



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Sprawozdanie z realizacji Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2023 rok

Warszawa, 2025 r.

SPIS TREŚCI

WSTĘP.....	4
ROZDZIAŁ I. SYTUACJA NA RYNKU PRACY W POLSCE W 2023 ROKU	5
ROZDZIAŁ II. CELE KPDZ 2023 I ICH REALIZACJA.....	9
CEL 1: LEPSZE DOPASOWANIE UMIEJĘTNOŚCI KADR DO WYMOGÓW RYNKU PRACY.....	9
Działanie kierunkowe 1. Podnoszenie i dostosowanie umiejętności kadr do potrzeb rynku pracy	9
Działanie kierunkowe 2. Tworzenie i doskonalenie metod prognozowania zapotrzebowania na zawody, kompetencje i nowe umiejętności w perspektywie długoterminowej	21
Działanie kierunkowe 3. Rozwijanie mechanizmów współpracy i koordynacji polityki uczenia się przez całe życie na poziomie centralnym (krajowym) i regionalnym (wojewódzkim) – koordynacja wdrażania „Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030” (część szczegółowa)	25
CEL 2: MODERNIZACJA FUNKCJONOWANIA PUBLICZNYCH SŁUŻB ZATRUDNIENIA I ZWIĘKSZENIE EFEKTYWNOŚCI AKTYWNYCH POLITYK RYNKU PRACY.....	25
Działanie kierunkowe 1. Wejście w życie pakietu ustaw w zakresie rynku pracy, które zastępują i uzupełniają ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	25
Działanie kierunkowe 2. Opracowanie – w konsultacjach z PSZ i partnerami społecznymi – projektu Planu Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia	26
Działanie kierunkowe 3. Realizacja pierwszego etapu szkoleń dla pracowników PSZ, na potrzeby stosowania nowych przepisów w obszarze rynku pracy, nowych procedur i narzędzi cyfrowych (inwestycja w ramach KPO).....	27
Działanie kierunkowe 4. Dalszy rozwój systemów informatycznych PSZ oraz usług elektronicznych realizowanych na rzecz klientów PSZ i usług pośrednictwa pracy	27
CEL 3: PODNIESIENIE JAKOŚCI ZATRUDNIENIA ORAZ WYDAJNOŚCI PRACY W POLSCE	27
Działanie kierunkowe 1. Dalsze zmniejszanie segmentacji na polskim rynku pracy	27
Działanie kierunkowe 2. Wzmacnianie dialogu społecznego.....	28
Działanie kierunkowe 3. Działania ułatwiające stosowanie elastycznych i jednocześnie stabilnych form zatrudnienia	28
CEL 4: EFEKTYWNE I SPRAWIEDLIWE WYKORZYSTANIE KAPITAŁU KADROWEGO POLSKI	31
Działanie kierunkowe 1. Realizacja wsparcia w zatrudnieniu osób biernych zawodowo w oparciu o nowe przepisy w obszarze rynku pracy	31
Działanie kierunkowe 2. Ewaluacja projektów pilotażowych dotyczących innowacyjnych form wsparcia finansowanych w ramach naboru pn. „Nowe spojrzenie nowe możliwości” zakończonych w 2022 r.....	31
Działanie kierunkowe 3. Realizacja edycji naboru na projekty pilotażowe pn. „Stabilna praca - silna rodzina”, który został ogłoszony w październiku 2021 r.	32

Działanie kierunkowe 4. Wspieranie godzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi, w tym zapewnienie dostępu do różnych form opieki nad osobami bliskimi	32
Działanie kierunkowe 5. Kontynuacja działań na rzecz zatrudnienia osób młodych	37
Działanie kierunkowe 6. Promowanie włączającego rynku pracy oraz ekonomii społecznej	39
Działanie kierunkowe 7. Działania na rzecz wsparcia osób z niepełnosprawnością w środowisku pracy	40
Działanie kierunkowe 8. Rozwój potencjału zawodowego osób z niepełnosprawnościami	42
Działanie kierunkowe 9. Działania na rzecz osób młodych znajdujących się w trudnej sytuacji realizowane przez Ochotnicze Hufce Pracy	45
Działanie kierunkowe 10. Działania na rzecz zatrudnienia osób opuszczających jednostki penitencjarne	46
CEL 5: EFEKTYWNE I UKIERUNKOWANE ZARZĄDZANIE MIGRACJAMI ZAROBKOWYMI.....	46
Działanie kierunkowe 1. Zarządzanie migracjami zarobkowymi w sposób preferujący pracowników cudzoziemskich o wysokich umiejętnościach	46
Działanie kierunkowe 2. Ograniczanie migracji krótkoterminowej i cyrkulacyjnej	47
Działanie kierunkowe 3. Uwzględnianie migracji zarobkowych w systemach prognozowania zapotrzebowania na zawody	47
Działanie kierunkowe 4. Wspieranie bezpieczeństwa i legalności zatrudnienia pracowników cudzoziemskich.....	47
Działanie kierunkowe 5. Usprawnienie procedur w zakresie zatrudnienia cudzoziemców – poprzez opracowanie nowych przepisów w ramach modernizacji rynku pracy	48
Działanie kierunkowe 6. Wspieranie powrotów osób z emigracji oraz repatriantów, w tym rozwijanie portalu powroty.gov.pl	49
Działanie kierunkowe 7. Wspieranie mobilności pracowniczej na rynku pracy państw członkowskich UE/EFTA poprzez sieć EURES, z uwzględnieniem potrzeb polskiego rynku pracy	49
Działanie kierunkowe 8. Realizacja programów aktywizacji i integracji zawodowej pracowników cudzoziemskich.....	50
Działanie kierunkowe 9. Udział strony polskiej w inicjatywie UE pn. EU Talent Pool (Europejska Pula Talentów) w ramach sieci EURES	51
ROZDZIAŁ III. WNIOSKI	52
Załącznik 1. Zestawienie wskaźników na potrzeby monitorowania realizacji KPDZ 2023	54
Załącznik 2. Struktura podstawowych grup wydatków Funduszu Pracy w 2023 r.	58

WSTĘP

Art. 4 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹ (Dz. U. z 2025 r. poz. 214) zobowiązuje ministra właściwego do spraw pracy do sporządzania okresowych sprawozdań z realizacji Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia.

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

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2023 został przyjęty uchwałą Rady Ministrów z dnia 28 czerwca 2023 r.

Niniejsze sprawozdanie zostało sporządzone w oparciu o informacje sprawozdawcze podmiotów zaangażowanych w realizację Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2023 i podsumowuje działania państwa w zakresie polityki rynku pracy w 2023 r.

¹ Z dniem 1 czerwca 2025 r. ustawa ta została zastąpiona ustawą z 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz.U. 2025 poz. 620), która nie przewiduje opracowania KPDZ, ale innego dokumentu pod nazwą Plan Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia.

ROZDZIAŁ I. SYTUACJA NA RYNKU PRACY W POLSCE W 2023 ROKU

Podobnie jak w latach 2021–2022, sytuacja na rynku pracy w 2023 r. w Polsce pozostawała stabilna, pomimo spowolnienia gospodarczego spowodowanego skutkami pandemii Covid-19 i wojny na Ukrainie, trwającej od lutego 2022 r.

O dobrej sytuacji na rynku pracy w 2023 r. roku świadczy wysoka liczba osób pracujących – według BAEL GUS w IV kwartale 2023 r. pracowało 17 323 tys. osób w wieku 15-89 lat (o 15 tys. więcej niż w analogicznym okresie 2022 r.). Była to jedna z najwyższych wartości w historii pomiarów.

W IV kwartale 2023 r. pracownicy najemni stanowili 80,4% pracujących (13 928 tys. osób). Udział pracujących na własny rachunek wyniósł 18,9% (3 279 tys.) i był o 0,4 pp. wyższy niż w analogicznym okresie 2022 r.

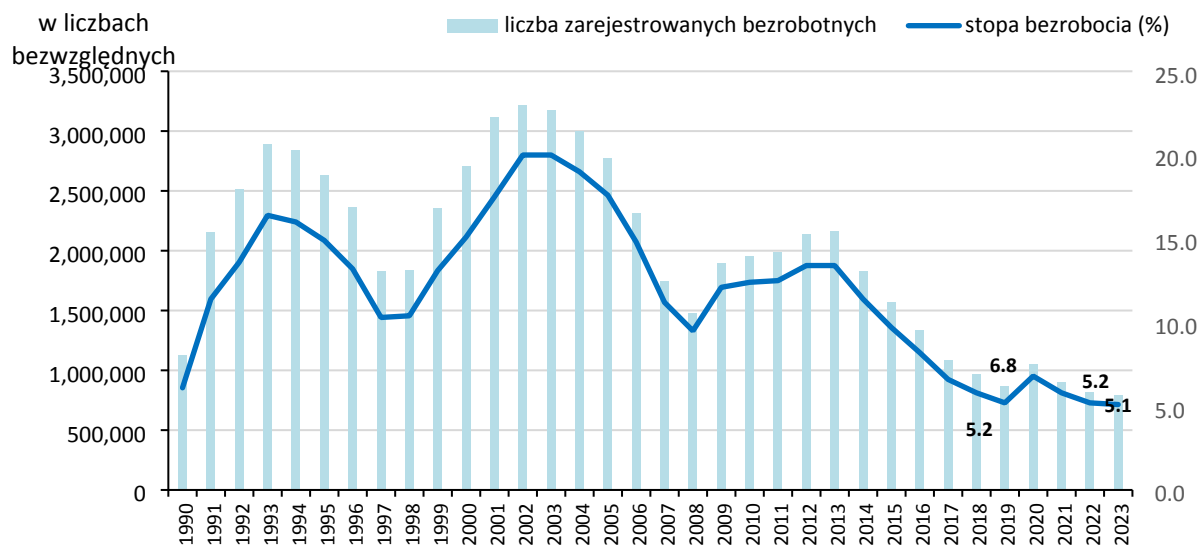
Pomimo wspomnianych niesprzyjających okoliczności zewnętrznych, następował dalszy wzrost wskaźnika zatrudnienia w Polsce – w 2023 r. wskaźnik ten wyniósł 77,9% dla osób w wieku 20–64 lata (BAEL) i był na wyższym poziomie od średniej dla UE (75,3%). Oznacza to, że w 2023 r. wskaźnik zatrudnienia w Polsce był niższy od celu krajowego do roku 2030 (tj. 78,3%) jedynie o 0,4 pp.

Polska pozostawała krajem o jednym z najniższych wskaźników bezrobocia w UE. Według danych Eurostatu, za 2023 r. zharmonizowana stopa bezrobocia BAEL wyniosła 2,8% w Polsce wobec 6,1% w Unii Europejskiej i 6,6% w strefie EURO. Tym samym Polska zajęła drugie miejsce (po Czechach) pod względem najniższej stopy bezrobocia w UE.

Stopa bezrobocia rejestrowanego, liczona wg metodologii krajowej, w końcu 2023 r. wyniosła 5,1% i była o 0,1 pp. niższa niż rok wcześniej. W końcu roku w urzędach pracy zarejestrowanych było 788,2 tys. osób bezrobotnych – o 24,1 tys. osób (3,0%) mniej niż w końcu 2022 r. Spadek liczby zarejestrowanych bezrobotnych zanotowano w 14 województwach (najsilniejszy w lubelskim o 6,3%) i w 67% powiatów (w 44 powiatach liczba bezrobotnych spadła o ponad 10%). W końcu 2023 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 788 tys. osób bezrobotnych.

Odnotowano wyraźny spadek liczby osób długotrwale bezrobotnych. W końcu grudnia 2023 r. osób długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy było 385,9 tys. (stanowili oni 49,0% ogółu bezrobotnych), o 8,1% mniej niż rok wcześniej.

Wykres 1. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych i stopa bezrobocia rejestrowanego w latach 1990 - 2023 r. (stan na koniec roku).



Źródło: Opracowanie własne, MRiPS.

Spadła również ogólna liczba osób obsługiwanych przez urzędy pracy. W 2023 r. w urzędach pracy zarejestrowało się 1 265,7 tys. osób bezrobotnych – było to o 2,8% mniej niż w 2022 r. Wyrejestrowało się 1 289,8 tys. bezrobotnych – o 6,9% mniej niż w 2022 r. Największa grupa wyrejestrowanych (43,9%) podjęła pracę niesubsydiowaną. Odsetek wyrejestrowanych z tytułu podjęcia pracy niesubsydiowanej wzrósł w porównaniu z 2022 r. o 2,7 punktu procentowego (pp.). Duża grupa bezrobotnych (18,9%, o 3,3 pp. mniej niż rok wcześniej) została wyrejestrowana z urzędów pracy w związku z udziałem w aktywnych formach wsparcia, takich jak praca subsydiowana, staże, szkolenia.

Liczba ubezpieczonych osób, które w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych podali obywatelstwo inne niż polskie wyniosła 1 127,7 tys. na koniec 2023 r. (w tym 759,4 tys. Ukraińców) i stanowili oni ok. 7% wszystkich ubezpieczonych.

Cudzoziemcy w dalszym ciągu pracowali przede wszystkim w sektorach i zawodach, gdzie można pracować bez specjalnych kwalifikacji (prace w rolnictwie, opiece, część prac w przetwórstwie przemysłowym, zwłaszcza spożywczym, logistyce i budownictwie) lub wymagana jest wykwalifikowana praca fizyczna (operatorzy maszyn i urządzeń, kierowcy samochodów ciężarowych). W znacznej części były to zawody wskazywane w Polsce jako deficytowe lub takie, gdzie praca stała się nieatrakcyjna dla Polaków. Wspomnianą wyżej równowagę na polskim rynku pracy prawdopodobnie można przypisać po części stabilizującemu efektowi imigracji zarobkowej. Szybki wzrost udziału cudzoziemców na polskim rynku pracy nie spowodował negatywnych

konsekwencji w skali makro pod względem stopy bezrobocia, aktywności zawodowej czy poziomu wynagrodzeń.

Dotyczy to również obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w efekcie rosyjskiej agresji na ten kraj. Mogą się oni rejestrować w urzędach pracy na warunkach analogicznych do obywateli polskich. W końcu 2023 r. zarejestrowanych było 12,9 tys. obywateli Ukrainy, w tym 12 tys. bezrobotnych (1 tys. osób z prawem do zasiłku dla bezrobotnych). Stanowili oni 1,5% ogólnej liczby bezrobotnych. Dla porównania, w końcu 2022 r. zarejestrowanych było 15,8 tys. obywateli Ukrainy, w tym 14,6 tys. bezrobotnych i stanowili oni 1,8% wszystkich bezrobotnych. To oznacza, że rejestrujący się w urzędach pracy obywatele Ukrainy szybko znajdowali zatrudnienie lub byli aktywizowani. Wg stanu na 31 grudnia 2023 r. w rejestrach ZUS figurowało 759,4 tys. obywateli Ukrainy (tj. ok. 67% ubezpieczonych, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowego podali obywatelstwo inne niż polskie).

Polski rynek pracy, odczuwający od dłuższego czasu niedobry kadrowe w niektórych branżach, mógł zaoferować miejsca pracy obywatelom Ukrainy. W 2023 r. poszukiwani byli przedstawiciele branży budowlanej, produkcyjnej, medyczno-opiekuńczej, TSL, finansowej, oraz edukacyjnej, gdzie poszukiwano nie tylko nauczycieli zawodu ale i przedmiotów ogólnokształcących, a także psychologów i psychoterapeutów.

W kontekście wspomianej integracji przedstawicieli Ukrainy z polskim rynkiem pracy szczególnie ważne były rozwiązania umożliwiające dobre dopasowanie umiejętności, kompetencji i kwalifikacji zawodowych kandydatów z Ukrainy do zgłaszanych przez pracodawców ofert pracy.

Na podstawie informacji na temat dokumentów legalizujących pracę obywateli Ukrainy za lata 2022 i 2023 można zauważyć, że niemal 2/3 tej grupy wykonywało w Polsce pracę na podstawie umowy zlecenia, prawie 1/3 na podstawie umowy o pracę, a inne formy zatrudnienia stanowiły marginalny odsetek. Około 87% wydanych dokumentów legalizujących pracę cudzoziemca wydawana była na okres powyżej 180 dni.

W 2023 r. szybko wzrastały wynagrodzenia nominalne. Impulsem do tego była przede wszystkim inflacja i idąca za nią presja płacowa. Ważną rolę odegrał jednak również wzrost płacy minimalnej.

Jak podaje GUS, przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej w 2023 r. wyniosło 7 199,22 zł. Było ono o 13,1% wyższe niż w roku 2022.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w 2023 r. wyniosło średnio 7 444,39 zł, czyli było o 11,9% wyższe niż w roku poprzednim. Najwyższe było przeciętne wynagrodzenia w sekcji PKD: górnictwo i wydobywanie (13 029,20 zł) i największy wzrost rok do roku (16,6%) odnotowano w tej sekcji. Najniższe były wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w sekcji: zakwaterowanie i gastronomia (5 379,42 zł).

Wzrosło minimalne wynagrodzenie za pracę. Od 1 stycznia 2024 roku płaca minimalna wynosiła 4 242,00 zł brutto, co oznacza wzrost o 21,5% w stosunku do kwoty obowiązującej od 1 stycznia 2023 r. Minimalna stawka godzinowa dla określonych umów cywilnoprawnych od 1 stycznia 2024 r. wynosiła 27,70 zł, oznacza wzrost o 21,5% w stosunku do kwoty obowiązującej od 1 stycznia 2023 r.

Z przeprowadzonych przez Centrum Badania Opinii Społecznej w październiku 2023 r. reprezentatywnych badań wynika, że większość Polaków (55%) uznawało swoje zarobki za dobre (niezadowolone było 18% ankietowanych). Z badania wynika również, że Polacy byli w zdecydowanej większości zadowoleni z merytorycznej strony swojej pracy – uważali, że wykonują zadania ciekawe i ważne, przy których mogą się rozwijać.

ROZDZIAŁ II. CELE KPDZ 2023 I ICH REALIZACJA

W Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2023 (KPDZ 2023) jako główne wyzwania dla polskiego rynku pracy wskazano następujące obszary:

1. Niedobory kadrowe wynikające z niewystarczającego dopasowania umiejętności do wymogów rynku pracy
2. Niewystarczająca efektywność instytucji rynku pracy i aktywnych polityk rynku pracy
3. Jakość pracy oraz wydajność pracy w Polsce
4. Niewystarczające wykorzystanie potencjału kadrowego na 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 2023. Celem głównym KPDZ na 2023 rok był, odpowiadający na zidentyfikowane wyzwania, wzrost aktywności zawodowej i wzrost zatrudnienia, a celami szczegółowymi były:

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

Do każdego z celów przypisane były działania.

Poniżej przedstawiono informacje na temat realizacji działań.

CEL 1: LEPSZE DOPASOWANIE UMIEJĘTNOŚCI KADR DO WYMOGÓW RYNKU PRACY

Działanie kierunkowe 1. Podnoszenie i dostosowanie umiejętności kadr do potrzeb rynku pracy

W ramach tego działania kierunkowego realizowano następujące działania szczegółowe.

- Dalsze zwiększanie dostępności środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) oraz ścisłe powiązanie z potrzebami gospodarki

Na finansowanie zadań w ramach KFS w 2023 r. przeznaczone zostały środki stanowiące 4% przychodów Funduszu Pracy uzyskanych z obowiązkowej składki na Fundusz Pracy wykazanej w sprawozdaniu budżetowym za 2021 r., to jest na kwotę 277,5 mln zł. Kwota ta była o 53,4 mln zł wyższa niż w planie na 2022 r. Wśród priorytetów wydatkowania KFS na 2023 r. znalazły się m.in. następujące punkty powiązane z nagłącymi potrzebami gospodarki:

- wsparcie kształcenia ustawicznego osób poniżej 30 roku życia w zakresie umiejętności cyfrowych oraz umiejętności związanych z branżą energetyczną i gospodarką odpadami,
- wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych,
- wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju.
- **Zwiększenie dostępu do uczenia się dla osób bezrobotnych, poszukujących pracy oraz pracujących**

W okresie sprawozdawczym minister właściwy do spraw pracy prowadził prace nad pakietem projektów ustaw, m.in. nad projektem ustawy o aktywności zawodowej (numer w wykazie prac legislacyjnych Rady Ministrów – UD399), w którym zawarto rozwiązania dotyczące nowych form wsparcia lub uatrakcyjnienia już istniejących. Należało do nich wprowadzenie nowej formy pomocy – bonu na kształcenie ustawiczne do wysokości przeciętnego wynagrodzenia. Projekt stanowił element kamienia milowego A51G w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO). Prace nad ustawami zostały przerwane w związku z zakończeniem IX kadencji Sejmu, jednak po 13 grudnia 2023 r. zostały one wznowione i były kontynuowane².

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) w ramach Centrum Rozwoju MŚP (CR MŚP) świadczyła w 2023 r. nieodpłatne usługi informacyjno-szkoleniowe skierowane do mikro, małych i średnich firm. Działalność CR MŚP pozwalała właścicielom firm i ich pracownikom poszerzyć i zaktualizować wiedzę z zakresu m.in. prawa, zarządzania firmą, marketingu, finansowania działalności gospodarczej, budowania pozycji rynkowej, umiędzynarodowienia czy też poszukiwania partnerów, inwestorów lub kontrahentów. Nieodpłatny dostęp do aktualnych informacji z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej oraz do nowoczesnych narzędzi edukacyjnych umożliwiał przedsiębiorcom pokonywanie barier rozwojowych.

W ramach CR MŚP funkcjonowała Akademia PARP – internetowy portal szkoleniowy zawierający bezpłatne kursy e-learningowe dla małych i średnich firm. Portal został zaprojektowany z uwzględnieniem najnowocześniejszych rozwiązań informatycznych oraz potrzeb użytkowników. Na platformie dotychczas udostępniono 65 kursów online dotyczących kluczowych kwestii związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej.

Na koniec 2023 r. liczba zarejestrowanych użytkowników portalu wzrosła do 220 820 (tj. łącznie 80 707 nowych użytkowników w 2023 r.), a liczba zapisów na kursy osiągnęła 565 730. W 2023 r. wydano 69 713 certyfikatów ukończenia kursów. Łączna liczba

² W wyniku czego przyjęta została ustawa z 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz.U. 2025 poz. 620).

dotychczas wydanych certyfikatów wynosi 191 034. Oznacza, to że w 2023 r. wydano 36,49% wszystkich certyfikatów wydanych w ramach Portalu. Oferta edukacyjna portalu była co roku poszerzana o nowe kursy e-learningowe, a kursy już dostępne w Akademii były weryfikowane i aktualizowane pod kątem zmian w obowiązującym prawodawstwie. Ponadto PARP przygotowywał i udostępniał w sieci Internet szkolenia w formie webinarów, poświęconych tematyce prowadzenia działalności gospodarczej, multimedialne materiały szkoleniowe (filmy edukacyjne, wykłady internetowe) o tematyce gospodarczej i poszerzające kompetencje MŚP oraz podcasty z ekspertami branżowymi z zakresu nowych technologii oraz beneficjentami oferty Agencji.

- **Utrzymanie i dalszy rozwój Bazy Usług Rozwojowych**

Ogólnopolska Baza Usług Rozwojowych (BUR) jest ogólnodostępną, bezpłatną platformą ofert usług rozwojowych m.in.: szkoleń, kursów zawodowych, doradztwa, studiów podyplomowych, mentoringu czy coachingu i stanowi przedsięwzięcie wieloletnie, którego celem jest zapewnienie dostępności i jakości usług szkoleniowych i doradczych świadczonych na rzecz przedsiębiorców i ich pracowników. W ramach działania 1.3 Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (FERS) realizowanego w projekcie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości pod tytułem Rozbudowa funkcjonalności Bazy Usług Rozwojowych oraz jej upowszechnianie jako narzędzia wspierającego proces uczenia się osób dorosłych (okres realizacji: 2024-2029) kontynuowany jest rozwój Bazy Usług Rozwojowych – w 2023 r. prowadzone były systematyczne badania (w tym audyty użyteczności) podmiotów świadczących usługi, badania satysfakcji użytkowników BUR, jak również badania cen rynkowych oferowanych usług. Poprzez Bazę Usług Rozwojowych BUR realizowane było wsparcie przedsiębiorców oferowane w Programach Regionalnych oraz w FERS.

Do 31 grudnia 2023 r. w BUR opublikowano 849 309 ofert usług rozwojowych. W usługach udział wzięło łącznie 422 704 osób, a 91 852 przedsiębiorców oddelegowało do udziału w usługach swoich pracowników. Według stanu na dzień 31 grudnia 2023 r. w BUR zarejestrowanych było 7 392 dostawców usług rozwojowych.

Ponadto w 2023 r. zaplanowano wprowadzenie nowego instrumentu wsparcia do podmiotów świadczących usługi rozwojowe w celu poprawy jakości świadczonych usług, w szczególności poprzez wsparcie w zakresie wytworzenia lub pozyskania nowego know-how, stworzenia i rozwoju nowych form usług rozwojowych lub wykorzystania nowych technologii, w tym w zakresie form zdalnych. W zakresie tego instrumentu do końca III kw. 2023 r. przeprowadzono nabór wniosków o dofinansowanie. Umowy z beneficjentami zostały zawarte w IV kwartale 2023 r., a wsparcie dla firm szkoleniowych uruchomione w I kwartale 2024 r.

- **Dalszy rozwój Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, w tym Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji**

W ramach działania prowadzone były prace w projektach pozakonkursowych Instytutu Badań Edukacyjnych (IBE) w ramach Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój (PO WER) finansowanych z EFS:

- 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 Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji (etap 2) (Działanie 2.11 PO WER 2014-2020).

Wymienione wyżej prace zakończono we wrześniu 2023 r.

W Ministerstwie Edukacji i Nauki realizowany był projekt pozakonkursowy „Wzmocnienie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji poprzez wsparcie ministrów właściwych” w ramach którego pozyskiwano specjalistów i ekspertów na potrzeby resortów procedujących wnioski o włączenie kwalifikacji do ZSK (zawarto ponad 70 umów).

W ramach realizacji ww. projektów w 2023 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+) oraz rozwiązania informatyczne umożliwiające przygotowanie prognozy zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności, a także pięć projektów sektorowych ram kwalifikacji (2 z nich w 2023 r. – SRK CYBER i SRK w sektorze przetwórstwa żywności). Prowadzono pilotaż aplikacji „Odznaka+”, czyli narzędzia służącego do digitalizacji procesu etapowego gromadzenia i uznawania osiągnięć w ZSK.

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

W 2023 r. prowadzono i wspierano rozwój 16 Regionalnych Centrów ds. ZSK i wspierania uczenia się przez całe życie, w tym prowadzono spotkania konsultacyjne

z przedstawicielami regionalnego rynku pracy na temat aktualnego i prognozowanego zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności.

Kontynuowano współpracę w ramach 17 partnerstw regionalnych na rzecz uczenia się przez całe życie, m.in. umożliwiających bliższą współpracę ze sobą pracodawców i instytucji edukacyjnych oraz promujących walidację i certyfikowanie umiejętności uzyskanych poza edukacją formalną.

Prowadzono wsparcie dla zainteresowanych podmiotów w opracowaniu projektów kwalifikacji rynkowych wpisujących się w rozpoznane potrzeby rynku pracy, w tym w potrzeby zidentyfikowane w poszczególnych regionach (opracowano projekty ponad 150 kwalifikacji rynkowych wraz z opisem walidacji oraz wybranymi narzędziami walidacji³ oraz projektów kwalifikacji rynkowych dla nauczycieli); do ZRK złożono łącznie 136 wniosków o włączenie kwalifikacji spoza systemów oświaty i szkolnictwa wyższego; łącznie 155 kwalifikacji spoza systemów oświaty i szkolnictwa wyższego wpisano do ZRK). W ramach działań wspieranych w projekcie ZSK do końca 2023 r. zostało włączonych 235 kwalifikacji rynkowych i rzemieślniczych, spośród których 132 to kwalifikacje funkcjonujące w ZSK (jest co najmniej 1 Instytucja Certyfikująca posiadająca uprawnienia do certyfikowania oraz podpisaną umowę z Podmiotem Zewnętrznego Zapewniania Jakości). Do 31 grudnia 2023 r. 200 wniosków o włączenie kwalifikacji rynkowych do ZSK było w trakcie rozpatrywania przez ministrów właściwych dla kwalifikacji, a 54 z nich zostały już ocenione pozytywnie przez ministrów i zostały lub zostaną włączone do ZSK.

W 2023 r. przygotowano łącznie 218 projektów syntetycznych charakterystyk kwalifikacji pełnych nadawanych w ramach szkolnictwa wyższego w jęz. polskim i angielskim (łącznie przygotowano ich 1210) oraz wspierano uczelnie w przygotowaniu opisów kwalifikacji nadawanych po ukończeniu studiów podyplomowych w celu włączenia ich do ZSK. Kontynuowano prace nad opracowaniem 6 projektów tzw. kwalifikacji dziecięcych i młodzieżowych (do końca września 2023 r. przygotowano 24 projekty tzw. kwalifikacji dziecięcych i młodzieżowych). Opublikowano raport z badania „Uczenie się dorosłych Polaków”. Opracowano dwie prognozy zapotrzebowania na branże.

W 2023 r. kontynuowano wdrażanie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK). W 2023 r. złożono 29 wniosków o włączenie kwalifikacji rynkowych do ZSK, zaś na koniec 2023 r. w ministerstwach w trakcie procedowania było 200 wniosków o włączenie kwalifikacji do ZSK.

Do końca 2023 r. do ZSK włączono 18 766 kwalifikacji, z czego: 212 kwalifikacji rynkowych i 23 rzemieślnicze, 1 466 kwalifikacji ze szkolnictwa branżowego (w tym ze szkolnictwa artystycznego) i 4 kwalifikacje z systemu oświaty kształcenia ogólnego, 17 016 kwalifikacji ze szkolnictwa wyższego (dyplomy ukończenia studiów),

³ W 2023 - 36 szt.

20 kwalifikacji nadawanych po ukończeniu studiów podyplomowych, 25 kwalifikacji uregulowanych.

W 2023 r. w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji zostały dodane nowe funkcjonalności dające lepsze możliwości wyszukiwania informacji o kwalifikacjach włączonych do ZSK. W 2023 r. w ZRK zostały udostępnione dane o kolejnych kwalifikacjach włączonych do ZSK możliwych do uzyskania w Polsce i mających przypisany poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji. Według stanu na dzień 31 grudnia 2023 r. w ZRK dostępne były informacje o łącznie 18 766 kwalifikacjach nadawanych w systemach oświaty i szkolnictwa wyższego oraz poza tymi systemami (w tym o 212 kwalifikacjach rynkowych) oraz o blisko 2 050 podmiotach powiązanych z kwalifikacjami. Użytkownikom ZRK udostępniono także pierwsze wersje narzędzi bazujących na danych gromadzonych w rejestrze, ułatwiających wykorzystanie kwalifikacji wpisanych do ZRK w planowaniu ścieżek rozwoju edukacyjnego i zawodowego osób w różnym wieku, takie jak „Kompas szkolnictwa branżowego”, „Czatbot ZRK”, „Małe ZRK” oraz „Wiem co umiem”. Narzędzia te, podobnie jak ZRK, udostępniane są na portalu Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji: kwalifikacje.gov.pl. Kontynuowano także prace nad rozwijaniem mechanizmów wykorzystujących sztuczną inteligencję, ułatwiających grupowanie kwalifikacji i pokazujących powiązania pomiędzy umiejętnościami, kwalifikacjami, zawodami oraz stanowiskami pracy. Prowadzono także prace analityczne nad możliwościami powiązania ZRK i BUR, w celu zwiększenia użyteczności obu systemów.

W 2023 r. rozpoczęła się realizacja projektów pozakonkursowych Instytutu Badań Edukacyjnych (IBE) w ramach Programu Operacyjnego Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego finansowanego z EFS+:

- Wspieranie dalszego rozwoju Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w Polsce (Cel szczegółowy ESO4.7 PO FERS 2021-2027). Prace rozpoczęto w październiku 2023 r. Jako kontynuacja wcześniejszych projektów dotyczących wdrażania i rozwoju ZSK w Polsce, niniejszy projekt jest ukierunkowany nie tylko na zwiększenie w najbliższych latach liczby kwalifikacji spoza edukacji formalnej włączonych do ZSK, ale także na usprawnienie procesów związanych z włączaniem, funkcjonowaniem, walidowaniem, nadawaniem i zapewnianiem jakości kwalifikacji; ułatwi to obywatelom efektywne wykorzystywanie możliwości związanych z certyfikowaniem tych kwalifikacji oraz poruszanie się po dynamicznie zmieniającym się rynku pracy;
- Prowadzenie i rozwój Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji jako narzędzia wspierającego uczenie się przez całe życie (Cel szczegółowy ESO4.7 PO FERS 2021-2027). Prace rozpoczęto w listopadzie 2023 r. Głównym celem projektu, poza zapewnieniem łatwego dostępu do wiarygodnych informacji o istniejących możliwościach zdobywania kwalifikacji, jest zwiększenie użyteczności i rozpoznawalności ZRK jako narzędzia wspierającego uczenie się przez całe

życie oraz usprawniającego funkcjonowanie ZSK m.in. poprzez rozwój narzędzi ułatwiających użytkownikom indywidualnym planowanie ścieżek rozwoju edukacyjnego i zawodowego oraz automatyzujących różne działania w ramach ZSK;

- „Mikropoświadczenia - pilotaż nowego rozwiązania wspierającego uczenie się przez całe życie” (Cel szczegółowy CP4.G PO FERS 2021-2027). Prace rozpoczęto w październiku 2023 r. Jego głównym celem jest sprawdzenie, czy mikropoświadczenia mogą być przydatne do rozwijania różnego rodzaju umiejętności zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie; w projekcie opracowywane i testowane są standardy dotyczące tworzenia i wydawania mikropoświadczeń w taki sposób, by umożliwiały one nabywanie i uaktualnianie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, które zapewniają powodzenie na zmieniającym się rynku pracy oraz spełniają wymogi wiarygodności.
- **Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie**

Ustawą z dnia 30 sierpnia 2023 r. o zmianie ustawy – Prawo oświatowe oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 2005), w ramach realizacji reformy A3.1. zaplanowanej w Krajowym Planie Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO), wprowadzono do systemu oświaty nowy typ placówki – branżowe centrum umiejętności (BCU). BCU są placówkami kształcenia, szkolenia i egzaminowania, dostępnymi dla uczniów, studentów, doktorantów, pracowników branż i innych uczących się, prowadzonymi w porozumieniu z ogólnopolską organizacją branżową. Możliwość udziału w tworzeniu BCU, a następnie korzystania z nowoczesnego zaplecza szkoleniowego tej placówki, w celu rozwijania umiejętności pracowników, stanowi zachętę dla przedsiębiorców do inwestowania w rozwój zawodowy kadry.

Ponadto w 2023 r., w odpowiedzi na potrzeby rynku pracy, na wnioski właściwych ministrów wprowadzono również do systemu oświaty 9 nowych zawodów. Dwa nowe zawody w branży audiowizualnej:

- administrator produkcji filmowej i telewizyjnej – kształcenie w tym zawodzie może być realizowane w rocznej szkole policealnej,
- technik animacji filmowej – kształcenie w tym zawodzie może być realizowane w dwuletniej szkole policealnej.

Nowy zawód w branży budowlanej: technik aranżacji wnętrz – kształcenie w tym zawodzie może być realizowane w technikum.

Trzy nowe zawody w branży chemicznej i ochrony środowiska:

- operator maszyn i urządzeń w gospodarce odpadami – kształcenie w tym zawodzie może być realizowane w branżowej szkole I stopnia,

- pracownik pomocniczy w gospodarce odpadami – kształcenie w tym zawodzie może być realizowane w branżowej szkole I stopnia, wyłącznie dla osób z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim,
- technik gospodarki odpadami – kształcenie w tym zawodzie może być realizowane w technikum oraz branżowej szkole II stopnia (na „podbudowie” zawodu operator maszyn i urządzeń w gospodarce odpadami).

Dwa nowe zawody w branży drzewno-meblarskiej:

- operator maszyn i urządzeń przemysłu drzewnego – kształcenie w tym zawodzie może być realizowane w branżowej szkole I stopnia,
- technik przemysłu drzewnego – kształcenie w tym zawodzie może być realizowane w technikum oraz branżowej szkole II stopnia (na „podbudowie” zawodu operator maszyn i urządzeń przemysłu drzewnego),
- nowy zawód w branży poligraficzno-księgarskiej: animator rynku książki – kształcenie w tym zawodzie może być realizowane w dwuletniej szkole policealnej.

W ramach działania 01.05 „Umiejętności w szkolnictwie wyższym” programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego w 2023 r. ogłoszono konkurs nr FERS.01.05-IP.08-001/23 „Kształcenie na potrzeby branż kluczowych”, dotyczący rozbudowy oferty uczelni w zakresie dostosowanie jej do potrzeb gospodarki oraz zielonej i cyfrowej transformacji. W ramach konkursu 26 wniosków uzyskało ocenę pozytywną i zostało rekomendowanych do dofinansowania. Łączna wartość wniosków rekomendowanych do dofinansowania wyniosła 212 mln zł, w tym kwota dofinansowania 205 mln zł.

W ramach działania 01.05 FERS 2021-2027 Narodowe Centrum Badań i Rozwoju przeprowadziło w 2023 r. nabór konkurencyjny dotyczący rozbudowy oferty uczelni w zakresie kształcenia dorosłych. Rozwój kompetencji dorosłych jako niestandardowych odbiorców szkolnictwa wyższego stanowił odpowiedź na potrzeby gospodarki i przewidywał wsparcie przez uczelnie idei uczenia się przez całe życie i służył dopasowaniu do oczekiwań pracodawców oraz kształcenia kadr na potrzeby zielonej i cyfrowej gospodarki. Oferta dydaktyczna uczelni miała zostać wzbogacona o krótkie, elastyczne i odpowiadające na oczekiwania pracodawców formy doszkalające (np. kursy, szkolenia).

Wspierane miało być kształcenie zawodowe oraz uruchamianie kształcenia specjalistycznego na 5 poziomie Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK) i kursów zawodowych dopasowanych do potrzeb rynku pracy, z wykorzystaniem m. in. mikropoświadczeń. W ramach konkursu 35 wniosków uzyskało ocenę pozytywną i zostało rekomendowanych do dofinansowania. Łączna wartość wniosków rekomendowanych do dofinansowania wyniosła 104,8 mln zł, w tym kwota dofinansowania 100,9 mln zł. W ramach naboru przewidywał objęcie wsparciem 10 tys. osób.

- **Dalsze wspieranie i promowanie projakościowej ewaluacji programów kształcenia formalnego w uczelniach zawodowych**

W okresie sprawozdawczym zgodnie z art. 400 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2024 r. poz. 1571, z późn. zm.) minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego i nauki ogłosił w Biuletynie Informacji Publicznej komunikat w ramach przedsięwzięcia „Dydaktyczna inicjatywa doskonałości”, którego celem jest wsparcie publicznych uczelni zawodowych w doskonaleniu jakości kształcenia. Warunki konieczne do otrzymania przez publiczne uczelnie zawodowe w danym roku środków finansowych obejmują oceny jakości kształcenia wydane przez Polską Komisję Akredytacyjną w okresie 6 lat poprzedzających ogłoszenie komunikatu oraz wyniki monitoringu karier dotyczące absolwentów studiów. W okresie sprawozdawczym możliwe było przekazanie środków finansowych do maksymalnie 15 uczelni, a wysokość środków finansowych dla danej uczelni nie mogła przekroczyć 1 mln zł⁴.

- **Prowadzenie systemu monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów uczelni (ELA)**

W czerwcu 2023 r. Ośrodek Przetwarzania Informacji – Państwowy Instytut Badawczy (OPI-PIB) uruchomił ósmą edycję badania Ekonomicznych Losów Absolwentów szkół wyższych (ELA).

ELA dostarcza wiarygodnych informacji o sytuacji absolwentów polskich uczelni na rynku pracy przez pięć lat od ukończenia przez nich studiów. Swoje ustalenia opiera na danych z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (dane o zatrudnieniu, bezrobociu, wynagrodzeniach) i informatycznego systemu POL-on, czyli obszernego repozytorium danych o polskim szkolnictwie wyższym i nauce. System ELA został zaprojektowany i wykonany na zlecenie Ministerstwa Edukacji i Nauki przez OPI-PIB. Dzięki systemowi ELA, każdy może sprawdzić, po jakich studiach zarabia się najlepiej, a także dowiedzieć się, który kierunek gwarantuje największą szansę zatrudnienia. W ELA dostępne są także m.in. dane dotyczące osób ze stopniem doktora oraz studentów łączących pracę ze studiami.

Nowe dane ELA dostarczają ciekawych informacji na temat rynku pracy w Polsce. Po raz kolejny potwierdzają, że niezależnie od daty ukończenia studiów, zarobki absolwentów w kolejnych latach po dyplomie rosną, a ich wzrost jest szybszy niż średni wzrost płac w ich miejscach zamieszkania.

⁴ Szczegółowe informacje dotyczące przedsięwzięcia „Dydaktyczna inicjatywa doskonałości”, w 2023 r., znajdują się na następujących stronach Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego:
<https://www.gov.pl/web/nauka/komunikat-ministra-edukacji-i-nauki-z-dnia-26-kwietnia-2023-r-o-warunkach-otrzymania-srodkow-finansowych-w-ramach-przedswiezecia-dydaktyczna-inicjatywa-doskonosci-i-wysokosci-tych-srodkow-w-roku-2023> oraz
<https://www.gov.pl/web/nauka/ruszylo-v-edycja-przedswiezecia-mein-pn-dydaktyczna-inicjatywa-doskonosci>.

W 2023 r. w systemie ELA przygotowane zostały wskaźniki statystyczne obrazujące jak absolwenci rocznika 2021 radzili sobie na rynku pracy w pierwszym roku po dyplomie. Oprócz podstawowych danych załączono także infografiki oraz szczegółowe raporty. Aby poszerzyć wiedzę dotyczącą wyborów edukacyjnych absolwentów studiów I stopnia, system ELA jesienią 2023 r. rozszerzył zakres analiz o wskaźniki charakteryzujące procesy przejścia między studiami pierwszego i drugiego stopnia. Nowy moduł będzie w przyszłości rozwijany, by ułatwić uczelniom diagnozę tych zjawisk i dostosowanie swoich strategii do zachodzących zmian.

Ponadto w systemie ELA zamieszczono artykuły opisujące jak radzą sobie na rynku pracy absolwenci: weterynarii, kierunków związanych z bezpieczeństwem oraz obcokrajowcy. Zamieszczono także szczegółową analizę dynamiki zmian decyzji osób z dyplomem licencjata.

Od siódmej edycji system ELA udostępnia uczelniom zestawienia z wartościami wskaźników dotyczących ekonomicznych i edukacyjnych losów absolwentów, które używane są w międzynarodowych rankingach uczelni. Lista udostępnianych rankingów i wskaźników została ustalona po konsultacjach z Uniwersytetem Warszawskim, Uniwersytetem Jagiellońskim, Politechniką Warszawską i Warszawskim Uniwersytetem Medycznym.

W 2023 r. stronę ela.nauka.gov.pl odwiedziło ok. 60 tys. użytkowników.

- **Wsparcie promocji współpracy pracodawców ze szkołami oraz prowadzenie działań informacyjnych wobec rodziców uczniów**

Ważną formą promocji współpracy z pracodawcami są opisane wyżej Branżowe Centra Umiejętności oraz aktualizacje listy zawodów szkolnictwa branżowego.

Wspomnieć należy również o Zintegrowanej Platformie Edukacyjnej MEN, dostępnej pod adresem <https://zpe.gov.pl/>. Na ww. platformie udostępnione są materiały multimedialne dla doradztwa zawodowego, prezentujące informacje o zawodach, quizy oraz filmy zawodoznawcze. Materiały te mogą być wykorzystywane przez uczniów i ich rodziców przy podejmowaniu decyzji o wyborze zawodu oraz kierunku dalszego kształcenia oraz przez doradców zawodowych i innych nauczycieli dla potrzeb realizacji działań z zakresu doradztwa zawodowego w szkole.

Ponadto uruchomiona została strona internetowa Infozawodowe dostępna pod adresem <https://infozawodowe.men.gov.pl/>⁵. Na stronie dostępne są informacje o szkołach prowadzących kształcenie w poszczególnych zawodach oraz o kursach zawodowych organizowanych na terenie całego kraju. Infozawodowe jest także

⁵ Portal Infozawodowe jest w trakcie rozwoju rozbudowy. W ramach programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (FERS) Ośrodek Rozwoju Edukacji w Warszawie realizuje projekt pn.: „Utworzenie i upowszechnienie portalu infozawodowe.men.gov.pl”. Celem projektu jest przygotowanie portalu stanowiącego źródło informacji o zawodach i kształceniu zawodowym, a także wspierającego współpracę pracodawców ze szkołami oraz realizację doradztwa zawodowego dla różnych grup wiekowych.

miejszem publikacji aktualności związanych tematycznie z kształceniem zawodowym i doradztwem zawodowym, informacji o inicjatywach i wydarzeniach oświatowych, prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego, a docelowo także ofert pracodawców i szkół zainteresowanych nawiązaniem współpracy.

- **Przeprowadzenie kompleksowych analiz w zakresie możliwości wdrożenia na gruncie polskim indywidualnych kont szkoleniowych**

W ramach programu wzajemnego uczenia się (MLP) w zakresie indywidualnych rachunków szkoleniowych, w którym w 2023 r. brała udział polska delegacja został opracowany Strategiczny krajowy plan działania w zakresie projektowania i wdrażania indywidualnych rachunków szkoleniowych. Kolejne ekspertyzy zostaną opracowane w ramach wdrażania przez PARP projektu pilotażowego indywidualnych kont rozwojowych, finansowanego z programu FERS i przewidzianego do realizacji w latach 2024-2027/28.

- **Dalsze promowanie kształcenia ustawicznego, m.in. przez działania informacyjne budujące świadomość społeczną w zakresie potrzeby uczenia się przez całe życie w ramach Europejskiego Roku Umiejętności 2023**

Europejski Rok Umiejętności (ERU) trwał od 9 maja 2023 r. do 8 maja 2024 r., a jego celem głównym było upowszechnienie uczenia się przez całe życie. W Polsce działania w ramach ERU były realizowane na szczeblu rządowym, samorządowym oraz poprzez organizacje pozarządowe. Instytucją koordynującą przedsięwzięcia w ramach Europejskiego Roku Umiejętności w Polsce było Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Obok funkcji koordynującej, MRPiPS wdrożył też szereg własnych działań na rzecz upowszechnienia idei uczenia się przez całe życie. Do głównych wydarzeń można zaliczyć międzynarodową konferencję inauguracyjną. Ponadto na stronie MRPiPS utworzono zakładkę dotyczącą ERU, w której zamieszczane były wiadomości o aktualnych wydarzeniach i podstawowych zagadnieniach związanych z uczeniem się przez całe życie. Przygotowywano także i publikowano regularnie na stronie MRPiPS miesięcznik Biuletyn Europejskiego Roku Umiejętności, poświęcony tematyce doskonalenia umiejętności i podnoszenia kwalifikacji. Łącznie ukazało się 9 numerów miesięcznika. Zlecono również publikację artykułów dotyczących uczenia się przez całe życie w czasopiśmie.

W realizację ERU silnie zaangażowane były też inne resorty i jednostki im podległe. Najpopularniejszymi formami zgłoszonych działań były webinaria, konferencje oraz zamieszczanie postów na komunikatorach internetowych.

W realizacji działań w ramach Europejskiego Roku Umiejętności aktywnie uczestniczyły również wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, które poinformowały o wykonaniu 1559 działań. Najwięcej inicjatyw w ramach ERU sprawozdały urzędy pracy

w województwach warmińsko-mazurskim (229), mazowieckim (197), lubelskim (161), pomorskim (160), dolnośląskim (149) i łódzkim (107). Najpopularniejszymi formami promocji idei uczenia się przez całe życie wśród urzędów pracy były spotkania, warsztaty i targi.

- **Monitorowanie karier absolwentów szkół ponadpodstawowych w celu zapewnienia informacji na temat przebiegu karier absolwentów szkół ponadpodstawowych**

Od 2021 r. minister właściwy do spraw oświaty i wychowania monitorował kariery absolwentów szkół ponadpodstawowych.

W okresie sprawozdawczym prowadzony był monitoring karier absolwentów w celu zapewnienia informacji na temat przebiegu karier absolwentów szkół ponadpodstawowych na potrzeby prowadzenia polityki oświatowej państwa na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym, w tym dostosowywania kierunków i treści kształcenia do wymogów rynku pracy oraz przygotowywania uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia.

Monitoring obejmował absolwentów szkół ponadpodstawowych: liceów ogólnokształcących, techników, branżowych szkół I stopnia, szkół specjalnych przysposabiających do pracy, branżowych szkół II stopnia, szkół policealnych, którzy ukończyli naukę: 1 rok, 2 lata, 5 lat przed rokiem monitorowania.

Zbiornicze wyniki monitoringu zostały udostępnione w Biuletynie Informacji Publicznej MEiN. Informacje o losach swoich absolwentów otrzymała każda szkoła objęta monitorowaniem.

W maju 2023 r. Ministerstwo Edukacji i Nauki po raz drugi opublikowało wyniki monitoringu karier absolwentów szkół ponadpodstawowych i ponadgimnazjalnych dla absolwentów z lat 2020 i 2021. Raport powstał w ramach projektu „Monitorowanie losów absolwentów szkół zawodowych - etap II” realizowanego w ramach działania 2.15. Kształcenie i szkolenie zawodowe dostosowane do potrzeb zmieniającej się gospodarki II osi priorytetowej.

Monitoring opiera się na danych rejestrowych dotyczących nauki w systemie oświaty (dane pochodzące z Systemu Informacji Oświatowej - SIO), uzyskiwania dyplomów i świadectw/certyfikatów (dane Okręgowych Komisji Egzaminacyjnych – OKE oraz dane SIO), kontynuacji nauki na studiach (dane pochodzące z systemu POL-on) oraz aktywności na rynku pracy (dane Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – ZUS).

Za opracowanie wyników monitoringu karier dotyczących wszystkich absolwentów szkół ponadpodstawowych odpowiedzialny był Instytut Badań Edukacyjnych w Warszawie (IBE).

Dane na potrzeby monitoringu były pozyskiwane przez Centrum Informatyczne Edukacji i Nauki, anonimizowane, a następnie przekazywane do IBE w celu

przeprowadzenia analiz i przygotowania raportów szkolnych, branżowych, regionalnych oraz raportu ogólnopolskiego.

Monitoring jest prowadzony w celu zapewnienia informacji na temat przebiegu karier absolwentów na potrzeby prowadzenia polityki oświatowej państwa na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym. Monitoring stanowił narzędzie komplementarne wobec ogłaszanej corocznie przez MEiN prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy, którą wprowadzono w 2019 r. Wiedza na temat przebiegu karier absolwentów oraz informacje na temat spodziewanego zapotrzebowania na zawody stanowią istotne wsparcie dla szkół i ich organów prowadzących w dostosowywaniu kierunków i treści kształcenia do wymogów rynku pracy oraz w przygotowywaniu uczniów do podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych dotyczących wyboru zawodu i kierunku kształcenia. W 2023 r. w raporcie z monitoringu karier absolwentów szkół ponadpodstawowych i ponadgimnazjalnych przedstawiono ścieżki edukacyjno-zawodowe absolwentów rocznika 2021 w pierwszym roku po ukończeniu szkoły, zaś rocznika 2020 po dwóch latach od jej ukończenia. Monitoring obejmował absolwentów liceów ogólnokształcących dla młodzieży, liceów ogólnokształcących dla dorosłych, techników, branżowych szkół I stopnia, szkół policealnych i szkół specjalnych przysposabiających do pracy. Wyniki monitoringu zostały udostępniane w formie raportu krajowego na stronie internetowej MEiN, jak również dyrektorom wszystkich typów szkół ponadpodstawowych, za pośrednictwem Systemu Informacji Oświatowej, w postaci automatycznie generowanych raportów dotyczących absolwentów poszczególnych szkół.

Działanie kierunkowe 2. Tworzenie i doskonalenie metod prognozowania zapotrzebowania na zawody, kompetencje i nowe umiejętności w perspektywie długoterminowej

- Rozwój dotychczasowych narzędzi prognostycznych, w tym opracowanie założeń projektu pn. „System strategicznego prognozowania zapotrzebowania na umiejętności cyfrowe i zielone”, przewidzianego do dofinansowania w ramach programu Fundusze Europejskie na rzecz Rozwoju Społecznego 2021-2027 (FERS 2021-2027)

W okresie sprawozdawczym prowadzono prace nad założeniami projektu pn. „System strategicznego prognozowania zapotrzebowania na umiejętności cyfrowe i zielone”.

W okresie sprawozdawczym prowadzono prace nad aktualizacją narzędzia prognostycznego udostępnianego urzędowi pracy (w listopadzie 2022 r.) na stronie <https://prognozy.praca.gov.pl/>. Wspomniane narzędzie wspiera służby 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 też śledzić jak kształtuje się podaż internetowych ofert pracy w przekroju zawodowym.

Zawarty w nim 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 anonstowanymi w Internecie.

Moduł prognostyczny generuje prognozy popytu i podaży na pracę do 2050 r.

W 2023 r. zakończyła się realizacja projektów BKL, BBKL i BBKLII w ramach, których opracowane zostały raporty o charakterze ogólnym dot. diagnozy polskiego rynku pracy (BKL) wraz z branżowym (BBKL i BBKL II) ujęciem zapotrzebowania na kompetencje i niedopasowanie rynku pracy w poszczególnych sektorach oraz z trendami oddziałującymi na poszczególne branże. Raporty dostępne są na stronie PARP.

- **Aktywne włączenie PUP i WUP w monitorowanie i prognozowanie tych trendów**

W latach 2021-2022, w ramach projektu pilotażowego pn. „Blender Danych – monitoring zapotrzebowania na kwalifikacje”, opracowano i wdrożono cykliczne badanie osób pracujących według zawodów na podkarpackim rynku pracy. Projekt był zrealizowany w ramach naboru „Nowe spojrzenie – nowe możliwości” - pn. „Blender Danych – monitoring zapotrzebowania na kwalifikacje dla województwa podkarpackiego”. Projekt zrealizowano na kwotę 1 748 063,81 zł.

Rozpoczęcie badania i powstanie dedykowanego mu systemu było odpowiedzią na pojawiające się od lat postulaty realizacji badania pozwalającego na stałe monitorowanie zapotrzebowania na pracowników według zawodów, opartego na szerokim zakresie danych. Inicjatywę uzasadniano chęcią uzyskania dla użytkowników zagregowanych informacji nt. zawodów na rynku pracy. Dane są przetwarzane i prezentowane w dedykowanym systemie informatycznym, który obecnie funkcjonuje na poziomie województwa podkarpackiego. Wyniki badania są dostępne online pod adresem: blenderdanych.pl.

Ponadto publicznie dostępna jest informacja zarządcza, która może być wykorzystywana przez osoby decydujące o alokacji środków publicznych w zakresie szkolnictwa i kształcenia ustawicznego. Ważne jest podkreślenie przydatności danych dla potencjalnych pracodawców, dla których przygotowano ranking dostępności zasobów pracy oraz wskaźniki określające charakterystyczne warunki pracy dla poszczególnych zawodów. W kontekście zadań publicznych służb zatrudnienia (PSZ), system oferuje informacje diagnozujące sytuację na lokalnym i regionalnym rynku pracy, co jest istotne dla doradców zawodowych pracujących bezpośrednio z klientami, umożliwiając im szybki dostęp do aktualnych danych.

Bazując na uzyskanych rezultatach, które potwierdzają efektywność systemu oraz jego adekwatność do potrzeb użytkowników, zasadne okazało się rozszerzenie zakresu badania, a tym samym funkcjonowania systemu Blender Danych na obszar całego kraju. W związku z tym, w wyniku pozytywnej oceny pierwszego projektu, WUP w Rzeszowie wystąpił o środki z rezerwy Funduszu Pracy, aby rozszerzyć badanie mające na celu monitorowanie rynku pracy z perspektywy zawodów, a tym samym funkcjonowania systemu informatycznego „Blender Danych – monitoring rynku pracy z perspektywy zawodów” na obszar całego kraju. Projekt realizowany jest od 6 listopada 2023 r. do 30 kwietnia 2026 r., a na jego realizację przyznano środki rezerwy funduszu pracy w wysokości 6 816 873,20 zł.

Projekt zakłada przygotowanie dedykowanego systemu informatycznego, którego celem jest przetwarzanie danych i prezentowanie ich online w formie zgodnej z potrzebami informacyjnymi grup docelowych. Rozszerzenie badania mającego na celu monitorowanie rynku pracy z punktu widzenia zawodów na obszar całego kraju polega na:

- zbieraniu dla wszystkich powiatów w kraju danych charakteryzujących zawody na rynku pracy,
- rozszerzeniu zakresu i/lub charakteru danych (w odniesieniu do obszaru całego kraju),
- przystosowaniu narzędzia informatycznego (aplikacji wprowadzającej i przetwarzającej dane statystyczne, strony internetowej prezentującej dane wynikowe, ewentualnie również narzędzia ankietyzacji online).

Pod koniec 2023 r. powołano Komitet Monitorujący, którego celem jest m.in. monitorowanie i nadzór realizacji zapisów umowy, w tym realizacji założeń projektu oraz budżetu wraz z harmonogramem jego wykonania.

W okresie sprawozdawczym realizowane było ogólnopolskie badanie jakościowe Barometr zawodów. Jego koordynatorem był wojewódzki urząd pracy w Krakowie. W jego ramach eksperci na przełomie III i IV kwartału wspólnie analizowali sytuację w poszczególnych zawodach. Badanie było prowadzone osobno dla każdego powiatu w Polsce i dostarczało informacji na temat prognozy jednorocznej sytuacji panującej w poszczególnych zawodach.

- **Badania analityczne w zakresie zmian na rynku pracy spowodowanych zmianami w otoczeniu geopolitycznym**

Temat zmian geopolitycznych i ich wpływu na rynek pracy był w 2023 r. uwzględniany jako czynnik wpływający na rynek pracy w analizach licznych instytucji publicznych, np. PIE, PARP. Przykładowo w raporcie PARP, pt. "Polski rynek pracy – procesy i zjawiska. Na podstawie badań BKL 2021-2022" wykazano, że do najważniejszych czynników oddziałujących na rynek pracy należą: zmiana technologiczna prowadzącą do

automatyzacji pracy, dążenie do bardziej zrównoważonego rozwoju oraz zmiany demograficzne i geopolityczne.

- **Informacje dotyczące prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy**

W dniu 20 stycznia 2023 r. po raz piąty Minister Edukacji i Nauki ogłosił w drodze obwieszczenia prognozę zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy.

Celem prognozy jest wskazanie, w jakim kierunku powinna rozwijać się oferta szkolnictwa branżowego. Prognoza jest podzielona na części – krajową i wojewódzką. Określa ona zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych, ułożonych alfabetycznie zawodach.

W 2023 r. prognoza krajowa zawierała alfabetyczny wykaz 33 zawodów, dla których, ze względu na znaczenie dla rozwoju państwa, jest prognozowane szczególne zapotrzebowanie na rynku pracy. Po raz pierwszy na liście krajowej pojawiły się 4 zawody: operator maszyn i urządzeń w gospodarce odpadami, technik gospodarki odpadami, monter izolacji przemysłowych, technik izolacji przemysłowych.

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. Uwzględnia dane Instytutu Badań Edukacyjnych opracowane w szczególności na podstawie statystyki publicznej, danych z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Systemu Informacji Oświatowej oraz po zasięgnięciu opinii rad sektorowych do spraw kompetencji i Rady Programowej do spraw kompetencji, o których mowa w ustawie o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, a także ministrów właściwych dla zawodów szkolnictwa branżowego. Procedury przetwarzania danych opracowane przez Instytut Badań Edukacyjnych (jednostka nadzorowana przez MEiN) pozwalają na wykorzystanie w sposób kompleksowy ogółu czynników wpływających na kształtowanie się podaży i popytu na pracę w perspektywie długofalowej. Celem było 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.

W oparciu o wyniki prognozy każdego roku następuje podział środków części oświatowej subwencji ogólnej przeznaczonych na szkolnictwo branżowe, prognoza jest bowiem kluczowym narzędziem w nowym sposobie finansowania kształcenia zawodowego.

Prognoza, zgodnie z przepisami ustawy – Prawo oświatowe, jest również narzędziem wykorzystywanym m.in. przez wojewódzkie rady rynku pracy w realizacji zadań nałożonych ustawą o promocji zatrudnienia polegających na opiniowaniu zasadności

kształcenia w danym zawodzie. Stanowi również punkt odniesienia dla Samorządów Województw do corocznego określania wykazu zawodów, w których za przygotowanie zawodowe wypłacana jest refundacja pracodawcom wynagrodzeń młodocianych pracowników.

Działanie kierunkowe 3. Rozwijanie mechanizmów współpracy i koordynacji polityki uczenia się przez całe życie na poziomie centralnym (krajowym) i regionalnym (wojewódzkim) – koordynacja wdrażania „Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030” (część szczegółowa)

Koordynacja dotyczyła działań wdrażających Zintegrowaną Strategię Umiejętności 2030 i obejmowała m.in. działania dotyczące: organizowania specjalistycznego wsparcia dla kadry uczącej, zarówno w wymiarze organizacji warunków pracy, jak i rozwoju umiejętności dydaktycznych i metodycznych (ZSU 2030 – obszar oddziaływania III); koordynowania i wspierania osób odpowiedzialnych za zarządzanie instytucjami edukacji formalnej i pozaformalnej w realizacji zadań administracyjnych i zarządzania procesami edukacyjnymi (obszary oddziaływania II i IV), wspierania współpracy pomiędzy instytucjami edukacji formalnej, współpracy instytucji edukacji formalnej z instytucjami edukacji pozaformalnej, pracodawcami, jednostkami samorządu terytorialnego i innymi instytucjami działającymi na rzecz rozwijania umiejętności (obszary oddziaływania IV i VII).

W ramach wartego 344 mln zł projektu „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” przewidywano powstanie 16 Wojewódzkich Zespołów Koordynacji (WKZ) ds. uczenia się przez całe życie. WKZ miały być organizowane przez organy wykonawcze samorządów województw. W skład zespołów wchodzić mieli przedstawiciele kluczowych interesariuszy procesów rozwoju umiejętności w ramach 5 filarów: oświaty, rynku pracy i gospodarki, zarządzania strategicznego, funduszy europejskich, dialogu społecznego.

CEL 2: MODERNIZACJA FUNKCJONOWANIA PUBLICZNYCH SŁUŻB ZATRUDNIENIA I ZWIĘKSZENIE EFEKTYWNOŚCI AKTYWNYCH POLITYK RYNKU PRACY

Działanie kierunkowe 1. Wejście w życie pakietu ustaw w zakresie rynku pracy, które zastąpią i uzupełnią ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Spośród pakietu trzech ustaw tworzących kamień milowy A51G KPO, w okresie sprawozdawczym obowiązywała ustawa z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie

teleinformatycznym do obsługi niektórych umów (Dz. U. z 2024 r. poz. 1661 z późn. zm.). Głównym założeniem ustawy jest zapewnienie systemu teleinformatycznego wspomagającego mikroprzedsiębiorców, rolników i osoby fizyczne niebędące przedsiębiorcami, m.in. przy zawieraniu umów, udostępnianiu dokumentacji pracowniczej, obliczaniu należności podatkowych pracownika, zleceniobiorcy czy też niani oraz w przekazywaniu do urzędu skarbowego informacji o pobranych zaliczkach na podatek dochodowy. W myśl tej ustawy minister właściwy do spraw pracy w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw gospodarki udostępni system w okresie 3 lat od dnia wejścia w życie ustawy. W 2023 r. trwały więc prace nad opracowaniem systemu. Ustawa została też znowelizowana w zakresie metod uwierzytelniania ustawą z dnia 26 maja 2023 r. o aplikacji mObywatel.

W okresie sprawozdawczym prowadzono również prace w ramach rządowego procesu legislacyjnego nad pozostałymi dwoma projektami ustaw tworzącymi kamień milowy A51G: projektem ustawy o aktywności zawodowej (nr w wykazie prac legislacyjnych Rady Ministrów – UD399) i projektem ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców (UD400)⁶. Ponieważ nie udało ich się sfinalizować w czasie IX kadencji Sejmu, w ostatnich tygodniach 2023 r. rozpoczęto w MRPiPS prace nad dwoma nowymi projektami spełniającymi warunki kamienia milowego A51G: projektem ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz.U. 2025 poz. 620) i projektem ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP (Dz.U. 2025 poz. 621).

Działanie kierunkowe 2. Opracowanie – w konsultacjach z PSZ i partnerami społecznymi – projektu Planu Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia

Plan Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia (opracowywany na okres 3 lat) będzie wynikał z przepisów ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia i zastąpi obecnie opracowywany na podstawie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia.

W 2023 r., zgodnie z harmonogramem określonym w KPO, opracowano projekt Planu Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia (kamień milowy A52G KPO), zawierający nowe standardy i stanowiący zarządcze ramy wykonania w zakresie funkcjonowania i koordynacji PSZ. Projekt Planu został przygotowany na podstawie projektu ustawy o aktywności zawodowej. W związku z pracami nad projektem Planu zostały przygotowane szczegółowe ekspertyzy tematyczne. Założenia standardów i wskaźników zostały omówione z przedstawicielami PSZ podczas warsztatów konsultacyjnych. W związku z zamknięciem ścieżki legislacyjnej projektu ustawy

⁶ Obie ustawy zostały podpisane przez Prezydenta RP 10 kwietnia 2025 r. a weszły w życie 1 czerwca 2025 r.

o aktywności zawodowej po zakończeniu kadencji parlamentu, dalsze prace nad projektem Planu zostały przesunięte na lata 2024-2025.

Działanie kierunkowe 3. Realizacja pierwszego etapu szkoleń dla pracowników PSZ, na potrzeby stosowania nowych przepisów w obszarze rynku pracy, nowych procedur i narzędzi cyfrowych (inwestycja w ramach KPO)

Prace nad przygotowaniem dokumentacji do ogłoszenia zamówienia publicznego na pierwszy etap szkoleń rozpoczęły się w okresie sprawozdawczym. Przetarg został ogłoszony 2 lutego 2024 r. Realizacja szkoleń rozpoczęła się w 2024 r.

Działanie kierunkowe 4. Dalszy rozwój systemów informatycznych PSZ oraz usług elektronicznych realizowanych na rzecz klientów PSZ i usług pośrednictwa pracy

W okresie sprawozdawczym powstało narzędzie do badania kompetencji cyfrowych osób młodych przeznaczone dla Powiatowych Urzędów Pracy. Podczas jego wdrażania przygotowano wytyczne dla urzędów oraz bazę z najczęściej zadawanymi pytaniami i odpowiedziami na nie. Przeprowadzono również walidację przez zewnętrzny podmiot w wyniku której przygotowano zaktualizowaną wersję narzędzia z którego korzystały urzędy pracy.

Prowadzone były także prace modernizacyjne w zakresie CBOP i ePracy.

CEL 3: PODNIESIENIE JAKOŚCI ZATRUDNIENIA ORAZ WYDAJNOŚCI PRACY W POLSCE

Działanie kierunkowe 1. Dalsze zmniejszanie segmentacji na polskim rynku pracy

W zakresie działań polegających na zmniejszaniu segmentacji na polskim rynku pracy poprzez podjęcie prac analitycznych nad możliwymi rozwiązaniami prawnymi wskazać należy, że zgodnie z KPO Polska w ramach reformy A4.1 „Efektywne instytucje na rzecz rynku pracy” została zobowiązana m. in. do przeprowadzenia kompleksowej analizy potencjalnej roli jednolitej umowy o pracę w celu zwiększenia elastyczności i bezpieczeństwa na polskim rynku pracy (element kamienia milowego A53G).

A53G został zrealizowany zgodnie z planem. Przeprowadzenie badania dot. jednolitej umowy o pracę zostało zlecone Instytutowi Pracy i Spraw Socjalnych, który przygotował „Raport dotyczący potencjalnej roli jednolitej umowy o pracę dla wprowadzenia nowej

elastyczności i bezpieczeństwa na polskim rynku pracy”. Raport ten nie rekomenduje wprowadzenia jednolitej umowy o pracę do polskiego porządku prawnego⁷.

Od 22 grudnia 2022 r. raport jest dostępny na stronie <https://www.gov.pl/web/rodzina/krajowy-plan-odbudowy>.

Działanie kierunkowe 2. Wzmacnianie dialogu społecznego

Zadanie aktywnego angażowania partnerów społecznych w konsultacje przepisów prawnych i polityk publicznych realizowane było na bieżąco w ramach prac Rady Dialogu Społecznego i jej zespołów problemowych. Wynikało to z faktu, iż prawo do partycypacji partnerów społecznych w procesie stanowienia prawa, a także jego zakres przedmiotowy są zagwarantowane ustawowo. Kwestie te regulowane są w licznych ustawach, które legitymizują ich udział w kształtowaniu negocjacyjnego ładu społecznego we współpracy z rządem i innymi organami władzy publicznej. Najbardziej powszechny charakter mają zapisy wynikające z ustaw: o radzie dialogu społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, o związkach zawodowych i o organizacjach pracodawców. Na podstawie ww. ustaw partnerzy brali udział w konsultowaniu projektów aktów normatywnych, a zadanie to miało charakter ciągły, m.in. w ramach wspomnianej instytucji dialogu społecznego.

W 2023 r. w Departamencie Dialogu i Partnerstwa Społecznego prowadzone były analizy, a następnie konsultacje z partnerami społecznymi na temat sformułowanej ekspertyzie diagnozy oraz w zakresie kierunkowych rozwiązań, jakie miałyby posłużyć wypracowaniu optymalnych rozwiązań w obszarze porozumień zbiorowych. Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego przygotował ostatecznie propozycje zmian legislacyjnych w tym zakresie, które wychodzą naprzeciw intencjom partnerów społecznych, ale też wpisują się w podstawowe zasady funkcjonowania dialogu społecznego.

Działanie kierunkowe 3. Działania ułatwiające stosowanie elastycznych i jednocześnie stabilnych form zatrudnienia

Państwowa Inspekcja Pracy prowadziła działania mające na celu eliminowanie nieprawidłowości polegających na zawieraniu umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy. W tym zakresie inspektorzy pracy prowadzili kontrole planowe oraz kontrole związane z badaniem skarg, w których poruszona została kwestia zawarcia umowy cywilnoprawnej zamiast wymaganej umowy o pracę.

⁷ Od stycznia 2021 r. istnieje obowiązek informowania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o zawieranych umowach o dzieło. Zgromadzone w rejestrze informacje są wykorzystywane do celów statystyczno-analitycznych (publikacja raportu za każde półrocze).

Celem kontroli prowadzonych w okresie sprawozdawczym była szeroko rozumiana prewencja, tj. propagowanie dobrych praktyk i popularyzowanie wiedzy o zasadach wyboru prawidłowych form zatrudnienia.

W 2023 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 10,7 tys. kontroli, których celem było eliminowanie przypadków zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy. Kontrolami objęto 42,2 tys. umów cywilnoprawnych, spośród których zakwestionowano 1,9 tys. umów jako zawartych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy (4,7% skontrolowanych umów).

Dla porównania – w całym 2022 r. inspektorzy poddali weryfikacji 46 tys. umów cywilnoprawnych, kwalifikując 2,2 tys. z nich (4,8%) jako zawarte nieprawidłowo, w miejsce wymaganych umów o pracę.

Jak wskazują powyższe dane, odsetek kwestionowanych przez inspektorów pracy umów cywilnoprawnych w stosunku do liczby umów poddanych kontroli utrzymuje się na zbliżonym poziomie. Największa liczba skontrolowanych podmiotów prowadziła działalność (wg PKD) w zakresie: handlu i napraw (25,5%), przetwórstwa przemysłowego (13,8%), budownictwa (12%) oraz zakwaterowania i usług gastronomicznych (11,3%).

- **wsparcie praktycznego stosowania przepisów w zakresie pracy zdalnej w ramach inwestycji KPO związanej z wyposażeniem pracowników i przedsiębiorstw umożliwiającym pracę zdalną**

Nowym rozwiązaniem wprowadzonym dla wszystkich pracowników poprzez nowelizację Kodeksu Pracy w 2023 r. jest praca zdalna. Może być całkowita albo hybrydowa, stosownie do potrzeb konkretnego pracownika i pracodawcy. Można też korzystać z pracy zdalnej okazjonalnej – udzielanej na wniosek pracownika w wymiarze 24 dni w roku kalendarzowym. Co więcej, pracodawca musi co do zasady uwzględnić wnioski o pracę zdalną złożony m.in. przez pracownicę w ciąży, pracownika wychowującego dziecko do 4 roku życia oraz pracownika – rodzica dziecka niepełnosprawnego⁸. Prowadzono również prace legislacyjne nad rozporządzeniem Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 30 stycznia 2023 r. w sprawie udzielania przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości pomocy finansowej w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności. Dnia 8 grudnia 2023 r. Rada UE przyjęła zmiany KPO, w których m.in. została uwzględniona propozycja Polski w zakresie rezygnacji z realizacji inwestycji A4.4.1. Inwestycje związane z wyposażeniem pracowników/przedsiębiorstw do pracy zdalnej.

- **kontynuacja prac analitycznych w celu przygotowania możliwych rozwiązań prawnych regulujących prawa pracowników i pracodawców w nowo powstających formach (np. praca platformowa)**

⁸ Online: <https://www.gov.pl/web/rodzina/praca-zdalna>

W związku z procedowaniem na szczeblu europejskim dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/2831 z dnia 23 października 2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform, uczestniczono w pracach w odniesieniu do przedmiotowego projektu aktu legislacyjnego.

W 2023 r. roku wprowadzono zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej. Przysługuje ono w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. Pracownik z takiego zwolnienia może skorzystać w wymiarze dwóch dni (lub 16 godzin w roku kalendarzowym), a za każdy dzień przysługuje mu połowa stawki wynagrodzenia.

Dodatkowo wprowadzono elastyczną organizację pracy dla rodziców dzieci do lat 8.

Nowością w prawie pracy wprowadzoną w okresie sprawozdawczym jest urlop opiekuńczy. To pięć dni bezpłatnego urlopu w roku kalendarzowym, udzielanego na wniosek pracownika, który musi zapewnić osobistą opiekę dziecku lub innemu członkowi rodziny (np. starszym rodzicom czy małżonkowi) wymagającemu znacznego wsparcia ze względów medycznych.

- **kontynuacja działań PIP o charakterze kontrolnym, prewencyjnym i informacyjno-edukacyjnym**

Ponadto Państwowa Inspekcja Pracy aktywnie działała na rzecz upowszechniania znajomości przepisów dotyczących pracy zdalnej, wprowadzonych do polskiego porządku prawnego z dniem 7 kwietnia 2023 r. w wyniku odpowiedniej nowelizacji Kodeksu pracy.

W 2023 r. Inspekcja Pracy rozpoczęła realizację kampanii pn. „Działania informacyjne dotyczące pracy zdalnej”.

Realizując te działania, okręgowe inspektoraty pracy podejmowały inicjatywy m.in. w zakresie:

- organizacji i prowadzenia szkoleń dotyczących uregulowań prawnych w kwestii pracy zdalnej,
- uczestnictwa przedstawicieli Inspekcji w poświęconych tej problematyce konferencjach i seminariach, w szczególności w charakterze prelegentów,
- udzielania porad prawnych na stoiskach informacyjnych PIP,
- organizacji i udziału w „dniach otwartych”, spotkaniach tematycznych itp.

Na stronie internetowej Państwowej Inspekcji Pracy (pip.gov.pl) zostały zamieszczone informacje dotyczące pracy zdalnej – w formie odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania, webinarów i porad w formie multimedialnej, a także w postaci ulotki do pobrania dla pracodawców i pracowników. Odpowiednie filmy umieszczono również na kanale Państwowej Inspekcji Pracy w serwisie YouTube, a 20-stronicowa ulotka pt.

„Praca zdalna” była bezpłatnie dystrybuowana w wersji papierowej przez okręgowe inspektoraty pracy w całej Polsce.

CEL 4: EFEKTYWNE I SPRAWIEDLIWE WYKORZYSTANIE KAPITAŁU KADROWEGO POLSKI

Działanie kierunkowe 1. Realizacja wsparcia w zatrudnieniu osób biernych zawodowo w oparciu o nowe przepisy w obszarze rynku pracy

W okresie sprawozdawczym prowadzono prace w ramach rządowego procesu legislacyjnego nad projektem ustawy o aktywności zawodowej, w ramach kamienia milowego A51G KPO. Ponieważ nie udało ich się sfinalizować w czasie IX kadencji Sejmu, w ostatnich tygodniach 2023 r. rozpoczęto w MRPiPS prace nad nowym projektem spełniającym warunki kamienia milowego A51G: projektem ustawy z 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia.

Działanie kierunkowe 2. Ewaluacja projektów pilotażowych dotyczących innowacyjnych form wsparcia finansowanych w ramach naboru pn. „Nowe spojrzenie nowe możliwości” zakończonych w 2022 r.

W okresie sprawozdawczym prowadzono ewaluację projektów pilotażowych z naboru „Nowe spojrzenie - nowe możliwości” które realizowano w latach 2021–2022. W ramach wszystkich projektów pilotażowych poszczególnymi działaniami aktywizacyjnymi objęto łącznie 4 536 osób. Projekty realizowano w cieniu obostrzeń wynikających z ograniczeń pandemicznych, a później konfliktu zbrojnego na Ukrainie. Sytuacja społeczno-ekonomiczna niewątpliwie wywierała wpływ na przebieg realizowanych projektów pilotażowych wymuszając zmiany w przyjętych harmonogramach, przesunięcia środków finansowych pomiędzy latami, a także pomiędzy poszczególnymi pozycjami budżetu z uwagi na wydłużające się nabory uczestników do projektu, procedury przetargowe w trybie PZP, czy też spadek liczby ofert pracy na lokalnych rynkach i uzasadnione obawy pracodawców przed zatrudnianiem nowych pracowników z uwagi na inflację i rosnące koszty zatrudnienia pracownika. Wykonawcy, wykorzystując wszelkie dostępne im środki, podejmowali dodatkowe działania zmierzające do osiągnięcia celów założonych w projektach. Wykorzystywali przy tym własne zasoby i poszerzali bazę podmiotów współpracujących z urzędem.

Z drugiej strony projekty pilotażowe, zwłaszcza te adresowane do osób długotrwale bezrobotnych, wykluczonych społecznie lub zagrożonych wykluczeniem, aktywizowały uczestników, a ci w badaniach ewaluacyjnych pozytywnie oceniali proponowane formy wsparcia. Uczestnicy poznawali swoje mocne strony, oczekiwania pracodawców, wzrosły ich kwalifikacje zawodowe, poczucie własnej wartości, wiara w swoje

możliwości, byli gotowi do zmiany, co w konsekwencji doprowadzało do podjęcia zatrudnienia i powrotu na rynek pracy. W wyniku powyższych prac wypracowano proponowany do wdrożenia w różnym zakresie katalog instrumentów wspierających aktywizację osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Rekomendację do wdrożenia w ramach dobrych praktyk uzyskało 13 rozwiązań, do wdrożenia do obowiązującego porządku prawnego 6 instrumentów, a 5 testowanych rozwiązań było zawartych w projekcie ustawy o aktywności zawodowej, a następnie przeniesione do projektu ustawy i rynku pracy i służbach zatrudnienia.

Działanie kierunkowe 3. Realizacja edycji naboru na projekty pilotażowe pn. „Stabilna praca - silna rodzina”, który został ogłoszony w październiku 2021 r.

W okresie sprawozdawczym z rezerwy Funduszu Pracy, w ramach naboru pn. Stabilna praca – silna rodzina finansowano projekty pilotażowe, realizowane przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy. Podpisano 71 umów na realizację projektów pilotażowych na kwotę prawie 55 mln zł. Projekty te skierowane były do osób wyłączonych z rynku pracy z powodu opieki nad dziećmi/osobami zależnymi oraz seniorami, w szczególności do 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. osób nieuczących się, niepracujących i nieszkolących się) oraz do pracodawców.

Działanie kierunkowe 4. Wspieranie godzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi, w tym zapewnienie dostępu do różnych form opieki nad osobami bliskimi

- dalsze wsparcie opieki nad dzieckiem do lat 3 w ramach rozbudowanego programu „Maluch+”

W okresie sprawozdawczym rozpoczął się nabór wniosków do Programu „Maluch+” 2022-2029. Program „Maluch+” wspierał rozwój instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 – żłobków, klubów dziecięcych i dziennych opiekunów. Ostateczni odbiorcy wsparcia mogli otrzymać dofinansowanie do tworzenia i funkcjonowania miejsc opieki. Celem programu „Maluch+” jest zwiększenie dostępności terytorialnej i finansowej miejsc opieki w żłobkach, klubach dziecięcych i u dziennych opiekunów dla wszystkich dzieci, w tym dzieci z niepełnosprawnościami oraz wymagających szczególnej opieki.

Program zakłada utworzenie i funkcjonowanie 102 577 miejsc opieki dla najmłodszych dzieci. Budżet Programu to 5,5 mld zł ze środków europejskich oraz krajowych – pozwoli to na zwiększenie liczby miejsc opieki. W ciągu roku 2023 zostały przeprowadzone trzy

tury naboru, w tym dwie tury naboru ciągłego. Tryb naboru ciągłego obowiązujący od 6 lipca 2023 roku, został przewidziany do czasu osiągnięcia założonych wskaźników wskazanych w pkt 2.1. Programu lub do wyczerpania środków, jednak nie dłużej niż do 31 grudnia 2025 roku. Rezultatem przeprowadzonych naborów w roku 2023 było zakwalifikowanie wniosków obejmujących utworzenie ponad 117 tys. miejsc opieki.

- **kontynuacja prac nad przeglądem funkcjonowania systemu opieki nad osobami wymagającymi wsparcia w codziennym funkcjonowaniu (w ramach KPO)**

W marcu 2023 r. Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej podpisało z Bankiem Światowym i umowę o wykonanie odpłatnych usług doradczych (RAS). W jej wyniku Bank Światowy, we współpracy z MFiPR, MRPiPS, MZ oraz NFZ, opracował „Przegląd strategiczny systemu opieki długoterminowej w Polsce”⁹. Przegląd systemu opieki długoterminowej w Polsce był realizowany w ramach reformy A4.6 KPO (kamień milowy A69G). Wyniki przeglądu zostały opublikowane już w 2024 r.

- **zakończenie prac nad wdrożeniem 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**

Dnia 26 kwietnia 2023 r. weszła w życie ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r. poz. 641) mająca na celu 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 uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE. Do Kodeksu pracy zostały wprowadzone kolejne rozwiązania mające na celu rozszerzenie stosowania elastycznej organizacji pracy dla rodziców dzieci w wieku do 8 lat oraz osób opiekujących się np. krewnymi wymagającymi opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. Rozwiązania, które zostały przewidziane w ww. dyrektywie, dotyczące elastycznej organizacji pracy umożliwiały dostosowanie przez pracownika jego organizacji pracy przez wykonywanie pracy zdalnej, a także obejmowały wykorzystywanie elastycznych rozkładów czasu pracy lub zmniejszenie wymiaru czasu pracy. Pracownicy opiekujący się dziećmi do określonego wieku mają zatem możliwość wykonywania pracy poza siedzibą pracodawcy, np. w domu, co znacznie ułatwia im sprawowanie opieki nad małym dzieckiem lub niesamodzielnym członkiem rodziny. Elastyczne formy zatrudnienia stanowią również narzędzie, które poprawi możliwości zatrudnieniowe osób znajdujących w szczególnej sytuacji na rynku pracy – osób starszych, osób opiekujących się członkami rodziny, rodziców małych dzieci, rodziców samotnie wychowujących dzieci, osób zamieszkałych na terenach peryferyjnych z utrudnionym dojazdem do zakładu pracy. Wprowadzenie do Kodeksu pracy tych rozwiązań miało na celu pomoc obywatelom w lepszym godzeniu

⁹ Online: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099041625104032705/pdf/P179889-4e78a1a0-ab08-4eb4-af00-02ec235f2d3e.pdf>.

obowiązków rodzinnych z zawodowymi, reagowaniu na kryzys, a także zapewnić wsparcie osobom z grup o niższych wskaźnikach aktywności zawodowej w znalezieniu stałego zatrudnienia.

Wprowadzenie rozwiązań przewidzianych w ustawie z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw stanowiło realizację reformy A.4.4 „Uelastycznienie form zatrudnienia, w tym wprowadzenie pracy zdalnej”. Reforma ta jest zawarta w Krajowym Planie Odbudowy i Zwiększania Odporności - kamień milowy A65G "Wejście w życie nowelizacji Kodeksu pracy wprowadzającej na stałe pracę zdalną do Kodeksu pracy oraz elastycznych form organizacji czasu pracy". Termin jego realizacji był przewidziany na III kwartał 2022 r. Najważniejsze zmiany wprowadzone ustawą z dnia 9 marca 2023 r. wynikające z wdrożenia dyrektywy 2019/1158 to:

1) w zakresie urlopu rodzicielskiego: wprowadzenie dla pracowników i pracowników indywidualnego prawa do urlopu rodzicielskiego, podwyższenie łącznego wymiaru tego urlopu dla obojga rodziców do 41 tygodni (w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie) albo do 43 tygodni (w przypadku porodu mnogiego), podwyższenie łącznego wymiaru urlopu dla obojga rodziców dzieci ciężko chorych (program „Za życiem”) o dodatkowe 24 tygodnie, tj. do 65 tygodni (w przypadku urodzenia jednego dziecka) albo do 67 tygodni (w przypadku urodzenia bliźniaków), uniezależnienie prawa do urlopu rodzicielskiego od pozostawania matki dziecka w zatrudnieniu (ubezpieczeniu) w dniu porodu (tj. ojciec dziecka może skorzystać z urlopu rodzicielskiego mimo, że matka dziecka w dniu porodu nie pozostawała w stosunku pracy/w ubezpieczeniu chorobowym), wprowadzenie w ramach wymiaru urlopu rodzicielskiego nieprzenoszalnej części tego urlopu w wymiarze do 9 tygodni dla każdego z rodziców (oznacza to możliwość skorzystania przez każdego z rodziców z maksymalnie 32/34 tygodni tego urlopu, a w przypadku rodziców dzieci ciężko chorych – 56/58 tygodni), ustalenie wysokości zasiłku macierzyńskiego za cały okres urlopu rodzicielskiego na poziomie 70% podstawy wymiaru zasiłku: w razie złożenia przez pracownicę stosownego wniosku w terminie nie później niż 21 dni po porodzie, miesięczny zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego wyniesie 81,5% podstawy wymiaru zasiłku; w każdym przypadku pracownikowi – ojcu dziecka za okres nieprzenoszalnej 9-tygodniowej części urlopu przysługuje zasiłek w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku;

2) wprowadzenie bezpłatnego urlopu opiekuńczego – w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym – w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej krewnym (syn, córka, matka, ojciec lub małżonek) lub pozostającej we wspólnym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, bez zachowania prawa do wynagrodzenia za czas tego urlopu;

3) wprowadzenie zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej – w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym – w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa

obecność pracownika, z zachowaniem za czas tego zwolnienia prawa do połowy wynagrodzenia (obliczanego jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy);

4) 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 przysługuje rodzicom opiekującym się dzieckiem do 8 lat oraz opiekunom, tj. pracownikom zapewniającym opiekę lub wsparcie krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych;

5) skrócenie okresu, w którym możliwe jest skorzystanie przez pracownika – ojca wychowującego dziecko z urlopu ojcowskiego – z 24 do 12 miesięcy od dnia urodzenia dziecka (celem tego urlopu jest bowiem nawiązanie więzi ojca z dzieckiem w jak najszybszym okresie po narodzinach dziecka);

6) wprowadzenie zakazu prowadzenia wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników, jak również zakazu wypowiedzania i rozwiązywania stosunku pracy w okresie ciąży i okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia wystąpienia przez pracownika z wnioskiem o udzielenie każdego płatnego urlopu związanego z rodzicielstwem – do dnia zakończenia tego urlopu i urlopu opiekuńczego oraz skorzystania z takiego urlopu, a także z powodu wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy.

- **realizacja działań wprowadzonych ustawą o rodzinnym kapitale opiekuńczym**

Rodzinny kapitał opiekuńczy (wprowadzony w styczniu 2022 r.), służył zmniejszeniu ekonomicznego ograniczenia związanego z finansowaniem opieki nad drugim i kolejnymi dziećmi w wieku między 12. a 35. miesiącem życia. Jest to okres, gdy co do zasady, kończy się już wsparcie w postaci zasiłku macierzyńskiego z tytułu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem w związku z jego narodzinami a jednocześnie nie rozpoczął się okres opieki przedszkolnej. Rodzinny kapitał opiekuńczy to maksymalnie 12 tys. zł wsparcia na dziecko, przy czym rodzice sami mogli wybrać okres i kwotę otrzymywanego wsparcia (1 tys. zł miesięcznie przez rok albo 500 zł miesięcznie przez dwa lata). Rodzinny kapitał opiekuńczy przysługiwał niezależnie od dochodów rodziny. Rodzice sami mogli decydować o przeznaczeniu otrzymanych środków z tytułu kapitału (np. opłacenie żłobka albo niani lub samodzielnej opieki nad dzieckiem). W 2023 r. rodzinnym kapitałem opiekuńczym objętych było przeciętnie miesięcznie 199,6 tys. dzieci. Na realizację kapitału wydatkowano w 2023 r. 2 217,1 mln zł.

Na dzieci nieuprawnione do rodzinnego kapitału opiekuńczego przysługiwało (wprowadzone w kwietniu 2022 r.) dofinansowanie obniżenia opłaty za pobyt dziecka w żłobku, klubie dziecięcym lub u dziennego opiekuna w kwocie do 400 zł miesięcznie na

dziecko uczęszczające do instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3. W 2023 r. dofinansowaniem objętych było przeciętnie miesięcznie 86,3 tys. dzieci. Na realizację dofinansowania wydatkowano w 2023 r. 433,5 mln zł.

Uzupełnieniem nowej odsłony programu „Maluch+” było wprowadzone dofinansowanie obniżenia opłaty za pobyt dziecka w żłobku, klubie dziecięcym lub u dziennego opiekuna. Od 1 kwietnia 2022 r. rodzice mogli ubiegać się o dofinansowanie obniżenia opłaty za pobyt dziecka w instytucji opieki w wysokości do 400 zł miesięcznie. Na dzień 31 sierpnia 2023 na dofinansowanie do żłobków przekazano 624,9 mln zł. W sierpniu z dofinansowania skorzystało 88,9 tys. dzieci.

- **przyjęcie ustawy o świadczeniu wspierającym**

W 2023 r. przyjęto ustawę o świadczeniu wspierającym (Dz.U. z 2023 r. poz. 1429 z późn.zm.), która wprowadziła nowe rozwiązania w systemie świadczeń dla osób z niepełnosprawnościami i ich opiekunów. Ustawa ta została uchwalona w dniu 7 lipca 2023 r., a zawarte w niej rozwiązania weszły w życie z dniem 1 stycznia 2024 r.

Na mocy ustawy o świadczeniu wspierającym wprowadzono do systemu prawnego nowy rodzaj świadczenia – świadczenie wspierające kierowane bezpośrednio do osoby z niepełnosprawnością w wieku od ukończenia 18 roku życia oraz zmodyfikowane świadczenie pielęgnacyjne przeznaczone dla opiekunów niepełnosprawnych dzieci do 18 roku życia, w związku ze zmianą ustawy z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych.

Celem ustawy o świadczeniu wspierającym było wprowadzenie nowego świadczenia dla osób z niepełnosprawnościami, mających największe trudności w samodzielnym funkcjonowaniu. Od 1 stycznia osoby z niepełnosprawnościami w wieku od ukończenia 18 roku życia mogą ubiegać się o własne świadczenie wspierające, które przysługuje po uzyskaniu decyzji o poziomie potrzeby wsparcia – na poziomie od 70 do 100 pkt, wydanej w ramach zmodyfikowanego systemu orzecznictwa o niepełnosprawności.

W ustawie wprowadzono również zmiany w regulacjach dotyczących świadczenia pielęgnacyjnego, pozwalające na podejmowanie aktywności zawodowej przez opiekunów osób niepełnosprawnych. Od 1 stycznia 2024 r. świadczenie pielęgnacyjne przysługuje opiekunom sprawującym opiekę nad niepełnosprawnymi dziećmi w wieku do ukończenia 18 roku życia, bez żadnych ograniczeń dotyczących aktywności zawodowej – co stanowi realizację głównego postulatu opiekunów osób niepełnosprawnych.

Ponadto, ww. ustawa o świadczeniu wspierającym zawiera przepisy gwarantujące zachowanie praw nabytych przez opiekunów osób niepełnosprawnych, tj. prawa do świadczenia pielęgnacyjnego lub specjalnego zasiłku opiekuńczego na zasadach dotychczasowych, tj. zasadach obowiązujących do 31 grudnia 2023 r. Ustawa przewiduje również szereg regulacji o charakterze ostonowym dla tych opiekunów osób niepełnosprawnych, którzy zaprzestaną pobierać świadczenia opiekuńcze,

tj. świadczenie pielęgnacyjne, specjalny zasiłek opiekuńczy lub zasiłek dla opiekuna w związku z wyborem przez osobę niepełnosprawną świadczenia wspierającego. W sytuacji, gdy opiekun osoby niepełnosprawnej nie jest już uprawniony do świadczenia opiekuńczego może skorzystać z tzw. "pakietu ośłonowego", tj. w szczególności może ubiegać się na preferencyjnych zasadach o zasiłek dla bezrobotnych lub świadczenie przedemerytalne lub na wniosek składany do ZUS skorzystać z ciągłości ubezpieczeń społecznych bez względu na posiadany przez niego staż ubezpieczeniowy (okresy składkowe i nieskładkowe) oraz z ciągłości ubezpieczenia zdrowotnego.

Działanie kierunkowe 5. Kontynuacja działań na rzecz zatrudnienia osób młodych

- **Nowa edycja Gwarancji dla młodzieży, zgodnie z zaktualizowanym „Planem realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce”**

W okresie sprawozdawczym Publiczne Służby Zatrudnienia prowadziły działania wobec osób do 30 roku życia. Podejmowane działania na ich rzecz realizowane były zgodnie z dokumentem „Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce. Aktualizacja 2022”. W ramach realizacji Gwarancji dla młodzieży, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej inicjuje także nowe działania, np. poprzez projekty pilotażowe finansowane z Funduszu Pracy.

Oprócz środków krajowych, do wdrożenia „Gwarancji dla młodzieży” wykorzystywane były środki z funduszy europejskich.

W 2023 r. minister właściwy ds. pracy rozpoczął przygotowanie projektów z programu FERS dotyczących strategicznej koordynacji wsparcia dla grup wrażliwych na rynku pracy, w szczególności osób młodych i długotrwale bezrobotnych przez Publiczne Służby Zatrudnienia. W ramach projektów przewidziane jest kompleksowe wsparcie udzielane osobom młodym w Polsce, m. in. poprzez:

- realizację badań i działań informacyjno-promocyjnych oraz stworzenie systemu monitorowania losów klientów urzędów pracy po zakończeniu wsparcia,
- opracowanie modelu punktów kompleksowej obsługi osób młodych,
- wypracowanie standardów obsługi osób młodych i ich kompetencji cyfrowych.

MRPiPS od kilku lat prowadzi prace służące wspieraniu umiejętności cyfrowych osób młodych. Zgodnie z „Planem realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce. Aktualizacja 2022”, każda osoba do 30 roku życia zarejestrowana jako bezrobotna jest poddawana ocenie poziomu umiejętności cyfrowych. Ministerstwo przygotowało również w 2023 r. zestaw narzędzi dla powiatowych urzędów pracy w celu oceny kompetencji cyfrowych osób do 30 roku życia.

- **Programy adresowane do osób młodych,**

W ramach projektu „Kariera Jutra” prowadzono działania na rzecz zwiększenia możliwości rozwoju młodych osób, poprawy ich perspektyw zawodowych. Projekt sprzyjał również wsparciu polskich organizacji w obszarze transformacji cyfrowej. Celem projektu było wyposażenie młodych ludzi w wiedzę i narzędzia z zakresu marketingu internetowego oraz stworzenie dla nich szytych na miarę, perspektywicznych miejsc pracy. W jego ramach miano zapewnić staże dla 1200 młodych osób. Projekt realizowany był przez Naukową i Akademicką Sieć Komputerową – Państwowy Instytut Badawczy w ramach dofinansowania ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój na lata 2014-2020 z Osi priorytetowej IV. Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa, Działania 4.1 Innowacje społeczne, a partnerem edukacyjnym była firma Google.

- **nowe rozwiązania instytucjonalne i prawne w zakresie form wsparcia**

W okresie sprawozdawczym prowadzone były prace nad nowymi regulacjami prawnymi, zawierającymi nowe rozwiązania w zakresie aktywizacji osób młodych. Prace nad nową ustawą zostały zatrzymane na etapie Komitetu Stałego.

- **realizacja naboru na projekty pilotażowe „Czas na Młodych – punkty doradztwa dla młodzieży**

W ramach wdrażania wzmocnionych Gwarancji dla Młodzieży w marcu 2023 r. został ogłoszony nabór na projekty pilotażowe z Funduszu Pracy pn. „Czas na młodych – punkty doradztwa dla młodzieży” skierowany do powiatowych urzędów pracy (PUP) działających na terenie powiatów, w których udział osób młodych do 30 roku życia w ogóle zarejestrowanych osób bezrobotnych jest wyższy od średniej dla kraju. Celem naboru było wyłonienie projektów, w ramach których zostaną przetestowane w Polsce modele zintegrowanych usług dla osób młodych, wspierających tę grupę na rynku pracy w co najmniej trzech obszarach: zatrudnienie, pomoc społeczna, wsparcie psychologiczne. Projekty mogły być realizowane przez PUP samodzielnie lub w partnerstwie. W ramach naboru wyłoniono 76 projektów, które zostały dofinansowane na kwotę ok. 72,7 mln zł. Punkty rozpoczęły swoją działalność – w zależności od projektu – między lipcem a wrześniem tego roku i potrwały do końca 2024 r. Efekty pilotażu posłużą jako podstawa do dalszych prac nad systemowym rozwiązaniem w Polsce w zakresie punktów wsparcia dla młodzieży (ww. one stop shop), które ma zostać opracowane w ramach programu FERS 2021-2027.

Działanie kierunkowe 6. Promowanie włączającego rynku pracy oraz ekonomii społecznej

Kluczowym przedsięwzięciem w tym zakresie było wejście w życie ustawy z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej. Nowe przepisy obowiązują od 30 października 2022 r. W ustawie uregulowane zostały podstawowe definicje, instrumenty wsparcia dla przedsiębiorstw społecznych (PS) i podmiotów ekonomii społecznej (PES), a także zadania organów administracji publicznej związane z wspieraniem rozwoju ekonomii społecznej. Wejście w życie ustawy zrealizowało ujęte w Krajowym Planie Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO) zobowiązania wynikające z kamienia milowego A62G.

Na podstawie powyższych przepisów wojewodowie przyznawali PES status przedsiębiorstwa społecznego, do końca 2023 r. do ogólnopolskiego wykazu przedsiębiorstw społecznych wpisanych zostało 847 PS. Wartość ta to ponad połowa wartości docelowej wskaźnika (A63G) ujętego w KPO, która powinna zostać zrealizowana do końca II kw. 2025 r.

Systematyczny wzrost liczby PS jest możliwy m.in. dzięki programom MRPiPS realizowanym w oparciu o przepisy ustawy o ekonomii społecznej.

Pierwszym z nich jest Program Odporność oraz rozwój ekonomii społecznej i przedsiębiorczości społecznej na lata 2022-25. Na jego realizację przeznaczono 45 mln euro (ok. 200 mln zł) z KPO. W ramach programu PES mogą uzyskać wsparcie inwestycyjne na modernizację i rozwój działalności m.in. w zakresie reintegracji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, czy też realizacji usług społecznych. W 2023 r. przeprowadzone zostały dwa nabory wniosków, w ramach których PES złożyły łącznie ok 2,2 tys. wniosków. W ramach pierwszego naboru do dofinansowania przeznaczono 550 wniosków, natomiast w ramach drugiego naboru – 591. W 2023 r. zawarto 427 umów o łącznej wartości blisko 74 mln zł.

Drugi program MRPiPS, którego realizację rozpoczęto w 2023 r. to program „Przedsiębiorstwo Społeczne+” na lata 2023-2025 (aktualna nazwa Programu: „Warto być Przedsiębiorstwem Społecznym!”). Na realizację programu przeznaczono środki w wysokości 22 mln zł, z czego 20 mln z Funduszu Pracy oraz 2 mln z Funduszu Solidarnościowego. W edycji 2023 Programu obowiązywały 3 Instrumenty wsparcia - wspierane było zatrudnienie (Instrument 1), działalność bieżąca (Instrument 2) oraz reintegracja społeczna i zawodowa pracowników zatrudnionych w PS zagrożonych wykluczeniem społecznym (Instrument 3). W ramach edycji 2023 Programu złożonych zostało łącznie 857 wniosków, z czego 690 wniosków A (na Instrument 1 i 2) oraz 167 wniosków B (na Instrument 3), zawartych zostało 385 umów o wsparcie. Prowadzono prace nad przygotowaniem do ogłoszenia naboru wniosków w ramach edycji 2024 Programu, w którym obowiązywać miały 4 Instrumenty wsparcia dla przedsiębiorstw społecznych (PS) – oprócz tego wprowadzono dodatkowo nowy typ wsparcia pozwalający na sfinansowanie podnoszenia kwalifikacji lub rozwijania kompetencji pracowników PS w zakresie usług społecznych.

Ważnym procesem związanym z wdrażaniem ustawy o ekonomii społecznej było funkcjonowanie systemu akredytacji Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej. Od momentu wejścia w życie ustawy do 22 września br. akredytację otrzymało 47 ośrodków. Dało im to możliwość aplikowania o środki na realizację usług wsparcia PES. Na ten cel w Programach Regionalnych finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego plus zaplanowano ok 350 mln euro.

Na poziomie krajowym, w ramach programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego, zaplanowano realizację kompleksowych działań wspierających zlecenie przez samorządy szczebla lokalnego realizacji usług społecznych PES (300 mln zł), zapewnienie dostępu do wsparcia zwrotnego dla PES (190 mln zł), tworzenia sieci, w tym budowanie partnerstw biznesowych, klastrów i francyz, samoorganizacji przedsiębiorstw społecznych, rozwijania kompetencji kadry zarządzającej w przedsiębiorstwach społecznych i doradztwa dla regionów (łącznie ok. 65 mln zł). Z tego źródła finansowane było także wsparcie zadań koordynacyjnych realizowanych przez MRPiPS (36 mln zł) oraz regionalne ośrodki polityki społecznej (400 mln zł).

W celu zapewnienia stałego udziału kluczowych interesariuszy w procesie kreowania polityki na rzecz rozwoju ekonomii społecznej, w II kw. 2023 r. powołany został Krajowy Komitet Rozwoju Ekonomii Społecznej na lata 2023-2026. Członkowie komitetu rozpoczęli m.in. prace nad zagadnieniem reintegracji w PS.

Ważnym elementem ekonomii społecznej, w szczególności w kontekście kreowania włączającego rynku pracy, było zatrudnienie socjalne. W 2023 r. zrealizowano m.in. nabór w ramach Programu na rzecz zatrudnienia socjalnego na lata 2023-2025. Dzięki niemu bezpośrednio wsparcie, w tym na realizację nowych zadań wynikających z ustawy o ekonomii społecznej, uzyskało 31 podmiotów zatrudnienia socjalnego, w tym podpisano 30 umów (jedna umowa wspólna).

Ponadto, powołano także Radę Zatrudnienia Socjalnego III kadencji, która podjęła pracę m.in. nad operacjonalizacją i rozwijaniem współpracy między podmiotami zatrudnienia socjalnego, a ośrodkami wsparcia ekonomii społecznej, w zakresie reintegracji zagrożonych wykluczeniem społecznym pracowników PS.

Działanie kierunkowe 7. Działania na rzecz wsparcia osób z niepełnosprawnością w środowisku pracy

W ramach działania realizowany był projekt „Wypracowanie i pilotażowe wdrożenie modelu kompleksowej rehabilitacji umożliwiającej podjęcie lub powrót do pracy” wdrażany w ramach Działania 2.6 Wysoka jakość polityki na rzecz włączenia społecznego i zawodowego osób z niepełnosprawnościami PO Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020. Celem było opracowanie i przetestowanie efektywnego, optymalnego pod względem społecznym i finansowym modelu w zakresie rehabilitacji oraz aktywizacji społecznej i zawodowej, wpływającego na jakość usług świadczonych przez podmioty

realizujące zadania dotyczące zawodowego i społecznego włączenia osób zagrożonych niezdolnością do pracy, niepełnosprawnością oraz osób z niepełnosprawnościami. Projekt był realizowany w latach 2018-2023. Powołano zespół ekspertów ds. opracowania modelu kompleksowej rehabilitacji oraz stworzono wstępny model kompleksowej rehabilitacji, przekazany do pilotażowego wdrożenia do 4 ośrodków kompleksowej rehabilitacji.

W 2023 r. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych kontynuował subsydiowanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych, realizując zadania:

1) Subsydiowanie ponoszonych przez pracodawców kosztów płacy pracowników niepełnosprawnych w formie miesięcznego dofinansowania (kwota zależna od stopnia niepełnosprawności). Pomoc przeznaczona była dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne. PFRON dofinansowywał wynagrodzenia pracowników niepełnosprawnych na podstawie art. 26a - 26c ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2024 r. poz. 44, z późn. zm.). Zadanie finansowano ze środków PFRON i dotacji z budżetu państwa (udział dotacji 30% wydatków). Faktycznie zrealizowane wydatki wyniosły 3 481 730 654,32 zł. Wsparciem objęto 262 256 pracowników w 39 409 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 (Dz.U. z 2025 r. poz. 350 z późn. zm.).

Pomoc udzielana przez PFRON na podstawie art. 25 a ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2024 r. poz. 44). Zadanie finansowane w całości ze środków PFRON. Faktycznie zrealizowane wydatki wyniosły 134 006 786,82 zł. Wsparciem objęto 26 637 osób.

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 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Zadanie finansowane w całości ze środków PFRON. Faktycznie zrealizowane wydatki 4 819 653,10 zł. Wsparciem objęto 2 969 osób.

Działanie kierunkowe 8. Rozwój potencjału zawodowego osób z niepełnosprawnościami

Jednym z działań na rzecz wsparcia osób z niepełnosprawnością w środowisku pracy było przyjęcie ustawy o świadczeniu wspierającym. Od 1 stycznia 2024 r. weszły w życie również zmiany w regulacjach dotyczących świadczenia pielęgnacyjnego z tytułu opieki nad niepełnosprawnym dzieckiem w wieku do ukończenia przez nie 18 roku życia. Pozwoliły one na podejmowanie aktywności zawodowej przez opiekunów tych dzieci uprawnionych do otrzymywania świadczenia pielęgnacyjnego.

Projekt wprowadzał również szereg regulacji o charakterze osłonowym dla tych opiekunów osób niepełnosprawnych, którzy zaprzestaną pobierać świadczenie pielęgnacyjne, specjalny zasiłek opiekuńczy lub zasiłek dla opiekuna w związku z wyborem przez osobę niepełnosprawną świadczenia wspierającego.

W dniu 26 lipca 2023 r. została ogłoszona w dzienniku ustaw Ustawa z dnia 7 lipca 2023 r. o świadczeniu wspierającym (Dz. U. z 2023 r. poz. 1429, z późn. zm.). Ustawa weszła w życie z dniem 1 stycznia 2024 r.

Podjęto także prace legislacyjne związane z funkcjonowaniem zakładów aktywności zawodowej. We wrześniu 2023 r. prowadzono uzgodnienia i konsultacje publiczne projektu rozporządzenia zmieniającego rozporządzenia w sprawie zakładów aktywności zawodowej. Zmiana rozporządzenia ukierunkowana była na poprawę warunków działania zakładów aktywności zawodowej przez wprowadzenie udogodnień w funkcjonowaniu tych podmiotów. Zarówno organizacje zrzeszające pracodawców prowadzących zakłady aktywności zawodowej, jak i samorządy wojewódzkie oraz wojewodowie zgłaszali problemy, które należy rozwiązać, aby ułatwić działalność tych społecznie niezwykle pożytecznych podmiotów. Zatrudniają one osoby niepełnosprawne zaliczone do znacznego oraz umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, u których stwierdzono autyzm, upośledzenie umysłowe lub chorobę psychiczną. Zaproponowane zmiany zmniejszą niektóre obciążenia administracyjne i pozwolą na dostosowanie wymagań wobec zakładów aktywności zawodowej w związku ze zmieniającą się sytuacją na rynku pracy.

Poza tym Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych realizowało projekt „Włączenie Wyłączonych – aktywne instrumenty aktywizacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy”. Projekt realizowano w ramach Działania 2.6 Wysoka jakość polityki na rzecz włączenia społecznego i zawodowego osób niepełnosprawnych, Oś Priorytetowa II: Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020.

Jego celem było wypracowanie i przetestowanie różnych form wsparcia aktywizacji zawodowej, zarówno pomocy w poszukiwaniu i utrzymaniu zatrudnienia, jak i instrumentów pomagających osobom niepełnosprawnym w założeniu firmy.

Realizowano konkurs którego przedmiotem były projekty dotyczące zwiększenia poziomu i jakości zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami oraz osób biernych zawodowo z powodu choroby na otwartym rynku pracy. Udzielone w ramach projektów wsparcie obejmowało m.in. identyfikację potrzeb i pomoc w zakresie określenia ścieżki zawodowej, ocenę predyspozycji i stanu zdrowia danej osoby w zakresie doboru wsparcia i przyszłej ścieżki zawodowej, uzupełnianie lub zdobycie nowych kompetencji lub kwalifikacji.

W ramach projektów ze wsparcia skorzystało 12 295 osób z niepełnosprawnościami i biernych zawodowo z powodu choroby, w tym 4 949 osób bezrobotnych, 5 127 osób biernych zawodowo, 2 219 osób pracujących.

W okresie sprawozdawczym realizowano Program „STABILNE ZATRUDNIENIE – osoby niepełnosprawne w administracji i służbie publicznej” zatwierdzony uchwałą nr 11/2016 Rady Nadzorczej PFRON z dnia 8 grudnia 2016 r. Jego celem jest podniesienie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w administracji publicznej. Program obejmuje dwa moduły. Moduł I „Instytucje”¹⁰ adresowany jest do organów i instytucji wykonujących zadania z zakresu administracji publicznej, jednostek samorządu terytorialnego oraz państwowych i samorządowych instytucji kultury, które w ramach programu zatrudnią osoby niepełnosprawne przez okres nie krótszy niż 12 miesięcy.

Moduł II „Staże zawodowe”¹¹ skierowany jest do organizacji pozarządowych, które w ramach programu przygotowują i skierują osoby niepełnosprawne na staż zawodowy

¹⁰ Pomoc finansowa w ramach modułu I „Instytucje” udzielana jest w formie dofinansowania kosztów następujących działań aktywizacyjnych:

- 1) wyposażenia stanowisk pracy dla beneficjentów ostatecznych, odpowiednio do potrzeb wynikających z rodzaju niepełnosprawności oraz charakteru zatrudnienia,
- 2) adaptacji pomieszczeń i otoczenia zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych,
- 3) adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających beneficjentom ostatecznym wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy,
- 4) zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek beneficjentów ostatecznych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z rodzaju niepełnosprawności,
- 5) szkoleń beneficjentów ostatecznych zatrudnionych w ramach programu,
- 6) szkoleń pracowników Wnioskodawcy w zakresie umiejętności współpracy z beneficjentami ostatecznymi zatrudnionymi w ramach programu, w tym kosztów szkoleń pracowników pomagających beneficjentom ostatecznym w pracy,
- 7) organizacji przez pracodawcę dowozu beneficjentów ostatecznych z miejsca zamieszkania do zakładu pracy i powrotu,
- 8) dodatku motywacyjnego dla beneficjentów ostatecznych z orzeczoną znaczną lub umiarkowaną stopniem niepełnosprawności; dodatek motywacyjny wypłacany jest beneficjentom ostatecznym za pośrednictwem Wnioskodawcy; dodatek nie przysługuje beneficjentom ostatecznym posiadającym orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności.

¹¹ W ramach modułu II „Staże zawodowe” dofinansowaniu podlegają następujące działania aktywizacyjne:

- 1) przygotowanie i wdrożenie indywidualnego planu drogi zawodowej beneficjenta ostatecznego,
- 2) doradztwo zawodowe na rzecz beneficjenta ostatecznego,
- 3) uzyskanie przez beneficjenta ostatecznego kwalifikacji / umiejętności zawodowych oraz pracowniczych, w tym poprzez realizację kursów, warsztatów lub szkoleń zawodowych,

w administracji rządowej. Beneficjentami ostatecznymi są osoby w wieku aktywności zawodowej (tj. osoby, które nie osiągnęły wieku emerytalnego) z orzecznym znacznym, umiarkowanym lub lekkim stopniem niepełnosprawności (lub orzeczeniem równoważnym) pozostające bez zatrudnienia – na rzecz których prowadzone są działania aktywizacyjne.

W 2023 r. w ramach modułu I „Instytucje” złożono 22 wnioski na kwotę 701 235,72 zł. Zawarto 22 umowy na kwotę 682 313,42 zł i objęto wsparciem 24 osoby niepełnosprawne.

W dn. 25.05.2023 r. ogłoszony został w ramach modułu II „Staże zawodowe” konkurs nr 1/2023 pn. „Stażysta Plus”. W jego wyniku Zarząd PFRON udzielił dofinansowania na realizację trzech wniosków na łączną kwotę 15 915 192,00 zł. W dofinansowanych projektach, których realizację przewidziano do 31.12.2024 r., założono odbycie co najmniej trzymiesięcznego stażu zawodowego w urzędach administracji rządowej przez 396 osób niepełnosprawnych. Do 31.12.2023 r. w projektach zrekrutowano łącznie 108 beneficjentów ostatecznych, spośród których 36 skierowano na staż zawodowy.

Ogółem wydatkowano 5 471 199,07 zł.

Ponadto w okresie sprawozdawczym realizowano pilotażowy program „ABSOLWENT”, który został zatwierdzony Uchwałą nr 12/2016 Rady Nadzorczej PFRON z dnia 8 grudnia 2016 r. (z późn. zm.). Celem pilotażowego programu „ABSOLWENT” jest umożliwienie wejścia na rynek pracy osób niepełnosprawnych posiadających orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, które na dzień przystąpienia do projektu pozostają bez zatrudnienia oraz są absolwentami szkoły wyższej lub realizują ostatni lub przedostatni semestr nauki w szkole wyższej. Cel programu jest realizowany poprzez kompleksowe i indywidualnie wsparcie beneficjentów ostatecznych programu w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych. W 2023 r. realizowane były umowy zawarte w konkursie ogłoszonym w 2019 r. (drugi okres finansowania) oraz w konkursie ogłoszonym w 2022 r. (pierwszy i drugi okres finansowania).

Fundusz wypłacił środki w łącznej wysokości 11 571 960,75 zł.

Łączna liczba osób niepełnosprawnych objętych wsparciem: 813 osób.

PFRON realizował również zadanie wynikające z art. 36 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

4) zapewnienie beneficjentowi ostatecznemu wsparcia asystenta / trenera pracy w okresie do pierwszych 3 miesięcy stażu zawodowego,

5) koszty dojazdów beneficjenta ostatecznego do i z zakładu pracy, w okresie do pierwszych 3 miesięcy stażu zawodowego,

6) wypłata stypendium dla beneficjenta ostatecznego skierowanego na staż zawodowy,

7) szkolenia i warsztaty dla pracowników instytucji, w zakresie umiejętności współpracy z osobami niepełnosprawnymi.

Zadania z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych realizowane są przez organizacje pozarządowe na zlecenie PFRON w formie projektów. Rodzaje zadań 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 zleczanych fundacjom oraz organizacjom pozarządowym (Dz. U. z 2016 r. poz. 1945).

Działania związane z aktywizacją zawodową osób z niepełnosprawnością (wsparcie w podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia przez osoby z niepełnosprawnością) zgłaszane są przez organizacje pozarządowe w procedurze konkursowej w ramach kierunku pomocy 1 „wejście osób niepełno-sprawnych na rynek pracy”.

W kierunku pomocy 1 realizowane są dwa typy projektów: „wejście osób niepełnosprawnych na rynek pracy poprzez wykorzystanie metody zatrudnienia wspomagane” oraz „wejście osób niepełnosprawnych na rynek pracy bez wykorzystania metody zatrudnienia wspomagane”.

Projekty mogą 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.

Według stanu na 31 grudnia 2023 r. wydatki na realizację projektów w ramach kierunku pomocy 1 wyniosły 114 mln zł i dotyczyły realizacji 98 projektów dofinansowanych ze środków PFRON.

Działanie kierunkowe 9. Działania na rzecz osób młodych znajdujących się w trudnej sytuacji realizowane przez Ochotnicze Hufce Pracy

Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) na rzecz osób młodych znajdujących się w trudnej sytuacji realizowały program wsparcia rozwoju zawodowego, dedykowanego młodzieży przebywającej w jednostkach opiekuńczo - wychowawczych OHP, absolwentom oraz młodzieży ze środowisk lokalnych będącej w szczególnie trudnej sytuacji na rynku edukacji i pracy.

W III kwartale 2023 r. w usługach rozwoju zawodowego oferowanych przez OHP wzięło udział 63 717 osób, w tym 32 147 młodzieży OHP (uczestników OHP i absolwentów) oraz 31 570 młodzieży zewnętrznej.

Z usług poradnictwa zawodowego, w tym z warsztatów z zakresu godzenia ról rodzinnych i zawodowych, skorzystały 49 922 osoby.

Pośrednicy pracy udzielili wsparcia 46 454 młodzieży z czego część tych osób wzięła udział w wizytach studyjnych u pracodawców.

Prowadzono szkolenia zawodowe organizowane w oparciu o zapotrzebowanie lokalnego rynku pracy oraz predyspozycje uczestników i absolwentów OHP, a także młodzieży z lokalnego środowiska, będące uzupełnieniem kwalifikacji do zawodu.

W III kwartale 2023 r. zorganizowano 259 szkoleń zawodowych dla 2 026 osób, zorganizowano również szkolenia dla około 2 800 młodych osób ponad 250 w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej oraz kształtowania postaw przedsiębiorczych wśród młodych ludzi i zapoznania ich z zagadnieniami dotyczącymi procedur zakładania własnej firmy, a także podstawami jej prowadzenia.

Działanie kierunkowe 10. Działania na rzecz zatrudnienia osób opuszczających jednostki penitencjarne

W ramach Działania 4.8 FERS realizowano projekt Centralnego Zarządu Służby Więziennej o budżecie 191,1 mln zł mający na celu przygotowanie 50,4 tys. osób opuszczających jednostki penitencjarne do skutecznego powrotu na rynek pracy po zakończeniu odbywania kary pozbawienia wolności. Uczestnicy mogli wziąć udział w zajęciach z zakresu umiejętności społecznych oraz w szkoleniach zawodowych, w tym w zakresie tzw. „zielonych kompetencji”, obejmujące m.in. szkolenia w zakresie prostej pracy wymagającej niskich kwalifikacji w obszarach, które są ważne z punktu widzenia transformacji ekologicznej. Oprócz aktywizacji zawodowej do uczestników projektu kierowane jest wsparcie w zakresie przeciwdziałania hazardowi patologicznemu oraz wykluczeniu cyfrowemu.

CEL 5: EFEKTYWNE I UKIERUNKOWANE ZARZĄDZANIE MIGRACJAMI ZAROBKOWYMI

Działanie kierunkowe 1. Zarządzanie migracjami zarobkowymi w sposób preferujący pracowników cudzoziemskich o wysokich umiejętnościach

Z dniem 29 stycznia 2022 r. weszła w życie nowelizacja ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która m.in. wydłużyła do 24 miesięcy możliwość powierzenia pracy cudzoziemcowi bez zezwolenia na pracę w związku z oświadczeniem o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, wpisanym do ewidencji oświadczeń oraz zlikwidowała 12-miesięczny okres rozliczeniowy, co umożliwia powierzenie cudzoziemcowi pracy bez przerwy na podstawie kolejnych oświadczeń. Jest to tzw. procedura uproszczona (nazywana także

„procedurą oświadczeniową”), która dotyczy obywateli 5 państw: Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii i Ukrainy.

W celu usprawnienia procedur nowelizacja ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadziła od stycznia 2022 r. umorzenia postępowania w sprawach zezwoleń sezonowych z mocy pracy w określonych sytuacjach. Jak również zasadę, że zwiększenie wymiaru czasu pracy przy jednoczesnym proporcjonalnym zwiększeniu wynagrodzenia nie wymagają wydania nowego zezwolenia na pracę.

Działanie kierunkowe 2. Ograniczanie migracji krótkoterminowej i cyrkulacyjnej

W okresie sprawozdawczym minister właściwy do spraw pracy prowadził prace nad pakietem projektów ustaw, które miały usprawnić i uporządkować procedury w zakresie zatrudniania cudzoziemców. Stanowiły one element kamienia milowego A51G w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO). Praca nad ustawami została przerwana w związku z zakończeniem IX kadencji Sejmu, jednak po utworzeniu nowego składu Rady Ministrów została ona wznowiona w 2023 r. i była kontynuowana w roku kolejnym, w efekcie czego powstała ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. 2025 poz. 621).

Działanie kierunkowe 3. Uwzględnianie migracji zarobkowych w systemach prognozowania zapotrzebowania na zawody

Prowadzone były prace nad systemami prognozowania zapotrzebowania na zawody, od 6 listopada 2023 r. rozpoczęła się realizacja projektu „Blender Danych – monitoring rynku pracy z perspektywy zawodów, rozwijany był Barometr Zawodów, trwały przygotowania do rozpoczęcia w 2024 r. realizacji projektu „Opracowanie i wdrożenie systemu strategicznego prognozowania zapotrzebowania na umiejętności w obszarze zielonej i cyfrowej gospodarki”. Jednak uwzględnienie w prognozach migracji zarobkowych pozostaje wyzwaniem.

Działanie kierunkowe 4. Wspieranie bezpieczeństwa i legalności zatrudnienia pracowników cudzoziemskich

W 2023 r. Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała realizację jednego ze swoich ustawowych zadań, jakim są kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców. Wdrożono procedury, zgodnie z którymi – obok planowanych kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców – inspektorzy pracy, weryfikowali legalność powierzania pracy

cudzoziemcom podczas każdej kontroli podmiotu, w którym stwierdzono wykonywanie pracy przez cudzoziemców spoza obszaru UE/EOG i Szwajcarii.

W związku z sytuacją międzynarodową działania kontrolne obejmowały weryfikację powierzenia pracy obywatelom Ukrainy, zwłaszcza tym przybyłym po 24 lutego 2024 r. oraz cudzoziemców pochodzących z państw azjatyckich oraz krajów Ameryki Łacińskiej.

Realizowano również kontrole w agencjach zatrudnienia.

Ponadto w 2023 r. kompleksową oceną legalności zatrudnienia (obywateli polskich i cudzoziemców) objęto pomioty działające w określonych branżach, tj. zakładów rolnych i zakładów wytwarzających wyroby mleczarskie.

W 2023 r.:

- przeprowadzono ponad 9,1 tys. kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców;
- kontrolami objęto 39,4 tys. obcokrajowców;
- wśród objętych kontrolą cudzoziemców najwięcej (29,6 tys.) było obywateli Ukrainy;
- zatrudnionych na podstawie powiadomień składanych za pośrednictwem portalu praca.gov.pl;
- stwierdzono nielegalne zatrudnienie prawie 6,7 tys. cudzoziemców, w tym ponad 4,7 tys. obywateli Ukrainy pracujących na podstawie powiadomień.

Państwowa Inspekcja Pracy prowadziła współpracę z placówkami dyplomatycznymi państw trzecich w RP, na bieżąco reagując na zgłaszane przez ambasady i konsulaty skargi pracownicze, wnioski o wyjaśnienie przepisów prawa, prośby dotyczące przeprowadzenia szkoleń dla podejmujących pracę w Polsce obywateli danego państwa itp.

Działanie kierunkowe 5. Usprawnienie procedur w zakresie zatrudnienia cudzoziemców – poprzez opracowanie nowych przepisów w ramach modernizacji rynku pracy

W okresie sprawozdawczym minister właściwy do spraw pracy prowadził prace nad pakietem projektów ustaw, które miały usprawnić i uporządkować procedury w zakresie zatrudniania cudzoziemców. Stanowiły one element kamienia milowego A51G w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO). Praca nad ustawami została przerwana w związku z zakończeniem IX kadencji Sejmu, jednak po utworzeniu nowego składu Rady Ministrów została ona wznowiona w końcu 2023 r. i była kontynuowana w roku kolejnym¹².

¹² W efekcie czego przyjęta została ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. 2025 poz. 621).

Działanie kierunkowe 6. Wspieranie powrotów osób z emigracji oraz repatriantów, w tym rozwijanie portalu powroty.gov.pl

W okresie sprawozdawczym w ramach Centrum Informacyjno-Konsultacyjne Służb Zatrudnienia (CIKSZ Zielona Linia) należącego do OHP dział serwis Powroty.gov.pl, w którym publikowane były informacje dla osób powracających z emigracji do Polski. Można na nim znaleźć informacje na temat formalności związanych z powrotem do Polski. 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.

Działanie kierunkowe 7. Wspieranie mobilności pracowniczej na rynku pracy państw członkowskich UE/EFTA poprzez sieć EURES, z uwzględnieniem potrzeb polskiego rynku pracy

Na poziomie centralnym Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej koordynowało sieć EURES w Polsce, prowadziło współpracę z Europejskim Urzędem ds. Pracy (ELA) oraz krajowymi urzędami koordynacji EURES w innych państwach członkowskich UE i EFTA, przygotowało projekty przepisów prawnych z zakresu EURES w ramach pakietu przepisów z zakresu aktywności zawodowej, opracowało sprawozdanie z realizacji krajowego planu działań sieci EURES w Polsce za 2022 r., sporządziło analizy działań EURES w Polsce za 2022 r., monitorowało działania urzędów pracy i OHP, utrzymywało podłączenia systemów informatycznych publicznych służb zatrudnienia z unijnym portalem EURES.

Na poziomie centralnym współpracowano również z władzami zarządzającymi EFS w Polsce w celu umożliwienia dofinansowania działań EURES z EFS+ na lata 2021-2027. Trwały prace nad przygotowaniem materiałów informacyjnych o warunkach życia i pracy oraz rynku pracy w Polsce na unijny portal EURES, przeprowadzono szkolenie wstępne dla kadry EURES z wojewódzkich urzędów pracy i OHP (14 osób), koordynowano udział krajowej kadry EURES w szkoleniach organizowanych przez ELA a także stosowano narzędzia komunikacyjne EURES dostarczane przez ELA, prowadzono także stronę internetową eures.praca.gov.pl (dostępną w kilku językach obcych, w tym angielskim i ukraińskim) wraz z intranetem. Reprezentowano Polskę na różnych spotkaniach i posiedzeniach międzynarodowych.

Na poziomie regionalnym i lokalnym urzędy pracy oraz OHP prowadziły:

- pośrednictwo pracy dla polskich bezrobotnych i poszukujących pracy za granicą w państwach UE/EFTA w branżach i zawodach, w których występuje nadwyżka lub równowaga na polskim rynku pracy, w tym organizowano na terenie Polski

stacjonarne międzynarodowe targi pracy i brano udział w innych targach pracy na terenie kraju,

- pośrednictwo pracy dla polskich pracodawców szczególnie zainteresowanych zatrudnieniem obywateli UE/EFTA, informowano o warunkach życia i pracy w Polsce oraz w państwach UE/EFTA.

Ponadto na poziomie regionalnym i lokalnym współpracowano z polskimi organizacjami działającymi w obszarach istotnych dla unijnej mobilności na rynku pracy oraz z unijnymi sieciami, prowadzono grupowe spotkania informacyjne dla kadry urzędów pracy i OHP, realizowano działania informacyjne i komunikacyjne promujące mobilność na europejskim rynku pracy w krajach UE/EFTA (w tym w mediach społecznościowych), prowadzono sześć projektów EURES dofinansowanych z EFS w ramach regionalnych programów operacyjnych 2021-2027 oraz brano udział jako partner współpracujący w programach "EURES TARGETED MOBILITY SCHEME (EURES TMS)" na lata 2021-2023.

Na poziomie przygranicznym urzędy pracy i OHP świadczyły usługi pośrednictwa pracy i doradztwa dla bezrobotnych i poszukujących pracy w obszarach przygranicznych Polski ze Słowacją, Czechami i Niemcami w ramach partnerstwa transgranicznego EURES-T Beskidy oraz inicjatyw EURES-TriRegio, EURES Odra-Oder i EURES Poprad-Dunajec.

Działanie kierunkowe 8. Realizacja programów aktywizacji i integracji zawodowej pracowników cudzoziemskich

W ramach wspierania działań z zakresu integracji i aktywizacji zawodowej oraz społecznej cudzoziemców legalnie przebywających w Polsce w dniu 25 lutego 2022 r. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej ogłosiło Konkurs ofert pn. „Razem Możemy Więcej – Pierwsza Edycja Programu Aktywizacyjnego dla Cudzoziemców na lata 2022–2023”, który był pierwszą odsłoną Resortowego Programu Aktywizacyjnego dla Cudzoziemców przewidzianego na lata 2022–2025.

W ramach Konkursu zrealizowano 112 projektów we wszystkich województwach, w których główną grupę docelową stanowili cudzoziemcy legalnie przebywających w Polsce ze szczególnym uwzględnieniem grupy cudzoziemców, którzy znaleźli się w szczególnie trudnej sytuacji w związku z ewakuowaniem z obszarów objętych działaniami wojennymi na Ukrainie. Realizowane projekty obejmowały rozwój umiejętności językowych i zawodowych oraz aktywizację społeczną i zawodową uchodźców z Ukrainy. W okresie sprawozdawczym prowadzono cykliczne spotkania z realizatorami projektów, które były okazją do zapoznania się z realizowanymi przez nich pracami a także stanowiły okazję do podzielenia się informacjami na temat wyzwań związanych z realizacją projektów.

Na realizację projektów wydatkowano kwotę 97 746,2 tys. zł. Program przyczynił się do objęcia działaniami pomocnymi ponad 51 tys. cudzoziemców.

Działanie kierunkowe 9. Udział strony polskiej w inicjatywie UE pn. EU Talent Pool (Europejska Pula Talentów) w ramach sieci EURES

W okresie sprawozdawczym uczestniczono w inicjatywie UE pn. EU Talent Pool (Europejska Pula Talentów) w ramach sieci EURES, w celu zachęcania uchodźców z Ukrainy posiadających ochronę czasową w Polsce do rejestracji swojego CV w bazie na portalu EURES, umożliwiając tym samym polskim pracodawcom wyszukanie potencjalnych kandydatów do pracy. Ponadto wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy oraz OHP prowadziły usługi informacyjne dla uchodźców z Ukrainy.

ROZDZIAŁ III. WNIOSKI

1. Biorąc pod uwagę spowolnienie gospodarcze spowodowane skutkami pandemii Covid-19 i wojny rosyjsko ukraińskiej, główne wskaźniki rynku pracy w 2023 r. pozostawały stabilne lub rosły, co świadczy o silnych fundamentach rynku pracy w Polsce.
2. Zmiany demograficzne i związane z tym kurczenie się dostępnych zasobów siły roboczej wymagają podjęcia przez publiczne służby zatrudnienia działań wobec kręgu osób, które do tej pory pozostawały raczej poza kręgiem ich zainteresowania. Chodzi zwłaszcza o osoby bierne zawodowo, których przywrócenie na rynek pracy będzie stanowić jedno z najważniejszych wyzwań wobec których stoją publiczne służby zatrudnienia i inne instytucje publiczne wpływające na rynek pracy w Polsce.
3. Pomimo wielu działań podejmowanych na rzecz grup niedoreprezentowanych na rynku pracy, w 2023 r. nadal względnie niska pozostawała aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnościami, czy też osób powyżej 55 roku życia. Natomiast wskaźnik zatrudnienia kobiet-matek małych dzieci zbliżał się do wartości wskaźnika dla populacji w wieku 20-64 lata, do czego zapewne przyczyniły się zapisane w KPDZ na 2023 r. działania na rzecz wsparcia rodzin, takie jak program "Maluch+".
4. Również zmiany technologiczne stanowiły ważny czynnik zmian na rynku pracy. Państwo odpowiadało na nie działaniami takimi jak wprowadzenie pracy zdalnej do Kodeksu Pracy czy też działania na rzecz podniesienia poziomu umiejętności i udziału dorosłych w kształceniu i szkoleniu. Wskaźniki uczenia się dorosłych czy też poziomu umiejętności cyfrowych wskazują jednak, że potrzebne są dalsze intensywne działania w tym zakresie.
5. Narastającym wyzwaniem pozostawało w 2023 r. uporządkowanie migracji zarobkowych. Podejmowane były działania na rzecz poprawy poziomu integracji cudzoziemców w Polsce, takie jak program Razem Możemy Więcej. Jednak rosnąca skala napływu pracowników cudzoziemskich do Polski oraz pojawiające się w tej materii nadużycia wymagały kontynuowania i intensyfikacji działań organów właściwych w zakresie dostępu cudzoziemców do polskiego rynku pracy.
6. Nie udało się uchwalić w 2023 roku pakietu ustaw reformujących rynek pracy (kamienia milowego A51G KPO), który stanowi odpowiedź na powyższe wyzwania. Jednak prace były kontynuowane, co ostatecznie doprowadziło do uchwalenia ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i publicznych służbach zatrudnienia oraz ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.
7. Projekty pilotażowe z Funduszu Pracy oraz liczne projekty z finansowane funduszy europejskich realizowane przez instytucje zaangażowane w wykonanie KPDZ 2023 pozwały na wprowadzenie innowacyjnych rozwiązań wzbogacających

instrumentarium polityki rynku pracy. Wnioski płynące z tych projektów pilotażowych należy uwzględnić w politykach rynku pracy.

Załącznik 1. Zestawienie wskaźników na potrzeby monitorowania realizacji KPDZ 2023

Nazwa wskaźnika	Źródło danych	Wartość bazowa 2022	Wartość 2023 (lub ostatnie dostępne dane)
Współczynnik aktywności zawodowej 20-64 lata	BAEL, GUS	79,0% ¹³	80,1%
Wskaźnik zatrudnienia 20-64 lata	BAEL, GUS	76,7%	77,9%
Stopa bezrobocia 15-74 lata	BAEL, GUS	2,9%	2,8% za 2023
Liczba osób zarejestrowanych jako bezrobotne	Sprawozdanie MRiPS-01 o rynku pracy, GUS	812,3 tys. osób (stan w końcu roku 2022)	788 tys. (stan w końcu roku 2023)
Stopa bezrobocia rejestrowanego	GUS	5,2% (stan w końcu roku 2022)	5,1% (stan w końcu roku 2023)
Współczynnik aktywności zawodowej 15-24 lata	BAEL, GUS	31,1%	32,4%
Wskaźnik zatrudnienia 15-24 lata	BAEL, GUS	28,3% ¹⁴	28,7%
Osoby młode niepracujące, nieuczące się i niekształcące się – wskaźnik NEET w grupie 15-24 lata	BAEL, GUS	8,0%	6,9%
Stopa bezrobocia 15-24 lata	BAEL, GUS	10,8%	11,4%

¹³ Wartość uwzględniająca przeliczenie wyników BAEL w oparciu o NSP 2021.

¹⁴ Wartość uwzględniająca przeliczenie wyników BAEL w oparciu o NSP 2021.

Nazwa wskaźnika	Źródło danych	Wartość bazowa 2022	Wartość 2023 (lub ostatnie dostępne dane)
Współczynnik aktywności zawodowej 55–64 lata	BAEL, GUS	57,6% ¹⁵	59,2%
Wskaźnik zatrudnienia 55–64 lata	BAEL, GUS	56,5% ¹⁶	58,1%
Stopa bezrobocia 55–74 lata	BAEL, GUS	1,7%	1,7%
Zróźnicowanie regionalne wskaźnika zatrudnienia dla osób w wieku 15–64 lata	BAEL, GUS	4,4% (średnia z trzech kwartałów 2022)	4,6%
Odsetek dzieci w wieku 1–2 lata objętych różnymi formami opieki instytucjonalnej ¹⁷	MRiPS	33,4%	36,0%
Wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 15–64 lata z najmłodszym dzieckiem w wieku do 5 lat	BAEL, GUS	72,5% ¹⁸	74,2%
Odsetek pracowników najemnych zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony	BAEL, GUS	15,6% ¹⁹	15,54%
Liczba osób pracujących bez	BAEL, GUS	201 tys. (średnia z trzech kwartałów 2022)	

¹⁵ Wartość uwzględniająca przeliczenie wyników BAEL w oparciu o NSP 2021

¹⁶ Wartość uwzględniająca przeliczenie wyników BAEL w oparciu o NSP 2021.

¹⁷ 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%.

¹⁸ Wartość uwzględniająca przeliczenie wyników BAEL w oparciu o NSP 2021.

¹⁹ Wartość uwzględniająca przeliczenie wyników BAEL w oparciu o NSP 2021.

Nazwa wskaźnika	Źródło danych	Wartość bazowa 2022	Wartość 2023 (lub ostatnie dostępne dane)
umowy w formie pisemnej			
Liczba osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych	BAEL, GUS	472 tys. ²⁰	398 tys. (IV kwartał 2023 r.)
Udział osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych w ogóle pracowników najemnych	BAEL, GUS	3,4%	3,4%
Odsetek osób dorosłych uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu (w wieku 25–64 lata)	BAEL, GUS	7,8% w SRKL	8,7%
Odsetek osób w wieku 16–74 lata mających podstawowe i ponadpodstawowe umiejętności cyfrowe	GUS/ Eurostat	Wartość za 2022 r. nie jest dostępna	44,3%
Odsetek osób przeszkolonych w obszarze informatyka i wykorzystanie komputerów w ramach szkoleń finansowanych ze środków Funduszu Pracy	Załącznik 2 do sprawozdania MRPiPS-01 o rynku pracy	4,2% (2022)	10,6%
Liczba cudzoziemców pracujących na podstawie umów podlegających	Liczba ubezpieczonych w ZUS	1,06 mln (stan w końcu roku 2022)	1,1 mln

²⁰ Wartość uwzględniająca przeliczenie wyników BAEL w oparciu o NSP 2021.

Nazwa wskaźnika	Źródło danych	Wartość bazowa 2022	Wartość 2023 (lub ostatnie dostępne dane)
ubezpieczeniom społecznym ²¹			
Liczba obywateli Polski przebywających czasowo za granicą	GUS, coroczna informacja o rozmiarach i kierunkach emigracji	1,454 mln (NSP 2021)	1,56 mln
Liczba polskich bezrobotnych i poszukujących pracy korzystających z usług sieci EURES	Krajowa Baza Monitoringu EURES	101 tys. (2022)	143 tys.
Liczba polskich pracodawców korzystających z usług sieci EURES	Krajowa Baza Monitoringu EURES	11,6 tys. (2022)	13,2 tys.

²¹ Liczby podane w tabeli są to liczby cudzoziemców w ubezpieczeniu emerytalno-rentowym, zgłoszonych ze wszystkimi kodami tytułów ubezpieczeń według stanu na grudzień danego roku.

Załącznik 2. Struktura podstawowych grup wydatków Funduszu Pracy w 2023 r.

Lp.	Grupa wydatków	Plan po zmianach (w tys. zł)*	Wykonanie (w tys. zł)**	Wskaźnik wykonania (w %)
1	Ogółem, w tym:	9 655 800,0	8 959 508,1	92,79%
2	Zasiłki dla bezrobotnych	2 234 985,0	2 207 264,1	98,76%
3	Zasiłki przedemerytalne i świadczenia przedemerytalne	771 000,0	728 640,0	94,51%
4	Dodatki aktywizacyjne	140 000,0	138 559,5	98,97%
5	Świadczenia integracyjne	165 000,0	163 736,9	99,23%
6	Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu (w tym):	5 078 332,0	4 698 789,4	92,53%
	- szkolenia		127 239,6	
	- prace interwencyjne		255 782,3	
	- roboty publiczne		304 567,8	
	- prace społecznie użyteczne		17 191,3	
	- refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowisk pracy oraz przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej		1 435 648,5	
	- stypendia za okres kontynuowania nauki		347,0	
	- przygotowanie zawodowe dorosłych		911,0	
	- wynagrodzenia i składki na ubezpieczenie społeczne młodocianych	550 000,0	538 947,5	97,99%
	- dofinansowanie pracodawcom kosztów kształcenia młodocianych pracowników	372 300,0	259 862,1	69,80%
	- inne aktywne		1 758 293,3	
7	Pozostałe koszty	1 266 483,0	1 020 918,9	80,61%

* Źródło: Plan finansowy Funduszu Pracy na rok 2023 po zmianach.

** Źródło: Sprawozdanie MRiPS-02 o przychodach i wydatkach Funduszu Pracy za grudzień 2023 r.