



**Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej**

**Sprawozdanie roczne z realizacji  
Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia  
na rok 2021**

---

Warszawa, czerwiec 2022 r.

# SPIS TREŚCI

<b>WSTĘP</b> .....	<b>3</b>
<b>ROZDZIAŁ 1. SYTUACJA NA RYNKU PRACY W POLSCE W 2021 R.</b> .....	<b>4</b>
<b>ROZDZIAŁ 2. CELE KPDZ 2021 I ICH REALIZACJA</b> .....	<b>8</b>
2.1. Cel 1. Złagodzenie negatywnych skutków epidemii COVID-19 dla rynku pracy.....	9
2.2. Cel 2. Równowaga na rynku pracy. ....	12
2.3. Cel 3. Tworzenie miejsc pracy o wysokiej jakości. ....	31
2.4. Cel 4. Lepsze dostosowanie kompetencji i kwalifikacji pracowników do wymogów rynku pracy przyszłości.....	35
2.5. Cel 5. Skuteczne zarządzanie migracjami zarobkowymi. ....	46
<b>ROZDZIAŁ 3. WNIOSKI I REKOMENDACJE</b> .....	<b>51</b>
<b>Załącznik 1. Zestawienie wskaźników realizacji KPDZ 2021</b> .....	<b>53</b>
<b>Załącznik 2. Struktura podstawowych grup wydatków Funduszu Pracy w 2021 r.</b> .....	<b>57</b>

## WSTĘP

Art. 4 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690, z późn. zm.) zobowiązuje ministra właściwego do spraw pracy do sporządzania okresowych sprawozdań z realizacji *Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia* (KPDZ).

Niniejsze sprawozdanie zostało sporządzone w oparciu o informacje sprawozdawcze podmiotów zaangażowanych w realizację KPDZ 2021 i podsumowuje działania państwa w zakresie polityki rynku pracy w 2021 r.

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

## ROZDZIAŁ 1. SYTUACJA NA RYNKU PRACY W POLSCE W 2021 R.

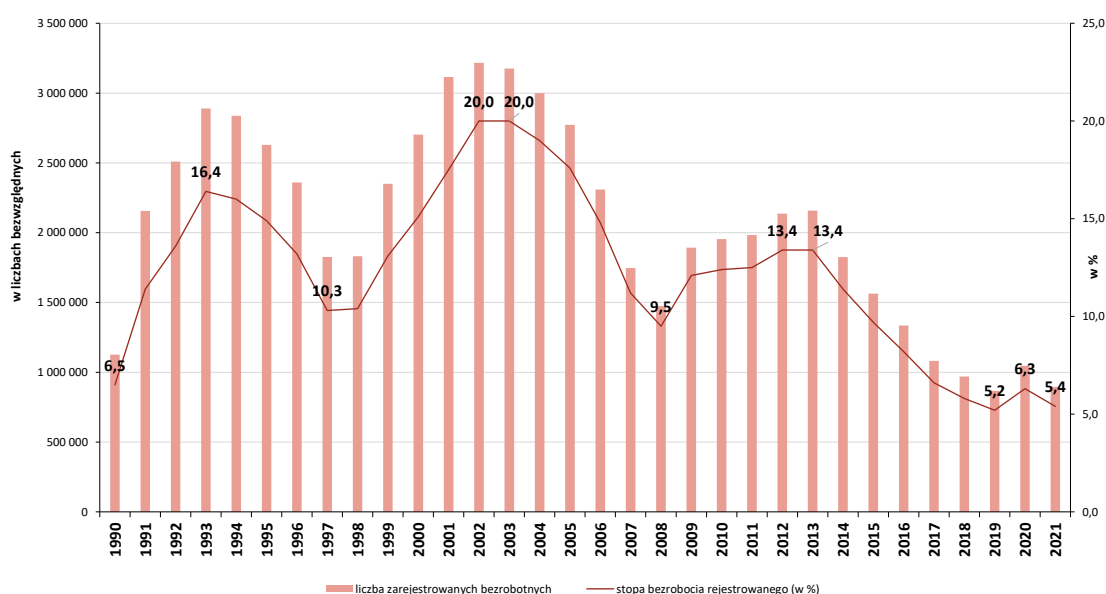
Opracowanie KPDZ na rok 2021, a następnie realizacja *Planu*, miały miejsce w szczególnych uwarunkowaniach, z uwagi na wybuch pandemii COVID-19 wiosną 2020 r. i konieczność podejmowania w kolejnych miesiącach i latach działań w odpowiedzi na skutki zdrowotne oraz społeczno-gospodarcze pandemii.

Po okresie spowolnienia gospodarczego, wywołanego w skali globalnej pandemią, w 2021 r. w polskiej gospodarce nastąpiło ożywienie. Produkt krajowy brutto (PKB) w 2021 r. był realnie wyższy o 5,9% w porównaniu z 2020 r., wobec spadku o 2,2% w 2020 r. (w cenach stałych roku poprzedniego). Wartość dodana brutto w przemyśle w 2021 r. wzrosła o 14,2% w porównaniu z 2020 r. (wobec spadku o 3,3% w 2020 r.), w budownictwie w 2021 r. – o 1,3% (wobec spadku o 7,8% w 2020 r.), a w handlu i naprawach w 2021 r. o 6,0% (wobec spadku o 3,6% w 2020 r.). Potwierdza to, że polska gospodarka stosunkowo poradziła sobie w trudnym czasie pandemii.

W 2021 r. sytuacja na rynku pracy w UE stopniowo powróciła do stanu sprzed pandemii. Zharmonizowana stopa bezrobocia w UE<sup>1</sup> wyniosła w grudniu 2021 r. 6,4% (w strefie Euro 7%), wobec 6,7% w 2019 r. Na sytuację tę wpływ miało wprowadzenie przez państwa członkowskie rozwiązań na rzecz ochrony miejsc pracy, między innymi schematów skróconej pracy i instrumentów tymczasowego bezrobocia.

Spadek aktywności krajowej gospodarki w 2020 r. spowodował przejściowe pogorszenie sytuacji także na rynku pracy w Polsce, jednakże sytuacja na polskim rynku pracy pozostała dość stabilna i stosunkowo szybko powróciła do stanu sprzed pandemii.

Wykres 1. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych i stopa bezrobocia rejestrowanego w latach 1990-2021 (stan na koniec roku)

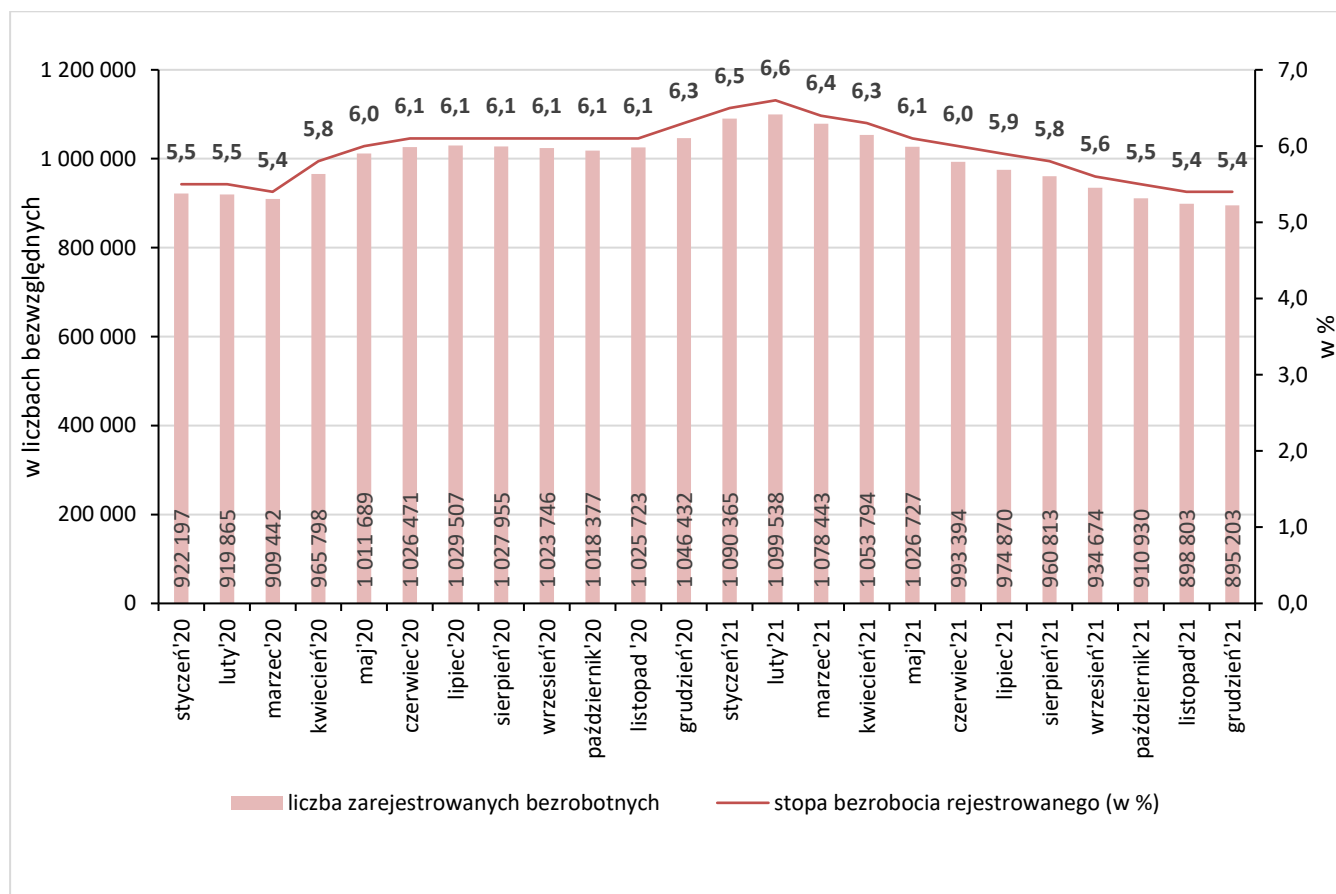


Źródło: Opracowanie własne, MRiPS.

<sup>1</sup> Baza Eurostat data dostępu: 31-03-2022

W końcu grudnia 2021 r. stopa bezrobocia rejestrowanego wyniosła 5,4% (spadek o 0,9 pp. w stosunku do analogicznego okresu 2020 r.). W końcu 2021 r. w rejestrach powiatowych urzędów pracy zarejestrowanych było 895,2 tys. bezrobotnych tj. o 151,2 tys. (tj. o 14,5%) mniej bezrobotnych niż w końcu 2020 r. i o 24,7 tys. (2,7%) mniej niż w końcu lutego 2020 r., czyli przed wybuchem pandemii COVID-19.

Wykres 2. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych i stopa bezrobocia rejestrowanego od stycznia 2020 r. do grudnia 2021 r. (stan na koniec miesiąca)



Źródło: Opracowanie własne, MRiPS.

Wg Eurostatu Polska była w czołówce państw pod względem najniższej stopy bezrobocia w UE – w grudniu 2021 r. stopa bezrobocia w Polsce była jedną z najniższych w UE (3,0% wobec 6,4% średnio w UE; niższy poziom odnotowały jedynie Czechy, 2,1%)<sup>2</sup>.

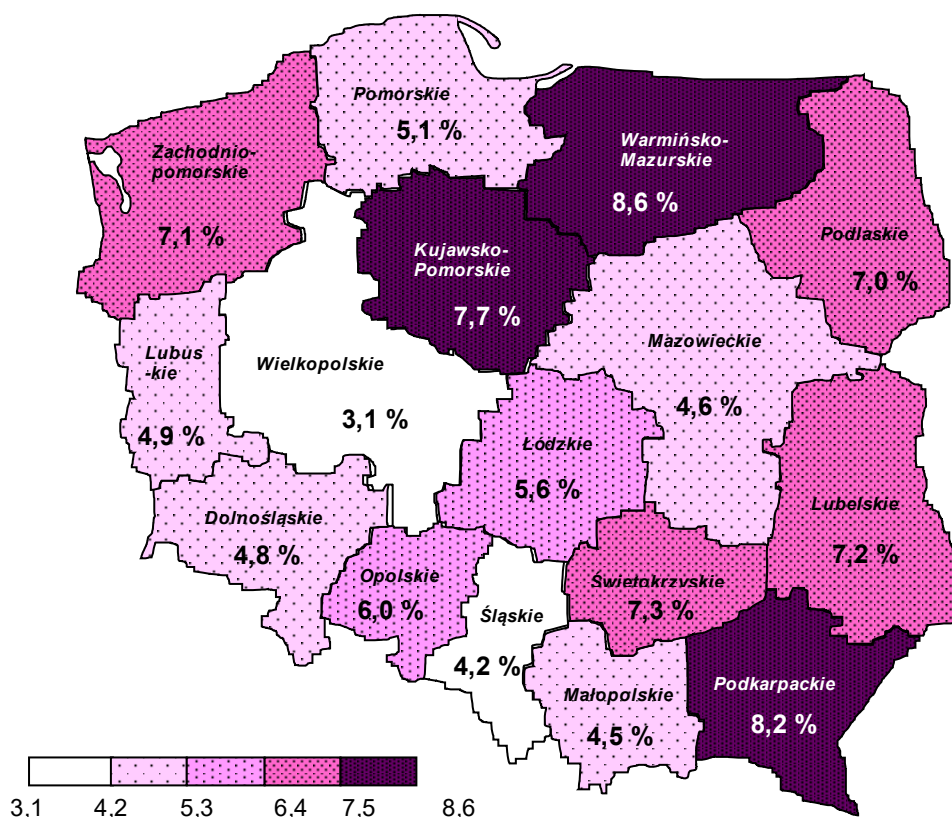
Pomimo pandemii następował dalszy wzrost wskaźnika zatrudnienia w Polsce – w IV kwartale 2021 r. wskaźnik ten kształtował się na poziomie 76,2% dla osób w wieku 20–64 lata (BAEL) i był na wyższym poziomie od średniej dla UE (74,1%)<sup>3</sup>.

W ujęciu regionalnym bezrobocie rejestrowane w końcu 2021 r. kształtowało się w Polsce w przedziale od 3,1% w Województwie Wielkopolskim do 8,6% w Województwie Warmińsko-Mazurskim.

<sup>2</sup> Eurostat data dostępu 2022-07-04

<sup>3</sup> Eurostat data dostępu 2022-07-04

Mapa 1. Stopa bezrobocia wg województw (grudzień 2021 r.).



Źródło: Opracowanie własne, MRiPS.

Odzwierciedleniem pozytywnej sytuacji na rynku pracy był wysoki poziom zainteresowania pracodawców zatrudnieniem osób zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy. W 2021 r. do urzędów pracy trafiło 1 362,1 tys. ofert pracy, w tym 213,5 tys. ofert pracy subsydiowanej.

Korzystna sytuacja na rynku pracy przełożyła się także na spadek bezrobocia osób młodych (poniżej 30 r. ż.) i osób długotrwale bezrobotnych. W ciągu ostatniego roku, liczba młodych bezrobotnych (do 30 r.ż.) zmniejszyła się o 60,2 tys.<sup>4</sup> Wg danych wyrównanych sezonowo prezentowanych przez Eurostat (na podstawie EU LFS, w Polsce realizowanego jako BAEL), stopa bezrobocia młodzieży w Polsce (15-24 lata) wyniosła w IV kwartale 2021 r. 9,7% wobec 13,2% w analogicznym okresie 2020 r.<sup>5</sup> Wskaźnik ten był o 5,2 pp niższy niż wskaźnik w całej UE, tj. 14,9%.

Osoby długotrwale bezrobotne nadal stanowią najbardziej liczną zbiorowość w grupie osób bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W tej grupie odnotowano

<sup>4</sup> Na podstawie sprawozdania MRiPS-01 o rynku pracy.

<sup>5</sup> W związku z wdrożeniem zmian metodologicznych wynikających z rewizji europejskiego badania siły roboczej (EU LFS), wprowadzonych rozporządzeniem ramowym dla statystyki społecznej, tj. Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1700 z dnia 10 października 2019 r. oraz jego aktami implementacyjnymi, dane BAEL od 1 kwartału 2021 r. nie są w pełni porównywalne z poprzednimi okresami. Na potrzeby analiz porównawczych zaprezentowano dane przeliczone wg nowej metodologii obowiązującej w BAEL od roku 2021.

spadek liczby osób (do 506,5 tys. osób, tj. 56,6% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych) w porównaniu do stanu na koniec grudnia 2020 r., tj. 515,8 tys. osób (49,3% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych)<sup>6</sup>.

W przypadku osób z niepełnosprawnościami współczynnik aktywności zawodowej kształtował się w IV kwartale 2021 r. na poziomie 20,3% (dane BAEL) i był wyższy o 1,8 pp w porównaniu do I kwartału 2021 r. W IV kwartale 2021 r. odnotowano również spadek stopy bezrobocia wśród osób z niepełnosprawnościami do poziomu 5,6% (tj. spadek o 1,9 pp w stosunku do I kwartału 2021 r.). We wskazanym okresie odnotowano także wzrost wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami (o 1,9 pp do 19,1%). Ogółem w IV kwartale 2021 r. pracowało 541 tys. osób z niepełnosprawnością, w tym prawie 78,6% pracowało w pełnym wymiarze czasu pracy.

## 1.1. Cele UE i cele krajowe w obszarze społecznym

4 marca 2021 r. KE opublikowała *Plan działania na rzecz wdrożenia Europejskiego Filara Praw Socjalnych*<sup>7</sup>, zawierający trzy główne cele, które UE ma osiągnąć do 2030 r.:

- 1) co najmniej 78% osób w wieku od 20 do 64 lat powinno mieć pracę;
- 2) co najmniej 60% wszystkich dorosłych powinno co roku uczestniczyć w szkoleniach;
- 3) liczbę osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym należy zmniejszyć o co najmniej 15 mln.

Ww. cele zostały przyjęte przez Radę na Szczycie Społecznym w Porto w maju 2021 r. Państwa członkowskie będą zobowiązane do realizacji swoich ustalonych celów krajowych, przyczyniając się w ten sposób do osiągnięcia ww. wskaźników na poziomie całej UE (podobnie, jak miało to miejsce w przypadku wskaźników głównych dla Strategii Europa 2020).

W przypadku Polski cele te przedstawiają się następująco:

- zatrudnienie: 78,7%;
- rozwój umiejętności: 51,7 % (odsetek osób dorosłych uczestniczących rocznie w szkoleniu);
- ochrona socjalna: zmniejszenie liczby osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym o 1,5 mln.

## ROZDZIAŁ 2. CELE KPDZ 2021 I ICH REALIZACJA

Jako główne wyzwania na 2021 r. dla polskiego rynku pracy wskazano następujące obszary:

**1) Skutki pandemii COVID-19 dla rynku pracy** - w związku z pandemią COVID-19 przewidywano, że dojdzie do wzrostu bezrobocia w Polsce spowodowanego spadkiem obrotów

---

<sup>6</sup> Na podstawie sprawozdania MRiPS-01 o rynku pracy.

<sup>7</sup> Europejski Filar Praw Socjalnych (EFPS) został wspólnie proklamowany 17 listopada 2017 r. przez Parlament Europejski, Radę i Komisję Europejską podczas Szczytu Społecznego na rzecz Sprawiedliwego Zatrudnienia i Wzrostu Gospodarczego w Göteborgu. EFPS ma służyć za kompas wyznaczający kierunek procesu konwergencji społeczno-gospodarczej na rzecz lepszych warunków życia i pracy w UE. Określono w nim dwadzieścia podstawowych zasad i praw w zakresie równych szans i dostępu do rynku pracy, uczciwych warunków pracy oraz ochrony socjalnej i włączenia społecznego. Filar dotyczy obywateli państw członkowskich oraz obywateli państw trzecich legalnie przebywających na terytorium UE. Za implementację Filaru odpowiedzialna jest KE, rządy państw członkowskich oraz partnerzy społeczni zarówno na poziomie krajowym, jak i unijnym. Filar nie ma charakteru prawnie wiążącego, stanowi rekomendację ze strony KE.

w sektorach produkcji i usług oraz wskazywano na potrzebę zaplanowania i uruchomienia w odpowiednim momencie działań ograniczających negatywne skutki epidemii i pozwalających na realizację skutecznej polityki rynku pracy.

**2) Nierównowaga na rynku pracy wynikająca ze zmian demograficznych i zróżnicowań terytorialnych** – wyrażająca się niewystarczającymi zasobami pracy w niektórych sektorach i terytorialnym zróżnicowaniem sytuacji w zakresie zatrudnienia została wskazana jako istotny problem. Wskazano na potrzebę podejmowania działań służących tworzeniu atrakcyjnych miejsc pracy, zatrzymania odpływu za granicę osób młodych, aktywizacji zawodowej osób starszych, a także aktywizacji osób z grup w mniejszym stopniu dotychczas obecnych na rynku pracy.

**3) Płacowe i pozapłacowe warunki pracy oraz wydajność pracy w Polsce na 1 zatrudnionego** – wskazano na problem niższej jakości miejsc pracy w porównaniu do krajów wysoko rozwiniętych, czego wyrazem były m.in.: niskie miejsce wśród krajów w rankingu badania jakości zarobków, problem niskiego poziomu w wymiarze bezpieczeństwa pracy, konkurowanie niskimi kosztami pracy w porównaniu do gospodarek państw wysokorozwiniętych.

**4) Nowe umiejętności i kwalifikacje niezbędne na zmieniającym się rynku pracy** – sprostanie wymaganiom związanym z zachodzącą rewolucją cyfrową i przemysłem 4.0., w tym poprzez podnoszenie kompetencji cyfrowych. Wyzwaniem było również zapewnienie kadr w zawodach związanych z zapewnieniem usług publicznych, takich jak opieka nad osobami starszymi czy opieka zdrowotna.

**5) Procesy migracyjne na rynku pracy** – zidentyfikowano potrzebę wzmocnienia sprawnego zarządzania procesami migracji zarobkowych. Wskazano na potrzebę zapobiegania występowaniu tzw. efektu substytucji oraz utrwaleniu modelu konkurencyjności polskiej gospodarki za sprawą niskich kosztów pracy.

W oparciu o zidentyfikowane wyzwania ustalono cel główny i cele szczegółowe, których realizacji służyły działania kierunkowe określone w KPDZ 2021. Celem głównym KPDZ na 2021 rok **był wzrost zatrudnienia oraz produktywności pracy**, a celami szczegółowymi:

- Cel 1. Złagodzenie negatywnych skutków epidemii COVID-19 dla rynku pracy,
- Cel 2. Równowaga na rynku pracy,
- Cel 3. Tworzenie miejsc pracy o wysokiej jakości,
- Cel 4. Lepsze dostosowanie kompetencji i kwalifikacji pracowników do wymogów rynku pracy przyszłości,
- Cel 5. Skuteczne zarządzanie migracjami zarobkowymi.

Poniżej przedstawiono informacje na temat realizacji ww. celów.



## **2.1. Cel 1. Złagodzenie negatywnych skutków epidemii COVID-19 dla rynku pracy.**

### **2.1.1. Działania w ramach Tarczy Antykryzysowej.**

Od początku pandemii, rząd szybko i właściwie reagował na problemy pracodawców oraz pracowników związane z wystąpieniem COVID-19<sup>8</sup>, zaś szerokie zainteresowanie instrumentami Tarczy Antykryzysowej i Finansowej, służącymi ochronie miejsc pracy, wskazuje na efektywne ukierunkowanie oferowanych form wsparcia.

W 2021 r. kontynuowano działania wspierające pracowników i pracodawców, przy czym wsparcie było sprofilowane pod kątem sektorów i grup najbardziej dotkniętych skutkami pandemii. Instrumentem o takim charakterze była dotacja w ramach Tarczy Branżowej, przeznaczona dla przedsiębiorców, których w wyniku pandemii dotknął co najmniej 40-procentowy spadek przychodów i którzy działali w określonych branżach PKD (Polska Klasyfikacja Działalności). Od 23 lipca 2021 r. wsparciem w ramach pomocy pochodzącej z tarczy antykryzysowej zostali objęci także przedsiębiorcy prowadzący w jednostkach oświatowych sprzedaż środków spożywczych, papierniczych i piśmienniczych na rzecz uczniów, słuchaczy lub wychowanków (tzw. sklepiki szkolne).

Zakres wsparcia od początku realizacji Tarczy Branżowej był kilkakrotnie rozszerzany – w sumie wsparcie otrzymało 65 branż. Do końca 2021 r. przyznanych zostało ponad 608 tys. dotacji na kwotę ponad 3 mld zł, przy czym przedsiębiorca mógł uzyskać więcej niż jedną dotację. Dotacja wynosiła do 5 tys. zł i miała charakter bezzwrotny, o ile przedsiębiorca prowadził działalność przez co najmniej 3 miesiące od momentu otrzymania wsparcia.

Łącznie, w ramach kolejnych uruchamianych instrumentów do polskich firm trafiło do końca III kw. 2021 r. ponad 242,62 mld zł. Były to środki w ramach Tarczy Finansowej Polskiego Funduszu Rozwoju – PFR (ok. 71,4 mld w ramach programu pożyczek płynnościowych i preferencyjnych dla dużych pracodawców (249+) oraz w ramach umorzenia 100 proc. wartości subwencji dla mikro i MŚP dla 54 branż), gwarancje płynnościowe i *de minimis* Banku Gospodarstwa Krajowego (BGK) dla przedsiębiorstw (ok. 97,8 mld zł), wsparcie w ramach instrumentów Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (36,7 mld zł), finansowanie z programu *Polityki drugiej szansy* z Agencji Rozwoju Przemysłu – ARP (ok. 0,3 mld) i wsparcie w ramach instrumentów resortu pracy (ok. 35,5 mld zł).

W zakresie instrumentów nadzorowanych przez resort ds. pracy powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy przyznały wsparcie dla ok. 8,3 mln miejsc pracy na ww. kwotę ok. 35,5 mld zł

---

<sup>8</sup> Wkrótce po wybuchu pandemii została uchwalona ustawa z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 568, z późn. zm.), umożliwiającą uruchomienie tzw. Tarczy Antykryzysowej. Celem przyjętego pakietu rozwiązań była ochrona miejsc pracy i bezpieczeństwa pracowników, wsparcie płynności finansowej przedsiębiorców, którzy ponieśli straty w związku z pandemią, wzmocnienie systemu finansowego, inwestycje publiczne, a także ochrona zdrowia.

(przy czym niektóre miejsca pracy mogły uzyskać wsparcie więcej niż raz lub w ramach kilku instrumentów, a zatem mogły zostać policzone kilkukrotnie), w tym:

- na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy w związku z COVID-19 wydatkowano w latach 2020-2021 z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń pracowniczych kwotę 15,1 mld zł (art.15g, art. 15g1, art.15ga, art.15gg, art. 15gga 15gga1);
- 1,9 mln mikroprzedsiębiorców przyznano pożyczki (art. 15zzd) na kwotę 9,4 mld zł;
- 1,5 mln pracowników otrzymało pomoc w ramach dofinansowania części kosztów wynagrodzeń pracowników (art. 15zzb i 15zze) na kwotę 5 mld zł;
- 0,4 mln samozatrudnionych otrzymało dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej (art. 15zzc) na kwotę ok. 2 mld zł;
- przyznano 0,6 mln dotacji dla mikro i małych przedsiębiorców (art. 15zze4 i art. 15zze4a) na łączną kwotę 3 mld zł.

Według stanu na 31 grudnia 2021 r. zostało złożonych 3,8 mln wniosków do ZUS o wypłatę świadczeń postojowych w różnych formach (świadczenia postojowe oraz dodatkowe świadczenia postojowe na podstawie przepisów Tarczy Antykryzysowej: świadczenia postojowe dla osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą, dodatkowe świadczenia postojowe dla osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą, jednorazowe dodatkowe świadczenia postojowe dla osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą oraz osób wykonujących umowy cywilnoprawne). Do końca 2021 r. wypłacono łącznie świadczenia dla blisko 3,3 mln osób na kwotę 6,5 mld zł (kolejne wypłaty były sukcesywnie realizowane w następnych miesiącach).

### **2.1.2 Wsparcie w ramach programów UE.**

W uzupełnieniu do programów rządowych na rzecz ograniczania wpływu kryzysu na zatrudnienie oraz na funkcjonowanie sektorów i branż najpoważniej nim dotkniętych w poszczególnych krajach UE, KE wystąpiła z szeregiem inicjatyw w zakresie wsparcia państw członkowskich, w tym z inicjatywą dotyczącą zmniejszenia ryzyka bezrobocia w związku z sytuacją nadzwyczajną spowodowaną COVID-19 (na zasadzie tzw. drugiej linii wsparcia – second line of defence).

Jednym z nich był uruchomiony w połowie 2020 r. mechanizm SURE (*Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency*) – dodatkowy tymczasowy instrument pozwalający UE na przyznanie państwom członkowskim dotkniętym pandemią pomocy finansowej w maksymalnej wysokości 100 mld EUR w formie pożyczek (instrument jest zabezpieczany gwarancjami wnoszonymi przez państwa członkowskie, zgodnie z ich właściwym udziałem w łącznym dochodzie narodowym brutto UE). Rozporządzenie Rady ustanawiające Instrument SURE zostało przyjęte przez Radę 19 maja 2020 r. i weszło w życie 20 maja 2020 r.

Instrument SURE zapewnił pomoc finansową na korzystnych warunkach, która pomogła sprostać nagłemu wzrostowi wydatków publicznych w celu utrzymania zatrudnienia (ang. *short time work schemes and similar measures*) oraz – uzupełniająco – w zakresie zwiększonych

wydatków na zapewnienie bezpieczeństwa pracy w związku z pandemią. O pomoc finansową zwróciło się i otrzymało ją 19 państw członkowskich. Większość pomocy w ramach SURE została rozdystrybuowana w ciągu pierwszych 7 miesięcy funkcjonowania mechanizmu. Pierwszy raz na potrzeby finansowania pomocy finansowej UE wyemitowała obligacje socjalne (od marca do maja 2021 r. KE wyemitowała z powodzeniem obligacje socjalne w imieniu UE na kwotę 36 mld EUR; średnia zapadalność wyemitowanych obligacji to ok. 14,5 lat).

Na pomoc w ramach SURE przeznaczono ponad 94 mld EUR i wypłacono prawie 90 mld EUR. Ponad połowa pomocy finansowej w ramach SURE została przeznaczona przez państwa członkowskie na wsparcie programów pracy w skróconym wymiarze czasu pracy, ponad 40% na wsparcie podobnych działań, w tym prawie jedna trzecia całkowitej pomocy na działania dla osób samozatrudnionych, natomiast 5% pomocy przeznaczono na środki związane ze zdrowiem, które zgodnie z rozporządzeniem SURE mają charakter „pomocniczy”.

Szacuje się, że w 2020 r. SURE objęło około 31 milionów osób i 2,5 miliona firm. W 2021 r. 3 mln osób i ponad 400 tys. firm zostało objętych SURE w 13 państwach członkowskich. Przyjmuje się, że krajowe środki rynku pracy wspierane przez SURE skutecznie pomogły w zapobieganiu bezrobocia prawie 1,5 mln osób w 2020 r.

## 2.2. Cel 2. Równowaga na rynku pracy.

### 2.2.1. Działanie kierunkowe pn. *Wspieranie godzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi, w tym zapewnienie dostępu do różnych form opieki nad osobami zależnymi, m.in. do instytucji opieki.*

Realizacji działania posłużyły takie programy, zmiany prawne i instrumenty, jak:

- **Program resortowy „MALUCH+”<sup>9</sup>**

W styczniu 2021 r. rozstrzygnięta została edycja programu „MALUCH+” na 2021 r. W jego ramach zaplanowano na 2021 r.:

- powstanie ok. 25,1 tys. nowych miejsc opieki,
- dofinansowanie 112,7 tys. miejsc opieki,
- dofinansowanie do funkcjonowania ok. 1,2 tys. miejsc w instytucjach opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 dla dzieci niepełnosprawnych lub wymagających szczególnej opieki.

Beneficjentom programu „MALUCH+” 2021, którzy ze względu na trwający stan epidemii COVID-19 mieli trudności z dokończeniem inwestycji polegających na utworzeniu miejsc opieki w 2021 r., umożliwiono wydatkowanie środków finansowych pochodzących z Funduszu Pracy oraz z rezerwy celowej do 30 listopada 2022 r.

Na koniec 2021 r. opieką instytucjonalną (żłobki, kluby dziecięce, dzienni opiekunowie, nianie) objętych było 29,3% dzieci w wieku 1-2 lata (jest to wzrost o 16,8 pp przez ostatnie 6 lat).

- **Ustawa z dnia 17 listopada 2021 r. o rodzinnym kapitale opiekuńczym**

W III kwartale 2021 r. w MRiPS przygotowano projekt ustawy o rodzinnym kapitale opiekuńczym. Ustawa została uchwalona 17 listopada 2021 r. i weszła w życie z dniem 1 stycznia 2022 r.<sup>10</sup>

Rodzinny kapitał opiekuńczy to świadczenie pieniężne dla rodziców na każde 2 i kolejne dziecko w wieku od 12 miesiąca do ostatniego dnia miesiąca poprzedzającego miesiąc, w którym dziecko ukończy 36 miesięcy życia, w wysokości 12 tys. zł, z uwzględnieniem dzieci urodzonych w 2019 i 2020 r., które w dniu 1 stycznia 2022 r. nie ukończą 36 miesięcy życia. Przysługująca kwota świadczenia jest wypłacana w miesięcznych częściach/ratach wynoszących 500 zł przez okres 24 miesięcy lub 1000 zł przez okres 12 miesięcy. Świadczenie realizuje ZUS. Ww. świadczenie przysługuje bez względu na dochód osiągniany przez rodzinę (brak kryterium dochodowego). Świadczenie to może być wydatkowane przez rodziców m.in. na częściowe pokrycie kosztów opieki nad małymi dziećmi.

Ustawa przewiduje również dofinansowanie w kwocie 400 zł miesięcznie do pobytu w żłobku, klubie dziecięcym lub u dziennego opiekuna dziecka nieobjętego rodzinnym

---

<sup>9</sup> Program realizowany przez MRiPS; pełne dane sprawozdawcze za rok 2021 będą dostępne w połowie roku 2022.

<sup>10</sup> Dz. U. z 2021 r. poz. 2270.

kapitałem opiekuńczym. Dofinansowanie wynosi nie więcej niż wysokość opłaty ponoszonej przez rodzica za pobyt dziecka w instytucji opieki.

- **Zmiany podatkowe**

Należy także wspomnieć o zmianach podatkowych, kierowanych do osób szczególnie zaangażowanych w wychowywanie dzieci, wprowadzonych w ramach „Polskiego Ładu” do ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, w postaci zwolnienia określanego jako „PIT-0 dla rodzin 4+”<sup>11</sup>. Ulga ta promuje zatrudnienie/pozostanie na rynku pracy osób wychowujących liczne potomstwo. Jest to zwolnienie podatkowe<sup>12</sup> dotyczące podatnika, który w roku podatkowym w stosunku do co najmniej 4 dzieci wykonywał władzę rodzicielską, pełnił funkcję opiekuna prawnego, jeżeli dziecko z nim zamieszkiwało, lub sprawował funkcję rodziny zastępczej na podstawie orzeczenia sądu lub umowy zawartej ze starostą, a w przypadku pełnoletnich uczących się dzieci – wykonywał ciężący na nim obowiązek alimentacyjny albo sprawował funkcję rodziny zastępczej.

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

W 2021 r. realizowano działania związane z rozwojem rynku mieszkań na wynajem, zarówno rynku komercyjnego, jak i społecznego oraz zwiększenie liczby mieszkań dostępnych dla osób o niskich i przeciętnych dochodach.

Służyło to zwiększeniu mobilności osób poszukujących pracy oraz aktywizacji zawodowej osób wykluczonych społecznie poprzez:

1. Realizację budowy mieszkań na wynajem (w tym z możliwością dojścia do własności przez najemcę) na zasadach rynkowych.

W okresie sprawozdawczym realizowano program budowy mieszkań na wynajem (w tym z możliwością dojścia do własności przez najemcę) w ramach działań PFR Nieruchomości SA, we współpracy ze spółkami Skarbu Państwa, jednostkami samorządu terytorialnego oraz podmiotami prywatnymi. Finansowanie inwestycji mieszkaniowych odbywa się bez angażowania środków budżetu państwa, lecz z wykorzystaniem środków Funduszu Sektora Mieszkań dla Rozwoju FIZAN (Fundusz Inwestycyjny Zamkniętych Aktywów Niepublicznych), zarządzanego przez spółkę. Według stanu na koniec 2021 r. w ramach działań spółki PFR Nieruchomości, wybudowano 2 678 lokali mieszkalnych a w budowie znajdowało się kolejne 2 361 lokali.

2. Kontynuację rządowych programów społecznego budownictwa czynszowego oraz wsparcia budownictwa socjalnego i komunalnego.

---

<sup>11</sup> Patrz: str. 10-11.

<sup>12</sup> Art. 21 ust. 1 pkt 153 ustawy PIT. Ulga polega na zwolnieniu od podatku PIT przychodów podatnika do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 85 528 zł, osiągniętej ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej i spółdzielczego stosunku pracy, z umów zlecenia, o których mowa w art. 13 pkt 8 ustawy PIT, działalności gospodarczej opodatkowanej według skali podatkowej, 19% podatkiem liniowym albo 5% podatkiem z kwalifikowanych praw własności intelektualnej albo ryczałtem od przychodów ewidencjonowanych.

W przypadku programu społecznego budownictwa czynszowego, realizowanego na gruncie przepisów ustawy z dnia 26 października 1995 r. o społecznych formach rozwoju mieszkalnictwa (Dz. U. z 2021 r. poz. 2224, z późn. zm.), celem jest zwiększenie liczby mieszkań o limitowanym czynszu dla osób o dochodach uniemożliwiających ubieganie się o lokal komunalny, a zarazem zbyt niskich, by samodzielnie zaspokoić potrzeby mieszkaniowe na rynku komercyjnym. Towarzystwa budownictwa społecznego, społeczne inicjatywy mieszkaniowe, spółdzielnie mieszkaniowe i spółki gminne mogą ubiegać się o preferencyjne finansowanie zwrotne na realizację przedsięwzięć inwestycyjno-budowlanych polegających na budowie mieszkań. Finansowanie zwrotne udzielane jest przez BGK ze środków własnych, z dopłatą do preferencyjnego oprocentowania pokrywaną ze środków budżetu państwa.

Natomiast celem programu budownictwa socjalnego i komunalnego, realizowanego na podstawie ustawy z dnia 8 grudnia 2006 r. o finansowym wsparciu niektórych przedsięwzięć mieszkaniowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 377, z późn. zm.), jest w szczególności wsparcie gmin i organizacji pożytku publicznego w zaspokajaniu potrzeb mieszkaniowych członków lokalnej wspólnoty, zwłaszcza osób w najtrudniejszej sytuacji życiowej. W ramach programu przyjęto bezzwrotny model finansowania ze środków Funduszu Dopłat, zasilanego z budżetu państwa. Wsparcie udzielane jest za pośrednictwem BGK. Beneficjenci mogą ubiegać się o dofinansowanie przedsięwzięć polegających na tworzeniu lokali wchodzących w skład mieszkaniowego zasobu gminy, mieszkań chronionych, schronisk dla osób bezdomnych, noclegowni, ogrzewalni i tymczasowych pomieszczeń.

W 2021 r. weszły w życie przepisy, stanowiące nowe rozwiązania w budownictwie społecznym, czynszowym oraz komunalnym, realizowanym w ramach programu społecznego budownictwa czynszowego oraz w ramach programu wsparcia budownictwa socjalnego i komunalnego<sup>13</sup>. Dane od stycznia do grudnia 2021 r. potwierdzają bardzo pozytywny odzew inwestorów społecznego budownictwa czynszowego na nowe rozwiązania.<sup>14</sup>

### 3. Zwiększenie zasobów mieszkaniowych na terenach gmin korzystających z rozliczenia „lokal za grunt”.

---

<sup>13</sup> Wśród najważniejszych zmian należy wskazać: wyższy grant z Funduszu Dopłat w BGK dla gmin na budowę mieszkań społecznych (z 20% kosztów inwestycji do nawet 35%); wprowadzenie zasady finansowania wkładu gminy, a nie refinansowania; zwiększenie wsparcia dla gmin na budowę i remonty mieszkań komunalnych (na pokrycie do 80% kosztów inwestycji); uelastycznienie zasad przyznawania wsparcia na remonty mieszkań komunalnych; wakacje czynszowe dla lokatorów w SIM/TBS-ach (nawet 20% niższy czynsz) po spłacie kredytu przez spółkę; w przypadku budowy mieszkań społecznych z wyższą partycypacją lokatora w kosztach budowy umożliwienie zmiany umowy najmu na umowę najmu z doświadczeniem do własności; finansowanie tworzenia powierzchni wspólnych dla seniorów w budynkach komunalnych; powołanie Rządowego Funduszu Rozwoju Mieszkalnictwa zasilonego kwotą 1,5 mld zł z Funduszu Przeciwdziałania COVID-19. Środki RFRM służą sfinansowaniu części lub całości wydatków gminy na objęcie udziałów lub akcji w tworzonej lub działającej spółce społecznego budownictwa czynszowego (społeczna inicjatywa mieszkaniowa). Wysokość wsparcia wynosi 10% planowanej inwestycji mieszkaniowej istniejącego TBS/SIM lub w przypadku nowego SIM – 3 mln zł.

<sup>14</sup> W 2021 r. wpłynęły 392 wnioski o wsparcie z Funduszu Dopłat w ramach rządowego programu wsparcia budownictwa socjalnego i komunalnego, z czego do finansowego wsparcia zakwalifikowano do końca 2021 r. 294 wnioski, w ramach których wybudowanych bądź zmodernizowanych zostanie 8039 lokali mieszkalnych. 98 wniosków na koniec 2021 r. było w trakcie procedowania. Pozostałe wnioski były wg. stanu na koniec 2021 r. w trakcie procedowania -dotyczą one 1422 lokali mieszkalnych. Jest to najwyższa na przestrzeni wszystkich lat realizacja programu. W ramach programu społecznego budownictwa czynszowego w 2021 r. zakwalifikowano również rekordową liczbę wniosków w dotychczasowej realizacji programu – 87 wniosków obejmujących utworzenie 8481 lokali mieszkalnych.

Zwiększeniu możliwości godzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi dzięki szerszym (z uwagi na rozszerzenie oferty mieszkaniowej) możliwościom zamieszkania blisko miejsca pracy oraz znalezienia mieszkania przez osoby migrujące za pracą służą działania prowadzone przez gminy z wykorzystaniem rozliczenia „lokal za grunt”. Rozwiązanie to polega na sprzedaży nieruchomości gminnych z przeznaczeniem na cele inwestycyjne z częściowym rozliczeniem np. lokalami mieszkalnymi. Przekazane przez inwestora gminie lokale są następnie wykorzystywane np. jako mieszkania komunalne lub mieszkania na wynajem z dojściem do własności, dostępne dla osób mających trudności z samodzielnym zaspokojeniem potrzeb mieszkaniowych.

Stanowiącą podstawę prawną rozwiązania ustawa z dnia 16 grudnia 2020 r. o rozliczaniu ceny lokali lub budynków w cenie nieruchomości zbywanych z gminnego zasobu nieruchomości (Dz. U. z 2021 r. poz. 223) weszła w życie 1 kwietnia 2021 r. Z uwagi na przyjęty w niej model współpracy, wymagania wynikające z ogólnych zasad gospodarowania nieruchomościami gminnymi oraz zakres czynności niezbędnych do podjęcia w ramach przygotowania procedury przetargowej oraz przygotowania i przeprowadzenia procesu inwestycyjno-budowlanego pierwsze efekty rzeczowe mogą pojawić się dopiero za parę lat. W 2021 r. były już jednak podejmowane pierwsze czynności związane z wykorzystaniem rozwiązania w praktyce.

#### 4. Rozszerzenie oferty dostępnych mieszkań na wynajem dzięki działalności społecznych agencji najmu.

Do zwiększenia możliwości godzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi dzięki szerszym możliwościom zamieszkania blisko miejsca pracy oraz mobilności osób poszukujących pracy może przyczynić się również współpraca gmin ze społecznymi agencjami najmu – podmiotami wydierżawiającymi mieszkania na rynku, a następnie wynajmującymi te mieszkania osobom spełniającym określone przez gminę kryteria. Dzięki dużej elastyczności przy ustalaniu kryteriów dostępu do lokali oraz umiarkowanym stawkom czynszu, wynajmowane przez społeczne agencje najmu lokale mogą poszerzyć ofertę mieszkań dostępnych zarówno obywatelom migrującym za pracą poza miejsce stałego zamieszkania lub powracającym do Polski z emigracji zarobkowej, jak i pracownikom cudzoziemskim.

#### 5. Kontynuację programu dopłat do czynszu dla najemców mieszkań wybudowanych w ramach współpracy gminy z inwestorem.

Dodatковым instrumentem wsparcia budownictwa czynszowego jest program „Mieszkanie na Start”. Program przewiduje udzielanie ze środków budżetu państwa bezzwrotnego finansowego wsparcia osobom i rodzinom w ponoszeniu przez nie wydatków mieszkaniowych. Wsparcie stanowią dopłaty pokrywające część czynszu najmu (dopłaty do najmu) mieszkań wybudowanych w ramach inwestycji realizowanej w porozumieniu inwestora i gminy właściwej dla lokalizacji tej inwestycji. Mogą dotyczyć wynajmu mieszkania nowo wybudowanego lub mieszkania oddanego do użytkowania w wyniku działań rewitalizacyjnych. Od 2021 r. programem dopłat mogą zostać objęci najemcy lokali mieszkalnych lub budynków mieszkalnych jednorodzinnych przekazanych gminie na własność przez inwestora w ramach rozliczenia „lokal za grunt” (wniesionych przez nią jako wkład niepieniężny do spółki), a także najemcy, którzy wynajmują lokale mieszkalne albo budynki mieszkalne w ramach Społecznych

Agencji Najmu (SAN). Ponadto, dopłaty mogą uzyskać także osoby będące stroną umowy podnajmu mieszkania zawartej z gminą.

Dopłaty są udzielane gospodarstwom domowym spełniającym kryteria dochodowe. Mogą być stosowane przez okres 15 lat najmu. Programem dopłat mogą być objęte mieszkania w ramach danej inwestycji/przedsięwzięcia, dla której gmina zawarła z BGK umowę w sprawie stosowania dopłat<sup>15</sup>.

6. Wprowadzenie możliwości uzyskania dopłaty do czynszu dla osób, których dochody obniżyły się z powodu epidemii COVID-19.

Ustawa z dnia 10 grudnia 2020 r. o zmianie niektórych ustaw wspierających rozwój mieszkalnictwa (Dz. U. z 2021 r. poz. 11 z późn. zm.) wprowadziła dopłaty do czynszu powiększające dodatki mieszkaniowe. Przepisy powyższej ustawy regulujące to świadczenie weszły w życie 5 stycznia 2021 r. Na ich podstawie najemcy i podnajemcy lokali mieszkalnych dotkniętych skutkami epidemii COVID-19 mogli uzyskać dopłatę do czynszu (powiększającą dodatek mieszkaniowy). Dodatek mieszkaniowy powiększony o dopłatę do czynszu stanowił 75% miesięcznego czynszu opłacanego przez najemcę, jednak nie więcej niż 1 500 zł miesięcznie i był wypłacany przez 6 miesięcy. Wnioski można było składać do 31 marca 2021 r. Dodatek mieszkaniowy powiększony o dopłatę do czynszu mógł zostać przyznany także za okres wstecz, tj. od daty wprowadzenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonych z powodu COVID-19.<sup>16</sup>

### **2.2.2. Działanie kierunkowe pn. *Kontynuacja działań na rzecz zatrudnienia osób młodych, w ramach programu Gwarancji dla Młodzieży (w tym poprzez nową edycję programu) oraz innych możliwych instrumentów adresowanych do tej grupy***

W okresie objętym sprawozdaniem kontynuowano działania prowadzone na rzecz zatrudnienia osób młodych, w ramach programu *Gwarancji dla młodzieży* (w tym poprzez nową edycję programu).

W 2021 r. podjęto aktualizację *Planu realizacji GdM w Polsce z 2015 r.*, poprzez dostosowanie zakresu dokumentu do nowego *Zalecenia Rady z 30 października 2020 r. w sprawie „Pomostu do zatrudnienia – wzmocnienia gwarancji dla młodzieży”*. Opracowano także założenia programu *Godna praca dla młodych*, który będzie składał się – obok nowej edycji GdM – z innych projektów kierowanych do osób młodych na rynku pracy oraz z komponentu dotyczącego zmian regulacyjnych (ujętych w pakiecie przepisów modernizujących polski rynek pracy).

Ponadto, kontynuowano realizację projektów w ramach GdM, współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS). Wyłonione w konkursie ogłoszonym

---

<sup>15</sup> Według danych przekazanych przez BGK na 31 grudnia 2021 r. od początku funkcjonowania programu „Mieszkanie na start” (tj. od 1 stycznia 2019 roku) zawarte zostały z gminami 82 umowy w sprawie stosowania dopłat. Na podstawie tych umów do objęcia umowami najmu z dopłatami wskazane zostały 3 333 mieszkania. W całym okresie funkcjonowania programu dopłaty do czynszu uzyskało 1 098 gospodarstw domowych, w 2021 r. dopłaty po raz pierwszy otrzymało 481 gospodarstw. Od początku funkcjonowania programu wypłacone zostały dopłaty do czynszu w kwocie 4 036 923,15 zł, natomiast w samym roku 2021 w kwocie 2 556 022,83 zł.

<sup>16</sup> W ramach realizacji instrumentu w okresie od 1 marca do 31 grudnia 2021 roku gminy wypłaciły najemcom, którzy utracili dochody w wyniku epidemii COVID-19, dopłaty do czynszu w wysokości 2 486 861,43 zł.



w grudniu 2017 r. przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej projekty dotyczyły wsparcia indywidualnej i kompleksowej aktywizacji zawodowo-edukacyjnej osób w wieku 15-29 lat. W ramach konkursu zawarto od 2018 r. 70 umów o wartości ok. 74,7 mln zł. Łącznie w realizacji było 60 projektów o wartości 64,6 mln zł. Według stanu na dzień 31 grudnia 2021 r. wsparciem objęto 5 196 osób.

- **Działania aktywizacyjne dla osób poniżej 30 r. ż. realizowane na podstawie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.**

Zgodnie z przepisami ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy osoby w wieku poniżej 30 lat mogły korzystać z różnych instrumentów aktywizacyjnych, skierowanych wyłącznie do nich lub ogółu bezrobotnych. W okresie sprawozdawczym osoby poniżej 30 lat korzystały m.in. ze szkoleń, w tym w ramach bonu szkoleniowego, ze stażu, w tym w ramach bonu stażowego, z bonu na zasiedlenie i bonu zatrudnieniowego, z prac interwencyjnych i robót publicznych czy prac społecznie użytecznych.

W okresie sprawozdawczym w tej grupie wiekowej:

- prace interwencyjne podjęło 13 488 osób, roboty publiczne 3 871 osób,
- subsydiowaną działalność gospodarczą rozpoczęło 16 671 osób,
- z bonu na zasiedlenie skorzystały 8 382 osoby,
- podjęcie pracy w ramach refundacji zatrudnienia dotyczyło ponad 10 tys. osób,
- podjęcie pracy w ramach bonu na zatrudnieniowego obejmowało 1264 osoby,
- ze szkoleń skorzystało 14 256 osób, w tym 2 369 z bonu szkoleniowego,
- stażami objęto 56 162 osoby, w tym 285 osób w ramach bonu stażowego.

Ponadto, w 2021 r. rozpoczęto realizację projektów pilotażowych, o których mowa w podrozdziale 2.2.3.

- **Działania Ochotniczych Hufców Pracy**

Działania aktywizacyjne na rzecz młodzieży prowadzone były również przez Ochotnicze Hufce Pracy (OHP). W 2021 r. były one skoncentrowane na:

- wyposażaniu młodych ludzi w umiejętności poszukiwania pracy,
- nabyciu lub uzupełnieniu kwalifikacji zawodowych,
- wypracowaniu indywidualnej ścieżki edukacyjno-zawodowej,
- przedłożeniu odpowiedniej oferty pracy.

Przez cały rok OHP nadzorowały realizację programu wsparcia rozwoju zawodowego, dedykowanego młodzieży przebywającej w jednostkach opiekuńczo-wychowawczych OHP, absolwentom oraz młodzieży będącej w szczególnie trudnej sytuacji na rynku edukacji i pracy.

Program obejmował m. in.:

- doradztwo zawodowe w trakcie rekrutacji i nauki w jednostce OHP,
- pośrednictwo pracy obejmujące zarówno miejsca u pracodawcy na przygotowanie zawodowe dla nowo zrekrutowanych uczestników OHP, jak i poszukiwanie ofert pracy z gwarancją zatrudnienia dla uczestników kończących naukę w OHP,

- współpracę z pracodawcami oraz monitoring realizacji programu przygotowania zawodowego uczestników OHP,
- organizację szkoleń poszerzających umiejętności zawodowe i kwalifikacje pełnoletnich wychowanków OHP,
- organizację wizyt studyjnych uczestników OHP u pracodawców.

W omawianym okresie z usług rozwoju zawodowego skorzystały 60 293 osoby – uczestnicy i absolwenci OHP oraz młodzież z zewnątrz.

Każdemu uczestnikowi przyjętemu do jednostki opiekuńczo-wychowawczej OHP zapewniono miejsce pracy w celu przygotowania zawodowego u pracodawcy zewnętrznego lub w warsztatach zawodowych OHP. Pośrednicy pracy OHP w 2021 r. zapewnili miejsce przygotowania zawodowego 10 106 uczestnikom OHP.

W 2021 r. 573 uczestników OHP wzięło udział w wizytach studyjnych u pracodawców. Wizyty studyjne miały na celu:

- kompleksowe zapoznanie uczestników OHP z pracą w danym zawodzie,
- poznanie branż, właściwych dla wyuczonego zawodu,
- poszerzenie wiedzy dotyczącej zakładów pracy i przedsiębiorstw, w których można ubiegać się o zatrudnienie,
- doskonalenie umiejętności zawodowych, poprzez obserwację cyklu produkcyjnego/ usługowego.

W 2021 r. OHP rozpoczęło cykl pilotażowych szkoleń z zakresu „ABC prowadzenia działalności gospodarczej” dla młodzieży, w których wzięło udział 2 809 młodych osób. Celem głównym realizacji szkoleń było rozwijanie wśród młodzieży postaw przedsiębiorczych, zapoznanie z zagadnieniami dotyczącymi procedur zakładania własnej firmy oraz podstaw jej prowadzenia.

### **2.2.3. Działanie kierunkowe pn. *Intensyfikacja działań aktywizacyjnych wobec grup osób bezrobotnych wymagających ponadstandardowych działań***

#### **• Projekty pilotażowe**

Projekty pilotażowe zgodnie z art. 2 ust.1 pkt 27c ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy są to przedsięwzięcia inicjowane i realizowane przez publiczne służby zatrudnienia polegające na wdrażaniu nowych metod, narzędzi i sposobów pomocy bezrobotnym, poszukującym pracy lub pracodawcom w celu przygotowywania rozwiązań o charakterze systemowym. Projekty pilotażowe mogą być realizowane przez publiczne służby zatrudnienia samodzielnie lub we współpracy z innymi Instytucjami Rynku Pracy.

W 2021 r. na realizację pilotaży MRiPS przeznaczyło kwotę 100 mln zł z Funduszu Pracy. W ramach naboru ogłoszonego w kwietniu 2021 r. pn. „*Nowe spojrzenie – nowe możliwości*” wybrano do realizacji (w latach 2021-2022) 43 projekty na kwotę 43,8 mln. W trakcie roku 2021 dwóch wykonawców wycofało się z realizacji projektów pilotażowych. Projekty dotyczyły rozwiązań na rzecz:

- osób opiekujących się osobami zależnymi;
- osób poniżej 30 r.ż. poszukujących pracy;
- osób długotrwale bezrobotnych;
- podejmowania działalności gospodarczej;
- aktywizacji starszych pracowników;
- kobiet, w tym powracających do pracy po okresie sprawowania opieki nad dziećmi;
- osób z zaburzeniami psychicznymi;
- migrantów.

21 października 2021 r. ogłoszony został kolejny nabór wniosków na projekty pilotażowe (okres realizacji to lata 2022-2023) pod nazwą „*Stabilna praca – silna rodzina*”. W ramach naboru szczególnie premiiowane były projekty zawierające rozwiązania:

- skierowane do osób wyłączonych z rynku pracy z powodu opieki nad dziećmi/osobami zależnymi,
- skierowane do osób młodych do 30 roku życia z grupy NEET,
- wspierające pracodawców w zatrudnianiu pracowników, w tym w formie pracy zdalnej, mieszkających na terenach zagrożonych trwałą marginalizacją lub w miastach średnich tracących funkcje społeczno-gospodarcze.

W ramach naboru przyjęto do realizacji (w latach 2022-2023) 71 projektów pilotażowych na kwotę prawie 55 mln złotych. Część spośród projektów jest realizowanych na terenach słabiej rozwiniętych.

- **Zwiększenie szans na zatrudnienie osób szczególnie zagrożonych wykluczeniem społecznym**

W ramach działania (realizowanego w ramach PO WER 2014-2020) do 30 czerwca 2021 r. kontynuowano realizację jednego projektu (pozostałe projekty zakończyły się w latach 2018-2020). Dla wszystkich uczestników projektów stworzono Indywidualne Plany Działania, poprzedzone diagnozą uwzględniającą wiek, płeć, indywidualne potrzeby, predyspozycje, sytuację życiową, uwarunkowania kulturowe oraz możliwości lokalnego rynku pracy. Zrealizowano wsparcie aktywizujące, składające się ze szkoleń w zakresie aktywizacji zawodowej oraz umiejętności społecznych (np. sposoby poszukiwania pracy, autoprezentacja, prowadzenie rozmów z pracodawcą, przygotowanie dokumentów służących podjęciu pracy, coaching motywacyjny), pośrednictwo pracy. Uczestnicy projektów uczestniczyli także w stażach.

Od początku realizacji działania podpisano 34 umowy o dofinansowanie projektu na kwotę ok. 30 mln zł. W projektach wzięło udział 2235 Romów. W ramach ww. projektów rozliczono wydatki w kwocie 27,77 mln zł.

#### **2.2.4. Działanie kierunkowe pn. *Wprowadzenie zmian systemowych, które pozwoliłyby na podejmowanie działań aktywizacyjnych wobec osób dotychczas biernych zawodowo, pozostających z różnych względów, poza rynkiem pracy***

Podejmowane były prace legislacyjne mające na celu umożliwienie realizacji działań aktywizacyjnych wobec osób dotychczas biernych zawodowo, pozostających z różnych

względów poza rynkiem pracy. Jednym z elementów projektowanych zmian będą rozwiązania dotyczące poszerzenia grupy klientów urzędów pracy o osoby biernie zawodowo i umożliwienie urzędom pracy realizowania projektów współfinansowanych z EFS dla osób biernych zawodowo. W ich ramach urzędy pracy będą mogły podejmować działania mające na celu identyfikację oraz dotarcie do osób biernych zawodowo, potencjalnie mogących podjąć aktywność zawodową<sup>17</sup>.

### **2.2.5. Działanie kierunkowe pn. *Modernizacja PSZ – opracowanie pakietu nowych przepisów prawnych oraz dalsza informatyzacja procesów i narzędzi***

#### **• Prace legislacyjne**

W 2021 r. prowadzono prace nad pakietem przepisów modernizujących funkcjonowanie Publicznych Służb Zatrudnienia i aktywnych polityk rynku pracy oraz nad dalszą informatyzację procesów i narzędzi stosowanych przez PSZ.

W grudniu 2021 r. skierowano do uzgodnień międzyresortowych i konsultacji społecznych projekt ustawy o niektórych umowach zawieranych elektronicznie (jest ona elementem pakietu ustaw modernizujących rynek pracy, stanowiących jednocześnie reformę w ramach Krajowego Planu Odbudowy). Głównym założeniem ustawy jest stworzenie systemu teleinformatycznego obsługującego proces zawierania i obsługiwania umów o pracę i umów zlecenia zawieranych przez osoby fizyczne, mikroprzedsiębiorców i rolników. Projekt ustawy zakłada wprowadzenie narzędzi ułatwiających rozliczanie należności podatkowych oraz rozliczania się z ZUS – tym samym odpowiada na problem znacznych obciążeń, jakie ponoszone są przez podmioty powierzające pracę.

#### **• Aplikacja mobilna ePraca**

Wychodząc naprzeciw aktualnym trendom w zakresie cyfryzacji i potrzebom zgłaszanym przez pracodawców i pracowników, MRiPS przygotowało i uruchomiło na początku października 2021 r. aplikację mobilną ePraca. Jest to kolejna już aplikacja wdrożona przez administrację publiczną obok takich aplikacji jak: mObywatel, mWeryfikator, iPolak, KNF Alert itd. W aplikacji dostępne są wszystkie informacje na temat ofert pracy oraz wydarzeń publikowanych przez wszystkie powiatowe urzędy pracy (każdego dnia w CBOP dostępnych jest ponad 80 tys. wolnych miejsc pracy). Aplikacja umożliwia łatwiejsze i szybsze przeszukiwanie ofert pracy niż za sprawą strony internetowej.

Najważniejsze zalety aplikacji mobilnej to wygodny, prosty i przyjazny interfejs użytkownika dzięki pełnej integracji z systemem operacyjnym Android (wkrótce również iOS); wyskakujące powiadomienia o nowych ofertach, szkoleniach, targach; szybkie filtrowanie ofert wg zawodu i lokalizacji; wskazywanie bieżącej lokalizacji na mapie; i wiele innych nowoczesnych funkcji ułatwiających poszukiwanie pracy.

---

<sup>17</sup> W dn. 15 kwietnia 2022 r. weszła w życie nowelizacja ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, dzięki której możliwe jest inicjowanie i realizowanie przez urzędy pracy przedsięwzięć mających na celu dotarcie z informacją o możliwościach skorzystania z form aktywizacji, o których mowa w ustawie, do osób niezarejestrowanych jako bezrobotne lub poszukujące pracy (Dz. U. poz. 830).

## **2.2.6. Działanie kierunkowe pn. *Promowanie włączającego rynku pracy oraz ekonomii społecznej w odniesieniu do grup defaworyzowanych, w szczególności do osób niepełnosprawnych***

- **Prace nad nowelizacją ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym<sup>18</sup>**

Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym ma na celu przeciwdziałanie marginalizacji grup społecznych oraz skutkom wykluczenia społecznego poprzez reintegrację zawodową i społeczną realizowaną przez centra integracji społecznej (CIS) oraz kluby integracji społecznej (KIS). W związku z funkcjonowaniem ustawy o zatrudnieniu socjalnym w obrocie prawnym od 17 lat koniecznością stała się nowelizacja jej przepisów w celu dostosowania rozwiązań w niej przyjętych do zmieniających się warunków społeczno-gospodarczych, w szczególności uwzględniających obecną sytuację na rynku pracy. Zmieniająca się sytuacja na rynku pracy na przestrzeni ostatnich lat, w szczególności spadek bezrobocia oraz pozostawanie bez zatrudnienia osób najbardziej oddalonych od rynku pracy, często borykających się ze sprzężonymi problemami życiowymi, powoduje konieczność zmiany ww. ustawy. Intencją jest motywowanie osób wykluczonych społecznie do podjęcia reintegracji zawodowej i społecznej w celu wykształcenia odpowiednich postaw życiowych, pełnienia ról społecznych zarówno w miejscu pracy czy zamieszkania oraz odbudowania zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy. Przede wszystkim przyjęte w projekcie ustawy rozwiązania skupiają się na uczestniku zajęć w CIS – osobie wykluczonej społecznie, która nie jest w stanie zaspokoić swoich potrzeb własnym staraniem. Proponowane rozwiązania mają w szczególności zachęcić osobę wykluczoną społecznie do podjęcia aktywnych działań, poprzez uczestnictwo w zajęciach organizowanych przez CIS w celu zdobycia kompetencji i kwalifikacji umożliwiających podjęcie zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Sejm uchwalił nowelizację ustawy o zatrudnieniu socjalnym w dniu 14 stycznia 2022 r.

- **Prace nad projektem ustawy o ekonomii społecznej**

Przygotowanie projektu ustawy o ekonomii społecznej zostało zapowiedziane w *Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju (SOR)*, która wyznaczyła kierunki rozwoju ekonomii społecznej. Doprecyzowanie i rozwinięcie zapisów SOR dotyczących ekonomii społecznej i solidarnej znalazło odzwierciedlenie w Krajowym Programie Rozwoju Ekonomii Społecznej do 2023 r. Ekonomia Solidarności Społecznej (KPRES), który jest aktualizowany. Podstawowym celem projektowanej regulacji jest aktywne włączenie społeczne osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, m.in. bezrobotnych oraz osób niepełnosprawnych, poprzez tworzenie stabilnych miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych, a także zwiększenie udziału podmiotów ekonomii społecznej w rynku usług społecznych. Projekt wprowadza do porządku prawnego definicję ekonomii społecznej oraz definiuje status przedsiębiorstwa społecznego. Status ten może uzyskać podmiot ekonomii społecznej prowadzący odpłatną działalność pożytku publicznego, działalność gospodarczą lub inną działalność o charakterze odpłatnym, po spełnieniu enumeratywnie wymienionych w projekcie ustawy przesłanek. Działalność przedsiębiorstwa społecznego może być prowadzona w celu

---

<sup>18</sup> Dz. U. z 2020 r. poz. 176, z późn. zm.

reintegracji społecznej i zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, stanowiących co najmniej 30% osób zatrudnionych w tym przedsiębiorstwie lub w celu realizacji usług społecznych. Istotną cechą przedsiębiorstwa społecznego jest nieprywatyzowanie zysku, projekt zakłada bowiem, że przedsiębiorstwo społeczne nie może przeznaczyć zysku (w przypadku spółek kapitałowych, stowarzyszeń, fundacji) lub nadwyżki bilansowej (w przypadku spółdzielni) do podziału między swoich członków, udziałowców, akcjonariuszy i pracowników. W celu wsparcia przedsiębiorstw społecznych projekt wprowadza mechanizmy finansowania systemu zatrudnienia i reintegracji, m.in.: jednorazową dotację na utworzenie stanowiska pracy, finansowanie kosztów wynagrodzenia oraz refundację składek na ubezpieczenie społeczne.

Nadzór nad spełnianiem wymogów określonych w ustawie będzie sprawował wojewoda właściwy ze względu na siedzibę przedsiębiorstwa społecznego.

Projekt ustawy przewiduje, że za koordynację działań na rzecz rozwoju ekonomii społecznej będzie odpowiadał minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego, który będzie m.in. opracowywał programy, przyznawał akredytację, prowadził działania z zakresu upowszechniania ekonomii społecznej. Natomiast na poziomie województwa za koordynację działań w tym zakresie odpowiadać ma marszałek województwa. Wprowadza się także możliwość tworzenia przez ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego resortowych programów wspierania ekonomii społecznej. Programy te będą mogły być finansowane ze środków pochodzących z Funduszu Pracy, Funduszu Solidarnościowego i ze środków pochodzących z budżetu UE. Do końca 2021 r. zamknięty został proces uzgadniania projektu ustawy zarówno z partnerami społecznymi jak i resortami.

- **Prace nad aktualizacją Krajowego Programu Rozwoju Ekonomii Społecznej do 2023 r. Ekonomia Solidarności Społecznej (KPRES).**

KPRES stanowi program rozwoju w rozumieniu art. 15 ust. 4 pkt 2 ustawy z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju i jest dokumentem o charakterze operacyjno-wdrożeniowym, ustanowionym w celu realizacji w szczególności SOR oraz innych strategii sektorowych zawierających zagadnienia dotyczące ekonomii społecznej. Program jest dokumentem, w którym przedstawiono przede wszystkim plany i działania realizowane przez administrację rządową na szczeblu krajowym oraz kompleksową strukturę systemu wsparcia ekonomii społecznej na poziomie regionalnym, z uwzględnieniem roli innych przedstawicieli sektora administracji rządowej, a także jednostek samorządu terytorialnego i sektora ekonomii społecznej. Przygotowywana aktualizacja przewidywała między innymi:

- wydłużenie perspektywy programu do roku 2030 - w celu zachowania zgodności z nową perspektywą 2021-2027 oraz zasadą wydatkowania środków UE 2021-2027 (tzw. zasada n+3),
- wzmacnianie działań podmiotów ekonomii społecznej na rzecz rodzin, dzieci i młodzieży, osób niepełnosprawnych, niesamodzielnych, osób starszych, osób z zaburzeniami psychicznymi oraz osób w kryzysie bezdomności,
- budowanie i wykorzystywanie potencjału podmiotów ekonomii społecznej do rozwijania oraz dostarczania usług organizowanych przez Centra Usług Społecznych,

- wzmacnianie znaczenia ścieżek reintegracyjnych ułatwiających włączanie osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w życie zawodowe i społeczne,
- zacieśnianie współpracy między warsztatami terapii zajęciowej a zakładami aktywności zawodowej oraz innymi podmiotami ekonomii społecznej,
- wspieranie rozwoju współpracy między podmiotami zatrudnienia socjalnego a innymi podmiotami ekonomii społecznej, Ośrodkami Wsparcia Ekonomii Społecznej i pracodawcami w celu podnoszenia jakości usług reintegracyjnych, oraz dopasowaniu profilu działalności do potrzeb lokalnych rynków pracy,
- rozwinięcie działań dotyczących upowszechniania ekonomii społecznej, zarówno w systemie edukacyjnym, jak i powszechnej rozpoznawalności.

Wszystkie proponowane zmiany Programu przyczynią się do osiągnięcia celu głównego, tj.: *Do roku 2030 podmioty ekonomii społecznej i solidarnej będą ważnym elementem aktywizacji i integracji społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz dostarczycielami usług społecznych.*

Termin wejścia w życie aktualizacji KPRES został przewidziany na II kwartał 2022 r.

- **Znak Jakości Ekonomii Społecznej i Solidarnej**

Ogólnopolski Znak Jakości Ekonomii Społecznej i Solidarnej to szczególna forma wyróżnienia tych podmiotów, które z powodzeniem łączą działalność ekonomiczną ze społecznym zaangażowaniem. Przyznawane nagrody w ramach konkursu przyczyniają się do budowy marki konkretnych podmiotów oraz całego sektora ekonomii społecznej. Konkurs organizowany był w ramach projektu współfinansowanego ze środków EFS w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 pn. *System certyfikacji znakami jakości dla podmiotów ekonomii społecznej i jednostek samorządu terytorialnego* realizowanego w partnerstwie przez MRiPS – lidera partnerstwa oraz BGK i Europejski Dom Spotkań – Fundację Nowy Staw. W zorganizowanych dotychczas czterech edycjach certyfikat Znak Jakości Ekonomii Społecznej i Solidarnej otrzymało łącznie 370 podmiotów.

- **Program *Od wykluczenia do aktywizacji. Program pomocy osobom wykluczonym społecznie i zawodowo na lata 2020-2022***

Program jest inicjatywą MRiPS, dzięki której podmioty zatrudnienia socjalnego, czyli centra i kluby integracji społecznej mogą podnosić jakość swojej oferty na rzecz tych osób. Głównym celem Programu było wzmacnianie uczestnictwa w życiu społecznym i zawodowym osób zagrożonych wykluczeniem społecznym przez rozwijanie oferty podmiotów zatrudnienia socjalnego oraz wspieranie włączenia społecznego na poziomie lokalnym.

W ramach celu głównego wyznaczono następujące cele szczegółowe, ujęte w pięć priorytetów:

- Priorytet I Usługi reintegracyjne zawierający Cel szczegółowy: Zwiększanie dostępności dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym do usług reintegracyjnych.
- Priorytet II Ścieżki reintegracji zawierający Cel szczegółowy: Zwiększanie szans na zatrudnienie absolwentów podmiotów zatrudnienia socjalnego (dalej: PZS).

- Priorytet III Włączanie podmiotów zatrudnienia socjalnego w konsorcja spółdzielni socjalnych. Zawierający Cel szczegółowy: Włączanie PZS w konsorcja spółdzielni socjalnych.
- Priorytet IV Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu młodzieży zawierający Cel szczegółowy: Wsparcie oraz zintegrowanie młodzieży, szczególnie ze środowisk zagrożonych wykluczeniem społecznym, ze środowiskiem lokalnym.
- Priorytet V Ogólnopolskie forum dialogu podmiotów zatrudnienia socjalnego zawierający Cel szczegółowy: Wsparcie ogólnopolskiej współpracy, wymiany doświadczeń i dobrych praktyk podmiotów zatrudnienia socjalnego.

W 2021 r. Program był wdrażany w formie otwartego konkursu ofert o puli 3 mln zł. Spośród 239 złożonych ofert dofinansowano 30. Z uwagi na sytuację pandemiczną zrezygnowano z naboru ofert w Priorytecie V.

- **Rozwój potencjału zawodowego osób z niepełnosprawnościami.**

W 2021 r. trwały prace związane z procesem oceny i negocjacji projektów wyłonionych w konkursie ogłoszonym w sierpniu 2020 r. W odpowiedzi na niniejszy konkurs w listopadzie 2020 r. wpłynęły 144 wnioski o dofinansowanie na łączną kwotę około 281,3 mln zł, z czego 123 uzyskały pozytywny wynik oceny merytorycznej. Alokacja konkursu, która wynosiła 170 mln zł, umożliwiła skierowanie do negocjacji 57 projektów z najwyższą liczbą uzyskanych punktów. Do 31 grudnia 2021 r. w ramach konkursu zakończono negocjacje 42 projektów, z czego zawarto łącznie 34 umowy o dofinansowanie na kwotę 116,8 mln zł. Według stanu na dzień 31 grudnia 2021 r. wsparciem w ramach projektów konkursowych objęto 726 osób z niepełnosprawnościami i biernych zawodowo z powodu choroby.

### **2.2.7. Działanie kierunkowe pn. *Działania propagujące stosowanie elastycznych i jednocześnie stabilnych form zatrudnienia (m.in. pracę zdalną, ruchomy czas pracy)***

- **Wprowadzenie do *Kodeksu pracy m.in. przepisów o pracy zdalnej***

W okresie sprawozdawczym były prowadzone prace nad projektem ustawy o zmianie ustawy – *Kodeks pracy* oraz niektórych innych ustaw, mającym na celu wprowadzenie do *Kodeksu pracy m.in. przepisów o pracy zdalnej*. 8 grudnia 2021 r. projekt ten został skierowany do rozpatrzenia przez Stały Komitet Rady Ministrów.

Zgodnie z ww. projektem praca będzie mogła być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

Ww. projekt ustawy zakłada, iż pracodawca będzie obowiązany uwzględnić wniosek o wykonywanie pracy zdalnej złożony przez:

- pracownicę w ciąży,
- pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia,
- pracownika – rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”,



- pracownika – rodzica dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych,
  - pracownika – rodzica dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomaganie rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – *Prawo oświatowe*,
  - pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadających orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności,
- chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Zakłada się, że powyższe regulacje przyczynią się do łatwiejszego godzenia obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym.

- **Prace nad projektem ustawy o zmianie ustawy – *Kodeks pracy* oraz niektórych innych ustaw wdrażającym m.in. postanowienia dyrektywy 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów<sup>19</sup>**

6 grudnia 2021 r. MRiPS wystąpił do Przewodniczącego Zespołu ds. Programowania Prac Rządu o wpisanie projektu ustawy o zmianie ustawy – *Kodeks pracy* oraz niektórych innych ustaw (wdrażającego ww. dyrektywę) do Wykazu prac legislacyjnych Rady Ministrów.

Ww. dyrektywa 2019/1158 ustanawia minimalne wymagania mające na celu osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy – przez ułatwienie pracownikom będącym rodzicami lub opiekunami godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym. W tym celu dyrektywa przewiduje indywidualne prawa związane z urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim i urlopem opiekuńczym, a także elastyczną organizację pracy dla pracowników będących rodzicami oraz opiekunami. Celem ww. dyrektywy jest zachęcenie do równego dzielenia się obowiązkami opiekuńczymi między kobietami i mężczyznami. Termin wdrożenia postanowień tej dyrektywy upływa 2 sierpnia 2022 r.

Wdrożenie powyższych rozwiązań do polskiego porządku prawnego może pozytywnie wpłynąć na wyrównanie podziału w korzystaniu z uprawnień rodzicielskich, w tym elastycznej organizacji pracy przez kobiety i mężczyzn.

#### **2.2.8. Działanie kierunkowe pn. *Wykorzystanie narzędzi opracowanych w ramach projektu pn. Wypracowanie i upowszechnienie modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy***

---

<sup>19</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE.

- **Kontynuowanie przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) subsydiowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych.**

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

Pomoc przeznaczona była dla pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnością. PFRON dofinansowuje wynagrodzenia pracowników z niepełnosprawnością na podstawie art. 26 a-c ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2021 r. poz. 573, z późn. zm.). Zadanie finansowane jest ze środków PFRON i dotacji z budżetu państwa (dotacja nie więcej niż 30% wydatków). Przewidywany koszt w 2021 r. wynosił ok. 3,5 mld zł; faktycznie zrealizowane wydatki wyniosły 3,34 mld zł. Wsparciem objęto 278 408 pracowników w 39 716 zakładach pracy.

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

Pomoc udzielana była przez PFRON na podstawie art. 25a ustawy. Zadanie finansowane było w całości ze środków PFRON. Przewidywany koszt na 2021 r. wynosił ok. 110 mln zł; faktycznie zrealizowane wydatki wyniosły ok. 94,6 mln zł. Wsparciem objęto 26 513 osób.

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

Pomoc udzielana była przez PFRON na podstawie art. 25a ustawy. Zadanie finansowane było w całości ze środków PFRON. Przewidywany koszt w 2021 r. wynosił ok. 7 mln zł, a faktycznie zrealizowane wydatki wyniosły 4,55 mln zł. Wsparciem objęto 2 999 osób.

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

Zadanie to mogło być realizowane poprzez fundacje oraz organizacje pozarządowe:

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

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

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

W kierunku pomocy 1 obowiązują dwa typy projektów:

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

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

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

W 2021 r. wydatki na realizację projektów w ramach kierunku pomocy 1 wyniosły 55,1 mln zł i dotyczyły realizacji 61 projektów dofinansowanych ze środków PFRON, w tym:

- typ projektu: „*wejście osób niepełnosprawnych na rynek pracy poprzez wykorzystanie metody zatrudnienia wspomaganego*” – kwota 38,5 mln zł dotycząca 41 projektów;
- typ projektu: „*wejście osób niepełnosprawnych na rynek pracy bez wykorzystania metody zatrudnienia wspomaganego*” – kwota 16,6 mln zł dotycząca 20 projektów.

Zadania zlecane przez PFRON wynikające z art. 36 ustawy są realizowane przez PFRON (Departament ds. Współpracy z Organizacjami Pozarządowymi oraz 16 Oddziałów terenowych PFRON) we współpracy z realizatorami projektów – organizacjami pozarządowymi.

#### • **Program *Absolwent***

Pilotażowy program *Absolwent* zatwierdzony został uchwałą nr 12/2016 Rady Nadzorczej PFRON z dnia 8 grudnia 2016 r.

Celem programu jest umożliwienie wejścia na rynek pracy osób z niepełnosprawnością posiadających wykształcenie wyższe. W ramach programu zapewniane jest kompleksowe i indywidualne wsparcie beneficjentów ostatecznych programu, począwszy od zaplanowania i wdrożenia indywidualnej ścieżki kariery zawodowej, przez zdobycie wymaganych na rynku pracy kwalifikacji oraz doświadczenia zawodowego, po wsparcie zatrudnienia i samozatrudnienia.

Przewidziane formy pomocy stanowią uzupełnienie wsparcia systemowego realizowanego i finansowanego przez PFRON oraz jednostki samorządu terytorialnego udzielanego

z wykorzystaniem dostępnych instrumentów i narzędzi, służących aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością. Program ma charakter pilotażu, mającego na celu wprowadzenie i przetestowanie nowych rozwiązań i metod aktywizacji społecznej i zawodowej absolwentów szkół wyższych.

Beneficjentami programu są osoby z niepełnosprawnością posiadające orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, które na dzień przystąpienia do projektu pozostają bez zatrudnienia oraz są absolwentami szkoły wyższej lub realizują ostatni lub przedostatni semestr nauki w szkole wyższej, na rzecz których prowadzone są działania w ramach programu.

Na potrzeby programu termin „absolwent” oznacza osobę, która ukończyła szkołę wyższą lub uczelnię zagraniczną (lub uzyskała absolutorium), posiada dyplom, świadectwo lub inny dokument potwierdzający posiadanie tytułu zawodowego lub stopnia naukowego, wydany nie wcześniej niż 60 miesięcy przed dniem przystąpienia do programu.

Podmiotami uprawnionymi do składania wniosków (adresaci programu) są szkoły wyższe, organizacje pozarządowe bądź zawiązane przez nich partnerstwa.

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

- 1) Obszaru A – zaplanowanie i wdrożenie indywidualnej ścieżki kariery zawodowej;
- 2) Obszaru B – podnoszenie kwalifikacji zawodowych:
  - a) zadanie 1 (zdobycie uprawnień zawodowych),
  - b) zadanie 2 (kursy i szkolenia zawodowe, specjalizacyjne),
  - c) zadanie 3 (odbycie stażu aktywizacyjnego),
- 3) Obszaru C – wsparcie zatrudnienia i samozatrudnienia.

Program jest realizowany przez Departament ds. Polityki Regionalnej Biura PFRON i oddziały terenowe PFRON. Wybór projektów zleconych do realizacji w ramach programu przeprowadzany jest w drodze konkursów ogłaszanych przez Zarząd PFRON.

Dotychczas ogłoszono i rozstrzygnięto trzy konkursy. Realizacja umów zawartych z adresatami w konkursach ogłoszonych w 2017 r. i 2018 r. zakończyła się odpowiednio w dniu 31 grudnia 2020 r. i w dniu 30 września 2020 r. Realizacja umów zawartych w konkursie ogłoszonym w 2019 r. kończy się w dniu 30 września 2023 r.

W planie finansowym na 2021 r. na realizację programu zabezpieczono środki finansowe w kwocie 7,465 mln zł. Z kwoty tej wydatkowano 6,93 mln zł (92,84% realizacji zaplanowanych wydatków). Mniejsze wykonanie związane jest z wprowadzonymi obostrzeniami sanitarnymi przeciw pandemii COVID-19, które ograniczyły zakres planowanych działań w poszczególnych projektach.

W ramach konkursu ogłoszonego w 2019 r. realizowanych jest 12 umów (projektów). Planowane jest objęcie wsparciem 1429 osób z niepełnosprawnością. W pierwszym okresie realizacji projektów do 30 września 2021 r. wsparciem planowano objąć 671 osób z niepełnosprawnością. Aktualnie pierwszy okres finansowania projektów jest rozliczany. W drugim okresie realizacji projektów do 30 września 2023 r. planowane jest objęcie wsparciem 758 osób z niepełnosprawnością.

- **Program *Aktywny samorząd***

Pilotażowy program *Aktywny samorząd*, Moduł I, Obszar D został zatwierdzony uchwałą nr 3/2012 Rady Nadzorczej PFRON w dniu 28 marca 2012 r.

Adresowany jest do osób z niepełnosprawnością w wieku aktywności zawodowej, które posiadają znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności, są aktywne zawodowo oraz pełnią rolę opiekunów prawnych dziecka.

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

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

W 2021 r. kwota dofinansowania obejmowała 300 zł miesięcznie tytułem kosztów opieki nad jedną (każdą) osobą zależną. Refundacja kosztów dotyczyła także kosztów poniesionych do 180 dni przed dniem złożeniem wniosku. Udział własny Wnioskodawcy wynosił co najmniej 15% ceny brutto usługi. Środki finansowe stanowiące udział własny wnioskodawcy mogły pochodzić z różnych źródeł, jednak nie mogły pochodzić ze środków PFRON.

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

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

W planie finansowym na 2021 r. na realizację całego programu (Moduł I i II oraz koszty realizacji po stronie JST i PFRON) zabezpieczono środki finansowe w kwocie 189,622 mln zł. Z kwoty tej udzielono dofinansowań o wartości 3,762 mln zł dla 1485 osób z niepełnosprawnością, spełniających kryteria dotyczące adresata pomocy w ramach Obszaru D. Dane te nie są ostateczne i mogą ulec zmianie (podwyższeniu wartości), ponieważ Realizatorzy mogą wypłacać dofinansowania do dnia 15 kwietnia 2022 r. (termin końcowego rozliczenia środków z PFRON).

### **2.2.9. Działanie kierunkowe pn. *Pomoc na rozpoczęcie pozarolniczej działalności gospodarczej na obszarach wiejskich***

*Pomoc na rozpoczęcie pozarolniczej działalności gospodarczej na obszarach wiejskich*<sup>20</sup> jest wdrażane jako poddziałanie w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014-2020 (PROW 2014-2020). W związku z wprowadzeniem okresu przejściowego dla Wspólnej

---

<sup>20</sup> Typ operacji „Premie na rozpoczęcie działalności pozarolniczej” przewidziany w Programie Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014–2020.

Polityki Rolnej na lata 2021-2022, realizacja PROW 2014-2020 została wydłużona o kolejne dwa lata. Limit środków przeznaczonych na realizację poddziałania, po realokacji środków w ramach przeprowadzonej w 2021 r. zmiany PROW<sup>21</sup>, wynosi 704,7 mln euro (w przeliczeniu około 3,22 mld zł). Od momentu uruchomienia poddziałania przeprowadzono 7 naborów wniosków o przyznanie pomocy. W 2021 r. nie przeprowadzono naborów. Do końca 2021 r. w ramach poddziałania łącznie złożono 21 738 wniosków o przyznanie pomocy na kwotę 3,7 mld zł. Wydano 13 454 decyzji o przyznaniu pomocy na kwotę 2,3 mld zł. Zrealizowano płatności na rzecz 8 115 beneficjentów na kwotę 1,1 mld zł (w tym w 2021 r. – 537,3 mln zł). Do 31 grudnia 2021 r. zakończono realizację 1 249 operacji, z tytułu których wypłacono 144,15 mln zł. W 2021 r. rozpoczęto procedowanie kolejnej nowelizacji rozporządzenia regulującego zasady wdrażania ww. poddziałania (rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 25 lipca 2016 r. w sprawie szczegółowych warunków i trybu przyznawania, wypłaty oraz zwrotu pomocy finansowej na operacje typu „Premie na rozpoczęcie działalności pozarolniczej” w ramach poddziałania „Pomoc na rozpoczęcie pozarolniczej działalności gospodarczej na obszarach wiejskich” objętego Programem Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014–2020)<sup>22</sup>. Uruchomienie naboru wniosków o przyznanie pomocy w ramach ww. poddziałania zaplanowano na luty 2022 r.

---

<sup>21</sup> Decyzja Komisji Europejskiej z dnia 31.08.2021 r.

<sup>22</sup> Nowelizacja została podpisana 18 stycznia 2022 r. (rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 18 stycznia 2022 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szczegółowych warunków i trybu przyznawania, wypłaty oraz zwrotu pomocy finansowej na operacje typu „Premie na rozpoczęcie działalności pozarolniczej” w ramach poddziałania „Pomoc na rozpoczęcie pozarolniczej działalności gospodarczej na obszarach wiejskich” objętego Programem Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014-2020 (Dz. U. poz. 142).

### 2.3. Cel 3. Tworzenie miejsc pracy o wysokiej jakości.

Realizacji celu służyły następujące działania kierunkowe: :

#### 2.3.1. Działanie kierunkowe pn. *Działania na rzecz wspierania i propagowania zatrudnienia w oparciu o formy przewidziane w prawie pracy (kodeksie pracy), przynoszące najlepsze (wymierne) korzyści wszystkim stronom występującym na rynku, przede wszystkim na terenach zagrożonych depopulacją*

- **Program edukacyjny *Kultura bezpieczeństwa***

W odniesieniu do działań prowadzonych w oparciu o formy przewidziane w prawie pracy (*Kodeksie pracy*), ważne znaczenie ma edukacja i popularyzacja wiedzy. Z tego względu Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) podejmowała starania na rzecz kształtowania kultury bezpieczeństwa w środowisku dzieci i młodzieży. Począwszy od 2006 roku realizowany jest program edukacyjny *Kultura bezpieczeństwa*, którego celem jest podniesienie wśród młodzieży szkolnej i akademickiej poziomu wiedzy z zakresu prawnej ochrony pracy oraz popularyzacja zagadnień związanych z przestrzeganiem prawa pracy, zwłaszcza problematyki zawierania umów o pracę, w tym cywilnoprawnych, podejmowania pracy sezonowej i wakacyjnej oraz problematyki legalności zatrudnienia wśród młodych osób, planujących podjęcie pierwszej pracy.

Wspomniany program został zaplanowany jako działanie długofalowe i realizowany jest we współpracy z kuratoriami oświaty i zainteresowanymi szkołami ponadpodstawowymi, samorządami oraz partnerami społecznymi. Nauczyciele, którzy zgłaszają gotowość udziału w programie, objęci są szkoleniami PIP. Dyrekcje szkół oraz nauczyciele prowadzący lekcje w ramach programu *Kultura bezpieczeństwa* korzystają z możliwości wnioskowania o przeprowadzenie zajęć przez inspektorów pracy i specjalistów PIP.

- **Udział Państwowej Inspekcji Pracy w kampanii informacyjnej Europejskiego Urzędu ds. Pracy**

W 2021 r. PIP zaangażowała się w kampanię informacyjną Europejskiego Urzędu ds. Pracy (ELA) pn. *Prawa przez cały rok*. Zwracała ona uwagę na potrzebę rozpowszechniania informacji na temat sprawiedliwych i bezpiecznych warunków pracy pracowników sezonowych, którzy zatrudniani są w krajach UE. Przedsięwzięcie adresowane było do grupy pracobiorców, w tym cudzoziemców oraz pracodawców, z uwzględnieniem agencji zatrudnienia, oferujących tego typu pracę. Głównym celem projektu była promocja zarejestrowanej pracy sezonowej i zwalczanie niezadeklarowanej pracy sezonowej. Działania podejmowane w ramach kampanii koncentrowały się przede wszystkim na:

- zwiększeniu świadomości pracowników sezonowych na temat ich uprawnień, negatywnych skutków pracy nieregistrowanej, jak również możliwości zgłaszania pracy nieregistrowanej w celu uzyskania ochrony, dochodzenia swoich praw i przekształcenia w pracę zarejestrowaną;
- informowaniu pracowników sezonowych o zobowiązaniach ciążących na ich pracodawcach;

- uświadamianiu pracodawcom ich obowiązków w zakresie powierzania pracy legalnej oraz korzyści wynikających z powierzania pracy w sektorze formalnym, a także ryzyka, jakie wiąże się z powierzaniem pracy nierejestrowanej;
- wspieraniu współpracy pomiędzy organami krajowymi i partnerami społecznymi w celu przekazania pracownikom sezonowym odpowiednich informacji na temat przepisów i uregulowań, dotyczących ich pracy, a także organizowaniu sieci pomocy, poradnictwa i doradztwa.

W związku z włączeniem się PIP w kampanię *Prawa przez cały rok*, w Okręgowych Inspektoratach Pracy w całej Polsce podjęte zostały działania zmierzające do realizacji przedstawionych wyżej założeń, w tym m.in: uwzględnienie cudzoziemców w szkoleniach organizowanych dla pracowników i pracodawców w ramach działań prewencyjno-promocyjnych, poradnictwo i doradztwo prawne w zakresie pracy sezonowej, promowanie założeń oraz strony internetowej kampanii w lokalnych mediach, organizacja konferencji, seminariów i spotkań informacyjnych dotyczących pracy sezonowej, samodzielnie oraz we współpracy z partnerami instytucjonalnymi i społecznymi. Przedmiotowe działania realizowane były od 1 sierpnia do 31 października 2021 roku, a szczególnie zintensyfikowane w okresie 20-24 września 2021 r. – określonym przez ELA jako *Tydzień Działań (action week)*.

### **2.3.2. Działanie kierunkowe pn. *Dalsze wzmacnianie dialogu społecznego.***

Dialog społeczny odgrywa istotną rolę w tworzeniu miejsc pracy wysokiej jakości, poprzez udział w tworzeniu właściwego otoczenia prawnego oraz zapewnienie warunków dla dialogu, w ramach którego mogą zostać wypracowane korzystne rozwiązania lub dobre praktyki sprzyjające kształtowaniu właściwych relacji na rynku pracy.

#### **• Działania na rzecz rozwiązywania sporów i konfliktów**

W omawianym okresie podejmowano działania na rzecz promocji mediacji jako polubownego narzędzia rozwiązywania sporów zbiorowych i konfliktów społecznych poprzez wskazywanie przez ministra właściwego do spraw pracy mediatorów do prowadzenia mediacji w sporach zbiorowych pracy. W okresie sprawozdawczym wskazano mediatora do ponad 100 sporów zbiorowych, na 126 wniosków, jakie wpłynęły do MRiPS. Jednocześnie możliwość załatwiania spraw za pomocą środków komunikacji elektronicznej, utrwalania pism w formie elektronicznej i opatrywania ich kwalifikowanym podpisem elektronicznym wpłynęło na szybkość wymiany korespondencji między stronami i sprawne procedowanie w trudnym okresie pandemii. Podjęto również działania zmierzające do włączenia do Wykazu prac legislacyjnych Rady Ministrów projektu ustawy o sporach zbiorowych pracy. Trzydziestoletni okres obowiązywania ustawy z dnia 23 maja 1991 wskazuje bowiem na potrzebę zmiany jej przepisów. Przejawia się to zarówno w postulatach związków zawodowych i organizacji pracodawców (stron sporów zbiorowych), jak i samych mediatorów.



- **Prace w ramach Rady Dialogu Społecznego**

Ważnym elementem dialogu społecznego jest debata w ramach instytucji dialogu społecznego, szczególnie w Radzie Dialogu Społecznego (RDS), jej zespołach problemowych oraz Trójstronnych Zespołach Branżowych. Należy nadmienić, że ich zaangażowanie może mieć wpływ na kształtowanie standardów pracy oraz kształtowanie relacji stron na rynku pracy. Pomimo okresu pandemii i związanych z tym utrudnień komunikacyjnych dialog funkcjonował, a jego instytucje prowadziły systematyczny dyskurs społeczno-gospodarczy. Na szczególną uwagę zasługuje zaangażowanie w prace nad propozycjami związanymi z ożywieniem gospodarczym, po spowolnieniu wywołanym lockdownem, w tym debaty dotyczące projektu Krajowego Planu Odbudowy i „Polskiego Ładu”. Ponadto RDS zajmowała się ustawowymi obowiązkami, jakim są założenia projektu budżetu państwa na rok 2022, propozycjami średniorocznych wskaźników wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej na rok 2022 oraz propozycją wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę, jak również minimalnej stawki godzinowej w 2022 r.

### **2.3.3. Działanie pn. *Wzmocnienie udziału partnerów społecznych w konsultacjach prawa i dokumentów programowych***

- **Prace na rzecz wzmocnienia potencjału instytucji dialogu społecznego**

W celu dalszego wzmocnienia dialogu społecznego pracowano nad możliwymi instrumentami w tym zakresie, w ramach programów finansowanych ze środków UE na lata 2021-2027 (EFS+) oraz w ramach Krajowego Programu Odbudowy (KPO).

W programie na lata 2021-2027 Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS), w **Priorytecie I** *Lepsze polityki dla rozwoju społecznego*, MRiPS zaproponowało działania służące wzmocnieniu potencjału instytucjonalnego i eksperckiego organizacji partnerów społecznych w zakresie związanym z ich uczestnictwem w kształtowaniu polityk publicznych w obszarze zatrudnienia. Zaplanowano wzmocnienie procesu konsultacji społecznych, wzmocnienie dialogu społecznego w zakresie identyfikacji zjawisk kryzysowych oraz promowanie dobrych praktyk w zakresie współpracy organizacji związków zawodowych i pracodawców na rynku pracy. Zadania te będą realizowane w okresie perspektywy finansowej 2021-2027.

W przypadku KPO, w ramach komponentu *Zwiększenie dopasowania strukturalnego, efektywności i odporności kryzysowej rynku pracy* zaplanowana jest reforma pn. *Efektywne instytucje na rzecz rynku pracy*, a w jej ramach zadanie przewidujące przeprowadzenie procesu konsultacji z partnerami społecznymi na temat potencjału układów zbiorowych (UZP). Efektem ma być ekspertyza dot. potencjału UZP oraz możliwości szerszego (powszechnego) zastosowania ich w stosunkach pracy. Wyniki mogą posłużyć jako baza do podjęcia prac nad ewentualnymi zmianami rozwiązań w tym zakresie.

#### **2.3.4. Działanie kierunkowe pn. *Kontynuacja działań analitycznych i legislacyjnych w obszarze prawa pracy.***

W 2021 r. zostały podjęte następujące działania legislacyjne:

- 1) wydano rozporządzenie Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii z dnia 18 lutego 2021 r. zmieniające rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. poz. 325) w związku z koniecznością wdrożenia do prawa krajowego przepisów zawartych w:
  - dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/130 z dnia 16 stycznia 2019 r. zmieniającej dyrektywę 2004/37/WE w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych lub mutagenów podczas pracy, której termin transpozycji wyznaczono do dnia 20 lutego 2021 r. oraz
  - dyrektywie Komisji (UE) 2019/1831 z dnia 24 października 2019 r. ustanawiającej piąty wykaz wskaźnikowych dopuszczalnych wartości narażenia zawodowego zgodnie z dyrektywą Rady 98/24/WE oraz zmieniającej dyrektywę Komisji 2000/39/WE, której termin transpozycji wyznaczono do dnia 20 maja 2021 r.;
- 2) wydano rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 4 listopada 2021 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z poz. 2088) w związku z koniecznością wdrożenia do prawa krajowego przepisów zawartych w dyrektywie Komisji (UE) 2019/1832 z dnia 24 października 2019 r. zmieniającej załączniki I, II i III do dyrektywy Rady 89/656/EWG w odniesieniu do dostosowań o charakterze czysto technicznym (Dz. Urz. UE L 279 z 31.10.2019, str. 35), której termin transpozycji wyznaczono do dnia 20 listopada 2021 r. – zmiany dotyczyły doboru środków ochrony indywidualnej.

Ponadto w 2021 r. były prowadzone prace legislacyjne na rzecz stosowania elastycznych i jednocześnie stabilnych form zatrudnienia – MRiPS kontynuowało prace legislacyjne mające na celu wprowadzenie pracy zdalnej na stałe do *Kodeksu pracy*<sup>23</sup>.

---

<sup>23</sup> Patrz: Podrozdział 2.2.7. Działanie kierunkowe pn. *Działania propagujące stosowanie elastycznych i jednocześnie stabilnych form zatrudnienia (m.in. pracę zdalną, ruchomy czas pracy)*, str. 22-23.

## **2.4. Cel 4. Lepsze dostosowanie kompetencji i kwalifikacji pracowników do wymogów rynku pracy przyszłości**

Realizacji celu służyły przedsięwzięcia wpisujące się w następujące działania kierunkowe:

### **2.4.1. Działanie kierunkowe pn. *Kontynuacja działań na rzecz zwiększania szans na rynku pracy poprzez dostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy, szczególnie na terenach zagrożonych depopulacją***

#### **• Prace związane ze Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji (ZSK) i Zintegrowanym Rejestrem Kwalifikacji (ZRK)**

Prowadzone były działania w ramach projektów pozakonkursowych Instytutu Badań Edukacyjnych (IBE) w ramach Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój (PO WER) finansowanego z EFS:

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

W 2021 r. zrealizowano w ich ramach następujące działania:

- utworzono i wspierano rozwój 16 Regionalnych Centrów ds. ZSK i wspierania uczenia się przez całe życie, w tym przeprowadzono ok. 4500 spotkań konsultacyjnych z przedstawicielami regionalnego rynku pracy na temat aktualnego i prognozowanego zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności;
- zainicjowano 16 partnerstw regionalnych na rzecz uczenia się przez całe życie, m.in. umożliwiających bliższą współpracę ze sobą pracodawców i instytucji edukacyjnych oraz promujących walidację i certyfikowanie umiejętności uzyskanych poza edukacją formalną;
- prowadzono wsparcie dla zainteresowanych podmiotów w opracowaniu projektów 99 kwalifikacji rynkowych wpisujących się w rozpoznane potrzeby rynku pracy, w tym w potrzeby zidentyfikowane w poszczególnych regionach;
- rozpoczęto prace nad projektami kolejnych 2 Sektorowych Ram Kwalifikacji ułatwiających podmiotom związanym z daną branżą identyfikację luk kompetencyjnych oraz projektowanie nowych kwalifikacji.

W 2021 r. została uruchomiona zmodernizowana wersja ZRK dająca użytkownikom lepsze możliwości wyszukiwania informacji o kwalifikacjach włączonych do ZSK. W 2021 r. w ZRK zostały udostępnione dane o kolejnych kwalifikacjach możliwych do uzyskania w Polsce i mających przypisany poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji. Według stanu na dzień 31 grudnia 2021 r. w ZRK dostępne były informacje m.in. o 12 982 kwalifikacjach pełnych i 162 kwalifikacjach cząstkowych nadawanych poza systemami oświaty oraz szkolnictwa wyższego i nauki (m.in. o 115 kwalifikacjach rynkowych).

#### **2.4.2. Działanie kierunkowe pn. *Rozwijanie mechanizmów współpracy i koordynacji polityki uczenia się przez całe życie na poziomie centralnym (krajowym) i regionalnym (wojewódzkim), będącej konsekwencją przyjęcia „Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 (część szczegółowa)”***

Podjęmowane działania dotyczyły przede wszystkim realizacji projektu pozakonkursowego pn. *Wsparcie i rozwój mechanizmów współpracy i koordynacji na szczeblu centralnym i regionalnym w zakresie uczenia się przez całe życie (edukacja formalna, edukacja pozaformalna i uczenie się nieformalne)*<sup>24</sup>. W ramach projektu w 2021 r. odbyły się 73 spotkania z kluczowymi interesariuszami, w tym 9 spotkań z interesariuszami z poziomu centralnego (krajowego – przedstawicielami resortów, instytucji z otoczenia ministerstw, sektorowych rad do spraw kompetencji, pracodawców) oraz 64 spotkania z interesariuszami z poziomu regionalnego (wojewódzkiego), tj. z przedstawicielami wszystkich województw (urzędy marszałkowskie, wojewódzkie urzędy pracy, inne wojewódzkie samorządowe jednostki organizacyjne), wszystkich kuratoriów oświaty i z doradcami regionalnymi do spraw ZSK ze wszystkich województw.

W następstwie spotkań z przedstawicielami województw powstało m.in. 15 deklaracji współpracy zawartych między MEiN a zarządami województw. Deklaracje stanowią wyrażenie obustronnej woli współpracy w zakresie realizacji projektu (podejmowanie działań służących wypracowaniu mechanizmów współpracy i koordynacji w zakresie uczenia się przez całe życie dla województwa).

Powyższe spotkania i konsultacje przyczyniły się do rozwijania mechanizmów współpracy i koordynacji polityki uczenia się przez całe życie oraz stanowią merytoryczny wkład niezbędny do osiągnięcia produktów powyższego projektu, tj. opracowania dwóch mechanizmów współpracy i koordynacji polityki uczenia się przez całe życie: jednego dla poziomu centralnego (krajowego) oraz jednego dla poziomu regionalnego (wojewódzkiego) z 16 wariantami odpowiadającymi specyfice województw. Przewiduje się kontynuację działań w kolejnych latach, także poprzez wdrożenie opracowanych mechanizmów.

#### **2.4.3. Działanie kierunkowe pn. *Wdrożenie w systemie IT publicznych służb zatrudnienia Europejskiej Klasyfikacji Zawodów, Umiejętności/ Kompetencji i Kwalifikacji (ESCO)***

7 sierpnia 2021 r. zostało wdrożone mapowanie Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (KZiS) do kodów ESCO w celu prawidłowego przesylu danych z ofert pracy i CV z systemów IT polskich PSZ do systemów IT KE.

---

<sup>24</sup> Działanie 2.14 POWER 2014-2020 finansowane w ramach EFS.

#### **2.4.4. Działanie kierunkowe pn. *Wspieranie rozwoju kompetencji cyfrowych oraz wspieranie szkolnictwa w dostosowaniu do wyzwań związanych z transformacją cyfrową.***

- **Wspieranie rozwoju kompetencji cyfrowych w obszarze szkolnictwa**

W 2021 r. miała miejsce kontynuacja realizowanego od 2019 r. projektu szkoleniowego pn. *Lekcja: Enter*, skierowanego do nauczycieli oraz kadry kierowniczej szkół podstawowych i ponadpodstawowych, w ramach którego prowadzone są szkolenia z doskonalenia kompetencji cyfrowych. Projekt jest współfinansowany ze środków UE, a jego realizacja przewidziana jest na lata 2019-2023. Zakłada on kilka cykli, w ramach których do 2023 r. ma zostać przeszkolonych co najmniej 75 tys. nauczycieli szkół podstawowych i ponadpodstawowych. Wartość projektu wynosi 48,955 mln zł.

W 2020 r. uruchomione zostało działanie pn. *Wsparcie placówek doskonalenia nauczycieli i bibliotek pedagogicznych w realizacji zadań związanych z przygotowaniem i wsparciem nauczycieli w prowadzeniu kształcenia na odległość*, w ramach którego zakłada się przeszkolenie 32 tys. nauczycieli przedszkoli i szkół (ogólnodostępnych, specjalnych i zawodowych) oraz kadry kierowniczej w zakresie nauczania zdalnego i prowadzenia zajęć zdalnych. Szkolenia dla nauczycieli realizują publiczne placówki doskonalenia nauczycieli i biblioteki pedagogiczne, w formie zdalnej lub częściowo zdalnej, w zależności od sytuacji epidemicznej w Polsce, np. w formie kursów on-line, webinarów, telespotkań, telekonferencji.

Publiczne placówki doskonalenia nauczycieli i biblioteki pedagogiczne otrzymują wsparcie rzeczowe (mogą zakupić niezbędny sprzęt komputerowy np. laptopy, skanery, wraz z niezbędnym oprogramowaniem, sprzęt do wideokonferencji – mikrofony i słuchawki itp.) i merytoryczne, niezbędne do realizacji przez nie szkoleń dla nauczycieli i prowadzenia wspomagania szkół w nauczaniu zdalnym. Placówki doskonalenia nauczycieli i biblioteki pedagogiczne są przygotowywane do prowadzenia wsparcia przez Ośrodek Rozwoju Edukacji (ORE). ORE przygotowywało odpowiednie narzędzia i materiały dydaktyczne oraz przeprowadzało szkolenia w formie zdalnej lub częściowo zdalnej, w zależności od sytuacji epidemicznej w Polsce. Wartość projektu wynosi 50,5 mln zł.

- **Prace nad Programem Rozwoju Kompetencji Cyfrowych**

Minister właściwy do spraw informatyzacji prowadził prace związane z uruchomieniem Programu Rozwoju Kompetencji Cyfrowych (PRKC), który jest opracowywany wspólnie z wieloma partnerami ze strony społecznej, rządowej (w tym również Ministrem Edukacji i Nauki) oraz środowiskiem naukowym.

Jego realizacja przewidziana jest na lata 2021-2030. Program wprowadzi w życie szereg rozwiązań systemowych w obszarze kompetencji cyfrowych. Jednym z czterech priorytetów PRKC jest rozwój edukacji cyfrowej, w ramach którego przewidziano szkolenia dla nauczycieli wszystkich poziomów kształcenia, od nauczania przedszkolnego po akademickie.

### • **Projekty realizowane w ramach Regionalnych Programów Operacyjnych 2014-2020**

W ramach 16 Regionalnych Programów Operacyjnych (RPO) na lata 2014-2020, za zarządzanie którymi odpowiadają Marszałkowie Województw, a których koordynacją zajmuje się Minister Funduszy i Polityki Regionalnej, realizowane były działania przyczyniające się do szeroko rozumianej poprawy jakości edukacji w danym regionie. Wśród tych działań znajdowały się także przedsięwzięcia na rzecz zwiększenia wykorzystania TIK oraz rozwijania kompetencji informatycznych w obszarach: edukacji przedszkolnej, podstawowej i ponadpodstawowej, a także poprawy dostępności i wspierania uczenia się przez całe życie. Odbiorcami ww. wsparcia były: publiczne i niepubliczne placówki systemu oświaty, uczniowie i nauczyciele.

Wsparcie udzielane w ramach RPO obejmowało m.in.:

- wyposażenie szkół lub placówek systemu oświaty w pomoce dydaktyczne oraz narzędzia TIK niezbędne do realizacji programów nauczania w szkołach lub placówkach systemu oświaty, w tym zapewnienie odpowiedniej infrastruktury sieciowo-usługowej;
- podnoszenie kompetencji cyfrowych nauczycieli wszystkich przedmiotów, w tym w zakresie korzystania z narzędzi TIK zakupionych do szkół lub placówek systemu oświaty oraz włączania narzędzi TIK do nauczania;
- kształtowanie i rozwijanie kompetencji cyfrowych uczniów lub słuchaczy, w tym z uwzględnieniem bezpieczeństwa w cyberprzestrzeni i wynikających z tego tytułu zagrożeń.

### • **Realizacja podstawy programowej kształcenia ogólnego**

Działania związane z rozwijaniem umiejętności cyfrowych uczniów prowadzone były w sposób ciągły w ramach realizacji podstawy programowej. Nowa podstawa programowa kształcenia ogólnego, wprowadzona w szkołach podstawowych od 1 września 2017 r., a w szkołach ponadpodstawowych od 1 września 2019 r., kładzie szczególny nacisk na kształcenie kompetencji cyfrowych uczniów, w tym w zakresie posługiwania się nowoczesnymi technologiami do rozwiązywania problemów z różnych dziedzin.

Kompetencje cyfrowe są rozwijane w ramach realizacji obszaru *Edukacja informatyczna* (klasy I-III), a następnie na lekcjach informatyki (klasy IV-VIII).

Uczniowie klas I-III realizują treści nauczania obszaru *Edukacja informatyczna* w formie kształcenia zintegrowanego, w którym nie określa się liczby godzin dla poszczególnych obszarów nauczania. W klasach IV-VIII szkoły podstawowej na zajęcia informatyki przeznaczono po 1 godzinie tygodniowo.

Na etapie edukacji wczesnoszkolnej uczniowie rozwijają umiejętności w zakresie rozumienia, analizowania i rozwiązywania problemów, programowania i rozwiązywania problemów z wykorzystaniem komputera i innych urządzeń cyfrowych, posługiwania się komputerem, urządzeniami cyfrowymi i sieciami komputerowymi, rozwijania kompetencji społecznych, przestrzegania prawa i zasad bezpieczeństwa.

#### **2.4.5. Działanie kierunkowe pn. *Doskonalenie metod prognozowania zapotrzebowania na zawody, kompetencje i nowe kwalifikacje w perspektywie długoterminowej (np. 5 i 10 lat)***

- **Analiza zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje powiązane z systemem szkolnictwa zawodowego**

Prowadzono działania realizowane w szczególności poprzez projekt pozakonkursowy IBE pn. *Wspieranie funkcjonowania i doskonalenie ZSK na rzecz wykorzystania oferowanych w nim rozwiązań do realizacji celów strategii rozwoju kraju* (Działanie 2.13 POWER 2014-2020 finansowane w ramach EFS).

W 2021 r. w zakresie prowadzenia prac nad raportem z analizy zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje i umiejętności powiązane z systemem szkolnictwa zawodowego (AZZKU), zamówiono dwie ekspertyzy dotyczące metody analizy tekstów ofert pracy, w celu wyodrębnienia z nich informacji o zawodach i tym samym ustawicznego śledzenia zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego, w ofertach pracy pochodzących z Internetu. Pozwoliło to na istotne uzupełnienie statystyk ofert pracy z urzędów pracy i tym samym zwiększenie reprezentatywności ofert pracy jako miary wakatów. Działanie to pozwoliło również na ustawiczne śledzenie trendów w zapotrzebowaniu na pracę, w szczególności w latach, w których GUS nie prowadzi badania pn. *Badanie zapotrzebowania rynku pracy na pracowników według zawodów* (badania wykonywane z częstotliwością trzyletnią). Zaletą przygotowanego narzędzia jest niespotykana szczegółowość klasyfikacji – sześć cyfr Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (KZiS) i Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Branżowego (KZSB), podczas gdy badania reprezentacyjne prowadzone są na poziomie dwóch cyfr. 6-cyfrowa szczegółowość jest konieczna do przygotowania wkładu do *Prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy*, zgodnie z art. 46b ustawy – *Prawo Oświatowe*.

Pierwsza ekspertyza dotyczyła pozyskania zbioru uczącego do dalszego opracowania metody automatycznej klasyfikacji ofert pracy na poziomie 6. cyfr KZiS, opartej na uczeniu maszynowym, który posłuży następnie do przyporządkowywania internetowych ofert pracy gromadzonych ustawicznie na potrzeby *Prognozowania zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy do zawodów KZiS oraz KZSB*. Podejście to będzie komplementarne do tego, które stosują obecnie powiatowe urzędy pracy (PUP) w Polsce dla gromadzonych przez nie ofert pracy. Zapewni to zarazem porównywalność danych administracyjnych i internetowych oferty pracy. Obydwa zbiory danych będą wykorzystywane w dalszych, corocznych badaniach.

Druga ekspertyza dotyczyła opracowania algorytmu w postaci skryptu informatycznego w języku programowania na otwartej licencji (preferowany Python) do automatycznej klasyfikacji zawodów na podstawie treści (tytułu oferty i jej tekstu) zawartej w ofertach pracy. Metoda stanowi kolejny krok do wypracowania narzędzia do klasyfikacji zawodów na poziomie 6. cyfr KZiS i KZSB.

- **Projekt pn. *System prognozowania polskiego rynku pracy***

Kontynuowano prace związane z doskonaleniem metod prognozowania zapotrzebowania na zawody, kompetencje i nowe kwalifikacje w perspektywie długoterminowej. Obejmowały one realizację projektu pn. *System prognozowania polskiego rynku pracy*, współfinansowanego ze środków UE. Celem projektu jest 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 2050 r.

#### **2.4.6. Działanie kierunkowe pn. *Dalsze promowanie kształcenia ustawicznego, a także dofinansowanie kształcenia ustawicznego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego***

- **Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS)**

Minister właściwy ds. pracy określił następujące priorytety wydatkowania KFS w 2021 r:

- 1) wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek obostrzeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19, musiały ograniczyć swoją działalność;
- 2) wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników służb medycznych, pracowników służb socjalnych, psychologów, terapeutów, pracowników domów pomocy społecznej, zakładów opiekuńczo-leczniczych, prywatnych domów opieki oraz innych placówek dla seniorów/osób chorych/niepełnosprawnych, które bezpośrednio pracują z osobami chorymi na COVID-19 lub osobami z grupy ryzyka ciężkiego przebiegu tej choroby;
- 3) wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;
- 4) wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45. roku życia;
- 5) wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem;
- 6) wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych;
- 7) wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają świadectwa ukończenia szkoły lub świadectwa dojrzałości;
- 8) wsparcie realizacji szkoleń dla instruktorów praktycznej nauki zawodu bądź osób mających zamiar podjęcia się tego zajęcia, opiekunów praktyk zawodowych i opiekunów stażu uczniowskiego oraz szkoleń branżowych dla nauczycieli kształcenia zawodowego.

Rada Rynku Pracy zdefiniowała następujące priorytety wydatkowania tzw. rezerwy KFS w 2021 r.:

- 1) wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców;
- 2) wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego, wskazanych na liście przedsiębiorstw



społecznych prowadzonej przez MRiPS, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych lub pracowników Zakładów Aktywności Zawodowej;

3) wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej;

4) wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej;

5) wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności;

6) wsparcie kształcenia ustawicznego osób dorosłych w nabywaniu kompetencji cyfrowych.

Zaplanowany na 2021 r. budżet KFS wynosił 259,4 mln zł. Dzięki środkom KFS w 2021 r. 25,8 tys. pracodawców (podmiotów) otrzymało środki na kształcenie ustawiczne, co pozwoliło wziąć udział w uczeniu się przez całe życie 115,6 tys. osób.

#### • **Promowanie kształcenia się przez całe życie**

W ramach rozwijania postawy uczenia się przez całe życie i budowanie świadomości korzyści wynikających z funkcjonowania ZSK dla odbiorców końcowych, zarówno tych indywidualnych (np. uczniowie i rodzice, studenci, osoby dorosłe, nauczyciele i dyrektorzy szkół, trenerzy, doradcy zawodowo-edukacyjni), jak i instytucjonalnych (np. jednostki samorządu terytorialnego, organizacje branżowe, NGOs, publiczne i niepubliczne służby zatrudnienia) w 2021 r. opracowano narzędzia i materiały cyfrowe służące budowaniu świadomości w obszarze uczenia się przez całe życie.

Opracowano pilotażową wersję narzędzia do digitalizacji procesu etapowego gromadzenia i uznawania osiągnięć – System Odznaka+. Prowadzono prace nad doskonaleniem narzędzia Moje portfolio oraz nad stworzeniem udoskonalonej wersji aplikacji do kompleksowego zarządzania procesem nadawania kwalifikacji Moja Walidacja. Udostępniono online metodę diagnozowania kompetencji dla doradców zawodowych pn. Metoda Bilansu Kompetencji. Ponadto, opracowano i zrealizowano pilotaż w zakresie scenariuszy 83 lekcji dot. ZSK i LLL na poziomie przedszkoli i szkół podstawowych oraz wsparcie nauczycieli szkół ponadpodstawowych w pilotażowym wykorzystaniu scenariuszy 8 lekcji nt. ZSK i LLL przez nauczycieli. Prowadzono działania upowszechniające wiedzę o LLL i ZSK w mediach. Realizowano badania nt. uczestnictwa w LLL i uczenia się osób dorosłych, których wyniki będą znane w 2022 r.

#### **2.4.7. Działanie kierunkowe pn. *Utrzymanie i dalszy rozwój Bazy Usług Rozwojowych (BUR)***

W zakresie tego działania we współpracy IBE i PARP projektowano powiązania funkcjonalne pomiędzy BUR i ZRK służące zwiększeniu dostępności do informacji o kwalifikacjach oraz możliwościach uzyskania dofinansowania do szkoleń i walidacji.

#### **2.4.8. Działanie kierunkowe pn. *Prowadzenie polityki ukierunkowanej na wsparcie tworzenia zielonych i cyfrowych miejsc pracy (w ramach zielonej i cyfrowej transformacji), a także na wsparcie tworzenia miejsc pracy w srebrnej gospodarce***

- **Zapewnienie kadr dla nowego sektora energetyki**

W 2021 r. prowadzono działania mające na celu przygotowanie kadr dla powstającego sektora morskiej energetyki wiatrowej, co w perspektywie wpłynie pozytywnie na zatrudnienie w kolejnych latach.

Jednym z istotnych elementów było podpisanie 15 września 2021 r. *Porozumienia sektorowego na rzecz rozwoju morskiej energetyki wiatrowej w Polsce*, zgodnie z którym planuje się osiągnięcie zatrudnienia (bezpośredniego i pośredniego) w sektorze morskiej energetyki wiatrowej na poziomie nie mniejszym niż 30 tys. osób do 2030 r. i 60 tys. osób do 2040 r. oraz zapewnienie oferty szkoleniowo-edukacyjnej umożliwiającej przygotowanie kadr dla sektora morskiej energetyki wiatrowej na poziomie nie mniejszym niż 20 tys. osób do 2030 r. oraz 40 tys. osób do 2040 r.

W 2021 r. opracowany został także projekt rozporządzenia Ministra Klimatu i Środowiska w sprawie wzoru sprawozdań dotyczących realizacji planu łańcucha dostaw materiałów i usług, który wynika z ustawy z dnia 17 grudnia 2020 r. o promowaniu wytwarzania energii elektrycznej w morskich farmach wiatrowych<sup>25</sup>. W załączniku do rozporządzenia, stanowiącym wzór sprawozdania z planu łańcucha dostaw, uwzględniono przedstawienie opisu i szacunkowej liczby miejsc pracy utworzonych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez wytwórcę lub przedsiębiorców należących do grupy kapitałowej, do której należy wytwórca, oraz przez dostawców materiałów i usług wykorzystywanych na potrzeby i w związku z budową morskiej farmy wiatrowej wraz z zespołem urzędzeń służących do wyprowadzenia mocy oraz w dalszej kolejności eksploatacji morskiej farmy wiatrowej.

Ponadto, 23 listopada 2021 r. podpisano *Porozumienia o współpracy na rzecz rozwoju biogazu i biometanu w Polsce*, a w dniu 16 grudnia 2021 r. *Porozumienia o współpracy na rzecz rozwoju sektora fotowoltaiki*. Porozumienia sektorowe stanowią ważny element implementujący i urzeczywistniający założenia Polskiego Ładu, którego celem jest wzmocnienie konkurencyjności polskiej gospodarki. Porozumienia służą wypracowaniu działań na rzecz zwiększenia udziału i roli sektorów wytwarzania biogazu i biometanu oraz fotowoltaiki w nowoczesnej technologicznie, niskoemisyjnej gospodarce, jak również we wzmocnieniu pozycji krajowych przedsiębiorców w łańcuchu dostaw.

---

<sup>25</sup> W tym kontekście należy zauważyć, że ustawa z dnia 17 grudnia 2020 r. o promowaniu wytwarzania energii elektrycznej w morskich farmach wiatrowych, w zakresie stymulacji rozwoju lokalnego łańcucha dostaw i rozwijania krajowego przemysłu w sektorze związanym z budową i obsługą morskich farm wiatrowych, wprowadziła obowiązek przedstawiania przez wytwórcę w procesie wnioskowania o przyznanie wsparcia operacyjnego dla morskiej farmy wiatrowej, planu łańcucha dostaw materiałów i usług w procesie budowy i eksploatacji morskiej farmy wiatrowej, ze szczególnym uwzględnieniem udziału podmiotów lokalnych.

Na podstawie określonego w rozporządzeniu wzoru sprawozdań jest możliwe wykazanie stopnia zaawansowania realizacji założeń określonych w planie, w czasie objętym sprawozdaniem, co pozwoli administracji w sposób bardziej efektywny obserwować działania wytwórców, a następnie programować polityki mające na celu zwiększanie udziału polskich przedsiębiorców w zamówieniach na usługi i dostawy dla morskiej energetyki wiatrowej, a co za tym idzie zwiększenie zatrudnienia w tym sektorze. Sprawozdania z realizacji planu stanowią kontynuację działań zmierzających do zwiększenia tzw. local content (polski wkład).

W następstwie realizacji Porozumień Ministerstwo Klimatu i Środowiska (MKiŚ) spodziewa się wzrostu zatrudniania związanego z powstawaniem nowych miejsc pracy, zarówno w sektorze energetyki, jak i innych gałęziach gospodarki. Tworzenie nowych miejsc pracy w innowacyjnych sektorach gospodarki będzie stymulować kształtowanie i nabywanie nowych kompetencji na rynku pracy, w tym dobrze płatnych miejsc pracy, co wpłynie korzystnie na całą gospodarkę (budowanie gospodarki opartej na wiedzy). Ostateczna liczba nowo powstałych miejsc pracy wynikać będzie ze stopnia rozwoju łańcucha dostaw z maksymalnym udziałem polskich przedsiębiorców wykorzystujących polskie technologie.

- **Wsparcie polskich technologii związanych ze środowiskiem**

W 2021 r. kontynuowano program „GreenEvo – Akcelerator Zielonych Technologii”, mający na celu wsparcie przedsiębiorców w promocji polskich technologii środowiskowych – w kraju i za granicą. Jego głównym zadaniem jest pomoc polskim małym i średnim firmom w nawiązywaniu kontaktów międzynarodowych, a także dostarczenie im wiedzy i narzędzi umożliwiających dynamiczny rozwój. Działania podejmowane w programie służyły stymulowaniu rozwoju oraz wzmacnianiu pozycji innowacyjnych zielonych technologii w procesie budowania gospodarki o obiegu zamkniętym (*circular economy*).

Realizacja programu pośrednio przyczyniała się do wspierania zatrudnienia z wykorzystaniem „zielonych” miejsc pracy w firmach, których technologie zostały wyróżnione i otrzymują wsparcie.

#### **2.4.9. Działanie kierunkowe pn. *Prowadzenie polityki ukierunkowanej na wsparcie uzupełniania kwalifikacji zawodowych w związku z wdrażaniem nowych technologii w gospodarce***

W 2021 r. prowadzono polityki ukierunkowane na wsparcie uzupełniania kwalifikacji zawodowych w związku z wdrażaniem nowych technologii w gospodarce, m. in. w postaci wspomnianego w Podrozdziale 4.4.4. dofinansowania z KFS na podnoszenie kwalifikacji w tym obszarze. Warto także zauważyć, że Ministerstwo Rozwoju i Technologii we współpracy z Ministerstwem Finansów przygotowało ulgę podatkową na robotyzację. Ma ona fiskalnie wesprzeć przedsiębiorców w inwestycjach w robotyzację. Jednym z kosztów kwalifikowanych tej ulgi są szkolenia dla pracowników związane z instalacją robotów.

- **Pilotaż Ministerstwa Rozwoju i Technologii pn. *AI4Youth***

W 2021 r. realizowano pilotaż pn. *AI4Youth* przewidujący wykształcenie minimum 120 nauczycieli i minimum 1800 uczniów w pełnowymiarowym kursie kształtowania kompetencji z zakresu sztucznej inteligencji wśród młodzieży publicznych szkół ponadpodstawowych oraz promowanie przedsiębiorczości opartej na sztucznej inteligencji w szkołach średnich<sup>26</sup>.

---

<sup>26</sup> <https://ai4youth.edu.pl/>

#### **2.4.10. Działanie kierunkowe pn. *Kształcenie kompetencji personelu w systemie ochrony zdrowia***

- **Działania dotyczące poszerzenia kompetencji personelu medycznego w związku z przeciwdziałaniem epidemii COVID-19**

W 2021 r. prowadzono działania dotyczące poszerzenia kompetencji personelu medycznego w związku z przeciwdziałaniem epidemii COVID-19. W tym celu w okresie epidemii każdy lekarz oraz lekarz dentysta, czy inna osoba wykonująca zawód medyczny miała prawo do przeprowadzenia testów diagnostycznych w kierunku SARSCoV-2 poprzez pobranie odpowiednich wymazów<sup>27</sup>.

Dodatkowo przewidziano, że w przypadku wystąpienia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, szczepienia ochronne przeciwko COVID-19 przeprowadzają lekarze, lekarze dentyści, pielęgniarki, położne, felczerzy i ratownicy medyczni. Wykonywanie szczepień przeciw COVID-19 przez fizjoterapeutów, farmaceutów i diagnostów laboratoryjnych było możliwe dzięki zapewnieniu szkoleń przez Centrum Medycznego Kształcenia Podyplomowego (CMKP).

W okresie od 15 marca 2021 do 15 grudnia 2021 r. przeszkolono:

- z zakresu wykonywania szczepień przeciw COVID-19: 16 971 osób, w tym 6498 fizjoterapeutów, 8914 farmaceutów oraz 1379 diagnostów laboratoryjnych,
- z zakresu przeprowadzania badania kwalifikacyjnego w celu wykluczenia przeciwwskazań do wykonania szczepienia przeciw COVID-19: 17 618 osób, w tym 5081 fizjoterapeutów, 8649 farmaceutów, 1096 diagnostów laboratoryjnych oraz 2792 studentów kształcących się na piątym i szóstym roku studiów lekarskich oraz trzecim roku studiów I stopnia na kierunku pielęgniarstwo.

W odniesieniu do zawodu pielęgniarek i położnych w kwestii lepszego dostosowania kompetencji i kwalifikacji do wymogów rynku pracy przyszłości, zwiększone zostały kompetencje pielęgniarek i położnych w zakresie opieki nad pacjentami z COVID-19 poprzez kwalifikowanie do szczepień przeciw COVID-19 bez konieczności posiadania dodatkowego kursu na podstawie rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 9 kwietnia 2021 r. w sprawie kwalifikacji osób przeprowadzających badania kwalifikacyjne i szczepienia ochronne przeciwko COVID-19 (Dz. U. z 2022 r. poz. 1410) oraz wykonywanie szczepienia przeciw COVID-19 bez konieczności posiadania dodatkowego kursu.

- **Prace na rzecz poszerzania kompetencji pielęgniarek i położnych w systemie ochrony zdrowia**

Wprowadzono regulacje umożliwiające pielęgniarkę i położną kwalifikowanie do wykonania zalecanego szczepienia przeciw grypie u osoby dorosłej, bez konieczności posiadania

---

<sup>27</sup> Pielęgniarka i położna mogła pobierać do celów diagnostycznych bez zlecenia lekarskiego każdy rodzaj materiału do badania, którego pobieranie wynikało z uprawnień zawodowych nabytych w ramach kształcenia przeddyplomowego i podyplomowego. Również do pobierania wymazów z gardła i nosa (oprócz zawodów lekarza, pielęgniarki i położnej) uprawniony został felczer i ratownik medyczny. Pobieranie wymazów z powłok skórnych, gardła i innych części ciała dokonywali także diagnosta laboratoryjny, osoba posiadająca tytuł zawodowy licencjata na kierunku analityka medyczna oraz technik analityki medycznej.

dodatkowego kursu, jak również poprzez zmianę rozporządzenia w sprawie specjalizacji w dziedzinach mających zastosowanie w ochronie zdrowia umożliwiono pielęgniarce posiadającym tytuł zawodowy magistra pielęgniarstwa przystąpienie do nowej dziedziny specjalizacji „chirurgiczna asysta lekarza”.

Chirurgiczny asystent lekarza będzie mógł asystować przy stole operacyjnym, a także wykonywać określone czynności po zabiegach chirurgicznych.

#### **2.4.11. Działanie kierunkowe pn. *Prowadzenie działań służących zwiększeniu szans na rynku pracy osób uczących się w szkołach wyższych***

- **Wsparcie uczelni niepublicznych w zakresie prowadzenia zajęć z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość**

W związku z sygnałami płynącymi ze strony uczelni niepublicznych dotyczącymi potrzeby zapewnienia odpowiednich warunków procesu kształcenia na odległość, a szczególnie wyposażenia uczelni w niezbędny sprzęt, MEiN uruchomiło przedsięwzięcie mające na celu wsparcie uczelni niepublicznych w zakresie prowadzenia zajęć z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość. Wysokość środków finansowych, które przekazano uczelniom na realizację przedsięwzięcia wyniosła ok. 8,5 mln zł.

W związku z realizacją przedsięwzięcia pn. „Wsparcie uczelni niepublicznych w zakresie prowadzenia zajęć z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość” ogłoszonego w Komunikacie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 20 stycznia 2021 r., podpisano 107 umów z uczelniami niepublicznymi.

## 2.5 Cel 5. Skuteczne zarządzanie migracjami zarobkowymi.

Realizacji celu służyły przedsięwzięcia wpisujące się w następujące działania kierunkowe:

### 2.5.1. Działania kierunkowe pn. *Analiza systemu prawno-organizacyjnego w obszarze zatrudnienia oraz usprawnienie procedur w tym zakresie, sprzyjających zwiększeniu zatrudnienia spoza polskiego rynku pracy oraz Usprawnienie procedur związanych z zatrudnianiem cudzoziemców i analiza możliwych zmian w systemie prawno-organizacyjnym związanym z zatrudnianiem cudzoziemców*

#### • Prace nad nowymi regulacjami w zakresie zatrudnienia cudzoziemców

Prowadzono prace nad usprawnieniem procedur związanych z zatrudnianiem cudzoziemców i analizę możliwych zmian w systemie prawno-organizacyjnym związanym z zatrudnianiem cudzoziemców – jednym z elementów pakietu legislacyjnego modernizującego polski rynek pracy jest projekt ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców, która zastąpi częściowo przepisy obecnej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Dokonana pod koniec 2021 r. nowelizacja ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (dodanie nowego rozdział 12b)<sup>28</sup> wprowadziła możliwość realizacji programów aktywizacyjnych dla cudzoziemców. Jest to nowy instrument aktywizacyjny ministra właściwego ds. pracy, który adresowany jest do cudzoziemców legalnie przebywających w Polsce, ich skutecznej aktywizacji zawodowej i integracji społecznej<sup>29</sup>.

W grudniu 2021 r. Sejm RP uchwalił ustawę z 17 grudnia 2021 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2022 r. poz. 91)<sup>30</sup>, która ma na celu przede wszystkim usprawnienie postępowań dotyczących udzielania cudzoziemcom zezwoleń na pobyt czasowy, w szczególności zezwoleń na pobyt czasowy i pracę. Celem nowych przepisów jest także usprawnienie i przyspieszenie postępowań w sprawach zezwoleń na pracę, zezwoleń na pracę sezonową i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi regulowanych ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

#### • Wspieranie legalnego zatrudnienia cudzoziemców

Według wstępnych danych za 2021 r., w ub.r. inspektorzy pracy przeprowadzili prawie 14 tys. kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich (w 2020 r. – ponad 11,5 tys. kontroli). Kontrolami objęto ponad 80 tys. osób (w 2020 r. – prawie 67 tys.),

---

<sup>28</sup> Ustawa z dnia 2 grudnia 2021 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 2317)

<sup>29</sup> 25 lutego 2022 r. MRiPS uruchomiło program aktywizacyjny dla cudzoziemców na lata 2022-2025. Jego celem jest aktywizacja zawodowa oraz integracja i aktywność społeczna cudzoziemców, którzy legalnie przebywają w Polsce, a którzy spotykają się z trudnościami m.in. w znalezieniu zatrudnienia, czy barierą językową i integracyjną w społeczeństwie. Program wesprze wyspecjalizowane podmioty działające na rzecz aktywizacji zawodowej oraz integracji i aktywności społecznej cudzoziemców legalnie przebywających w Polsce, także w związku z sytuacją na Ukrainie.

<sup>30</sup> Przepisy ustawy weszły w życie w dniu 29 stycznia 2022 r.

stwierdzając nielegalne świadczenie pracy przez prawie 10 tys. z nich (w 2020 r. – przez niespełna 9 tys.)<sup>31</sup>.

Kontrole Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) prowadzone były w podmiotach zatrudniających cudzoziemców i odnosiły się w szczególności do zagadnień dotyczących ich legalnego pobytu na terytorium Polski. W toku kontroli badano kwestie dotyczące zgłoszenia cudzoziemców do ubezpieczeń społecznych. Zgodnie ze wstępnymi danymi – w 2021 r. inspektorzy pracy przeprowadzili ponad 6 tys. kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców (w 2020 r. – ponad 4 tys. kontroli), obejmując nimi prawie 30 tys. obcokrajowców (w 2020 r. – ponad 19 tys.). W toku kontroli ujawniono powierzenie nielegalnej pracy prawie 5 tys. cudzoziemców (w 2020 r. – 2,8 tys. cudzoziemców).

W związku z rozszerzeniem w 2007 r. zadań PIP m.in. o kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców, została ona włączona w problematykę zapobiegania i zwalczania handlu ludźmi. Inspektorzy pracy są bowiem organami kontrolnymi mającymi bezpośredni dostęp do zakładów pracy i innych miejsc, w których wykonują pracę cudzoziemcy, czyli obszarów szczególnie narażonych na występowanie przestępstwa handlu ludźmi do pracy przymusowej. Niemniej podejmowanie bezpośrednich działań w sprawach dotyczących handlu ludźmi, w tym do pracy przymusowej, pozostaje poza zakresem kompetencji PIP, tzn. inspektor pracy nie jest uprawniony do podejmowania jakichkolwiek czynności wyjaśniających i zbierania dowodów lub informacji w tych sprawach. W szczególności inspektor pracy nie został wyposażony w uprawnienia do prowadzenia czynności operacyjno-rozpoznawczych. Rolą PIP jest jedynie informowanie właściwych organów ścigania o ujawnionych podczas kontroli okolicznościach świadczących o możliwości popełnienia przestępstwa handlu ludźmi, w szczególności do pracy przymusowej.

W związku ze wspomnianą problematyką, w Krajowym Planie Działań Przeciwko Handlowi Ludźmi na lata 2020-2021 zostało zawarte zobowiązanie do opracowania i wdrożenia *wytycznych dla inspektorów pracy dotyczących postępowania w sprawach, w których zachodzi podejrzenie handlu ludźmi, w tym do pracy przymusowej*. Takie wytyczne, wraz ze wskaźnikami identyfikacji potencjalnych ofiar handlu ludźmi do pracy przymusowej, zostały przygotowane przez grupę roboczą ad hoc, powołaną w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych i Administracji (MSWiA) w ramach Zespołu do Spraw Przeciwdziałania Handlowi Ludźmi, w skład której wchodziło m.in. przedstawiciele PIP, MSWiA, Straży Granicznej, Policji oraz Fundacji Przeciwko Handlowi Ludźmi i Niewolnictwu La Strada, tj. większości instytucji i organizacji, w zakresie działania których pozostaje eliminowanie tego niepożądanego zjawiska. Wspomniane wytyczne zostały zaakceptowane przez Głównego Inspektora Pracy i w grudniu 2021 r. przekazane do wszystkich okręgowych inspektoratów pracy z poleceniem ich bieżącego stosowania w działalności kontrolno-nadzorczej, w szczególności przez inspektorów pracy prowadzących kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców. Wytyczne

---

<sup>31</sup> W 2021 r. najwięcej pracobiorców (ponad 9 tys.) wykonywało pracę nielegalnie wskutek braku lub nieterminowego zgłoszenia do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, natomiast znacznie mniej ze względu na brak lub nieterminowe: potwierdzenie pracownikowi na piśmie rodzaju i warunków zawartej z nim umowy o pracę bądź zawiadomienie powiatowego urzędu pracy przez bezrobotnego o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub pozarolniczej działalności.

te stanowią dopełnienie stosownych algorytmów działania w tego typu sprawach, przyjętych przez służby, do zadań których należy zwalczanie przestępstwa handlu ludźmi (Policję i Straż Graniczną).

PIP także na bieżąco monitoruje funkcjonowanie przepisów prawa w kontrolowanych dziedzinach. Na tej podstawie formułuje wnioski i rekomendacje dotyczące nowelizacji przepisów, m.in. w celu ograniczenia nadużyć oraz wzmocnienia ochrony praw pracowników i innych osób wykonujących pracę zarobkową, a także zwiększenia skuteczności działań kontrolnych. W zakresie legalności zatrudnienia na przełomie 2021 i 2022 r. zostały opracowane i skierowane do MRiPS wnioski legislacyjne dotyczące następujących kwestii:

- ustanowienia obowiązku zgłoszenia osób zatrudnionych lub wykonujących inną pracę zarobkową do ubezpieczeń społecznych przed dopuszczeniem do pracy (a nie – jak w chwili obecnej – w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia);
- wprowadzenia przepisów umożliwiających PIP bezpośredni dostęp do pozostających w zasobach ZUS danych dotyczących zgłoszenia pracobiorców do ubezpieczeń społecznych z użyciem narzędzi komunikacji elektronicznej (najlepiej poprzez zapewnienie inspektorom pracy bezpośredniego dostępu do systemu teleinformatycznego ZUS w określonym zakresie);
- ustanowienia regulacji obejmujących obowiązek posiadania zezwolenia na pracę cudzoziemców w przypadku wykonywania przez obcokrajowców powtarzających się świadczeń niepieniężnych na rzecz spółek z ograniczoną odpowiedzialnością oraz spółek akcyjnych na podstawie *Kodeksu spółek handlowych*, będących de facto świadczeniem pracy (tzw. ukraińska spółka).

Wyniki prowadzonej przez PIP działalności kontrolno-nadzorczej w zakresie legalności zatrudnienia wskazują, że istotną przyczyną występujących nieprawidłowości jest nieznanostwo obowiązującego prawa. Dlatego równoległe z działalnością kontrolną PIP stale prowadzi działania o charakterze prewencyjnym na rzecz wspierania legalnego zatrudnienia i upowszechniania korzyści z niego płynących oraz zagrożeń wynikających z wykonywania pracy nierejestrowanej. Działania takie są adresowane zarówno do podmiotów powierzających pracę, jak i do pracobiorców. Ponadto, w toku kontroli inspektorzy pracy udzielali porad prawnych i informacji podmiotom kontrolowanym oraz zainteresowanym pracobiorcom. Pracownicy PIP rozprawdzali bezpłatne materiały informacyjne, np. ulotki, poradniki i broszury.

W odpowiedzi na wzrost zainteresowania obcokrajowców (przede wszystkim obywateli Ukrainy) wiedzą w zakresie przepisów regulujących legalność zatrudnienia i prawa pracownicze, w lutym 2018 r. została uruchomiona w Centrum Poradnictwa PIP w Warszawie ogólnopolska infolinia informacyjna dla cudzoziemców, za pośrednictwem której mogą oni uzyskać bezpłatną poradę prawną w zakresie powyższych zagadnień – w języku ukraińskim i rosyjskim. Ze wstępnych danych gromadzonych w systemach informatycznych urzędu wynika, że w 2021 r. prawie 10 tys. bezpłatnych porad prawnych eksperci PIP udzielili w obszarze legalności zatrudnienia i powierzania innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców.

„Zgodnie z ustawą z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej do zadań tej formacji należy m.in. zapobieganie i przeciwdziałanie nielegalnej migracji. W związku z tym Straż Graniczna prowadzi kontrole legalności pobytu cudzoziemców, dokonuje rozpoznania w zakresie



pracodawców powierzających wykonywanie pracy cudzoziemcom, a także realizuje kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców oraz prowadzenia przez nich działalności gospodarczej na terytorium RP. Podmiotami kontroli są pracodawcy, w szczególności osoby prawne powierzające cudzoziemcom wykonywanie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych. W przypadku podejrzenia, że przepisy dotyczące zatrudniania cudzoziemców nie są przestrzegane Straż Graniczna przeprowadza kontrole również wobec poszczególnych osób fizycznych zatrudniających cudzoziemców.

Funkcjonariusze właściwego miejscowo organu w ramach prowadzonych kontroli dokonują ustalenia faktycznych warunków pobytu cudzoziemców na terytorium RP, a także warunków powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom oraz ich zgodności z wymogami wynikającymi z ustawy z dnia

20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach. W 2021 r. funkcjonariusze Straży Granicznej przeprowadzili 2223 przedmiotowe kontrole, którymi objęto ponad 90 tys. cudzoziemców. W wyniku wskazanych kontroli stwierdzono nielegalne wykonywanie pracy przez niemal 10 tys. osób (nieznaczny wzrost w stosunku do wartości za rok 2020). Kontrole te mają na celu m.in. zwalczanie nielegalnej migracji, w tym migracji zarobkowej przez identyfikację cudzoziemców przebywających na terytorium Polski wbrew przepisom oraz nielegalnie wykonujących na tym terytorium pracę, a także podejmowanie wobec tych osób czynności zmierzających do wydania decyzji administracyjnej zobowiązującej cudzoziemca do opuszczenia terytorium RP. Celem tych kontroli jest także zwiększenie poziomu dostosowywania się przez podmioty powierzające pracę do obowiązujących przepisów w tym zakresie. W przypadku podejrzenia, że kontrolowany nie przestrzega przepisów, których egzekwowanie leży poza kompetencjami Straży Granicznej - organ Straży Granicznej informuje o tym właściwą instytucję. Szczególnym zainteresowaniem obejmowani są pracodawcy, co do których istnieje podejrzenie udziału

w handlu ludźmi w związku z powierzaniem pracy. Wychodząc naprzeciw zapotrzebowaniu społecznemu, w tym coraz większej liczby cudzoziemców przebywających na terytorium RP, Straż Graniczna prowadzi stałą infolinię, w ramach której udziela informacji o zasadach wjazdu i pobytu cudzoziemców

na terytorium naszego kraju, zasadach wykonywania pracy przez cudzoziemców oraz powierzania im wykonywania pracy, a także prowadzenia przez nich działalności gospodarczej. W tym celu zostały cudzoziemcom udostępnione również adresy mailowe służące bieżącej wymianie korespondencji

z osobami chcącymi uzyskać wskazane powyżej informacje..

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

Prowadzono cykliczne działania związane ze wspieraniem mobilności pracowniczej na rynku pracy państw członkowskich UE/EFTA poprzez sieć EURES, z uwzględnieniem potrzeb polskiego rynku pracy – działania sieci EURES w Polsce w 2021 r. były prowadzone na

poziomie centralnym (koordynacja) oraz regionalnym, lokalnym i przygranicznym (świadczenie usług międzynarodowego pośrednictwa pracy i doradztwa z zakresu mobilności na unijnym rynku pracy dla poszukujących pracy i pracodawców). W celu ukierunkowania działań sieci na działania zaspokajające potrzeby polskiego rynku pracy z poziomu centralnego przekazywane były stosowne wytyczne. Prowadzone były działania informacyjne i komunikacyjne, np. kampania na rzecz podnoszenia świadomości polskich pracowników sezonowych pracujących w UE odnośnie ich praw pracowniczych (kampania była prowadzona pod egidą Europejskiego Urzędu ds. Pracy).

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

- **Strona [powroty.gov.pl](http://powroty.gov.pl)**

W okresie sprawozdawczym w ramach Zielonej Linii funkcjonowała strona [powroty.gov.pl](http://powroty.gov.pl). Jest ona skierowana do Polaków planujących powrót do kraju. Na stronie udostępniano *Powrotnik* zawierający praktyczne porady odnośnie do przepisów i procedur, z którymi można się zetknąć, zamykając sprawy za granicą i po powrocie do Polski. Osoby zainteresowane powrotem mogły w jego ramach pozyskać informacje na temat różnych formalności (np. związanych z uzyskaniem prawa do zasiłku i jego transferem do Polski).

Ponadto zespół ekspertów udzielał Polakom planującym powrót do kraju bardziej szczegółowych wyjaśnień.

- **Zwolnienie podatkowe („ulga na powrót”)**

W ramach zmian w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, uchwalonych w październiku 2021 r. wprowadzono zwolnienie określanego jako „ulga na powrót”. Jest to zwolnienie podatkowe<sup>32</sup> obejmujące przychody podatnika, który przeniósł miejsce zamieszkania na terytorium Polski. Ulga polega na zwolnieniu od podatku PIT przychodów do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 85 528 zł osiągniętej ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej i spółdzielczego stosunku pracy, z umów zlecenia, o których mowa w art. 13 pkt 8 ustawy PIT, działalności gospodarczej opodatkowanej według skali podatkowej, 19% podatkiem liniowym albo 5% podatkiem z kwalifikowanych praw własności intelektualnej albo ryczałtem od przychodów ewidencjonowanych. Ulgę będzie można stosować w czterech kolejno po sobie następujących latach podatkowych, licząc od początku roku, w którym podatnik przeniósł miejsce zamieszkania do Polski, albo od początku roku następnego.

---

<sup>32</sup> Art. 21 ustawy z dnia 29 października 2021 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 2105, z późn. zm.).

## ROZDZIAŁ 3. WNIOSKI I REKOMENDACJE

Analiza realizacji KPDZ w 2021 r. pozwala na sformułowanie następujących wniosków:

1. Polski rynek pracy szybko odbudował się po kryzysie wywołanym pandemią. W końcu 2021 r. w rejestrach powiatowych urzędów pracy zarejestrowanych było 895,2 tys. bezrobotnych, **czyli o 151,2 tys. (tj. o 14,5%) mniej bezrobotnych niż w końcu 2020 r.** i o 24,7 tys. (2,7%) mniej niż w końcu lutego 2020 r., czyli przed wybuchem pandemii COVID-19. Stopa bezrobocia rejestrowanego w końcu 2021 r. **wyniosła 5,4%, co oznacza, że w porównaniu do końca 2020 r. była niższa o 0,9 pp.** Wg Eurostatu Polska była w czołówce państw pod względem najniższej stopy bezrobocia w UE – w 2021 r. stopa bezrobocia w Polsce była jedną z najniższych w UE (3,4% wobec 7% w UE; niższy poziom odnotowały jedynie Czechy, 2,8%).
2. Pomimo pandemii następował dalszy wzrost wskaźnika zatrudnienia – w 2021 r. w Polsce wskaźnik ten **wyniósł 75,4% dla osób w wieku 20–64 lata (BAEL) wobec 72,7% w 2020 r.** i był na wyższym poziomie od średniej dla UE (73,1%). Współczynnik aktywności zawodowej w tej samej grupie wiekowej wzrósł w ciągu roku o 3 pp do poziomu 78,0% (i był jedynie o 0,5 pp niższy niż średnia dla UE)<sup>33</sup>.
3. Na tle tej ogólnie korzystnej sytuacji na polskim rynku pracy wsparcia w kolejnym roku w podejmowaniu zatrudnienia wymagają takie grupy, jak osoby w wieku powyżej 55 lat, osoby poniżej 30 roku życia, osoby długotrwale bezrobotne, osoby niepełnosprawne, a także kobiety – przede wszystkim w kontekście łączenia pracy zawodowej z wychowywaniem dzieci.
4. Kluczowym wyzwaniem dla polskiej polityki zatrudnienia w kolejnych latach **będzie zwiększanie udziału osób uczestniczących w kształceniu dorosłych**, zarówno w kontekście przemian społeczno-gospodarczych w Polsce i na świecie, jak i w bardziej zoperacjonalizowanym wymiarze, jakim jest ustanowienie nowych celów społecznych dla UE do roku 2030, w zakresie stopy zatrudnienia, rozwoju umiejętności i ograniczenia ubóstwa <sup>34</sup>. Wśród ww. celów największym wyzwaniem w przypadku Polski będzie realizacja wskaźnika w zakresie podnoszenia rozwoju umiejętności (ustanowionego jako 51,7% osób dorosłych uczestniczących rocznie w szkoleniach; wartość dla roku 2030) Jednocześnie istotne jest to, by kształcenie odbywało się w obszarach istotnych z punktu widzenia potrzeb gospodarki, przechodzącej transformację cyfrową i energetyczną.
5. Odpowiedzią na ww. wyzwanie, a także na konieczność pełniejszego wykorzystania potencjału osób dotychczas biernych zawodowo, będzie m. in. **kompleksowa modernizacja aktywnych polityk rynku pracy i publicznych służb zatrudnienia w Polsce** (przyjęcie pakietu nowych przepisów w tym obszarze zaplanowane jest na IV kw. 2022 r.).

---

<sup>33</sup> Na potrzeby analiz porównawczych zaprezentowano dane przeliczone wg nowej metodologii obowiązujące w BAEL od roku 2021.

<sup>34</sup> Patrz: podrozdział 1.1., str.8.

6. Ww. pakiet nowych regulacji przewiduje także usprawnienie procedur legalizacji zatrudnienia cudzoziemców oraz wsparcie tej grupy w podnoszeniu umiejętności.

Kwestia ta nabierze dodatkowego znaczenia w kontekście napływu do Polski obywateli Ukrainy w związku z agresją Rosji na terytorium tego kraju w lutym 2022 r.

## Załącznik 1. Zestawienie wskaźników na potrzeby monitorowania realizacji KPDZ 2021

Nazwa wskaźnika	Źródło danych	Wartość bazowa 2019/2020 <sup>35</sup>	Wartość 2021
Współczynnik aktywności zawodowej 20–64 lata	BAEL, GUS	75,9% (2020) 75,0% (2020 – dane przeliczone)	78,0% (2021)
Wskaźnik zatrudnienia 20–64 lata	BAEL, GUS	73,6% (2020) 72,7% (2020 – dane przeliczone)	75,4% (2021)
Stopa bezrobocia 15–74 lata	BAEL, GUS	3,2% (2020) 3,2% (2020 – dane przeliczone)	3,4% (2021)
Liczba osób zarejestrowana jako bezrobotne	GUS	1046,4 tys. osób (koniec 2020)	895,2 tys. osób (koniec 2021)
Stopa bezrobocia rejestrowanego	GUS	6,3% (koniec 2020)	5,4% (koniec 2021)
Współczynnik aktywności zawodowej 15–24 lata	BAEL, GUS	31,8% (2020) 31,6% (2020 – dane przeliczone)	31,0% (2021)
Wskaźnik zatrudnienia 15–24 lata	BAEL, GUS	28,4% (2020) 28,2% (2020 – dane przeliczone)	27,3% (2021)
Osoby młode niepracujące, nieuczące się i niedokształcające się – wskaźnik NEET w grupie 15–24 lata	BAEL, GUS	8,6% (2020) 8,8% (2020 – dane przeliczone)	11,2% (2021)
Stopa bezrobocia 15–24 lata	BAEL, GUS	10,8% (2020) 10,8% (2020 – dane przeliczone)	11,9% (2021)
Współczynnik aktywności zawodowej 55–64 lata	BAEL, GUS	52,9% (2020) 51,6% (2020 – dane przeliczone)	56,0% (2021)

<sup>35</sup> W związku z wdrożeniem zmian metodologicznych wynikających z rewizji europejskiego badania siły roboczej (EU LFS), wprowadzonych rozporządzeniem ramowym dla statystyki społecznej, tj. Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1700 z dnia 10 października 2019 r. oraz jego aktami implementacyjnymi, dane BAEL od 1 kwartału 2021 r. nie są w pełni porównywalne z poprzednimi okresami. Na potrzeby analiz porównawczych (tam gdzie było to możliwe) zaprezentowano również dane przeliczone wg nowej metodologii obowiązującej w BAEL od roku 2021.

Nazwa wskaźnika	Źródło danych	Wartość bazowa 2019/2020 <sup>35</sup>	Wartość 2021
Wskaźnik zatrudnienia 55–64 lata	BAEL, GUS	51,8% (2020) 50,4% (2020 – dane przeliczone)	54,7% (2021)
Stopa bezrobocia 55–74 lata	BAEL, GUS	2,0% (2020) 2,0% (2020 – dane przeliczone)	2,2% (2021)
Zróznicowanie regionalne wskaźnika zatrudnienia dla osób w wieku 15–64 lata	BAEL, Eurostat	4,5% (2020)	Brak danych za 2021 r.
Odsetek dzieci w wieku 1–2 lata objętych różnymi formami opieki instytucjonalnej <sup>36</sup>	MRiPS	22,6% (2020)	29,3% (2021)
Wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 15–64 lata z najmłodszym dzieckiem w wieku do 5 lat	BAEL, GUS	62,9% (2020) 64,9% (2020 – dane przeliczone)	69,2% (2021)
Odsetek pracowników najemnych zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony	BAEL, GUS	18,6% (2020)	15,1% (2021)
Odsetek osób pracujących bez umowy w formie pisemnej w ogóle pracowników najemnych	BAEL, GUS	2,3% (2020)	1,4% (2021)
Liczba osób pracujących bez umowy w formie pisemnej	BAEL, GUS	306 tys. (2020)	190 tys. (2021)
Liczba osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych	BAEL, GUS	342 tys. (2020)	407 tys. (2021)
Udział osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych w	BAEL, GUS	2,6% (2020)	3,0% (2021)

<sup>36</sup> Wskaźnik dotyczy dwóch roczników dzieci w wieku 1 i 2 lata. Nie obejmuje on dzieci poniżej 1 r.ż. ze względu na fakt, że urlop rodzicielski w Polsce praktycznie wykorzystywany jest do ukończenia przez dziecko 1 r.ż., a odsetek dzieci w tym wieku w instytucjach opieki wynosi ok. 1%.

Nazwa wskaźnika	Źródło danych	Wartość bazowa 2019/2020 <sup>35</sup>	Wartość 2021
ogółem pracowników najemnych			
Liczba osób pracujących na własny rachunek głównie dla jednego zleceniodawcy i niezatrudniających pracowników (z wyłączeniem działalności rolniczej)	BAEL, GUS	102 tys. (2020)	115 tys. (2021)
Odsetek osób dorosłych uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu (w wieku 25–64 lata)	BAEL, GUS	3,7% (2020) 3,7% (2020 -zmiany wprowadzone w BAEL od 2021 r. nie miały wpływu na porównywalność wskaźnika)	5,4% (2021)
Odsetek osób w wieku 16–74 lata mających podstawowe i ponadpodstawowe umiejętności cyfrowe	GUS/ Eurostat	50,3% (2020) <sup>37</sup>	Brak danych za 2021 r.
Odsetek osób przeszkolonych w obszarze informatyka i wykorzystanie komputerów w ramach szkoleń finansowanych ze środków Funduszu Pracy	Załącznik 4 do sprawozdania MRPiPS-01 o rynku pracy	3,3% (2019) 2% (2020)	Brak danych za 2021 r.
Liczba cudzoziemców pracujących na podstawie umów podlegających ubezpieczeniom społecznym	(liczba ubezpieczonych w ZUS)	651 506 osób	875,1 tys. osób (grudzień 2021 r.)

<sup>37</sup> Wskaźnik ten jest obecnie przedmiotem prac na poziomie EUROSTATU w celu aktualizacji jego składowych. Po wprowadzeniu zmian prawdopodobnie nie będzie można mówić o jego porównywalności względem lat poprzednich. W związku z tym nie rekomendujemy tego wskaźnika do porównań w dalszych latach.

<b>Nazwa wskaźnika</b>	<b>Źródło danych</b>	<b>Wartość bazowa 2019/2020<sup>35</sup></b>	<b>Wartość 2021</b>
Liczba obywateli Polski przebywających czasowo za granicą	GUS, coroczna informacja o rozmiarach i kierunkach emigracji	2,239 mln (2020)	Brak danych za 2021 r.
Liczba polskich bezrobotnych i poszukujących pracy korzystających z usług sieci EURES	Krajowa Baza Monitoringu EURES	ok. 143 tys. (2018)	88,5 tys. (2021)
Liczba polskich pracodawców korzystających z usług sieci EURES	Krajowa Baza Monitoringu EURES	ok. 15 tys. (2018)	11,2 tys. (2021)



## Załącznik 2. Struktura podstawowych grup wydatków Funduszu Pracy w 2021 r.

Udział wydatków na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu w wydatkach ogółem wynosił 30,6% (Kilkukrotny spadek wydatków w stosunku do 2020 r.<sup>38</sup>. Jednocześnie wydatki na aktywne formy przypadające na jednego bezrobotnego w 2021 r. wyniosły 4199 zł. Podany wskaźnik został obliczony poprzez podzielenie kwoty wydatków poniesionych w 2021 r. na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu (4 167 581 tys. zł) przez średnią liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w 2021 r. (992,6 tys. osób).

Lp.	Grupa wydatków	Plan po zmianach (w tys. zł)	Wykonanie (w tys. zł)	Wskaźnik wykonania (w %)
1	Ogółem, w tym:	19 582 630	13 637 891	69,64
2	Zasiłki dla bezrobotnych	3 588 000	2 310 779	64,40
3	Zasiłki przedemerytalne i świadczenia przedemerytalne	1 089 341	910 800	83,61
4	Dodatki aktywizacyjne	135 000	121 257	89,82
5	Świadczenia integracyjne	90 000	86 608	96,23
6	Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu (w tym):	4 883 614	4 167 581	85,34
	- szkolenia	b/d <sup>39</sup>	101 612*	b/d
	- prace interwencyjne	b/d	212 370*	b/d
	- roboty publiczne	b/d	215 964*	b/d
	- prace społecznie użyteczne	b/d	16 968*	b/d
	- refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowisk pracy oraz przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej	b/d	1 338 093*	b/d
	- stypendia za okres kontynuowania nauki	b/d	476*	b/d
	- przygotowanie zawodowe dorosłych	b/d	586*	b/d
	- wynagrodzenia i składki na ubezpieczenie społeczne młodocianych	372 000	372 000	100,00
	- dofinansowanie pracodawcom kosztów kształcenia młodocianych pracowników	261 500	179 835	68,77
	- koszty związane ze specjalizacją oraz realizacją staży podyplomowych lekarzy, lekarzy dentyistów, pielęgniarek i położnych			
	inne	4 250 114	3 615 746	85,07

<sup>38</sup> Wysoki udział w wykonaniu Funduszu Pracy na 2020 r. aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu wynikał z realizacji zadań z tytułu Tarczy Antykryzysowej.

<sup>39</sup> Na wymienione w tiret 1 - 7 formy aktywizacji nie planuje się oddzielnych kwot w planie finansowym Funduszu Pracy.

*Źródło: Kwartalne sprawozdanie z wykonania określonego w ustawie budżetowej na 2021 r. planu finansowego Funduszu Pracy za okres od początku roku do dnia 31 grudnia 2021 r.*

*\*Źródło: Sprawozdanie MRiPS-02 o przychodach i wydatkach Funduszu Pracy za grudzień 2021 r.*