



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej



Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

DRP-IV.6003.15.2024.MJ
Warszawa /elektroniczny znacznik czasu/

Według rozdzielnika

Szanowni Państwo,

w załączeniu przekazuję projekt Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2024-2026 wraz z projektem uchwały Rady Ministrów, uzasadnieniem i oceną skutków regulacji (ID26), opracowany na podstawie art. 3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 475, 742, 858 i 863), z uprzejmą prośbą o zajęcie stanowiska **w terminie 30 dni** od dnia otrzymania niniejszego pisma.

Uprzejmie proszę o przekazanie ewentualnych uwag również na adres poczty elektronicznej: marcin.jaworek@mrpips.gov.pl.

Z wyrazami szacunku
Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

Podstawa prawna:

art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854).

Załączniki:

- 1) Projekt uchwały Rady Ministrów w sprawie przyjęcia KPDZ 2024-2026;
- 2) Uzasadnienie do projektu uchwały Rady Ministrów;
- 3) Projekt KPDZ 2024-2026;
- 4) OSR do projektu KPDZ 2024-2026.

Rozdzielnik:

- 1) Pan Piotr Duda – Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”
- 2) Pani Dorota Gardias – Przewodnicząca Zarządu Głównego Forum Związków Zawodowych
- 3) Pan Piotr Ostrowski – Przewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych

Nazwa projektu

Projekt uchwały Rady Ministrów w sprawie ustanowienia Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2024–2026

Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk, Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu

Ewa Flaszynska – Dyrektor Departamentu Rynku Pracy
Marcin Wiatrów – Zastępca Dyrektora Departamentu Rynku Pracy

tel.: + 48 538-117-670

email: Sekretariat.DRP@mrips.gov.pl

Data sporządzenia 13.06.2024 r.

Źródło:

art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 475, z późn. zm.)

Nr w wykazie prac: ID26

OCENA SKUTKÓW REGULACJI**1. Jaki problem jest rozwiązywany?**

Realizacja dyspozycji art. 3 ust. 1–3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 475, z późn. zm.)

Ww. przepisy zobowiązują ministra właściwego do spraw pracy do przygotowania Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia (KPDZ) przy udziale, w szczególności, ministrów właściwych do spraw: gospodarki, oświaty i wychowania, szkolnictwa wyższego i nauki, rozwoju wsi oraz rozwoju regionalnego. Plan opracowany na szczeblu ogólnokrajowym stanowi podstawę dla przygotowania przez samorządy województw, zgodnie z art. 3 ust. 4 ww. ustawy, corocznych regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia.

Zgodnie z ustawą KPDZ określa w szczególności:

- 1) cele i kierunki działań zgodne z priorytetami polityki państwa w dziedzinie rynku pracy;
- 2) przewidywaną wysokość środków finansowych, w tym Funduszu Pracy oraz budżetu państwa, na dofinansowanie działań wynikających z Planu;
- 3) wskaźniki efektywności Planu.

Analizując sytuację na rynku pracy wskazano na fakt, że osoby młode wciąż są narażone na trudniejszą sytuację na rynku pracy. Utrzymuje się zróżnicowanie terytorialne bezrobocia. Stwierdzono ponadto, że przyczyny bierności zawodowej kobiet różnią się w zależności od grupy wiekowej. Szereg różnych czynników stoi na drodze aktywności zawodowej kobiet, np. nieelastyczny czas pracy, nieatrakcyjne miejsca pracy, obciążenie obowiązkami domowymi czy brak miejsc opieki nad małymi dziećmi. Istnienie deficytu siły roboczej w zawodach wymagających niższych kwalifikacji.

Jako główne wyzwania dla polityki zatrudnienia na lata 2024–2026 wskazano (w części diagnostycznej projektu):

1. Zmniejszającą się liczbę osób w wieku produkcyjnym, co przekłada się na niedostateczną ilość zasobów pracy.
2. Konieczność dopasowywania kwalifikacji do potrzeb rynku pracy i wyzwań w celu pełnego wykorzystania potencjału wynikającego z rosnącej aktywności zawodowej społeczeństwa polskiego.
3. Potrzebę większej efektywności Publicznych Służb Zatrudnienia.
4. Segmentację na rynku pracy, w zakresie której pojawiają się nowe wyzwania.
5. Wzrastający napływ migrantów zarobkowych, z którym wiążą się zarówno szanse, jak i ryzyka.

2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

W odpowiedzi na ww. wyzwania dla polityki zatrudnienia sformułowano następujący cel główny KPDZ 2024–2026 oraz cele szczegółowe.

Celem głównym KPDZ 2024-2026 jest wzrost aktywności zawodowej i wzrost poziomu dobrej jakości zatrudnienia w Polsce.

Celami szczegółowymi są:

1. Zwiększenie dostępności zasobów kadrowych, w tym wykorzystanie niewykorzystanych dotychczas zasobów rynku pracy.
2. Wspieranie przedsiębiorczości oraz przedsiębiorców w zakresie tworzenia nowych miejsc pracy i wsparcie dotychczasowych miejsc pracy.
3. Dostosowanie kwalifikacji i umiejętności osób do potrzeb gospodarki w związku ze zmianami technologicznymi, ekonomicznymi i społecznymi.
4. Modernizacja publicznych służb zatrudnienia oraz Ochotniczych Hufców Pracy.
5. Doskonalenie regulacji dotyczących prawa pracy i dialogu społecznego.
6. Doskonalenie zarządzania migracjami zarobkowymi.

Cele szczegółowe wskazane w KPDZ 2024–2026 będą realizowane przez działania kierunkowe przypisane do poszczególnych celów. W każdym celu szczegółowym znajdują się różne działania obejmujące szeroki zakres interwencji. Ich realizacja pozwoli na osiągnięcie przewidzianych w KPDZ celów.

3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Nie dotyczy (dokument ma wymiar krajowy i odpowiada na wyzwania dla polskiego rynku pracy).

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Bezrobotni i poszukujący pracy	Bezrobotni 788,2 tys. osób – stan na koniec grudnia 2023 r. Poszukujący pracy 22,4 tys.	Sprawozdanie MRiPS-01 o rynku pracy	Pomoc wszystkim zarejestrowanym w urzędach pracy, zwiększenie dostępności do ofert pracy z sektora publicznego.

	osób – stan na koniec grudnia 2023 r.		
Bierni zawodowo	Bierni zawodowo w wieku produkcyjnym – 3,8 mln osób	GUS, Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), IV kwartał 2023 r.	Możliwość skorzystania z pomocy urzędów pracy.
Osoby pracujące	17 323 tys. osób	GUS, Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), IV kwartał 2023 r.	Możliwość skorzystania ze wsparcia na rozwój umiejętności.
Pracodawcy i przedsiębiorcy	5,2 mln podmiotów gospodarki narodowej na koniec grudnia 2023 r.	REGON	Uelastycznienie form pomocy, szerszy dostęp do wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego.
MMŚP	ok. 5,1 mln	GUS, Bank Danych Lokalnych: Podmioty wg klas wielkości	Uelastycznienie form pomocy, szerszy dostęp do wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego.
Duże przedsiębiorstwa	ok. 4,2	GUS, Bank Danych Lokalnych: Podmioty wg klas wielkości	Uelastycznienie form pomocy, szerszy dostęp do wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego. Wsparcie finansowe dla podmiotów zaangażowanych w specjalne strefy ekonomiczne.
Powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy	356	Dane własne MRPiPS	Uelastycznienie przepisów m.in. w zakresie realizacji usług rynku pracy, zmiana liczby form pomocy, poprawa efektywności, większe zasilenie środkami finansowymi urzędów pracy na obszarach na których występuje gorsza sytuacja na rynku pracy, zwiększenie dostępności PSZ do ofert pracy z sektora publicznego.
Pracownicy urzędów	20 145	Dane własne MRPiPS	Automatyzacja/cyfryzacja

pracy	osób w końcu 2023 r., w tym 16578 w PUP i 3 567 w WUP		umożliwią odciążenie pracowników od czynności techniczno-administracyjnych, co pozwoli przekierować ich do zadań związanych z obsługą klientów.
Pracownicy Ochotniczych Hufców Pracy (OHP)	3 256 etatów ogółem w końcu 2023 r.	Dane własne	Modernizacja OHP
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej	nd	Dane własne MRPiPS	<p>Zapewnienie utrzymania i rozwoju systemów teleinformatycznych udostępnianych przez ministra właściwego do spraw pracy.</p> <p>Zapewnienie utrzymania i rozwoju infrastruktury teleinformatycznej wykorzystywanej na potrzeby obsługi ww. systemów.</p> <p>Rozszerzenie zakresu usług elektronicznych udostępniających dane z rejestru CEiDG i BUR na rzecz PSZ.</p> <p>Rozszerzenie zakresu usług elektronicznych udostępniających dane z systemów dziedzinowych obszaru zabezpieczenia społecznego i rodziny oraz systemów udostępnianych przez ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego i rodziny na rzecz PSZ.</p>

5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Projekt zostanie przekazany do zaopiniowania do następujących partnerów społecznych:

- na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854) do:
 - 1) Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych;
 - 2) Forum Związków Zawodowych;
 - 3) NSZZ „Solidarność”;
- na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2022 r. poz. 97) do:

- 1) Związku Pracodawców – Business Centre Club;
- 2) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej;
- 3) Konfederacji „Lewiatan”;
- 4) Związku Przedsiębiorców i Pracodawców;
- 5) Związku Rzemiosła Polskiego;
- 6) Federacji Przedsiębiorców Polskich.
- 7) Polskiego Towarzystwa Gospodarczego.

Projekt zostanie również przekazany do zaopiniowania Radzie Rynku Pracy działającej na podstawie art. 22 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Projekt zostanie również przekazany do zaopiniowania Radzie Dialogu Społecznego – na podstawie art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.) oraz Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego – na podstawie art. 3 pkt 5 ustawy z dnia 6 maja 2005 r. o Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz o przedstawicielach Rzeczypospolitej Polskiej w Komitecie Regionów Unii Europejskiej (Dz. U. poz. 759, z późn. zm.).

Projekt zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z 2021 r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]												
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	łącznie (0-10)	
Dochody ogółem													
Wydatki ogółem													
Saldo ogółem													

Źródła finansowania	<p>Zakres czasowy dokumentu to 3 lata (2024–2026).</p> <p>Realizacja działań ujętych w KPDZ 2024–2026 będzie finansowana w ramach limitów wydatków właściwych jednostek sektora finansów publicznych na lata 2024-2026 r., bez konieczności ubiegania się o dodatkowe środki. W związku z tym realizacja KPDZ nie będzie niosła skutków w postaci dodatkowych wydatków z Budżetu Państwa.</p> <p>Środki finansowe na realizację KPDZ 2024–2026 będą pochodzić z budżetu państwa, Funduszu Pracy (FP), Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (FUS), Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON), budżetów jednostek samorządu terytorialnego, budżetu OHP oraz Instrumentu Odbudowy i Wspierania Odporności (w ramach KPO), Europejskiego Funduszu Społecznego+ i innych środków UE. łączna szacowana kwota na 2024 r. to kwota 12,5 mld zł, w tym 10 029,2 mln z FP (spodziewamy się podobnych kwot w latach 2025 i 2026, zależy to jednak od zapisów w ustawach budżetowych). W latach 2024–2026 na realizację działań ujętych w KPDZ przeznaczone będzie również 809,5 mln zł z KPO (na działania w zakresie rynku pracy na lata 2021-2026 zaplanowano kwotę ok. 870 mln EUR w KPO- część grantowa), 460 mln zł z EFS oraz min. 300 mln zł z EFS+.</p> <p>Z FP do budżetów JST trafią w 2024 r.:</p> <ul style="list-style-type: none"> – środki na finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków
----------------------------	---

	<p>bezrobocia i aktywizacji zawodowej (łącznie z EFS+) – 3,1 mld zł,</p> <ul style="list-style-type: none"> – środki na finansowanie innych fakultatywnych zadań realizowanych przez samorządy powiatów – 221,7 mln zł, – środki w ramach limitu podstawowego na zadania w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego – 233,2 mln zł. <p>Spodziewamy się podobnych środków w latach 2025 i 2026.</p>
--	---

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	
--	--

7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

		Skutki						
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z r.)	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe osoby niepełnosprawne i osoby starsze							
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	Zapewnienie odpowiedniej jakości kadr przedsiębiorstw poprzez kontynuację wspierania dostępu do kształcenia ustawicznego, w tym poprzez podnoszenie świadomości znaczenia tej formy kształcenia Dalsza poprawa jakości usług realizowanych na rzecz pracodawców i przedsiębiorców .						
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	Uelastycznienie form pomocy, szerszy dostęp do wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego. Ułatwienia w kontaktach z urzędem pracy. Dalszy rozwój usług realizowanych na rzecz pracodawców i przedsiębiorców .						
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe w tym	Realizowane działania zwiększą możliwości podejmowania zatrudnienia dobrej jakości przez osoby będące rodzicami, osoby niepełnosprawne, osoby starsze oraz przyczynią się do podwyższenia poziomu życia rodzin						

	osoby starsze i osoby niepełnosprawne	i obywateli.
Niemierzalne	(dodaj/usuń)	
	(dodaj/usuń)	
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń		
Założenia i metodyka obliczeń skutków regulacji dla gospodarstw domowych		

8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

nie dotyczy

Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy
<input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne: ...	<input type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne: ...
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektroniczności.	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy

Projekt nie generuje dodatkowych obciążeń regulacyjnych.

9. Wpływ na rynek pracy

Działania w ramach KPDZ 2024–2026 powinny mieć pozytywny wpływ na rynek pracy, w zakresie:

- zwiększenia wskaźnika zatrudnienia;
- zwiększenia współczynnika aktywności zawodowej;

- zwiększenia aktywności na rynku pracy grup znajdujących się w trudniejszym położeniu;
- podniesienia poziomu umiejętności kadr polskiej gospodarki oraz lepszego dostosowania do potrzeb pracodawców;
- lepszego zarządzania popytem i podażą na zawody i umiejętności, poprzez monitorowanie i prognozowanie trendów na rynku pracy i w gospodarce;
- zwiększenia zasięgu i efektywności aktywnych polityk rynku pracy oraz efektywności PSZ;
- wzmocnienia instytucji dialogu społecznego;
- ułatwień w łączeniu życia rodzinnego z zawodowym m. in. poprzez elastyczne formy pracy i pracę zdalną;
- zwiększenia jakości zatrudnienia i poprawy bezpieczeństwa pracy;
- odpowiedniej integracji pracowników z państw trzecich na polskim rynku pracy.

10. Wpływ na pozostałe obszary

<input checked="" type="checkbox"/> środowisko naturalne <input checked="" type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny <input type="checkbox"/> sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe	<input checked="" type="checkbox"/> demografia <input type="checkbox"/> mienie państwowe <input type="checkbox"/> inne: ...	<input checked="" type="checkbox"/> informatyzacja <input checked="" type="checkbox"/> zdrowie
--	---	---

Omówienie wpływu	<p>Demografia: działania na rzecz zdobycia odpowiednich do potrzeb rynku kwalifikacji zawodowych i stabilności zatrudnienia, przyczyniają się do polepszenia sytuacji finansowej obywateli, która jest jednym z głównych czynników wpływających na decyzje związane z założeniem rodziny i posiadaniem dzieci. Istotną rolę będą pełnić także działania ułatwiające godzenie życia rodzinnego z zawodowym.</p> <p>Niekorzystne zjawiska demograficzne, występujące obecnie, polegają także na wyludnianiu się małych i średnich miejscowości. Rozwój kompetencji cyfrowych będzie sprzyjał podejmowaniu dobrej jakości zatrudnienia na obszarach oddalonych od głównych ośrodków miejskich.</p> <p>Rozwój regionalny: działania na rzecz dobrej jakości zatrudnienia będą sprzyjać większej spójności terytorialnej Polski, w tym zwiększać konwergencję społeczno-gospodarczą.</p> <p>Informatyzacja: rozwój usług elektronicznych realizowanych na rzecz klientów urzędów pracy, cyfryzacja procesów obsługi klientów PUP (z zachowaniem praw osób wykluczonych cyfrowo).</p> <p>Środowisko: odpowiednie zarządzanie podażą umiejętności zielonych ułatwi transformację w kierunku gospodarki neutralnej klimatycznie i gospodarki obiegu zamkniętego.</p> <p>Zdrowie: odpowiednie zarządzanie podażą umiejętności w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych wpłynie pozytywnie na dostępność tych usług dla obywateli.</p>
------------------	---

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

III kwartał 2024 r.

12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

Zgodnie z art. 4 ust. 1 pkt 5 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy minister właściwy do spraw pracy sporządzi sprawozdania z realizacji KPDZ 2024–2026 i przedłoży Radzie Ministrów.

13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)

projekt z 13.06.2024 r.

Departament Rynku Pracy

Załącznik do uchwały nr /202... r.
Rady Ministrów
z dnia 202... r.



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2024–2026

Warszawa, 2024

SPIS TREŚCI

WSTĘP	4
I. DIAGNOZA I UWARUNKOWANIA DLA RYNKU PRACY W POLSCE	5
I.1. Rynek pracy w Polsce – stan obecny i wyzwania	5
Niskie bezrobocie i bezrobotni w potrzebie	5
Rosnące zatrudnienie i zmniejszająca się liczba osób w wieku produkcyjnym	8
Rosnąca aktywność zawodowa – wciąż nie w pełni wykorzystany potencjał.....	10
Niedostateczna ilość zasobów pracy.....	12
Kwalifikacje niedopasowane do potrzeb rynku pracy i wyzwań.....	14
Większa efektywność Publicznych Służb Zatrudnienia.....	16
Segmentacja na rynku pracy – stare i nowe wyzwania.....	18
Wzrastający napływ migrantów zarobkowych – szanse i ryzyka	21
I.2 Podumowanie dotychczasowych działań	24
I.3 Działania inicjowane na poziomie UE	28
II. Cele i realizacja polityki zatrudnienia w ramach KPDZ 2024–2026	31
II.1. Cel główny KPDZ 2024–2026.	31
II.2 Cele szczegółowe KPDZ 2024–2026.	31
CEL SZCZEGÓLOWY 1. Zwiększenie dostępności zasobów kadrowych, w tym wykorzystanie niewykorzystanych dotychczas zasobów rynku pracy.....	31
CEL SZCZEGÓLOWY 2. Wspieranie przedsiębiorczości oraz przedsiębiorców w zakresie tworzenia nowych miejsc pracy i wsparcie dotychczasowych miejsc pracy.....	33
CEL SZCZEGÓLOWY 3. Dostosowanie kwalifikacji i umiejętności osób do potrzeb gospodarki.....	34
CEL SZCZEGÓLOWY 4. Modernizacja publicznych służb zatrudnienia oraz Ochotniczych Hufców Pracy.	36
CEL SZCZEGÓLOWY 5. Doskonalenie regulacji dotyczących prawa pracy i dialogu społecznego w związku ze zmianami technologicznymi, ekonomicznymi i społecznymi.....	37
CEL SZCZEGÓLOWY 6. Doskonalenie zarządzania migracjami zarobkowymi.....	38
III. SYSTEM REALIZACJI KPDZ 2024 – 2026	41
III.1 Podmioty publiczne i partnerzy społeczni odpowiedzialni za realizację KPDZ	41
III.2 Finansowanie realizacji KPDZ	41
III.3 System monitorowania i sprawozdawczości KPDZ	57

WSTĘP

Rynek pracy pozostaje jednym z najważniejszych czynników rozwoju, a także jednym z tych obszarów, które jako pierwsze są brane pod uwagę przy ocenie szeroko rozumianej polityki społeczno-gospodarczej państwa.

W społecznej percepcji zmniejszenie stopy bezrobocia to jeden z największych sukcesów ostatnich trzech dekad. Nie oznacza to, że na rynku pracy nie ma już poważnych wyzwań, nic też nie jest dane raz na zawsze.

O ile mniej troszczymy się o to, czy będzie praca, o tyle wciąż zastanawiamy się nad wieloma aspektami pracy. Czy wszyscy, którzy chcą pracować w Polsce mogą znaleźć pracę odpowiednią dla siebie? Jak wspierać rynek pracy w regionach o wyższym poziomie bezrobocia? Czy praca wiąże się z rozwojem osobistym, czy zapewnia dobrostan psychofizyczny i jest wykonywana w godnych warunkach? Czy rośnie produktywność i złożoność pracy pomagając Polsce przesuwać się w górę łańcuchów produkcji na świecie? Czy pracodawcy będą mogli znaleźć odpowiednio wykwalifikowanych pracowników w obliczu negatywnych trendów demograficznych? Czy mamy adekwatną odpowiedź na przyspieszające zmiany technologiczne, w tym transformację energetyczną, cyfryzację, automatyzację i upowszechnienie się sztucznej inteligencji? Czy jesteśmy zadowoleni z instytucji ważnych dla funkcjonowania rynku pracy, w tym przede wszystkim urzędów pracy?

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia¹ na lata 2024–2026 stawia sobie za cel przedstawienie kierunków najważniejszych interwencji na rynku pracy, tak by sprostać wyżej zarysowanym wyzwaniom. Interwencje te będą podejmowane na szczeblu centralnym i przez samorządy z kluczową rolą Publicznych Służb Zatrudnienia oraz w ścisłej współpracy z szeroko rozumianym społeczeństwem obywatelskim, w tym przede wszystkim organizacjami pracowników i pracodawców.

¹ Podstawą dla opracowania Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia (KPDZ) jest ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 475, z późn. zm.). Przepisy art. 3 ust. 1-3 ww. ustawy zobowiązują ministra właściwego do spraw pracy do przygotowania KPDZ przy udziale, w szczególności, ministrów właściwych do spraw: gospodarki, oświaty i wychowania, szkolnictwa wyższego i nauki, rozwoju wsi oraz rozwoju regionalnego. Plan opracowany na szczeblu ogólnokrajowym stanowi obecnie podstawę dla przygotowania przez samorządy województw, zgodnie z art. 3 ust. 4 ww. ustawy, corocznych regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia (RPDZ).

I. DIAGNOZA I UWARUNKOWANIA DLA RYNKU PRACY W POLSCE

I.1. RYNEK PRACY W POLSCE – STAN OBECNY I WYZWANIA

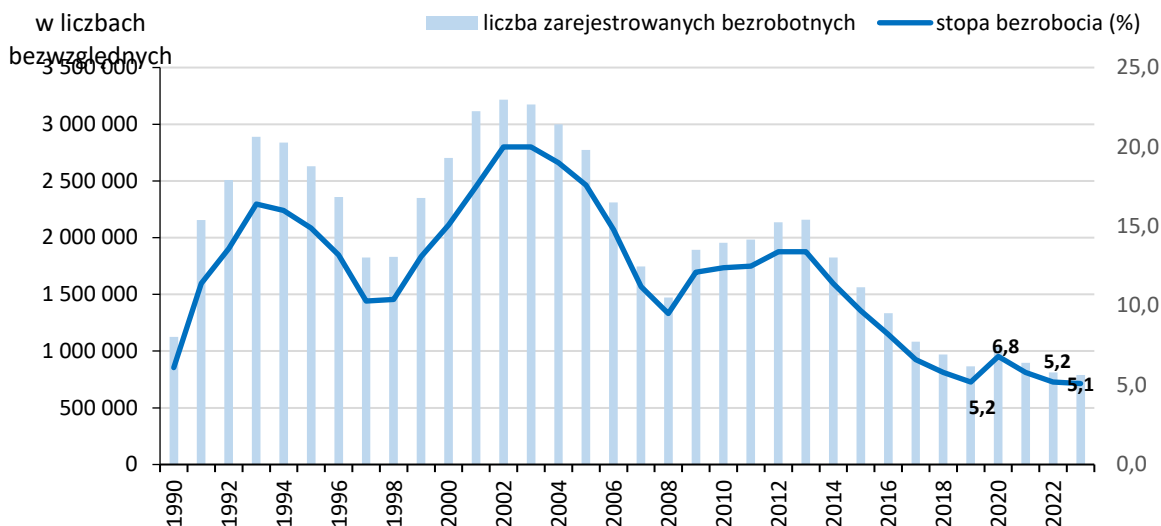
Niskie bezrobocie i bezrobotni w potrzebie

Polska od kilku lat jest krajem o jednym z najniższych wskaźników bezrobocia w UE. Według danych Eurostatu, w grudniu 2023 zharmonizowana stopa bezrobocia, liczona wg definicji przyjętej przez Eurostat², wyniosła 3,0% w Polsce wobec 6,1% w Unii Europejskiej. Tym samym Polska zajęła trzecie, po Czechach (2,8%) i Malcie (2,9%), miejsce pod względem najniższej stopy bezrobocia w UE. Warto jednak pamiętać, że rynki pracy pozostają stabilne w większości państw rozwiniętych. Nie ma pewności, że taka sytuacja będzie mieć miejsce także w przyszłości, szczególnie jeśli weźmiemy pod uwagę możliwe wstrząsy makroekonomiczne czy trudne do przewidzenia konsekwencje zmian technologicznych. **W ciągu najbliższych lat w świetle m.in. obecnych prognoz wzrostu gospodarczego w Polsce (wg KE – 2,7% w 2024 r. i 3,2% w 2025 r.), sytuacja na rynku pracy powinna pozostać stabilna.**

Stopa bezrobocia rejestrowanego, liczona wg metodologii krajowej, w końcu 2023 r. wyniosła 5,1% i była o 0,1 pp. niższa niż rok wcześniej. W urzędach pracy zarejestrowanych było 788,2 tys. osób bezrobotnych. **Bezrobocie, porównując dane rok do roku, spada od 2003 r. (z okresowymi wzrostami w trakcie globalnego kryzysu finansowego zapoczątkowanego w 2008 r. i w trakcie pandemii Covid-19).**

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

² https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE_RT_M_custom_11478924/default/table?lang=en; data dostępu: 21.05.2024 r.



Źródło: Opracowanie własne, MRPiPS.

Choć dziś bezrobocie jest znacznie mniejszym problemem niż jeszcze kilka, czy kilkanaście lat temu to wciąż nieproporcjonalnie często dotyka ono w szczególności osób z niepełnosprawnościami, słabiej wykształconych czy z mniejszych miejscowości oraz regionów słabiej uprzemysłowionych. Dla tych osób wyższe jest też ryzyko pozostawania długotrwale bezrobotnymi. Co charakterystyczne, większość grup wrażliwych, w tym osoby starsze czy osoby z niepełnosprawnościami, które są zarejestrowane jako bezrobotne, relatywnie rzadziej korzysta z aktywnych form wsparcia oferowanych przez urzędy pracy. Powodem może być tu zarówno ich mniejsza motywacja czy obiektywne bariery, ale do pewnego stopnia również podejście urzędów pracy dążących do zwiększenia „efektywności zatrudnieniowej”.

Szczególną kategorią bezrobotnych są osoby młode. Z jednej strony są one relatywnie lepiej wykształcone, łatwiej też poruszają się w świecie nowych technologii informacyjno-komunikacyjnych. Niemal dwukrotnie częściej, niż wynikałoby to z ich udziału w ogóle bezrobotnych, są im oferowane aktywne formy wsparcia. Z drugiej strony **to osoby młode są bardziej zagrożone bezrobociem w wyniku pogorszenia sytuacji gospodarczej** (zjawisko to wystąpiło np. w trakcie pandemii Covid-19), **a konsekwencje niepowodzeń na polu edukacyjnym i poszukiwania pracy w tym okresie życia, mogą rzutować na cały dalszy przebieg kariery zawodowej.**

Bezrobocie – podobnie jak inne wskaźniki opisujące rynek pracy czy szerzej rozwój społeczno-gospodarczy – jest w Polsce istotnie zróżnicowane terytorialnie.

W porównaniu do części państw UE zróżnicowanie pomiędzy regionami (województwami) nie jest bardzo duże i w przypadku stopy bezrobocia waha się między ok. 3% i 8% to znacznie większe jest zróżnicowanie na poziomie powiatów, gdzie rozpiętość wynosi między 1% a 24%. W obrębie tych samych województw nierzadkie jest występowanie powiatów o bezrobociu poniżej 3% i takich gdzie przekracza ono

15%³. Wśród powiatów o najwyższej stopie bezrobocia znajdują się zarówno tereny z dużym udziałem rolnictwa (w tym te, gdzie znajdowały się PGR-y), tracące funkcje przemysłowe oraz o niskim poziomie inwestycji (zwłaszcza prywatnych) i oddalone od głównych metropolii – ośrodków wzrostu gospodarczego. Obniżenie poziomu bezrobocia na tych terenach wymaga więc reakcji na poziomie polityki rozwoju regionalnego i rozwoju obszarów wiejskich.

Współcześnie wzrost gospodarczy skupia się w metropoliach i ich sąsiedztwie⁴. W Polsce zjawisko to nie jest tak wyraźne jak ogólnie na świecie, ale również jest widoczne⁵. W związku z tym, powiaty z najwyższą stopą bezrobocia w kraju są na ogół peryferyjnie położone, wiejskie, mają małą liczbę ludności. Dodatkowo cechują się one niską gęstością zaludnienia, co oznacza trudności z utrzymaniem sieci transportu publicznego, umożliwiającej mieszkańcom tani i sprawny dojazd do pracy. Brak dużych skupisk ludzkich (a co za tym idzie znacznych zasobów siły roboczej na małym obszarze) zniechęcać też może inwestorów do lokowania w tych powiatach dużych zakładów, które pełniłyby rolę lokomotyw lokalnego rynku pracy. Przedsiębiorstwa zatrudniające 250 osób i więcej występują w powiatach o najwyższym poziomie bezrobocia wyraźnie rzadziej niż ogólnie w kraju. Tymczasem to duże przedsiębiorstwa oferują statystycznie najwyższe wynagrodzenia⁶, które mogą zachęcać pracowników do powrotu z pracy za granicą czy w głównych metropoliach lub wychodzenia z szarej strefy.

Znaczna większość powiatów z najwyższą stopą bezrobocia znajduje się we wschodniej połowie Polski, która mniej niż zachód kraju skorzystała na integracji europejskiej⁷. Wysoki poziom bezrobocia rejestrowanego jest odnotowywany praktycznie na całej granicy Polski z Białorusią, Rosją i Ukrainą – a więc na zewnętrznej granicy europejskiej. Agresywna polityka Rosji i Białorusi nie ułatwia rozwoju gospodarczego obszarów przygranicznych. Potencjalnym impulsem rozwojowym mógłby być jednak rozwój infrastruktury wojskowej na tych obszarach. Należy zauważyć, że dwa obszary wysokiego bezrobocia – Radom i okolice oraz Podkarpacie

³ W województwie mazowieckim rozpiętość wskaźnika bezrobocia w pomiędzy powiatami sięga prawie 23 punktów procentowych.

⁴ „Pixels of Progress: A granular look at human development around the world”, McKinsey Global Institute, 2022 (Źródło: <https://www.mckinsey.com/mgi/our-research/Pixels-of-progress-chapter-1>, data dostępu: 15.01.2024r.)

⁵ „Raport o polskich metropoliach 2019”, PwC (Źródło: <https://www.pwc.pl/pl/publikacje/2019/raport-o-polskich-metropoliach-2019.html>, data dostępu: 15.01.2024 r.)

⁶ „Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce”, A. Skowrońska, A. Tarnawa (red.), PARP, Warszawa, 2022, s. 24-25 (źródło: https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Raport-o-stanie-sektora-malych-i-rednich-przedsibiorstw_13_10_2022.pdf, data dostępu: 15.01.2024 r.)

⁷ Przykładem chociażby zmiany stopy bezrobocia w województwach – w 2004 r. najniższą stopę bezrobocia miało woj. podkarpackie, a najwyższe woj. dolnośląskie (Źródło: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFST_R_LFU3RT_custom_7231204/default/table?lang=en, data dostępu: 15.01.2024 r.). Obecnie woj. dolnośląskie ma jeden z najniższych poziomów bezrobocia w kraju, natomiast woj. podkarpackie najwyższy.

– są ośrodkami przemysłu zbrojeniowego. Inwestycje w obronność kraju mogą być więc szansą na rozwój gospodarczy tych regionów.

W porównaniu do całej Polski, aktywizacja bezrobotnych w powiatach o najwyższym poziomie bezrobocia jest trudniejsza a wyrejestrowania z urzędów pracy częściej wynikają z udziału w aktywnych formach wsparcia (czyli żeby wyjść z bezrobocia wsparcie państwa jest bardziej potrzebne). W związku z tym, ważne są dalsze działania aktywizacyjne właśnie w tych powiatach. **Obniżenie poziomu bezrobocia na tych terenach możliwe będzie jedynie przy odpowiedniej polityce rozwoju regionalnego, przede wszystkim przyciąganiu do tych powiatów dużych zakładów pracy. Działalność Publicznych Służb Zatrudnienia na tych obszarach powinna zaś być koordynowana z polityką rozwoju regionalnego.**

Rosnące zatrudnienie i zmniejszająca się liczba osób w wieku produkcyjnym

O dobrej sytuacji na rynku pracy w Polsce świadczy także wysoka liczba osób pracujących – zgodnie z wynikami BAEL GUS w IV kwartale 2023 r. 17 323 tys. osób w wieku 15–89 lat pracowało.

Coraz większą rolę na polskim rynku pracy odgrywają samozatrudnieni. W czwartym kwartale 2023 r. własną działalność gospodarczą (jako główne miejsce pracy) prowadziło 3 279 tys. mieszkańców Polski, co stanowiło 18,9% wszystkich pracujących. Liczba samozatrudnionych wzrosła o 2,4% w porównaniu z czwartym kwartałem 2022 r. Spośród tej grupy 670,1 tys. osób zatrudniało pracowników – jednak było to o 5,3% mniej niż rok wcześniej⁸. I choć wysoki poziom przedsiębiorczości w Polsce to pozytywne zjawisko, świadczące o dużej aktywności Polaków i zdolności do brania spraw w swoje ręce, to są też jego ciemniejsze strony. Należą do nich m.in. mniejszy potencjał innowacyjności niż jest możliwy w dużych podmiotach czy potencjalne nadużywanie samozatrudnienia, by uniknąć nawiązywania stosunku pracy.

Następuje dalszy wzrost wskaźnika zatrudnienia w Polsce – w 2023 r. wskaźnik ten wyniósł 77,9% dla osób w wieku 20–64 lata (BAEL) i był na poziomie wyższym od średniej dla UE (75,3%). Oznacza to, że **wskaźnik zatrudnienia w Polsce był jedynie o 0,6 pp. niższy od celu krajowego do osiągnięcia do roku 2030, przyjętego w ramach Europejskiego Filaru Praw Społecznych, (tj. 78,3%).**

Należy przy tym zwrócić uwagę, że wskaźnik zatrudnienia nie jest miernikiem idealnym. Aby zostać uznanym za pracującego wg Labour Force Survey (którego odpowiednikiem w Polsce jest BAEL) wystarczy przepracować zarobkowo jedną godzinę tygodniowo, również nieodpłatnie, w rodzinnej firmie albo gospodarstwie. W Polsce pracę na część etatu wykonywało w 2022 r. 5,2% pracujących w wieku 20–64 lata, 3,2% mężczyzn i 7,7% kobiet. Tymczasem w UE udział pracujących w niepełnym wymiarze był ponad

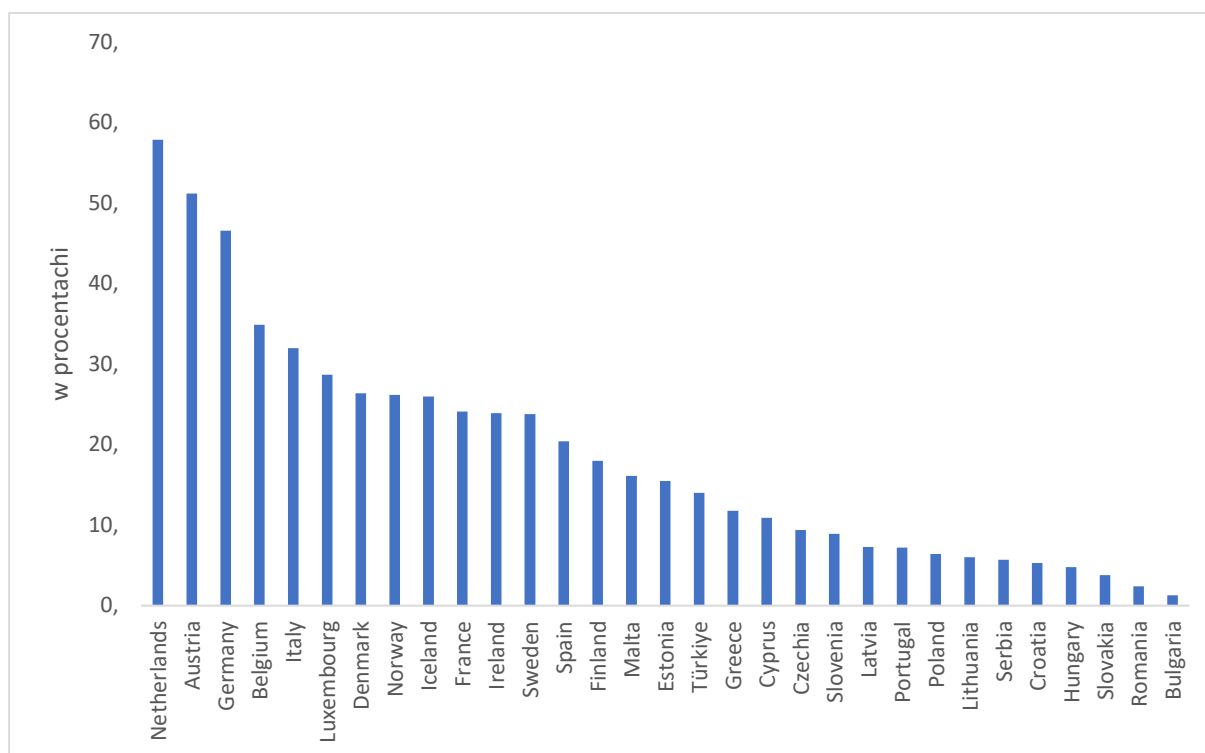
⁸ Źródło:

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq_egaps__custom_11475113/default/table?lang=en;
data dostępu: 21.05.2024 r.

3-krotnie wyższy – 17% ludności w wieku 20–64 lata, 7,6% mężczyzn i aż 27,8% kobiet. Z zestawienia tych danych ze wskaźnikiem zatrudnienia wynika, że 72,7% ludności w wieku 20–64 lata w Polsce pracowało w pełnym wymiarze czasu pracy, podczas, gdy w Unii Europejskiej było to 61,9%, a więc prawie o 11 pp. mniej. Różnica była jeszcze większa dla kobiet – **w pełnym wymiarze czasu pracy pracowało 64,8% Polek w wieku 20–64 lata, podczas gdy w całej UE na pełny etat pracowało tylko 50% kobiet**⁹. Ma to swój wpływ także na ograniczoną możliwość łączenia ról zawodowych i rodzinnych.

Tak wysoki wskaźnik zatrudnienia kobiet na cały etat i niski na część etatu w stosunku do krajów europejskich, świadczy o małej dostępności na rynku pracy zatrudnienia na część etatu. Przyczynia się to do wypychania z rynku pracy osób gotowych do pracy jedynie w zmniejszonym wymiarze czasu pracy, dla których praca na cały etat i, np. obowiązki rodzinne byłyby nadmiernym obciążeniem. Co 3 matka w Polsce wskazuje, że warunkiem, by mogła wrócić na rynek pracy jest dostępność pracy na część etatu¹⁰.

Wykres 2. Odsetek kobiet aktywnych zawodowo w formie pracy na część etatu w poszczególnych krajach w 2022 roku



Źródło: Opracowanie własne MRPiPS na podstawie danych Eurostatu.

⁹ Źródło: obliczenia własne na podstawie zbiorów danych Eurostatu: (Źródło: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergan_custom_8879305/default/table?lang=en, data dostępu: 15.01.2024r.)

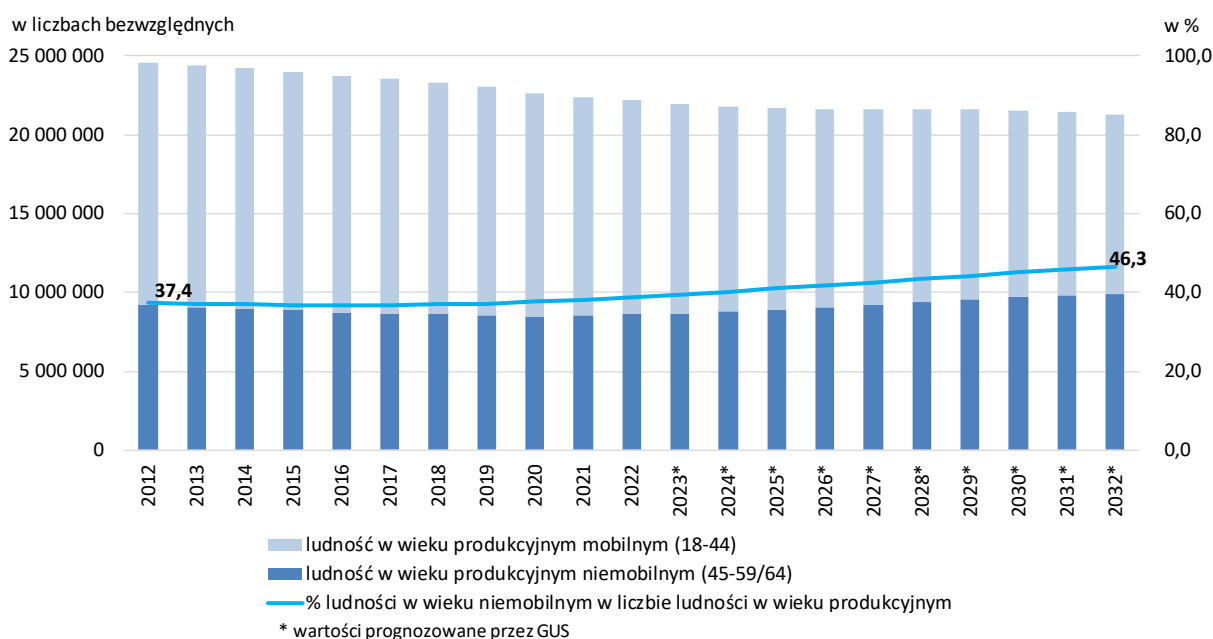
¹⁰ Źródło: <https://www.gov.pl/attachment/b0c2fb5e-6a0c-4928-92e2-f74ee621ed1b> s. 67

Warto podkreślić, że wzrost liczby zatrudnionych w ostatnich latach występował w warunkach zmniejszającej się od ponad dekady liczby osób w wieku produkcyjnym.

W związku jednak z tym, że zmiany demograficzne będą się w Polsce pogłębiać w kolejnych latach utrzymanie wzrostu liczby zatrudnionych będzie niemożliwe bez zmian w innych obszarach.

Zgodnie z danymi GUS w końcu grudnia 2012 r. liczba mieszkańców Polski w wieku produkcyjnym wynosiła 24 605,6 tys. osób. W końcu 2022 r. ich liczba spadła o 9,9% do poziomu 22 169,3 tys. osób¹¹. Zgodnie z prognozą GUS w najbliższych latach spadek liczby osób w wieku produkcyjnym będzie wolniejszy niż w latach ubiegłych – w końcu 2032 r. ich liczba wyniesie 21 321 tys., czyli o 3,8% mniej niż w końcu 2022 r. Jednak z tej liczby 46,3% będzie w wieku produkcyjnym niemobilnym (45–59/64), podczas gdy na koniec 2022 r. osoby w wieku niemobilnym stanowiły 38,7% populacji w wieku produkcyjnym¹². Może mieć to m.in. wpływ na zmniejszenie dynamiki gospodarki, niższą skłonność do podejmowania ryzyka gospodarczego, a także rodzić konieczność zwiększania wsparcia dla osób starszych na rynku pracy.

Wykres 3. Liczba i struktura ludności w wieku produkcyjnym w Polsce w latach 2012–2022 oraz prognoza na lata 2023–2032.



Źródło: Opracowanie własne MRPiPS na podstawie danych GUS.

Rosnąca aktywność zawodowa – wciąż nie w pełni wykorzystany potencjał

¹¹ Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS, (Źródło: <https://bdl.stat.gov.pl/bdl/metadane/cechy/1342?back=True>, data dostępu: 15.01.2024r.)

¹² Źródło: GUS, „Prognoza ludności na lata 2023–2060”, 31.08.2023 r., (Źródło: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/prognoza-ludnosc/prognoza-ludnosc-na-lata-2023-2060,11,1.html>, data dostępu: 15.01.2024r.)

Wzrost liczby pracujących w ostatnich latach przełożył się na wzrost współczynnika aktywności zawodowej, który dla osób w wieku 20–64 lata zwiększył się z poziomu 72,6% w IV kwartale 2013 r. do 80,7% w IV kwartale 2023 r. (średnia dla UE wzrosła w tym czasie z 76,1% do 80,3%)¹³. Osób biernych w wieku produkcyjnym w III kwartale 2023 r. było w Polsce prawie 3,9 mln. Zróżnicowane są przyczyny bierności. W grupie osób w wieku produkcyjnym w 29% była to nauka, 25% – niepełnosprawność, 20% obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu, a w 8% emerytura. **Nie wszystkie osoby bierne można i da się wprowadzać na rynek pracy, ale duża liczebność tej grupy to istotny potencjał Polski w sytuacji zmniejszającej się liczby osób w wieku produkcyjnym.**

Aktywność zawodowa kobiet w Polsce w IV kwartale 2023 r. była wciąż niższa niż średnia dla UE (75,07% vs 75,2%), ale różnica jest wyraźnie mniejsza niż dekadę temu (odpowiednio 65,4% vs 65,7% w IV kwartale 2013 r.). **Co więcej Polki w wieku największej aktywności zawodowej (25–49 lat) są już wyraźnie częściej aktywne zawodowo niż Europejki** (85,6% vs 82,7% w IV kwartale 2023 r.). Niższe współczynniki niż w UE dotyczą kobiet młodszych (co częściowo wyjaśnia wyższy odsetek uczących się) oraz starszych. Jak opisano w poprzedniej sekcji, Polki pracują w pełnym wymiarze czasu pracy o wiele częściej niż ogół mieszkanki UE. Biorąc pod uwagę przeciętną liczbę przepracowanych godzin w pracy głównej Polki w wieku 20–64 lata pracowały w IV kwartale 2023 r. 39 godzin tygodniowo, a mieszkanki UE niecałe 35 godzin¹⁴.

Przyczyny bierności zawodowej kobiet różnią się w zależności od wieku. W przypadku młodych kobiet w wieku 15–24 lata to najczęściej nauka i uzupełnianie kwalifikacji wskazane w II kwartale 2023 r. przez 92,4% kobiet biernych zawodowo. Dla kobiet w wieku 25–34 najczęstszym powodem bierności były obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu wskazane przez 66,4% biernych kobiet. Podobnie było w grupie kobiet w wieku 35–44 lata (58%). Ale już wśród biernych zawodowo kobiet w wieku 45–54 lata równy był odsetek biernych z powodu obowiązków rodzinnych i związanych z prowadzeniem domu, jak biernych z powodu choroby i niepełnosprawności (po 30,7%). W przypadku kobiet w wieku 55–64 lata znacząco spadał udział biernych z powodu obowiązków rodzinnych i związanych z prowadzeniem domu (do 6%), ale przy wzroście odsetka biernych z powodu choroby i niepełnosprawności (do 11%), natomiast w tej grupie najważniejszym powodem bierności była emerytura (71,5%).

Barierami w aktywności zawodowej szczególnie słabiej wykształconych kobiet, mieszkających w mniejszych miejscowościach, matek małych dzieci – są

¹³ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq_argan_custom_11476951/default/table?lang=en; data dostępu: 21.05.2024 r.

¹⁴

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq_ewhun2_custom_11476451/default/table?lang=en; data dostępu: 21.05.2024 r.

nieelastyczny czas pracy¹⁵, nieatrakcyjne finansowo i fizycznie miejsca pracy, obciążenia obowiązkami domowymi i opiekuńczymi oraz brak instytucji edukacyjnych i świadczących usługi opiekuńcze dla małych dzieci. Pomimo systematycznego i znacznego wzrostu w ostatnich latach dostępność terytorialna instytucji opieki dla dzieci wciąż wymaga wzmocnienia. Obecnie takie instytucje funkcjonują na terenie ok. 57% gmin. Około 36% dzieci w wieku powyżej 1 r.ż. do lat 3 jest objętych różnymi formami opieki instytucjonalnej.

Niski jest poziom aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami. W II kwartale 2023 r. aktywnych zawodowo było 34,9% osób z niepełnosprawnością w wieku produkcyjnym, co znacząco odbiega od współczynnika aktywności dla ogółu osób w wieku produkcyjnym¹⁶.

Mimo pewnych korzystnych zmian w ostatnich latach, aktywność zawodowa w Polsce w dalszym ciągu obniża się wraz z wiekiem, choć również w starszych grupach wiekowych widać wzrost aktywności. W IV kwartale 2023 r. współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 50–64 lata wynosił w Polsce 68,5% i tym samym był o 6,5 pp. niższy od tego w grupie 15–64 lata (75,0%). W IV kwartale 2010 r. dystans w aktywności osób starszych do ogółu osób w wieku 15–64 lata wynosił aż 13,9 pp., czyli był ponad 2-krotnie wyższy. Współczynnik aktywności osób w wieku 50–64 lata w Polsce nieco poprawił się w ostatnich latach w relacji do średniej dla Unii Europejskiej, bowiem w IV kwartale 2010 r. wynosił on 51,5% w Polsce wobec 60,0% w UE, a w IV kwartale 2023 r. już 68,5% w Polsce wobec 73,7% w UE. **Zwiększa się również liczba pracujących emerytów, choć tu również pozostaje jeszcze przestrzeń do dalszej poprawy.** W grudniu 2022 r. wg danych ZUS pracowało 826 tys. emerytów, z czego 536,3 tys. podlegało ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Od 2015 roku nastąpił w tym zakresie wzrost o prawie 44% (575,4 tys. emerytów pracowało w grudniu 2015 r.).

Niedostateczna ilość zasobów pracy

Nawet silny wzrost wskaźników aktywności dla wyżej wskazanych grup nie zapewni – w warunkach negatywnych zmian demograficznych – zwiększenia liczby zatrudnionych w gospodarce. Co więcej mało prawdopodobne będzie utrzymanie ich liczby.. Z analiz Eurostatu wynika, że trudno będzie osiągnąć poważny

¹⁵ Choć można wskazać, że ostatnie nowelizacje Kodeksu Pracy przyczyniły się do znacznego uelastycznienia czasu pracy w przypadku rodziców opiekujących się dziećmi.

¹⁶ W tym kontekście należy wskazać na dążenie niektórych urzędów pracy do efektywności zatrudnieniowej, m.in. kosztem osób defaworyzowanych na rynku pracy, w szczególności osób z niepełnosprawnościami.

wzrost poziomu zatrudnienia, ponieważ w IV kwartale 2023 r. wskaźnik niewykorzystanych potencjalnych zasobów pracy¹⁷ w wieku 20–64 lata wyniósł w Polsce 4,8%, o 0,3 pp. mniej niż przed rokiem (w całej UE wskaźnik wyniósł 11,2%, tylko na Malcie był niższy niż w Polsce). Spadek zasobów pracy skutkować może spowolnieniem wzrostu gospodarczego czy trudnościami w dostarczeniu wielu usług zarówno przez sektor prywatny, jak i publiczny.

Według prowadzonego od 2015 r. badania **Barometr zawodów**¹⁸, będącego jednoroczną prognozą sytuacji w poszczególnych grupach zawodów, w 2024 r. deficyty kadrowe na poziomie całego kraju wystąpią w 29 zawodach (27 w 2023 r., 30 w 2022 r.) w następujących branżach:

- **budowlanej** – cieśle i stolarze budowlani*, dekarze i blacharze budowlani, monterzy instalacji budowlanych, murarze i tynkarze, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie, robotnicy budowlani,
- **medyczo-opiekuńczej** – fizjoterapeuci i masażyści, lekarze, opiekunowie osoby starszej lub z niepełnosprawnością, pielęgniarki i położne, psychologzy i psychoterapeuci,
- **produkcyjnej** – elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy, operatorzy obrabiarek skrawających, spawacze, ślusarze,
- **transportowej spedycyjnej i logistycznej** – kierowcy autobusów, kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, magazynierzy, mechanicy pojazdów samochodowych,
- **edukacyjnej** – nauczyciele praktycznej nauki zawodu, nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących, nauczyciele przedmiotów zawodowych, nauczyciele przedszkoli, nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych,
- **finansowej** – pracownicy ds. rachunkowości i księgowości, samodzielni księgowi,
- **gastronomicznej** – kucharze,
- **mundurowej** – pracownicy służb mundurowych.

W grupie zawodów deficytowych znalazły się zarówno te wymagające wysokich jak i niższych kwalifikacji. Braki dotyczą zarówno sektora prywatnego jak i

¹⁷ Oprócz bezrobotnych wskaźnik uwzględnia również niepełnozatrudnionych gotowych pracować w większym wymiarze czasu pracy, biernych zawodowo poszukujących pracy, ale niegotowych do jej podjęcia oraz biernych zawodowo nieposzukujących pracy, ale gotowych do jej podjęcia. Źródło: Eurostat, (Źródło:

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_sla_q_custom_11478302/default/table?lang=en; data dostępu 21.05.2024 r.)

¹⁸ Wyniki badania, publikacje prognoz, metodologia badania oraz narzędzia do zróżnicowanych wyszukiwań (także na poziomie powiatowym) są dostępne pod adresem <https://barometrzwodow.pl/>.

* Zawody pozostające w deficycie od 2016 r. zastały podkreślone.

publicznego.

W tym pierwszym nieco częściej potencjalne braki mogą być niwelowane zatrudnieniem cudzoziemców (choć w niektórych grupach jak np. te z branży finansowej jest to trudne z uwagi na konieczną dobrą znajomość języka polskiego i polskich regulacji).

Braki w niektórych grupach zawodów z sektora publicznego wskazują na potencjalne trudności na przyszłość w dostarczaniu ważnych usług i dóbr publicznych, m.in. z zakresu ochrony zdrowia, opieki, edukacji i obronności. Wśród najczęstszych powodów deficytów badanie wymienia brak dostępnych pracowników, m.in. z powodów demograficznych, niespełniania wymogów przez kandydatów oraz niespełnionych oczekiwań kandydatów co do warunków pracy.

W odniesieniu do zawodów należących do tzw. niebieskich kołnierzyków (zawody szkolnictwa branżowego) prognozy przyszłego zapotrzebowania na pracowników prowadzi od 2019 r. resort edukacji. Na liście najbardziej deficytowych zawodów opublikowanej w 2023 r.¹⁹ znalazły się 33 zawody, na kształcenie w których w 2024 r. będzie przeznaczona zwiększona subwencja oświatowa. Wśród tych zawodów znalazły się m.in. zawody budowlane, monterzy, operatorzy maszyn, a także technicy różnych specjalności.

Za utrzymywanie się deficytów w zawodach wymagających niższych niż uniwersyteckie wykształcenie w znacznym stopniu odpowiada utrzymujący się niski prestiż tych zawodów a także nieatrakcyjne warunki pracy, a niejednokrotnie również płacy. Z drugiej strony powoli wzrasta świadomość roli, jaką odgrywają ludzie wykonujący pracę w tych zawodach dla utrzymania dobrostanu społecznego, na co wskazuje m.in. ukuty w trakcie pandemii termin „kluczowi pracownicy” (*essential workers*).

Kwalifikacje niedopasowane do potrzeb rynku pracy i wyzwań

Jak wynika z prognoz Barometru Zawodów (zarówno na rok 2024 jak i wcześniejszych) brak odpowiednich umiejętności i kwalifikacji to druga – po demografii – najistotniejsza przyczyna deficytów kadrowych w Polsce. Wśród przyczyn tego stanu rzeczy obok niskich kompetencji absolwentów, w tym deficytu umiejętności praktycznych i społecznych/miękkich, jest niski odsetek Polaków kształcących się po uzyskaniu formalnego wykształcenia. Wśród przyczyn niskiego poziomu uczenia się dorosłych są m.in. brak motywacji do rozwoju kwalifikacji, obiektywne trudności, w tym finansowe, brak wsparcia ze strony aktualnych pracodawców oraz nieodpowiednia oferta edukacyjna.

¹⁹<https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/prognoza-zapotrzebowania-na-pracownikow-w-zawodach-szkolnictwa-branzowego-na-krajowym-i-wojewodzkiem-ryнку-pracy-2023>, data dostępu: 15.01.2024r.

Problemy z dopasowaniem kwalifikacji do potrzeb rynku pracy, które występują od lat w polskiej gospodarce, będą dodatkowo pogłębiane przez cyfrową i zieloną transformację, a także przez konsekwencje starzenia się społeczeństwa. Szybki postęp cyfrowy oraz przechodzenie na model gospodarki zielonej i zrównoważonej, będą skutkować likwidacją niektórych miejsc pracy, zmianą charakteru niektórych zawodów oraz powstawaniem zawodów dotychczas nieznanymi. **Coraz bardziej widoczne dla rynku pracy stają się także skutki zastosowania sztucznej inteligencji, na przykład w sektorze finansowym (bankowym) czy handlu i należy zakładać, że tempo tych zmian jeszcze przyspieszy²⁰.** Co ciekawe sztuczna inteligencja i automatyzacja prawdopodobnie będą miały poważniejsze konsekwencje dla niektórych zawodów biurowych i wymagających dziś względnie wysokich kwalifikacji niż dla części zawodów wymagających niższych kwalifikacji, ale trudnych do zastąpienia przez nowoczesne technologie²¹. **W konsekwencji można spodziewać się, że znaczna część pracowników kilkakrotnie będzie zmieniać zawód w trakcie swojego życia a możliwość szybkiej zmiany lub uzupełniania kwalifikacji będzie decydować o pozycji konkurencyjnej gospodarki i poziomie życia społeczeństwa.**

W kontekście transformacji cyfrowej zwraca uwagę niski poziom kompetencji cyfrowych Polaków. W 2021 r. odsetek osób posiadających co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe w Polsce wyniósł 43%, o 11 p.p. poniżej średniej UE wynoszącej 54%. Także dla osób młodych (16–29 lat) ten odsetek był niższy niż dla średniej w UE (67,4% vs 71%; Eurostat 2021). W rankingu Digital Economy and Society (DESI) 2022 Polska zajęła 24. miejsce wśród 27 krajów Unii Europejskiej. Jednocześnie jednak Polska jest silna w niektórych obszarach sektora IT, jak m.in. *gaming*, rozwiązania dla e-commerce czy cyberbezpieczeństwo.

Kolejnym procesem, który już wpływa na rynek pracy i w kolejnych latach proces ten będzie się nasilał jest zielona transformacja. Do branż, które ograniczą produkcję, zaliczyć można przede wszystkim górnictwo i branże pracujące na jego rzecz. Do branż rozwojowych zaliczyć należy energetykę źródeł odnawialnych, atomową, elektromobilność i rozwój sieci przesyłowych. Każda z nich wygeneruje różnego rodzaju miejsca pracy: od specjalistycznych, wymagających naukowej wiedzy eksperckiej, przez wspierające, administracyjne po tzw. niebieskie kołnierzyki (np. spawacze). Dwa założenia na temat zielonej transformacji wydają się realistyczne: wpływ netto na zatrudnienie prawdopodobnie będzie nieznacznie dodatni lub neutralny, ale przesunięcia między sektorami i zawodami mogą być znaczne. Przewidywanie, w jaki sposób umiejętności potrzebne do pracy w gospodarkach zielonych będą różnić się od umiejętności potrzebnych w dzisiejszych miejscach pracy,

²⁰ *Polityka dla rozwoju sztucznej inteligencji w Polsce od roku 2020*, <https://www.gov.pl/web/ai/polityka-dla-rozwoju-sztucznej-inteligencji-w-polsce-od-roku-2020>, data dostępu: 15.01.2024r.

²¹ Pojawiają się pierwsze sygnały wskazujące o wpływie sztucznej inteligencji na rynek pracy, np. w Łodzi tamtejszy oddział holenderskiej firmy Tom Tom w skutek jest szerszego wykorzystania dokonał redukcji zatrudnienia.

jest pierwszym krokiem w projektowaniu programów i inicjatyw w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji. Jednocześnie systemy kształcenia i szkolenia będą musiały zostać dostosowane, aby wyposażyć młodych ludzi w zestaw umiejętności, na które według prognoz wzrośnie popyt w wyniku zielonej transformacji.

Należy także mieć na uwadze potencjalne ryzyko pogorszenia się sytuacji na rynku pracy w tych regionach, w których wygaszane będzie działanie kopalni i elektrowni węglowych – są to duże zakłady pracy (oraz ważni płatnicy podatków do budżetów JST), często zlokalizowane w regionach peryferyjnych (gdzie nie ma wielu alternatywnych miejsc wysokiej jakości zatrudnienia), a wynagrodzenia w sektorze wydobywczym należą do najwyższych w kraju. Analizy Banku Światowego wskazują, że **uchronienie rynku pracy w regionach transformacji węglowej będzie trudne – nawet przy pełnym zaangażowaniu PSZ – i wymagać będzie inwestycji idących w miliardy złotych**²².

Analizując zapotrzebowanie na przyszłe kwalifikacje nie można pominąć zachodzących zmian demograficznych, takich jak starzenie się społeczeństwa. Wraz ze wzrostem liczby i odsetka osób w wieku starszym w ogóle społeczeństwa niezbędne staje się zapewnienie odpowiednich usług publicznych, w tym usług medycznych oraz opieki nad osobami starszymi i z niepełnosprawnością. Te usługi w niewielkim stopniu w najbliższych latach będą podlegać automatyzacji, stąd też konieczne jest uwzględnianie w programach szkoleń i edukacji kompetencji niezbędnych do ich wykonywania. **Prace związane z opieką kojarzą się dziś z trudnymi warunkami, niedoinwestowaniem oraz niskimi wynagrodzeniami, co może skutkować małą skłonnością do podejmowania w nich zatrudnienia, zwłaszcza przez mężczyzn i osoby młode**²³.

Z uwagi na wydłużanie się życia w dobrym zdrowiu należy w większym niż obecnie stopniu zachęcać osoby po osiągnięciu wieku emerytalnego, do kontynuowania zatrudnienia. Pozwoli to wykorzystanie często unikalnego doświadczenia zawodowego i życiowego osób starszych.

Większa efektywność Publicznych Służb Zatrudnienia

Choć wpływ na politykę zatrudnienia ma wiele podmiotów i zależy ona silnie również od innych polityk publicznych, to kluczowym narzędziem pozostają publiczne służby zatrudnienia (PSZ). System PSZ w Polsce jest silnie zdecentralizowany i oparty na współdziałaniu administracji rządowej i samorządowej.

²² Luc Christiaensen, Céline Ferré, Maddalena Honorati, Tomasz Janusz Gajderowicz i Sylwia Michalina Wrona, „Towards a Just Coal Transition Labor Market Challenges and People’s Perspectives from Wielkopolska”, Bank Światowy: 2022, <https://doi.org/10.1596/38175>. data dostępu: 15.01.2024r.

²³ Eurofound (2023), *Measures to tackle labour shortages: Lessons for future policy*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Funkcję koordynatora PSZ pełni minister właściwy do spraw pracy. Obecnie funkcjonuje w Polsce 340 powiatowych urzędów pracy (PUP) oraz 16 wojewódzkich urzędów pracy (WUP). PUP wchodzi w skład powiatowej administracji zespolonej i działają pod zwierzchnictwem starosty/prezydenta miasta, WUP działają zaś pod zwierzchnictwem marszałka województwa.

Wprawdzie system PSZ jest oceniany generalnie pozytywnie i odegrał znaczącą rolę w ograniczaniu wysokiego bezrobocia z lat 90-tych i pierwszej dekady XXI w., to coraz wyraźniejsza staje się potrzeba dostosowania go do przemian na rynku pracy związanych między innymi z technologią i demografią. W sytuacji gdy jest prawdopodobne (choć nie przesądzone), że w kolejnych latach stopa bezrobocia będzie pozostawać na umiarkowanych poziomach, urzędy pracy powinny przyczynić się do odpowiadania na inne wyzwania niż tylko rejestracja, wypłata zasiłków i aktywizacja już zarejestrowanych bezrobotnych.

Znaczącym atutem polskiego systemu PSZ (co także znajduje potwierdzenie w niezależnych ocenach eksperckich) są wykwalifikowane i zaangażowane w swoją pracę kadry urzędów pracy (łącznie ok. 20,6 tys. pracowników). W połączeniu ze zdecentralizowaną strukturą potencjał kadrowy pozwala nie tylko na wspomniane mitygowanie skutków bezrobocia, ale także stanowi skuteczny mechanizm reagowania w sytuacjach kryzysowych, co pokazały ostatnie lata (urzędy pracy były zaangażowane w realizację tarcz antykryzysowych, pozwalających ochronić miejsca pracy, a także w skuteczną integrację uchodźców z Ukrainy na rynku pracy w Polsce).

W kontekście obecnych zmian społeczno-gospodarczych należy jednak stwierdzić,

że formy wsparcia w ramach PSZ powinny być lepiej dostosowane do aktualnych potrzeb rynku pracy, z uwzględnieniem także kwestii osób nieaktywnych zawodowo. Grupą osób, która mogłaby być objęta większym wsparciem, są również osoby, które już mają zatrudnienie lub z innego powodu nie spełniają kryteriów by zarejestrować się jako osoba bezrobotna, a jednocześnie potrzebują wsparcia, np. w zakresie przekwalifikowania się.

Warunkiem skutecznego działania PSZ w szybko zmieniającym się świecie jest także dalsza informatyzacja i zastosowanie nowoczesnych narzędzi cyfrowych, m.in. w zakresie pośrednictwa i poradnictwa, wykorzystujących *machine learning* oraz sztuczną inteligencję.

Na efektywność udzielanego wsparcia wpływ może mieć też przyjęty w polskich regulacjach wskaźnik efektywności zatrudnieniowej. Z jednej strony mobilizuje on PUP do działań, które mają mieć na celu zatrudnienie osoby bezrobotnej, z drugiej strony może dochodzić do selekcji zarówno osób, którym przyznawane jest wsparcie (wybiera się osoby lepiej rokujące na zatrudnienie), jak i form wsparcia (wybiera się te, które zapewnią zatrudnienie w krótkim terminie, często z wykorzystaniem publicznych środków, nawet jeśli w dłuższym terminie wskazane byłyby inne formy, np. szkolenia). W efekcie **w wielu powiatach od lat utrzymuje się wysoka stopa bezrobocia,**

a jednocześnie wskaźniki efektywności zatrudnieniowej przekraczają 80 a nawet 90%.

Krytycznie oceniane jest też powiązanie prawa do ubezpieczenia zdrowotnego z uzyskaniem statusu osoby bezrobotnej, co powoduje, że wielu zarejestrowanych bezrobotnych nie jest zainteresowanych działaniami aktywizacyjnymi, ani pracą, a urzędy pracy znaczną część swoich zasobów poświęcają na kwestie związane z ubezpieczeniem zdrowotnym (ale także weryfikacją warunków koniecznych do uzyskania zasiłku czy utrzymania statusu bezrobotnego).

Zasiłek dla bezrobotnych – inaczej niż w wielu państwach UE – nie jest powiązany z wynagrodzeniem z ostatniej pracy i wynosi znacznie poniżej płacy minimalnej, co nie gwarantuje osobom bezrobotnym utrzymania zbliżonego poziomu życia bezpośrednio po utracie pracy. Niski jest również odsetek osób uprawnionych do zasiłków, w ostatnich latach (2020–2023) najczęściej wahał się on w przedziale 13–15%. **Z jednej strony powyższe rozwiązania mogą mieć pewien pozytywny efekt skłaniający do większej determinacji w poszukiwaniu pracy, z drugiej nie gwarantują stabilności w różnych ważnych sytuacjach życiowych.**

Charakterystyczną cechą polskich PSZ jest duże zaangażowanie w realizację procedur dopuszczania cudzoziemców do polskiego rynku pracy (rocznie powiatowe urzędy pracy przeprowadzały w ostatnich latach ponad 1 mln różnych procedur z tym związanych), przy czym dominują działania skoncentrowane tylko na samym dopuszczeniu do zatrudnienia, a **bardzo ograniczone są działania wspierające integrację cudzoziemców na rynku pracy** (do pewnego stopnia sytuację tę zmienił napływ uchodźców z Ukrainy), do końca grudnia 2023 przez urzędy pracy przeszło ok. 125 tys. obywateli Ukrainy).

Ważną rolę w polskim systemie wspierania rynku pracy pełnią Ochotnicze Hufce Pracy (OHP). Są one państwową jednostką budżetową nadzorowaną przez ministra właściwego ds. pracy (nie są częścią PSZ). **Wyspecjalizowane są w pracy z młodzieżą najbardziej zagrożoną wykluczeniem społecznym i łączą kształcenie zawodowe z funkcjami wychowawczymi, będąc unikatową instytucją tego rodzaju w skali UE.** Jednocześnie w funkcjonowaniu OHP wiele kwestii wymaga wciąż doskonalenia, m.in. w zakresie zarządzania i koordynacji czy informatyzacji.

Segmentacja na rynku pracy – stare i nowe wyzwania

Zmniejszające się w ostatnich latach bezrobocie, ale także zmiany regulacyjne, przyczyniały się w ostatnich latach do wzmocnienia pozycji pracownika i ograniczania części negatywnych zjawisk na rynku pracy, takich jak nadużywanie umów cywilnoprawnych i na czas określony czy praca w szarej strefie.

W 2022 r. pracę nierejestrowaną wykonywało 342 tys. osób w wieku 15–89 lat, tj. 2,0% ogólnej liczby pracujących. W 2017 r., gdy przeprowadzono poprzednie badanie, w

szarej strefie pracowało 880 tys. osób, co stanowiło 5,4% ogólnej liczby pracujących (GUS, 2023).

W latach 2015–2021 spadła również z 1,9 mln do 0,9 mln liczba osób pracujących na podstawie umowy cywilnoprawnej (i jednocześnie niepracujących na podstawie umowy kodeksowej). Wzrastające realne wynagrodzenia, stymulowane m.in. podnoszeniem płacy minimalnej, ale i rosnącą produktywnością pracy, przyczyniały się do podnoszenia poziomu życia w Polsce i jednocześnie zmuszają przedsiębiorstwa do poszukiwania konkurencyjności w innych źródłach niż tylko niskie koszty pracy. **Okres zewnętrznych wstrząsów i zwiększonej niepewności zapoczątkowany pandemią Covid-19 częściowo spowolnił wyżej wskazane pozytywne trendy, ale – jak się wydaje – trwale ich jeszcze nie odwrócił.**

Z drugiej strony polski rynek pracy wciąż może być opisywany jako dualny – współwystępują ze sobą dwa rynki pracy. Na jednym z nich – tzw. pierwotnym rynku pracy, pracownicy pracują na podstawie standardowych umów o pracę, korzystając z pełni praw pracowniczych, podczas gdy na drugim, tzw. wtórnym, pracownicy zmuszeni są do pracy na podstawie atypowych umów o pracę, nie podlegają ochronie Kodeksu Pracy, a często także nie korzystają z praw związanych z opłacaniem składek na ubezpieczenia społeczne. **Utrzymuje się również prekaryjność pracy, związana m.in. z niską stabilnością zatrudnienia oraz niskimi wynagrodzeniami, rozpowszechnieniem pracy tymczasowej, a także innych form użyczenia pracowników.** Prekaryjność do pewnego stopnia dotyczy też części tzw. pierwotnego rynku pracy, w tym także pracowników lepiej wykształconych i o wyższych kwalifikacjach. **Czynnikiem zwiększającym zasięg tzw. wtórnego rynku pracy i prekaryjności zatrudnienia może okazać się również rosnący napływ migrantów zarobkowych do Polski, gdyż pracodawcy i pośrednicy mogą wykorzystywać z natury słabszą pozycję pracowników cudzoziemskich.**

Brak poczucia stabilności zatrudnienia (umowy czasowe) stanowi jedną z najważniejszych barier do podejmowania trwałych zobowiązań, w tym formowania trwałych związków oraz decydowania się na dzieci. Stąd niestabilność zatrudnienia osób w wieku 20–30+ lat może przyczyniać się do problemów demograficznych.

W Polsce w grupie wiekowej 20–24 lata 58% kobiet i 49% mężczyzn stanowiły osoby pracujące na czas określony. W grupie wiekowej 25–29 lat wynosiło to odpowiednio 32% dla kobiet i 26% w przypadku mężczyzn.

Nierówność niektórych grup na rynku pracy widoczna jest także w wynagrodzeniach.

W Polsce luka płacowa między kobietami i mężczyznami wyniosła w 2021 r. wg danych Eurostat 4,5%, podczas gdy dla całej UE wyniosła prawie 13% (w przypadku

skorygowanej luki płacowej różnica między Polską a UE jest już jednak niewielka – odpowiednio 10,4% oraz 11%)²⁴.

Polacy wciąż należą do najdłużej pracujących nacji w UE. Przeciętny tydzień pracy w 2022 r. wyniósł w Polsce 40,4 godziny (drugi najwyższy wynik po Grecji – 41 godz.), przy średniej w UE 37,5 godz. i najniższych wartościach w Holandii – 33,2 godz. oraz Niemczech – 35,3 godz. i Danii – 35,4 godz. (Eurostat, 2023).

Na powyższe negatywne i względnie trwałe cechy polskiego rynku pracy nakładają się również zmiany technologiczne i związane z nim zupełnie nowe modele pracy jak np. praca platformowa. Praca platformowa, choć pozostaje zjawiskiem o niewielkiej skali, to ma potencjał na szybkie upowszechnianie się i podważanie bardziej tradycyjnych modeli pracy z jasno określonymi obowiązkami dla obu stron stosunku pracy. Platformy nie są skłonne przyjąć roli pracodawcy, gdyż wiąże się ona z obowiązkami i kosztami, Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych mają często niewłaściwy status zatrudnienia lub nie posiadają żadnej formalnej umowy z platformą, dlatego nie mogą liczyć na uprawnienia przewidziane dla pracowników w regulacjach prawa pracy. Relatywnie niska atrakcyjność tej formy zatrudnienia powoduje, że korzystają z niej osoby, które w danym momencie nie potrzebują lub nie mogą znaleźć bardziej stabilnej pracy, w tym migranci. Z drugiej strony platformy są w stanie oferować usługi w formie atrakcyjnej dla konsumentów i po znacznie niższych kosztach.

Dobrą ilustracją wpływu technologii na rynek pracy jest także szybkie upowszechnienie się pracy zdalnej, które miało miejsce w trakcie i po pandemii Covid-19 i przyczyniło się – po szerokich konsultacjach społecznych – do wprowadzenia regulacji dot. pracy zdalnej do Kodeksu Pracy²⁵.

Praca zdalna choć niesie wiele korzyści także dla grup dziś defaworyzowanych na rynku pracy (np. osób sprawujących opiekę czy osób z niepełnosprawnościami) może przyczyniać się także do dalszej polaryzacji świata pracy. Przy takim scenariuszu to pracownicy dziś uprzywilejowani będą korzystać z dobrodziejstw technologii i elastyczności, jaką one dają (m.in. prestiż, łatwiejsze łączenie ról rodzinnych i zawodowych), podczas gdy pozostałe grupy będą narażone na negatywne konsekwencje przemian technologicznych na rynku pracy (m.in. nowoczesne techniki nadzoru, ryzyko zastąpienia przez maszyny lub algorytmy czy praca w trudnych warunkach o niskim nasyceniu technologiami, niedająca perspektyw na rozwój osobisty).

Jedną z istotnych cech polskiego rynku pracy jest również bardzo niski poziom uzwiązkowienia, a także jego nierówne rozłożenie i koncentracja w tradycyjnym

²⁴ Więcej o sytuacji ekonomicznej kobiet w: Polski Instytut Ekonomiczny, *Sytuacja kobiet w Polsce z perspektywy społeczno-ekonomicznej*, 2023.

²⁵ Nowelizacja Kodeksu Pracy z 1 grudnia 2022 r, która weszła w życie dniem 7 kwietnia 2023 r.: Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r. poz. 240).

przemysle i wydobywaniu surowców oraz częściowo w sektorze publicznym. Według OECD uzwiązkowienie pracowników (odsetek pracowników, jacy zrzeszeni są w związkach zawodowych) wynosi w Polsce 12,4%²⁶ wobec średniej dla 38 krajów członkowskich organizacji wynoszącej 16,1%. Niskie uzwiązkowienie to jednak nie tylko polska specyfika i wynika w dużym stopniu ze zmian w stosunkach pracy związanych z globalnymi trendami gospodarczymi. Polska wyprzedza pod względem uzwiązkowienia Słowację, Czechy, Stany Zjednoczone, Węgry i Estonię, w której wskaźnik uzwiązkowienia jest najniższy (4,7%). Mamy niewiele niższe uzwiązkowienie niż kojarzone z silną stroną związkową Niemcy (16,7%), a wyższe od znanej z masowych akcji strajkowych Francji (7,9%). Niskie uzwiązkowienie powoduje, że bardzo duża część polskiego społeczeństwa nie uczestniczy w żadnej formie dialogu społecznego, co często wiąże się także z większą prekaryjnością wykonywanej przez nich pracy. Sam model dialogu w Polsce różni się od większości państw zachodniej i północnej Europy, m.in. pod względem niskiego upowszechnienia układów zbiorowych.

Istotną przyczyną utrzymywania się negatywnych zjawisk na rynku pracy w Polsce, a także braku adekwatnej odpowiedzi na nowe, wyżej zarysowane wyzwania, może być też niedofinansowanie i ograniczone kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy (np. w zakresie kontrolowania umów cywilnoprawnych czy przeprowadzania kontroli, w tym środków zaradczych, które może podejmować), a także praktyczne trudności w dochodzeniu swoich praw, jakie odczuwa wielu pracowników.

Wzrastający napływ migrantów zarobkowych – szanse i ryzyka

Znaczenie pracy cudzoziemców w polskiej gospodarce rośnie już od niemal dwóch dekad. Liczba cudzoziemców ubezpieczonych w ZUS²⁷ jeszcze 10 lat temu wynosiła ok. 100 tys., co stanowiło poniżej 1% wszystkich ubezpieczonych w ZUS, podczas gdy dziś to już 1,13 mln osób i prawie 7% wszystkich ubezpieczonych.

Wykres 4. Liczba ubezpieczonych (osoby fizyczne), którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych podali obywatelstwo inne niż polskie w latach 2012–2023, na koniec kwartałów.

²⁶ <https://rynekpracy.org/fiszki/uklady-zbiorowe-dla-nielicznych/> (data dostępu: 15.01.2024r.)

²⁷ Liczba cudzoziemców ubezpieczonych w ZUS stanowi jedyne pewne przybliżenie populacji pracujących cudzoziemców w Polsce. Nie obejmuje m.in. pracujących na umowę o dzieło, umowę o pomocy przy zbiorach, na podstawie innych atypowych form świadczenia pracy lub w szarej strefie.



Źródło: Opracowanie własne MRPiPS

Wśród ubezpieczonych cudzoziemców 67,5% stanowią obywatele Ukrainy, 11,4% – Białorusi, 2,4% – Gruzji, a 1,8% – Indii. Rośnie udział również obywateli takich państw jak Filipiny, Uzbekistan, Nepal, Kolumbia i Azerbejdżan. **Cudzoziemcy w dalszym ciągu pracują przede wszystkim w sektorach i zawodach, gdzie można pracować bez specjalnych kwalifikacji** (prace w rolnictwie, opiece, część prac w przetwórstwie przemysłowym, zwłaszcza spożywczym, logistyce i budownictwie) **lub wymagana jest wykwalifikowana praca fizyczna** (operatorzy maszyn i urządzeń, kierowcy samochodów ciężarowych). W znacznej części są to zawody wskazywane w Polsce jako deficytowe lub takie, gdzie praca stała się nieatrakcyjna dla Polaków. **W sytuacji, gdy liczba osób w wieku produkcyjnym będzie w dalszym ciągu szybko się obniżać oraz gdy zmniejsza się liczba absolwentów w zawodach deficytowych, należy przewidywać, że jeszcze do 2030 r. odsetek cudzoziemców ubezpieczonych w ZUS przekroczy 10%**. Dla części branż dostęp do pracowników z zagranicy będzie też zapewne warunkiem przetrwania i rozwoju. Należy również zakładać, że zwiększać się będzie również udział cudzoziemców przebywających w Polsce na dłużej i z państw bardziej odległych kulturowo, z czasem także z rodzinami.

Szybki wzrost udziału cudzoziemców na polskim rynku pracy nie spowodował, jak do tej pory, negatywnych konsekwencji w skali makro pod względem stopy bezrobocia, aktywności zawodowej, poziomu wynagrodzeń czy spójności społecznej. **Pewne ryzyka są już jednak widoczne. Należą do nich prekaryjne warunki** w jakich pracują cudzoziemcy (znaczny odsetek pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, **rozpowszechnienie się atypowych konstrukcji prawnych związanych z ich zatrudnieniem, obchodzenie przepisów dotyczących pracy tymczasowej** na rzecz nieuregulowanego outsourcingu pracowniczego lub procesowego czy **duży odsetek wniosków o legalizację zatrudnienia, które składane są dla pozoru**, w celu

ułatwienia wjazdu do Polski lub UE, bez zamiaru faktycznego powierzenia pracy przez składającego wniosek. Dostrzec też już można skupianie się imigrantów w określonych gminach i dzielnicach.

Bezprecedensowym wydarzeniem z punktu widzenia rynku pracy był napływ po 24 lutego 2022 r. uchodźców wojennych z Ukrainy. Polski rynek pracy okazał się przygotowany na absorpcję dużej liczby nowych pracowników, mimo iż znacznie różnili się oni od dotychczasowych migrantów z tego kraju. Przeważały kobiety, często z dziećmi lub innymi osobami pod opieką, relatywnie dobrze wykształcone, często w zawodach, w których nie jest łatwo od razu zacząć pracę w innym kraju (np. księgowi, ekonomiści, prawnicy). **Sukcesem jest wysoki wskaźnik zatrudnienia uchodźców z Ukrainy, który wg niektórych badań (np. OBM 2023) sięga nawet 70%. Problemem pozostaje wyższe ryzyko bezrobocia (nawet 17% wg badań OBM²⁸), praca poniżej kwalifikacji, brak dostępu do usług opiekuńczych i wysoki odsetek pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych.**

Jednym ze skutków społecznych otwarcia dla Polaków rynku pracy państw UE była fala emigracji z Polski, której skutki odczuwane są po dziś dzień. Trend wzrostu liczby emigrantów utrzymał się aż do 2017 r., kiedy w innych krajach UE przebywało 2 121 tys. Polaków, a od 2018 r. liczba ta zaczęła się obniżać²⁹. Od momentu wstąpienia do UE wydłużył się również czas przebywania Polaków za granicą, choć wciąż dominowały wyjazdy krótkookresowe. Ponieważ wyjechali głównie ludzie młodzi, emigracja prowadziła do pogłębienia niżu demograficznego, który staje się obecnie głównym wyzwaniem dla stabilności polskiego rynku pracy. Największa liczba polskich migrantów czasowych przebywa w krajach takich jak Wielka Brytania, Niemcy, Irlandia, Holandia, Stany Zjednoczone, Norwegia i Włochy.

Jak wynika m.in. z raportu "Sytuacja demograficzna Polski do 2022 r.", sytuacja stopniowo się normalizuje, a Polska przekształca się z państwa emigracyjnego w imigracyjne. Po raz siódmy z rzędu zanotowano dodatni bilans migracji definitywnych, obliczany na podstawie informacji o zameldowaniach na pobyt stały po przyjeździe z zagranicy oraz wymeldowaniach z pobytu stałego w związku z wyjazdem na stałe za granicę. Wcześniej, przez kilka dziesięcioleci, utrzymywało się saldo ujemne.

Według danych GUS w 2022 r. saldo migracji zagranicznych na pobyt stały wyniosło 1,9 tysiąca osób (choć pamiętać należy, że saldo migracji na pobyt stałych to zaledwie ułamek wszystkich migracji). Liczba imigracji osiągnęła 15,6 tys., natomiast liczba emigracji wyniosła 13,6 tys. Jest to zauważalny wzrost w porównaniu z rokiem 2021,

²⁸ Ale mniej niż 2%, jeśli wziąć pod uwagę tylko bezrobotnych Ukraińców, którzy zarejestrowali się w urzędach pracy i pracujących z ZUS.

²⁹ „Sytuacja demograficzna Polski do 2019 r. Migracje zagraniczne ludności w latach 2000–2019”, GUS, 2020 s. 97. (Źródło: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/migracje-zagraniczne-ludnosc/sytuacja-demograficzna-polski-do-roku-2019-migracje-zagraniczne-ludnosc,16.1.html>, data dostępu: 15.01.2024r.)

w którym liczby te wynosiły odpowiednio 15,4 i 12 tys. W 2022 roku aż 62% osób meldujących się w Polsce na pobyt stały to Polacy wracający do kraju.

W 2022 r. w Polsce przebywało 1,4 mln imigrantów czasowych. Około 73% z nich posiadało obywatelstwo ukraińskie. Obywatele Białorusi to 4,4%, Mołdawii 2,2%, a Gruzji 1,7%. Warto podkreślić, że już przed napaścią Federacji Rosyjskiej polski rynek pracy wspierany był przez blisko 1,5 miliona Ukraińców rocznie (część z nich nie mieszkała w Polsce na stałe, decydując się na cykliczne, często krótkie, przyjazdy do Polski).

I.2 PODUMOWANIE DOTYCHCZASOWYCH DZIAŁAŃ

Wyżej opisane wyzwania w większości nie są nowe i w ostatnich latach podejmowano różne działania by im sprostać, zarówno te o charakterze kontynuacji jak i wprowadzające nowe rozwiązania.

W odniesieniu do przeciwdziałania bezrobociu, istotny wkład wniosły działania aktywizacyjne 340 powiatowych urzędów pracy, choć pewne znaczenie odgrywały w tym procesie zmiany demograficzne. W ciągu ostatnich 10 lat (od 2014 r. do końca października 2023 r.) zaktywizowano ponad 3,6 mln bezrobotnych, czyli średnio aktywizowano rocznie ok. 366 tys. bezrobotnych i ponoszono na to z Funduszu Pracy wydatki rządu 32,3 mld zł³⁰. Dla zdynamizowania działań urzędów pracy w latach 2021–2023 wprowadzono 3 edycje naboru na projekty pilotażowe, łącznie ponad 190 różnych projektów. Z założenia projekty pilotażowe mają testować rozwiązania, które następnie mogą być wdrażane na szerszą skalę i wprowadzane do regulacji prawnych lub wykorzystywane przez urzędy pracy w formie dobrych praktyk. Projekty z lat 2021–2023 skupiały się przede wszystkim na bezrobotnych kobietach powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka, urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, okresie bierności zawodowej związanej z wychowywaniem dzieci czy opieką nad osobą zależną, bezrobotnych do 30 r. ż., w tym z grupy NEET, długotrwale bezrobotnych, osobach starszych oraz przedsiębiorcach/pracodawcach. W 2023 r. w ramach naboru na realizację pilotaży utworzono sieć 76 punktów kompleksowego wsparcia osób młodych, testujących w Polsce wsparcie zatrudnienia w formule one-stop shop.

Ważnym obszarem prowadzonych działań był rozwój umiejętności dorosłych, w tym

wsparcie oferowane przez PSZ w dostosowaniu kompetencji lub kwalifikacji osób bezrobotnych i poszukujących pracy do potrzeb pracodawców (finansowane ze środków Funduszu Pracy tzw. podstawowe usługi szkoleniowe: skierowanie na szkolenie, finansowanie studiów podyplomowych, kosztów egzaminów lub uzyskania licencji, udzielanie pożyczek na sfinansowanie kosztów szkolenia oraz tzw. dodatkowe instrumenty/ programy rynku pracy, w tym staż i przygotowanie zawodowe dorosłych)

³⁰ Opracowanie własne na podstawie sprawozdań MRiPS-02 o przychodach i wydatkach Funduszu Pracy.

oraz Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS). KFS stanowi wydzieloną część Funduszu Pracy, przeznaczoną na dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców, podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. Celem utworzenia KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki. Roczny budżet w ramach KFS był w ostatnich latach konsekwentnie zwiększany³¹ (kwota zaplanowana na 2024 r. to 294,4 mln zł wobec 277,5 mln zł w roku 2023).

Od 2022 r. prowadzone są w MRPiPS prace analityczne nad mechanizmem indywidualnych rachunków szkoleniowych, wynikającym z Zalecenia Rady z 16 czerwca 2022 r. w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych, które rekomenduje Państwu Członkowskim wdrożenie ww. instrumentu ukierunkowanego na rozwój kształcenia ustawicznego w państwach członkowskich UE. W ramach tych prac

w czerwcu 2023 r. powołano *Grupę roboczą do spraw rozwoju umiejętności na potrzeby rynku pracy przy Międzyresortowym Zespole do spraw uczenia się przez całe życie i Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji*.

Lepszemu dopasowaniu umiejętności do potrzeb rynku pracy służył również rozwój narzędzi prognostycznych szacujących zapotrzebowanie na dane umiejętności na rynku pracy – m.in. zakończenie w 2022 r. prac nad *Systemem prognozowania polskiego rynku pracy*³², cykliczny monitoring zapotrzebowania na kompetencje na rynku pracy (Bilans Kapitału Ludzkiego³³, Barometr zawodów, coroczna prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa

³¹ Wg obecnych przepisów na finansowanie zadań w ramach KFS w danym roku budżetowym przeznaczane są środki stanowiące 4%–6% przychodów Funduszu Pracy uzyskanych ze składek na Fundusz Pracy w roku poprzedzającym rok, w którym sporządzany jest plan finansowy Funduszu Pracy.

³² Projekt współfinansowany ze środków UE w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, Oś priorytetowa II *Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji*, Działanie 2.4 *Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy*. Celem projektu było wdrożenie nowatorskiej metody prognozowania popytu na pracę, podaży pracy oraz luki popytowo-podażowej i opracowanie nowego narzędzia służącego do wyznaczania szczegółowych prognoz dla rynku pracy w horyzoncie do 2050 r.

³³ BKL obejmuje ogólnopolskie badania przekrojowe przedsiębiorców, ludności i sektora szkoleniowo-rozwojowego, dostarczając informacji o sytuacji i działaniach tych grup na rynku pracy. W ramach BKL (w tym BBKL – Branżowych Bilansów Kapitału Ludzkiego I i II) zrealizowano również badania branżowe, w 17 sektorach, w których zostały utworzone Sektorowe Rady ds. Kompetencji: finanse, IT, turystyka, budownictwo, moda i innowacyjne tekstylia, motoryzacja i elektromobilność, ochrona zdrowia i pomoc społeczna, chemia, gospodarka wodno-ściekowa i rekultywacja, handel, komunikacja marketingowa, nowoczesne usługi biznesowe, odzysk materiałowy surowców, przemysł lotniczo-kosmiczny, telekomunikacja i cyberbezpieczeństwo, usługi rozwojowe i żywność wysokiej jakości. Dzięki wynikom badań branżowych zidentyfikowano najpilniejsze potrzeby kompetencyjne przedsiębiorców i niedopasowania rynku pracy w poszczególnych sektorach, wskazano także trendy oddziałujące na każdą branżę i wyzwania z jakimi muszą mierzyć przedsiębiorcy.

branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy³⁴. W 2023 r. rozpoczęto także prace nad systemem strategicznego prognozowania zapotrzebowania na umiejętności zielone i cyfrowe, w ramach kolejnej edycji Europejskiego Funduszu Społecznego +.

Ponadto, realizując zobowiązania KPO (kamień milowy A51G), przygotowano i skonsultowano m.in. projekt ustawy o aktywności zawodowej (mającej zastąpić obecną ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy), **której założeniem jest stworzenie ram prawnych dla nowoczesnych urzędów pracy, zdolnych do odpowiedzi na wyżej zarysowane wyzwania**³⁵. Prace nad nowymi przepisami zostały przerwane 2023 r. w związku z końcem kadencji parlamentu. W I kwartale 2024 r. przygotowano projekt ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia, który obecnie na etapie konsultacji wewnętrznych. Projekt uzyskał wpis do wykazu prac programowych Rady Ministrów pod numerem UC29.

Podejmowano działania na rzecz szerszego wykorzystania na rynku pracy, dotąd nie

w pełni wykorzystanych, zasobów kadrowych, w tym osób z niepełnosprawnościami i osób mających obowiązki opiekuńcze. W 2022 r. Program „MALUCH+” został przekształcony w program długofalowy na lata 2022–2029. „MALUCH+” jest programem integrującym środki europejskie (KPO i FERS) oraz środki budżetu państwa. Budżet programu, z uwzględnieniem rewizji KPO wynosi 6,5 mld zł (uzupełniająco do tej kwoty ostatecznym odbiorcom mogą przysługiwać środki na finansowanie podatku VAT przypadającego na wydatki/koszty w ramach realizacji zadania finansowanego z KPO – 0,5 mld zł). Ma to zapewnić dofinansowanie utworzenia i funkcjonowania ponad 102,5 tys. miejsc opieki. Dostęp do opieki nad maluchem jest kwestią niezwykle ważną dla rodziców podejmujących pracę. W 2022 r. wprowadzony został dodatkowy instrument wsparcia ułatwiający łączenie rodzicielstwa z pracą zawodową – rodzinny kapitał opiekuńczy w wysokości 12 tys. zł na drugie i kolejne dziecko w wieku od 12 do 35 miesiąca życia. W grudniu 2023 kapitałem objętych było 189,1 tys. dzieci. Dla rodziców nieobjętych rodzinnym kapitałem opiekuńczym wprowadzono dofinansowanie obniżenia opłaty za pobyt dziecka w żłobku, klubie dziecięcym lub u dziennego opiekuna³⁶. W grudniu 2023 r. dofinansowaniem objętych było 81,1 tys. dzieci. Wsparcie osób z niepełnosprawnością było realizowane poprzez programy PFRON np.: „Stabilne zatrudnienie – osoby z niepełnosprawnościami w administracji i służbie publicznej” czy Absolwent. Ponadto, 1 stycznia 2023 r. weszła w życie ustawa o świadczeniu wspierającym, która wprowadziła nowe rozwiązania umożliwiające opiekunom osób z niepełnosprawnościami podjęcie aktywności zawodowej, poprzez modyfikację warunków przyznawania świadczenia pielęgnacyjnego oraz wprowadzenie do systemu prawnego nowego świadczenia wspierającego skierowanego bezpośrednio do osób z niepełnosprawnością.

³⁴ Art. 46b ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2024 r. poz. 737,).

³⁵ Kamień milowy A51G KPO

³⁶ Stanowi to element programu Aktywny Rodzic, który oprócz innych rzeczy integruje w sobie Rodzinny Kapitał Opiekuńczy.

Podejmowane były też działania na rzecz wspierania godzenia życia rodzinnego z pracą zawodową zgodnie z ideą tzw. work-life balance, które zostały zainicjowane nowelizacją Kodeksu pracy z 2023 r. wdrażającą unijne dyrektywy – tzw. dyrektywę rodzicielską oraz work-life balance. Ustawa³⁷ implementująca tę dyrektywę weszła w życie 26 kwietnia 2023 r. Należy dbać o właściwe stosowanie tych przepisów a także promowanie kultury pracy, która pozwala na harmonijne łączeniu sfery życia zawodowego i osobistego.

W ramach działań mających na celu przeciwdziałanie nadużywaniu umów cywilnoprawnych oraz ochronę osób otrzymujących wynagrodzenie na najniższym poziomie uchwalona została ustawa z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1265, z późn. zm.). Ustawa ta wprowadziła od dnia 1 stycznia 2017 r. gwarancję minimalnej wysokości wynagrodzenia dla określonych umów cywilnoprawnych. Obowiązkiem stosowania minimalnej stawki godzinowej zostały objęte umowy zlecenia oraz umowy o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu³⁸.

Zarządzanie migracjami zarobkowymi w Polsce jest możliwe m.in. dzięki rozwijanej od 2006 r. tzw. uproszczonej procedurze zatrudniania cudzoziemców, pozwalającej na krótkoterminową pracę bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę. Dominujący w polskim systemie model cyrkulacyjny w oparciu o oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi (pozwalający na pracę przez 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy) choć sprawdzał się w przeszłości, powinien stopniowo się zmieniać w kierunku preferowania migracji średnio i długoterminowych – takie podejście przyświecało zmianie wprowadzonej ustawą z dnia 17 grudnia 2021 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2022 r. poz. 91)³⁹, wydłużającej ww. okres pracy z 6 do 24 miesięcy (bez wskazywania okresu referencyjnego, tj. 12 miesięcy)⁴⁰, w którym praca na uproszczonych zasadach jest możliwa). Dalsze zmiany w tym m.in. pełna elektronizacja procedur legalizacji pracy cudzoziemców i zwiększenie ochrony pracy cudzoziemców są przewidziane (podobnie jak wspomniane wyżej przepisy regulujące działania PSZ) w ramach reformy przewidzianej w Krajowym Programie Odbudowy.

³⁷ Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 641).

³⁸ Również w zakresie ubezpieczeń społecznych wprowadzono zmiany, mające na celu większą ochronę ubezpieczeniową osób wykonujących umowy zlecenia. Od 1 stycznia 2016 r. ustawą z dnia 23 października 2014 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1831.) wprowadzono kumulację tytułów do ubezpieczenia (z wyjątkiem ubezpieczenia zdrowotnego, gdzie zawsze kumulowane były i są tytuły do ubezpieczenia) – do osiągnięcia z tytułu umowy zlecenia podstawy wymiaru składek nie niższej niż najniższe wynagrodzenie za pracę.

³⁹ Przepisy ustawy weszły w życie w dniu 29 stycznia 2022 r.

⁴⁰ Art. 88z ust. 2 pkt 3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W zakresie działań dotyczących migracji zarobkowych warto także wspomnieć o uruchomieniu od 25 lutego 2022 r. programu aktywizacyjnego dla cudzoziemców „Razem Możemy Więcej – Pierwsza Edycja Programu Aktywizacyjnego dla Cudzoziemców na lata 2022–2023”, w ramach którego realizowanych jest 112 projektów na łączną kwotę ok. 102 mln zł.

Zgodnie ze stosowanymi od wielu lat procedurami, Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) prowadzi działania kontrolne z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców przede wszystkim w podmiotach dotkniętych szczególnym ryzykiem występowania nieprawidłowości w tej dziedzinie. Do kontroli typowani są w szczególności przedsiębiorcy prowadzący działalność gospodarczą w branżach, w których w latach poprzednich stwierdzono wysokie nasilenie nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców. Na skuteczność kontroli wpływa też poprawa systemów IT i powiązań pomiędzy systemami różnych instytucji.

I.3 DZIAŁANIA INICJOWANE NA POZIOMIE UE

Mierząc się z wyzwaniami związanymi z prowadzeniem krajowej polityki zatrudnienia Polska może na wielu poziomach korzystać z faktu przynależności do UE. Dotyczy to m.in. współfinansowania niektórych działań ze środków europejskich, korzystania z diagnoz i rozwiązań opracowywanych przez różne instytucje UE i państwa członkowskie, monitorowania postępów w realizacji poszczególnych składowych polityki zatrudnienia na tle innych państw UE, wsparcia w przypadku szoków zewnętrznych wpływających na rynek pracy (jak np. pandemia Covid-19 oraz agresja Rosji na Ukrainę) czy wprowadzania ambitnych regulacji zwiększających prawa pracownicze i przeciwdziałających dyskryminacji na rynku pracy. Przy czym ważne jest nie tylko, to, że poszczególne państwa otrzymują konkretne i wielowymiarowe wsparcie, ale również fakt, że dzięki temu UE ma szansę stać się ważnym globalnym graczem zdolnym konkurować z innymi światowymi potęgami, na co nie mogłoby sobie w pojedynkę pozwolić większość państw UE.

Zarządzanie polityką zatrudnienia jest na poziomie UE częścią szerszego zarządzania gospodarczego, czyli corocznej procedury semestru europejskiego (pojedynczy cykl trwa od listopada do lipca), która obejmuje politykę gospodarczą, fiskalną i społeczną.

W ramach tej procedury państwa członkowskie dopasowują swoją politykę w ww. obszarach do zasad i priorytetów ustalonych na szczeblu wspólnotowym. Wśród obecnych priorytetów wzrostu gospodarczego w UE znajdują się: zrównoważenie środowiskowe, wydajność, sprawiedliwość i stabilność makroekonomiczna.

Każde państwo otrzymuje co roku zalecenia krajowe. W zakresie rynku pracy **zalecenia dla Polski dotyczyły** w ostatnich latach przede wszystkim **zwiększenia uczestnictwa w rynku pracy**, m.in. poprzez poprawę dostępu do opieki nad dziećmi i do opieki długoterminowej, przeciwdziałanie segmentacji rynku pracy, **ukierunkowania**

świadczeń społecznych do osób potrzebujących (też w celu ograniczenia dezaktywującego wpływu na zatrudnienie), **dostosowywania umiejętności do potrzeb rynku pracy**, w tym poprzez kształcenie dorosłych. W ostatnich zaleceniach (z 2023 r.) jedyne zalecenie z zakresu rynku pracy dotyczyło właśnie rozwoju umiejętności.

UE stara się osiągać założone cele rozwoju społeczno-gospodarczego także poprzez określanie długoterminowych wskaźników, zarówno na poziomie całej UE jak i dla poszczególnych państw członkowskich. W perspektywie 2030 r. UE przyjęła 3 cele publikując w 2021 r. Plan działania na rzecz wdrożenia Europejskiego Filaru Praw Socjalnych. Poza zmniejszeniem liczby osób zagrożonych ubóstwem o 15 mln, **2 pozostałe cele dotyczą rynku pracy – w 2030 r. w UE co najmniej 78% osób w wieku 20–64 lata powinno mieć pracę, a co najmniej 60% dorosłych powinno uczestniczyć**

w szkoleniach w ostatnim roku. **Dla Polski cele te ustalono odpowiednio na poziomach: 78,3% oraz 51,7%**. Szczególnie osiągnięcie celu w zakresie kształcenia dorosłych będzie wymagało w Polsce dużego wysiłku i działań wielu podmiotów publicznych

i prywatnych, ale także przeglądu i ewentualnych korekt w systemie gromadzenia informacji statystycznych w tym obszarze.

Ambitny instrument, zawierający zarówno **komponent reform strukturalnych**, powiązanych m.in. z ww. semestrem europejskim, każdorazowo negocjowanych przez KE z państwami członkowskimi, jak i **komponent inwestycyjny**, został wprowadzony w związku pandemią Covid-19, w postaci **Krajowych Planów Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO)**. KPO dla Polski został zaakceptowany przez Radę UE w czerwcu 2022 r. z alokacją 158,5 mld zł (106,9 mld zł – dotacje, 51,6 mld zł – preferencyjne pożyczki). Pierwsze środki mają zostać uruchomione w 2024 r.⁴¹. **W zakresie rynku pracy przewidziano m.in. działania związane z modernizacją publicznych służb zatrudnienia, poprawą zarządzania migracjami zarobkowymi, zwiększeniem dostępu do opieki nad dziećmi do lat 3, wprowadzenie rozwiązań związanych z pracą zdalną, wsparciem ekonomii społecznej i kształcenia zawodowego oraz działaniami na rzecz zmniejszania segmentacji rynku pracy, dłuższego pozostawania na rynku pracy osób starszych czy promowaniem układów zbiorowych**. Trzeba jednak pamiętać, że także znaczna część pozostałych reform i inwestycji przewidzianych w KPO będzie mieć pozytywny wpływ na rynek pracy, poprzez ożywienie popytu, nakłady inwestycyjne, wspieranie zielonej i cyfrowej transformacji oraz pobudzanie innowacyjności gospodarki.

W ostatnim okresie Rada UE przyjmowała również istotne zalecenia mające wpływ na rynek pracy, m.in. w zakresie osiągnięcia neutralności klimatycznej⁴²,

⁴¹ W listopadzie ub.r. zaktualizowany KPO dla Polski został zaakceptowany przez Komisję Europejską. Rewizja KPO uwzględnia zaktualizowane kwoty alokacji: 113,4 mld zł – dotacje, 154,6 mld zł

⁴² Zalecenie Rady z 16 czerwca 2022 r. w sprawie zapewnienie sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej.

nabywania, podnoszenia i zmiany kwalifikacji przez osoby dorosłe⁴³, dostępności systemu opieki długoterminowej⁴⁴, wsparcia osób młodych, w tym NEET, na rynku pracy. **Niektóre zalecenia dotyczą bardzo ambitnych zadań i potencjalnie mogących wywrzeć duży wpływ na rynek pracy, jak np. udostępnienie dla wszystkich obywateli w wieku produkcyjnym indywidualnych kont szkoleniowych**, w ramach których finansowany byłby rozwój kwalifikacji i umiejętności⁴⁵. Głównym celem propozycji zawartych w zaleceniu Rady ws. Gwarancji dla Młodzieży (GdM) jest lepsze wsparcie zatrudnienia osób młodych w całej UE.

W związku z faktem, że ścieżka dojścia do neutralności klimatycznej przyjęta w UE jest bardzo ambitna i będzie rodzić szereg wyzwań na różnych poziomach, w szczególności dla państw takich jak Polska, wciąż silnie zależnych od węgla, przyjęty został Mechanizm Sprawiedliwej Transformacji (MST). Jego najważniejszym elementem jest Fundusz Sprawiedliwej Transformacji, w ramach którego dla Polski przyznano 3,85 mld EUR w formie dotacji na lata 2021–2027. Wsparcie przyznawane jest konkretnym regionom, na podstawie przygotowanych terytorialnych planów sprawiedliwej transformacji. W Polsce wsparcie na transformację obszarów górniczych w kierunku neutralności klimatycznej otrzymały województwa: śląskie, małopolskie, wielkopolskie, dolnośląskie i łódzkie. **Drugim filarem MST jest Fundusz InvestEU, czyli mechanizm gwarancyjny, przeznaczony dla instytucji finansowych**, mający zapewnić gwarancje finansowania dla projektów inwestycyjnych, ważnych z punktu widzenia zielonej transformacji.

UE w ostatnich latach była również bardzo aktywna w zakresie prawa pracy, w tym przeciwdziałania dyskryminacji na rynku pracy (m.in. w zakresie luki płacowej), wspierania łączenia ról zawodowych i rodzinnych⁴⁶ czy próbie uregulowania pracy platformowej⁴⁷.

UE ma również istotny wkład w zarządzanie migracjami zarobkowymi z państw trzecich. Choć kompetencje w zakresie określania m.in. skali i kierunków migracji pozostają

w kompetencjach członkowskich, UE przyjmowała w ostatnich 20 latach szereg dyrektyw regulujących m.in. ramy wydawania zezwoleń na pobyt czasowy i pracę,

⁴³ Zalecenie Rady z 16 czerwca 2022 r. w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych oraz Zalecenie Rady z 16 czerwca 2022 r. w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie oraz zatrudnialności.

⁴⁴ Zalecenie Rady z 8 grudnia 2022 r. w sprawie dostępu do przystępnej cenowo i dobrej jakościowo opieki długoterminowej.

⁴⁵ Polska brała udział w programie wzajemnego uczenia się, w którym m.in. celem było określenie mapy drogowej stworzenia systemu indywidualnych kont szkoleniowych. W Polsce rozwiązanie to będzie testowane m.in. w ramach EFS+.

⁴⁶ Dyrektywa Work-Life Balance.

⁴⁷ Proposal of the Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work – Projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych..

procedur przyjmowania pracowników sezonowych, minimalny zbiór praw pracujących obywateli państw trzecich czy określających minimalne sankcje dla pracodawców zatrudniających cudzoziemców bez prawa do pobytu. Ponadto UE coraz większą wagę przykładą do wspierania migracji jako narzędzia zmniejszania luki kompetencyjnej w UE, czego przykładem jest ogłoszony w listopadzie 2023 r., w ramach Europejskiego Roku Umiejętności, projekt rozporządzenia ustanawiający Europejską Pulę Talentów – narzędzie cyfrowe do łączenia potencjalnych pracowników z państw trzecich i oferty pracy pracodawców z UE.

II. CELE I REALIZACJA POLITYKI ZATRUDNIENIA W RAMACH KPDZ 2024–2026

II.1. CEL GŁÓWNY KPDZ 2024–2026.

Celem głównym KPDZ 2024–2026, odpowiadającym na zidentyfikowane wyzwania dla polityki zatrudnienia, jest wzrost aktywności zawodowej i wzrost poziomu dobrej jakości zatrudnienia w Polsce.

II.2 CELE SZCZEGÓŁOWE KPDZ 2024–2026.

Cel główny KPDZ 2024–2026 będzie wdrażany poprzez następujące cele szczegółowe:

- 1. Zwiększenie dostępności zasobów kadrowych, w tym wykorzystanie niewykorzystanych dotychczas zasobów rynku pracy.**
- 2. Wspieranie przedsiębiorczości oraz przedsiębiorców w zakresie tworzenia nowych miejsc pracy i wsparcie dotychczasowych miejsc pracy.**
- 3. Dostosowanie kwalifikacji i umiejętności osób do potrzeb gospodarki, w związku ze zmianami technologicznymi, ekonomicznymi i społecznymi.**
- 4. Modernizacja publicznych służb zatrudnienia oraz Ochotniczych Hufców Pracy.**
- 5. Doskonalenie regulacji dotyczących prawa pracy i dialogu społecznego.**
- 6. Doskonalenie zarządzania migracjami zarobkowymi.**

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

Realizacja tego celu szczegółowego ma przyczynić się do zmniejszenia napięć na rynku pracy wynikających z niedoboru zasobów siły roboczej w niektórych obszarach gospodarki. Naprzeciw temu wychodzi dążenie do bardziej sprawnego zagospodarowania dostępnych zasobów, jak również umożliwienie powrotu lub wejścia na rynek pracy osób, które ze względu na obowiązki rodzinne lub z innych

powodów nie mogły podejmować zatrudnienia. Cel będzie realizowany poprzez następujące działania kierunkowe:

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

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

Działanie 1.1.2. Wspieranie osób z niepełnosprawnościami w podejmowaniu aktywności zawodowej, np. poprzez wdrożenie i przetestowanie rozwiązań dotyczących zatrudnienia wspomaganego ⁴⁸.

Działanie 1.1.3. Wspieranie osób starszych w dłuższym pozostawaniu na rynku pracy, m.in.: w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia.

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

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

Działanie 1.1.6. Wspieranie programów, rozwoju ekonomii społecznej (zgodnie z art. 31 ust. 1 ustawy o ekonomii społecznej)

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

Działanie 1.2.1. Programy i projekty aktywizacyjne oraz pozwalające na łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym adresowane do tej grupy.

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.

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

⁴⁸ Aby wesprzeć na rynku pracy osoby z niepełnosprawnościami nieaktywne zawodowo, w ramach programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS), planowany jest projekt mający na celu wdrożenie i przetestowanie rozwiązań dotyczących zatrudnienia wspomaganego pn. „Zatrudnienie wspomagane – efektywne wsparcie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych”, Celem projektu jest wdrożenie i realizacja rozwiązań dotyczących instrumentu wspierania aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami – zatrudnienia wspomaganego

„Aktywny rodzic”.

Działanie 1.2.4. Rozwój możliwości pracy na część etatu dla rodziców.

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, poprzez prace analityczne.

Działanie 1.3.2. Zwiększenie możliwości korzystania z usług PSZ przez osoby klasyfikowane jako rolnicy (ubezpieczeni w KRUS, posiadający więcej niż 2ha przeliczeniowe ziemi rolnej).

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”.

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.

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

W związku z potrzebą kontynuowania wspierania przedsiębiorców w zakresie utrzymania zatrudnienia i tworzenia nowych miejsc, często w niesprzyjających okolicznościach, podejmowane będą działania mające zachęcić podmioty gospodarcze do tego rodzaju działań. Cel 2 przewiduje szereg działań o zróżnicowanym charakterze, które będą służyć wsparciem biznesowi w zakresie prowadzonej przez niego działalności gospodarczej. W jego obrębie przewidziano również działania adresowane do podmiotów działających w regionach, szczególnie mocno odczuwających skutki procesów transformacyjnych. Cel będzie realizowany poprzez następujące działania kierunkowe:

Działanie kierunkowe 2.1. Wsparcie dla osób podejmujących działalność gospodarczą, poprzez:

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

Działanie 2.1.2. Wsparcie działalności gospodarczej przez Publiczne Służby Zatrudnienia.

Działanie 2.1.3. Wspieranie start-upów podejmujących działalność innowacyjną.

Działanie 2.1.4. Programowanie i wdrażanie interwencji ze środków europejskich wspierających podmioty podejmujące działalność gospodarczą.

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

Działanie 2.2.1 Inwestycje w ramach specjalnych stref ekonomicznych.

Działanie 2.2.2 Działania Polskiej Agencji Inwestycji i Handlu.

Działanie 2.2.3 Programy wspierające inwestycje tworzące miejsca pracy realizowane w ramach BGK i grupy PFR.

Działanie 2.2.4. Wspieranie inwestycji tworzących wysokiej jakości miejsca pracy w regionach objętych transformacją energetyczną.

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

Zachodzące zmiany technologiczne i organizacyjne sprawiają, że często dotychczas posiadane kwalifikacje uległy dezaktualizacji. W celu zapewnienia płynnego dostosowania kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy przewidziano realizację działań mających podnieść świadomość osób w tym zakresie, a także służących wspieraniu kształcenia osób dorosłych i zdobywaniu przez nich nowych kwalifikacji. Cel będzie realizowany poprzez następujące działania kierunkowe:

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

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

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

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

Działanie 3.1.4. Rozwój Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji i Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji.

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

Działanie 3.2.1. Kontynuacja prac koncepcyjnych nad możliwością realizacji w Polsce systemu indywidualnych rachunków szkoleniowych, rekomendowanych przez Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r.

(specjalnych kont, na których obywatele będą mogli gromadzić uprawnienia do finansowania szkoleń w postaci środków finansowych lub np. wirtualnych godzin).

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

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

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.

Działanie 3.3.2. Rozwój umiejętności i kompetencji cyfrowych osób dorosłych, w tym w zakresie cyberbezpieczeństwa, m.in. w ramach KPO i projektów finansowanych ze środków UE.

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 przez zawodów medycznych na rzecz pracowników cudzoziemskich.

Działanie 3.3.4. Rozwój umiejętności i kompetencji pracowników w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego, w tym rozwój umiejętności i kompetencji zielonych (umiejętności związanych z branżą energetyczną i gospodarką odpadami) osób dorosłych.

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

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

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

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)⁴⁹.

⁴⁹ Projekt pn. *System strategicznego prognozowania zapotrzebowania na umiejętności w obszarze zielonej i cyfrowej gospodarki w perspektywie do 2050 roku*, którego celem jest usprawnienie identyfikacji skali zapotrzebowania na umiejętności potrzebne w zielonej i cyfrowej gospodarce w Polsce w perspektywie

Działanie 3.4.2. Uwzględnienie w badaniach statystycznych GUS typologii zawodów zielonych i umiejętności zielonych (oraz stworzenie metodologii pomiaru).

Działanie 3.4.3. Rozwój Bilansu Kapitału Ludzkiego (BKL) w kolejnej perspektywie finansowej UE w ramach programu FERS od 2024 r., jako BKL 3.0⁵⁰.

Działanie 3.4.4. Rozszerzenie narzędzia *Blender danych* prezentującego dane nt. rynku pracy (dostępność ofert pracy, atrakcyjność warunków pracy i dostępność zasobów pracy) na cały kraj (w I etapie narzędzie zostało opracowane przez WUP w Rzeszowie dla województwa podkarpackiego).

Działanie 3.4.5 Analiza dotychczasowych metod gromadzenia danych na temat edukacji zawodowej dorosłych i wprowadzenie zmian zapewniających pełne objęcie różnych aktywności edukacyjnych podejmowanych przez Polaków.

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

Zmieniające się uwarunkowania społeczno-gospodarcze sprawiają, że nowe wyzwania stoją również przed publicznymi służbami zatrudnienia. W związku z tym pojawiła się potrzeba kontynuacji działań nad modernizacją regulacji związanych z rynkiem pracy oraz wyposażenie pracowników urzędów w wiedzę na temat nowych przepisów. W ramach podejmowanych działań będą również te związane z tworzeniem nowego systemu zarządzania efektywnością urzędów pracy. Cel będzie realizowany poprzez następujące działania kierunkowe:

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).

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

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

do 2050 roku. W wyniku projektu powstanie system informatyczny, generujący prognozy popytu na umiejętności zielone i cyfrowe w polskiej gospodarce w perspektywie do 2050 roku oraz monitorujący równowagę między popytem a podażą na danej kategorii umiejętności.

⁵⁰ Od 2024 roku realizowana jest trzecia edycja badań BKL (BKL 3.0), w ramach której prowadzone będą badania przekrojowe pozwalające na konturowanie monitorowania kluczowych wskaźników rynku pracy oraz badania tematyczne, będące odpowiedzią na zapotrzebowanie wynikające z obserwowanych trendów na rynku pracy i w gospodarce.

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

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).

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).

Działanie 4.2.3. Stworzenie kompleksowego systemu badania satysfakcji klientów PSZ.

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

Działanie 4.2.5. Wypracowanie oraz wdrożenie dostosowanego do zapotrzebowania systemu obsługi cudzoziemców przez publiczne służby zatrudnienia.

Działanie kierunkowe 4.3 Działania urzędów pracy w związku z realizacją postanowień ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

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

Działanie 4.3.2. Dofinansowanie kosztów wynagrodzeń pracowników WUP i PUP.

Działanie 4.3.3. Zapewnienie bieżącego funkcjonowania PSZ.

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

Zmiany społeczno-technologiczne oddziałują silnie na środowisko pracy. W celu lepszego dostosowania do tych zmian potrzebna jest bardziej aktywna rola partnerów społecznych, którzy przyczynią się do tego, że zachodzące zmiany będą szły w dobrym kierunku i nie będą prowadziły do powstawania obszarów niepewnego zatrudnienia. Dużą rolę ma do odegrania Państwowa Inspekcja Pracy, która obok kontroli może również prowadzić działania o innym charakterze. Cel będzie realizowany poprzez następujące działania kierunkowe:

Działanie kierunkowe 5.1. Wzmocnienie dialogu społecznego, poprzez:

Działanie 5.1.1. Działania na rzecz zwiększenia uczestnictwa pracowników w organizacjach związkowych⁵¹.

Działanie 5.1.2. Promowanie układów zbiorowych.

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

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.

Działanie 5.2.2. Wzmocnienie zasobów PIP w związku z nowymi obszarami działania⁵².

Działanie 5.2.3. Doskonalenie rozwiązań przyczyniających się do zmniejszania odsetka pracujących na czas określony kobiet i mężczyzn, szczególnie w grupie młodych dorosłych

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.

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, wprowadzenie możliwości pracy kilku osób na jednym etacie.

CEL SZCZEGÓŁOWY 6. Doskonalenie zarządzania migracjami zarobkowymi.

⁵¹ W Działaniu 04.03. Dialog społeczny w zakresie adaptacyjności, Priorytet IV Spójność społeczna i zdrowie Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021–2027, w III kw. 2024 r. planowane jest ogłoszenie naboru konkurencyjnego dotyczącego realizacji strategii zachęcających do zrzeszania w organizacjach związków zawodowych i pracodawców, w szczególności skierowanych do grup dotychczas słabo reprezentowanych w ramach organizacji. Wsparcie obejmuje przygotowanie strategii na rzecz zwiększenia reprezentatywności partnerów społecznych, a następnie jej zrealizowanie na bazie zdiagnozowanych potrzeb, zgodnie z przyjętymi założeniami.

⁵² Szczegóły zostaną uzupełnione na etapie uzgodnień międzyresortowych, po uzyskaniu informacji z CIOP-PIB na temat VII etapu Rządowego Programu Poprawa bezpieczeństwa i Warunków Pracy.

Polska staje się coraz bardziej atrakcyjnym rynkiem pracy dla cudzoziemców. Sprawia to, że niezbędne jest podejmowanie działań na rzecz doskonalenia istniejących regulacji dot. zatrudnienia cudzoziemców oraz dostosowywanie ich do zmieniającego się rynku pracy.

Cel będzie realizowany poprzez następujące działania kierunkowe:

Działanie kierunkowe 6.1. Przyjmowanie cudzoziemców na polski rynek pracy.

Działanie 6.1.1. Wprowadzenie przepisów zwiększających ochronę cudzoziemców i ograniczających nadużycia.

Działanie 6.1.2. Zwiększenie zdolności instytucjonalnych urzędów legalizujących zatrudnienie, w tym modernizacja systemów IT i infrastruktury teleinformatycznej PSZ.

Działanie 6.1.3. Wspieranie odpowiedzialnej i uczciwej rekrutacji z państw trzecich, w tym w ramach Działania 04.10 FERS pn. *Wspieranie procesów zarządzania migracjami zarobkowymi w celu lepszego wykorzystania potencjału migrantów zarobkowych i wsparcia pracodawców poszukujących pracowników cudzoziemskich*⁵³

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).

Działanie 6.2.2. Stworzenie lub zmodernizowanie 50 punktów wsparcia cudzoziemców w całej Polsce w powiatowych urzędach pracy (projekt w ramach Działania 04.11 FERS 2021–2027).

Działanie 6.2.3. Wdrażanie i programowanie działań z EFS i FAMI i innych źródeł integracji na rynku pracy.

Działanie 6.2.4. Tworzenie wielokanałowych i nowoczesnych systemów informowania dla cudzoziemców i pracodawców.

Działanie kierunkowe 6.3. Wspieranie bezpieczeństwa i legalności zatrudnienia pracowników cudzoziemskich.

Działanie 6.3.1. Wzmocnienie potencjału PIP i SG oraz współpracy międzyinstytucjonalnej w zakresie legalności zatrudnienia i warunków pracy⁵⁴.

⁵³ Zaplanowano realizację projektów wybranych w trybie konkursowym, jak również projektu niekonkurencyjnego.

⁵⁴ Szczegóły zostaną uzupełnione na etapie uzgodnień międzyresortowych, po uzyskaniu informacji z CIOP-PIB na temat VII etapu Rządowego Programu Poprawa bezpieczeństwa i Warunków Pracy.

Działanie 6.3.2. Kampanie informacyjne w zakresie legalnego zatrudniania cudzoziemców. (m.in. w projekcie w ramach Działania 04.11 FERS 2021–2027).

Działanie 6.3.3. Wzmocnienie kar za nadużycia w związku z naruszeniami przy zatrudnianiu cudzoziemców.

Działanie kierunkowe 6.4. Wspieranie powrotów osób z emigracji oraz repatriantów.

Działanie 6.4.1. Rozwój portalu powroty.gov.pl.

Działanie 6.4.2. Działania informacyjne i promocyjne dotyczące możliwości zatrudnienia w poszczególnych regionach.

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

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.

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

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

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.

III. System realizacji KPDZ 2024 – 2026

Cele i działania przewidziane w ramach KPDZ 2024–2026 będą realizowane przez szerokie spektrum instytucji (resorty, urzędy, jednostki samorządu terytorialnego).

III.1 PODMIOTY PUBLICZNE I PARTNERZY SPOŁECZNI ODPOWIEDZIALNI ZA REALIZACJĘ KPDZ

W prace nad dokumentem, obok ministra właściwego do spraw pracy, w szczególności będą zaangażowani: minister właściwy do spraw gospodarki, minister właściwy do spraw oświaty i wychowania, minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego i nauki, minister właściwy do spraw rozwoju wsi, minister właściwy do spraw rozwoju regionalnego oraz inne instytucje na szczeblu centralnym ze szczególnym uwzględnieniem tych mających istotny wpływ na rynek pracy.

Dokument, a także realizacja zaplanowanych w nim działań, w większym niż dotychczas stopniu będzie uwzględniał rolę partnerów społecznych obok ich uczestnictwa w konsultacji na szczeblu Rady Rynku Pracy i Rady Dialogu Społecznego także poprzez większe uwrażliwienie na opinie i postulaty zgłaszane podczas procedowania dokumentu na tych gremiach.

III.2 FINANSOWANIE REALIZACJI KPDZ

Realizacja działań ujętych w KPDZ 2024–2026 będzie finansowana w ramach limitów wydatków właściwych jednostek sektora finansów publicznych, bez konieczności ubiegania się o dodatkowe środki.

Środki finansowe na realizację KPDZ 2024–2026 będą pochodzić z budżetu państwa, Funduszu Pracy (FP), Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (FUS), Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON), budżetów jednostek samorządu terytorialnego, budżetu OHP oraz Instrumentu Odbudowy i Wspierania Odporności (w ramach KPO), Europejskiego Funduszu Społecznego+ i innych środków UE.

Wydatki na realizację działań przewidzianych w KPDZ przedstawiono w tabeli 1.

TABELA 1. ZESTAWIENIE DZIAŁAŃ PRZEWIDZIANYCH W KRAJOWYM PLANIE DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA NA LATA 2024–2026

Numer Działania	Nazwa	Podmiot	Kwota szacowana na 2024 r.	Kwota szacowana na 2025 r.	Kwota szacowana na 2026 r.
1.1.1.	Docieranie z informacją o możliwościach skorzystania z form pomocy określonych w ustawie, do osób biernych zawodowo np. poprzez kampanie informacyjne promujące działania urzędów pracy i działania o charakterze lokalnym	PSZ	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów
1.1.2.	Wspieranie osób z niepełnosprawnościami w podejmowaniu aktywności zawodowej.	PSZ, PFRON, MRPiPS BON	3,7 mln zł 0 ⁵⁵	3,8 mln zł 84 mln zł	3,8 mln zł 135 mln zł
1.1.3	Wspieranie osób starszych w dłuższym pozostawaniu na rynku pracy.	PSZ	377 mln zł	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów
1.1.4	Wspieranie osób młodych na rynku pracy.	OHP, PSZ	6,6 mln zł 55,6 mln zł	11,5 mln zł	9 mln zł
1.1.5.	Wspieranie integracji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych. (PUP, WUP)	PUP, WUP	601,7 mln zł	Na obecnym etapie brak możliwości	Na obecnym etapie brak możliwości

⁵⁵ Aby wesprzeć na rynku pracy osoby z niepełnosprawnościami nieaktywne zawodowo, w ramach programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS), planowany jest projekt mający na celu wdrożenie i przetestowanie rozwiązań dotyczących zatrudnienia wspomaganego pn. „Zatrudnienie wspomaganie – efektywne wsparcie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych”, Celem projektu jest wdrożenie i realizacja rozwiązań dotyczących instrumentu wspierania aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami – zatrudnienia wspomaganego.

Numer Działania	Nazwa	Podmiot	Kwota szacowana na 2024 r.	Kwota szacowana na 2025 r.	Kwota szacowana na 2026 r.
				oszacowania kosztów	oszacowania kosztów
1.1.6.	Wspieranie programów, rozwoju ekonomii społecznej (zgodnie z art. 31 ust. 1 ustawy o ekonomii społecznej)	MRPiPS	22 mln zł	92 mln zł	92 mln zł
1.2.1	Programy i projekty aktywizacyjne oraz pozwalające na łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym adresowane do tej grupy.	MRPiPS DRP, BPD	33 mln zł	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów
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 ⁵⁶⁵⁷ .	MRPiPS DPS, MZ, KPRM	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów
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”. ⁵⁸	MRPiPS DSR	4 213,0 mln zł	10 142,8 mln zł	9 445,9 mln zł

⁵⁸ Kwoty dotyczą szacowanych w latach 2024–2026 wydatków ze środków KPO i FERS na realizację programu Maluch+ 2022–2029.

Numer Działania	Nazwa	Podmiot	Kwota szacowana na 2024 r.	Kwota szacowana na 2025 r.	Kwota szacowana na 2026 r.
1.2.4.	Rozwój możliwości pracy na część etatu dla rodziców	MRPiPS	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów
1.3.1.	Identyfikacja barier w rozwoju peryferyjnych rynków pracy i możliwych narzędzi pobudzania ich rozwoju.	MRPiPS	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów
1.3.2.	Zwiększenie możliwości korzystania z usług PSZ przez osoby klasyfikowane jako rolnicy (ubezpieczeni w KRUS, posiadający więcej niż 2ha przeliczeniowe ziemi rolnej)	MRPiPS DRP, PUP	60 mln zł	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów
1.3.3.	Zachęty dla inwestorów do lokowania dużych zakładów pracy w regionach o wysokim poziomie bezrobocia (w tym program wspierania inwestycji)	MRiT	20 mln zł	20 mln zł	20 mln zł

na Kwoty dotyczą szacowanych w latach 2024–2026 wydatków ze środków KPO i FERS na realizację programu Aktywny Maluch 2022–2029 oraz szacowanych wydatków na świadczenia aktywny rodzic, zgodnie z OSR do ustawy o wspieraniu rodziców w aktywności zawodowej oraz w wychowaniu dziecka – „Aktywny rodzic”

Numer Działania	Nazwa	Podmiot	Kwota szacowana na 2024 r.	Kwota szacowana na 2025 r.	Kwota szacowana na 2026 r.
	o istotnym znaczeniu dla gospodarki polskiej na lata 2011–2030) ⁵⁹ .				
1.3.4.	Zwiększenie możliwości zatrudnienia dla osób mieszkających na terenach dotkniętych depopulacją, w szczególności kobiet.	MRPiPS DRP, MRiT	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów
2.1.1.	Podjęcie działalności gospodarczej w ramach „Rządowego Programu Pierwszy biznes – Wsparcie w starcie” realizowanego przez Bank Gospodarstwa Krajowego.	MRPiPS DF, BGK	51,7 mln zł	77,6 mln zł	77,6 mln zł
2.1.2	Wsparcie działalności gospodarczej przez Publiczne Służby Zatrudnienia.	MRPiPS DF, DRP	1 000 mln zł	1 000 mln zł	1 000 mln zł
2.1.3	Wspieranie start-upów podejmujących działalność innowacyjną.	MRiT, MFiPR	2 mln zł 96 mln zł	2 mln zł 308,5 mln zł	2 mln zł 437 mln zł
2.1.4	Programowanie i wdrażanie interwencji ze środków europejskich wspierających podmioty podejmujące działalność gospodarczą.	MFiPR,	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów

⁵⁹ MRiT realizuje Program wspierania inwestycji o istotnym znaczeniu dla gospodarki polskiej na lata 2011–2030. W ramach Programu wspierane są w formie grantu nowe inwestycje. Granty przyznawane są z tytułu kosztów inwestycji albo z tytułu kosztów tworzenia nowych miejsc pracy. W przypadku grantów z tytułu kosztów tworzenia nowych miejsc pracy budżet w latach 2024–2026 szacowany jest na poziomie 20 mln zł rocznie.

Numer Działania	Nazwa	Podmiot	Kwota szacowana na 2024 r.	Kwota szacowana na 2025 r.	Kwota szacowana na 2026 r.
2.2.1	Inwestycje w ramach specjalnych stref ekonomicznych ⁶⁰ .	MRiT	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów
2.2.2	Działania Polskiej Agencji Inwestycji i Handlu.	PAIiH	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów
2.2.3	Programy wspierające inwestycje tworzące miejsca pracy realizowane w ramach BGK i grupy PFR.	BGK, PFR	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów
2.2.4.	Wspieranie inwestycji tworzących wysokiej jakości miejsca pracy w regionach objętych transformacją energetyczną.	MFIPR, MRiT	846,4 mln zł		
3.1.1.	Podniesienie świadomości zmian społeczno-gospodarczych i konieczności uczenia się przez całe życie m.in. poprzez kampanie	MEN, MNiSW ⁶¹ , MRPiPS	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości	Na obecnym etapie brak możliwości

⁶⁰ W przypadku działania 2.2.1 „Inwestycje w ramach specjalnych stref ekonomicznych” wsparcie polega na zwolnieniu z podatku dochodowego, zatem żadne środki finansowe nie są przekazywane.

⁶¹ Stosowne informacje przekazemy na etapie uzgodnień międzyresortowych dokumentu z uwagi na konieczność wewnętrznej analizy działań ujętych w KPDZ i właściwego ich przypisania do zakresu właściwości Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

Numer Działania	Nazwa	Podmiot	Kwota szacowana na 2024 r.	Kwota szacowana na 2025 r.	Kwota szacowana na 2026 r.
	informacyjne na poziomie krajowym i regionalnym.			oszacowania kosztów	oszacowania kosztów
3.1.2.	Programowanie i wdrażanie interwencji EFS+ 2021–2027 na działania związane z kształceniem dorosłych.	MFIPR	235,9 mln zł		
3.1.3.	Utrzymanie i rozwój Bazy Usług Rozwojowych (BUR) oraz działania informacyjne promujące BUR i jej wykorzystanie.	PARP	5 mln zł	8,7 mln zł	12,1 mln zł
3.1.4.	Rozwój Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji i Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji.	IBE	37 mln zł	38,2 mln zł	16,7 mln zł
3.2.1.	Kontynuacja prac koncepcyjnych nad możliwością realizacji w Polsce systemu indywidualnych rachunków szkoleniowych, rekomendowanych przez Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. (specjalnych kont, na których obywatele będą mogli gromadzić uprawnienia do finansowania szkoleń w postaci środków finansowych lub np. wirtualnych godzin).	PARP, MEN, MRPiPS	0	0	6 mln zł
3.2.2.	Opracowanie interaktywnych narzędzi ułatwiających tworzenie ścieżek kariery i ścieżek edukacyjnych przy wykorzystaniu istniejących materiałów zawodoznawczych, baz danych i klasyfikacji	MEN, MRPiPS DRP, IBE ⁶²	2,8 mln zł	3,6 mln zł	1,2 mln zł

Numer Działania	Nazwa	Podmiot	Kwota szacowana na 2024 r.	Kwota szacowana na 2025 r.	Kwota szacowana na 2026 r.
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	MRPiPS DRP	0,85 mln zł	1,5 mln zł	0,7 mln zł
3.3.2.	Rozwój umiejętności i kompetencji cyfrowych osób dorosłych, w tym w zakresie cyberbezpieczeństwa ⁶³ .	MC	225,7 mln zł	407,5 mln zł	242,4 mln zł
3.3.3.	Rozwój umiejętności niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych, w tym realizacja programów rozwoju kadr w tych sektorach oraz działań realizowanych przez zawodów medycznych na rzecz pracowników cudzoziemskich ⁶⁴	MRPiPS	2 mln zł	2 mln zł	2 mln zł
3.3.4.	Rozwój umiejętności i kompetencji pracowników w ramach KFS, w tym rozwój umiejętności i kompetencji zielonych osób dorosłych	PSZ	294 mln zł	294 mln zł	294 mln zł

⁶³ Kwoty przedstawione w tabeli opierają się na szacunkowych wartościach przewidzianych na to działanie w ramach następujących programów: Inwestycje C2.1.3 E-kompetencje w zakresie zadań C19 i C20 tj. szkolenia z podnoszenia kompetencji Cyfrowych realizowane w ramach KPO, Systemowe kształcenie specjalistów i specjalistek ds. dostępności cyfrowej” FERS.03.02-IP.03- 0001/24, Kluby Rozwoju Cyfrowego – całość alokacji na lata 2024–2028: 10 457 754 99,98 zł, Konkurs Ministra Cyfryzacji na 2024 r. pn. ”Zostań cyfrową ekspertką” Podnoszenie zaawansowanych kompetencji Cyfrowych pełnoletnich szkoleń poprzez udział w szkoleniach. Kwota 6 mln. Rozwój umiejętności i kompetencji cyfrowych osób dorosłych w zakresie cyberbezpieczeństwa (Programu Rozwoju Kompetencji Cyfrowych na łączną kwotę 22,6 mln zł oraz projekt pn. „Cyberbezpieczny Samorząd”, współfinansowany ze środków UE na łączną kwotę 105 mln zł).

⁶⁴ Finansowanie kosztów szkoleń z języka polskiego organizowanych przez okręgowe izby lekarskie oraz finansowanie kosztów szkoleń z języka polskiego organizowanych przez okręgowe izby pielęgniarek i położnych.

Numer Działania	Nazwa	Podmiot	Kwota szacowana na 2024 r.	Kwota szacowana na 2025 r.	Kwota szacowana na 2026 r.
3.3.5.	Refundacja wynagrodzeń pracowników młodocianych i dofinansowanie pracodawcom kosztów kształcenia młodocianych pracowników	OHP MRPiPS	1 440 mln zł	1 440 mln zł	1 440 mln zł
3.3.6.	Finansowanie egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe	PSZ	50 mln zł	50 mln zł	50 mln zł
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)	MRPiPS DRP	0,3 mln zł	1,6 mln zł	0,08 mln zł
3.4.2.	Uwzględnienie w badaniach statystycznych GUS typologii zawodów zielonych i umiejętności zielonych (oraz stworzenie metodologii pomiaru).	GUS ⁶⁵	0,12 mln zł	0,067 mln zł	0,059 mln zł
3.4.3.	Rozwój Bilansu Kapitału Ludzkiego (BKL) w kolejnej perspektywie finansowej UE w ramach programu FERS od 2024 r., jako BKL 3.0.	MRPiPS PARP	0,74 mln zł	1,3 mln zł	1,3 mln zł
3.4.4.	Rozszerzenie narzędzia Blender danych prezentującego dane nt. rynku pracy	WUP Rzeszów	2,3 mln zł	3,7 mln zł	0,68 mln zł

⁶⁵ Szacunkowe koszty, które dotyczą jedynie wdrożenia typologii zawodów zielonych (bowiem badania nie obejmują tematyki umiejętności, a wdrożenie nowej typologii zawodów zielonych do badań rynku pracy i wynagrodzeń może nastąpić po przekazaniu gotowej klasyfikacji zawodów i specjalności). Dane te są mocno szacunkowe, ponieważ w KPDZ nie ma szczegółowych informacji na temat podziału i zakresu zadań związanych z wdrażaniem nowej typologii. Koszty wystąpią również w zakresie dostosowania systemów teleinformatycznych, co obecnie jest trudne do oszacowania.

Numer Działania	Nazwa	Podmiot	Kwota szacowana na 2024 r.	Kwota szacowana na 2025 r.	Kwota szacowana na 2026 r.
	(dostępność ofert pracy, atrakcyjność warunków pracy i dostępność zasobów pracy) na cały kraj (w I etapie narzędzie zostało opracowane przez WUP w Rzeszowie dla województwa podkarpackiego).				
3.4.5	Analiza dotychczasowych metod gromadzenia danych na temat edukacji zawodowej dorosłych i wprowadzenie zmian zapewniających pełne objęcie różnych aktywności edukacyjnych podejmowanych przez Polaków.	MRPiPS DRP, MEN	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów – do uzupełnienia na etapie uzgodnień międzyresortowych	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów
4.1.1.	Wdrożenie nowych przepisów w obszarze rynku pracy (kamień milowy A51G KPO).	MRPiPS DRP	Działania informacyjno-promocyjne 2,59 mln Euro		
4.1.2.	Wdrożenie nowych standardów i metod pracy PSZ (zarządcze ramy wykonania – kamień milowy A52G KPO).	MRPiPS DRP	0,0	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów
4.1.3.	Modernizacja systemów informatycznych PSZ (wskaźnik A55G KPO).	MRPiPS DI	20 mln zł (netto) + 3,7 mln zł VAT	134,7 (mln zł netto) + 31,4 mln zł VAT	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów
4.1.4.	Szkolenia pracowników PSZ w zakresie stosowania nowych procedur i narzędzi informatycznych wprowadzonych przez nowe regulacje (wskaźnik A56G).	MRPiPS DRP	57,9 mln zł + 0,4 mln zł VAT	15 mln zł (netto) + 0,4 mln zł VAT	Na obecnym etapie brak możliwości

Numer Działania	Nazwa	Podmiot	Kwota szacowana na 2024 r.	Kwota szacowana na 2025 r.	Kwota szacowana na 2026 r.
					oszacowania kosztów
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).	MRPiPS DRP DWF	ok. 0,2 mln zł	ok. 2,5 mln zł	ok. 2,0 mln zł
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).	MRPiPS DRP DWF	ok. 2,0 mln zł	ok. 12,0 mln zł	ok. 7,0 mln zł
4.2.3.	Stworzenie kompleksowego systemu badania satysfakcji klientów PSZ.	MRPiPS DRP	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów
4.2.4.	Stworzenie kompleksowego systemu promowania i wykorzystywania dobrych praktyk z PUP i WUP.	MRPiPS DRP	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów
4.2.5.	Wypracowanie oraz wdrożenie dostosowanego do zapotrzebowania systemu obsługi cudzoziemców przez publiczne służby zatrudnienia.	MRPiPS DRP	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości	Na obecnym etapie brak możliwości

Numer Działania	Nazwa	Podmiot	Kwota szacowana na 2024 r.	Kwota szacowana na 2025 r.	Kwota szacowana na 2026 r.
				oszacowania kosztów	oszacowania kosztów
4.3.1.	Obligatoryjne wsparcie finansowe dla osób bezrobotnych (zasiłki i świadczenia przedemerytalne, dodatki aktywizacyjne, świadczenia integracyjne)	PSZ	3 600 mln zł	3 600 mln zł	3 600 mln zł
4.3.2.	Dofinansowanie kosztów wynagrodzeń pracowników WUP i PUP	MRPiPS	184,4 mln zł	184,4 mln zł	184,4 mln zł
4.3.3.	Zapewnienie bieżącego funkcjonowania PSZ	MRPiPS	324,9 mln zł	324,9 mln zł	324,9 mln zł
5.1.1.	Działania na rzecz zwiększenia uczestnictwa pracowników w organizacjach związkowych.	MRPiPS DDP DWF	0	20 mln zł	0
5.1.2.	Promowanie układów zbiorowych.	MRPiPS DDP	0	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów
5.1.3	Doskonalenie rekomendacji (standardu) dla resortów nt. sposobu prowadzenia konsultacji społecznych (w tym prekonsultacji).	MRPiPS DDP	Zadanie realizowane w ramach bieżącej działalności MRPiPS	Zadanie realizowane w ramach bieżącej działalności MRPiPS	Zadanie realizowane w ramach bieżącej działalności MRPiPS
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.	MRPiPS DPP	Zadanie realizowane w ramach bieżącej działalności MRPiPS	Zadanie realizowane w ramach bieżącej działalności MRPiPS	Zadanie realizowane w ramach bieżącej działalności MRPiPS

Numer Działania	Nazwa	Podmiot	Kwota szacowana na 2024 r.	Kwota szacowana na 2025 r.	Kwota szacowana na 2026 r.
5.2.2.	Wzmocnienie zasobów PIP w związku z nowymi obszarami działania.	PIP	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów
5.2.3.	Doskonalenie rozwiązań przyczyniających się do zmniejszania odsetka pracujących na czas określony kobiet i mężczyzn, szczególnie w grupie młodych dorosłych.	MRPiPS DPD	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów
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.	MRPiPS DPP	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów
5.4.1.	Testowanie nowych rozwiązań przed ich wdrożeniem na większą skalę (np. w zakresie: zmniejszenia czasu pracy, zwiększenia współdecydowania pracowników, , wprowadzenia jawności wynagrodzeń, wprowadzenie możliwości pracy kilku osób na jednym etacie).	MRPiPS DPP	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów
6.1.1.	Wprowadzenie przepisów zwiększających ochronę cudzoziemców	MRPiPS DRP	0	0	0

Numer Działania	Nazwa	Podmiot	Kwota szacowana na 2024 r.	Kwota szacowana na 2025 r.	Kwota szacowana na 2026 r.
	i ograniczających nadużycia.				
6.1.2.	Zwiększenie zdolności instytucjonalnych urzędów legalizujących zatrudnienia.	MRPiPS DRP, MSWiA	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów
6.1.3.	Wspieranie odpowiedzialnej i uczciwej rekrutacji z państw trzecich, w tym w ramach Działania 04.10 FERS pn. Wspieranie procesów zarządzania migracjami zarobkowymi w celu lepszego wykorzystania potencjału migrantów zarobkowych i wsparcia pracodawców poszukujących pracowników cudzoziemskich	MRPiPS DRP DWF	ok. 0,2 mln zł	ok. 10,7 mln zł	ok. 9,3 mln zł
6.2.1.	Wypracowanie oraz wdrożenie dostosowanego do zapotrzebowania systemu obsługi cudzoziemców przez PSZ (projekt w ramach Działania 04.11 FERS 2021–2027).	MRPiPS DRP DWF	ok. 3,0 mln zł	ok. 15,0 mln zł	ok. 8,0 mln zł
6.2.2.	Stworzenie lub zmodernizowanie 50 punktów wsparcia cudzoziemców w całej Polsce w powiatowych urzędach pracy (projekt w ramach Działania 04.11 FERS 2021–2027).	MRPiPS DRP DWF	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów
6.2.3.	Wdrażanie i programowanie działań z EFS i FAMI i innych źródeł integracji na rynku pracy.	MRPiPS DRP, MFiPR	1 053 mln zł		

Numer Działania	Nazwa	Podmiot	Kwota szacowana na 2024 r.	Kwota szacowana na 2025 r.	Kwota szacowana na 2026 r.
6.2.4.	Tworzenie wielokanałowych i nowoczesnych systemów informowania dla cudzoziemców i pracodawców.	MPRiPS DRP, PIP, MSWiA	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów
6.3.1.	Wzmocnienie potencjału PIP i SG oraz współpracy międzyinstytucjonalnej w zakresie legalności zatrudnienia i warunków pracy.	PIP, SG	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów
6.3.2.	Kampanie informacyjne w zakresie legalnego zatrudniania cudzoziemców. (m.in. w projekcie w ramach Działania 04.11 FERS 2021–2027).	MPRiPS DRP	0	28,3 mln zł	
6.3.3.	Wzmocnienie kar za nadużycia w związku naruszeniami przy zatrudnianiu cudzoziemców.	MPRiPS DRP	0	0	0
6.4.1.	Rozwój portalu powroty.gov.pl ⁶⁶ .	OHP			

⁶⁶ Aktualnie realizowane działania rozwojowe serwisu Powroty opierają się głównie na pracy własnej zespołu obsługującego serwis Powroty. W przyszłych latach istnieje jednak potrzeba modernizacji serwisu, zarówno pod względem jego strony wizualnej, funkcjonalnej jak też zakresu prezentowanych i zbieranych informacji co najmniej o:

- Panel ankietowania klientów
- Moduł videoszkoleń dla Polaków powracających z zagranicy (na tematy merytoryczne oraz zmian gospodarczo-kulturowych),
- Rozwój działu Poradników psychologicznych o nowe materiały tematyczne (podcasty, audiobooki, poradniki).

Numer Działania	Nazwa	Podmiot	Kwota szacowana na 2024 r.	Kwota szacowana na 2025 r.	Kwota szacowana na 2026 r.
6.4.2.	Działania informacyjne i promocyjne dotyczące możliwości zatrudnienia w poszczególnych regionach.	MRPiPS DRP, WUP	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów	Na obecnym etapie brak możliwości oszacowania kosztów
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.	MRPiPS DRP, WUP, PUP, OHP	ok. 20 mln zł ⁶⁷	ok. 20 mln zł	ok. 20 mln zł
6.5.2.	Wsparcie polskich pracodawców w pozyskiwaniu kandydatów do pracy z państw UE i EFTA, w tym migrantów powrotnych.	MRPiPS DRP, WUP, PUP, OHP			
6.5.3.	Doradztwo w zakresie warunków życia i pracy w państwach członkowskich UE i EFTA oraz w Polsce.	MRPiPS DRP, WUP, PUP, OHP			
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.	MRPiPS DRP, WUP, PUP, OHP			

Inwestycja w rozwój serwisu Powroty będzie realizowana w powiązaniu z planowaną modernizacją Centrum Informacyjnego Zielona Linia w ramach planowanego projektu 4.10. FERS o roboczej nazwie „Working and living in Poland”, co całościowo przyniesie efekt we wspólnym, równoległym rozwoju serwisów prowadzonych przez CIKSZ Zielona Linia.

⁶⁷ Kwota na 2024 r. oraz lata 2025–2026 obejmuje również koszty działań MRPiPS umożliwiających świadczenie usług sieci EURES w Polsce takich jak m.in. koordynacja tej sieci w skali kraju i utrzymanie systemów informatycznych.

III.3 SYSTEM MONITOROWANIA I SPRAWOZDAWCZOŚCI KPDZ

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zobowiązuje ministra właściwego do spraw pracy do sporządzania okresowych sprawozdań z realizacji KPDZ.

Monitorowanie i sprawozdawczość działań przewidzianych do wykonywania w ramach KPDZ 2024–2026 prowadzone będzie w ujęciu rocznym. Monitorowanie realizacji działań KPDZ oraz ocena postępu w osiągnięciu celów prowadzona będzie w oparciu o poniższy zestaw wskaźników.

TABELA 2. ZESTAW WSKAŹNIKÓW MONITORUJĄCYCH KPDZ 2024–2026. (DO UZUPEŁNIENIA NA DALSZYCH ETAPACH PRAC NAD DOKUMENTEM)

Nazwa wskaźnika	Wartość bazowa 2023	Wartość docelowa	Dokument referencyjny
		2026	
Wskaźnik zatrudnienia (20–64)	78,3% (IV kw. 2023 r.)		Cel krajowy dla Polski do roku 2030 (78,3%)
Współczynnik aktywności zawodowej (20–64)	80,7% (IV kw. 2023 r.)		Brak
Stopa bezrobocia (20–64; wg Eurostat)	2,7% (2023 r.)		Brak
Stopa bezrobocia rejestrowanego	5,0% (na koniec 2023 r.)		Brak
Wskaźnik NEET osób w wieku 15–29 lat	9,1% (2023 r.)		Plan GdM (10% dla 2030)
Współczynnik aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami w wieku produkcyjnym	32,2% (IV kw. 2023 r.)		Strategia na rzecz Osób z niepełnosprawnościami 2021–2030
Odsetek osób dorosłych uczestniczących rocznie w szkoleniu	54,0% osób w wieku 18–69 lat (2022 r.)		Cel krajowy dla Polski do roku 2030 (51,7%)
Odsetek umów cywilnoprawnych w ogóle umów o pracę	2,9% (IV kwartał 2023 r.)		Brak
Odsetek pracowników cudzoziemskich ubezpieczonych w ZUS na podstawie umowy o pracę	59% osób (grudzień 2023 r.)		Brak

Projekt z dnia 13.06.2024 r.

UCHWAŁA NR /2024

RADY MINISTRÓW

z dnia 2024 r.

**w sprawie ustanowienia Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2024–
2026**

Na podstawie art. 3 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 475, 742, 858 i 863) Rada Ministrów uchwała, co następuje:

§ 1. Ustanawia się Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2024–2026, zwany dalej „Planem”, stanowiący załącznik do niniejszej uchwały.

§ 2. Wykonawcą Planu jest minister właściwy do spraw pracy, przy współudziale ministra właściwego do spraw gospodarki, ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania, ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki, ministra właściwego do spraw rozwoju wsi oraz ministra właściwego do spraw rozwoju regionalnego.

§ 3. Minister właściwy do spraw pracy przedstawia Radzie Ministrów w terminie do dnia 30 czerwca sprawozdanie z realizacji Planu za rok poprzedni.

§ 4. Uchwała wchodzi w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia.

PREZES RADY MINISTRÓW

Za zgodność pod względem prawnym, legislacyjnym i redakcyjnym

Paulina Roicka-Gruca

Zastępca Dyrektora Departamentu Prawnego
w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

/-podpisano elektronicznie/

UZASADNIENIE

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2024–2026 (KPDZ 2024–2026) został przygotowany zgodnie z art. 3 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 475, z późn. zm.). Art. 3 ust. 2 tej ustawy zobowiązuje ministra właściwego do spraw pracy do przygotowania projektu Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia (KPDZ) przy współdziałaniu w szczególności: ministra właściwego do spraw gospodarki, ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania, ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego, ministra właściwego do spraw rozwoju wsi oraz ministra właściwego do spraw rozwoju regionalnego.

Zgodnie z art. 3 ust. 1 ww. ustawy, KPDZ, uchwalany przez Radę Ministrów, stanowi podstawę realizacji zadań państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Priorytety i kierunki działań państwa w tych obszarach zostały określone zarówno w dokumentach rządowych, takich jak: średniookresowa strategia rozwoju kraju, „Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030” – SRKL 2030, „Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2024: Kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy”, uchwała nr 12/2019 Rady Ministrów z dnia 25 stycznia 2019 r. w sprawie przyjęcia dokumentu strategicznego „Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 część ogólna”, uchwała nr 195/2020 Rady Ministrów z dnia 28 grudnia 2020 r. w sprawie przyjęcia dokumentu o statusie polityki publicznej „Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (część szczegółowa)”, jak i w dokumentach europejskich wpisujących się w Europejską Strategię Zatrudnienia i Semestr Europejski (w tym wytyczne w sprawie zatrudnienia, Krajowy Program Reform i Zalecenia krajowe) oraz Krajowy Program Odbudowy i Zwiększania Odporności.

Zdefiniowana w wymienionych dokumentach polityka państwa w dziedzinie zatrudnienia tworzy ramy, w które wpisują się cele i realizujące je działania przewidziane w KPDZ 2024–2026. Celem głównym, jaki stoi przed KPDZ 2024–2026 jest wzrost aktywności zawodowej i wzrost poziomu dobrej jakości zatrudnienia w Polsce. Cel główny jest realizowany przy pomocy celów szczegółowych. Dokument przewiduje następujące cele szczegółowe:

1. Zwiększenie dostępności zasobów kadrowych, w tym wykorzystanie niewykorzystanych dotychczas zasobów rynku pracy.
2. Wspieranie przedsiębiorczości oraz przedsiębiorców w zakresie tworzenia nowych miejsc pracy i wsparcie dotychczasowych miejsc pracy.
3. Dostosowanie kwalifikacji i umiejętności osób do potrzeb gospodarki w związku ze zmianami technologicznymi, ekonomicznymi i społecznymi.
4. Modernizacja publicznych służb zatrudnienia oraz Ochotniczych Hufców Pracy.

5. Doskonalenie regulacji dotyczących prawa pracy i dialogu społecznego.
6. Doskonalenie zarządzania migracjami zarobkowymi.

Przewidziane w KPDZ 2024–2026 cele i służące ich realizacji działania kierunkowe obejmują okres realizacji 2024–2026.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wyznacza dodatkową przesłankę opracowania KPDZ 2024–2026. W myśl przepisów ustawy KPDZ przygotowywany na szczeblu ogólnokrajowym stanowi podstawę do przygotowania przez samorząd województwa corocznych regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia (RPDZ), określających priorytetowe grupy bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia.

Projekt uchwały zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Projekt nie podlega obowiązkowi, o którym mowa w § 39 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348), uzyskania opinii organów i instytucji Unii Europejskiej, w tym Europejskiego Banku Centralnego.

W ocenie projektodawcy projekt nie stanowi przepisów technicznych w rozumieniu rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.), w związku z tym nie podlega on notyfikacji.

Projektowany dokument będzie miał korzystny wpływ na przedsiębiorczość, w tym mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa, poprzez stymulowanie dalszego rozwoju usług realizowanych na rzecz pracodawców i przedsiębiorców.

Projekt jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Przewidziane w projekcie rozwiązania nie stwarzają zagrożeń korupcyjnych.