacyjny dla cudzoziemców „Razem Możemy Więcej – Pierwsza Edycja Programu Aktywizacyjnego dla Cudzoziemców na lata 2022–2023”.

W ramach przeprowadzonego konkursu, jednostki samorządu terytorialnego, organizacje pozarządowe oraz instytucje rynku pracy mogły ubiegać się o dofinansowanie na realizację projektów (od 300 tys. do 1,5 mln zł). Na realizację 112 projektów, w ramach konkursu Ministerstwo przeznaczyło kwotę blisko 102 mln zł – pierwsze tak duże wsparcie ze środków krajowych. Działaniami pomocowymi w pierwszej edycji programu finalnie objętych będzie minimum 43 tys. cudzoziemców. Wśród obszarów działań pomocowych wskazywanych przez realizatorów najczęściej należy wymienić: integrację społeczną, szkolenia językowe, pomoc psychologiczną, pomoc w poszukiwaniu pracy oraz szkolenia zawodowe. Szkoleniami językowymi w ramach wskazanych projektów ma zostać objętych prawie 18 tys. cudzoziemców.

Na podstawie zawartych umów przekazano w 2022 r. środki Funduszu Pracy w wysokości ok. 38 mln zł w tym do:

- jednostek sektora finansów publicznych - 10 mln zł,
- jednostek spoza sektora finansów publicznych - 28 mln zł.

### **2.5.9. Działanie kierunkowe pn. *Działania na rzecz ułatwienia integracji obywateli Ukrainy na polskim rynku pracy, w związku z dużą liczbą uchodźców wojennych z tego kraju przybywających do Polski***

#### **Integracja obywateli Ukrainy na polskim rynku pracy**

Rozwiązania na rzecz integracji uchodźców z Ukrainy na polskim rynku pracy zostały przedstawione w podrozdziale II.1.1. str. 9-10:

Ponadto, należy podkreślić następujące działania wdrożone w 2022 r.:

1. Umożliwienie korzystania z pomocy 340 PUP - od lutego 2022 r. do końca 2022 r. zarejestrowano w urzędach pracy ponad 83 tys. obywateli Ukrainy, a wyrejestrowano prawie 70 tys. – najczęściej z powodu podjęcia pracy, udziału w szkoleniach, stażach lub wyjazdu z Polski.

2. Ułatwienia dla obywateli Ukrainy na polskim rynku pracy:

- umożliwienie pracodawcom zgłaszania do PUP ofert pracy dedykowanych dla obywateli Ukrainy – oferty te oznaczone są flagą Ukrainy i dostępne w j. ukraińskim w Centralnej Bazie Ofert Pracy ([www.oferty.praca.gov.pl](http://www.oferty.praca.gov.pl)) – ponad 40 tys. oflagowanych wolnych miejsc pracy (w okresie luty 2022 r. - grudzień 2022 r.);
- uruchomienie z KPRM specjalnej platformy online <https://pracawpolsce.gov.pl/>, do poszukiwania pracy - w serwisie zarejestrowało się ponad 3 tys. użytkowników i dostępnych było ponad 200 tys. ofert pracy;
- zwiększenie zatrudnienia w Zielonej Linii (nr 19524) o 4 konsultantów posługujących się j. ukraińskim oraz wydłużono czas jej działania do godz. 20.00 – ponad 7 tys. rozmów telefonicznych z uchodźcami, ponad 43 tys. rozmów z pracodawcami zainteresowanymi zatrudnieniem pracowników z Ukrainy;
- uruchomienie w MRiPS specjalnej infolinii 22 245 61 05 i skrzynki email [pracaua@mrips.gov.pl](mailto:pracaua@mrips.gov.pl) dla pracodawców chcących zatrudnić obywateli Ukrainy – ponad 4 tys. połączeń telefonicznych i ok. 400 maili;
- organizacja psychologicznego szkolenia dla wszystkich pracowników urzędów pracy oraz konsultantów Zielonej Linii dotyczące pracy z osobami, które przeżyły traumę wojny;

- umożliwienie korzystania ze szkoleń zawodowych w PUP – 766 uczestników (stan na koniec 2022);
- przygotowanie w j. ukraińskim informacji o możliwej pomocy i legalnej pracy na stronie internetowej, ulotki informacyjne dla obywateli Ukrainy, pracodawców i urzędów;
- uruchomienie wortalu Publicznych Służb Zatrudnienia w języku ukraińskim i wprowadzenie działu informacyjnego „Rynek pracy – pomoc dla obywateli Ukrainy”;
- utworzenie w każdym z 340 powiatowych urzędów pracy punktu obsługi obywateli Ukrainy;
- uruchomienie (od listopada 2022 r.) usługi Europejskiej Sieci Służb Zatrudnienia - EURES w zakresie udostępniania informacji o warunkach życia i pracy oraz poszukiwaniu pracy w Polsce i w UE. W okresie listopad – grudzień 2022 r. wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy wraz z OHP świadczyły te usługi dla ok. 16 tys. uchodźców z Ukrainy;
- przekazanie urzędowi pracy i OHP ok. 3,7 tys. plakatów informacyjnych nt. możliwości rejestracji CV w portalu Eures w celu poszukiwania pracy w Polsce i w UE.

### **Działania Państwowej Inspekcji Pracy**

W okresie wrzesień-październik 2022 r. były realizowane działania kontrolne ukierunkowane na podmioty powierzające pracę obywatelom Ukrainy na podstawie powiadomienia, o którym mowa w ustawie z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa. Prowadzono działania o charakterze szybkich, interwencyjnych kontroli, obejmujących w szczególności podmioty prowadzące działalność w sektorach gospodarki, w których w ostatnim okresie najczęściej powierzano pracę obywatelom Ukrainy na podstawie powiadomień, tj. przetwórstwo przemysłowe oraz usługi administrowania i działalność wspierająca (w tym agencje zatrudnienia).

We wrześniu i październiku 2022 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 1,4 tys. kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców, w trakcie których sprawdzono legalność powierzenia pracy 5,3 tys. obywatelom Ukrainy pracującym na podstawie powiadomień. W wyniku tych kontroli wykazano powierzenie nielegalnej pracy 261 cudzoziemcom, co stanowi 5% objętych kontrolą cudzoziemców zatrudnionych na podstawie powiadomień (dla porównania – za ten sam okres odsetek nielegalnie zatrudnionych wszystkich cudzoziemców objętych kontrolą wyniósł 11%).

Łącznie w 2022 r., od wybuchu wojny w Ukrainie, PIP przeprowadziła blisko 3 tys. kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców pracujących na podstawie powiadomień (w tym 1,4 tys. w ramach wspomnianej akcji kontrolnej we wrześniu i październiku 2022 r.). Inspektorzy pracy zweryfikowali legalność powierzenia pracy niemal 10 tys. cudzoziemcom zatrudnionym w tym trybie. Nielegalne zatrudnienie stwierdzono w 644 przypadkach, tj. w odniesieniu do ok. 6,5 % objętych kontrolą cudzoziemców, którzy wykonywali pracę na podstawie powiadomień.

Na stronie internetowej PIP umieszczano w języku ukraińskim obszernie informacje na temat zasad podejmowania pracy w Polsce, odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania, a także porady wideo (z napisami po ukraińsku).

Kierownictwo Państwowej Inspekcji Pracy angażowało się intensywnie w działania informacyjne na temat nowych zasad zatrudniania obywateli Ukrainy, apelując jednocześnie do przedsiębiorców o powierzanie pracy osobom uciekającym z tego kraju na warunkach zgodnych z przepisami prawa pracy.

### **Działalność centrów i klubów integracji społecznej**

Istotnym wsparciem dla obywateli Ukrainy na polskim rynku pracy była działalność centrów i klubów integracji społecznej, które na podstawie art. 24 ust. 2 oraz art. 24a ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa<sup>29</sup>, mogły realizować dla uchodźców zadania pomocowe oraz przyjmować ich w poczet swoich uczestników. Ułatwione zostały także zasady kierowania obywateli ukraińskich do podmiotów zatrudnienia socjalnego, aby te osoby mogły szybciej otrzymać właściwe wsparcie. Jak wynika ze statystyk prowadzonych przez MRiPS, odsetek obywateli Ukrainy wśród uczestników CIS utrzymuje się na stabilnym poziomie ok. 10% od początku wejścia w życie ww. przepisów. Natomiast wśród uczestników KIS, których fluktuacja jest zdecydowanie większa, odsetek uchodźców z Ukrainy waha się między 6 a 15%. Pomoc oferowana we wspomnianych placówkach w okresie sprawozdawczym polegała m.in. na organizacji szkoleń i kursów zawodowych, nauce języka, skierowaniu na staże i praktyki zawodowe czy na udzielaniu wsparcia psychologicznego, dzięki czemu uczestnicy, w tym osoby z Ukrainy, zyskują większe szanse zatrudnieniowe na rynku pracy.

Ponadto, w ramach realizacji konkursu „Od wykluczenia do aktywizacji. Program pomocy osobom wykluczonym społecznie i zawodowo na lata 2020-2022” osoby z Ukrainy mogły być uczestnikami działań w zgłaszanych projektach. W związku z potrzebą pomocy dla obywateli Ukrainy, dofinansowane podmioty miały możliwość dostosowania ofert do bieżącej sytuacji i reagowania na pojawiające się nowe okoliczności.

---

<sup>29</sup>Dz. U. z 2023 poz. 103 z późn. zm.



## ROZDZIAŁ III. WNIOSKI I REKOMENDACJE

W 2022 r. sytuacja na polskim rynku pracy – pomimo kolejnego kryzysu globalnego wywołanego agresją Rosji na Ukrainę – pozostała stabilna. Stopa bezrobocia (zarówno wg BAEL, jak i rejestrowanego) utrzymywała się na niskim poziomie, a wskaźnik zatrudnienia i współczynnik aktywności zawodowej wzrastały.

Wobec braku istotnych zmian w uwarunkowaniach dla polskiej polityki zatrudnienia, jej cele na rok 2023 powinny pozostać analogiczne. Jednocześnie można sformułować następujące rekomendacje odnośnie do sposobu realizacji tej polityki oraz jej celów, także w kontekście nadchodzących lat:

### **1. Konieczne jest szybkie sfinalizowanie bardzo zaawansowanych już prac nad pakietem nowych regulacji w obszarze rynku pracy.**

W 2022 r. zakończono konsultacje społeczne i uzgodnienia międzyresortowe ustaw składających się na kamień milowy dla reformy A4.1. *Efektywne instytucje na rzecz rynku pracy* w KPO. Jedną z ustaw – ustawa z dnia 16 listopada 2022 r. o systemach teleinformatycznych do obsługi niektórych umów (Dz. U. poz. 2754) - weszła w życie w styczniu 2023 r. Konieczne jest pilne uchwalenie dwóch pozostałych ustaw, wprowadzających fundamentalne zmiany w funkcjonowaniu instytucji rynku pracy i instrumentów aktywizacyjnych oraz umożliwiających przygotowanie polskich pracowników i pracodawców nie tylko na już zachodzące, ale także na nadchodzące zmiany.

### **2. Zachodzące obecnie transformacje gospodarcze (cyfrowa i energetyczna), zmiany demograficzne i wydarzenia o skali globalnej powodują konieczność stałego przeorientowywania polityki zatrudnienia.**

Od kilku lat coraz większego znaczenia nabiera rozwój umiejętności. Podnoszenie umiejętności lub ich zmiana są już priorytetem nie tylko w polityce zatrudnienia i polityce edukacyjnej, ale także w pozostałych politykach sektorowych. Wynika to z jednej strony z kurczących się zasobów pracy – pomimo kryzysów ostatnich lat rynki pracy w większości krajów w Europie wciąż pozostają rynkiem pracownika, z drugiej zaś – z coraz bardziej wymagającego charakteru współczesnych miejsc pracy.

Pakiet ustaw przygotowanych w MRiPS wychodzi na przeciw aktualnym uwarunkowaniom, przenosząc punkt ciężkości z mitygowania skutków bezrobocia na aktywne wyposażanie obywateli w umiejętności i kompetencje, które będą zapobiegać popadaniu w bezrobocie w ogóle. Jednocześnie utrzymanie i udoskonalenie tych instrumentów wsparcia, które w ostatnich latach okazywały się najbardziej skuteczne we wspieraniu grup wrażliwych na rynku pracy, pozwoli w dalszym ciągu zapewniać włączający charakter polskiej polityki zatrudnienia – tak by rynek pracy był przyjazny zarówno dla tych osób, które bardzo dobrze odnajdują się w warunkach szybkich zmian technologicznych i cyfrowych, jak i dla tych, które swoją aktywność zawodową chcą rozwijać w obszarach bardziej tradycyjnych w tym np. związanych z szeroko pojętym sektorem usług społecznych, także dla tych osób, które wymagają szczególnego wsparcia w aktywności zawodowej.

### **3. Malejące zasoby pracy i coraz wyższy stopień złożoności wielu zawodów będzie z czasem w coraz większym stopniu stawiał w centrum uwagi pracownika.**

Inwestycje w umiejętności pracowników będą stawały się coraz bardziej kosztowne, a co za tym idzie, zatrzymanie wyszkolonego i doświadczonego pracownika przez pracodawcę będzie wymagać tworzenia dobrych warunków pracy (w szerokim znaczeniu). Jest to szczególnie widoczne już teraz w odniesieniu do osób młodych oraz w realiach coraz bardziej transgranicznego charakteru pracy - zarówno pod względem zastosowania nowych technologii i coraz powszechniejszej możliwości świadczenia telepracy w rosnącej grupie zawodów, jak i pod względem mobilności terytorialnej - dobrym potwierdzeniem tej tezy jest konkutowanie o młodych wykształconych pracowników przez pracodawców z różnych miejsc Europy, co z dużym prawdopodobieństwem będzie wkrótce wymagało oferowania młodym specjalistom porównywalnych warunków pracy bez względu na kraj pochodzenia i zamieszkania.

### **4. Z opisanych powyżej uwarunkowań wynika koniczność przeorientowana działań PSZ.**

Ww. przesunięcie priorytetów w kierunku proaktywnego wyposażania klientów PSZ w umiejętności i odpowiednie doświadczenie jest widoczne nie tylko w Polsce - także działania podejmowane w innych krajach wskazują, że PSZ dostosowują się do przewidywanych trendów społeczno-gospodarczych<sup>30</sup>.

### **5. Obok zmian w podejściu do świadczenia aktywnych polityk rynku pracy widoczna jest także potrzeba wzmocnionej tematycznej koncentracji wsparcia.**

W kolejnych latach działania w ramach aktywnej polityki rynku pracy muszą być coraz silniej powiązane z systemami prognozowania trendów na rynku pracy oraz dotyczyć aktywizacji i reorientacji zawodowej w stronę tych branż, które dynamicznie się rozwijają i które wymagać będą m. in. umiejętności cyfrowych oraz przydanych na tzw. zielonych miejscach pracy<sup>31</sup>. Jednocześnie nie wolno zapominać o wsparciu najbardziej wrażliwych grup społecznych na rynku pracy - jak osoby niepełnosprawne, osoby starsze czy osoby opiekujące się innymi członkami rodziny. Kolejnym obszarem o wzrastającym zapotrzebowaniu na pracowników i umiejętności jest obszar usług zdrowotnych, opiekuńczych i psychologicznych.

---

<sup>30</sup> Wnioski z przeprowadzonych w 2022 r. badań benchlearningowych w ramach Europejskiej Sieci PSZ wskazują m. in., że zauważalne są następujące trendy w zakresie aktywnych polityk rynku pracy w krajach w UE: rozszerzenie głównej grupy adresatów o pracowników zagrożonych bezrobociem (choć wciąż wysoki priorytet jest zachowany dla grup wrażliwych), działania szkoleniowe pod kątem zawodów deficytowych (ITC, umiejętności zielone, sektor zdrowia), wzrastająca popularność szkoleń zdalnych i hybrydowych. Jako niezbędne działania PSZ identyfikują: wzmocnienie podejścia partnerskiego, lepsze dopasowanie ofert szkoleniowych do potrzeb uczących się, wsparcie dla pracodawców w związku z zawodami deficytowymi, analiza równowagi między korzystaniem przez PSZ z narzędzi i usług cyfrowych a tradycyjnym kontaktem z klientem.

<sup>31</sup> Przykładowo - w Irlandii w 2021 roku zainicjowano *Program działania w zakresie zielonych umiejętności* (<https://www.cedefop.europa.eu/en/news/ireland-eu-funding-used-new-vet-programme-supporting-digital-and-green-transitions>), w Austrii zaś program praktyk w obszarze rolnictwa, ochrony środowiska i leśnictwa.

## Załącznik 1. Zestawienie wskaźników na potrzeby monitorowania realizacji KPDZ 2022

Nazwa wskaźnika	Źródło danych	Wartość bazowa 2020/2021	Wartość 2022 (lub ostatnie dostępne dane)
Współczynnik aktywności zawodowej 20–64 lata	BAEL, GUS	78,0% (2021)	78,9%
Wskaźnik zatrudnienia 20–64 lata	BAEL, GUS	75,4% (2021)	76,7%
Stopa bezrobocia 15–74 lata	BAEL, GUS	3,4% (2021)	2,9%
Liczba osób zarejestrowana jako bezrobotne	GUS	895,2 tys. osób (koniec 2021)	812,3 tys. osób (koniec 2022)
Stopa bezrobocia rejestrowanego	GUS	5,8% (koniec 2021)	5,2% (koniec 2022)
Współczynnik aktywności zawodowej 15–24 lata	BAEL, GUS	31,0% (2021)	31,1%
Wskaźnik zatrudnienia 15–24 lata	BAEL, GUS	27,3% (2021)	27,8%
Osoby młode niepracujące, nieuczące się i niekształcące się – wskaźnik NEET w grupie 15–24 lata	BAEL, GUS	11,2 % (2021)	8,0%
Stopa bezrobocia 15–24 lata	BAEL, GUS	11,9% (2021)	10,8%
Współczynnik aktywności zawodowej 55–64 lata	BAEL, GUS	56,0% (2021)	57,5%
Wskaźnik zatrudnienia 55–64 lata	BAEL, GUS	54,7% (2021)	56,4%
Stopa bezrobocia 55–74 lata	BAEL, GUS	2,2% (2021)	1,7%

Nazwa wskaźnika	Źródło danych	Wartość bazowa 2020/2021	Wartość 2022 (lub ostatnie dostępne dane)
Zróżnicowanie regionalne wskaźnika zatrudnienia dla osób w wieku 15–64 lata	BAEL, GUS	5,0 % (2021)	4,4% (średnia z trzech kwartałów 2022)
Odsetek dzieci w wieku 1–2 lata objętych różnymi formami opieki instytucjonalnej <sup>32</sup>	MRiPS	29,0% (2021)	33,4% (2022)
Wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 15–64 lata z najmłodszym dzieckiem w wieku do 5 lat	BAEL, GUS	69,2% (2021)	71,9%
Odsetek pracowników najemnych zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony	BAEL, GUS	15,1% (2021)	15,5%
Udział osób pracujących bez umowy w formie pisemnej w ogóle pracowników najemnych	BAEL, GUS	1,4% (2021)	1,5%
Liczba osób pracujących bez umowy w formie pisemnej	BAEL, GUS	190 tys. (2021)	195 tys.
Liczba osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych	BAEL, GUS	407 tys. (2021)	452 tys.
Udział osób pracujących na podstawie umów	BAEL, GUS	3,0% (2021)	3,4%

<sup>32</sup> Wskaźnik dotyczy dwóch roczników dzieci w wieku 1 i 2 lata. Nie obejmuje on dzieci poniżej 1 r.ż. ze względu na fakt, że urlop rodzicielski w Polsce praktycznie wykorzystywany jest do ukończenia przez dziecko 1 r.ż., a odsetek dzieci w tym wieku w instytucjach opieki wynosi ok. 1%.

Nazwa wskaźnika	Źródło danych	Wartość bazowa 2020/2021	Wartość 2022 (lub ostatnie dostępne dane)
cywilnoprawnych w ogóle pracowników najemnych			
Liczba osób pracujących na własny rachunek głównie dla jednego zleceniodawcy i niezatrudniających pracowników (z wyłączeniem działalności rolniczej)	BAEL, GUS	115 tys. (2021)	106 tys.
Odsetek osób dorosłych uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu (w okresie czterech tygodni przed badaniem, osoby w wieku 25–64 lata)	BAEL, GUS	5,4% (2021)	7,6%
Odsetek osób w wieku 16–74 lata mających podstawowe i ponadpodstawowe umiejętności cyfrowe	GUS/ Eurostat	42,9% (2021) <sup>33</sup>	Wartość za 2022 r. nie jest jeszcze dostępna
Odsetek osób przeszkolonych w obszarze informatyka i wykorzystanie komputerów w ramach szkoleń finansowanych ze środków Funduszu Pracy	Załącznik 4 do sprawozdania MRPiPS-01 o rynku pracy	3,3% (2019) 2% (2020)	3,6% (2021)
Liczba cudzoziemców pracujących na podstawie umów	(liczba ubezpieczonych w ZUS)	651 506 osób	1,06 mln

<sup>33</sup> Wskaźnik ten jest obecnie przedmiotem prac na poziomie EUROSTATU w celu aktualizacji jego składowych. Po wprowadzeniu zmian prawdopodobnie nie będzie można mówić o jego porównywalności względem lat poprzednich. W związku z tym nie rekomendujemy tego wskaźnika do porównań w dalszych latach.

Nazwa wskaźnika	Źródło danych	Wartość bazowa 2020/2021	Wartość 2022 (lub ostatnie dostępne dane)
podlegających ubezpieczeniom społecznym			
Liczba obywateli Polski przebywających czasowo za granicą	GUS, coroczna informacja o rozmiarach i kierunkach emigracji	2,239 mln (2020)	1 645 397 <sup>34</sup>
Liczba polskich bezrobotnych i poszukujących pracy korzystających z usług sieci EURES	Krajowa Baza Monitoringu EURES	ok. 143 tys. (2018)	101 tys.
Liczba polskich pracodawców korzystających z usług sieci EURES	Krajowa Baza Monitoringu EURES	ok. 15 tys. (2018)	11,6 tys.

---

<sup>34</sup> Dane wstępne BDL GUS.

## Załącznik 2. Struktura podstawowych grup wydatków Funduszu Pracy w 2022 r.

Lp.	Grupa wydatków	Plan po zmianach (w tys. zł)*	Wykonanie (w tys. zł)**	Wskaźnik wykonania (w %)
1	Ogółem, w tym:	16 365 388,0	14 872 045,0	90,87
2	Zasiłki dla bezrobotnych	2 258 000,0	1 949 728,7	86,35
3	Zasiłki przedemerytalne i świadczenia przedemerytalne	879 000,0	753 488,0	85,72
4	Dodatki aktywizacyjne	135 000,0	109 662,1	81,23
5	Świadczenia integracyjne	130 000,0	124 525,0	95,79
6	Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu (w tym):	5 620 409,0	4 842 999,9	86,17
	- szkolenia	b.d.	154 502,1	x
	- prace interwencyjne	b.d.	262 661,1	x
	- roboty publiczne	b.d.	306 209,8	x
	- prace społecznie użyteczne	b.d.	16 509,6	x
	- refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowisk pracy oraz przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej	b.d.	1 539 534,4	x
	- stypendia za okres kontynuowania nauki			
	- przygotowanie zawodowe dorosłych	b.d.	431,0	x
	- wynagrodzenia i składki na ubezpieczenie społeczne młodocianych	b.d.	835,8	x
	- dofinansowanie pracodawcom kosztów kształcenia młodocianych pracowników	482 000,0	481 999,6	100,00
	- inne aktywne	476 200,0	380 997,3	80,01

		b.d.	1 699 319,3	x
7	Pozostałe koszty	7 342 979,0	7 091 641,1	96,58

*\*Źródło: Plan finansowy Funduszu Pracy na 2022 r. po zmianach.*

*\*\*Źródło: Sprawozdanie MRiPS-02 o przychodach i wydatkach Funduszu Pracy za grudzień 2022 r. (po IV korekcie).*

W ramach Rządowego Programu Pierwszy biznes - Wsparcie w starcie 2022 r. wg stanu na 31.12.2022 r. podpisano 521 umów pożyczkowych opiewających na kwotę 49,7 mln PLN, w tym 509 umów pożyczkowych na podjęcie działalności gospodarczej o łącznej wartości 49,2 mln PLN oraz 12 umów pożyczkowych na utworzenie stanowisk pracy o łącznej wartości 0,5 mln PLN.