



Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej

**Sprawozdanie za 2024 rok
z Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia
na lata 2024-2026**

Warszawa, 2025 r.

SPIS TREŚCI

WSTĘP.....	4
ROZDZIAŁ 1. SYTUACJA NA RYNKU PRACY W POLSCE W 2024 R.	5
ROZDZIAŁ 2. CELE KPDZ 2024-2026 I ICH REALIZACJA	10
CEL SZCZEGÓŁOWY 1. Zwiększenie dostępności zasobów kadrowych, w tym wykorzystanie niewykorzystanych dotychczas zasobów rynku pracy	10
Działanie kierunkowe 1.1. Realizacja wsparcia w zatrudnieniu grup szczególnie wrażliwych na rynku pracy	10
Działanie kierunkowe 1.2. Wspieranie osób pełniących role rodzicielskie i rodzinne, w tym kobiet, przez rozwój rynku pracy przyjaznego rodzinie	17
Działanie kierunkowe 1.3. Wspieranie regionów o trudniejszej sytuacji na rynku pracy (wiejskich, położonych z dala od metropolii) i regionów transformacji energetycznej	20
CEL SZCZEGÓŁOWY 2. Wspieranie przedsiębiorczości oraz przedsiębiorców w zakresie tworzenia nowych miejsc pracy i wsparcie dotychczasowych miejsc pracy	22
Działanie kierunkowe 2.1. Wsparcie dla osób podejmujących działalność gospodarczą.....	22
Działanie kierunkowe 2.2 Wspieranie inwestycji mających na celu tworzenie miejsc pracy przez:.....	24
CEL SZCZEGÓŁOWY 3. Dostosowanie kwalifikacji i umiejętności osób do potrzeb gospodarki	25
Działanie kierunkowe 3.1. Zwiększenie zdolności systemu prawno-instytucjonalnego w zakresie rozwoju kwalifikacji	25
Działanie kierunkowe 3.2. Doskonalenie obecnych i przygotowanie nowych instrumentów wspierających kształcenie ustawiczne	30
Działanie kierunkowe 3.3. Rozwój umiejętności niezbędnych z punktu widzenia trzech transformacji: cyfrowej, klimatycznej i demograficznej	31
Działanie kierunkowe 3.4. Tworzenie i doskonalenie metod prognozowania zapotrzebowania na zawody, kompetencje i nowe umiejętności oraz monitorowania kształcenia zawodowego dorosłych.....	34
CEL SZCZEGÓŁOWY 4. Modernizacja publicznych służb zatrudnienia oraz Ochotniczych Hufców Pracy	38
Działanie kierunkowe 4.1. Wdrożenie reformy publicznych służb zatrudnienia przewidzianej w KPO.....	38
Działanie kierunkowe 4.2. Poprawa jakości świadczonych usług w ramach PSZ	39
Działanie kierunkowe 4.3. Działania urzędów pracy w związku z realizacją postanowień ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustaw, które ją zastąpiły	41
CEL SZCZEGÓŁOWY 5. Doskonalenie regulacji dotyczących prawa pracy i dialogu społecznego w związku ze zmianami technologicznymi, ekonomicznymi i społecznymi	42
Działanie kierunkowe 5.1. Wzmocnienie dialogu społecznego	42
Działanie kierunkowe 5.2. Zmniejszanie dualności i prekaryjności rynku pracy	44
Działanie kierunkowe 5.3. Przeciwdziałanie dyskryminacji na rynku pracy	46

Działanie kierunkowe 5.4. Przygotowywanie innowacyjnych rozwiązań w zakresie rynku pracy	46
CEL SZCZEGÓŁOWY 6. Bezpieczna i odpowiedzialna polityka migracji zarobkowych	
.....	47
Działanie kierunkowe 6.1. Poprawa efektywności i uczciwości procesów przyjmowania cudzoziemców na polski rynek pracy	47
Działanie kierunkowe 6.2. Integracja cudzoziemców na rynku pracy	50
Działanie kierunkowe 6.3. Wspieranie bezpieczeństwa i legalności zatrudnienia pracowników cudzoziemskich	51
Działanie kierunkowe 6.4. Wspieranie powrotów osób z emigracji oraz repatriantów	52
Działanie kierunkowe 6.5. Wspieranie uczciwej mobilności zawodowej na unijnym rynku pracy w ramach sieci EURES.....	53
ROZDZIAŁ 3. WNIOSKI I REKOMENDACJE.....	56
Załącznik: Struktura podstawowych grup wydatków Funduszu Pracy w 2024 r.	57

WSTĘP

Podstawą dla opracowania Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia (KPDZ) jest art. 3 ust. 1–3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 214). Zgodnie z tym przepisem KPDZ 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.

Natomiast art. 4 ust. 1 pkt 5 tej ustawy zobowiązywał ministra właściwego do spraw pracy do sporządzania okresowych sprawozdań z realizacji KPDZ.

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2024-2026 został przyjęty uchwałą nr 167/2022 Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2024 r.

W związku z wejściem w życie ustawy 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, KPDZ 2024-2026 jest ostatnim dokumentem tego rodzaju.

Zgodnie z art. 441 ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia, minister właściwy do spraw pracy przygotowuje i przedkłada Radzie Ministrów sprawozdanie za rok 2024 z realizacji KPDZ na podstawie dotychczasowych przepisów.

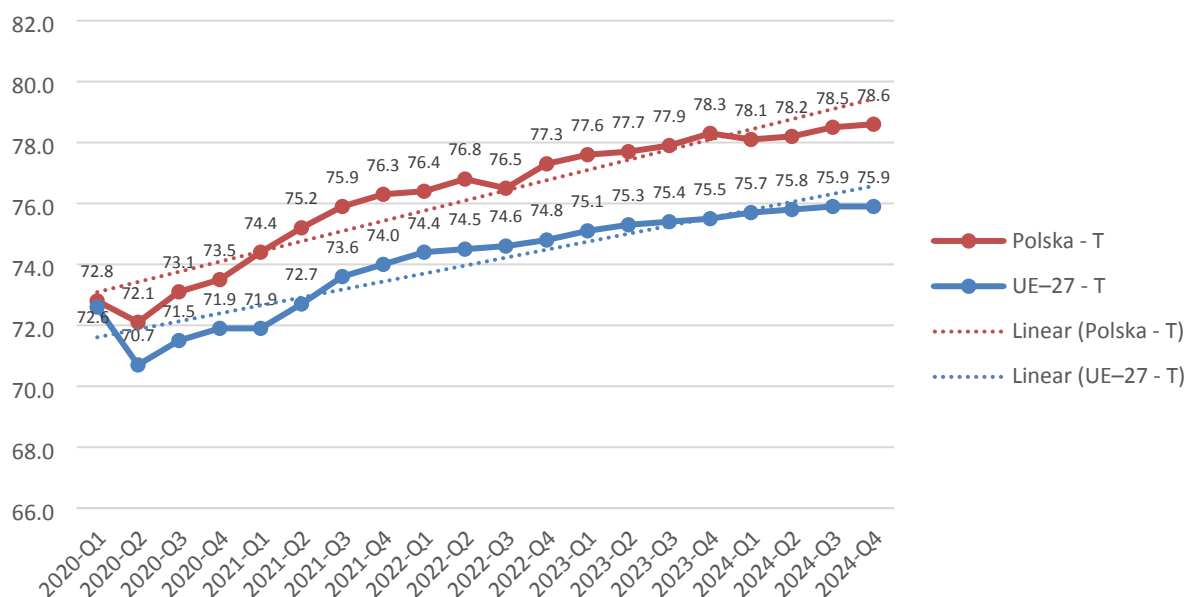
Niniejsze sprawozdanie zostało sporządzone w oparciu o informacje sprawozdawcze podmiotów zaangażowanych w realizację KPDZ 2024-2026 i podsumowuje działania państwa w zakresie polityki rynku pracy w 2024 r.

ROZDZIAŁ 1. SYTUACJA NA RYNKU PRACY W POLSCE W 2024 R.

W 2024 r. główne wskaźniki rynku pracy pozostawały w stabilnej sytuacji. Konsekwencje pandemii Covid-19 i wojny rosyjsko-ukraińskiej nie oddziaływały już na niego w tak wyraźny sposób, jak w latach wcześniejszych. Po okresie słabej koniunktury w 2023 r., kiedy wzrost gospodarczy wyniósł tylko 0,2%, w 2024 r. odnotowano przyspieszenie wzrostu PKB do 2,9%.

Obserwowany jest dalszy wzrost wskaźnika zatrudnienia w Polsce – w 2024 r. wskaźnik ten wyniósł 78,3% dla osób w wieku 20–64 lata (BAEL GUS) i był na wyższym poziomie niż średnia UE (75,8%). Oznacza to, że w 2024 r. wskaźnik zatrudnienia w Polsce był o 0,1 p.p. wyższy od celu krajowego do roku 2030 ustalonego w związku z realizacją Europejskiego Filaru Praw Socjalnych (78,3%).

Wykres 1. Wskaźnik zatrudnienia w Polsce i w Unii Europejskiej dla osób w wieku 20-64 lata wg kwartałów (wyrównane sezonowo; dane w %)

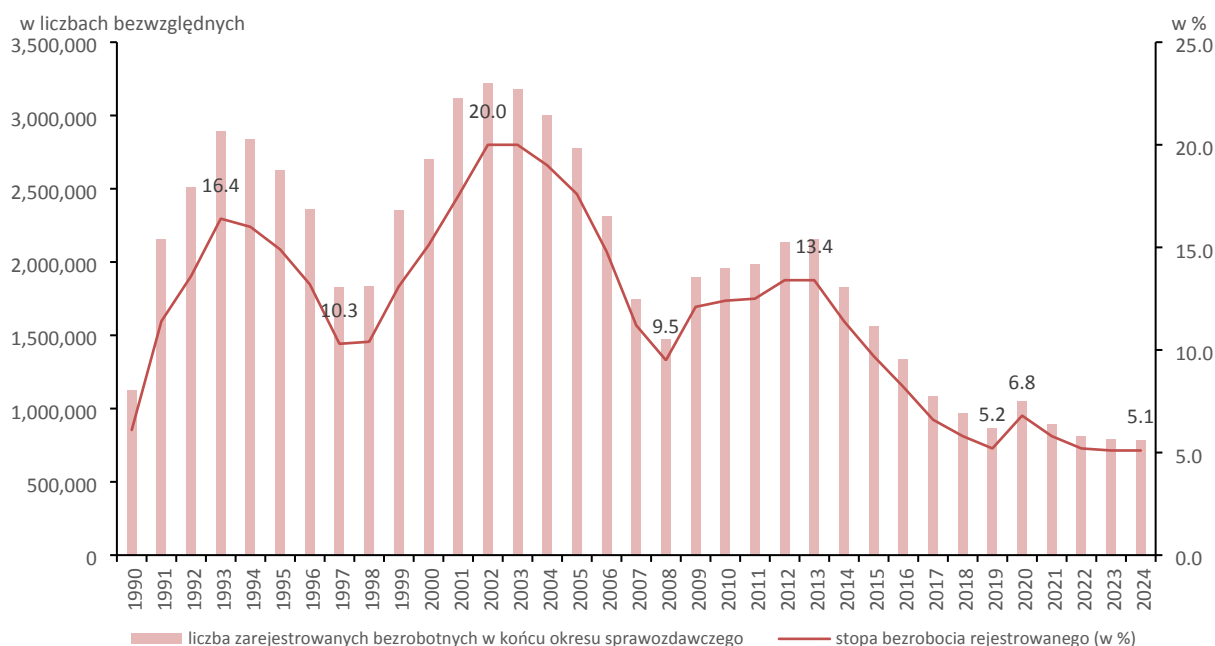


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Polska od kilku lat jest krajem o jednym z najniższych wskaźników bezrobocia w UE. Według danych Eurostatu, za rok 2024 zharmonizowana stopa bezrobocia (15-74 lata), liczona wg definicji przyjętej przez Eurostat, wyniosła 2,9% w Polsce wobec 5,9% w Unii Europejskiej. Tym samym Polska zajęła drugie, po Czechach, miejsce pod względem najniższej stopy bezrobocia w UE.

Stopa bezrobocia rejestrowanego, liczona wg metodologii krajowej, w końcu 2024 r. wyniosła 5,1% i była na takim samym poziomie, jak rok wcześniej. W końcu roku w urzędach pracy zarejestrowanych było 786,2 tys. osób bezrobotnych – o 2,1 tys. osób (0,3%) mniej niż w końcu 2023 r. Spadek liczby zarejestrowanych bezrobotnych zanotowano w 9 województwach (najsilniejszy w świętokrzyskim – o 4,3%) oraz w niemal w połowie z 380 powiatów i miast na prawach powiatu (w 15 powiatach liczba bezrobotnych spadła o ponad 10%). Niska stopa bezrobocia rejestrowanego utrzymuje się pomimo pojawiających się w ostatnim czasie w mediach informacji o zwolnieniach prowadzonych przez pracodawców z różnych branż.

Wykres 2. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych i stopa bezrobocia rejestrowanego w latach 1990-2024 r. (stan na koniec roku).



Źródło: Opracowanie własne, MRPiPS.

W końcu 2024 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 381,8 tys. długotrwale bezrobotnych (stanowili oni 48,6% ogółu bezrobotnych), czyli o 4,1 tys. osób, tj. o 1,1% mniej niż w końcu 2023 r. Szczególnie wysoki był udział długotrwale bezrobotnych wśród bezrobotnych w województwach usytuowanych na ścianie wschodniej - ok. 55%.

Spadła ogólna liczba osób obsługiwanych przez urzędy pracy. W 2024 r. w urzędach pracy zarejestrowało się 1 250,4 tys. osób bezrobotnych – było to o 1,2% mniej niż w 2023 r. Wyrejestrowało się 1 252,5 tys. bezrobotnych – o 2,9% mniej niż w 2023 r. Największa grupa wyrejestrowanych (45,6%) podjęła pracę niesubsydiowaną i udział ten wzrósł w porównaniu z 2023 r. o 1,7 punktu procentowego. Duża grupa bezrobotnych (18,9%, podobnie jak rok wcześniej) została wyrejestrowana z urzędów pracy w związku z udziałem w aktywnych formach wsparcia, takich jak praca subsydiowana, staże, szkolenia.

Po okresie dynamicznego spadku odsetka osób młodych (w wieku 15-24) niepracujących i nieuczęszczających w kształceniu i szkoleniu (NEET), wskaźnik ten odnotował w 2024 r. wzrost do poziomu 9,4% (w porównaniu z 9,1% rok wcześniej).

Dane GUS wskazują również, że współczynnik aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami w wieku produkcyjnym wyniósł 33,1% w IV kwartale 2024 r. Wskaźnik jest stabilny, ale Polska nie zbliżyła się do osiągnięcia celu wyznaczonego na 2026 r.

W 2024 r. obserwowano wysoki wzrost wynagrodzeń. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie nominalne brutto w 2024 wyniosło 8 182 zł, realny wzrost wyniósł aż 9,5% r/r. W 2024 r. udało się również spowolnić wzrost cen, które szybko rosły po wybuchu wojny na Ukrainie.

Ceny towarów i usług konsumpcyjnych w 2024 r. wzrosły o 3,6% w porównaniu do poziomu sprzed roku (wobec wzrostu o 11,4% w 2023 r.)

Obniżenie tempa wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych spowodowało stopniowe wyhamowanie oczekiwań płacowych pracowników, co wpłynęło na zmniejszenie dynamiki płac i zmniejszenie presji płacowej.

Dały natomiast o sobie znać skutki długofalowych zmian demograficznych, w następstwie których kolejne wchodzące na rynek pracy roczniki są mniej liczne, a co za tym idzie również dostępne zasoby siły roboczej coraz bardziej się kurczą. Zgodnie z danymi BAEL GUS, w IV kwartale 2024 r. liczba osób w wieku produkcyjnym wyniosła w Polsce 20 733 tys. osób, czyli o 166 tys. mniej niż w analogicznym okresie 2023 r.

Dane BAEL GUS pokazują, że liczba osób pracujących również się zmniejszyła – w IV kwartale 2024 r. pracowało 17 247 tys. osób w wieku 15-89 lat (o 76 tys. mniej niż w analogicznym okresie 2023 r.). Spadek liczby pracujących był wolniejszy niż spadek liczby osób w wieku produkcyjnym, co wynikało zarówno z rosnącego wskaźnika zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym, jak też wzrostu liczby pracujących spoza wieku produkcyjnego – z 762 tys. osób w IV kwartale 2023 r. do 798 tys. w IV kwartale 2024 r.

W IV kwartale 2024 r. zatrudnieni (pracownicy najemni) stanowili 81,3% pracujących (14 028 tys. osób, wzrost o 0,7% r/r). Udział pracujących na własny rachunek wyniósł 18,2% (3 125 tys., spadek o 4,7% r/r). Pomagający członkowie rodzin stanowili tylko 93 tys. osób (spadek o 19,8% r/r)

Odsetek umów cywilnoprawnych w ogóle umów o pracę pozostaje stabilny – w IV kwartale 2024 r. wyniósł 3,8%.

Pracodawcy poszukując wyjścia z tej trudnej dla nich sytuacji coraz częściej decydują się na korzystanie z usług cudzoziemców. Najczęstszym kierunkiem z którego napływają kandydaci do pracy w Polsce jest Ukraina¹. Przy czym napływ z tego kierunku uległ intensyfikacji w związku z trwającymi na jej terenie działaniami wojennymi i związanym z tym masowym exodusem ludności. W efekcie wg stanu na 31 grudnia 2024 r. w rejestrach ZUS figurowało 787 tys. obywateli Ukrainy (tj. ok. 66% ubezpieczonych, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowego podali obywatelstwo inne niż polskie). Wysoki udział w polskim rynku pracy wynikał w znacznej mierze z faktu, że po rozpoczęciu działań wojennych i masowym napływie ludności ukraińskiej wprowadzono w Polsce szereg ułatwień w dostępie do rynku pracy dla obywateli Ukrainy, w tym możliwość podejmowania pracy na podstawie powiadomienia – czyli poinformowania urzędu pracy przez pracodawcę o fakcie zatrudniania obywatela Ukrainy. Wg danych MRPiPS aktywnych powiadomień na koniec grudnia 2024 r. było ok. 451 tys. (ubezpieczenie w ZUS). Pozostali obywatele Ukrainy, którzy są w bazach ZUS to ci, którzy pracują na podstawie innych dokumentów niż powiadomienie lub którzy mogą pracować w Polsce swobodnie bez zezwolenia na pracę czy powiadomienia. Osoby te często były ubezpieczone jeszcze przed wybuchem wojny w 2022 r. Zgodnie z rejestrami MRPiPS w kontekście dokumentów legalizujących pracę cudzoziemca w 2024 r. 2/3 spośród 1 miliona powiadomień o zatrudnieniu obywateli Ukrainy dotyczyło umowy zlecenia, a prawie 29% umowy o pracę. Inne formy zatrudnienia stanowiły 4%.

¹ Obok obywateli z Ukrainy pracodawcy w Polsce coraz częściej sięgają po zasoby cudzoziemców pochodzących z krajów azjatyckich (np.: Indie, Filipiny) oraz krajów Ameryki Łacińskiej.

Jednocześnie wg danych ZUS na temat cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczenia po podjęciu pracy w Polsce widać że spośród 787 tys. osób, 57% wykonuje pracę na podstawie umowy o pracę, 37% umowy zlecenia, pozostali to ponad 6%.

Polski rynek pracy, odczuwający od dłuższego czasu niedobry kadrowe w niektórych branżach, mógł zaoferować miejsca pracy obywatelom Ukrainy.

W 2024 roku znaczące deficyty pracowników dotyczyły zawodów pochodzących z branży: budowlanej (dekarze i blacharze budowlani), produkcyjnej (operatorzy obrabiarek skrawających, spawacze), transportowej (kierowcy autobusów, kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych), księgowości (samodzielni księgowi) oraz ochrony zdrowia (pielęgniarki i położne).

Tabela 1. Zestawienie wskaźników na potrzeby monitorowania realizacji KPDZ 2024-2026 w 2024 roku.

Nazwa wskaźnika	Wartość bazowa	Wartość za 2024 r.	Wartość docelowa na 2026 r.	Źródło
Wskaźnik zatrudnienia dla ludności w wieku 20–64 lata	77,9% (2023 r.)	78,4% ²	79,0%	BAEL GUS
Współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku 20–64 lata	80,1% (2023 r.)	80,6%	82%	BAEL GUS
Stopa bezrobocia dla ludności w wieku 20–64 lata	2,8% (2023 r.)	2,8%	Poniżej 3,0%	BAEL GUS
Stopa bezrobocia rejestrowanego	5,0% (na koniec 2023 r.)	5,1% (na koniec 2024 r.)	4,9% (w końcu 2026 r.) ³	GUS
Wskaźnik NEET dla populacji w wieku 15–29 lat	9,1% ⁴ (2023 r.)	9,4%	8,0%	BAEL GUS ⁵

² Cel krajowy dla Polski do roku 2030 w związku z realizacją Europejskiego Filaru Praw Socjalnych wynosi 78,3%.

³ Zgodnie z wytycznymi Ministerstwa Finansów z maja 2024 r. dotyczącymi stosowania jednolitych wskaźników makroekonomicznych będących podstawą oszacowania skutków finansowych projektowanych ustaw, online: <https://www.gov.pl/web/finanse/wytyczne-sytuacja-makroekonomiczna>, str. 3.

⁴ Osiągnięty został już poziom założony w *Planie realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce: Aktualizacja 2022* (10% do 2030 r.)

⁵ Eurostat, *Young people neither in employment nor in education and training by sex, age and labour status*, online: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_20\\$dv_1101/default/table?lang=en&category=chldyth.yth.yth_empl](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_20$dv_1101/default/table?lang=en&category=chldyth.yth.yth_empl).

Współczynnik aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami w wieku produkcyjnym	34,2% (2023 r.)	34,0% (2024 r.)	37,0% ⁶	BAEL GUS
Odsetek osób w wieku 18–69 lat uczestniczących w szkoleniu w ciągu minionych 12 miesięcy	24,3% (2022 r.)	Brak danych	38,0% ⁷	Eurostat, AES ⁸
Odsetek umów cywilnoprawnych w ogóle umów o pracę	3,4% (2023 r.)	3,8% (2024 r.)	2,5%	BAEL GUS
Odsetek pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę wśród ubezpieczonych w ZUS pracowników spoza UE	58,8% (grudzień 2023 r.)	Brak danych	66,0%	ZUS ⁹
Odsetek osób w wieku 16-74 lata posiadających co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe	44% (2023 r.)	48,8%	63,5% ¹⁰	GUS

⁶ Na podstawie *Strategii na rzecz Osób z niepełnosprawnościami 2021–2030*, zgodnie z którą wskaźnik ma wynieść 35% w 2025 r. i 45% w 2030 r.).

⁷ Przy założeniu liniowego wzrostu do realizacji celu krajowego dla Polski w ramach Europejskiego Filaru Praw Socjalnych (51,7% w 2030 r.).

⁸ Eurostat, *Participation rate in education and training by sex*, online: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_aes_100/default/table?lang=en&category=educ.educ_part.trng.trng_aes_12m.trng_aes_12m0.

⁹ ZUS, *Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych 2023*, online: https://www.zus.pl/documents/10182/2322024/Cudzoziemcy+w+polskim+systemie+ubezpiecze%C5%84+spo%C5%82ecznych_2023.pdf/e8d43b13-826b-322e-52ef-ae87b8ce9717?t=1719212367047, str. 20.

¹⁰ Przy założeniu liniowego wzrostu do realizacji celu założonego w Programie Rozwoju Kompetencji Cyfrowych (80% w 2030 r.), online: <https://www.gov.pl/web/cyfryzacja/kompetencje-cyfrowe>.

ROZDZIAŁ 2. CELE KPDZ 2024-2026 I ICH REALIZACJA

W KPDZ 2024-2026 jako główne wyzwania na 2024 r. dla polskiego rynku pracy wskazano następujące kwestie:

- 1) Zmniejszająca się liczba osób w wieku produkcyjnym i niedobory kadrowe;
- 2) Nie w pełni wykorzystany potencjał aktywności zawodowej, szczególnie w grupach niedoreprezentowanych na rynku pracy;
- 3) Występujące niedopasowanie kwalifikacji i umiejętności pracowników do potrzeb rynku pracy;
- 4) Związana ze zmianami na rynku pracy konieczności podnoszenia efektywności publicznych służb zatrudnienia;
- 5) Segmentację na rynku pracy – stare i nowe wyzwania
- 6) Migracje zarobkowe: szanse i ryzyka

W oparciu o ww. wyzwania ustalony został cel główny oraz cele szczegółowe, których realizacji służyły działania kierunkowe określone w KPDZ 2024 - 2026. Celem głównym KPDZ na lata 2024-2026 **jest wzrost aktywności zawodowej i wzrost poziomu dobrej jakości zatrudnienia w Polsce**, a celami szczegółowymi są:

Cel 1. Zwiększenie dostępności zasobów kadrowych, w tym wykorzystanie niewykorzystanych dotychczas zasobów rynku pracy.

Cel 2. Wspieranie przedsiębiorczości oraz przedsiębiorców w zakresie tworzenia nowych miejsc pracy i wsparcie dotychczasowych miejsc pracy.

Cel 3. Dostosowanie kwalifikacji i umiejętności osób do potrzeb gospodarki, w związku ze zmianami technologicznymi, ekonomicznymi i społecznymi.

Cel 4. Modernizacja publicznych służb zatrudnienia oraz Ochotniczych Hufców Pracy.

Cel 5. Doskonalenie regulacji dotyczących prawa pracy i dialogu społecznego.

Cel 6. Bezpieczna i odpowiedzialna polityka migracji zarobkowych.

Każdemu z celów szczegółowych przypisano działania zaplanowane na rzecz ich osiągnięcia.

Poniżej przedstawiono informacje na temat realizacji działań KPDZ w okresie objętym sprawozdaniem.

CEL SZCZEGÓŁOWY 1. Zwiększenie dostępności zasobów kadrowych, w tym wykorzystanie niewykorzystanych dotychczas zasobów rynku pracy

Działanie kierunkowe 1.1. Realizacja wsparcia w zatrudnieniu grup szczególnie wrażliwych na rynku pracy

Aktywizacja grup niedoreprezentowanych na rynku pracy zajmowała w 2024 r. bardzo ważne miejsce w polskiej polityce rynku pracy. Zgodnie z KPDZ 2024-2026 szczególną uwagę przykładano do osób z niepełnosprawnościami, zdolnych do pracy osób w starszym wieku. W ramach tego działania kierunkowego pracowano także nad nowymi sposobami aktywizacji osób biernych zawodowo i długotrwale bezrobotnych.

Oprócz tych inicjatyw, opisanych szczegółowo poniżej, warto także wspomnieć o działaniach na rzecz zatrudnienia osób opuszczających jednostki penitencjarne. Dużym wsparciem w aktywizacji zawodowej tej grupy są środki z programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS). Od 2024 r. w ramach Działania 4.8 FERS realizowany jest 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 projektu mogą brać udział w zajęciach z zakresu umiejętności społecznych oraz w szkoleniach zawodowych, w tym w zakresie tzw. „zielonych kompetencji”, które będą obejmować 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.

Działanie 1.1.1. Docieranie z informacją o możliwościach skorzystania z form pomocy określonych w ustawie, do osób biernych zawodowo, np. przez kampanie informacyjne promujące działania urzędów pracy i działania o charakterze lokalnym

Projekt ustawy z 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz.U. 2025 poz. 620), która nakłada na publiczne służby zatrudnienia obowiązek docierania z informacją o ofercie do osób biernych zawodowo, przeszedł w 2024 r. przez rządowy proces legislacyjny. W dniu 24 grudnia 2024 r. projekt ustawy został przyjęty przez Radę Ministrów, a 7 stycznia 2025 r. skierowany do Sejmu RP. Data wejścia w życie ustawy to 1 czerwca 2025 r.

W okresie sprawozdawczym były również kontynuowane prace nad projektem „Rozwój usług publicznych służb zatrudnienia dla osób biernych zawodowo w Polsce”. Projekt realizowany jest przez OECD (Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju) we współpracy z Dyrekcją Generalną ds. Reform Komisji Europejskiej oraz czterema Wojewódzkimi Urzędami Pracy: z Krakowa, Gdańska, Olsztyna i Opola. W ramach projektu przygotowano katalog narzędzi służących docieraniu i aktywizowaniu osób biernych zawodowo. Prowadzono prace nad pilotażem zaproponowanych rozwiązań.

Działanie 1.1.2. Wspieranie osób z niepełnosprawnościami w podejmowaniu aktywności zawodowej, np. przez wdrożenie i przetestowanie rozwiązań dotyczących zatrudnienia wspomaganego pod kątem zastosowania go jako rozwiązania trwałego

Aby wesprzeć na otwartym rynku pracy osoby z niepełnosprawnościami, w ramach programu FERS, planowano działania mające na celu przygotowanie i wdrożenie rozwiązań dotyczących zatrudnienia wspomaganego.

W 2024 r. Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych podjęło działania zmierzające do realizacji projektu „Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce”, którego realizacja będzie odbywać się w ramach działania 3.4 Nowe rozwiązania na rzecz osób z niepełnosprawnościami, Priorytet FERS.03

Dostępność i usługi dla osób z niepełnosprawnościami w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (FERS), współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus. Usługa zatrudnienia wspomaganego (UZW), to metoda pracy z osobami z niepełnosprawnościami, mająca na celu wsparcie w wejściu na otwarty rynek pracy i utrzymanie w zatrudnieniu. Jest to instrument nieobecny dotychczas w trwałym i ogólnodostępnym systemie instrumentów kierowanych do osób z niepełnosprawnościami.

Celem projektu jest przygotowanie rozwiązań, które pozwolą wdrożyć model zatrudnienia wspomaganego jako trwałego rozwiązania wspierającego aktywność zawodową osób z niepełnosprawnościami w Polsce. Projekt miał charakter koncepcyjny. W projekcie miały zostać wypracowane rozwiązania dotyczące systemu wdrożenia modelu zatrudnienia wspomaganego oraz samego modelu, w tym niezbędnych procedur standaryzujących obszar merytoryczny, organizacyjny oraz finansowy usługi zatrudnienia wspomaganego. Realizacja projektu rozpoczęła się po zakończeniu okresu sprawozdawczego, w I kwartale 2025 r.

Jednocześnie w końcu 2024 r. rozpoczęto prace zmierzające do uruchomienia w IV kwartale 2025 r. projektu „Testowanie wdrożenia usługi zatrudnienia wspomaganego”. Projekt ten będzie uzupełnieniem wyżej wskazanego projektu koncepcyjnego. Jego zadaniem będzie przetestowanie wypracowanych rozwiązań i sprawdzenie w praktyce ich skuteczności i efektywności. Wyniki testowania będą też podstawą do prowadzenia modyfikacji do wypracowanych założeń i posłużą jako podstawa do stworzenia w ramach projektu koncepcyjnego spójnego i skutecznego modelu zatrudnienia wspomaganego umożliwiającego wejście na rynek pracy i utrzymanie zatrudnienia osobom z niepełnosprawnościami.

W okresie sprawozdawczym realizowano Program „ABSOLWENT II”, który został przyjęty uchwałą nr 21/2023 Rady Nadzorczej Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych z dnia 30.11.2023 r. Celem programu było podniesienie wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami posiadających wyższe wykształcenie, a także udostępnienie usamodzielniającym się osobom z niepełnosprawnościami opuszczającym rodzinę zastępczą, rodzinny dom dziecka lub placówkę opiekuńczo-wychowawczą usługi asystenta samodzielności. Realizowano działania adresowane do osób z niepełnosprawnościami posiadających orzeczenie o stopniu niepełnosprawności:

- które uczyły się na trzecim lub wyższym semestrze nauki tudzież ostatnim roku nauki w szkole wyższej lub były absolwentami szkoły wyższej oraz pozostawały bez zatrudnienia lub pracowały dorywczo z wykorzystaniem innych niż umowa o pracę form zatrudnienia, lub pracowały znacznie poniżej swoich kwalifikacji;
- które były absolwentami szkoły średniej lub realizowały naukę w szkole średniej w klasach III–V;
- a także skierowane do usamodzielniających się osób z niepełnosprawnościami z orzeczonym znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności opuszczających rodzinę zastępczą, rodzinny dom dziecka lub placówkę opiekuńczo-wychowawczą.

Program przewidywał nabory konkursowe projektów w 4 modułach¹¹. W 2024 r. konkursy ogłoszono dla Modułów II i I. W wyniku naboru w Module II w ramach konkursu nr 1/2024 pn. „Maturzysta”, trwającego w okresie od 26.06.2024 do 26.07.2024 r. złożono 20 wniosków, z czego 13 wniosków zostało ocenionych pozytywnie. W 2024 r. podpisano 13 umów na łączną kwotę: 11 256 188,46 zł. Wypłacono zaliczki w wysokości 50% wartości dofinansowania wynikającego z podpisanych umów tj. 5 628 094,23 zł. W ramach projektów, które zostaną zrealizowane w wyniku konkursu planuje się udział 630 osób z niepełnosprawnościami. W wyniku naboru wniosków w Module I w ramach Konkursu 2/2024 pn. „Student”, trwającego od 15.10.2024 do 26.11.2024. złożono 19 wniosków. W 2024 r. nie zakończono oceny merytorycznej wniosków. Ponadto realizowano projekty z poprzedniej edycji programu z konkursu ogłoszonego w 2022 r., w ramach którego wypłacono kwotę 7 467 068,41 zł. Wsparciem objęto 1 328 osób niepełnosprawnych, w tym 630 osób w konkursie ogłoszonym w 2024 r. i 698 osób w konkursie ogłoszonym w 2022 r.

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 realizowany jest w ramach dwóch modułów: I „Instytucje” oraz II „Staże zawodowe”¹², a

¹¹ I – Podnoszenie kwalifikacji zawodowych, II – Wsparcie kształcenia i edukacji, III Doposażenie szkół wyższych, IV – udostępnienie usamodzielniającym się osobom z niepełnosprawnościami opuszczającym rodzinę zastępczą, rodzinny dom dziecka lub placówkę opiekuńczo wychowawczą usługi asystenta samodzielności.

¹² Pomoc finansowa w ramach modułu I 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 orzecznym znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności; dodatek motywacyjny wypłacany jest beneficjentom ostatecznym za pośrednictwem Wnioskodawcy; dodatek nie przysługuje beneficjentom ostatecznym posiadającym orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności.

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 lub umiejętności zawodowych oraz pracowniczych, w tym poprzez realizację kursów, warsztatów lub szkoleń zawodowych,
- 4) zapewnienie beneficjentowi ostatecznemu wsparcia asystenta lub trenera pracy w okresie do pierwszych 3 miesięcy stażu zawodowego,

beneficjentami są osoby w wieku aktywności zawodowej (tj. osoby, które nie osiągnęły wieku emerytalnego) z orzeczoną znaczną, umiarkowaną lub lekką stopniem niepełnosprawności (lub orzeczeniem równoważnym) pozostające bez zatrudnienia – na rzecz których prowadzone są działania aktywizacyjne. W 2024 r. w module I „Instytucje” zostało złożonych 27 wniosków na kwotę 1 119 989,54 zł. Zawarto 26 umów na kwotę 1 048 363,84 zł. W ramach realizowanych umów wsparciem objęto 29 osób niepełnosprawnych.

W module II „Staże zawodowe” w dn. 15.10.2024 r. ogłoszono konkurs nr 1/2024 pn. „Stażysta Plus” z uwzględnieniem deklaracji przyjęcia osób niepełnosprawnych na staże zawodowe złożonych przez 54 urzędy administracji rządowej, w których na potrzeby programu zaoferowano łącznie 433 stanowiska stażowe. Nabór wniosków o dofinansowanie zakończył się 12.11.2024 r. Komisja konkursowa, powołana Zarządzeniem nr 19/2024 Prezesa Zarządu PFRON z dn. 22.11.2024 r., dokonała oceny formalnej i merytorycznej wniosków. Kolejne etapy procedury związane z udzieleniem dofinansowania i zawarciem umów z wnioskodawcami nastąpią w 2025 r.

Ponadto w module II kontynuowano realizację trzech projektów, dofinansowanych ze środków PFRON w konkursie nr 1/2023 pn. „Stażysta Plus”, w których założono odbycie co najmniej 3-miesięcznego stażu zawodowego w administracji rządowej przez 396 osób niepełnosprawnych. Od początku realizacji do 31.12.2024 r. w projektach zrekrutowano łącznie 411 beneficjentów ostatecznych, spośród których 379 skierowano na staż zawodowy, w tym w okresie od 01.01.2024 r. do 31.12.2024 r. – odpowiednio 303 oraz 343 osoby.

Termin realizacji dwóch projektów został przedłużony z 31.12.2024 r. do 31.03.2025 r. z uwagi na powódź, która we wrześniu 2024 r. dotknęła południowo-zachodnią część Polski.

Ogółem wydatkowano 11 673 828,65 zł.

Działanie 1.1.3. Wspieranie osób starszych w dłuższym pozostawaniu na rynku pracy, m.in. w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, a także poprawa ich warunków pracy

W okresie sprawozdawczym udział w aktywnych formach przeciwdziałania bezrobociu rozpoczęło 33,1 tys. bezrobotnych powyżej 50 r. ż. (14,0% wszystkich zaktywizowanych bezrobotnych). Przy czym największą grupę stanowiły osoby, które podjęły pracę subsydiowaną – 17,6 tys. osób. Z kolei liczba ubezpieczonych, którzy mimo osiągniętego wieku emerytalnego, kontynuowali zatrudnienie na dzień 31 grudnia 2024 r. wyniosła 945,0 tys. zł.

W ramach wprowadzonej zmiany w prawie podatkowym (tzw. PIT-0), od 2023 r., seniorzy którzy osiągnęli ustawowy wiek emerytalny i nie przeszli na emeryturę pozostając aktywnymi zawodowo, są zwolnieni z podatku dochodowego od osób fizycznych (PIT) do kwoty 85 528 PLN, tj. pierwszego progu podatkowego (dodatkowo

-
- 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.

ci, którzy rozliczają się na skali podatkowej, korzystają też z kwoty wolnej od podatku w wysokości 30 tys. zł). W przypadku seniorów o wyższych zarobkach, którzy osiągnęli ustawowy wiek emerytalny, ale nie przeszli na emeryturę pozostając aktywnymi zawodowo, podatek pobierany jest dopiero od kwoty przekroczenia. Założono, że dzięki tej zachęcie podatkowej podatnicy będą zarabiać dodatkowe sumy odpowiadające wartości niezapłaconego podatku dochodowego, co ma ich zachęcić do wydłużania aktywności zawodowej. Z ulgi podatkowej, tzw. PIT-0 dla seniora, w dwóch pierwszych latach jego funkcjonowania - w ujęciu ogólnym w 2022 r. skorzystało prawie 126 tys. osób, a w 2023 r. 142,5 tys. osób.

Zgodnie z danymi ZUS, w grudniu 2024 r. liczba osób z ustalonym prawem do emerytury podlegających ubezpieczeniu zdrowotnemu wyniosła 872,6 tys. i była o 2,2% wyższa niż rok wcześniej.

Działanie 1.1.4. Wspieranie osób młodych na rynku pracy, m.in. w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia

W końcu 2024 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 187,7 tys. bezrobotnych do 30 roku życia, czyli o 2,0 tys. osób, tj. 1,0%, mniej niż w końcu 2023 r. (przy ogólnym spadku liczby bezrobotnych o 0,3% i spadku w grupie powyżej 30 r. ż. o 0,01%).

W 2024 r. udział w aktywnych formach wsparcia rozpoczął 100,6 tys. bezrobotnych do 30 roku życia i stanowili oni 42,5% ogółu zaktywizowanych. Najwięcej osób do 30 roku życia zostało wyrejestrowanych z bezrobocia z tytułu podjęcia pracy niesubsydiowanej – 203 770 osób, wobec 43 872 osób wyrejestrowanych z tytułu podjęcia pracy subsydiowanej.

W 2024 roku we wszystkich usługach rozwoju zawodowego (poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy i szkolenia zawodowe) oferowanych przez Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) wzięło udział 80 507 osób, w tym 41 596 młodzieży OHP (uczestników OHP i absolwentów) oraz 39 911 klientów zewnętrznych.

Z usług prowadzonych w ramach poradnictwa zawodowego skorzystało 63 710 osób, z czego 37 826 to młodzież OHP, a 25 884 osób – klienci zewnętrzni¹³.

Usługami pośrednictwa pracy w 2024 roku objęto 59 612 osób, w tym 34 713 młodzieży OHP i 24 899 klientów zewnętrznych. Dzięki pośrednictwu OHP zatrudnienie znalazło 20 693 młodzieży¹⁴.

¹³ W ramach poradnictwa grupowego kontynuowano realizację:

- warsztatów „Godzenie ról zawodowych i rodzinnych”, skierowanych do młodzieży będącej już rodzicami lub spodziewającej się dziecka – zrealizowano 229 warsztatów dla 2 557 osób;
- szkoleń w zakresie rozwoju kompetencji informatycznych (cyfrowych), jako jednej z kompetencji kluczowych w kontekście poszukiwania zatrudnienia, pracy i komunikacji – zrealizowano 193 szkolenia dla 2 381 osób;
- szkoleń dla młodzieży z zakresu „ABC prowadzenia działalności gospodarczej”, mających na celu kształtowanie postaw przedsiębiorczych wśród młodzieży - zrealizowano 345 szkoleń dla 4 669 osób.

¹⁴ W ramach pośrednictwa pracy w 2024 r.:

- zrealizowano lub współorganizowano 103 targi pracy, w których uczestniczyło 36 088 młodzieży oraz 1 893 pracodawców, którzy oferowali 15 370 miejsc pracy.
- zrealizowano 475 giełd pracy dla 2 847 osób, którym pracodawcy oferowali ogółem 3 073 miejsca pracy.

Na koniec 2024 r. szkolenia zawodowe ukończyło 2 796 osób, w tym 1 885 młodzieży OHP i 911 klientów zewnętrznych¹⁵.

Od lat, z myślą o klientach OHP i lokalnych pracodawcach, organizowane są szkolenia tzw. „twarde”, wymagające zewnętrznej certyfikacji. Najpopularniejsze kwalifikacje zdobywane w ramach tych szkoleń to: operator wózka jezdniowego, operator koparki/koparkoładowarki, spawacz różnych specjalności, uprawnienia gazowe/energetyczne, prawo jazdy kategorii B.

Wydatkowano kwotę 6 332 430,18 zł.

Działanie 1.1.5. Wsparcie integracji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych, m.in. w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia

W końcu 2024 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 381,8 tys. długotrwale bezrobotnych, czyli o 4,1 tys. osób, tj. o 1,1% mniej niż w końcu 2023 r. (przy ogólnym spadku liczby bezrobotnych o 0,3%).

W 2024 r. z aktywnych form wsparcia skorzystało 55,6 tys. długotrwale bezrobotnych i stanowili oni 23,5% wszystkich zaktywizowanych bezrobotnych.

Z powodu podjęcia pracy niesubsydiowanej z rejestrów wykreślono 118 549 osób, a z powodu podjęcia pracy subsydiowanej 20 293 osoby.

Działanie 1.1.6. Dofinansowanie z Funduszu Pracy programów wspierania ekonomii społecznej (zgodnie z art. 31 ust. 1 ustawy o ekonomii społecznej)

W 2024 r. kontynuowano wdrażanie programu resortowego pn. „Warto być Przedsiębiorstwem społecznym”, zaplanowanego na lata 2023-2025. Program finansowano ze środków Funduszu Pracy (w 2024 r. kwota 20 mln zł) i Funduszu Solidarnościowego (w 2024 r. kwota 2 mln zł). W ramach programu o wsparcie mogły ubiegać się podmioty ekonomii społecznej, które uzyskały status przedsiębiorstwa społecznego (PS) na podstawie ustawy z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej. Przedsiębiorstwa społeczne mogły w ramach programu skorzystać z 4 instrumentów wsparcia: Instrument 1 – Wsparcie zatrudnienia, umożliwiał uzyskanie dofinansowania do wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w PS. Instrument 2 – Wsparcie PS w realizowaniu usług społecznych, umożliwiał uzyskanie środków na pokrycie wydatków związanych realizacją usług społecznych, np. związanych z podnoszeniem kwalifikacji lub rozwijaniem kompetencji pracowników PS w zakresie usług społecznych. Instrument 3 – Wsparcie bieżące, umożliwiał sfinansowanie niektórych, niezbędnych stałych kosztów administracyjnych. Instrument 4 – Wsparcie reintegracji, umożliwiał

-
- monitorowano (wspólnie z doradcami zawodowymi oraz pracownikami pionu kształcenia i wychowania) przebieg realizacji przygotowania zawodowego uczestników OHP.

¹⁵ Najpopularniejsze szkolenia w 2024 roku:

- branża beauty: stylizacja paznokci, stylizacja fryzur ślubnych i okolicznościowych, laminacja rzęs i stylizacja brwi, barber;
- gastronomia: kurs cukierniczy, carving;
- techniczne i specjalistyczne: operator wózków jezdniowych podnośnikowych (z wymianą butli), uprawnienia do 1 kV, spawacz MAG-135;
- nowości: animator zabaw dziecięcych i czasu wolnego, opiekun osób starszych (żywienie osób starszych), fotografia 3D – zdjęcia w ruchu, elementy trychologii, social media manager.

dofinansowania działań reintegracyjnych reintegracji społecznej i zawodowej pracowników PS zagrożonych wykluczeniem społecznym. Instrumenty 1-3 finansowane były ze środków Funduszu Pracy, natomiast instrument 4 finansowany był ze środków Funduszu Solidarnościowego. W edycji Programu obejmującej 2024 r. złożonych zostało łącznie 983 wniosków, z czego: 734 wnioski na wsparcie w ramach Instrumentów 1-3 oraz 249 wniosków na wsparcie w ramach Instrumentu 4. Zawarto 247 umów o wsparcie w ramach ww. programu na łączną kwotę: 21,2 mln zł, z czego: umowy dotyczące instrumentów wsparcia finansowanych z Funduszu Pracy na łączną kwotę 19,3 mln zł, w tym: o Instrument 1 – 11,4 mln zł, Instrument 2 – 2,9 mln zł, Instrument 3 (wsparcie bieżące) – 5 mln zł. Umowy dotyczące instrumentów wsparcia finansowanych z Funduszu Solidarnościowego – instrument 4 – 1,9 mln zł.

Wydatkowano kwotę około 21,35 mln zł.

Działanie kierunkowe 1.2. Wspieranie osób pełniących role rodzicielskie i rodzinne, w tym kobiet, przez rozwój rynku pracy przyjaznego rodzinie

Działanie 1.2.1. Programy i projekty aktywizacyjne oraz pozwalające na łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym adresowane do osób pełniących role rodzicielskie i rodzinne

Realizacji działania służy inicjatywy podejmowane w okresie sprawozdawczym w działaniu 1.2.2. w zakresie prac nad bonem senioralnym oraz 1.2.3 w zakresie realizacji programu „Aktywny Maluch” oraz programu „Aktywny rodzic”, których realizacja została przedstawiona w działaniu 1.2.3 poniżej.

Działanie 1.2.2. Rozwój mechanizmów opieki długoterminowej (dostęp do przystępnej cenowo, wysokiej jakości opieki długoterminowej), w tym zapewnienie odpowiedniej zdolności instytucjonalnej, adekwatnych wynagrodzeń i wzmocnienie prestiżu zatrudnienia w opiece długoterminowej

Działania na rzecz rozwoju opieki długoterminowej w Polsce są podejmowane m.in. w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO) poprzez reformę nr A4.6 KPO pn. „Wzrost współczynnika aktywności zawodowej określonych grup poprzez rozwój opieki długoterminowej”. W okresie sprawozdawczym zrealizowano pierwszy kamień milowy A69G, tj. strategiczny przegląd opieki długoterminowej w Polsce w celu określenia priorytetów w zakresie reform w ramach¹⁶.

Rozpoczęto realizację drugiego kamienia milowego A70G, tj. wdrożenie priorytetów w zakresie reformy określonych na podstawie strategicznego przeglądu opieki długoterminowej w Polsce (w oparciu o wnioski z realizacji kamienia milowego A69G).

W celu wdrożenia rekomendacji dotyczącej zwiększenia uczestnictwa grup defaworyzowanych na rynku pracy, w tym poprzez poprawę jakości i dostępu do formalnej domowej i środowiskowej opieki długoterminowej, realizowany był zestaw działań obejmujących: wprowadzenie nowego rozwiązania – bonu senioralnego, usługi mającej na celu wsparcie osób starszych (w wieku 75 lat i więcej), które mają niezaspokojone codzienne potrzeby, a jednocześnie wspieranie pracujących dorosłych

¹⁶ Online: <https://www.gov.pl/web/rodzina/reforma-nr-a46-kpo-pn-wzrost-wspolczynnika-aktywnosci-zawodowej-okreslonych-grup-poprzez-rozwoj-opieki-dlugoterminowej>.

dzieci tych osób w wypełnianiu obowiązków zawodowych i opiekuńczych. Wspomniane rozwiązanie otworzy nowe możliwości zatrudnienia dla opiekunów i zwiększy finansowanie opieki długoterminowej. Projekt ustawy o bonie senioralnym został przedstawiony do konsultacji publicznych w październiku 2024 r. Przewiduje się, że projekt ustawy zostanie przyjęty do końca 2025 r. i wejdzie w życie na początku 2026 r.

Jednocześnie w ramach grupy roboczej ds. opieki długoterminowej przy Międzyresortowym Zespole ds. systemowych rozwiązań związanych z opieką nad osobami starszymi prowadzono prace nad ustaleniem definicji „opieki długoterminowej”, spójnej zarówno dla opieki zdrowotnej i społecznej, jak i pojęć definicji „opiekunów nieformalnych” i „opieki nieformalnej”, które zostaną uwzględnione w nowym ustawodawstwie. Prowadzono analizy przypadków komunikacji pomiędzy systemami ochrony zdrowia i pomocy społecznej. Rozpoczęto realizację drugiego kamienia milowego A70G, tj. wdrożenie priorytetów w zakresie reformy określonych na podstawie strategicznego przeglądu opieki długoterminowej w Polsce (w oparciu o wnioski z realizacji kamienia milowego A69G). W Kancelarii Premiera Rady Ministrów funkcjonuje Grupa robocza ds. opieki długoterminowej, która koordynuje zadania i opracowuje wskazane w kamieniu A70G elementy. Wypracowano definicje „opieki długoterminowej”, „opieki nieformalnej” oraz „opiekuna nieformalnego”¹⁷. Zakończono prace nad „Przeglądem strategicznym opieki długoterminowej w Polsce”, na temat jakości w opiece długoterminowej, który będzie zawierał definicję jakości oraz metody jej monitorowania i oceny w systemach socjalnych i zdrowotnych, który będzie służył określeniu priorytetów w zakresie reform, który został opublikowany w czerwcu 2024 r. w BIP Ministerstwa Zdrowia i Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Minister ds. Polityki Senioralnej złożył wniosek o wsparcie w ramach Instrumentu Wsparcia Technicznego, na wsparcie eksperckie w tym zakresie.

Przegląd wydatków rozpoczął się w 2025 r.

Działanie 1.2.3. Rozwój instytucji opieki nad dziećmi do lat 3 – program „Aktywny Maluch” oraz wspieranie rodziców w aktywności zawodowej oraz w wychowaniu dziecka – program „Aktywny rodzic” oraz wzmacnianie możliwości pracy rodziców na część etatu

W 2024 r. kontynuowano realizację Programu rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 Aktywny Maluch 2022-2029 (wcześniej pod nazwą Program „MALUCH+” 2022-2029) w trybie naboru ciągłego wniosków. Program Aktywny Maluch wspiera finansowo rozwój i dostępność instytucji opieki dla dzieci do 3 roku życia – żłobków, klubów dziecięcych i dziennych opiekunów. Wspiera godzenie życia zawodowego z rodzinnym oraz sprzyja powrotowi na rynek pracy po okresie sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem po jego narodzinach oraz prowadzi do zwiększenia aktywności zawodowej rodziców. Program Aktywny Maluch 2022-2029 finansowany jest z funduszy europejskich - z Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności (RRF) w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Odporności (KPO) oraz w ramach programu Europejskie Fundusze Rozwoju Społecznego (FERS) finansowanego ze

¹⁷ W styczniu 2025 r. powołano grupę roboczą ds. przeglądu wydatków. Celem przeglądu wydatków jest ocena efektywności finansowania opieki długoterminowej ze środków publicznych oraz zaproponowanie rozwiązań budżetowych mających na celu zapewnienie stabilności finansowania tego systemu. Przegląd wydatków nadal jest realizowany.

środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+) w ramach perspektywy finansowej 2021-2027, a także ze środków budżetu państwa. W Programie mogą uczestniczyć jednostki samorządu terytorialnego oraz podmioty prywatne (tzw. ostateczni odbiorcy wsparcia). W 2024 r. w wyniku tzw. rewizji KPO, budżet Programu został zwiększony o 1 mld zł do łącznej kwoty 6,5 mld zł, co pozwoli, na utworzenie do końca 2026 r. 102 577 nowych miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3.

Wysokość dofinansowania na tworzenie miejsc opieki dla jednostek samorządu terytorialnego została zwiększona z 35 862 zł bez VAT do 57 528 zł bez VAT na 1. miejsce opieki, dla pozostałych podmiotów 12 410 zł z VAT. Niezależnie jaki podmiot utworzy miejsca, przez okres 36 miesięcy będzie otrzymywał środki na utrzymanie w kwocie 836 zł miesięcznie na 1 miejsce, celem zmniejszenia opłat ponoszonych przez rodziców.

Do 31 grudnia 2024 r. Program Aktywny Maluch 2022-2029 był realizowany w trybie naboru ciągłego wniosków na dofinansowanie utworzenia i funkcjonowanie miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3. W wyniku przeprowadzonych naborów zostały zakwalifikowane wnioski na utworzenie łącznie ponad 67 tys. nowych miejsc opieki.

Dodatkowo, ostateczni odbiorcy wsparcia, z którymi już zawarto umowy o dofinansowanie realizowali zadania związane z tworzeniem nowych miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3. Do końca 2024 r. w związku z realizacją Programu Aktywny Maluch zakontraktowano utworzenie 58 tys. nowych miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3, w tym ponad 14 tys. miejsc zostało utworzonych do końca 2024 r.

Na koniec 2024 r. instytucjonalnymi formami opieki (żłobek, klub dziecięcy, dzienny opiekun) objętych było blisko 42% dzieci w wieku 1-2 lata.

W 2024 r. przygotowano i od 1 października wdrożono ustawę o wspieraniu rodziców w aktywności zawodowej oraz w wychowaniu dziecka - "Aktywny rodzic" – tzw. Program „Aktywny rodzic”. Celem regulacji było ułatwienie rodzicom dziecka godzenie zadań związanych z rodzicielstwem z aktywizacją zawodową, a także wspieranie rodziców dzieci w tzw. wieku żłobkowym poprzez udostępnienie różnych form wsparcia w zależności od potrzeb i sytuacji życiowej. Program "Aktywny rodzic" wprowadził trzy świadczenia „aktywny rodzic”, wspierające rodziców w aktywności zawodowej oraz w wychowaniu dziecka pomiędzy 12. a 35. miesiącem jego życia:

- świadczenie „aktywni rodzice w pracy” – 1 500 zł/1 900 zł w przypadku dziecka niepełnosprawnego miesięcznie (kierowane do aktywnych zawodowo rodziców dziecka na pokrycie kosztów organizowanej przez siebie indywidualnej opieki nad tym dzieckiem),
- świadczenie „aktywnie w żłobku” – do 1 500 zł/1 900 zł w przypadku dziecka niepełnosprawnego miesięcznie, ale nie więcej niż kwota ponoszonej opłaty za pobyt dziecka w instytucji opieki (służące dofinansowaniu kosztów objęcia dziecka opieką w instytucji opieki),
- świadczenie „aktywnie w domu” – 500 zł miesięcznie (kierowane do rodziców, którzy nie będą uprawnieni lub z własnej woli nie zdecydują się na skorzystanie z świadczenia „aktywni rodzice w pracy” lub „aktywnie w żłobku”).

W IV kwartale 2024 r. rozpoczęto przyznawanie i wypłatę świadczeń "Aktywny rodzic" (do ZUS wpłynęło 444,7 tys. wniosków o przyznanie świadczenia dla 447,3 tys. dzieci). Na realizację świadczeń „Aktywny rodzic” wydatkowano 670,4 mln zł.

Działanie kierunkowe 1.3. Wspieranie regionów o trudniejszej sytuacji na rynku pracy (wiejskich, położonych z dala od metropolii) i regionów transformacji energetycznej

Działanie 1.3.1. Identyfikacja barier w rozwoju peryferyjnych rynków pracy i możliwych narzędzi pobudzania ich rozwoju, przez prace analityczne

Czynności w ramach tego działania zostały przewidziane od 2025 r. W MRPiPS przygotowana zostanie odpowiednia analiza.

Działanie 1.3.2. Zwiększenie możliwości korzystania z usług PSZ przez mieszkańców terenów wiejskich (m.in.: osób podlegających ubezpieczeniu społecznym rolników, osób zgłoszonych do ubezpieczenia zdrowotnego przez rolników)

W końcu 2024 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 358,9 tys. bezrobotnych zamieszkałych na wsi (o 5,3 tys. osób, tj. 1,5% mniej niż w końcu 2023 r.) Tym samym odsetek zamieszkałych na wsi wśród zarejestrowanych bezrobotnych minimalnie spadł z 46,2% do 45,7%. W 2024 r. udział w aktywnych programach rynku pracy rozpoczęło 117,1 tys. bezrobotnych zamieszkałych na wsi (49,5% wszystkich zaktywizowanych bezrobotnych) wobec 119,7 tys. zamieszkałych w mieście. Z rejestrów wyłączono 57 692 osoby z tytułu podjęcia pracy subsydiowanej.

W okresie sprawozdawczym prowadzono, w ramach rządowego procesu legislacyjnego, prace nad projektem ustawy z 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Ustawa wprowadza rozwiązania, które pozwolą rolnikom na uzyskanie statusu bezrobotnego (bez dotychczasowego ograniczenia powierzchnią gospodarstwa). Ze statusem zarejestrowanego bezrobotnego wiąże się dostęp do pośrednictwa pracy, doradztwa zawodowego, szkoleń i innych aktywnych form wsparcia świadczonych przez urzędy pracy.

Działanie 1.3.3. Zachęty dla inwestorów do lokowania dużych zakładów pracy w regionach o wysokim poziomie bezrobocia, m.in. w ramach „Programu wspierania inwestycji o istotnym znaczeniu dla gospodarki polskiej na lata 2011-2030”, w tym wsparcie zgodnie z rozporządzeniem Ministra Rozwoju i Technologii z dnia 29 września 2023 r. w sprawie udzielania pomocy publicznej na realizację projektów inwestycyjnych o znaczeniu strategicznym dla przejścia na gospodarkę o zerowej emisji netto (Dz. U. z 2023 r. poz. 2127 oraz z 2024 r. poz. 1242)

W okresie sprawozdawczym wsparcie przyznawane było na realizację nowych inwestycji w formie dotacji. W ramach Programu wspierania inwestycji o istotnym znaczeniu dla gospodarki polskiej na lata 2011–2030 w 2024 r. zawarto 11 umów

z deklarowaną wartością kosztów inwestycji przekraczającą 3,62 mld zł oraz deklarowaną liczbą 1 817 nowych miejsc pracy.

Na podstawie rozporządzenia Ministra Rozwoju i Technologii z dnia 29 września 2023 r. w sprawie udzielania pomocy publicznej na realizację projektów inwestycyjnych o znaczeniu strategicznym dla przejścia na gospodarkę o zerowej emisji netto w 2024 r. zawarto 2 umowy. Deklarowane koszty inwestycji wyniosą ponad 3,75 mld zł, a przewidywana liczba nowych miejsc pracy wyniesie w sumie 550.

W ramach Programu wspierania inwestycji o istotnym znaczeniu dla gospodarki polskiej na lata 2011–2030 wydatkowano 140 956 129,19 zł.

W ramach wsparcia udzielanego na podstawie rozporządzenia Ministra Rozwoju i Technologii z dnia 29 września 2023 r. w sprawie udzielania pomocy publicznej na realizację projektów inwestycyjnych o znaczeniu strategicznym dla przejścia na gospodarkę o zerowej emisji netto wydatkowano 499 999 999,99 zł.

Działania 1.3.4. Zwiększenie możliwości zatrudnienia dla osób mieszkających na terenach dotkniętych depopulacją, w szczególności kobiet, m.in. w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia

W okresie sprawozdawczym prowadzono, w ramach rządowego procesu legislacyjnego, prace nad projektem ustawy z 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia, w której wprowadzono zapisy umożliwiające staroście finansowanie z Funduszu Pracy przez okres do 12 miesięcy kosztów przejazdu w związku z podjęciem przez bezrobotnego lub poszukującego pracy zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub udziału w innej formie pomocy oraz dokonywania przez okres 12 miesięcy zwrotu z Funduszu Pracy kosztów zakwaterowania bezrobotnemu lub poszukującemu pracy, po spełnieniu określonych warunków¹⁸. Ustawa, która weszła w życie 1 czerwca 2025 r. zawiera również zapisy pozwalające staroście na finansowanie z Funduszu Pracy kosztów zorganizowanego przejazdu bezrobotnych lub poszukujących pracy, skierowanych przez starostę do udziału w targach pracy i giełdach pracy organizowanych przez WUP w ramach pośrednictwa pracy, na terenie innego powiatu. W ustawie utrzymano i rozszerzono zapisy o bonie na zasiedlenie rozumianemu jako narzędzie umożliwiające bezrobotnemu podjęcie pracy poza miejscem dotychczasowego zamieszkania. Uproszczono procedurę oświadczenia o spełnieniu warunków przyznanego bonu na zasiedlenie między innymi poprzez rezygnację z wymogu podlegania ubezpieczeniom społecznym w trakcie zatrudnienia, przy wprowadzeniu możliwości wymagania przez starostę od wnioskodawcy dokumentów potwierdzających dotychczasowe miejsce zamieszkania. Ustawa uelastyczniła również zapisy dotyczące programów specjalnych,

¹⁸ Warunki do spełnienia przez bezrobotnego lub poszukującego pracy zatrudnienia to:

- 1) na podstawie skierowania lub informacji z PUP, umowy ze starostą albo skierowania agencji zatrudnienia podjął zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub udział w formie pomocy poza miejscem zamieszkania w miejscowości, do której czas dojazdu i powrotu do miejsca zamieszkania wynosi łącznie ponad 3 godziny dziennie;
- 2) mieszka w hotelu lub wynajętym mieszkaniu w miejscowości lub w pobliżu miejscowości, w której jest zatrudniona lub bierze udział w innej formie pomocy;
- 3) uzyskuje wynagrodzenie lub inny przychód w wysokości nie przekraczającej 200% minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w miesiącu, za który jest dokonywany zwrot kosztów zakwaterowania.

które mogą być wykorzystywane przy wspieraniu zatrudnienia osób z terenów objętych zjawiskiem depopulacji.

CEL SZCZEGÓŁOWY 2. Wspieranie przedsiębiorczości oraz przedsiębiorców w zakresie tworzenia nowych miejsc pracy i wsparcie dotychczasowych miejsc pracy

Działanie kierunkowe 2.1. Wsparcie dla osób podejmujących działalność gospodarczą

Działanie 2.1.1. Podejmowanie działalności gospodarczej w ramach „Rządowego Programu Pierwszy biznes – Wsparcie w starcie” realizowanego przez Bank Gospodarstwa Krajowego

W okresie sprawozdawczym kontynuowano udzielenie przez pośredników finansowych ostatnich pożyczek finansowanych w całości ze środków Funduszu Pracy.

Ponadto realizowano wdrożenie instrumentu finansowego w ramach „Programu Pierwszy biznes – Wsparcie w starcie” w ramach Działania 04.01 Europejskie pożyczki na samozatrudnienie Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus i Funduszu Pracy.

Zawarto 12 umów operacyjnych z partnerami finansującymi udzielającymi pożyczek na samozatrudnienie. W 2024 r. partnerzy finansujący udzielili 1 679 pożyczek na łączną kwotę 188 482 429,87 zł.

Wydatkowano kwotę 9 463 498,52 zł.

Działanie 2.1.2. Wsparcie działalności gospodarczej przez publiczne służby zatrudnienia

W okresie sprawozdawczym wsparciem polegającym na dofinansowaniu podejmowania działalności gospodarczej przez powiatowe urzędy pracy objęto 32 912 osób.

Wydatkowano kwotę 1 061 030 396,42 zł.

Działanie 2.1.3. Wspieranie start-upów podejmujących działalność innowacyjną.

W okresie objętym sprawozdaniem w związku z dążeniem Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości do zapewnienia środków finansowych na obsługę operacyjną zadania, tj. przeznaczenia części planowanej kwoty dotacji celowej na wynagrodzenia dla pracowników, które dotychczas były pokrywane ze środków dotacji podmiotowej oraz informacją, że realizacja przez PARP programu zgodnie z harmonogramem jest niemożliwa, ostatecznie nie została zawarta umowa o dotację celową na realizację zadań związanych z udzielaniem wsparcia prawnego dla start-upów w 2024 r.¹⁹

¹⁹ Działania w zakresie rozwoju start-upów podejmują następujące instytucje:

- Polski Fundusz Rozwoju – poprzez spółkę PFR Ventures,
- Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości,
- Narodowe Centrum Badań i Rozwoju,
- inne instytucje rządowe (PAIH, BGK, ARP),

30 września 2024 r. zorganizowano konferencję pn. „Rewolucja start-upowa – w poszukiwaniu polskich jednorożców” finansowaną z budżetu państwa²⁰.

W 2024 r. na zlecenie MRiT na podstawie umowy nr II/531/P/15095/4300/23/DIP z dnia 24 listopada 2023 r., finansowanej w ramach POIR opracowano Raport „Rynek start-upów w Polsce. Trendy technologiczne”²¹.

Ponadto MRiT w partnerstwie z PARP realizował w okresie sprawozdawczym projekt Inno_LAB, przewidziany w latach 2024-2029²², który został uznany za projekt o znaczeniu strategicznym, o wartości dofinansowania 222 000 000,00 zł (maksymalny poziom dofinansowania UE w projekcie – 100%). Celem projektu był rozwój krajowego ekosystemu innowacji oraz udoskonalanie sposobów wsparcia rozwoju innowacji w Polsce przy udziale środków publicznych poprzez wypracowywanie nowych metod i narzędzi wspierania innowacyjności polskiej gospodarki. Zakłada się, że zakończone sukcesem pilotaże będą mogły znaleźć zastosowanie w szerszej skali z wykorzystaniem środków dostępnych w ramach FENG²³, innych programów finansowanych ze środków UE bądź krajowych. Elementem projektu było prowadzenie analiz, badań i testów, uzyskanie dostępu do baz danych, zakup ekspertyz oraz doradztwo, a także przeprowadzanie działań informacyjnych i promocyjnych oraz ewaluacji. Główne grupy docelowe stanowiły: przedsiębiorstwa, instytucje otoczenia biznesu wspierające rozwój innowacyjności gospodarki, jednostki naukowe i konsorcja naukowo-przemysłowe, administracja publiczna.

Biorąc pod uwagę szeroki zakres wsparcia oferowanego start-upom oraz wielość instytucji zajmujących się rozwojem start-upów, MRiT dostrzega potrzebę ukierunkowania wsparcia i ściślejszej koordynacji podejmowanych działań poprzez:

- opracowanie pewnego rodzaju strategii rozwoju start-upów (wskazania potencjału, kierunków rozwoju i nowych narzędzi wsparcia start-upów),
- zacieśnienie współpracy pomiędzy instytucjami zajmującymi się rozwojem start-upów,
- wskazanie obszarów/sektorów o największym potencjale rozwojowym i ukierunkowanie wsparcia na te obszary,
- zintensyfikowanie współpracy z organizacjami start-upowymi w celu lepszej identyfikacji potrzeb start-upów,
- dokonanie zmian legislacyjnych i organizacyjnych, które przyczynią się do ułatwienia prowadzenia działalności start-upowej i rozwoju firm technologicznych.

W ramach projektów realizowanych w 2024 r. zawarto 612 umów o dofinansowanie. W okresie sprawozdawczym projekty realizowano w ramach inicjatyw:

- „Rozwój działalności Parku Technologii Kosmicznych (etap I)” (program regionalny Fundusze Europejskie dla Lubuskiego 2021-2027.;

– samorządy regionalne.

²⁰Online: <https://www.gov.pl/web/rozwoj-technologia/konferencja>.

²¹Online: <https://www.gov.pl/web/rozwoj-technologia/raport>.

²²Online: <https://www.gov.pl/web/rozwoj-technologia/innolab>.

²³Online: <https://www.nowoczesnagospodarka.gov.pl>.

- „Pomorze Zachodnie – nowy wymiar innowacji” (program regionalny Fundusze Europejskie dla Pomorza Zachodniego 2021-2027).

Łączna wartość obu projektów to 23 963 908,61 zł.

Działanie kierunkowe 2.2 Wspieranie inwestycji mających na celu tworzenie miejsc pracy przez:

Działanie 2.2.1 Inwestycje w ramach specjalnych stref ekonomicznych.

W 2024 r., w ramach Polskiej Strefy Inwestycji, wydano 551 decyzji o udzieleniu wsparcia, które polegało na zwolnieniu z podatku dochodowego (żadne środki finansowe nie są przekazywane), na deklarowaną wartość inwestycji 15,5 mld zł oraz z deklaracją utworzenia 3 889 nowych miejsc pracy.

Działanie 2.2.2. Wspieranie inwestycji tworzących wysokiej jakości miejsca pracy w regionach objętych transformacją energetyczną.

Transformacja energetyczna w Polsce, szczególnie w regionach silnie uzależnionych od przemysłu wydobywczego i wysokoemisyjnych źródeł energii, niesie ze sobą poważne wyzwania, ale też szanse. Nie jest to jedynie zmiana technologiczna i gospodarcza, lecz przede wszystkim głęboka przemiana społeczna.

W celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych i poszukujących pracy wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy udzieliły bezrobotnym, pracownikom i przedsiębiorcom wsparcia w zakresie:

- promowania i wspieranie przedsiębiorczości w formie dotacji na działalność gospodarczą w sektorach sprzyjających lokalnemu środowisku oraz zielonej transformacji;
- tworzenia zielonych miejsc pracy, finansowanych ze środków rezerwy Funduszu Pracy;
- wsparcia rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną dla pracodawców, którzy chcą przyczynić się do realizacji celów transformacji energetycznej;
- szkoleń dla osób tracących pracę, aby zwiększyć ich możliwość trwałego zatrudnienia.
- dofinansowania podnoszenia umiejętności pracowników w obszarze zielonej gospodarki poprzez realizację szkoleń w ramach środków KFS.

Dodatkowo regiony przechodzące transformację korzystają z szerokiego wsparcia funduszy unijnych w perspektywie finansowej 2021–2027, w tym z Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji, Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Funduszu Spójności i Europejskiego Funduszu Społecznego+. Środki te przeznaczone są na wsparcie m.in. ochrony środowiska, edukacji, rynku pracy oraz rozwoju społecznego. Dzięki nim regiony finansują:

- szkolenia i programy przekwalifikowania dla pracowników,

- wsparcie skierowane do osób dotkniętych procesem transformacji na założenie działalności gospodarczej,
- kompleksowe wsparcie osób dorosłych, które z własnej inicjatywy planują podnieść swoje umiejętności i kompetencje a także zmienić lub nabyć nowe kwalifikacje, umożliwiające rozwój w kierunku umiejętności zawodowych niezbędnych do podjęcia pracy w sektorze zielonej gospodarki,
- programy oraz warsztaty dla służb kadrowych zakładów górniczych, których celem jest rozwój i wzmocnienie kompetencji specjalistów ds. kadrowych zakładów górniczych w udzielaniu wsparcia pracownikom odchodzącym z górnictwa w procesie zmiany zawodowej i łagodzeniu skutków relokacji na rynku pracy,
- projekty aktywizacji zawodowej,
- rozwój centrów badawczo-rozwojowych i transferu technologii,
- wsparcie MŚP oraz start-upów,
- inwestycje w infrastrukturę wspierającą nowe miejsca pracy.

Łączna wartość ogółem umów wyniosła 2 550 410 906,74 zł (dot. programów regionalnych Fundusze Europejskie dla Dolnego Śląska 2021-2027, Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021-2027 oraz Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027).

CEL SZCZEGÓŁOWY 3. Dostosowanie kwalifikacji i umiejętności osób do potrzeb gospodarki

Działanie kierunkowe 3.1. Zwiększenie zdolności systemu prawnoinstytucjonalnego w zakresie rozwoju kwalifikacji

Wobec szybkich zmian technologicznych rozwój kwalifikacji i umiejętności jest kwestią kluczową dla dalszego rozwoju rynku pracy w Polsce. Znalazło to odzwierciedlenie w polskim Krajowym Planie Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO). W odpowiedzi na rosnące potrzeby w zakresie koordynacji polityki umiejętności i na rzecz uczenia się przez całe życie oraz dostosowania systemu edukacyjnego do wymagań rynku pracy powołano 16 Wojewódzkich Zespołów Koordynacji do spraw kształcenia zawodowego i uczenia się przez całe życie (WZK). Stanowią one realizację KPO, w którym przewidziano kamień milowy A43G. Jego celem jest zapewnienie trwałych mechanizmów wspierających rozwój kompetencji zawodowych, szkolnictwa wyższego oraz kształcenia ustawicznego.

Wojewódzkie Zespoły Koordynacji do spraw kształcenia zawodowego i uczenia się przez całe życie funkcjonują jako organy doradczo-opiniujące przy zarządach województw.

Oprócz Wojewódzkich Zespołów Koordynacji powołano również Międzywojewódzkie Zespoły Koordynacji (MZK), które pełnią funkcję integrującą działania na poziomie krajowym. Ich głównym zadaniem jest zapewnienie spójności strategii edukacyjnych pomiędzy województwami oraz wymiana najlepszych praktyk. MZK wspierają także proces wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 poprzez koordynację

działań poszczególnych województw w zakresie kształcenia zawodowego i ustawicznego.

Dzięki działalności MZK możliwe jest także lepsze wykorzystanie środków unijnych oraz krajowych na rozwój kompetencji. Organizacje te współpracują z administracją centralną, co pozwala na efektywne zarządzanie funduszami oraz realizację projektów edukacyjnych o strategicznym znaczeniu dla gospodarki.

Inną ważną inicjatywą są Branżowe Centra Umiejętności (BCU), które zostały wprowadzone do systemu oświaty przepisami ustawy z dnia 30 sierpnia 2023 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe oraz niektórych innych ustaw, jako element realizacji przez Polskę KPO. BCU jest nową publiczną lub niepubliczną jednostką systemu oświaty (zaawansowaną technologicznie placówką kształcenia, szkolenia i egzaminowania) o zasięgu ogólnopolskim, wykraczającą poza dotychczasowe tradycyjne modele kształcenia, szkolenia i doskonalenia zawodowego, prowadzącą działalność w zakresie jednej z dziedzin zawodowych właściwych dla danej branży oraz prowadzącą działalność:

- 1) edukacyjno-szkoleniową;
- 2) wspierającą współpracę szkół, placówek i uczelni z pracodawcami;
- 3) innowacyjno-rozwojową upowszechniającą wiedzę i nowe technologie oraz transformację ekologiczną i cyfrową;
- 4) wspierającą realizację doradztwa zawodowego dla uczniów i aktywizację zawodową studentów, doktorantów i absolwentów studiów.

Do końca 2024 r. działalność rozpoczęło 10 BCU. Docelowo w Polsce powstanie 120 BCU.

Zgodnie z KPDZ 2024-2026 zrealizowano również szereg działań finansowanych z programu FERS oraz środków krajowych, opisanych poniżej.

Działanie 3.1.1. Podniesienie świadomości zmian społeczno-gospodarczych i konieczności uczenia się przez całe życie, m.in. przez kampanie informacyjne na poziomie krajowym i regionalnym

W okresie objętym sprawozdaniem realizowano następujące czynności:

1. Kampanię edukacyjno-informacyjną na rzecz upowszechniania korzyści z technologii cyfrowych w obszarze tematycznym „Bezpieczeństwo w sieci” poświęconych dezinformacji.
2. Kampanię edukacyjną „W cyfrowym świecie”.

Działanie było realizowane przez Ministerstwo Cyfryzacji. Celem podejmowanych działań było zwiększanie świadomości społeczeństwa w zakresie bezpieczeństwa w internecie, znajomości zagrożeń i sposobów radzenia sobie z nimi. Działania były realizowane z wykorzystaniem trzech spotów telewizyjnych i trzech spotów radiowych, które przedstawiały jeden z tzw. ostatecznych celów dezinformacji (Wywołanie chaosu/paniki/wzbudzenie strachu, utrata zaufania do instytucji, polaryzacja społeczna).

Grupą docelową prowadzonych działań byli dorośli i młodzież korzystający z internetu o niskiej świadomości zagrożeń związanych z dezinformacją.

Podejmowane działania służyły m.in. zachęceniu obywateli do ciągłego podnoszenia kompetencji cyfrowych, podnoszenia świadomości obywateli o zagrożeniach i problemach występujących w świecie cyfrowym oraz zbudowaniu przekonania o konieczności świadomego i bezpiecznego korzystania z szeroko rozumianej technologii. Kampania była skierowana do osób dorosłych, z naciskiem na osoby w wieku 55+.

W 2024 r. był to cykl 7 audycji regionalizowanych o długości 15 minut. Ogółem było 119 audycji produkowanych regionalnie.

W ramach programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS) podpisano w 2024 r. porozumienie o dofinansowanie projektu pn.: Wsparcie oferty uczelni w zakresie rozwoju kompetencji osób dorosłych za pośrednictwem platformy NAVOICA, którego celem było wsparcie rozwoju kompetencji osób dorosłych oraz idei uczenia się przez całe życie. Cel ten miał zostać osiągnięty poprzez przygotowanie przez uczelnie bezpłatnych kursów typu MOOC (Masowe Otwarte Kursy Internetowe, ang. Massive Open Online Courses, MOOC) i udostępnienie ich całemu społeczeństwu. Kursy te przewidziano w dostępie w modelu asynchronicznym na platformie edukacyjnej NAVOICA, bez limitu liczby uczestników. Realizację tego celu zaplanowano na kolejne lata, tj. do końca 2028 r.

W lipcu 2024 roku Ośrodek Przetwarzania Informacji uruchomił na zlecenie Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego już dziewiątą edycję ogólnopolskiego systemu monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów szkół wyższych (ELA). Nowe dane dostarczają informacji na temat rynku pracy w Polsce. Dzięki systemowi ELA, można uzyskać informację po jakim kierunku studiów zarabia się najlepiej, a także dowiedzieć się, który kierunek gwarantuje największą szansę zatrudnienia.

Wyniki raportu ELA opublikowane w 2024 r. potwierdzały jednoznacznie znaczenie studiów. Stwierdzono, że osoby z wyższym wykształceniem zarabiają więcej i to nie tylko w dużych miastach, ale także w mniejszych miejscowościach. Dane ELA pokazywały, że niezależnie od tego, czy miasto, w którym usytuowana jest uczelnia jest duże, średnie, czy mniejsze, większość absolwentek i absolwentów zamieszkuje po ukończeniu studiów mniejsze miejscowości. Można więc stwierdzić, że głównymi „odbiorcami” absolwentów i absolwentek są rynki pracy określane jako prowincjonalne. Mniej niż 2/5 osób, które kończyły studia w największych miastach i w pozostałych miastach na prawach powiatu, pozostało w miejscowościach o podobnej wielkości²⁴.

Wydatkowano kwotę 5 698 923,24 zł.

Działanie 3.1.2. Programowanie i wdrażanie interwencji EFS+ 2021-2027 na działania związane z kształceniem dorosłych

Liczba działań na rzecz kształcenia dorosłych i uczenia się przez całe życie realizowanych w okresie sprawozdawczym w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 była bardzo duża. Większość z nich została opisana pod innymi działaniami KPDZ 2024-2026, np. rozbudowa Bazy Usług

²⁴ Online: <https://opi.org.pl/czy-warto-studiuowac-w-mniejszym-miescie-nowe-dane-systemu-ela/>.

Rozwojowych (działanie 3.1.3) oraz Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (działanie 3.1.3), prace nad koncepcją Indywidualnych Kont Rozwojowych i pilotaż mikropoświadczeń (działanie 3.2.1), wsparcie oferty uczelni w zakresie rozwoju kompetencji osób dorosłych za pośrednictwem platformy NAVOICA (działanie 3.1.1), opracowanie standardów oceny umiejętności cyfrowych osób młodych (działanie 3.3.1), Kluby Rozwoju Cyfrowego (działanie 3.3.2). Oprócz tego, w ramach Działania FERS 01.11 Europejskie pożyczki na kształcenie, Bank Gospodarstwa Krajowego realizuje projekt pt. „Postaw na rozwój europejskie pożyczki na kształcenie”. W 2024 r. udzielono 615 pożyczek dot. sfinansowania kształcenia osób dorosłych, które z własnej inicjatywy chcą nabyć lub wzmocnić posiadane kompetencje zawodowe. Pożyczki mogły zostać przeznaczone na sfinansowanie osobom pełnoletnim (bez względu na ich status na rynku pracy) m.in. kosztów studiów podyplomowych, kursów i szkoleń (z wyłączeniem I i II poziomu studiów). Okres spłaty pożyczki wynosił maksymalnie do 36 miesięcy przy możliwej karencji 6 miesięcy. Przewidziano możliwość umorzenia nawet do 50% pożyczki, po udokumentowaniu spełnienia warunków uprawniających do umorzenia.

Wydatkowano kwotę 11 578 565,79 zł.

Działanie 3.1.3. Utrzymanie i rozwój Bazy Usług Rozwojowych (BUR) oraz działania informacyjne promujące BUR i jej wykorzystanie

W ramach działania 1.3 FERS, 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), kontynuowano rozwój Bazy Usług Rozwojowych (BUR). Poprzez BUR realizowano wsparcie przedsiębiorców oferowane w Programach Regionalnych oraz w FERS. Do 31 grudnia 2024 r. w BUR opublikowano prawie 956 tys. ofert usług rozwojowych. W usługach, od początku funkcjonowania Bazy, tj. od 2016 r. udział wzięło łącznie ponad milion uczestników, a 94 tys. przedsiębiorców oddelegowało do udziału w usługach swoich pracowników. 31 grudnia 2024 r. w BUR zarejestrowanych było 8 417 dostawców usług rozwojowych. Prowadzone były również działania informacyjne dotyczące uczenia się przez całe życie.

W 2024 r. kontynuowane było wsparcie kierowane 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. Ponadto zaplanowano nowy instrument wsparcia podmiotów zarejestrowanych w BUR w zakresie podnoszenia kompetencji związanych ze świadczeniem usług rozwojowych. W ramach tego instrumentu w 2024 r. przeprowadzono nabór wniosków o dofinansowanie. Umowy z beneficjentami zostały zawarte w IV kwartale 2024 r.

Wydatkowano kwotę 8 187 576,18 zł.

Działanie 3.1.4. Rozwój Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji i Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji

W ramach działania prowadzone były prace w projektach 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 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 (ZRK3)” (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.

W okresie sprawozdawczym prowadzono działania na rzecz wsparcia podmiotów realizujących zadania w ramach ZSK, które koncentrowały się na wspieraniu ministrów właściwych w korzystaniu z ZSK jako narzędzia realizacji celów strategicznych oraz w realizacji zadań wynikających z ustawy o ZSK, w tym wsparcia we włączaniu kwalifikacji do ZSK i ich dalszym funkcjonowaniu w systemie (do końca 2024 r. 292 kwalifikacji włączonych spoza obszaru oświaty i szkolnictwa wyższego uzyskało status funkcjonujących). Współpracowano z Ministerstwem Edukacji Narodowej w zakresie prac prowadzonych przez ministra-koordynatora i opracowywania rekomendacji dla dalszego rozwoju ZSK oraz wsparcia i rozwoju systemu zewnętrznego zapewniania jakości oraz z podmiotami zaangażowanymi w nadawanie kwalifikacji: ministrami właściwymi, wnioskodawcami, podmiotami zewnętrznego zapewniania jakości (PZZJ), instytucjami certyfikującymi (IC). Monitorowano stan wdrażania i funkcjonowania ZSK. W 2024 r. prowadzono współpracę ze środowiskami branżowymi i administracją publiczną na rzecz opracowywania nowych Sektorowych Ram Kwalifikacji oraz upowszechniano rozwiązania funkcjonujące w ZSK w środowiskach branżowych oraz działań w zakresie informowania i edukacji o możliwościach uzyskiwania kwalifikacji włączonych do ZSK (m.in. organizacja seminariów, spotkań roboczych, cyklu konferencji branżowych pod hasłem „Branża – wczoraj, dziś i jutro”, opracowanie koncepcji oraz przygotowanie do organizacji cyklu Ogólnopolskich Konkursów Branżowych Online pod hasłem „Szkoła Mistrzów i Mistrzyń branż” na 2025/2026 rok, opracowanie i upowszechnianie materiałów informacyjnych oraz aktualizacji dwóch sektorowych

ram kwalifikacji pod kątem zielonych kompetencji²⁵. Wspierano rozwój oferty kwalifikacji funkcjonujących w ZSK, w tym kwalifikacji z zakresu edukacji pozaformalnej poprzez udział w opracowaniu projektów opisu kwalifikacji i regularne działania edukacyjne. Wdrażano i doskonalono narzędzia informatyczne do uczenia się i potwierdzania umiejętności (w tym: doskonalenie i rozwój aplikacji Moja Walidacja i Moje Portfolio; realizacja testów UX, WCAG i testów bezpieczeństwa narzędzi: Baza Dobrych Praktyk. Katalog Metod Walidacji). Prowadzono badania i analizy na rzecz rozwoju ZSK, które obejmowały publikacje dot. wspierania uczenia się cudzoziemców, raporty z badań kwalifikacji i kompetencji w sektorach budownictwa i energetyki, prace nt. zawodów o prognozowanym istotnym i umiarkowanym zapotrzebowaniu na pracowników w kraju i w województwach. Prowadzono prace nad podniesieniem rozpoznawalności i użyteczności Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji jako narzędzia wspierającego uczenie się przez całe życie osób w różnym wieku oraz usprawniającego funkcjonowanie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. W ramach tych prac zapewniono publiczny dostęp do wysokiej jakości danych o kwalifikacjach i powiązanych z nimi podmiotach ujętych w ZRK. Wzmocniono rozpoznawalność i użyteczność portalu ZSK i ZRK oraz monitorowano ZSK z wykorzystaniem infrastruktury i danych rejestru. Pracowano nad doskonaleniem systemu informatycznego ZRK i jego funkcjonalności oraz rozwojem narzędzi cyfrowych powiązanych z rejestrem, wspierających interesariuszy ZSK. Zajmowano się również rozwijaniem narzędzi oraz zasobów danych związanych z kwalifikacjami, umiejętnościami i klasyfikacjami, wykorzystujących wybrane techniki tzw. sztucznej inteligencji (m.in. narzędzie do automatycznego wspierania doradztwa Czatbot ZetRka, Kompas Szkolnictwa Branżowego, Ścieżki rozwoju).

Wydatkowano kwotę 30 769 627,65 zł.

Działanie kierunkowe 3.2. Doskonalenie obecnych i przygotowanie nowych instrumentów wspierających kształcenie ustawiczne

Działanie 3.2.1. Kontynuacja prac koncepcyjnych nad możliwością realizacji w Polsce systemu indywidualnych rachunków szkoleniowych, rekomendowanych przez Zalecenie Rady UE z dnia 16 czerwca 2022 r. (specjalnych kont, na których obywatele będą mogli gromadzić uprawnienia do finansowania szkoleń w postaci środków finansowych)

W okresie sprawozdawczym w ramach środków z programu FERS prowadzono prace nad koncepcją wdrożenia systemu Indywidualnych Kont Rozwojowych (IKR) Polsce, które obejmowały organizację spotkania w formule „okrągłego stołu” z udziałem przedstawicieli Komisji Europejskiej, powołanie zespołu problemowego ds. koncepcji Indywidualnych Kont Rozwojowych przy Prezesie PARP oraz konsultacje z interesariuszami IKR, w formie warsztatów mające służyć wypracowaniu koncepcji pilotażu w Polsce.

W ramach kolejnego projektu finansowanego z FERS „Mikrospoświadczenia – pilotaż nowego rozwiązania wspierającego uczenie się przez całe życie”, realizowanego przez Instytut Badań Edukacyjnych – Państwowy Instytut Badawczy, prowadzono prace

²⁵ Sektorowa Rama Kwalifikacji dla Gospodarki Odpadami oraz Sektorowa Rama Kwalifikacji dla Gospodarki Wodno-Ściekowej, Rekultywacji i Remediacji.

konceptyjne nad standardem opisu mikropoświadczeń oraz systemem zapewnienia ich jakości w celu wypracowania rozwiązań, które dostarczą odpowiedzi na Zalecenie Rady Unii Europejskiej z dnia 22.06.2022 r. w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń. Rozwijano również aplikację Odznaka+ do tworzenia, wydawania i gromadzenia cyfrowych mikropoświadczeń oraz prowadzono pilotaż rozwiązania wśród podmiotów poświadczających umiejętności z obszaru ICT.

W 2024 r. opracowano 10 mikropoświadczeń, obejmujących kluczowe kompetencje z obszaru ICT, które odpowiadają na zapotrzebowanie rynku pracy. Uruchomiono wersję aplikacji Odznaka+ uwzględniającą model mikropoświadczeń, co pozwoliło na rozpoczęcie testów wśród instytucji edukacyjnych i firm wdrażających nowe rozwiązania w zakresie potwierdzania kompetencji. W 2024 r. wsparciem merytorycznym i technicznym objęto 20 instytucji. Działania w projekcie objęły również upowszechnianie idei mikropoświadczeń wśród podmiotów instytucjonalnych oraz użytkowników indywidualnych.

Projekt jest realizowany do września 2026 r. a jego planowana wartość wynosi 22 910 771,76 zł. W 2024 roku wydatkowano kwotę 6 776 079, 96 zł.

Działanie 3.2.2. Opracowanie interaktywnych narzędzi ułatwiających tworzenie ścieżek kariery i ścieżek edukacyjnych przy wykorzystaniu istniejących materiałów zawodoznawczych, baz danych i klasyfikacji

Prace nad fiskką projektu zawodoznawczego rozpoczęły się w 2025 r.

W okresie sprawozdawczym w ramach projektu „Prowadzenie i rozwój Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji jako narzędzia wspierającego uczenie się przez całe życie (ZRK3)” prowadzono prace nad doskonaleniem i rozwojem (w tym prace nad wykorzystaniem LLM i modeli AI) narzędzia do automatycznego wspomaganie doradztwa (czatbot Zeterka). Prowadzono również działania na rzecz Kompas Szkolnictwa Branżowego, m.in.: opracowanie koncepcji modyfikacji aplikacji oraz nad narzędziem pn. ścieżki rozwoju.

Wydatkowano kwotę 2 691 618,45 zł.

Działanie kierunkowe 3.3. Rozwój umiejętności niezbędnych z punktu widzenia trzech transformacji: cyfrowej, klimatycznej i demograficznej

Działanie 3.3.1. Systemowe rozwiązania w PSZ do badania kompetencji cyfrowych i wsparcia w odpowiedzi na stwierdzone deficyty dla osób młodych i stopniowe rozszerzanie na pozostałe osoby, m.in. w ramach projektów z programu FERS

W procedowanym w 2024 r. projekcie ustawy z 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia wprowadzono nowe zasady wsparcia dla osób do 30 roku życia, zgodnie z zapisami zalecenia Rady z dnia 30 października 2020 r. w sprawie pomostu do zatrudnienia – wzmocnienia Gwarancji dla młodzieży, które obejmowały m.in. wprowadzenie obowiązku przeprowadzania przez powiatowe urzędy pracy oceny umiejętności cyfrowych osoby do 30 roku życia rejestrującej się jako osoba bezrobotna

lub poszukująca pracy, poprzez wypełnienie ankiety umiejętności cyfrowych udostępnionej w systemie teleinformatycznym²⁶.

W okresie sprawozdawczym prowadzono prace nad fiską projektową oraz ogłoszono konkurs na opracowanie standardów wsparcia osób młodych, długotrwale bezrobotnych w urzędach pracy oraz dokonywania oceny kompetencji cyfrowych osób młodych. Konkurs został rozstrzygnięty, prace nad realizacją projektu będą prowadzone w latach 2025-2028.

Działanie realizowano w ramach środków własnych MRPiPS.

Działanie 3.3.2. Rozwój umiejętności i kompetencji cyfrowych osób dorosłych, w tym w zakresie cyberbezpieczeństwa oraz wsparcie przekwalifikowywania się do zawodu specjalisty ICT, w szczególności kobiet

W okresie objętym sprawozdaniem podejmowano szereg działań wspierających rozwój umiejętności i kompetencji cyfrowych osób dorosłych. W ramach działań uwzględnionych w KPO realizowano projekty mające na celu podnoszenie kompetencji cyfrowych osób dorosłych adresowane do nauczycieli (w tym nauczycieli przedszkolnych), urzędników (administracja samorządowa i rządowa), obywateli oraz osób wykluczonych (seniorów, osób w trudnej sytuacji życiowej). Realizację projektów rozpoczęto w IV kwartale 2024 r. Łącznie dofinansowanie przyznane zostało 20 Ostatecznym Odbiorcom Wsparcia rekrutującym się z sektora NGO i szkolnictwa wyższego²⁷. W zakresie działań związanych z projektem „Systemowe kształcenie specjalistów i specjalistek ds. dostępności cyfrowej FERS.03.02-IP.03-0001/24” po okresie przygotowawczym rozpoczęto szkolenia pierwszych uczestniczek i uczestników szkoleń (łącznie 61 osób). W zakresie projektu „Cyberbezpieczny Samorząd” w 2024 r. podpisano wszystkie umowy z Grantobiorcami, którzy mogą realizować swoje działania do końca 30.06.2026 r., obejmujących obszar kompetencyjny dot. podstawowego szkolenia (lub dostęp do platform szkoleniowych) budujących świadomość cyberzagrożeń i sposobów ochrony dla pracowników jednostek samorządu terytorialnego (JST), szkolenia z zakresu cyberbezpieczeństwa dla wybranych przedstawicieli kadry JST, istotnych z punktu widzenia wdrażanej polityki bezpieczeństwa informacji i systemu zarządzania bezpieczeństwem informacji oraz szkolenia specjalistyczne dla kadry zarządzającej i informatyków w zakresie zastosowanych (planowanych do zastosowania) środków bezpieczeństwa.

Minister Cyfryzacji działając na podstawie art. 11 ust. 2 oraz art. 13 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. z 2024 r. poz. 1491, z późn. zm.), ogłosił otwarty konkurs ofert na realizację w 2024 r. zadania publicznego w zakresie rozwoju zaawansowanych kompetencji cyfrowych kobiet pn. „Zostań cyfrową ekspertką”, którego celem było zwiększenie liczby specjalistek ICT, upowszechnianie i rozwijanie zaawansowanych kompetencji cyfrowych wśród pełnoletnich kobiet poprzez udział w specjalistycznych szkoleniach ICT.

²⁶ W celu zapewnienia dostępności ww. ankiety dla osób o szczególnych potrzebach, narzędzie to będzie dostępne także w wersji analogowej oraz wersji dostosowanej do potrzeb osób z niesprawnością wzrokową.

²⁷ Przeszkolonych ma być ponad 68 tys. osób.

W konkursie wyłoniono do finansowania projekty przewidujące opracowanie i realizację oferty szkoleniowej dla kobiet zamieszkujących poszczególne makroregiony na terenie RP. W 2024 r. podpisano umowy o powierzenie grantów z 2 495 JST. Grantobiorcy mogą realizować swoje działania do 30.06.2026 r. w trzech głównych obszarach cyberbezpieczeństwa, w tym obejmujących: podstawowe szkolenia (lub dostęp do platform szkoleniowych) budujące świadomość cyberzagrożeń i sposobów ochrony dla pracowników JST, szkolenia z zakresu cyberbezpieczeństwa dla wybranych przedstawicieli kadry JST, istotnych z punktu widzenia wdrażanej polityki bezpieczeństwa informacji i systemu zarządzania bezpieczeństwem informacji, szkolenia specjalistyczne dla kadry zarządzającej i informatyków w zakresie zastosowanych lub planowanych środków bezpieczeństwa oraz szkolenia powiązane z testami socjotechnicznymi.

Wydatkowano kwotę 42 482 922,23 zł.

Oprócz tego w 2024 r. realizowano przedsięwzięcie związane z Klubami Rozwoju Cyfrowego, współfinansowane z EFS+ w działaniu 01.09 programu FERS. W tym okresie opracowano „Ramy funkcjonowania KRC”, zawierające minimalne wymagania dla gmin i podmiotów realizujących KRC. Rozpoczęto przygotowanie materiałów szkoleniowych do KRC. Stworzono platformę szkoleniową oraz opracowano strategię informacyjno-komunikacyjną dot. KRC. Ponadto w ramach KRC Pilotaż ogłoszono nabór wśród gmin i prowadzono oceny otrzymanych wniosków.

Działanie 3.3.3. Rozwój umiejętności niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych, w tym realizacja programów rozwoju kadr w tych sektorach oraz działań realizowanych w zawodach medycznych na rzecz wykorzystania potencjału pracowników cudzoziemskich

Realizowano dofinansowanie szkoleń z języka polskiego dla obywateli Ukrainy (art. 22i ustawy z 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz. U. z 2025 r. poz. 337, 620 i 621).

Wsparciem objęto 195 osób.

Wydatkowano kwotę 448 875,00 zł.

Działanie 3.3.4. Rozwój umiejętności, kwalifikacji i kompetencji pracowników w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS), w tym również związanych z transformacją cyfrową i energetyczną

W 2024 r. kontynuowano ze środków KFS wsparcie pracodawców inwestujących w umiejętności i kwalifikacje swoje i swoich pracowników. Ze wspieraniem transformacji cyfrowej i energetycznej w szczególności związane były priorytety wydatkowania tego Funduszu przewidujące:

- Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy. W 2024 r. wydatkowano 15,34 mln zł na kształcenie ustawiczne w ramach tego priorytetu.

- Wsparcie kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności cyfrowych. W okresie 2024 r. wydatkowano 28,22 mln zł na kształcenie ustawiczne w ramach tego priorytetu.
- Wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w branży motoryzacyjnej. W okresie objętym sprawozdaniem wydatkowano 1,98 mln zł na kształcenie ustawiczne w ramach tego priorytetu.

Działanie 3.3.5. Refundacja wynagrodzeń pracowników młodocianych i dofinansowanie pracodawcom kosztów kształcenia młodocianych pracowników

W 2024 r. refundacją wynagrodzeń młodocianych pracowników w ramach OHP objęto 36 057 pracodawców zatrudniających na umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego 145 121 młodocianych pracowników, z czego liczba młodocianych zatrudnionych na podstawie nowych umów, których dotyczyła refundacja wyniosła 47 150 osób. Wspomniana refundacja stanowi ważny instrument rynku pracy, wspierający kształcenie zawodowe młodzieży, odpowiadający oczekiwaniom pracodawców oraz rynku pracy. Ponadto zajmowano się upowszechnianiem wśród przedsiębiorców informacji dotyczących możliwości, trybu i zasad korzystania z refundacji. Realizowano działania o cyklicznym charakterze, które były związane m.in. z przyjmowaniem i opiniowaniem wniosków o zawarcie umów o refundację oraz wniosków o zwrot kosztów, przygotowywaniem transz i przekazywaniem na ich podstawie środków finansowych, prowadzeniem analiz dotyczących wydatkowania środków Funduszu Pracy (FP), liczby pracodawców i młodocianych pracowników, refundowanych zawodów oraz sprawozdawczością w zakresie refundacji.

Wydatkowana kwota wyniosła 836 993 293,07 zł.

Działanie 3.3.6. Finansowanie przygotowania egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe uczniów szkół branżowych z Funduszu Pracy

Środki Funduszu Pracy zostały przyznane na podstawie umowy zawartej między ministrem właściwym do spraw oświaty i wychowania a ministrem właściwym do spraw pracy zgodnie z art. 109j ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w związku z art. 9fa ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty. W ramach wspomnianego działania w okresie sprawozdawczym wsparciem objęto 405 824 uczniów uczęszczających do szkół branżowych.

Wydatkowana kwota wyniosła 39 572 702,00 zł.

Działanie kierunkowe 3.4. Tworzenie i doskonalenie metod prognozowania zapotrzebowania na zawody, kompetencje i nowe umiejętności oraz monitorowania kształcenia zawodowego dorosłych

Prognozowanie zapotrzebowania na zawody i umiejętności wymaga odpowiedniego zasobu danych i analiz.

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.

W 2024 r. przeprowadzono czwartą już edycję monitoringu karier. 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. Zbiórcze wyniki monitoringu zostały udostępnione w Biuletynie Informacji Publicznej MEN w postaci raportów: „Raport ogólnopolski z monitoringu karier absolwentów szkół ponadpodstawowych i ponadgimnazjalnych z 2022 r.” wraz z aneksem tabelarycznym oraz „Raport częściowych z monitoringu karier absolwentów szkół ponadpodstawowych i ponadgimnazjalnych z 2023 r.”. Informacje o losach swoich absolwentów z 2023 r., po roku od ukończenia szkoły otrzymała każda szkoła objęta monitorowaniem za pośrednictwem Systemu Informacji Oświatowej.

Monitoring opiera się na danych rejestrowych dotyczących nauki w systemie oświaty (dane pochodzące z Systemu Informacji Oświatowej – SIO), uzyskiwania dyplomów i świadectw lub 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 – Państwowy Instytut Badawczy (IBE PIB). Dane na potrzeby monitoringu były pozyskiwane przez Centrum Informatyczne Edukacji (CIE), anonimizowane, a następnie przekazywane do IBE PIB w celu przeprowadzenia analiz i przygotowania raportów szkolnych, branżowych, regionalnych oraz raportu ogólnopolskiego.

Państwowy Instytut Badawczy (IBE PIB) realizował projekt „Rozwój systemu monitoringu karier absolwentów i absolwentek szkół ponadpodstawowych”.

Projekt zakłada znaczące poszerzenie zakresu wykorzystywanych danych administracyjnych, w tym:

- włączenie informacji o osobach przedwcześnie kończących edukację;
- lepsze szacowanie zarobków osób pracujących na podstawie różnych form zatrudnienia;
- wykorzystanie danych o wynikach edukacyjnych i wykonywanym zawodzie;
- identyfikację absolwentów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, cudzoziemców oraz uczestników OHP.

Efektem projektu będzie również uruchomienie Portalu Monitoringu Karier – ogólnodostępnej platformy on-line z interaktywnymi raportami, dostosowanymi do potrzeb poszczególnych grup użytkowników.

W 2024 r. w ramach projektu „Rozwój systemu monitoringu karier absolwentów i absolwentek szkół ponadpodstawowych” zrealizowano kluczowe działania badawcze,

analityczne i wdrożeniowe. Prowadzono prace nad rozbudową zakresu danych wykorzystywanych w monitoringu oraz nad dostosowaniem sposobów raportowania wyników do zróżnicowanych potrzeb użytkowników. Opracowano raport problemowy dotyczący znaczenia dyplomu zawodowego dla wczesnych karier zawodowych, raport metodologiczny dotyczący trafności i rzetelności wskaźników wykorzystywanych w monitoringu karier oraz raport analityczny o potrzebach informacyjnych użytkowników systemu. Zrealizowano badania jakościowe z kluczowymi interesariuszami: przedstawicielami MEN, JST, pracodawcami, OHP i instytucjami rynku pracy. Wnioski z badań posłużyły do przygotowania rekomendacji prawnych i koncepcji rozwoju narzędzi analitycznych. Wdrożono pierwsze prototypy interaktywnych raportów – dla organów prowadzących (zbudowany w SAS Viya) oraz dashboard dla pracowników MEN, który udostępniono w grudniu 2024 r. wraz z instrukcją użytkowania.

Działanie 3.4.1. Realizacja projektu mającego na celu uruchomienie systemu strategicznego prognozowania zapotrzebowania na umiejętności cyfrowe i zielone w perspektywie wieloletniej (w ramach Działania 01.02 programu FERS)

W okresie sprawozdawczym prowadzono prace nad inwentaryzacją istniejących systemów prognozowania zapotrzebowania na pracę i podaży pracy oraz monitorowania zapotrzebowania na umiejętności i zawody, a także opracowaniem koncepcji systemu prognozowania. Prowadzono analizę rozwiązań polskich i zagranicznych oraz przygotowano rekomendacje dotyczące możliwości wykorzystania danych z istniejących systemów na potrzeby prognozowania zapotrzebowania na umiejętności zielone i cyfrowe a także zaimplementowania narzędzia w już istniejącej infrastrukturze informatycznej. Współpracowano z grupą roboczą do spraw umiejętności na rzecz efektywnego wdrażania zielonej transformacji w programie FERS oraz prowadzono sprawy związane z ogłoszeniem na realizację przedmiotu zadania i zawarciem umowy. Współpracowano z Państwową Służbą Zatrudnienia Publicznego (SEPE) z siedzibą w Madrycie (Hiszpania), która stosuje podobne narzędzie do prognozowania zapotrzebowania na umiejętności zielone i cyfrowe - uzgodniono termin oraz agendę spotkania.

W ramach utrzymania narzędzia prognostycznego „System Prognozowania Polskiego Rynku Pracy” zaktualizowany został moduł prognostyczny w oparciu o dane jednostkowe z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) za 2023 r. oraz dane Eurostat. Utrzymywano aktualność modułu internetowych ofert pracy poprzez współpracę z Instytutem Pracy i Spraw Socjalnych

Wydatkowana kwota wyniosła 82 614,70 zł.

Działanie 3.4.2. Rozwój Bilansu Kapitału Ludzkiego (BKL) w kolejnej perspektywie finansowej UE w ramach programu FERS od 2024 r., jako BKL 3.0

W okresie sprawozdawczym prowadzony był stały monitoring rynku pracy dot. nowych i kluczowych zjawisk. Powołano zespół ekspercki i prowadzono regularne spotkania konsultacyjne z ekspertami. W ramach badania przekrojowego obejmującego pracodawców, ludność oraz sektor szkoleniowo-rozwojowy podejmowane działania

koncentrowały się na konceptualizacji badań przekrojowych, realizacji pierwszej edycji badań firm pochodzących z sektora szkoleniowo-rozwojowego, przygotowaniu i ogłoszeniu przetargu na wykonawców badania pracodawców i ludności. Prowadzono również badania tematyczne obejmujące konceptualizację i rozpoczęcie realizacji badań dotyczących gotowości przedsiębiorstw do wdrożenia i skutecznego wykorzystania rozwiązań z dziedziny sztucznej inteligencji, w szczególności w wymiarze dotyczącym zapotrzebowania na pracowników i ich kompetencji, skupiających się na pełniejszym wykorzystaniu ukrytych zasobów rynku pracy i działaniach pracodawców wobec wybranych grup pracowników. Ponadto zajmowano się opracowaniem koncepcji i przygotowaniem przetargu na badanie studentów polskich uczelni. Prowadzono prace służące opracowaniu strategii upowszechniania wyników badań i rozpoczęcie jej realizacji obejmujące stronę internetową projektu i działania w mediach społecznościowych.

Wydatkowana kwota na dzień 31.12.2024 r. wyniosła 2 076 248, 67 zł.

Działanie 3.4.3. Rozszerzenie narzędzia Blender danych prezentującego dane nt. rynku pracy (dostępność ofert pracy, atrakcyjność warunków pracy i dostępność zasobów pracy) na cały kraj²⁸

W okresie sprawozdawczym prowadzono prace w ramach projektu, powołano Komitet Monitorujący w którego skład wchodził przedstawiciele wybranych departamentów w MRPiPS, m.in. Departamentu Funduszy i Departamentu Rynku Pracy oraz przedstawiciele WUP w Rzeszowie. Stworzono również zespół programowy składający się z przedstawicieli wszystkich Wojewódzkich Urzędów Pracy w kraju, przedstawicieli ZUS, GUS oraz ekspertów zewnętrznych. W okresie I kwartału 2024 r. prowadzono badanie ewaluacyjne systemu Blender Danych, zaprojektowanego i wdrożonego w ramach pierwszego projektu pilotażowego „Blender Danych – monitoring zapotrzebowania na kwalifikacje” w okres realizacji: 11.08.2021 – 31.12.2022. Prowadzono również postępowanie przetargowe (w trybie unijnym), w wyniku którego został wyłoniony Wykonawca systemu (okres obowiązywania umowy: 26.07.2024 – 10.04.2026). W ramach pierwszego etapu prac w procesie zaprojektowania i wdrożenia zmodyfikowanej wersji systemu przygotowano analizę przedwdrożeniową dotyczącą całego systemu i będącą podstawą prac programistycznych i wdrożeniowych. Podjęto prace nad projektem nowego układu graficznego systemu oraz projektami rozwiązań do wdrażania w poszczególnych modułach systemu. Uzgadniano zakres, formy oraz sposobu przekazywania danych z głównym dostawcą danych do systemu, którym był Centralny Zakład Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie. Prowadzono współpracę z WUP w Krakowie w sprawie przygotowania wspólnej wersji listy zawodów stanowiącej punkt wyjścia dla badań: Blender Danych (odpowiedzialny WUP w Rzeszowie) oraz Barometr Zawodów (odpowiedzialny WUP w Krakowie)

Wydatkowana kwota wyniosła 2 005 164,26 zł.

²⁸ W I etapie narzędzie zostało opracowane przez WUP w Rzeszowie dla województwa podkarpackiego.

CEL SZCZEGÓŁOWY 4. Modernizacja publicznych służb zatrudnienia oraz Ochotniczych Hufców Pracy

Działanie kierunkowe 4.1. Wdrożenie reformy publicznych służb zatrudnienia przewidzianej w KPO

Działanie 4.1.1. Wdrożenie nowych przepisów w obszarze rynku pracy (kamień milowy A51G KPO)

Na kamień milowy A51G – składają się 3 ustawy:

1. Ustawa z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów (Dz.U. z 2024 r. poz. 1661, z późn. zm.);
2. Ustawa z 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz.U. 2025 poz. 620);
3. Ustawa z 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP (Dz.U. 2025 poz. 621).

W okresie sprawozdawczym w ramach rządowego procesu legislacyjnego były prowadzone prace nad projektem ustawy z 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia oraz projektem ustawy z 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP. W dniu 24 grudnia 2024 r. projekty obydwu ustaw zostały przyjęte przez Radę Ministrów, a 7 stycznia 2025 r. skierowane do Sejmu RP. Data wejścia w życie przepisów to 1 czerwca 2025 r.

Usługi wynikające z ustawy o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów były przygotowywane do wdrożenia w systemach Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – Praca.gov.pl oraz Ministerstwa Rozwoju i Technologii – Biznes.gov.pl.

Działanie 4.1.2. Wdrożenie nowych standardów i metod pracy publicznych służb zatrudnienia (zarządcze ramy wykonania – kamień milowy A52G KPO).

W przygotowanym w 2024 r. projekcie ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia wprowadzono – w miejsce Planów Działań na rzecz Zatrudnienia – nowy dokument pn. Plan Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia. Trwały również prace nad projektem Planu Rozwoju PSZ na lata 2025-2027.

Działanie 4.1.3. Modernizacja systemów informatycznych PSZ (wskaźnik A55G KPO)

W ramach inwestycji wspierającej realizację reformy A4.1. „Efektywne instytucje na rzecz rynku pracy” (wskaźnik A55G „Publiczne służby zatrudnienia (PSZ), w których wdrażane są zmodernizowane systemy informatyczne”), MRPiPS prowadziło działania związane z modernizacją systemu informatycznego publicznych służb zatrudnienia (PSZ), digitalizacją procesów i narzędzi wykorzystywanych przez PSZ, modernizacją istniejących lub wdrożeniem nowych rozwiązań informatycznych wykorzystywanych przez PSZ oraz rozbudową infrastruktury teleinformatycznej PSZ.

Wydatkowana kwota wyniosła 6,44 mln zł.

Działanie 4.1.4. Szkolenia pracowników PSZ w zakresie stosowania nowych procedur i narzędzi informatycznych wprowadzonych przez nowe regulacje (wskaźnik A56G)

W 2024 r. przeprowadzono postępowanie o udzielenie zamówienia publicznego na przygotowanie i przeprowadzenie szkoleń dla pracowników publicznych służb zatrudnienia w związku z reformą rynku pracy, stanowiące realizację etapu I szkoleń dla pracowników PSZ (wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy) w ramach wskaźnika A56G KPO pn. „Pracownicy Publicznych Służb Zatrudnienia (PSZ) przeszkoleni w zakresie stosowania nowych procedur i narzędzi informatycznych, które wdrożono w związku z nową ustawą o publicznych służbach zatrudnienia, ustawą o zatrudnianiu obywateli państw trzecich oraz ustawą o zawieraniu niektórych umów o pracę w sposób elektroniczny”. W etapie I przewidziano cztery bloki tematyczne:

- 1) Przepisy prawne,
- 2) Kompetencje cyfrowe,
- 3) Zarządzanie projektowe,
- 4) Umiejętności w zakresie obsługi komputera.

W ramach każdego bloku zostanie przeszkolone 2 300 osób. Łącznie w okresie od IV kwartału 2024 r. do IV kwartału 2025 r. zostanie przeszkolone 9 200 osób. Zawarto umowy z wykonawcami szkoleń o łącznej wartości 8 444 197,00 zł.

Szkolenia w ramach bloku 1 rozpoczęły się w październiku 2024 r., do 31 grudnia 2024 r. przeszkolono 427 osób. Szkolenia w ramach bloku 4 rozpoczęły się w listopadzie 2024 r., do 31 grudnia 2024 r. przeszkolono 331 osób.

W związku z planowanym na 2025 r. ogłoszeniem postępowania o udzielenie zamówienia publicznego na przygotowanie, przeprowadzenie i zorganizowanie szkoleń dla pracowników publicznych służb zatrudnienia w etapie II szkoleń - dla pracowników wojewódzkich urzędów pracy, powiatowych urzędów pracy i urzędów wojewódzkich, z zakresu stosowania nowych procedur wdrożonych w związku z nowymi ustawami wchodzącymi w skład kamienia milowego A51G KPO, w 2024 r. opracowano założenia do opisu przedmiotu zamówienia i wymaganej dokumentacji przetargowej.

Działanie kierunkowe 4.2. Poprawa jakości świadczonych usług w ramach PSZ

Działanie 4.2.1. Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitych standardów jakości funkcjonowania instytucji rynku pracy oraz systemu ich monitorowania (projekt w ramach Działania 01.02 FERS 2021–2027)

W okresie sprawozdawczym odbył się nabór wniosków o dofinansowanie projektu. Został on zakończony w dniu 24.06.2024 r. Nabór został unieważniony z początkiem grudnia 2024 roku z powodu przedłużających się prac nad procedowanym projektem ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia, na której zgodnie z założeniami miał opierać się wypracowany standard dla publicznych służb zatrudnienia.

Z uwagi na strategiczny charakter projektu dla funkcjonowania instytucji rynku pracy w Polsce zdecydowano, że nabór zostanie uruchomiony ponownie w sytuacji umożliwiającej osiągnięcie jego założeń. Dzięki wejściu w życie z dniem 1 czerwca 2025 r. ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia ponowny nabór został ogłoszony 26 czerwca 2025 r.

Działanie 4.2.2. Rozwój kwalifikacji i kompetencji pracowników instytucji rynku pracy w zakresie profesjonalizacji wsparcia świadczonego na rzecz osób będących w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy (projekt w ramach Działania 01.02 FERS 2021–2027)

W 2024 r. zakończony został nabór na projekt dofinansowany w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS) w Działaniu 01.02 Rozwój publicznych służb zatrudnienia. W 2024 r. prowadzone były intensywne negocjacje projektu mające na celu dostosowanie zapisów wniosku do założeń naboru którego głównym celem było podwyższenie kwalifikacji i zdobycie nowych kompetencji przez pracowników publicznych służb zatrudnienia, w tym pracowników urzędu obsługującego ministra właściwego ds. pracy, powiatowych urzędów pracy, wojewódzkich urzędów pracy i urzędów wojewódzkich, niezbędnych do skutecznego i efektywnego udzielania wsparcia osobom znajdującym się poza rynkiem pracy. Przewidziano, że rekrutacja na studiach będzie poprzedzona badaniem potrzeb szkoleniowych pracowników PSZ oraz na próbie klientów urzędów pracy. Na podstawie wyników badania potrzeb szkoleniowych zostanie opracowany szczegółowy program studiów podyplomowych. Program studiów będzie realizowany poprzez m.in. zajęcia warsztatowe oraz pracę w grupach, które pozwolą uczestnikom zdobyć wiedzę oraz praktyczne umiejętności (metody i narzędzia) do pracy z osobami pozostającymi poza rynkiem pracy, również przy wykorzystaniu aktywnych form edukacji (np. symulacji niepełnosprawności). W tym zakresie proponowana jest współpraca ze specjalistycznymi organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Studia będą mogły być przeprowadzone w formule hybrydowej, pod warunkiem, iż wypracowany na podstawie badań potrzeb program studiów podyplomowych umożliwi przeprowadzenie części zajęć w formule on-line.

Realizacja działań merytorycznych rozpoczęła się z początkiem 2025 r., projekt potrwa do IV kwartału 2027 r.

Działanie na ww. etapie realizowano w ramach środków własnych MRPiPS.

Działanie 4.2.3. Stworzenie kompleksowego systemu badania satysfakcji klientów PSZ

W 2024 r. trwały prace nad opracowywaniem ankiety badania satysfakcji klientów PSZ, która będzie zamieszczona w 2025 r. na stronie PSZ zgodnie z umową podpisaną z wykonawcą.

W 2024 r. trwały również prace nad przepisami systemowymi, które pozwolą na wdrożenie ankiety w urzędach pracy i tym samym stworzenie kompleksowego systemu badania satysfakcji klientów PSZ. Zgodnie z tymi przepisami WUP i PUP umożliwią bezrobotnemu, poszukującemu pracy, osobie niezarejestrowanej, w tym osobie biernej zawodowo, oraz pracodawcy, który skorzysta z form pomocy, dokonanie anonimowej ewaluacji w zakresie satysfakcji, jakości i trafności zaoferowanej pomocy, w tym z wykorzystaniem systemu teleinformatycznego prowadzonego przez ministra właściwego do spraw pracy.

Wyniki ewaluacji ankiety będą wykorzystywane przez urzędy do podnoszenia jakości świadczonej pomocy.

Działanie zrealizowano w ramach środków własnych MRPiPS.

Działanie 4.2.4. Stworzenie kompleksowego systemu promowania i wykorzystywania dobrych praktyk z PUP i WUP

W okresie sprawozdawczym przygotowana została baza zawierająca przykłady praktyk stosowanych przez urzędy pracy, która została udostępniona powiatowym i wojewódzkim urządcom pracy w formacie MS Excel.

Działanie zrealizowano w ramach środków własnych MRPiPS.

Działanie kierunkowe 4.3. Działania urzędów pracy w związku z realizacją postanowień ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustaw, które ją zastąpiły

Działanie 4.3.1. Obligatoryjne wsparcie finansowe dla osób bezrobotnych (zasiłki i świadczenia przedemerytalne, dodatki aktywizacyjne, świadczenia integracyjne)

Realizowane w okresie sprawozdawczym zadania w zakresie działania urzędów pracy i ZUS, obejmowały sprawy związane z zasiłkami oraz świadczeniami przedemerytalnymi, zgodnie z zapisami ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. We wspomnianej ustawie wskazano zasiłki dla bezrobotnych oraz dodatki aktywizacyjne jako obligatoryjne wsparcie finansowe dla osób bezrobotnych, które po spełnieniu określonych warunków nabywają do nich prawo.

W końcu 2024 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 786,2 tys. osób bezrobotnych (o 2,1 tys. osób, tj. o 0,3% mniej niż w końcu 2023 r.), w tym 122,1 tys. z nich miało prawo do zasiłku do bezrobotnych (o 2,4 tys. osób, czyli 2% więcej niż rok wcześniej). Zwiększenie liczby uprawnionych do zasiłku przełożyło się na wzrost udziału tych bezrobotnych w ogólnej liczbie bezrobotnych z 15,2% w końcu 2023 r. do 15,5% w końcu 2024 r. Mogło być to wynikiem zwiększonych zwolnień pracowników, w tym również w ramach zwolnień grupowych, bowiem osoby takie najczęściej posiadają wymagany ustawowo okres zatrudnienia do prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Potwierdzały to dane dotyczące bezrobotnych zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy, ich liczba w 2024 r. wzrosła o 1,9 tys. (5,9%) do 33,9 tys. w końcu 2024 r.

Dodatek aktywizacyjny pełnił funkcję motywującą bezrobotnych z prawem do zasiłku do szybszego podejmowania zatrudnienia. Według ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy dodatek ten przysługiwał bezrobotnym z prawem do zasiłku, którzy podjęli zatrudnienie lub inną pracę zarobkową z własnej inicjatywy bądź też, w przypadku gdy bezrobotny w wyniku skierowania przez powiatowy urząd pracy podjął zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub służbie za wynagrodzenie niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę. W 2024 r. prawie 86,0 tys. bezrobotnych nabyło uprawnienia do dodatku aktywizacyjnego. Zdecydowana większość z nich (99,9%) nabyła prawo do dodatku w

wyniku podjęcia zatrudnienia z własnej inicjatywy (w 2023 r. było to odpowiednio 81,3 tys. i 99,9%).

Wydatkowana kwota wynosiła 3 521 404 231,56 zł²⁹.

Działanie 4.3.2. Dofinansowanie kosztów wynagrodzeń pracowników WUP i PUP

Środki Funduszu Pracy zostały przyznane przez ministra właściwego do spraw pracy samorządom:

- powiatowym w celu wsparcia tych samorządów realizujących zadania na rzecz aktywizacji bezrobotnych na dofinansowanie kosztów wynagrodzeń zasadniczych, o których mowa w przepisach o pracownikach samorządowych, oraz składek na ubezpieczenia społeczne od wypłaconego dofinansowania do wynagrodzeń zasadniczych pracowników powiatowych urzędów pracy realizujących zadania określone w ustawie na podstawie art. 108g ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- wojewódzkim urzędowi pracy, wykonującym zadania wynikające z realizacji w województwie projektów współfinansowanych ze środków EFS+ i FP, o których mowa w art. 109 ust. 7a ust. 4 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. dofinansowanie części wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne.

Wydatkowana kwota wyniosła 183 690 003,27 zł.

Działanie 4.3.3. Zapewnienie bieżącego funkcjonowania PSZ

W okresie sprawozdawczym zgodnie z art. 108 ust. 1 pkt 34 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ponoszono wydatki w związku z funkcjonującymi systemami informatycznymi wykorzystywanymi przez PSZ oraz OHP.

Na działanie wydatkowano 135 806 378,44 zł³⁰.

CEL SZCZEGÓŁOWY 5. Doskonalenie regulacji dotyczących prawa pracy i dialogu społecznego w związku ze zmianami technologicznymi, ekonomicznymi i społecznymi

Działanie kierunkowe 5.1. Wzmocnienie dialogu społecznego

Działanie 5.1.1. Działania na rzecz zwiększenia uczestnictwa pracowników w organizacjach związkowych

W okresie sprawozdawczym prowadzono koordynację konsultacji w ramach Rady Dialogu Społecznego i innych ciał dialogowych (Trójstronne Zespoły Branżowe).

MRPiPS ogłosiło również konkurs nr FERS.04.03-IP.06-002/24 na realizację projektów dotyczących realizacji strategii zachęcających do zrzeszania w organizacjach związków zawodowych i pracodawców w ramach Działania 04.03 programu FERS „Dialog

²⁹ Dane na podstawie sprawozdania MRiPS-02 o przychodach i wydatkach FP.

³⁰ Dane ze Sprawozdania o przychodach i wydatkach Funduszu Pracy MRiPS-02.

społeczny w zakresie adaptacyjności”. Zorganizowano spotkanie informacyjne dla wnioskodawców, którzy zamierzają składać wnioski o dofinansowanie projektów w odpowiedzi na konkurs nr FERS.04.03-IP.06-002/24 na realizację projektów w ramach Działania 04.03.

Celem konkursu jest przygotowanie przez reprezentatywne organizacje związkowe i reprezentatywne organizacje pracodawców strategii na rzecz zwiększenia reprezentatywności partnerów społecznych, a następnie jej wdrożenie i monitorowanie. W konkursie zobowiązano Wnioskodawców do opracowania strategii na rzecz zwiększenia liczby członków organizacji partnerów społecznych i jednocześnie tworzenia nowych struktur wewnątrz organizacji związków zawodowych i organizacji pracodawców oraz wdrożenia jej w swojej organizacji i zrzeszonych w jej strukturach organizacjach regionalnych lub branżowych.

Instytucja Pośrednicząca na wniosek partnerów społecznych wprowadziła zmiany regulaminu, przewidujące wydłużenie okresu naboru wniosków do dnia 14 kwietnia 2025 r. W odpowiedzi na konkurs wpłynęło 6 projektów na kwotę ok 12,5 mln zł.

Zadanie realizowano w ramach bieżącej działalności MRPiPS.

Działanie 5.1.2. Promowanie układów zbiorowych

W okresie sprawozdawczym przygotowywano projekt ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych, w którym zawarto całościową regulację dotyczącą określania zasad zawierania i ewidencjonowania układów zbiorowych pracy i ewidencjonowania porozumień zbiorowych.

Wspomniane regulacje mają przyczynić się do ożywienia rokowań służących zawieraniu układów zbiorowych pracy i zwiększenia zakresu stosowania porozumień zbiorowych. Jednocześnie projekt był realizacją Kamienia Milowego nr A54G KPO „Wejście w życie nowelizacji odpowiednich ustaw w celu wdrożenia priorytetów reformy określonych w konsultacjach dotyczących układów zbiorowych” oraz wynikał z postanowień Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej.

W 2024 r. projekt przeszedł pierwszy etap ścieżki legislacyjnej. W marcu 2024 r. projekt ustawy został wpisany do wykazu prac legislacyjny rządu, a następnie w okresie kwiecień – wrzesień 2024 r. skierowany do konsultacji międzyresortowych oraz publicznych. Ponadto skierowany został do właściwych prawno-merytorycznie Komitetów Rady Ministrów (ds. Cyfryzacji oraz ds. Unii Europejskiej). W grudniu 2024 r. projekt uzyskał ich akceptację.

W lutym 2025 r. projekt po zakończeniu etapów uzgodnień, opiniowania i konsultacji został skierowany pod obrady Stałego Komitetu Rady Ministrów.

Zadanie realizowano w ramach bieżącej działalności MRPiPS.

Działanie 5.1.3. Doskonalenie rekomendacji (standardu) dla resortów nt. sposobu prowadzenia konsultacji społecznych (w tym prekonsultacji)

W okresie sprawozdawczym prowadzono koordynację konsultacji w ramach Rady Dialogu Społecznego i innych ciał dialogowych (Trójstronne Zespoły Branżowe).

Realizowano monitoring konsultacji rządowych projektów w ramach uzgodnień wewnętrznych i/lub uzgodnień międzyresortowych, w tym weryfikowano czy projekt był lub powinien być przedmiotem konsultacji społecznych z organizacjami reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego lub trafić na Radę Dialogu Społecznego. Przygotowywane były rekomendacje dla resortów na temat sposobu prowadzenia konsultacji społecznych oraz ich zakresu.

KPRM w ramach Kamienia Milowego F4G KPO „Reforma w zakresie usprawnienia procesu stanowienia prawa (F2.1)”, prowadził działania na rzecz równego traktowania partnerów społecznych. Jej efektem ma być przyjęcie zmian w celu zwiększenia wykorzystania konsultacji społecznych i ocen skutków regulacji w procesie stanowienia prawa (w tym Regulaminu Sejmu, Senatu i Rady Ministrów).

Zadanie realizowano w ramach bieżącej działalności MRPiPS i KPRM.

Działanie kierunkowe 5.2. Zmniejszanie dualności i prekaryjności rynku pracy

Działanie 5.2.1. Wspieranie prac zmierzających do przyjęcia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych i jej implementacja w Polsce

W 2024 r. prowadzono prace analityczne mające na celu przygotowanie przepisów implementujących dyrektywę do polskiego porządku prawnego. Organizowano spotkania robocze z właściwymi organami i instytucjami (w tym Ministerstwem Sprawiedliwości, Głównym Inspektorem Pracy) oraz z zainteresowanymi podmiotami. Uczestniczono w posiedzeniu grupy ekspertów Komisji Europejskiej do spraw wdrożenia dyrektywy 2024/2831 (grudzień 2024 r.).

Zadanie realizowano w ramach bieżącej działalności MRPiPS.

Działanie 5.2.2. Wzmocnienie zasobów Państwowej Inspekcji Pracy i wzrost jej skuteczności w związku z nowymi obszarami działania

W okresie sprawozdawczym prowadzono prace na rzecz zwiększenia poziomu wynagrodzeń oraz zwiększenia zatrudnienia w Państwowej Inspekcji Pracy o 35,8 etatu. Poprzez modernizację systemów IT wspierających procesy kontrolne i analityczne, zakup sprzętu komputerowego i mobilnego oraz oprogramowania przyczyniano się do zapewnienia wsparcia technologicznego dla pracowników. Zorganizowano aplikację dla kandydatów na inspektorów pracy, w efekcie czego 74 osoby zostały inspektorami pracy. Przeprowadzono 93 szkolenia dla zatrudnionych pracowników, głównie inspektorów pracy (łącznie uczestniczyło w nich 3 019 osób) oraz organizowano warsztaty i spotkania mające na celu wymianę doświadczeń również na polu międzynarodowym. Realizowano też działania na rzecz wzmocnienia zasobów fizycznych obejmujące remonty i adaptacje biur oraz przygotowanie dokumentacji niezbędnej do budowy nowych siedzib oraz zakup pojazdów służbowych służących inspektorom pracy w efektywnym prowadzeniu kontroli w terenie.

Prowadzono działania o charakterze promocyjnym i edukacyjnym, w radiu, internecie i komunikacji miejskiej, w ramach kampanii medialnej „Legitna praca”, ukierunkowanej na upowszechnianie wiedzy o przepisach prawa pracy dotyczących zatrudnienia,

kształtowania odpowiedniej postawy pracowników oraz tworzenia kultury pracy poprzez nawyk bezpiecznego jej wykonywania. Przygotowano oraz wykonano druk 22 publikacji z zakresu prawa pracy i legalności zatrudnienia (łącznie nakład 215 tys. egzemplarzy) przeznaczonych do dystrybucji wśród pracodawców i pracowników. Opracowano koncepcję zmian legislacyjnych niezbędnych dla poprawy skuteczności działania PIP.

Wykonanie wydatków w 2024 r. przez Państwową Inspekcję Pracy było wyższe o kwotę 68,7 mln zł w stosunku do wykonania wydatków 2023 r.

Działanie 5.2.3. Doskonalenie rozwiązań przyczyniających się do zmniejszania odsetka pracujących w oparciu o umowy cywilnoprawne oraz umowę o pracę na czas określony kobiet i mężczyzn, szczególnie w grupie młodych dorosłych, a także poprawę warunków socjalnych tej grupy

Prowadzono prace³¹ nad projektem ustawy o zmianie ustawy – Kodeks Pracy (UD59), który zakładał wprowadzenie istotnych zmian w zakresie regulacji dotyczących stażu pracy. Projektowane regulacje prawne przewidywały, że do okresu zatrudnienia – poza wykonywaniem pracy na podstawie stosunku pracy i stosunków służbowych – wliczane będą okresy wykonywania pracy i prowadzenia działalności określone w art. 6 ust. 1 pkt 3, 4, 5, 5a, 6, 8, 11, 12 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 350, z późn. zm.), jeśli stanowiły tytuł do ubezpieczeń społecznych. Jednocześnie miało to na celu ustanowienie powszechnie obowiązujących zasad ustalania stażu pracy i zaliczanie do okresów zatrudnienia obok zatrudnienia na podstawie stosunku pracy i stosunków służbowych również innych okresów wykonywania pracy, w tym m.in. na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do których zgodnie Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, prowadzenia działalności pozarolniczej, indywidualnej działalności gospodarczej, wykonywania odpłatnie pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania, pełnienia czynnej służby wojskowej przez żołnierza niezawodowego, odbywania służby zastępczej czy wykonywania pracy z tytułu członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub spółdzielni kółek rolniczych. Projektowane przepisy przewidują również zaliczanie do stażu pracy niektórych okresów niepodlegania ubezpieczeniom społecznym (np. wykonywanie pracy na podstawie umowy o świadczenie usług przez uczniów szkół ponadpodstawowych lub studentów do ukończenia 26 lat).

W 2024 r. projekt był rozpatrywany przez Komitety Rady Ministrów.

Działanie 5.2.4. Wspieranie prac zmierzających do przyjęcia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów oraz zwalczania zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży

W okresie sprawozdawczym uczestniczono w pracach związanych z projektem dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów oraz zwalczania zwykłych stosunków pracy ukrytych pod

³¹ Prace w toku, na moment przygotowania Sprawozdania po komisji prawniczej.

postacią staży, który został opublikowany 20 marca 2024 r. Uczestniczono w pracach nad projektem na poziomie technicznym i politycznym podczas prezydencji belgijskiej i węgierskiej. W toku tych prac przedstawiono szereg kompromisowych wersji tekstu, które za prezydencji węgierskiej znacząco zmieniły pierwotny charakter projektu, prowadząc do ograniczenia jego zakresu i poziomu ambicji. Różnice w podejściu między państwami członkowskimi uniemożliwiły przyjęcie podejścia ogólnego na posiedzeniu Rady EPSCO w grudniu 2024 r. Ze względu na zbyt niski poziom ambicji tekstu zaproponowanego przez prezydencję węgierską Polska wstrzymała się od głosu podczas przyjmowania podejścia ogólnego.

Od stycznia 2025 r. prace nad tekstem kompromisowym zostały przejęte przez prezydencję polską, której celem było osiągnięcie podejścia ogólnego przy zachowaniu równowagi między poziomem ambicji a możliwością wdrożenia przepisów w różnych systemach krajowych. Cel ten udało się osiągnąć – zaproponowane przez prezydencję polską podejście ogólne zostało przyjęte przez Radę ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Ochrony Konsumentów (EPSCO) w dn. 19 czerwca 2025 r.

Zadanie realizowane w ramach bieżącej działalności MRPiPS.

Działanie kierunkowe 5.3. Przeciwdziałanie dyskryminacji na rynku pracy

Działanie 5.3.1. Zmniejszenie luki płacowej, w tym implementacja dyrektywy 2023/970 w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania

W okresie sprawozdawczym został powołany Zespół ds. wdrożenia dyrektywy 2023/970 zarządzeniem nr 49 Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej z dnia 5.12.2024 r. Uczestniczono w organizowanych przez Komisję Europejską warsztatach dotyczących wdrożenia dyrektywy 2023/970. Prowadzono prace analityczne mające na celu przygotowanie przepisów implementujących dyrektywę do polskiego porządku prawnego.

Zadanie realizowano w ramach bieżącej działalności MRPiPS.

Działanie kierunkowe 5.4. Przygotowywanie innowacyjnych rozwiązań w zakresie rynku pracy

Działanie 5.4.1. Testowanie nowych rozwiązań przed ich ewentualnym wdrożeniem na większą skalę, np. w zakresie: zmniejszenia czasu pracy, zwiększenia współdecydowania pracowników, wprowadzenia jawności wynagrodzeń, wprowadzenia możliwości pracy kilku osób na jednym etacie

W ramach prowadzonych prac analitycznych powstały opracowania Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego oraz Instytutu Medycyny Pracy im. prof. dra med. J. Nofera na temat skróconego czasu pracy. Wystąpiono o stanowisko w sprawie efektywnego wykorzystywania czasu pracy pracownika oraz o informację ile czasu w ciągu doby pracownik jest w stanie efektywnie świadczyć pracę. Analizie poddane było, czy skrócenie czasu pracy, a tym samym wydłużenie okresów nieprzerwanego odpoczynku pracownika, wpłynęłoby na

efektywność świadczonej przez niego pracy. Analizowano również to jak skrócony czas pracy wpłynie m.in. na bezpieczeństwo pracownika i higienę pracy, zdrowie pracownika. Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych przygotowywał analizę kosztów ekonomicznych i gospodarczych wdrożenia przedmiotowego rozwiązania. Na podstawie wyników wszystkich badań będą przygotowane optymalne rozwiązania, które pozwolą wyjaśnić, czy najlepszym rozwiązaniem byłoby skrócenie czasu pracy z przeciętnie 40 godzinowego w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy do 35 godzin, czy wprowadzenie czterodniowego tygodnia pracy.

CEL SZCZEGÓŁOWY 6. Bezpieczna i odpowiedzialna polityka migracji zarobkowych

Działanie kierunkowe 6.1. Poprawa efektywności i uczciwości procesów przyjmowania cudzoziemców na polski rynek pracy

Działanie 6.1.1. Wprowadzenie przepisów zapobiegających nadużyciom związanym z zatrudnieniem cudzoziemców oraz zapewniających uczciwe traktowanie wszystkich pracowników i ochronę rynku pracy w Polsce

W okresie sprawozdawczym prowadzone były prace nad projektem ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP. Stanowiła ona część szerszego pakietu czterech projektów ustaw dotyczących cudzoziemców został przyjęty przez Radę Ministrów w grudniu 2024 r. W jego skład obok wspomnianego aktu prawnego wchodziły również projekty następujących ustaw uchwalonych już w 2025 r.:

- ustawy z dnia 24 kwietnia 2025 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw, która dostosowuje polskie prawo do przepisów obowiązujących w Unii Europejskiej, w szczególności dyrektywy w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji.
- ustawy z dnia 21 lutego 2025 r. o zmianie ustawy o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Ma ona służyć wzmocnieniu ochrony granicy poprzez przeciwdziałanie zjawisku wykorzystywania migracji przez Białoruś, która w kooperacji z Rosją i międzynarodowymi grupami przestępczymi, organizuje przerzut migrantów do Unii Europejskiej. Wprowadza ona możliwość czasowego ograniczenia prawa do złożenia wniosku o udzielenie ochrony międzynarodowej oraz dodatkowe przesłanki pozbawiania statusu uchodźcy.
- ustawy z dnia 4 kwietnia 2025 r. o zmianie niektórych ustaw w celu wyeliminowania nieprawidłowości w systemie wizowym RP. Projekt służył wyeliminowaniu nieprawidłowości w polskim systemie wizowym, które były przedstawione w raporcie Najwyższej Izby Kontroli oraz w opracowanej przez międzyresortową grupę roboczą „Białej Księdze”.

Ustawa z 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP zawiera szereg przepisów ograniczających nadużycia związane z powierzaniem pracy cudzoziemców ograniczające szarą strefę, takie jak:

- pełna elektronizacja całego postępowania od złożenia wniosku do przekazania ostatecznej decyzji;

- wymiana informacji związanych z zatrudnianiem cudzoziemców między organami wydającymi zezwolenia na pracę lub przyjmującymi oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi a ZUS i służbami kontrolnymi;
- obowiązek przekazania kopii umowy z cudzoziemcem organowi, który wydał zezwolenie na pracę lub przyjął oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi;
- elektroniczne wypełnianie obowiązków informacyjnych np. o niestawieniu się cudzoziemca do pracy;
- dodanie przesłanek obligatoryjnej odmowy udzielenia zezwolenia na pracę lub odmowy wpisu oświadczenia do ewidencji oświadczeń gdy m.in.:
 - pracodawca nie dopełnia obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Emerytur Pomostowych oraz Fundusz Solidarnościowy,
 - pracodawca nie dopełnia obowiązku zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego pracowników lub innych osób objętych obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym,
 - pracodawca zalega z uiszczeniem podatków, z wyjątkiem przypadków, gdy uzyskał przewidziane prawem zwolnienie, odroczenie, rozłożenie na raty zaległych płatności lub wstrzymanie w całości wykonania decyzji właściwego organu,
 - z okoliczności sprawy wynika, że pracę cudzoziemcowi powierzyłby podmiot, który nie jest agencją pracy tymczasowej działającą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zgodnie z obowiązującymi przepisami, a praca byłaby wykonywana na rzecz osoby trzeciej;
- podmiot nowo powstały (działający krócej niż rok) oraz podmiot, który powierza pracę cudzoziemcowi w wymiarze nie większym niż $\frac{1}{2}$ pełnego czasu pracy nie uzyska zezwolenia na pracę na okres dłuższy niż 1 rok (maksymalny termin na jaki może zostać wydane zezwolenie w standardowych przypadkach wynosi 3 lata);
- w celu ograniczenia nadużyć ustawa przewiduje wyłączenie prawa do świadczenia pracy przez cudzoziemców lub wykonywania usług, w zamian za akcje prostej spółki akcyjnej (plus inne typy spółek). Wykup takich akcji i udziałów w rzeczywistości służy cudzoziemcom do wykonywania pracy z pominięciem obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę oraz obowiązków dotyczących opłacania składek na ubezpieczenie społeczne i podatków wymaganych w związku z wykonywaniem pracy.

Działanie 6.1.2. Wdrażanie w zakresie polityki migracji zarobkowych strategii migracyjnej Polski pn. „Odzyskać kontrolę. Zapewnić bezpieczeństwo. Kompleksowa i odpowiedzialna strategia migracyjna Polski na lata 2025-2030”

W okresie sprawozdawczym prowadzono prace nad projektem ustawy z 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, która była zgodna z kierunkami wyznaczonymi w Strategii Migracyjnej (np. w zakresie przepisów dotyczących integracji cudzoziemców, czy

eliminacji nadużyć). W tym okresie prowadzono prace nad ograniczeniem nadużyć poprzez uszczelnienie przepisów za sprawą dodania nowych przesłanek odmowy udzielenia zezwolenia na pracę lub odmowy wpisu oświadczenia do ewidencji oświadczeń dotyczących, np. udostępniania pracowników w ramach tzw. outsourcingu pracowniczego, działalności podmiotów, których celem jest ułatwianie cudzoziemcom wjazdu na terytorium obszaru Schengen bez zamiaru powierzenia pracy, podmiotów, które nie opłacają składek na ubezpieczenie społeczne i nie płacą podatków czy cudzoziemców, którzy wykorzystują polskie zezwolenia na pracę aby uzyskać wizę i wjechać na terytorium UE, bez zamiaru wykonywania pracy w Polsce. Ponadto ustawa zawiera również inne rozwiązania, mające na celu walkę z nadużyciami, przewidujące m.in. obowiązek przestania wojewodzie lub staroście kopii umowy zawartej z cudzoziemcem po wydaniu zezwolenia na pracę lub po rejestracji oświadczenia czy wyłączenie prawa do świadczenia przez cudzoziemców pracy lub wykonywania usług w zamian za akcje prostej spółki akcyjnej.

Zadanie realizowano w ramach bieżącej działalności MRPiPS.

Działanie 6.1.3. Zwiększenie zdolności instytucjonalnych urzędów legalizujących zatrudnienie, w tym modernizacja systemów IT i infrastruktury teleinformatycznej PSZ

W okresie sprawozdawczym prowadzono prace na rzecz zwiększenia roli PSZ w zakresie rozwiązań wynikających z opracowywanej wówczas ustawy z 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w szczególności w zakresie oświadczeń o zatrudnieniu cudzoziemca. Za sprawą nowych rozwiązań powiatowe urzędy pracy, wpisując oświadczenia do ewidencji oświadczeń, przejęły znaczną część zadań właściwych organów administracji rządowej (tj. wojewodów) w zakresie legalizacji zatrudnienia cudzoziemców na okres do 24 miesięcy, co w praktyce spowodowało zwiększenie roli powiatowych urzędów pracy w dopuszczaniu cudzoziemców do polskiego rynku pracy. Przykładowo w I połowie 2024 r. wydano 173,5 tys. zezwoleń na pracę i wpisano do ewidencji 233 tys. oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Innym istotnym rozwiązaniem zawartym w przepisach ww. ustawy, które zwiększyły rolę PSZ w procesie wydawania zezwoleń na pracę jest możliwość określenia przez starostę listy zawodów i rodzajów pracy, w których nie będą wydawane zezwolenia na pracę cudzoziemcom zamierzającym podjąć pracę na terenie danego powiatu. Działania starosty będą miały bezpośredni wpływ na to, czy zostanie wydane zezwolenie na pracę dla cudzoziemca w określonym zawodzie. Projektowane regulacje nakładają również na WUP obowiązek dokonywania analiz oferowanych wynagrodzeń na lokalnych rynkach pracy i przekazywanie ich ministrowi właściwemu ds. pracy i powiatowym urzędom pracy celem dokonania oceny czy wynagrodzenie oferowane cudzoziemcowi nie jest zaniżone. Tworzone w okresie sprawozdawczym przepisy przewidują również utworzenie w PUP punktów dla cudzoziemców oferujących pomoc prawną i administracyjną.

W okresie sprawozdawczym prowadzono prace nad elektronizacją postępowań, które przewidywały wprowadzenie pełnej elektronizacji całego postępowania od złożenia wniosku do przekazania ostatecznej decyzji, w tym elektroniczne wypełnianie obowiązków informacyjnych np. o niestawieniu się cudzoziemca do pracy.

Przygotowywane rozwiązania miały zapewnić dzięki zapewnieniu indywidualnych kont szybszy kontakt pomiędzy pracodawcą i urzędem oraz możliwość sprawdzania na jakim etapie jest postępowanie. Przewidywano również wprowadzenie rozwiązań dla osób nie posiadających dostępu do internetu, dla których w urzędach mają zostać stworzone punkty oferujące pomoc w złożeniu potrzebnych wniosków.

Zadanie realizowano w ramach bieżącej działalności MRPiPS.

Działanie 6.1.4. Wspieranie odpowiedzialnej i uczciwej rekrutacji z państw trzecich, w tym w ramach Działania 04.10 FERS pn. „Wspieranie procesów zarządzania migracjami zarobkowymi”³²

W okresie sprawozdawczym podejmowano starania na rzecz wypracowania rozwiązań stanowiących podstawę do określenia kierunków długoterminowej strategii systemowego wspierania pracodawców w procesie rekrutacji pracowników z państw trzecich. W 2024 r. zakończony został nabór na projekt dofinansowany w ramach FERS w Działaniu 04.10 Rozwój systemu obsługi cudzoziemców przez publiczne służby zatrudnienia. W 2024 r. prowadzone były intensywne negocjacje dotyczące projektu mające na celu dostosowanie zapisów wniosku do założeń naboru, którego głównym celem było prowadzenie działań promocyjno-rekrutacyjnych na rzecz wsparcia pracodawców szukających pracowników cudzoziemskich oraz działań informacyjnych skierowanych do migrantów zarobkowych.

Planuje się, że realizacja działań merytorycznych rozpocznie się w II kwartale 2025 r.

W 2024 r. ogłoszono także nabór którego beneficjentem jest Departament Rynku Pracy w MRPiPS, a partnerem Komenda Główna OHP. W 2024 r. przeprowadzono ocenę wniosku oraz wydano decyzje o dofinansowaniu projektu. Zasadnicza realizacja działań projektowych zaplanowana została z początkiem 2025 r. Do głównego celu projektu należy modernizacja i poszerzenie zakresu merytorycznego działającego w ramach KG OHP centrum informacyjno-konsultacyjnego, gdzie wyodrębniony zostanie moduł dotyczący życia i pracy w Polsce, w tym np. zatrudnienia cudzoziemców, przepisy o dostępie do polskiego rynku pracy, możliwości rozwojowych kariery i przedsiębiorczości.

Działanie zrealizowano w ramach środków własnych na bieżącą działalność MRPiPS.

Działanie kierunkowe 6.2. Integracja cudzoziemców na rynku pracy

Działanie 6.2.1. Wypracowanie oraz wdrożenie dostosowanego do zapotrzebowania systemu obsługi cudzoziemców przez PSZ (projekt w ramach Działania 04.11 FERS 2021–2027)

W 2024 r. zakończony został nabór na projekt dofinansowany w ramach FERS w Działaniu 04.11 Rozwój systemu obsługi cudzoziemców przez publiczne służby zatrudnienia. W 2024 r. prowadzone były intensywne negocjacje projektu mające na celu dostosowanie zapisów wniosku do założeń naboru, którego głównym celem jest

³² Zaplanowano realizację projektów wybranych w trybie konkursowym, jak również projektu niekonkurencyjnego.

wyłonienie do dofinansowania projektu, w ramach którego zostanie wypracowany oraz wdrożony dostosowany do zapotrzebowania system obsługi cudzoziemców przez publiczne służby zatrudnienia (PSZ) poprzez wypracowanie i koordynację procesu wdrożenia modelu obsługi cudzoziemców przez PSZ oraz stworzenie i modernizację 50 punktów obsługi cudzoziemców (POC) w ramach sieci PSZ. Planuje się, że realizacja działań merytorycznych rozpocznie się w II/III kwartale 2025 r.

Działanie zrealizowano w ramach środków własnych na bieżącą działalność MRPiPS.

Działanie 6.2.2. Wdrażanie i programowanie działań z EFS+ i FAMI i innych źródeł dotyczących integracji na rynku pracy

W ramach realizowanego w MRPiPS projektu „MOCOWIEC - MOdel CałOściowego Wsparcia IntEgracji Cudzoziemców” (nr FAMI.02.01-IZ.00-0019/24), finansowanego ze środków Funduszu Azylu, Migracji i Integracji na lata 2021-2027, w 2024 r. prowadzono prace przygotowawcze. Został przeprowadzony proces rekrutacji personelu merytorycznego, w wyniku którego w lutym 2025 r. zatrudniono pięcioro pracowników merytorycznych projektu. Ponadto przygotowywano założenia programu szkolenia specjalisty ds. migracji i integracji. Dokonano także niezbędnych czynności związanych z obowiązkami związanymi z promocją projektu. Pewne opóźnienie dotyczące uruchomienia projektu na pełną skalę nie miało konsekwencji, gdyż nie powstały nowe Centra Integracji Cudzoziemców, dla których projekt miał stanowić wsparcie.

W 2024 r. rozliczono łącznie 50 477,58 zł.

Działanie kierunkowe 6.3. Wspieranie bezpieczeństwa i legalności zatrudnienia pracowników cudzoziemskich

Działanie 6.3.1. Kampanie informacyjne w zakresie legalnego zatrudniania cudzoziemców

W 2024 r. procedowano projekt ustawy z 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP, której wejście w życie pomoże w prowadzeniu działalności informacyjnej dla cudzoziemców. Ustawa przewiduje, że minister właściwy do spraw pracy może opracować resortowy program aktywizacyjny dla cudzoziemców przebywających legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. W ramach programu aktywizacyjnego dla cudzoziemców mogą być podejmowane działania mające na celu wspieranie aktywności zawodowej, integracji i aktywności społecznej cudzoziemców. Program aktywizacyjny dla cudzoziemców wraz z kosztami jego obsługi jest finansowany z Funduszu Pracy.

Działanie 6.3.2. Wzmocnienie kar za nadużycia w związku z naruszeniami przy zatrudnianiu cudzoziemców

W okresie sprawozdawczym prowadzono prace nad nowymi regulacjami prawnymi w ramach projektu ustawy z 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzenia pracy cudzoziemcom na terytorium RP. Ustawa wprowadza przepisy zaostrzające sankcje za nielegalne zatrudnienie cudzoziemców. Nowy wymiar kary grzywny za nielegalne powierzenie pracy cudzoziemcowi wynosi od 3 000 do 50 000 zł

(do tej pory 1 000 zł do 30 000 zł). Wprowadzono zasadę, że wysokość kary grzywny będzie proporcjonalna do liczby cudzoziemców, którym podmiot powierzył nielegalnie pracę. Wprowadzono zasadę, że wymiar kary grzywny będzie zależny od skali naruszeń, w celu uzyskania większej sprawiedliwości oraz przepisy pozwalające przeprowadzać skuteczne kontrole Straży Granicznej i Państwowej Inspekcji Pracy. W tym celu założono, że kontrole u podmiotów powierzających pracę cudzoziemcom będą mogły być przeprowadzane bez zapowiedzi, która ułatwia przygotowanie się podmiotu do kontroli. Założono możliwość przeprowadzania jednocześnie kontroli w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców a także w innym zakresie przez dwie instytucje kontrolne.

Zadanie realizowano w ramach bieżącej działalności MRPiPS.

Działanie kierunkowe 6.4. Wspieranie powrotów osób z emigracji oraz repatriantów

Działanie 6.4.1. Rozwój portalu [powroty.gov.pl](http://www.powroty.gov.pl)

Podejmowane w okresie sprawozdawczym działania obejmowały wspieranie powrotów osób z emigracji, poprzez prowadzenie strony internetowej www.powroty.gov.pl, która dostarczała rzetelnych informacji niezbędnych do właściwego zaplanowania procesu przenosin i ponownej organizacji życia w Polsce oraz umożliwiała zadawanie indywidualnych pytań dotyczących formalności związanych z powrotem z emigracji redaktorom serwisu za pośrednictwem formularza kontaktowego.

W 2024 r. redaktorzy serwisu Powroty.gov.pl udzielili odpowiedzi na 3 867 wiadomości dotyczących procedur związanych z powrotem z emigracji do Polski. W 2024 r. liczba sesji na portalu Powroty.gov.pl wyniosła 1 721 tys.

Prowadzono działania rozwojowe portalu Powroty.gov.pl, które opierały się na pracy własnej zespołu obsługującego portal i dotyczyły zarówno jej warstwy graficznej, jak i zmian w prezentowaniu informacji na stronie internetowej oraz tworzeniu przystępnych treści multimedialnych do serwisów społecznościowych. Redaktorzy serwisu na bieżąco wyszukiwali i zamieszczali informacje oraz tworzyli własne artykuły, które podejmowały tematykę życia na emigracji oraz powrotu, co przyczyniło się do wzbogacenia zawartości merytorycznej portalu.

Działanie realizowano w ramach środków własnych OHP.

Działanie kierunkowe 6.5. Wspieranie uczciwej mobilności zawodowej na unijnym rynku pracy w ramach sieci EURES³³

Działanie 6.5.1. Unijne pośrednictwo pracy na rzecz bezrobotnych i poszukujących pracy zainteresowanych pracą za granicą w branżach i zawodach, w których nie występuje deficyt na polskim rynku pracy

W okresie objętym sprawozdaniem prowadzono pośrednictwo pracy dla polskich bezrobotnych i poszukujących pracy za granicą w państwach UE/EFTA w branżach i zawodach, w których występowała nadwyżka lub równowaga na polskim rynku pracy. Zapewniano wsparcie na rzecz polskich bezrobotnych i poszukujących pracy przed rekrutacją w ramach sieci EURES, które obejmowało:

- wsparcie osób poszukujących pracy za granicą (98 717 indywidualnych kontaktów),
- obsługę zagranicznych ofert pracy pracodawców z UE/EFTA szczególnie zainteresowanych zatrudnieniem polskich obywateli (liczba zagranicznych wakatów wyniosła 1 803; liczba polskich obywateli zatrudnionych za granicą w ramach organizowanych naborów – 338),
- obsługę CV polskich kandydatów aplikujących na zagraniczne oferty pracy (liczba CV obywateli polskich przekazana za granicę wyniosła 1 040),
- wsparcie polskich bezrobotnych i poszukujących pracy w rozmowach kwalifikacyjnych z pracodawcami zagranicznymi z UE/EFTA (liczba zorganizowanych rozmów – 13; liczba polskich bezrobotnych i poszukujących pracy biorących udział w rozmowach – 255),
- staże i praktyki zawodowe dla polskich bezrobotnych i poszukujących pracy za granicą w państwach UE/EFTA,
- świadczenie usług pośrednictwa pracy i doradztwa dla bezrobotnych i poszukujących pracy w obszarach przygranicznych Polski ze Słowacją, Czechami i Niemcami w formie w szczególności partnerstwa transgranicznego EURES-T Beskydy oraz inicjatyw EURES-TriRegio, EURES Odra-Oder i EURES Poprad-Dunajec,
- współpracę z komórkami ds. informatycznych w MRPiPS w zakresie utrzymania na odpowiednim poziomie systemów informatycznych MRPiPS dla celów działań EURES, w tym zapewnienia transferów ofert pracy i profili zawodowych (CV) z krajowych systemów informatycznych Publicznych Służb Zatrudnienia na portal EURES i w zakresie zastosowania w tych systemach mapowania Polskiej Klasyfikacji Zawodów i Specjalności do unijnej klasyfikacji ESCO,

³³ Działania sieci EURES w Polsce w 2024 r. były prowadzone na poziomie centralnym poprzez koordynację oraz regionalnym, lokalnym i przygranicznym poprzez świadczenie usług wsparcia dla poszukujących pracy i pracodawców. W okresie objętym sprawozdaniem realizowano 9 projektów EURES dofinansowanych z EFS+ w ramach programów operacyjnych na lata 2021-2027 które obejmowały takie grupy docelowe jak: osoby bezrobotne, poszukujące pracy, pracodawców, związki zawodowe, migrantów powrotnych, cudzoziemców, osoby z grup zmarginalizowanych, np. z niepełnosprawnościami, kadra EURES. Szacunkowy łączny koszt realizacji zadań EURES w Polsce w 2024 r. wynosił ok. 5 445 mln Euro. Na działania o charakterze krajowym, regionalnym i lokalnym przeznaczono ok. 82% środków, a na działania o charakterze przygranicznym – 18% środków.

Organizowano na terenie Polski stacjonarne europejskie (międzynarodowe) targi pracy, w tym o charakterze branżowym, gdzie ponad połowa wystawców pochodziła z zagranicy z UE/EFTA lub była podmiotami krajowymi zajmującymi się pośrednictwem do pracy za granicą (8 targów pracy; 6 450 odwiedzających).

Uczestniczono w organizacji Europejskich Dni Pracy (EDP) on-line na platformie Komisji Europejskiej (KE)/Europejskiego Urzędu ds. Pracy (ELA), dla polskich pracodawców, w tym o charakterze branżowym.

Działanie 6.5.2. Wsparcie polskich pracodawców w pozyskiwaniu kandydatów do pracy z państw UE i EFTA, w tym migrantów powrotnych

W okresie sprawozdawczym wspierano polskich pracodawców ze zidentyfikowanych sektorów rynku pracy, którzy mogli być potencjalnie zainteresowani rekrutacją kandydatów pochodzących z państw UE/EFTA (22 316 indywidualnych kontaktów).

Prowadzono obsługę krajowych ofert pracy dla cudzoziemców – obywateli UE/EFTA z państw wybranych przez polskich pracodawców (liczba krajowych wakatów dla obywateli UE/EFTA – 346).

Obsługiwano CV cudzoziemców – obywateli UE/EFTA, aplikujących na krajowe oferty pracy dla obywateli UE/EFTA (100 CV).

Wspierano polskich pracodawców w sprawach związanych z rekrutacją cudzoziemców – obywateli UE/EFTA, innych niż obsługa ofert pracy i CV, np. rozmowy kwalifikacyjne, informacje, porady (489 pracodawców).

Działanie 6.5.3. Doradztwo w zakresie warunków życia i pracy w państwach członkowskich UE i EFTA oraz w Polsce

W okresie sprawozdawczym realizowano działanie związane z informowaniem i udzielaniem porad dla polskich bezrobotnych i poszukujących pracy nt. warunków życia i pracy w państwach UE/EFTA (liczba kontaktów – 23 935).

Udzielano pomocy po rekrutacji dla polskich bezrobotnych i poszukujących pracy zrekrutowanych do pracy za granicą w państwach UE/EFTA (liczba nawiązanych kontaktów indywidualnych – 467).

Zajmowano się zapewnieniem informacji dla cudzoziemców – obywateli UE/EFTA, zrekrutowanych w ramach sieci EURES do pracy w Polsce na temat istotnych procedur administracyjnych dotyczących zatrudnienia oraz przepisów mających zastosowanie do pracowników przy podejmowaniu pracy, a także o wsparciu dostępnym po rekrutacji, np. działaniach wspierających integrację: kursach językowych, szkoleniach zawodowych itp. (55 indywidualnych kontaktów).

Działanie 6.5.4. Działania informacyjne i komunikacyjne promujące uczciwą mobilność na unijnym rynku pracy, w tym podkreślające obchody w 2024 r. 30-lecia sieci EURES w UE

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono na terenie Polski obchody 30-lecia EURES w UE i 20-lecia EURES w Polsce (2 042 wydarzeń grupowych; 45 305 uczestników).

Koordynowano stosowanie narzędzi komunikacyjnych EURES dostarczanych przez ELA i zalecenie stosowania przez wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy oraz OHP odpowiednich wytycznych komunikacyjnych, w szczególności związanych z obchodami 30-lecia sieci EURES w UE.

Prowadzono oficjalne konta EURES Polska na platformie Facebook (liczba postów wyniosła – 385; liczba polubień – 2 628).

ROZDZIAŁ 3. WNIOSKI I REKOMENDACJE

1. Rok 2024 przyniósł dalszą poprawę głównych wskaźników polskiego rynku pracy, szczególnie w zakresie wskaźnika zatrudnienia dla ludności w wieku 20-64 lata, liczby osób bezrobotnych czy wskaźnika zatrudnienia osób starszych (55-64 lata).
2. Podjęcie działań mających na celu ograniczenie skali nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców jest krokiem w dobrym kierunku. Zwłaszcza w kontekście zwalczania nieuczciwej konkurencji na rynku pracy z powodu której trudności odczuwają pracodawcy niekorzystający z tego rodzaju praktyk oraz zwalczania różnych niekorzystnych zjawisk związanych z tzw. nielegalnym zatrudnieniem cudzoziemców.
3. Godne uwagi są działania podejmowane w ramach sieci EURES, służące wsparciu polskich pracodawców w procesie rekrutacji pracowników z krajów należących do UE/EFTA. W obliczu rosnących niedoborów pracowników na polskim rynku pracy, może to stanowić cenne źródło rekrutacji siły roboczej dla polskich pracodawców.
4. W obliczu kurczących się zasobów na krajowym rynku pracy cenne wydają się starania o pozyskanie ich spośród przebywającej za granicą polskiej diaspory. Pomocne w tym mogą być takie kanały informacyjne, jak portal POWROTY, które poprzez przekazywanie cennych informacji przez wykwalifikowaną kadrę ekspercką, mogą stanowić jedną z przesłanek zachęcających do powrotu do ojczyzny.
5. W kontekście rosnących oczekiwań społecznych na rzecz zapewnienia lepszego godzenia życia zawodowego z prywatnym oraz zapewnienia możliwości realizacji planów poza zawodowych cenne wydaje się podjęcie prac analitycznych w zakresie ewentualnego wprowadzenia ewentualnego skróconego tygodniowego czasu pracy.
6. Na uwagę zasługują działania podejmowane przez Państwową Inspekcję Pracy na rzecz upowszechnienia wiedzy na temat obowiązujących regulacji prawa pracy w zakresie zatrudnienia m.in. prowadzona w ramach kampanii medialnej „Legitna praca”. Przyczynią się one do zwiększenia świadomości osób, w tym wśród młodych osób, podejmujących pracę i zmniejszą ryzyko występowania ewentualnych nadużyć.

Załącznik: Struktura podstawowych grup wydatków Funduszu Pracy w 2024 r.

Lp.	Grupa wydatków	Plan FP po zmianach (w tys. zł)*	Wykonanie (w tys. zł)**	Wskaźnik wykonania
	Ogółem, w tym:	11 655 800,0	10 873 802,2	93,29%
1.	Zasiłki dla bezrobotnych	2 582 000,0	2 528 403,4	97,92%
2.	Zasiłki przedemerytalne i świadczenia przedemerytalne	642 900,0	627 440,0	97,60%
3.	Dodatki aktywizacyjne	175 000,	168 443,5	96,25%
4.	Świadczenia integracyjne	203 000,0	197 065,2	97,08%
5.	Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu, w tym:	5 884 336,0	5 312 829,3	90,29%
	– szkolenia		137 712,2	
	– prace interwencyjne		278 750,4	
	– roboty publiczne		303 077,0	
	– prace społecznie użyteczne		18 471,5	
	– refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowisk pracy oraz przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej		1 521 229,5	
	– stypendia za okres kontynuowania nauki		352,3	
	– przygotowanie zawodowe dorosłych		558,5	
	– wynagrodzenia i składki na ubezpieczenie społeczne młodocianych	977 500,0	836 993,3	85,63%
	– dofinansowanie pracodawcom kosztów kształcenia młodocianych pracowników	409 599,0	249 242,6	60,85%
	– inne aktywne		1 966 442,0	
6.	Pozostałe koszty	2 168 564,0	2 039 620,8	94,05%

*Źródło: Plan finansowy Funduszu Pracy na rok 2024 po zmianach.

**Źródło: Sprawozdanie MRiPS-02 o przychodach i wydatkach Funduszu Pracy za grudzień 2024 r.