

UCHWAŁA NR 88/2018

RADY MINISTRÓW

z dnia 22 czerwca 2018 r.

w sprawie Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2018

Na podstawie art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1265 i 1149) Rada Ministrów uchwala, co następuje:

- § 1. Uchwala się Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2018.
- § 2. Krajowy Plan Działań, o którym mowa w § 1, stanowi załącznik do uchwały.
- § 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

PREZES RADY MINISTRÓW



MATEUSZ MORAWIECKI



Załącznik
do uchwały nr 88/2018
Rady Ministrów
z dnia 22 czerwca 2018 r.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2018

Warszawa, 2018 r.

Spis treści

Wstęp.....	5
I. Wyzwania na polskim rynku pracy	6
II. Priorytety i cele KPDZ/2018	16
III. Działania przewidziane do realizacji w ramach KPDZ/2018.....	17
IV. Sprawozdawczość.....	49
V. Organizacja prac nad przygotowaniem projektu KPDZ.....	51
VI. Finansowanie.....	52
VII. Podmioty realizujące i sprawozdające o zadaniach ujętych w KPDZ/2018	55
Załącznik nr 1 Priorytety i kluczowe cele w zakresie zatrudnienia w opracowaniach strategicznych Rządu.....	62
Załącznik nr 2 Indeks użytych skrótów.....	63

Wstęp

W Polsce od 2005 r. realizowane są Krajowe Plany Działań na rzecz Zatrudnienia (KPDZ), przygotowywane na podstawie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1265, z późn. zm.). Minister właściwy do spraw pracy, realizując przepisy tej ustawy, przygotowuje projekt KPDZ, przy współudziale w szczególności ministra właściwego do spraw gospodarki, ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania, ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki, ministra właściwego do spraw rozwoju wsi oraz ministra właściwego do spraw rozwoju regionalnego.

Zgodnie ze wspomnianą ustawą KPDZ jest uchwalany przez Radę Ministrów i zawiera zasady realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia. KPDZ stanowi podstawę realizacji zadań państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej.

Priorytety i kierunki działań państwa w tych obszarach zostały określone w następujących dokumentach rządowych:

- Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju (SOR);
- Krajowy Program Reform na rzecz realizacji Strategii „Europa 2020” (KPR);
- dziewięć strategii rozwoju¹ (w tym Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego);
- Krajowy Program Przeciwdziałania Ubóstwu i Wykluczeniu Społecznemu 2020. Nowy wymiar aktywnej integracji;
- Zalecenia Rady dla Polski na 2017/2018 (Country Specific Recommendations - CSR);
- Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej;
- Sprawozdanie roczne z realizacji Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017 za rok 2016.

Zdefiniowana w wymienionych dokumentach polityka państwa w dziedzinie zatrudnienia, stanowi szerokie ramy, w które wpisują się również działania podejmowane w ramach KPDZ na 2018 r.

Jednocześnie przyjęto, że krajowy plan, stanowić będzie punkt wyjścia do poszukiwania nowych, bardziej sprawnych, skutecznych i efektywnych instrumentów i rozwiązań w zakresie zarządzania rynkiem pracy.

KPDZ opracowywany na szczeblu krajowym, stanowi wskazówkę dla tworzonych na szczeblu regionalnym przez samorząd województwa corocznych regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia.

Nowy KPDZ w przeciwieństwie do jego poprzedników będzie obejmował okres jednego roku – 2018 r. Taka decyzja jest podyktowana potrzebą dostosowania się do prowadzonych prac legislacyjnych, które przewidują rezygnację z tego dokumentu z racji wyczerpania się jego dotychczasowej formuły i zbyt małej wartości dodanej.

Na szczeblu krajowym, obok KPDZ występują inne dwa dokumenty: KPR i SRKL, które mogą stanowić wskazówkę dla samorządów województw opracowujących roczne RPDZ-ty.

¹ Obecnie w trakcie gruntownych zmian w związku z rozpoczęciem realizacji Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju – SOR.

I. Wyzwania na polskim rynku pracy

Od kilku lat polski rynek pracy charakteryzuje się coraz lepszymi wskaźnikami: rośnie liczba pracujących i liczba nowych miejsc pracy w gospodarce, bezrobocie maleje osiągając historyczne minimalne wartości. Z prognoz (Wieloletni Plan Finansowy Państwa na lata 2017–2020) wynika, że w perspektywie do 2020 r. liczba pracujących (i zatrudnionych) będzie rosła, chociaż tempo wzrostu tych kategorii będzie spowolniało. Zasadniczym czynnikiem determinującym sytuację na polskim rynku pracy jest koniunktura ekonomiczna i wzrost gospodarczy. Niemniej, przed polskim rynkiem pracy w dłuższej perspektywie czasowej stoją poważne wyzwania związane z negatywnymi trendami demograficznymi, niewykorzystanymi zasobami pracy, niedopasowaniem kwalifikacji do potrzeb rynku pracy, rozpowszechnieniem niestabilnych form zatrudnienia, a także przeobrażeniem rynku pracy związanym z cyfryzacją i automatyzacją, które powodują wspomnianą potrzebę przekwalifikowania pracowników, których miejsca pracy będą zastępowane przez roboty². Rosnący wpływ na zmiany na rynku pracy w Polsce mają również migracje, zarówno te z Polski, jak i do Polski.

1. Sytuacja ekonomiczna

Kluczowy wpływ sytuacji ekonomicznej na rynek pracy w Polsce najlepiej obrazuje zestawienie wskaźnika wzrostu produktu krajowego brutto z danymi dotyczącymi wskaźnika zatrudnienia i stopy bezrobocia. Pokazują one jasno, iż na przestrzeni ostatnich 15 lat w okresach najdynamiczniejszego wzrostu gospodarczego, obserwowane były największe spadki bezrobocia (lata 2004–2007 oraz lata 2014–2016). Jednocześnie czynnik ten jest w największym stopniu niezależny od polityk krajowych ponieważ uzależniony jest od globalnego i makroregionalnego cyklu koniunkturalnego, o czym boleśnie przypomniał ogólnoswiatowy kryzys ekonomiczny, który rozpoczął się w roku 2007 w Stanach Zjednoczonych i w 2008 roku dotarł do Europy.

W jego efekcie w roku 2009 PKB w Unii Europejskiej zmniejszył się o 4,3% (recesja dotyczyła prawie wszystkich krajów UE, podczas gdy gospodarka Polski zwiększyła się o 2,8%). Po raz kolejny spadek PKB w Unii Europejskiej zanotowano w 2012 r. (o –0,4%).

Konsekwencją przedłużającej się recesji i stagnacji był szybki wzrost stopy bezrobocia w Unii Europejskiej z 7,2% w 2007 r. do 9,0% w 2009 r. i 10,9% w 2013 r.³. Najbardziej dotknięte kryzysem zostały państwa południa Unii – stopa bezrobocia w Grecji i Hiszpanii przekroczyła w 2012 r. 24% (w przypadku bezrobocia młodzieży ponad 40%)⁴.

Wraz z ostatecznym wyjściem gospodarek Unii Europejskiej z kryzysu⁵, nastąpiła zauważalna poprawa sytuacji na rynkach pracy w całej wspólnocie. Zanotowany w 2017 r. wzrost gospodarczy

² Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju – SOR s.9, Rzesze robotów na usługach ludzi, Anna Bełcik, Puls biznesu 10.01.2018 r.

³ Grupa 15-74 lata.

⁴ Grupa 15-34 lata.

⁵ Za rok wyraźnego wyjścia z recesji/stagnacji gospodarek UE przyjąć można rok 2015, w którym to wzrost gospodarczy w całej EU-28 osiągnął poziom 1,8% rok do roku, a ujemny wzrost obserwowany był wyłącznie w 2 krajach UE (Grecji i Finlandii).

w UE o 2,4 % (o 0,4 p.proc) w porównaniu do 2016 r. przełożył się na spadek stopy bezrobocia rejestrowanego ogółem z 8,2 % do 6,6%⁶.

W okresie tym Polska była jednym z krajów, w którym wzrost gospodarczy i poprawa wskaźników rynku pracy były najdynamiczniejsze⁷. W latach 2015 – 2017 tempo wzrostu gospodarczego wynosiło odpowiednio 3,8, 3,0% i 4,6%. Stopa bezrobocia wg BAEL spadła w tym okresie z 7,5% do 4,9%, natomiast wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15-64 lata wzrósł z 62,9% do 66,1%⁸. Prognozy ekonomiczne dotyczące Polski zakładają w kolejnych latach dalszy wysoki wzrost: zgodnie z szacunkami Wieloletniego Planu Finansowego Państwa na lata 2017-2020 wyniesie on średniorocznie 3,8%. Wraz z tym, dalszemu spadkowi ulegać ma stopa bezrobocia do poziomu 4,0% w 2020 r.⁹ Trwały wzrost gospodarczy wraz ze zbliżającym się ku stopie naturalnej bezrobociem oznaczał będzie coraz większą dynamizację rynku pracy z typowymi w takiej sytuacji zjawiskami silnych niedoborów pracowników i presji wzrostu wynagrodzeń. Ta ostatnia może być w dłuższej perspektywie czynnikiem przekładającym się na pewne spowolnienie wzrostu.

Należy przy tym pamiętać o zasadniczym celu dla Polski stawianym przez Strategię Europa 2020 w postaci wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 20-64 lata na poziomie co najmniej 71% w 2020 r. Ponieważ już w IV kwartale 2017 r. wskaźnik ten w Polsce wyniósł 71,1%, wraz z obserwowaną dynamiką dalszego wzrostu poziomu zatrudnienia, przyjąć można, że cel ten zostanie osiągnięty.

2. Sytuacja demograficzna a rynek pracy

Zgodnie z prognozami GUS oraz KE Polskę w okresie najbliższych lat czeka spadek podaży pracy. W związku z powyższym demografia jest największym wyzwaniem dla polskiej gospodarki i polskiego rynku pracy. W związku z obserwowanym ubytkiem zasobów siły roboczej na rynku pracy wskutek postępującego procesu starzenia się społeczeństwa, kluczową rolę w najbliższych latach odgrywać będzie aktywizacja zawodowa osób szczególnie zagrożonych bezrobociem i dezaktywizacją, w tym także osób po 50. roku życia. W zapisach dokumentów strategicznych (m.in. Strategia na Rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju) podkreśla się konieczność podejmowania działań na rzecz wspierania aktywności zawodowej tej grupy osób m.in. poprzez programy uzupełniania lub zmiany kwalifikacji, profilaktykę zdrowotną, elastyczne formy i sposoby świadczenia pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu, zachęty do dłuższej aktywności na rynku pracy. Wskazuje się również na potrzebę zwiększenia sprawności i efektywności państwa, m.in. poprzez lepszą koordynację działań, a także lepszą współpracę administracji publicznej z partnerami społeczno-gospodarczymi i organizacjami pozarządowymi. Podobnie jak w większości państw regionu, w Polsce obserwujemy zjawisko starzenia się ludności, które wynika z wydłużania się oczekiwanej długości życia oraz spadku przyrostu naturalnego (będącego przede wszystkim efektem niskiej dzietności). Od szeregu lat utrzymuje się w Polsce niski poziom dzietności oscylujący wokół poziomu 1,3 dziecka na 1 kobietę w wieku rozrodczym. Podnosi się natomiast

⁶ GUS

⁷ W 2016 r. obserwowano kontynuację pozytywnych trendów na rynku pracy, co obrazował m.in. spadek stopy bezrobocia rejestrowanego o 1,7 p. proc. do poziomu 6,6%. Spadek bezrobocia i rosnąca liczba pracujących w połączeniu z rosnącymi wynagrodzeniami (zarówno minimalnym, jak i przeciętnym) przełożyły się z pewnością na poprawę warunków materialnych gospodarstw domowych.

⁸ GUS BAEL.

⁹ Wieloletni Plan Finansowy Państwa na lata 2017-2020, Ministerstwo Finansów 2017 (dot. zharmonizowanej stopy bezrobocia, zgodnej z definicją EUROSTATU – dla całego roku, niewyrównaną sezonowo).

średni wiek urodzenia dziecka: w roku 2016 było to 30 lat wobec 26 lat w roku 2000. Zjawiska te są elementem tzw. III przejścia demograficznego (zgodnie z koncepcją W.S. Thompsona) charakteryzującego się zmianami kulturowymi w coraz większym stopniu akcentującymi indywidualizm, niezależność, nastawienie na edukację i karierę oraz odsuwanie momentu założenia rodziny.

Niezależnie od powyższego, istotnym czynnikiem wpływającym na decyzję o posiadaniu potomstwa jest poczucie bezpieczeństwa ekonomicznego. Wskazują na to porównania międzynarodowe (m.in. wyższy ogółem poziom urodzeń w zamożnych krajach Europy zachodniej i niższy w rozwijających się gospodarkach Europy wschodniej), ale także dostępne dane krajowe jak np. korelacja danych dotyczących poziomu dzietności w odniesieniu do stopy bezrobocia po roku 1990.

O ile w 2016 r. osoby w wieku produkcyjnym¹⁰ stanowiły 61,9% całkowitej populacji Polski, a osoby w wieku poprodukcyjnym 20,1%, zgodnie z prognozami GUS w roku 2020 odsetek osób w wieku produkcyjnym spadnie do 59,8% a poprodukcyjnym wzrośnie do 22,6%. Tym samym, w latach 2016–2020 liczba ludności w wieku produkcyjnym zmniejszy się o prawie 1 milion osób, co nawet przy znaczącej aktywizacji osób do tej pory nieaktywnych ekonomicznie oznaczać to będzie malejącą liczbę dostępnych pracowników.

Prognozowany jest spadek liczby osób aktywnych zawodowo w grupie młodych. Z analizy prognoz Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego wynika, że największy spadek podaży pracy w Polsce do 2020 r. wystąpi w kategorii wiekowej 15–24 oraz 25–34 i wyniesie odpowiednio 22,5% oraz 21,5%. Konsekwencje zmian liczby i struktury wieku zasobów pracy w Polsce mogą w przyszłości wpłynąć ujemnie na wiele obszarów: tempo wzrostu gospodarczego, poziom zamożności, jakość edukacji. Dalej podnosząca się średnia wieku w społeczeństwie stanowić będzie ogromne obciążenie dla systemów zabezpieczenia emerytalnego i społecznego oraz opieki zdrowotnej¹¹. O ile do roku 2020 dynamika wzrostu obciążenia demograficznego nie będzie wysoka, w dłuższej perspektywie wzrośnie bardzo szybko: wartość cząstkowego wskaźnika obciążenia demograficznego ludnością w wieku poprodukcyjnym dla Polski na poziomie 30,2 w roku 2014 oznacza, że na 1000 osób w wieku produkcyjnym przypadało 302 w wieku poprodukcyjnym. Jednakże w perspektywie roku 2050 prognozowany dla Polski wskaźnik wzrośnie blisko dwuipółkrotnie do poziomu 59,2, co oznaczać będzie, że na 1000 osób w wieku produkcyjnym będzie przypadać aż 592 osoby w wieku poprodukcyjnym¹². Prognozowany spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym powoduje konieczność jak najszybszego sięgnięcia do niewykorzystanych zasobów pracy, tj. osób 50+, osób biernych zawodowo, mogących i chcących pracować osób niepełnosprawnych, kobiet, w tym należących do grup najbardziej narażonych na wykluczenie społeczne i bezrobocie długoterminowe. Oznacza to również potrzebę znacznie większego niż do tej pory otwarcia się kraju na pracowników cudzoziemskich.

3. Aktywność zawodowa

Obecnie obserwujemy w Polsce niski udział osób aktywnych zawodowo w ogóle ludności w wieku produkcyjnym.

¹⁰ Wiek produkcyjny to 18–64 lata dla mężczyzn oraz 18–59 lat dla kobiet.

¹¹ Rząd podejmuje wysiłki na rzecz ograniczenia tego obciążenia m.in. w postaci koncepcji wprowadzenia tzw. pracowniczych planów kapitałowych (PPK).

¹² Dla wieku produkcyjnego zdefiniowanego jako 15–64 lata i wieku poprodukcyjnego zdefiniowanego jako 65 lat i więcej.

Według danych Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) Głównego Urzędu Statystycznego w IV kwartale 2017 roku ludność aktywna zawodowo stanowiła 56,2% ludności w wieku 15 lat i więcej, natomiast dla ludności w wieku produkcyjnym współczynnik aktywności zawodowej wyniósł 75,9%. Współczynnik aktywności zawodowej mężczyzn (65,1%) był znacznie wyższy niż kobiet (48,0%). Jednocześnie można zaobserwować powolny spadek aktywności zawodowej osób w wieku 25-34 lata.

Ogromne zróżnicowanie poziomu aktywności zawodowej występuje pomiędzy przedstawicielami różnych poziomów wykształcenia. O ile w przypadku osób o wykształceniu wyższym w wieku 15-64 lata w Polsce w IV kw. 2017 r. współczynnik aktywności zawodowej wynosił 89,3%, to w przypadku osób, które Eurostat kwalifikuje na poziomach edukacji trzecim i czwartym (policjalne, średnie ogólnokształcące i zawodowe oraz zasadnicze zawodowe), współczynnik ten radykalnie spada do 70,7%. Przyczynami takiego stanu jest ogółem gorszy stan zdrowia osób o niższym wykształceniu, wyższe wymagania dotyczące sprawności w pracach fizycznych niż umysłowych, niedostatecznie rozwinięty system wspierania zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami i niedopasowanie kompetencji do potrzeb rynku (wraz ze słabo rozpowszechnionym w Polsce przekonaniem o konieczności uczenia się przez całe życie).

W ujęciu międzynarodowym, zgodnie z danymi Eurostat, aktywnymi ekonomicznie było w 2016 r. 69,6% Polaków w wieku 15-64 lata, podczas gdy średnia dla całej Unii Europejskiej wyniosła 73,3%. Jednocześnie w przypadku państw skandynawskich odsetek ten kształtował się w granicach 80%, jednak także w krajach o zbliżonej do Polski sytuacji społeczno-ekonomicznej był on znacząco wyższy: Łotwa 77,0%, Litwa 75,9%, Czechy 75,9%. Pokazuje to, że możliwe jest znaczące podniesienie tego wskaźnika.

W opinii ekspertów rynku pracy¹³ aktywizacja zawodowa może zwiększyć podaż pracy o 9%. Największe rezerwy aktywności zawodowej można znaleźć m.in. wśród osób w wieku przedemerytalnym oraz wśród kobiet. W przypadku zwiększenia udziału kobiet w rynku pracy na przeszkodzie często stoi problem godzenia pracy zawodowej z życiem prywatnym. Rozwiązaniem może być sugerowany przez Rządową Radę Ludnościową rozwój tzw. telepracy, która pozwoli na lepsze godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi, bez obawy utraty pracy w związku z macierzyństwem. Z tego punktu widzenia, szczególnie istotna jest stała analiza rynku pracy w odniesieniu do aktywności zawodowej osób, szczególnie pod kątem ich ewentualnej dezaktywizacji wynikającej z wprowadzonej reformy emerytalnej – nowelizacja ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1270) i Programu Rodzina 500 plus. Wprowadzenie reformy obniżającej wiek emerytalny może przyczynić się do dalszego obniżania się aktywności zawodowej osób w wieku przedemerytalnym, co w konsekwencji przełoży się na zwiększenie liczby osób pobierających świadczenia emerytalne i będzie miało wyraźny ujemny wpływ na podaż pracy. Wprowadzenie polityki zachęt do nieprzechodzenia na emeryturę i pozostawiania na rynku pracy oraz prowadzenie edukacji w tym zakresie pozwoli powstrzymać spadek liczby osób aktywnych zawodowo. W przypadku kobiet istotne jest precyzyjne określenie przyczyn ich dezaktywizacji i opracowanie efektywnych narzędzi przeciwdziałania temu zjawisku.

W Polsce obserwowany jest stosunkowo niski poziom aktywności kobiet ogółem. Biorąc pod uwagę osoby w wieku produkcyjnym, w IV kw. 2017 r. aktywnymi ekonomicznie było 71,1% kobiet

¹³ Szacunek przedstawiony przez dr hab. Joannę Tyrowicz, adiunkt na Wydziale Nauk Ekonomicznych UW i współzałożycielkę instytutu GRAPE podczas 149. Seminarium mBank-CASE w dn. 27.04.2017 r.

wobec 80,2% mężczyzn. Podobnie, wskaźnik zatrudnienia w tych grupach był w przypadku kobiet znacząco niższy i wynosił 67,7% (wobec 76,6% w przypadku mężczyzn). Co jednak istotne, wysokość współczynnika aktywności zawodowej kobiet z wyższym wykształceniem jest podobna do populacji mężczyzn; różnica wynosi jedynie 5,1 p.proc. W pozostałych grupach wyróżnionych ze względu na poziom wykształcenia różnice w aktywności zawodowej między płciami są znacznie bardziej zauważalne.

W głównej mierze spowodowane jest to obowiązkami związanymi z opieką nad dziećmi i osobami zależnymi¹⁴. Celem wdrażanych instrumentów polityki rodzinnej, ze względu na ich istotny wpływ na decyzję kobiet o uczestnictwie w rynku pracy, pozostaną zachęty do równego podziału obowiązków między rodzicami, umożliwienie pogodzenia pracy z obowiązkami rodzinnymi, promowanie elastycznych zasad czasu pracy, a także upowszechnienie możliwości pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy¹⁵. Niezależnie, kontynuowane muszą być działania wspierające samorządy w zapewnieniu miejsc w instytucjach opiekuńczych (przedszkola, żłobki) dla wszystkich dzieci. W okresie 2016/2017 nie było objętych opieką przedszkolną ponad 15,4% dzieci w wieku lat 4 oraz ponad 32,9% dzieci w wieku lat 3¹⁶. Wraz z postępującymi zmianami demograficznymi (rosnąca liczba osób starszych i wydłużanie się średniej długości życia), coraz większe znaczenie dla ułatwiania kobietom udziału w rynku pracy ma wsparcie w opiece nad osobami zależnymi będącymi dziećmi. Temu celowi służy Resortowy program rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 „Małuch+”, który wspiera podmioty oferujące opiekę nad małymi dziećmi (do lat 3). W przypadku dzieci w wieku 0–3 lat, które objęto opieką w żłobkach, klubach dziecięcych, u dziennych opiekunów i przez nianie na koniec 2016 r. odsetek objętych tymi formami opieki wynosił 9,3%. Natomiast w przypadku grupy dzieci w przedziale 1–3 lata odsetek objętych opieką wynosił na koniec 2016 r. – 13,9%.

4. Niewykorzystane zasoby w rolnictwie

W związku ze zmniejszaniem się zasobów siły roboczej na rynku pracy kluczową rolę w najbliższych latach odgrywać będzie aktywizacja zawodowa rezerw zasobów pracy z grup szczególnie zagrożonych bezrobociem i dezaktywizacją, w tym w sektorach, gdzie występuje bezrobocie ukryte. Jednym z priorytetów staje się uczestnictwo w rynku pracy niewykorzystanych zasobów pracy w rolnictwie.

Jak pokazują analizy Instytutu Ekonomiki Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej – Państwowego Instytutu Badawczego (IERiGŻ-PIB) na koniec 2015 r. w rolnictwie indywidualnym pracowało około 490 tys. osób w wieku produkcyjnym zbędnych z perspektywy potrzeb gospodarstwa (co określa szacunkową wielkość ukrytego bezrobocia w sektorze rolnym). Stanowiły one prawie 20% w gronie pracujących w ciągu roku w działalności rolniczej w wieku ustawowej aktywności zawodowej. Na przyczyny takiej sytuacji składają się różnorakie czynniki: niski popyt na pracę na lokalnych rynkach pracy, słaba infrastruktura transportowa, niedostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy, rozdrobnienie własności ziemskiej w rolnictwie, funkcjonowanie tradycyjnego modelu ekonomiczno-społecznego wsi czy automatyzacja procesów produkcyjnych w rolnictwie skutkująca zmniejszeniem zapotrzebowania na pracę.

¹⁴ Warto odnotować również nierównomierne obciążenie obowiązkami rodzinnymi i domowymi także pracujących przedstawicieli obu płci: pracujące kobiety poświęcają średnio 22 godziny tygodniowo na pracę nieodpłatną, natomiast pracujący mężczyźni – mniej niż 10 godzin. (EUROFOUND, 2015).

¹⁵ W Polsce praca w niepełnym wymiarze jest znacznie mniej popularna niż np.: w Holandii.

¹⁶ GUS.

W celu wykorzystania tych zasobów konieczne są działania na rzecz zwiększenia mobilności zawodowej osób związanych z rolnictwem w kierunku pozarolniczego rynku pracy poprzez ułatwianie nabywania umiejętności i kwalifikacji zawodowych, szkolenia i treningi, podnoszenie umiejętności związanych z wykorzystywaniem technologii ICT i prowadzeniem działalności gospodarczej, rozwój doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy czy zapewnienie mieszkań w przypadku migracji poza miejsce zamieszkania. Dyslokacja zasobów z sektora rolniczego jest niezbędna również w obliczu jego modernizacji, która sprawia, że zmniejsza się popyt na siłę roboczą w tym sektorze gospodarki – zgodnie z danymi CEDEFOP w ramach prognozy „Skills supply and demand in Europe”¹⁷ liczba miejsc pracy w kategorii „wykwalifikowani pracownicy rolnictwa i rybołówstwa” spadnie w Polsce do 2020 r. w stosunku do roku 2016 aż o 15,2% (tj. o 239 tys.).

5. Niedopasowanie kwalifikacji pracowników do wymagań rynku pracy

Kolejnym ważnym zadaniem do podjęcia na rzecz rozwoju rynku pracy będzie przeciwdziałanie zjawisku niedopasowania kwalifikacji pracowników do wymagań pracodawców. Zgodnie z teorią zarządzania, można wyróżnić niedopasowanie pionowe (wertykalne) lub poziome (horyzontalne). Niedopasowanie pionowe ma miejsce, gdy kompetencje pracownika są zbyt niskie (występuje wówczas tzw. niedobór kompetencyjny) lub zbyt wysokie w odniesieniu do wymaganych na danym stanowisku pracy (nadwyżka kompetencyjna). Niedopasowanie horyzontalne dotyczy natomiast osób, które wykonują pracę niezgodną z ich kierunkiem lub profilem kształcenia. Niedopasowanie kompetencyjne oznacza niższe wynagrodzenia i niższy poziom satysfakcji zawodowej dla pracowników, a także stanowi poważny problem marnotrawionego potencjału ekonomicznego przedsiębiorstw i całej gospodarki.

Zjawisko niedopasowania kompetencji występuje we wszystkich krajach Unii Europejskiej, przybierając jednak różną intensywność. Najbardziej aktualne dane z badania CEDEFOP¹⁸, z 2015 r. pokazują, że w UE-28 poniżej swoich kwalifikacji pracowało średnio 39% zatrudnionych (od 20% na Litwie i Malcie, do 54% w Austrii). Wskaźnik ten w przypadku Polski również wynosił 39%. Wg OECD zjawisko to prowadzi do zmniejszenia wynagrodzeń u osób posiadających nadmierne kwalifikacje na zajmowanym stanowisku pracy¹⁹. W przypadku niedopasowania horyzontalnego, 4 na 10 z przebadanych przez CEDEFOP europejskich pracodawców skarżyło się na niemożność znalezienia odpowiednio wykwalifikowanych pracowników. Podobne dane przynoszą badania prowadzone w Polsce: najbardziej aktualne dane pochodzące z raportu firmy Manpower Group z 2016 r. „Badanie Niedobór Talentów” pokazują, że na stały problem z rekrutacją wskazuje 45% polskich firm (wzrost o 4 p.proc. do 2015 r.). Jakkolwiek w Polsce niezmiennie najtrudniej pozyskuje się wykwalifikowanych pracowników fizycznych, to trudności wiążą się też z rekrutacją m.in. techników i pracowników działów IT. Wśród przyczyn trudności w obsadzaniu stanowisk na pierwszym miejscu w badaniu wskazano brak umiejętności technicznych (twardych kompetencji)²⁰.

Coraz mniejsze zasoby wykwalifikowanych pracowników mogą utrudniać utrzymanie wysokiego tempa wzrostu produktywności pracy. Obecnie znaczna liczba osób na rynku pracy posiada nieaktualne kompetencje lub wykształcenie, na które nie ma zapotrzebowania w firmach. W raporcie

¹⁷ Dane ze strony internetowej: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/employment-trends> (dostęp 11.10.2017 r.).

¹⁸ Skills, qualifications and jobs in the EU: the making of a perfect match?, CEDEFOP, 2015.

¹⁹ OECD Economic Surveys: Poland OECD 2016 s. 75.

²⁰ Takiej odpowiedzi udzieliło 47% respondentów reprezentujących firmy.

dotyczącym polskiego rynku pracy wskazano, że w 2015 r. zdecydowana większość pracodawców (ponad 75%) doświadczała trudności w działaniach rekrutacyjnych. Głównym źródłem trudności było zdaniem pracodawców to, że kandydaci do pracy nie spełniali oczekiwań, tj. nie dysponowali satysfakcjonującym poziomem potrzebnych kompetencji (przede wszystkim w zakresie specyficznych umiejętności związanych z konkretnymi zawodami), nie mieli wystarczającego doświadczenia. Przy czym zjawisko to w większym stopniu dotyczyło mniejszych pracodawców, podczas gdy więksi pracodawcy znacznie szybciej znajdowali nowych pracowników.²¹ Należy także zwrócić uwagę na charakter boomu edukacyjnego, który ma miejsce w Polsce – dominującymi dotychczas kierunkami były kierunki humanistyczne i społeczne, nieodpowiadające rosnącemu zapotrzebowaniu na umiejętności techniczne. Stąd prowadzone kampanie (jak np. „dziewczyny na politechniki”) zachęcające do podejmowania nauki w obszarze STEM (ang. science, technology, engineering, math – nauka, technologia, inżynieria, matematyka), jak i działania finansowane ze środków EFS (PO KL, PO WER) dotyczące zwiększenia liczby studentów na kierunkach matematycznych, przyrodniczych i technicznych (tzw. studia zamawiane). Konieczność wzmocnienia systemu podnoszenia kompetencji wynika również z faktu, iż na skutek zachodzących zmian w gospodarce posiadane kompetencje szybko stają się nieaktualne i wymagają aktualizacji w celu dostosowania do mającego miejsce postępu technicznego.

Aby zapobiegać zjawisku niedopasowania kompetencji należy zwiększyć inwestycje w kapitał ludzki, a także wprowadzić zmiany w systemie kształcenia zawodowego, które m.in. zapewniłoby odpowiednią ilość praktyk zawodowych, kształcenie w zawodach potrzebnych i obecnych na rynku pracy oraz włączenie pracodawców w proces kształcenia zawodowego. Warto również rozważyć wzmocnienie dualnego systemu kształcenia zawodowego. Należy także podjąć działania na rzecz zwiększenia zaangażowania pracodawców do inwestowania w podnoszenie kwalifikacji pracowników, wykorzystując w tym celu środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego, a także na rzecz wzrostu świadomości na temat korzyści z przygotowania pracowników zgodnie z potrzebami pracodawców.

Ponadto, niezbędne jest podejmowanie działań służących ułatwieniu wejścia na rynek pracy osób kończących naukę na poziomie szkolnictwa wyższego. Niezwykle ważne jest rozwijanie kompetencji społecznych studentów i umiejętności praktycznych poszukiwanych przez pracodawców, pozwalających na bardziej swobodne funkcjonowanie na rynku pracy. Wymaga to włączenia otoczenia społeczno-gospodarczego w tworzenie i realizację programów studiów, np. poprzez wysokiej jakości praktyki zawodowe, prowadzenie studiów dualnych, doktoratów wdrożeniowych we współpracy z przedsiębiorstwami.

6. Rozpowszechnienie elastycznych form zatrudnienia

Poważnym problemem polskiego rynku pracy, który wymaga rozwiązania, jest rozpowszechnienie elastycznych form zatrudnienia, czyli spory odsetek pracujących na podstawie umów innych niż umowa o pracę, pracujących na podstawie umów na czas określony, samozatrudnionych i pracujących w wymiarze mniejszym niż pełen etat wbrew swoim preferencjom²². Jednym

²¹ Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010–2015, pod redakcją Jarosława Górniaka.

²² Rynek pracy w Polsce charakteryzuje się dualizmem. Obok rynku pracy, na którym występują stabilne umowy o pracę, funkcjonuje drugi rynek pracy, na którym funkcjonują formy zatrudnienia niezapewniające stabilności wykonywanej pracy. W ramach agencji pracy tymczasowej zatrudnionych było w ub.r. 1 219 139 osób.

z przejawów tego zjawiska jest wysoka segmentacja rynku pracy – w licznych sektorach gospodarki pracownicy są w szczególnie silny sposób narażeni na wymienione negatywne zjawiska, podczas gdy w innych mają one charakter epizodyczny²³. W tzw. sektorze peryferyjnym²⁴ gospodarki dominują firmy mniejsze, silnie ze sobą konkurujące, o niższej wydajności pracy, uzyskujące niższe zyski i charakteryzujące się mniejszym postępem organizacyjnym i technicznym. Tam właśnie z reguły występują miejsca pracy gorzej płatne, niestabilne, wymagające większego wysiłku lub intensywności, dające niewielką szansę awansu, a tym samym, występuje w nich wysoka fluktuacja pracownicza. Tym samym, szczególnie niekorzystne statystyki dotyczące jakości zatrudnienia w Polsce zestawiać można z peryferyjnym często, względem ośrodków ekonomicznych w Europie Zachodniej, charakterem znacznej części polskich przedsiębiorstw (podwykonawcy). Jednocześnie, zwrócić należy uwagę na fakt, iż uelastycznienie rynku pracy (ustawa antykryzysowa) w okresie kryzysu gospodarczego było jednym z kluczowych czynników, który ograniczył spadek zatrudnienia ogółem.

Zgodnie z danymi Eurostat, w 2017 r. zatrudnienie na czas określony (osoby w wieku 15–74 lata) było najbardziej rozpowszechnione w Polsce, Hiszpanii, Chorwacji i Portugalii. W naszym kraju umowy na czas określony stanowiły podstawę zatrudnienia ponad jednej piątej zatrudnionych (26,2%)²⁵. Umowy na czas określony obejmują w tym przypadku zarówno umowy o pracę na czas określony, jak również świadczenie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych. W IV kw. 2014 r. Główny Urząd Statystyczny szacował na 6,9% odsetek wszystkich pracujących w nietypowych formach zatrudnienia (ok. 1,1 mln pracujących)²⁶, z czego 80,2% pracowała w takiej formie nie z własnego wyboru. Odsetek ten był najwyższy wśród osób pracujących na umowę-zlecenie (84,3%). Wśród osób pracujących w oparciu o pozostałe umowy cywilnoprawne odsetek ten był znacząco niższy, ale i tak pozostawał na wysokim poziomie (65,4%). Biorąc pod uwagę samozatrudnionych w przypadku 51,3% osób z tej grupy to pracodawca uzależnił powierzenie pracy od założenia przez nich działalności gospodarczej, natomiast pozostałe 48,7% osób podjęło decyzję o takiej formie wykonywania pracy samodzielnie (pracodawca nie żądał od nich założenia działalności gospodarczej lub było to dla nich korzystniejsze niż inna forma zatrudnienia).

Choć odsetek zatrudnionych na część etatu jest w Polsce niski i wynosi zaledwie 6,6% (wobec średniej 19,4% dla całej Unii Europejskiej)²⁷, to odsetek zatrudnionych na część etatu wbrew swoim preferencjom (osoba nie może znaleźć pracy w pełnym wymiarze czasu pracy) jest znacznie wyższy: wynosi on 20,8% (średnia EU: 26,4%).

Rozpowszechnienie niestabilnych form zatrudnienia powoduje, że znaczna część pracowników narażona jest na podwyższone ryzyko utraty pracy, brak należytego zabezpieczenia w dostępie do świadczeń społecznych i zdrowotnych czy brak zdolności kredytowej. W szczególności dotyczy to osób młodych, wchodzących dopiero na rynek pracy oraz zakładających rodziny. Jak wspomniano wcześniej, to poczucie braku stabilizacji przekłada się także na odraczanie decyzji o posiadaniu potomstwa, co dalej pogłębia zjawisko starzenia się populacji (kryzys demograficzny).

²³ Tzw. niepewne, wymagające niskich kwalifikacji zatrudnienie – nie dające pewności zatrudnienia (znane również pod nazwą: junk job, mc work czy śmieciowe zatrudnienia) jest wg badaczy szczególnie rozpowszechnione w usługach (np.: firmach ochroniarskich, gastronomii, sprzątających) - Bliżej junk job niż working poor. Nisko kwalifikowana nisko płatna praca w usługach w Polsce, Polityka Społeczna, Wiesława Kozek, Julia Kubisa, Piotr Ostrowski.

²⁴ Zgodnie z koncepcją Doeringera i Piore z 1971 r.

²⁵ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/pl

²⁶ GUS, Notatka Informacyjna „Pracujący w nietypowych formach zatrudnienia”, 27.01.2016 r.

²⁷ Eurostat, dane za 2017 r. dla grupy wiekowej 15–64 lat.

Niezależnie, konsekwencją niskiej jakości zatrudnienia jest wysoki odsetek tzw. biednych pracujących (tzw. prekariat), czyli zatrudnionych i otrzymujących wynagrodzenie, których zrównoważony rozporządzalny dochód netto per capita w gospodarstwie domowym sytuuje się poniżej 60% mediany dochodu całej analizowanej populacji (zgodnie z metodologią Eurostat). W 2015 r. do grupy tej zaliczało się 10,5% pracujących Polaków, podczas gdy średnia unijna wynosiła 9,5%. Mimo to, za pozytywny należy uznać trend spadkowy tego współczynnika, ponieważ w 2008 r. był on o ponad 1 p.proc. wyższy.

Objęcie jak najwyższego odsetka aktywnych zawodowo zatrudnieniem w postaci umowy o pracę na czas nieokreślony (z wyłączeniem tych branż i stanowisk, gdzie elastyczne formy zatrudnienia są wskazane), stanowić będzie zwiększenie bezpieczeństwa ekonomicznego pracowników, ale wpłynie także pozytywnie na finanse systemów zabezpieczenia społecznego. Dlatego konieczne jest kontynuowanie takich działań, jak oskładkowanie umów cywilnoprawnych, które obowiązuje od 2017 r, zwłaszcza, że zmiana w przepisach nie spowodowała znaczącego spadku wykorzystania przez pracodawców umów cywilnoprawnych²⁸.

7. Migracje zarobkowe

Obecnie podejmowanie pracy w Polsce przez imigrantów tylko w niewielkim stopniu kompensuje odpływ z rynku pracy polskich pracowników. Wynika to z ograniczonej skali imigracji i przewagi migracji czasowej nad długoterminową. Szacuje się, że w latach 2004–2015 nastąpił wzrost emigracji z Polski na pobyt czasowy. W końcu 2015 r. emigracja na pobyt czasowy osiągnęła wielkość 2,4 mln osób²⁹. Niemniej, obserwowany jest znaczny przyrost liczby osób migrujących ekonomicznie do Polski – w 2017 r. polscy pracodawcy zarejestrowali w urzędach pracy 1800 tys. oświadczeń (z tego większość dla obywateli Ukrainy) stanowiących podstawę ubiegania się o wizę, co oznacza blisko 37% wzrost w porównaniu z 2016 r. Jednocześnie cudzoziemcom wydano ponad 190 tys. zezwoleń na pracę (wzrost o prawie 50% w porównaniu do 2016 r.), w tym ponad 182 tys. dla Ukraińców. Tym samym, dynamika wzrostu liczby migrantów zarobkowych w Polsce jest wysoka i wobec spodziewanych do 2020 r. trendów na rynku pracy, w dalszej mierze będzie przybierała na sile.

Wpływ imigracji na obecnym poziomie na zasoby pracy nie jest w stanie wyrównać spadku podaży pracy wynikającego z postępującego procesu starzenia się populacji. Aby trwale uzupełnić niedobory demograficzne, a tym samym zapewnić zrównoważony napływ pracowników na rynek pracy, niezbędna jest właściwie realizowana polityka migracyjna oparta na polityce migracji zarobkowych.

Powszechny obecnie krótkookresowy, często sezonowy charakter migracji ekonomicznych, nie sprzyja temu. Konieczne jest wypracowanie mechanizmów zachęcania migrantów, którzy posiadają ustabilizowaną sytuację zawodową w Polsce do trwałego osiedlenia się w kraju i wspieranie ich w uzyskiwaniu statusu umożliwiającego bezterminowe pozostawanie w Polsce (w tym także uzyskiwanie obywatelstwa Rzeczypospolitej Polskiej).

²⁸ GUS.

²⁹ GUS, Notatka Informacyjna „Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2004–2015”, 05.09.2016 r.

Jak pokazują badania i opracowania OECD³⁰, ONZ³¹ i Międzynarodowej Organizacji Pracy³², migracje międzynarodowe stanowią źródło pozytywnych zjawisk ekonomicznych i społecznych zarówno dla państw przyjmujących, jak również wysyłających migrantów. Szczególnie pozytywny wpływ dotyczy uzupełniania niedoborów na rynkach pracy. Warunkiem jest jednak kontrolowany przepływ osób i sprawna kontrola administracyjna tego procesu.

Należy również pracować nad zapewnieniem, by do Polski przyjeżdżali migranci o wysokich kwalifikacjach, co pomogłoby uzupełnić prognozowane szczególnie dotkliwe niedobory pracowników w branżach o popycie na wysokie kwalifikacje (m.in. branża ICT, służba zdrowia). Być może należy korzystać z doświadczeń niemieckiego modelu tzw. zielonej karty dla informatyków cudzoziemskich. Doświadczenia innych krajów związane z napływem imigrantów wskazują, że polityka włączania społecznego cudzoziemców przyczynia się do pozytywnego oddziaływania imigracji na rynki pracy w tych krajach. Jednocześnie należy zapewnić, aby poziom zatrudnienia cudzoziemców nie wpływał negatywnie na utrzymanie lub zdobycie zatrudnienia przez polskich obywateli. Należy monitorować proces dopuszczania cudzoziemców do polskiego rynku pracy, tak aby uniknąć niebezpieczeństwa wypychania przez nich z rynku pracy rodzimych pracowników. Należy również podjąć staranie aby, jak największa grupa z nich pozostawała w zatrudnieniu objętym składkami na ubezpieczenie społeczne³³.

Szczególną kategorię migracji zagranicznych stanowić może reemigracja obywateli polskich z zagranicy. Wraz z poprawiającą się koniunkturą na rynku pracy w Polsce, wzrostem wynagrodzeń, może nastąpić wzrost liczby Polaków decydujących się na powrót do Polski i podjęcie pracy (lub rozpoczęcie działalności gospodarczej)³⁴.

8. Inne wyzwania dla polskiego rynku pracy

Wśród zjawisk, które istotnie wpływają lub wpływać będą w najbliższym czasie na polski rynek pracy, ważną nadal pozostaje kwestia wewnętrznej (krajowej) mobilności zawodowej. Jak pokazują dane Eurostat, obywatele Polski są drugą najliczniejszą grupą narodowościową migrującą w ramach Unii Europejskiej. W wymiarze krajowym obserwowane jest jednak odmienne zjawisko. Jak pokazują regionalne i lokalne wskaźniki stopy bezrobocia i zatrudnienia, od szeregu lat ma miejsce bardzo wyraźne i trwałe zróżnicowanie sytuacji na rynkach pracy na terenie Polski. Tradycyjnie wysokiemu bezrobociu w województwach tzw. ściany wschodniej oraz w pewnych regionach Polski centralnej towarzyszą rekordowo niskie wskaźniki w metropoliach takich, jak: Poznań, Warszawa czy Wrocław. Oznacza to niedopasowanie zarówno ilościowe, jak i jakościowe pracowników na wielu lokalnych rynkach pracy.

Działania wspierające mobilność wewnętrzną pracowników to w wymiarze polityki rynku pracy m.in. wsparcie finansowe dla podejmujących zatrudnienie poza miejscem zamieszkania (jak np.

³⁰ OECD (2012), „Renewing the Skills of Ageing Workforces: The Role of Migration”, International Migration Outlook 2012, OECD Publishing, Paris.

³¹ 2009 Human Development Report of the United Nations Development Programme (UNDP).

³² 2008 World Migration Report.

³³ W 2017 r. nastąpił znaczący wzrost cudzoziemców (głównie pochodzących z Ukrainy) odprowadzających składki na ubezpieczenie społeczne w porównaniu do wcześniejszych okresów. Jednak należy dołożyć starań aby ten trend był kontynuowany.

³⁴ Rząd wspiera reemigrację obywateli polskich do kraju m.in. za sprawą działającego w ramach portalu Zielona Linia modułu www.powroty.gov.pl świadczącego pomoc powracającym do kraju w znalezieniu zatrudnienia.

funkcjonujący od 2014 r. bon na zasiedlenie). Jednak zasadniczą przeszkodą dla dynamicznego rozwoju mobilności w Polsce jest słabość rynku mieszkaniowego. W realiach niewystarczającej podaży mieszkań oraz dominującego modelu posiadania mieszkania opierającego się na własności nieruchomości (a nie jej dostępnym finansowo wynajmie) istotną barierą dla migrujących jest koszt przeprowadzki i zamieszkania w nowym miejscu. Dodatkowo sytuację pogarsza fakt, iż z powodu niskich płac często osób migrujących nie stać również na podnajęcie mieszkania. Również w przypadku migracji o charakterze wahadłowym często na przeszkodzie stoją wysokie koszty transportu lub w przypadku wielu miejscowości brak dostępnych połączeń w ramach transportu zbiorowego. To z kolei powoduje, że często podjęcie pracy poza miejscem zamieszkania, powiązane z dojazdem staje się mało opłacalne bądź wymaga sporego wysiłku w postaci np.: organizowania wspólnych podróży przez wiele osób i wspólnego ponoszenia kosztów paliwa itp.³⁵

Niedobór pracowników w wielu branżach powoduje, że zmienia się nieco optyka podejmowanych polityk zatrudnienia, które obok wspierania osób bez pracy w powrocie do zatrudnienia, powinny w większym stopniu koncentrować się na wysiłkach mających na celu ograniczenie występowania deficytu pracowników, m.in. poprzez położenie większego nacisku na podnoszenie i aktualizowanie kwalifikacji przez cały okres aktywności zawodowej

Reasumując, należy mieć na uwadze nie tylko, tych którzy znaleźli się poza rynkiem pracy, ale również tych, którzy na nim już funkcjonują i podejmować starania na rzecz lepszego zagospodarowania zasobów już na nim obecnych.

II. Priorytety i cele KPDZ/2018

KPDZ wskazuje na kierunki realizacji polityk państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. W powyższym zakresie prowadzone są w Polsce szeroko zakrojone działania ujęte w szczególności we wspomnianych już wyżej dokumentach: (1) Krajowy Program Reform na rzecz realizacji Strategii „Europa 2020” – część zatrudnienie (Aktywność dla wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu) oraz (2) Sprawozdanie roczne z realizacji Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015–2017 (za 2016 rok), (3) Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, a także (4) Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego.

Zatem, dla zapewnienia spójności prowadzonej przez Państwo polityki rynku pracy, uzasadnione jest przy określaniu w KPDZ/2018 priorytetów, celów i działań uwzględnienie także zapisów pochodzących z wymienionych dokumentów rządowych.

KPDZ/2018 zawiera:

1. cele i działania zgodne z priorytetami polityki państwa w dziedzinie rynku pracy;
2. szacunkową wysokość środków finansowych, w tym Funduszu Pracy oraz budżetu państwa, na dofinansowanie działań wynikających z KPDZ;
3. wskaźniki efektywności KPDZ.

³⁵ W wielu miejscach w kraju, obserwuje się zjawisko, w obliczu niewystarczającego transportu zbiorowego, wspólnego opłacania kosztu przejazdu do pracy pojazdem prywatnym.

KPDZ/2018, w związku ze zidentyfikowanymi wyzwaniami wyznacza następujące priorytety:

- Sprawny i bezpieczny rynek pracy³⁶,
- Aktywizacja zawodowa niewykorzystanych dotąd zasobów pracy, w tym grup najbardziej narażonych na wykluczenie społeczne i bezrobocie długoterminowe.

W związku z operacyjnym charakterem KPDZ/2018 celem głównym pozostaje:

- Zwiększenie wskaźnika zatrudnienia ogółem, skrajnych grup wiekowych, kobiet i osób z niepełnosprawnościami, przy jednoczesnym zagwarantowaniu wysokiego bezpieczeństwa zatrudnienia.

Jednocześnie w ramach KPDZ/2018 wyznaczone zostały dodatkowe cele:

- Dostosowanie działań urzędów pracy do zmieniającego się rynku pracy,
- Zwiększenie adaptacyjności bezrobotnych i pracujących na rynku pracy,
- Zwiększenie aktywności zawodowej osób związanych z rolnictwem w kierunku pozarolniczego rynku pracy,
- Wprowadzenie zmian w systemie edukacji służących poprawie jakości siły roboczej,
- Wprowadzenie efektywnej polityki migracji zarobkowych.

Działania kierunkowe

Dla osiągnięcia przyjętych celów KPDZ/2018, prowadzących do realizacji określonych priorytetów w KPDZ przyjmuje się następujące działania kierunkowe:

1. Ograniczenie negatywnych skutków procesów demograficznych dla rynku pracy,
2. Doskonalenie funkcjonowania instytucji rynku pracy,
3. Wspieranie migracji przyjaznych rynkowi pracy,
4. Rynek pracy dobrej jakości,
5. Zwiększanie szans na rynku pracy poprzez dostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy,
6. Wspieranie grup w trudnej sytuacji na rynku pracy.

III. Działania przewidziane do realizacji w ramach KPDZ/2018:

Priorytet I. Sprawny i bezpieczny rynek pracy

1. Działanie kierunkowe: Ograniczenie negatywnych skutków procesów demograficznych dla rynku pracy

Zadanie 1.1 Wsparcie realizacji badań panelowych osób w wieku 50 lat i więcej w międzynarodowym projekcie Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE) – PO WER

³⁶ Rozszerzenie nazwy priorytetu stanowiło wyjście naprzeciw postulatowi zgłaszanemu przez partnerów społecznych w toku konsultacji dokumentu oraz znajduje odzwierciedlenie w celu głównym.

Cel: Wyposażenie instytucji rynku pracy w zasoby informacyjne nt. zdrowia, aktywności zawodowej, kapitału ludzkiego, sytuacji materialnej i sytuacji rodzinnej osób w wieku 50+, pozwalające zwiększyć efektywność ich wsparcia na rynku pracy.

Planowane działania:

Opracowanie raportów ewaluacyjnych i zestawów rekomendacji dla polityki na rzecz aktywizacji zawodowej osób w wieku 50 lat i więcej.

Realizacja badania SHARE w rundach VIII i IX (czyli odpowiednio w roku 2019 i 2021).

Przeprowadzenie dodatkowych badań dotyczących sytuacji osób 50+ w odniesieniu do aktywności osób z tej grupy wiekowej na rynku pracy w latach 2018–2021.

Opracowanie interaktywnego narzędzia informatycznego do przedstawiania informacji o sytuacji osób starszych w Polsce.

Przewidywane efekty:

Wypracowane w projekcie rekomendacje będą wykorzystywane do prowadzenia polityki opartej na dowodach. Zgromadzone zasoby informacyjne, w tym szczegółowe analizy problemów i różnych wariantów ich rozwiązania przedstawione w każdym z zestawów rekomendacji, będą wykorzystywane w dyskusjach publicznych w ramach realizowania zadań z zakresu polityki społecznej i rynku pracy. Opracowane rekomendacje pozwolą instytucjom rynku pracy na zapoznanie się z bieżącą analizą sytuacji osób 50+ na rynku pracy oraz proponowanymi rozwiązaniami zidentyfikowanych problemów.

Ponadto, realizacja projektu pozwoli na udostępnienie danych SHARE oraz innych danych dotyczących osób w wieku 50+ w formie umożliwiającej wykorzystywanie ich w szerszym niż dotychczas zakresie, podniesienie kompetencji pracowników MRPiPS.

Zgłaszający zadanie: MRPiPS/DAE

Zadanie 1.2 Resortowy program rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 „Maluch+” 2018

Cel: Wspieranie rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 (tj. wspieranie tworzenia nowych miejsc opieki i obniżenie kosztów opłat ponoszonych przez rodziców za pobyt dzieci w tych instytucjach). Zwiększenie odsetka dzieci objętych opieką instytucjonalną. Ułatwienie rodzicom godzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi oraz zwiększenie stopy zatrudnienia kobiet.

Planowane działania:

W I kwartale 2018 r. zostaną ogłoszone wyniki konkursu przeprowadzonego w ramach programu „Maluch+”. Następnie zostanie rozpoczęty proces uruchomienia/przekazania środków na zadania zakwalifikowane do dofinansowania³⁷.

³⁷ W październiku 2017 r. został ogłoszony program „Maluch+” 2018, w ramach którego jednostki samorządu terytorialnego, osoby fizyczne, osoby prawne i jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej mogą ubiegać się o dofinansowanie do tworzenia i/lub funkcjonowania miejsc opieki dla dzieci w wieku do lat 3. Program podzielony jest na moduły ze względu na adresatów oraz przeznaczenie dofinansowania. Oferty na poszczególne moduły składano w IV kwartale 2017 r.

Przewidywane efekty:

- zwiększenie liczby instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3,
- zwiększenie odsetka dzieci objętych opieką w instytucjach opieki nad dziećmi w wieku do lat 3,
- ułatwienie/umożliwienie rodzicom godzenia życia zawodowego i rodzinnego.

Zgłaszający zadanie: MRPiPS/DSR**Zadanie 1.3** Działania adresowane do osób w wieku przedemerytalnym

Cel: Lepsze dostosowanie polityk państwa do potrzeb rynku pracy

Planowane działania:

Ewaluacja wdrożenia nowych rozwiązań wprowadzonych ustawą z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2016 r. poz. 887):

- realizacja programu edukacji skierowanego do przyszłych emerytów na temat korzyści płynących z opóźnienia decyzji przejścia na emeryturę. Celem jest przekonanie jak największej liczby uprawnionych do emerytur o jak najdłuższym pozostaniu w zatrudnieniu z uwagi na potencjalny wzrost wysokości emerytury oraz uświadomienie o znaczeniu części składowych emerytury,
- upowszechnienie przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych informacji w formie współpracy z mediami, prasą lokalną i ogólnokrajową, poprzez:
 - media cyfrowe: audycje radiowe, programy telewizyjne, strona internetowa ZUS, monitory SKR,
 - media drukowane: prasa lokalna i ogólnokrajowa, wydawnictwa ZUS,
 - wydarzenia organizowane przez ZUS: dzień Seniora, dni Ubezpieczonego, dzień Osób Niepełnosprawnych, inne wydarzenia,
 - zaangażowanie Rzeczników Regionalnych ZUS.
- realizacja usług świadczonych przez doradcę emerytalnego. Celem usługi jest realizacja przez Zakład wsparcia w zakresie świadomego wyboru momentu przejścia na emeryturę poprzez uświadamianie przyszłych świadczeniobiorców od czego zależy wysokość emerytury, jakie czynniki i zmienne mają wpływ na wysokość przyszłego świadczenia,
- zapewnienie możliwości prognozowania wysokości świadczeń w postaci symulacji kwoty świadczenia obliczonej w roku bieżącym oraz prognozy świadczenia na kolejne lata przy wykorzystaniu kalkulatora emerytury powszechnej, kalkulatora nauczycielskich świadczeń kompensacyjnych, kalkulatora emerytur pomostowych. Celem jest przedstawienie przyszłemu świadczeniobiorcy korzyści wynikających z wydłużenia aktywności zawodowej,
- udzielanie informacji przez konsultantów Centrum Obsługi Telefonicznej ZUS. Celem jest zapewnienie niezbędnych informacji przyszłym emerytom umożliwiających świadome podjęcie decyzji o przejściu na emeryturę,
- zarządzanie informacją przez wysoko wykwalifikowanych specjalistów ZUS, poprzez bieżącą weryfikację i aktualizację treści internetowych, ulotek ZUS. Celem jest zapewnienie bieżących informacji dla potencjalnych świadczeniobiorców.

Przewidywane efekty:

- Dostosowanie polityk państwa do zmian zachodzących na rynku pracy,
- Doskonalenie świadczonych usług,

- Podniesienie świadomości przyszłych emerytów o wpływie aktywności zawodowej na wysokość emerytury,

Realizacja programu edukacji skierowanego do przyszłych emerytów:

- Liczba uczniów, którzy wzięli udział w programie „Lekcje z ZUS”,
- Liczba uczniów, którzy wzięli udział w „projekcie z ZUS”,
- Liczba wykładów zorganizowanych przez ZUS na uczelniach, z którymi instytucja ma zawarte porozumienia,
- Liczba klientów obsługiwanych przez doradców emerytalnych w badanym okresie,
- Liczba obliczeń wykonanych przez doradców emerytalnych w kalkulatorze emerytalnym (symulacje i prognozy) w badanym okresie,
- Liczba obliczeń wykonanych przez doradców w kalkulatorze Nauczycielskie Świadczenia Kompensacyjne (NSK) w badanym okresie,
- Liczba obliczeń wykonanych przez doradców w kalkulatorze dla emerytów pomostowych (EPOM).

Upowszechnienie przez ZUS informacji w formie współpracy z mediami:

- Liczba publikacji w mediach cyfrowych: audycje radiowe, programy telewizyjne, strona internetowa ZUS, monitory SKR,
- Liczba publikacji w mediach drukowanych: prasa lokalna i ogólnokrajowa, wydawnictwa ZUS,

Liczba działań podjętych przez Rzeczników Regionalnych ZUS,

- Wartość AVE publikacji w mediach cyfrowych i mediach drukowanych (na podstawie danych przygotowanych przez Newton).

Zgłaszający zadanie: ZUS

Zadanie 1.4 Polityka społeczna wobec osób starszych do roku 2030 BEZPIECZEŃSTWO-UCZESTNICTWO-SOLIDARNOŚĆ

Cel: Celem polityki wobec osób starszych jest podnoszenie jakości życia seniorów poprzez umożliwienie im pozostawania jak najdłużej samodzielniymi i aktywnymi oraz zapewnienie bezpieczeństwa. Polityka wobec osób starszych to celowe, długofalowe i systemowe oddziaływanie państwa oraz innych podmiotów publicznych i niepublicznych na kształtowanie warunków prawnych, ekonomicznych, społecznych i zdrowotnych w celu tworzenia osobom starszym korzystnej dla nich sytuacji życiowej dostosowanej do zmieniających się wraz z wiekiem potrzeb społecznych, ekonomicznych oraz opieki i ochrony zdrowia w każdym okresie życia osoby w starszym wieku.

Planowane działania:

Tworzenie warunków umożliwiających wykorzystanie potencjału osób starszych jako aktywnych uczestników życia gospodarczego i rynku pracy, dostosowanych do ich możliwości psychofizycznych oraz sytuacji rodzinnej.

Przewidywane efekty:

Podniesienie jakości życia seniorów poprzez umożliwienie im pozostawania jak najdłużej samodzielniymi i aktywnymi.

Zgłaszający zadanie: MRPiPS/DAS

Zadanie 1.5 Projekt {Nie}Samodzielni

Cel: Tworzenie nowych miejsc świadczenia usług w lokalnej społeczności na rzecz osób niesamodzielnych, w tym osób starszych i osób z niepełnosprawnościami.

Planowane działania: Realizowanie grupy różnych inicjatyw mających na celu dostarczenie na rynek usług dla osób niesamodzielnych i ich opiekunów.

Przewidywane efekty:

- Rozwój dostępnych dla obywateli, dobrej jakości usług społecznych, realizowanych przy wykorzystaniu lokalnych zasobów społecznych, jako instrument oddziałujący na sytuację zawodową opiekunów nieformalnych,
- Zwiększenie szans na aktywność zawodową lub komfort jej realizacji u osób, którym utrudnia to sytuacja rodzinna wynikająca z pełnienia ról opiekuńczych,
- Utworzenie kilku tysięcy nowych miejsc świadczenia usług opiekuńczych i asystenckich w lokalnej społeczności,
- Uwolnienie dla potrzeb rynku pracy kapitału ludzkiego, wcześniej absorbowanego do opieki nad osobami zależnymi,
- Poprawa dobrostanu odbiorców usług społecznych, a w przypadku niektórych usług powrót do aktywności społecznej lub zawodowej (częściowy lub całkowity).

Zgłaszający zadanie: MRPiPS/DAS

2. Działanie kierunkowe: Doskonalenie funkcjonowania instytucji rynku pracy

Zadanie 2.1 Rozwijanie, uzupełnienie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+

Cel: Zwiększenie adekwatności działań urzędów pracy do zmieniającego się rynku pracy.

Planowane działania:

- Opracowanie podręcznika tworzenia informacji o zawodach,
- Przygotowanie opisów dla 250 zawodów,
- Dostosowanie systemu bazodanowego MRPiPS do włączenia opisów 1000 zawodów,
- Działania promujące informacje o zawodach wśród instytucji rynku pracy,
- Badania monitorujące wykorzystywanie informacji o zawodach.

Przewidywane efekty:

Aktualne informacje o 1000 zawodach (na koniec czerwca 2019 r.) do wykorzystania przez instytucje rynku pracy m.in. dla doradców klienta i doradców zawodowych przy tworzeniu indywidualnych planów działania oraz ułatwiających świadczenie usług i stosowanie instrumentów rynku pracy.

Zgłaszający zadanie: MRPiPS/DRP

Zadanie 2.2 Doskonalenie pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia z wykorzystaniem profilowania pomocy i indywidualnych planów działania dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy

Cel: Poprawa zakresu i form oraz dostępu do pomocy świadczonej przez publiczne służby zatrudnienia osobom zainteresowanym poprawą swojej sytuacji na rynku pracy oraz pracodawcom. Podnoszenie jakości pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego oraz indywidualizacji działań na rzecz klientów poprzez monitorowanie realizacji poszczególnych usług i tworzenie warunków do ich rozwoju i szerszego wykorzystania systemów teleinformatycznych przy udzielaniu pomocy oraz doskonalenie narzędzi i metod pracy z klientem.

Planowane działania:

- Monitorowanie realizacji przez urzędy pracy profilowania pomocy dla bezrobotnego,
- Monitorowanie realizacji przez urzędy pracy: pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego oraz upowszechnianie informacji dotyczących specyficznych rozwiązań w zakresie ich świadczenia,
- Udzielanie wyjaśnień dotyczących profilowania pomocy dla bezrobotnych, pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego oraz indywidualnych planów działania zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i aktami wykonawczymi wydanymi na jej podstawie oraz innymi regulacjami prawnymi,
- Realizacja projektu „Eurodoradztwo Polska” (EDP) w ramach Programu Erasmus+, w tym; upowszechnianie informacji na temat narzędzi oraz metod i technik poradnictwa zawodowego, opracowywanie publikacji z zakresu teorii i dobrych praktyk poradnictwa zawodowego, organizowanie seminariów, szkoleń i konferencji z zakresu poradnictwa zawodowego, współpracę z europejskimi sieciami promującymi mobilności uznawanie kwalifikacji, prowadzenie i aktualizację strony internetowej www.eurodoradztwo.praca.gov.pl oraz upowszechnianie produktów projektu na stronie internetowej, udział w spotkaniach i konferencjach z zakresu poradnictwa zawodowego w kraju i za granicą,
- Doskonalenie metod pracy z osobami bezrobotnymi, poszukującymi pracy oraz pracodawcami, m.in. poprzez: opracowywanie i upowszechnianie informacji, materiałów i specjalistycznych wydawnictw dla pośredników pracy, doradców zawodowych lub pracowników pełniących funkcję doradcy klienta, monitorowanie użytkowania przez urzędy pracy i sprawowanie nadzoru merytorycznego nad Systemem Doradcy Zawodowego (SDZ), w skład którego wchodzi Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych (KZZ) i Narzędzie do badania kompetencji (NBK), organizację spotkań informacyjno-szkoleniowych, seminariów i szkoleń dotyczących pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego,
- Wspieranie rozwoju systemów teleinformatycznych wykorzystywanych przez PSZ do pomocy świadczonej przez te służby, ze szczególnym uwzględnieniem funkcjonalności wspomagających pośrednictwo pracy oraz poradnictwo zawodowe i profilowanie pomocy dla bezrobotnych,
- Popularyzowanie i wspieranie rozwoju w PSZ nowoczesnych form i sposobów komunikacji z osobami korzystającymi z pomocy urzędów pracy i pracodawcami.

Przewidywane efekty:

- Stały dostęp do SDZ dla doradców zawodowych, uprawnionych do korzystania z KZZ lub NBK,

- Informacje, materiały i specjalistyczne wydawnictwa dla pośredników pracy, doradców zawodowych oraz doradców klienta z publicznych służb zatrudnienia,
- Zapewnienie pracownikom publicznych służb zatrudnienia udziału w spotkaniach informacyjno-szkoleniowych, seminariach i szkoleniach dotyczących realizacji zadań przez doradców klienta w zakresie pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego.

Zgłaszający zadanie: MRPiPS/DRP

Zadanie 2.3 Zapewnienie utrzymania i rozwoju Systemu Teleinformatycznego Publicznych Służb Zatrudnienia

Cel: Zapewnienie spójnego systemu obsługi rynku pracy poprzez realizację zadań związanych z utrzymaniem i rozwojem, w szczególności dostosowaniem do zmian prawnych oraz wymagań funkcjonalnych użytkowników końcowych, Systemu Teleinformatycznego Publicznych Służb Zatrudnienia.

Kontynuacja zadań związanych z usprawnieniem, odbiurokratyzowaniem oraz standaryzacją w skali kraju pracy Publicznych Służb Zatrudnienia poprzez zapewnienie utrzymania i rozwoju funkcjonalności aplikacji wchodzących w skład Systemu Teleinformatycznego PSZ.

Planowane działania:

- Zapewnienie utrzymania i rozwoju aplikacji Systemu Teleinformatycznego PSZ oraz wsparcia dla użytkowników końcowych,
- Zapewnienie utrzymania i rozwoju stron internetowych PSZ,
- Zapewnienie udostępniania na infrastrukturze teleinformatycznej Ośrodka Przetwarzania Danych MRPiPS aplikacji wchodzących w skład Systemu Teleinformatycznego PSZ.

Przewidywane efekty:

- Poprawa jakości świadczenia usług na rzecz osób bezrobotnych, poszukujących pracy, cudzoziemców oraz pracodawców przez publiczne służby zatrudnienia poprzez zastosowanie jednolitych aplikacji Systemu Teleinformatycznego PSZ i udostępnienie usług elektronicznych,
- Zapewnienie dostępu do centralnego rejestru osób bezrobotnych i poszukujących pracy, cudzoziemców, pracodawców oraz informacji o rynku pracy i ofert pracy,
- Zapewnienie obsługi procesu Koordynacji Systemu Zabezpieczenia Społecznego i współpracy w ramach Europejskich Służb Zatrudnienia,
- Zapewnienie utrzymania i rozwoju aplikacji Systemu Teleinformatycznego PSZ oraz wsparcia dla użytkowników końcowych,
- Zapewnienie udostępniania na infrastrukturze teleinformatycznej Ośrodka Przetwarzania Danych MRPiPS aplikacji wchodzących w skład Systemu Teleinformatycznego PSZ.

Zgłaszający zadanie: MRPiPS/DI

Zadanie 2.4 Konkurs „Szkolenia kluczowych i merytorycznych pracowników Instytucji Rynku Pracy w zakresie świadczenia usług w ramach sieci EURES, których finansowanie państwa członkowskie są zobowiązane przejąć na mocy reformy zasad funkcjonowania sieci EURES” w ramach Działania 2.4 „Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy” PO WER.

Cel: Przeszkolenie kluczowych i merytorycznych Instytucji Rynku Pracy w zakresie wyłącznie świadczenia usług w ramach sieci EURES, których finansowanie państwa członkowskie są zobowiązane przejąć na mocy reformy zasad funkcjonowania sieci EURES.

Planowane działania:

W ramach projektu wyłonionego w konkursie realizowane będą szkolenia merytorycznych pracowników wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy (WUP i PUP) w zakresie świadczenia usług w ramach sieci EURES w związku z reformą sieci EURES w państwach członkowskich UE/EFTA. Wnioskodawca w ramach projektu zorganizuje i przeprowadzi 16 szkoleń na terenie całego kraju, po jednym w każdym województwie, dla ok. 750 merytorycznych pracowników WUP i PUP (ok. 70 doradców EURES i asystentów EURES z 16 WUP i ok. 680 pośredników pracy zajmujących się realizacją działań sieci EURES – po 2 osoby z każdego z 340 PUP).

Przewidywane efekty: Liczba pracowników publicznych służb zatrudnienia (PSZ) objętych wsparciem, którzy nabyli kompetencje w zakresie rozwiązań zwiększających efektywność usług świadczonych na rzecz osób pozostających bez zatrudnienia – 730 osób, Liczba pracowników PSZ, objętych wsparciem w programie – 750 osób.

Zgłaszający zadanie: MRPiPS/DWF

Zadanie 2.5 Konkurs pt. „Opracowanie modelowych procedur działań IRP w zakresie realizacji zadań na rzecz osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, biorąc pod uwagę stopień oddalenia od rynku pracy oraz gotowość do wejścia lub powrotu na rynek pracy” w ramach Działania 2.4 „Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy” PO WER.

Cel: Przygotowanie publicznych służb zatrudnienia do obsługi imigrantów poprzez stworzenie zestawu wytycznych i praktycznych narzędzi możliwych do zastosowania w kontekście obowiązującego prawa, jak również uwzględniających odmienności kulturowe.

Planowane działania:

- Stworzenie elastycznej procedury dla instytucji rynku pracy – (zawierającej komponent dotyczący współpracy PUP z odpowiednimi jednostkami) w celu zapewnienia kompleksowej pomocy i wsparcia cudzoziemcom,
- Testowanie procedury przed wdrożeniem w 6 wybranych PUP,
- Przeprowadzenie szkoleń w zakresie stosowania procedury oraz opracowanie podręcznika. Przeprowadzenie ewaluacji służącej ocenie rezultatów wdrożenia procedury oraz wprowadzenia ewentualnych ulepszeń i zmian w procedurze w dalszej perspektywie (po zakończeniu projektu wyłonionego w konkursie).

Przewidywane efekty:

- Odsetek publicznych służb zatrudnienia, w których pilotażowo wdrożono opracowane procedury – 80%,
- Liczba publicznych służb zatrudnienia, w których wstępnie przetestowano opracowane procedury – 6,
- Liczba opracowanych modelowych procedur działań – 1,
- Liczba pracowników, którzy w wyniku szkolenia nabyli kompetencje w zakresie rozwiązań zwiększających efektywność usług PSZ świadczonych na rzecz imigrantów – 400.

Zgłaszający zadanie: MRPiPS/DWF

Zadanie 2.6 Prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych

Cel: Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w zakresie prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych poprzez wypracowanie propozycji zmian w metodologii prowadzenia monitoringu, przetestowanie zaproponowanych zmian i dostosowanie narzędzia informatycznego.

Planowane działania:

- Powołanie Zespołu, który zajmie się opracowaniem zmian w nowej metodologii prowadzenia MZDiN m.in. w zakresie wskaźników, na podstawie których identyfikowane są zawody deficytowe, nadwyżkowe i zrównoważone,
- Wypracowanie propozycji zmian w stosowanej metodologii,
- Przetestowanie zaproponowanych zmian i wdrożenie ich do stosowania,
- Dostosowanie narzędzia informatycznego.

Przewidywane efekty:

- Wdrożenie wypracowanej nowej metodologii monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych,
- Udoskonalenie narzędzia wspierającego urzędy pracy we właściwym określaniu kierunków szkoleń bezrobotnych.

Zgłaszający zadanie: MRPiPS/DRP

Zadanie 2.7 Stworzenie modelu analizy popytu na zawody

Cel: Umożliwienie wiarygodnego przewidywania trendów zapotrzebowania na pracę, kierunki kształcenia zawodowego, usługi rozwojowe i kwalifikacje na użytek administracji publicznej, podmiotów zajmujących się kształceniem, szkoleniem i rozwojem zawodowym, pracodawców, pracowników oraz absolwentów.

Planowane działania:

- Powołanie w IBE panelu eksperckiego dla obszarów: edukacji zawodowej, statystyki, rynku pracy, administracji publicznej,
- Analiza danych w skali makro i mikro dla poszczególnych branż w oparciu o dostępne źródła (m.in. GUS, ZUS, Ogólnopolski system monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów szkół wyższych (ELA), badania losów absolwentów szkolnictwa zawodowego, Monitoring Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych (MZDiN), analizę internetowych ogłoszeń o pracę),
- Opracowanie listy rekomendacyjnej dla wszystkich zawodów kształconych w szkolnictwie zawodowym na poziomie regionalnym,
- Weryfikacja listy rekomendacyjnej z interesariuszami,
- Opracowanie raportu zbiorczego z analiz i wniosków zawierającego opis modelu analizy popytu na zawody.

Przewidywane efekty:

- Wsparcie doradztwa i poradnictwa zawodowego w kwestii wyboru pożądanej przez rynek ścieżki kariery,
- Wsparcie merytoryczne inicjatyw dotyczących lepszego dostosowania kompetencji i kwalifikacji do wymogów rynku pracy.

Zgłaszający zadanie: MEN/MC/IBE

Zadanie 2.8 Budowanie e-usługi monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych

Cel: Systemowe wsparcie rynku pracy, oświaty i szkolnictwa wyższego w informacji o zawodach nadwyżkowych i deficytowych.

Planowane działania:

- Przełożenie wniosków z działania 2.7 (model analizy popytu na zawody) na założenia systemu informatycznego,
- Modyfikacja formularzy zgłoszenia pracownika do systemu ubezpieczeń społecznych (ZUS ZUA) o pozycje wskazujące na zajmowane stanowisko (z katalogu zawodów prowadzonego przez MRPiPS),
- Stworzenie systemu analiz, który na podstawie danych zebranych prognozować będzie zatrudnienie w danym zawodzie na przyszłe lata (spadek / wzrost) w podziale na regiony,
- Połączenie systemu analiz z danymi o absolwentach szkolnictwa wyższego oraz szkolnictwa zawodowego w celu identyfikacji deficytu bądź nadwyżki absolwentów.

Przewidywane efekty:

- Określenie odpowiednich kierunków szkolenia bezrobotnych dla zapewnienia spójności z potrzebami rynku pracy,
- Usprawnienie poradnictwa zawodowego poprzez wskazanie zawodów, kwalifikacji i umiejętności deficytowych i nadwyżkowych na lokalnych rynkach pracy,
- Uzależnienie finansowania szkolnictwa zawodowego od realnego zapotrzebowania na zawody,
- Utworzenie nowych bądź redukcja dotychczasowych zawodów kształconych w systemie szkolnictwa zawodowego,
- Identyfikacja kierunków interwencji programów pomocowych,
- Dostarczenie informacji obywatelom o wartościowych kierunkach edukacji.

Zgłaszający zadanie: MC/MEN/IBE.

3. Działanie kierunkowe: Wspieranie migracji przyjaznych rynkowi pracy

Zadanie 3.1 Rozwój rynku mieszkań na wynajem, zarówno rynku komercyjnego, jak i społecznego oraz zwiększenie liczby mieszkań dostępnych dla osób o niskich i przeciętnych dochodach

Cel: Zwiększenie mobilności ludzi poszukujących pracy oraz aktywizacja zawodowa ludzi wykluczonych społecznie.

Planowane działania:

- Realizacja budowy mieszkań na wynajem, w tym z możliwością docelowego zakupu mieszkania przez najemców, w tym z wykorzystaniem gruntów należących do samorządów oraz Skarbu Państwa,
- Kontynuacja programu budownictwa socjalnego i komunalnego oraz tworzenia mieszkań chronionych, noclegowni i domów dla bezdomnych (w sposób ciągły),
- Modyfikacja programu społecznego budownictwa czynszowego i kontynuowanie programu (w sposób ciągły).

Przewidywane efekty: (Wartości docelowe w 2030)

- Liczba mieszkań przypadająca na 1000 mieszkańców – 435,
- Umożliwienie samorządom gminnym zaspokojenie potrzeb mieszkaniowych gospodarstw domowych oczekujących na najem mieszkania gminnego,

- Obniżenie liczby osób mieszkających w warunkach substandardowych (z 5,3 do 3,3 mln osób).

Zgłaszający zadanie: MliR

Zadanie 3.2 Poprawa mobilności zawodowej osób odchodzących z rolnictwa w ramach poddziałania „Pomoc na rozpoczęcie pozarolniczej działalności gospodarczej na obszarach wiejskich”, typ operacji „Premie na rozpoczęcie działalności pozarolniczej”, przewidzianego w Programie Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014-2020

Cel: Aktywizacja zawodowa osób odchodzących z rolnictwa na pozarolniczy rynek pracy z wykorzystaniem środków Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich (EFRROW).

Planowane działania:

W ramach działania jest wypłacana pomoc w postaci bezzwrotnej premii w wysokości 100 tys. zł (wypłacanej w 2 ratach: I rata 80 tys. zł, II rata 20 tys. zł). O pomoc na uruchomienie i prowadzenie pozarolniczej działalności może ubiegać się zarówno rolnik jak i małżonek rolnika lub domownik rolnika. Uruchomiona działalność powinna być prowadzona przez 5 lat od wypłaty I raty pomocy, a jednym z warunków jej otrzymania jest przejście do ZUS i podleganie temu ubezpieczeniu w tym okresie.

Pierwszy nabór wniosków odbył się w 2017 r., kolejny nabór wniosków odbędzie się w II kwartale 2018 r.

Przewidywane efekty: Szacowana liczba beneficjentów do 2023 roku wynosi 19 tys. osób.

Zgłaszający zadanie: MRiRW

Zadanie 3.3 Migracje zarobkowe odpowiadające potrzebom rynku pracy

Cel: Zapewnianie napływu cudzoziemców na rynek pracy na poziomie odpowiadającym potrzebom rynku pracy

Planowane działania:

- Monitorowanie i ocena funkcjonowania obowiązujących od dnia 1 stycznia 2018 r. przepisów ustawy z dnia 20 lipca 2017 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw, których celem było m.in. wdrożenie tzw. dyrektywy sezonowej oraz poprawa zarządzania migracjami zarobkowymi do Polski,
- Współpraca z Departamentem Informatyki MRPiPS w zakresie doskonalenia narzędzi informatycznych związanych z zatrudnieniem cudzoziemców (m.in. rejestry dot. zatrudniania cudzoziemców, narzędzia analityczne, narzędzia do składania wniosków online),
- Przygotowywanie nowych rozwiązań prawnych i organizacyjnych, w zależności od stwierdzanych potrzeb, służących zapewnieniu możliwości elastycznego reagowania na potrzeby rynku pracy,
- Współpraca, w zakresie migracji zarobkowych, z innymi zaangażowanymi resortami w wypracowaniu nowej polityki migracyjnej (koordynująca rola MSWiA),
- Współpraca z KE i ICMPD oraz MliR i GUS w ramach projektu „Labour Market Strategy in Poland”, w ramach środków europejskich z Programu Wsparcia Reform Strukturalnych (koordynacja: MliR),

- Przeciwdziałanie wyłudzeniu wiz pracowniczych, koordynacja działania właściwych organów w kierunku systemowego wyeliminowania procedury wykorzystywania rejestracji oświadczeń do wyłudzenia wiz pracowniczych i zwiększenie nadzoru nad przestrzeganiem prawa przez przedsiębiorców zatrudniających zagranicznych pracowników (w tym zgłaszania do ubezpieczeń społecznych),
- Prowadzenie działań informacyjnych w zakresie zatrudniania cudzoziemców.

Przewidywane efekty:

Poprawa zarządzania migracjami zarobkowymi, skutkująca dostosowaniem rosnącego napływu migrantów zarobkowych do potrzeb rynku pracy, przy ograniczeniu negatywnych efektów dla rynku pracy oraz redukcji nadużyć w zakresie legalności zatrudnienia³⁸.

Zgłaszający zadanie: MRPiPS/DRP

Zadanie 3.4 Wspieranie mobilności pracowników na europejskim rynku pracy

Cel: Wspieranie mobilności zawodowej pracowników na europejskim rynku pracy poprzez usługi realizowane w ramach sieci EURES na rzecz poszukujących pracy i pracodawców, w szczególności poprzez realizację europejskiego pośrednictwa pracy oraz informowanie o warunkach życia i pracy w państwach członkowskich Unii Europejskiej i Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (UE i EFTA).

Planowane działania:

Realizacja działań związanych z udziałem w sieci EURES w Polsce zgodnie z Krajowym Planem Działań Sieci EURES dla Polski na 2018 r., obejmująca:

- działania na poziomie centralnym, w tym koordynacja sieci EURES w kraju: utrzymanie krajowych regulacji prawnych z zakresu EURES, współpraca przy tworzeniu unijnych przepisów prawnych z zakresu EURES, prowadzenie działań informacyjnych EURES, prowadzenie krajowej strony internetowej EURES www.eures.praca.gov.pl, koordynację udziału polskiej kadry EURES w szkoleniach organizowanych na zlecenie Komisji Europejskiej (KE), organizacja krajowych szkoleń dla kadry EURES, przygotowanie materiałów informacyjnych nt. warunków życia i pracy w Polsce na portal EURES KE, przygotowanie materiału informacyjnego nt. polskiego rynku pracy oraz wojewódzkich rynków pracy, a także zawodów nadwyżkowych i deficytowych w Polsce na portal EURES KE, utrzymanie odpowiedniej infrastruktury IT podłączonej do portalu EURES KE oraz systemów wewnętrznych PSZ i OHP dla celów prowadzenia działań EURES, ujęcie działań EURES w EFS na lata 2014–2020, rozwój systemu monitorowania działań sieci EURES w Polsce oraz ram sprawozdawczości do nowego systemu programowania działań sieci EURES w UE, a także systemu mierzenia rezultatów,
- działania na poziomie wojewódzkim i powiatowym: pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES dla polskich pracodawców, projekty rekrutacyjne, wsparcie po rekrutacji, pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES dla polskich bezrobotnych/poszukujących pracy za granicą, działania informacyjne i komunikacyjne promujące mobilność na europejskim

³⁸ W nowych regulacjach prawnych duży nacisk położono na udoskonalenie systemów informatycznych oraz wymianę danych pomiędzy różnymi instytucjami (SG, UdSC, PIP, KAS, ZUS, konsulowie) a PSZ. Pozwoli to na bardziej skuteczną walkę z pojawiającymi się nadużyciami oraz na zwiększenie nadzoru nad przedsiębiorcami zatrudniającymi cudzoziemców (np. handel oświadczeniami czy powierzanie pracy dla pozoru).

ryнку pracy w krajach UE lub EFTA na rzecz polskich bezrobotnych i poszukujących pracy, organizacja na terenie Polski europejskich targów pracy o charakterze branżowym, w tym organizacja Europejskich Dni Pracy (EDP) on-line na platformie KE, dla polskich pracodawców, udział polskiej kadry EURES z WUP i OHP w europejskich targach pracy za granicą w UE/EFTA w celu prezentacji ofert pracy polskich pracodawców, udział polskiej kadry EURES WUP i OHP w targach pracy na terenie Polski, informowanie i porady nt. warunków życia i pracy w Polsce dla cudzoziemców – obywateli UE lub EFTA oraz polskich bezrobotnych/poszukujących pracy o warunkach życia w UE lub EFTA, wymiana informacji z kadrą EURES o zawodach deficytowych i nadwyżkowych w poszczególnych państwach UE i EFTA, współpraca na poziomie regionalnym z właściwymi krajowymi organizacjami oraz unijnymi sieciami w zakresie specjalistycznych porad nt. mobilności (migracji zarobkowych) na terenie UE lub EFTA,

- działania na poziomie przygranicznym: wspierające transgraniczną mobilność pracowników w regionach przygranicznych Polski z Niemcami, Czechami i Słowacją (partnerstwa transgraniczne EURES-T Beskydy oraz EURES-TriRegio a także inicjatywy transgraniczne EURES Odra-Oder i EURES Poprad-Dunajec),
- projekty EURES dofinansowywane z EFS:
 - 2 centralne projekty szkoleniowe dla kadry OHP oraz wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy z PO WER 2014–2020,
 - 6 regionalnych projektów, w tym 4 z regionalnych programów operacyjnych 2014–2020 oraz 2 z programu Erasmus+.

Przewidywane efekty:

Ułatwienie obywatelom Polski oraz polskim pracodawcom korzystania z unijnego prawa do swobody przepływu pracowników w całej UE i EFTA z zachowaniem wysokiego poziomu jakości świadczonych usług i odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa dzięki współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia i innych państwach członkowskich UE i EFTA oraz Komisją Europejską.

Zgłaszający zadanie: MRPiPS/DRP

4. Działanie kierunkowe: Rynek pracy dobrej jakości

Zadanie 4.1 Kampania Państwowej Inspekcji Pracy „Pracuję legalnie”

Cel: Podniesienie świadomości pracodawców i pracowników z zakresu zasad zatrudnienia zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy, a w szczególności:

- propagowanie wyboru pracy legalnej, w miejsce zatrudnienia w „szarej strefie” i pracy nielegalnej,
- uświadomienie pracującym korzyści wynikających z wykonywania „pracy legalnie” oraz zagrożeń wpływających z wykonywania pracy nierejestrowanej lub deklaratywnej fałszywie,
- piętnowanie niedozwolonych praktyk stosowanych przez tych pracodawców, którzy decydują się na powierzenie pracy z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa,
- informowanie o formach i możliwościach skorzystania z pomocy merytorycznej Państwowej Inspekcji Pracy przy eliminowaniu nieprawidłowości.

Planowane działania:

- Uruchomienie strony internetowej kampanii www.prawawpracy.pl zawierającej materiały merytoryczne oraz informacje dot. realizowanych działań, w tym terminów szkoleń,

- Publikacje wspierające kampanie (broszury i ulotki w języku polskim i ukraińskim),
- Działania medialne adresowane do pracodawców i pracowników, w tym ukraińskich przekazujące treści Kampanii (m.in. radio, internet, prasa lokalna),
- Emisja dwóch 30 – sekundowych spotów radiowych w stacjach ogólnopolskich,
- Szkolenia grup docelowych kampanii realizowane również we współpracy z ZUS i partnerami kampanii na warunkach nieodpłatnego uczestnictwa,
- Przygotowanie filmów dla pracodawców i pracowników dotyczących korzyści z legalnej pracy i zagrożeń związanych z nielegalnym zatrudnieniem,
- Realizacja „dni otwartych”, targów pracy, „dni kariery”, dyżury telefoniczne itp.

Przewidywane efekty:

- Zmiana świadomości grup docelowych kampanii w zakresie legalności zatrudnienia,
- Weryfikacja obecnych zachowań dotyczących legalności zatrudnienia,
- Usunięcie nieprawidłowości, np.: zawarcie umów na piśmie, zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych, zastąpienie umów cywilnoprawnych umowami o pracę tam, gdzie mamy do czynienia z cechami stosunku pracy.

Zgłaszający zadanie: GIP

Zadanie 4.2 Program wieloletni „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” – IV etap, okres realizacji: lata 2017–2019, ustanowiony uchwałą nr 203/2015 Rady Ministrów z dnia 26 października 2015 r.

Cel: Opracowanie innowacyjnych rozwiązań organizacyjnych i technicznych, ukierunkowanych na rozwój zasobów ludzkich oraz nowych wyrobów, technologii, metod i systemów zarządzania, których wykorzystanie przyczyni się do znaczącego ograniczenia liczby osób zatrudnionych w warunkach narażenia na czynniki niebezpieczne, szkodliwe i uciążliwe oraz ograniczenia związane z nimi wypadków przy pracy, chorób zawodowych i wynikających z tego strat ekonomicznych i społecznych.

Planowane działania:

W części A programu realizowane będą zadania z zakresu:

- ustalenia normatywów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- rozwoju metod i narzędzi do zapobiegania i ograniczania ryzyka zawodowego w środowisku pracy,
- rozwoju systemu badań maszyn i innych urządzeń technicznych, narzędzi oraz środków ochrony zbiorowej i indywidualnej,
- rozwoju systemu edukacji, informacji i promocji w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia.

W części B programu realizowane będą projekty z zakresu:

- zachowania zdolności do pracy,
- nowych i narastających czynników ryzyka związanych z nowymi technologiami i procesami pracy,
- inżynierii materiałowej i zaawansowanych technologii na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy,
- kształtowania kultury bezpieczeństwa.

Przewidywane efekty:

W 2018 r. zostaną zrealizowane drugie etapy 83 zadań oraz pierwsze etapy 7 zadań z zakresu służb państwowych. Zakończona zostanie realizacja 10 zadań z zakresu służb państwowych. Zrealizowane zostaną drugie etapy 61 projektów oraz pierwsze etapy 7 projektów w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych.

Zrealizowanie wszystkich podjętych zadań i projektów w ramach IV etapu Programu nastąpi w latach 2018–2019, a ich wdrożenie i upowszechnienie przyczyni się do zwiększenia zdolności do pracy m.in. dzięki zmniejszeniu narażenia na ryzyka zawodowe, w stopniu umożliwiającym wydłużoną aktywność zawodową, poprawę jakości pracy i życia, zwiększenie kultury bezpieczeństwa w środowisku pracy i życia wpływającego na obniżenie liczby wypadków przy pracy i chorób związanych z pracą.

Zgłaszający zadanie: CIOP-PIB

5. Działanie kierunkowe: Zwiększanie szans na rynku pracy poprzez dostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy

Zadanie 5.1 Projekt AppHelp4SMEs – Apprenticeship Helpdesk for Small and Medium Size Enterprises

Cel: Zbudowanie potencjału instytucji m.in. w Polsce (w tym partnerów społecznych) do świadczenia wsparcia w zakresie organizacji staży dostosowanego do potrzeb MŚP³⁹.

Planowane działania:

- Analiza dostępnych form praktyk i staży w Polsce wraz z ich otoczeniem formalno-prawnym oraz finansowym,
- Zdefiniowanie ram jakości dla praktyk zawodowych i zaangażowania MŚP; transfer i adaptacja najlepszych praktyk do kontekstu narodowego Polski,
- Analiza potrzeb MŚP oraz doświadczeń w zakresie organizacji praktyk i staży,
- Opracowanie zestawu narzędzi dla przedsiębiorców sektora MŚP dotyczących organizacji praktyk i staży, pozwalających na zdiagnozowanie gotowości przedsiębiorców do przyjęcia do firmy praktykantów i stażystów,
- Szkolenie facylitatorów w zakresie wsparcia dla doradców wspierających MŚP w zakresie praktyk i staży na rzecz sieci doradców oferujących przedsiębiorcom z sektora MŚP pomoc w zakresie praktyk i staży,
- Pilotaż usługi wsparcia w zakresie praktyk i staży dla MŚP,
- Opracowanie interaktywnego centrum zasobów online dla MŚP zainteresowanych organizacją praktyk i staży,
- przygotowanie serwisu on-line, zawierającego przydatne dla przedsiębiorców informacje dotyczące warunków organizacji praktyk i staży w Polsce (stan prawny, przydatne dokumenty i formularze dla firm rozpoczynających program praktyk i staży w Polsce), narzędzie do samo diagnozy przedsiębiorcy w zakresie gotowości do organizacji praktyk i staży oraz do oceny jaki rodzaj praktyk lub staży najlepiej odpowiada potrzebom i możliwościom jego firmy.

³⁹ Projekt jest realizowany we współpracy z partnerami zagranicznymi z Wielkiej Brytanii i Cypru.

Przewidywane efekty:

- 100 MŚP, które skorzystają z narzędzi i doradztwa w ramach projektu w zakresie praktyk i staży i będą oferować miejsca wysokiej jakości praktyk i staży dla młodych ludzi,
- Zwiększony potencjał instytucji w Polsce (w tym partnerów społecznych) do świadczenia wsparcia w zakresie organizacji staży i praktyk dostosowanego do potrzeb MŚP,
- Wzrost zaangażowania MŚP w organizację staży i praktyk w Polsce,
- Podniesienie dla MŚP atrakcyjności staży i praktyk jako formy pozyskiwania pracowników oraz uświadomienie im korzyści wynikających z przyjmowania młodych ludzi na wysokiej jakości staże i praktyki,
- Funkcjonujący serwis on-line zawierający przydatne dla przedsiębiorców informacje dotyczące warunków organizacji praktyk i staży w Polsce oraz sieć doradców oferujących przedsiębiorcom z sektora MŚP pomoc w zakresie praktyk i staży.

Zgłaszający zadanie: PARP**Zadanie 5.2 Bilans Kapitału Ludzkiego**

Cel: Zwiększenie wiedzy o potrzebach kwalifikacyjno-zawodowych w poszczególnych sektorach gospodarki.

Planowane działania:

- Realizacja badań przekrojowych (3 edycje w latach 2017-2022),
- Realizacja badań branżowych (2 edycje, 16 branż w latach 2017-2023).

Przewidywane efekty:

- 4 zestawy rekomendacji odnoszących się do zdiagnozowanych luk kompetencyjnych na rynku pracy w Polsce w ramach badania przekrojowego,
- 16 sektorów/branż gospodarki, dla których zidentyfikowano potrzeby kwalifikacyjno-zawodowe przy współudziale przedsiębiorców,
- 3 edycje badań przekrojowych,
- 2 edycje badań branżowych dla 16 branż,
- Raporty podsumowujące kolejne edycje badań przekrojowych, raporty z modułów badawczych, raporty z badań branżowych, zorganizowane "branżowe okrągłe stoły", regionalne podsumowania wyników badań, ogólnopolskie podsumowania wyników badań, bazy danych z badań.

Zgłaszający zadanie: PARP**Zadanie 5.3 Rady ds. Kompetencji (programowa i sektorowe)**

Cel: Zwiększenie wiedzy o potrzebach kwalifikacyjno-zawodowych w poszczególnych sektorach gospodarki.

Planowane działania:

- Powołanie Rady Programowej ds. Kompetencji, do zadań której będzie należało przede wszystkim formułowanie rekomendacji w zakresie dostosowania kadr gospodarki do aktualnych potrzeb przedsiębiorców, upowszechnianie wyników monitorowania potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych występujących na rynku pracy oraz koordynacja i monitorowanie realizacji zadań rad sektorowych,

- Prowadzenie aktywnej współpracy służącej wsparciu przez PARP funkcjonowania 6 rad ds. kompetencji z sektorów: zdrowia, budowlanego, finansowego, turystyki, mody i innowacyjnych tekstyliów oraz IT, wyłonionych w 2016 r. w drodze konkursu ogłaszanego przez PARP,
- Rozstrzygnięcie konkursu na wybór rady ds. kompetencji w sektorze motoryzacji z uwzględnieniem obszaru elektromobilności ogłoszonego w 2017 r.,
- Ogłoszenie konkursu na wybór kolejnych sektorowych rad ds. kompetencji,
- Monitorowanie potrzeb przedsiębiorstw i pracowników w kontekście zapotrzebowania na kompetencje, w tym analiza struktury kompetencji na rynku pracy, w szczególności w zakresie potrzeb zgłaszanych przez Sektorowe Rady ds. Kompetencji, a także analiza zapotrzebowania na kompetencje w branżach zaliczanych do grona inteligentnych specjalizacji (Projekt Bilans Kapitału Ludzkiego). Zakończenie badań branżowych w ramach projektu z branż takich jak finanse, turystyka, IT.

Przewidywane efekty:

Stworzony System Rad ds. Kompetencji będący odpowiedzią na niedopasowanie kompetencyjne pracowników do potrzeb przedsiębiorców, umożliwiającą oddziaływanie przez przedsiębiorców na dostawców usług edukacyjnych i rozwojowych, zarówno w sferze edukacji formalnej, jak i poza formalnej oraz zbudowanie właściwego partnerstwa przedsiębiorstw/sektorów z instytucjami rynku pracy, gdzie przedsiębiorstwa będą dostarczać wiarygodnych danych o potrzebnych kompetencjach w reprezentowanych przez siebie sektorach. Pozwoli to również na wzrost skuteczności działań z zakresu pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego.

W podziale na horyzont czasowy zostaną uzyskane następujące rezultaty:

Krótkoterminowe rezultaty:

- powołanie Rady Programowej ds. Kompetencji oraz kolejnych Sektorowych Rad ds. Kompetencji,
- zapewnienie dostępu do wyników prac 6 rad nt. monitoringu rynku pracy przedstawicielom administracji publicznej, przedsiębiorcom, partnerom społecznym oraz instytucjom sektora edukacji.

Długoterminowe rezultaty:

- rekomendowanie zmian systemowych w systemie edukacji formalnej i poza formalnej,
- zmiany aktów prawnych, w wyniku których zostaną lepiej dopasowane kompetencje pracowników do potrzeb rynku pracy,
- aktualne prognozy dla przedstawicieli ministerstw w zakresie potrzeb kompetencyjnych na rynku pracy w podziale na sektory.

Zgłaszający zadanie: PARP

Zadanie 5.4 Prowadzenie działań służących zwiększeniu szans na rynku pracy osób uczących się w szkołach wyższych

Cel: Podniesienie kompetencji osób uczestniczących w edukacji na poziomie wyższym, odpowiadających potrzebom gospodarki, rynku pracy i społeczeństwa.

Planowane działania:

- Realizacja kompleksowych programów szkół wyższych w ramach Zintegrowanych Programów Uczelni. Programy te przewidują dostosowanie i realizację programów kształcenia zgodnych z potrzebami społeczno-gospodarczymi. Ponadto, mają służyć

podnoszeniu umiejętności studentów i kompetencji dydaktycznych kadr uczelni, tworzeniu i realizacji wysokiej jakości programów stażowych i studiów doktoranckich oraz wspieraniu świadczenia wysokiej jakości usług przez jednostki działające w strukturze uczelni (takich jak akademickie biura karier). Programy zakładają również wsparcie zmian organizacyjnych na uczelniach,

- Realizacja projektów w ramach konkursu Studia dualne. (Celem konkursu jest stworzenie ram prowadzenia studiów dualnych i ich wdrożenie dla kierunków studiów o profilu praktycznym, z uwzględnieniem przede wszystkim postanowień § 5 ust. 1 rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 26 września 2016 r. w sprawie warunków prowadzenia studiów. Kształcenie dualne wychodzi naprzeciw oczekiwaniom potencjalnych pracodawców i przyszłych pracowników. Pracodawca ma wpływ na kształtowanie programu studiów i rozwinięcie poszukiwanych przez niego kompetencji. Student poprzez wykorzystanie w praktyce wiedzy zdobytej na uczelni zdobywa doświadczenie w zakresie poruszania się w rzeczywistym środowisku pracy.)

Przewidywane efekty:

- Liczba osób objętych usługami instytucji wspomagających studentów w rozpoczęciu aktywności zawodowej na rynku pracy – 28 280,
- Liczba osób objętych wsparciem EFS w ramach programów kształcenia o profilu ogólnoakademickim, lub praktycznym, dostosowanych do potrzeb gospodarki, rynku pracy i społeczeństwa – 15 950,
- Liczba osób objętych wsparciem EFS w ramach programów studiów doktoranckich – 1 220,
- Liczba osób objętych wsparciem z EFS w celu podniesienia kompetencji w obszarach kluczowych dla gospodarki i rozwoju kraju – 25 515,
- Liczba pracowników kadry dydaktycznej objętych wsparciem EFS w zakresie procesu kształcenia – 2 350,
- Liczba pracowników kadry kierowniczej i administracyjnej uczelni objętych wsparciem w zakresie zarządzania uczelnią – 2 350,
- Liczba studentów, którzy uczestniczyli w stażach wspieranych ze środków EFS – 23 700,
- Liczba uczelni objętych wsparciem EFS w zakresie wdrażania informatycznych narzędzi zarządzania i udostępniania informacji o szkolnictwie wyższym – 35,
- Liczba wykładowców z zagranicy prowadzących moduł kształcenia – 160,
- Liczba absolwentów programów studiów doktoranckich dofinansowanych ze środków EFS – 720,
- Liczba osób, które podniosły kompetencje w ramach działań uczelni wspartych z EFS – 26 750,
- Liczba pracowników uczelni, którzy dzięki wsparciu z EFS podnieśli swoje kompetencje dydaktyczne – 2 050,
- Liczba pracowników uczelni, którzy dzięki wsparciu z EFS podnieśli swoje kompetencje zarządcze – 2 050,
- Liczba uczelni, które wdrożyły zmiany w zakresie zarządzania procesem kształcenia – 35⁴⁰.

Zgłaszający zadanie: MNiSW

⁴⁰ Zakładane łączne wartości docelowe wskaźników dotyczą powyższych konkursów i planowane są do osiągnięcia do roku 2023. Wartości osiągnięte wskaźników są monitorowane łącznie dla wszystkich konkursów realizowanych w ramach Osi III PO WER.

Zadanie 5.5 Program Doktorat wdrożeniowy – II edycja

Cel: Tworzenie warunków do rozwoju współpracy pomiędzy środowiskiem naukowych a środowiskiem społeczno-gospodarczym, prowadzonej w ramach studiów doktoranckich oraz wprowadzenie możliwości kształcenia uczestnika studiów doktoranckich we współpracy z zatrudniającym go przedsiębiorcą (lub innym podmiotem).

Planowane działania:

Ogłoszenie drugiej z pięciu edycji konkursu, w ramach którego będą mogły być przyznane środki finansowe na dofinansowanie kosztów wykorzystania infrastruktury badawczej w celu realizacji badań naukowych lub prac rozwojowych prowadzonych w ramach studiów doktoranckich. W ramach programu przewidziano również finansowanie stypendium doktoranckiego. Do programu może przystąpić do 500 osób rocznie.

Przewidywane efekty:

- Rozwój za sprawą dualnego trybu studiów (doktorant jest pracownikiem podmiotu, którego dotyczy dany problem naukowy, a jednocześnie uczestnikiem studiów doktoranckich) kontaktów pomiędzy jednostką naukową a otoczeniem społeczno-gospodarczym,
- Intensyfikacji badań naukowych o potencjale komercyjnym, a także umożliwienie badaczom (doktorantom) zdobycie doświadczenia w prowadzeniu działalności B+R. Umożliwienie łączenia pracy z rozwojem kariery zawodowej.

Zgłaszający zadanie: MNiSW

Zadanie 5.6 Przygotowanie i opublikowanie rozporządzenia w sprawie doradztwa zawodowego

Cel: Przygotowanie uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia.

Planowane działania:

- Opracowanie i wejście w życie nowych rozwiązań prawnych określających warunki i sposób realizacji oraz organizacji doradztwa zawodowego.

Przewidywane efekty:

- Przepisy prawa, które określą treści programowe z zakresu doradztwa zawodowego, warunki i sposób realizacji i organizacji doradztwa zawodowego oraz wymagania w zakresie przygotowania osób realizujących doradztwo zawodowe w szkołach i placówkach, uwzględniając rolę doradztwa zawodowego we wspieraniu uczniów i słuchaczy w procesie podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych.

Zgłaszający zadanie: MEN

Zadanie 5.7 Wdrożenie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK)⁴¹

Cel: Wyrównanie dostępu do uczenia się przez całe życie wszystkich grup wiekowych, w tym poszerzanie wiedzy, podnoszenie umiejętności i kompetencji oraz promowanie elastycznych ścieżek kształcenia, potwierdzania kompetencji, w szczególności poprzez włączenie do ZSK kwalifikacji nadawanych poza systemami oświaty oraz szkolnictwa wyższego.

⁴¹ Projekt realizowany w ramach Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego.

Planowane działania:

Wdrożenie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji poprzez realizację projektów:

- „Wspieranie realizacji I etapu wdrażania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji ZSK na poziomie administracji centralnej oraz instytucji nadających kwalifikacje i zapewniających jakość nadawania kwalifikacji” (projekt ZSK 1), oraz projektu „Wspieranie realizacji II etapu wdrażania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji na poziomie administracji centralnej oraz instytucji nadających kwalifikacje i zapewniających jakość nadawania kwalifikacji” (projekt ZSK 3),
- „Włączenie kwalifikacji innowacyjnych i potrzebnych społecznie do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji oraz ograniczenie barier w rozwoju ZSK przez wspieranie interesariuszy systemu na poziomie krajowym i regionalnym (projekt ZSK 2)”,
- prowadzenie i rozwój Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji.

Przewidywane efekty:

- Projekt ZSK 2: 20 000 wydanych świadectw i certyfikatów nadawanych poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego z przypisanym poziomem PRK, 50 kwalifikacji częściowych spoza systemu oświaty i szkolnictwa wyższego wpisanych do Zintegrowanego rejestru Kwalifikacji (ZRK), 140 przygotowanych opisów kwalifikacji spoza systemu oświaty i szkolnictwa wyższego,
- Projekt ZSK 3: 30 000 wydanych świadectw i certyfikatów nadawanych poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego z przypisanym poziomem PRK, 60 kwalifikacji częściowych spoza systemu oświaty i szkolnictwa wyższego wpisanych do ZRK, 150 przygotowanych opisów kwalifikacji spoza systemu oświaty i szkolnictwa wyższego,
- Projekt ZRK 1: 100% kwalifikacji pełnych wpisanych do ZRK, funkcjonujący ZRK.

Zgłaszający zadanie: MEN

Zadanie 5.8 Program praktyk zawodowych w Państwowych Wyższych Szkołach Zawodowych” w ramach działania 3.1 Kompetencje w szkolnictwie wyższym PO WER – V nabór uczelni

Cel: Wypracowanie, testowanie i wdrożenie ogólnopolskiego, jednolitego systemu 6-miesięcznych praktyk zawodowych w uczelniach zawodowych. Projekt skierowany jest do wszystkich publicznych uczelni zawodowych – oraz niepublicznych uczelni zawodowych kształcących co najmniej 100 studentów na studiach stacjonarnych oraz w których udział studentów stacjonarnych w ogólnej liczbie studentów wynosi co najmniej 40%.

Planowane działania:

W roku 2018 ogłoszony zostanie piąty nabór uczelni, które wdrożą system 6-miesięcznych praktyk zawodowych opracowanych w ramach projektu. Kontynuowane będą prace Zespołu ds. wdrażania systemu ECVET, który opracuje pilotażowy system implementacji Europejskiego systemu akumulowania i przenoszenia osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ang. skrót ECVET) na potrzeby uczelni zawodowych.

Przewidywane efekty:

- Umożliwienie studentom poprzez wydłużenie okresu obowiązkowych praktyk studenckich uzyskania lepszych efektów kształcenia oraz podniesienia kompetencji, odpowiadających potrzebom gospodarki, rynku pracy,
- Zwiększenie elastyczności szkół wyższych w zakresie tworzenia programów kształcenia oraz zacieśnienie współpracy między pracodawcami a uczelniami.

Zgłaszający zadanie: MNiSW

Zadanie 5.9 Utworzenie placówki o zasięgu ogólnopolskim, skierowanej do nauczycieli przedmiotów zawodowych, realizowanych na średnim poziomie kształcenia w zawodach medycznych

Cel: Doskonalenie nauczycieli przedmiotów zawodowych na poziomie średnim w edukacji medycznej.

Planowane działania:

- Przygotowanie regulacji prawnych Ministra ds. Zdrowia,
- Powołanie i zorganizowanie placówki doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcących w zawodach medycznych.

Przewidywane efekty:

- Aktualizacja wiedzy i doskonalenie umiejętności zawodowych nauczycieli przedmiotów zawodowych, realizowanych w trakcie kształcenia na poziomie średnim w zawodach medycznych,
- Pozytywny wpływ na jakość kształcenia przyszłych kadr medycznych a tym samym na jakość udzielanych świadczeń zdrowotnych,
- Wyposażenie absolwentów szkół realizujących kształcenie medyczne na poziomie średnim w umiejętności oczekiwane przez rynek pracy.

Zgłaszający zadanie: MZ

Priorytet II. Aktywizacja zawodowa niewykorzystanych dotąd zasobów pracy, w tym grup najbardziej narażonych na wykluczenie społeczne i bezrobocie długoterminowe

6. Działanie kierunkowe: Wspieranie grup w trudnej sytuacji na rynku pracy

Zadanie 6.1 Zwiększenie powszechności zatrudnienia w grupie skazanych i ukaranych tzw. kwalifikujących się do zatrudnienia

Cel: Aktywizacja zawodowa osób pozbawionych wolności oraz optymalne wykorzystanie kapitału ludzkiego.

Planowane działania:

- Optymalizowanie wykorzystania środków finansowych przeznaczonych na wynagrodzenia osadzonych zatrudnionych na potrzeby jednostek organizacyjnych Służby Więziennej,
- Aktywizacja zawodowa skazanych i ukaranych poprzez stosowanie zatrudnienia nieodpłatnego,
- Pozyskiwanie i tworzenie odpłatnych miejsc pracy na terenie jednostek penitencjarnych.

Przewidywane efekty:

- Zwiększenie średniego wskaźnika powszechności zatrudnienia w grupie osadzonych kwalifikujących się do pracy z 79% do 85% w roku 2020,
- Osiągnięcie w 2018 roku średniego wskaźnika powszechności zatrudnienia w grupie skazanych i ukaranych tzw. kwalifikujących się do pracy na poziomie 81% (obecnie 79%).

Zgłaszający zadanie: MS

Zadanie 6.2 Podniesienie kwalifikacji zawodowych skazanych i ukaranych, w celu ułatwienia im powrotu na rynek pracy po zakończeniu odbywania kary⁴²

Cel: Wzrost aktywności zawodowej i społecznej skazanych i ukaranych oraz zwiększenie ich możliwości zatrudnienia, co przyczyni się do wzrostu ich szans na wyjście z obszaru szczególnie zagrożonego wykluczeniem społecznym i spowoduje płynne oraz aktywne odnalezienie się na rynku pracy po opuszczeniu jednostki penitencjarnej.

Planowane działania:

- Realizacja cykli szkoleniowo-aktywizujących składających się z kursów o charakterze zawodowym oraz modułów aktywizujących zawodowo i szkoleń miękkich,
- Zakup sprzętu niezbędnego do realizacji szkolenia.

Przewidywane efekty:

- Zrealizowanie 809 cykli szkoleniowo-aktywizujących,
- Ukończenie szkoleń przez co najmniej 9 725 osób przebywających w jednostkach penitencjarnych,
- Podjęcie zatrudnienia przez 5 800 uczestników szkoleń,
- 18 000 więźniów objętych wsparciem w programie.

Zgłaszający zadanie: MS

Zadanie 6.3 Konkurs pt. „Kompleksowe działania na rzecz poprawy wykształcenia i zatrudnienia członków społeczności romskiej, a także działania na rzecz likwidacji barier, które utrudniają zatrudnianie Romów i integrację ze społecznością większościową” realizowany w ramach Działania 2.7 „Zwiększenie możliwości zatrudnienia osób w szczególnym stopniu zagrożonych wykluczeniem społecznym” PO WER

Cel: Kompleksowa realizacja działań na rzecz poprawy wykształcenia i zatrudnienia członków społeczności romskiej, a także działania na rzecz likwidacji barier, które utrudniają zatrudnianie Romów i integrację ze społecznością większościową.

Planowane działania:

W ramach realizowanych projektów prowadzone będą następujące formy wsparcia dla uczestników projektów (Członkowie społeczności romskiej i ich otoczenie):

- Stworzenie Indywidualnych Planów Działania, poprzedzonych diagnozą uczestników projektu uwzględniającą wiek, płeć, indywidualne potrzeby, predyspozycje, sytuację życiową, uwarunkowania kulturowe oraz możliwości lokalnego rynku pracy,
- Przeprowadzenie wsparcia aktywizującego, składającego 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,
- Przeprowadzenie min. 4-miesięcznego stażu/subsydiowanego zatrudnienia lub wsparcia w celu utworzenia podmiotu ekonomii społecznej (wymóg określony tylko w pierwszym konkursie),

⁴² Realizowane w ramach projektu pozakonkursowego pn. „Podniesienie kwalifikacji zawodowych więźniów w celu ich powrotu na rynek pracy po zakończeniu kary pozbawienia wolności” realizowany w ramach Działania 2.7 „Zwiększenie możliwości zatrudnienia osób w szczególnym stopniu zagrożonych wykluczeniem społecznym” PO WER.

- Wsparcie udzielane na rzecz uczestnika projektu musi być zgodne z przygotowanym bezpośrednio dla niego Indywidualnym Planem Działania.

Przewidywane efekty: (do końca realizacji projektu, tj. do 31.12.2020 r.)

- 1 545 Romów objętych wsparciem w programie,
- 28 % Romów pracujących po opuszczeniu programu (łącznie z pracującymi na własny rachunek).

Działania wspierające osoby młode na rynku pracy (w tym zagrożone wykluczeniem)

Zadanie 6.4 Rozwijanie potencjału młodzieży - w szczególności zagrożonej wykluczeniem społecznym, poprzez ułatwienie jej przejścia z edukacji na rynek pracy i włączenie w uczestnictwo w życiu społecznym i ekonomicznym

Cel: Zwiększenie zatrudnienia osób młodych, wzmocnienie dualnego systemu kształcenia zawodowego, zmniejszenie ubóstwa, w szczególności wśród grup najbardziej zagrożonych: rodzin wielodzietnych, rodzin osób niepełnosprawnych, bezrobotnych.

Planowane działania:

- Przygotowanie młodzieży do uzyskania kwalifikacji zawodowych,
- Organizacja szkoleń i kursów zawodowych dostosowanych do potrzeb rynku pracy,
- Realizacja form edukacyjnych o charakterze programowym zmierzających do wyposażenia młodzieży w wieloprofilowe kompetencje - kluczowe, przekrojowe, zawodowe, interpersonalne, kształtujące kulturę bezpieczeństwa i respektowanie powszechnie akceptowanych norm,
- Organizacja przedsięwzięć o charakterze konkursowym rozwijających aspiracje młodzieży oraz promujących samodoskonalenie i budowanie aktywnej postawy społeczno-zawodowej (ogólnopolskie konkursy: *Konkurs „Aktywność - dobry wybór”*, *Konkurs Sprawny w zawodzie - bezpieczny w pracy*, *Konkurs o tytuł Absolwenta Roku OHP*).

Przewidywane efekty:

- Uzyskanie kwalifikacji zawodowych przez 6 000 uczestników OHP,
- Uzyskanie przez 12 700 młodych osób zaświadczeń o ukończeniu szkolenia/kursu potwierdzających zdobycie dodatkowych umiejętności podwyższających ich kompetencje zawodowe,
- Objęcie 36 000 uczestników OHP formami edukacyjnymi o charakterze programowym zmierzającymi do wyposażenia młodzieży w wieloprofilowe kompetencje - kluczowe, przekrojowe, zawodowe, interpersonalne, kształtującymi kulturę bezpieczeństwa i respektowanie powszechnie akceptowanych norm,
- Udział 36 000 uczestników OHP w przedsięwzięciach o charakterze konkursowym rozwijających aspiracje młodzieży oraz promujących samodoskonalenie i budowanie aktywnej postawy społeczno-zawodowej (ogólnopolskie konkursy: *Konkurs „Aktywność - dobry wybór”*, *Konkurs Sprawny w zawodzie - bezpieczny w pracy*, *Konkurs o tytuł Absolwenta Roku OHP*),
- Uzyskanie przez 3 500 absolwentów OHP zatrudnienia na etapie wejścia na rynek pracy (wartość odpowiada 35% ogółu absolwentów danego roku),

- Kontynuowanie przez 3 000 absolwentów OHP kształcenia lub szkolenia (wartość odpowiada 30% ogółu absolwentów danego roku).

Zgłaszający zadanie: OHP

Zadanie 6.5 Rozwój zintegrowanego systemu usług rynku pracy dla młodzieży – szkolnej, bezrobotnej i poszukującej pracy

Cel: Rozwój systemu zintegrowanego wsparcia w zakresie kształtowania kariery edukacyjno-zawodowej, adresowanego zarówno do młodzieży uczącej się, jak i bezrobotnej oraz poszukującej pracy, a także stworzenie spójnego systemu współpracy ze szkołami w zakresie poradnictwa zawodowego.

Planowane działania:

- Przekształcenie jednostek udzielających tylko jeden rodzaj usługi rynku pracy w jednostki, które w jednej lokalizacji udzielają dwóch lub trzech rodzajów usług. (tj. poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy i szkolenia zawodowe). W roku 2018 zostanie połączonych ok. 30% jednostek samodzielnych,
- Zwiększenie zakresu współpracy ze szkołami poprzez inicjowanie wspólnych działań zmierzających do rozwoju warsztatu pracy, w tym: szkoleń, seminariów, wymiany doświadczeń, wymiany metod i technik pracy z młodzieżą,
- Prace nad uruchomieniem na stronie internetowej OHP pod adresem: www.ecam.ohp.pl platformy edukacyjnej, zawierającej grę symulacyjną dla młodzieży, która wspomogłaby młodych ludzi w samodzielnym określeniu swoich predyspozycji zawodowych, a dla doradców zawodowych będzie stanowiła metodologię, którą mogą wykorzystać podczas zajęć z młodzieżą,
- Organizowanie kursów zawodowych w zakresie ginących zawodów (planowane zawody: cukiernik, piekarz, wędliniarz, stolarz, brukarz, zdun, dekarz, kowal).

Przewidywane efekty:

- Stopniowe wprowadzanie zmiany w strukturze organizacyjnej jednostek rynku pracy – połączenie jednostek świadczących jeden rodzaj usług rynku pracy w jednostki świadczące dwa lub trzy rodzaje usług rynku pracy, z uwzględnieniem bliskości terytorialnej,
- Ok. 850 tys. uczestnictw młodzieży w zintegrowanym systemie usług rynku pracy, mającym na celu wsparcie w kształtowaniu kariery edukacyjno-zawodowej, uwzględniającym indywidualną diagnozę potrzeb młodego człowieka w zakresie rynku pracy,
- Objęcie 300 młodych osób kursami zawodowymi z zakresu ginących zawodów – kursy wyjazdowe,
- Powszechne udostępnienie platformy edukacyjnej na stronie internetowej OHP: www.ecam.ohp.pl dla młodzieży, doradców zawodowych szkolnych i OHP.

Zgłaszający zadanie: OHP

Zadanie 6.6 Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu młodzieży i aktywizacja osób młodych na rynku pracy z uwzględnieniem młodzieży z grupy NEET

Cel: Poprawa sytuacji osób młodych w wieku 15–25 lat zagrożonej wykluczeniem społecznym (w tym młodzieży z grupy NEET) poprzez:

- zwiększenie ich aktywności zawodowej i społecznej oraz zdolności do zatrudnienia,
- przywrócenie ich do nauki bądź skierowanie na szkolenia,

- nabycie, podwyższenie lub zmianę kwalifikacji zawodowych,
- podjęcie zatrudnienia lub założenie własnej działalności gospodarczej,
- podjęcie kształcenia/szkolenia lub udziału w kursach prowadzących do uzyskania kwalifikacji lub zatrudnienia.

Planowane działania:

W zakresie realizacji projektów współfinansowanych z UE w ramach EFS:

- kontynuacja realizacji dwóch projektów systemowych w ramach „Gwarancji dla Młodzieży”, adresowanych do grupy NEET: „Od szkolenia do zatrudnienia (YEI i EFS)”. W ramach wspomnianych projektów będą realizowane takie formy wsparcia, jak: wsparcie wychowawcze; wsparcie osób z niepełnosprawnościami – opieka tutora, wsparcie psychologiczne, diagnozowanie potencjału zawodowego, usługi doradztwa zawodowego, kursy ogólnorozwojowe (kursy językowe, prawa jazdy, komputerowe), kursy i szkolenia zawodowe, usługi pośrednictwa pracy, staże zawodowe u pracodawców.

Przewidywane efekty:

- Poprawa sytuacji osób młodych na rynku pracy poprzez zwiększenie ich aktywności zawodowej i społecznej oraz zdolności do zatrudnienia,
- Poprawa sytuacji osób młodych poprzez uzyskanie kwalifikacji zawodowych, ich zmianę bądź podwyższenie,
- Podjęcie zatrudnienia lub założenie własnej działalności gospodarczej przez uczestników projektów,
- Aktywizacja społeczno-zawodowa osób poprzez podjęcie kształcenia/szkolenia lub udziału w kursach prowadzących do uzyskania kwalifikacji lub zatrudnienia.

Zgłaszający zadanie: OHP

Zadanie 6.7 Aktywizacja zawodowo-edukacyjna osób młodych do 29 roku życia, w tym w szczególności osób pozostających bez pracy zaliczanych do kategorii NEET, a także osób należących do następujących grup: osoby odchodzące z rolnictwa, imigranci i reemigranci, osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych i osoby ubogie pracujące, PO WER

Cel: zwiększenie możliwości zatrudnienia osób młodych, w tym w szczególności osób należących do kategorii NEET.

Planowane działania:

Zakres wsparcia obejmuje wsparcie indywidualnej i kompleksowej aktywizacji zawodowo-edukacyjnej osób młodych, które jest realizowane zgodnie ze Standardami określonymi w Planie realizacji Gwarancji dla młodzieży.

Osoby młode uczestniczące w projektach mogą liczyć na następujące formy pomocy:

- doradztwo zawodowe połączone z przygotowaniem Indywidualnego Planu Działania,
- poradnictwo psychologiczne,
- pośrednictwo pracy,
- szkolenia, kursy, studia podyplomowe,
- staże zawodowe,
- subsydiowanie zatrudnienia,
- bon na zasiedlenie,
- wsparcie finansowe na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej, w formie bezzwrotnej, połączone ze wsparciem doradczo-szkoleniowym.

Przewidywane efekty:

W roku 2018 wsparciem zostanie objętych ponad 75 tys. osób bezrobotnych (łącznie z długotrwale bezrobotnymi) oraz ponad 9 tys. osób biernych zawodowo. Osoby te zostaną objęte wsparciem zarówno w ramach projektów pozakonkursowych PUP oraz w projektach wyłonionych do realizacji w ramach konkursów ogłaszanych przez Wojewódzkie Urzędy Pracy.

Zgłaszający zadanie: MliR

Zadanie 6.8 Wsparcie osób młodych znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji - konkursy centralne ogłaszane przez MRPiPS, służące realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce w ramach Działania 1.3 „Wsparcie osób młodych znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji” PO WER

Cel: Zwiększenie możliwości zatrudnienia osób młodych do 29 r.ż. bez pracy, w tym w szczególności osób, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET).

Planowane działania:

I. Kontynuacja realizacji ok. 25 projektów wyłonionych do dofinansowania w pierwszym konkursie centralnym ogłoszonym przez MRPiPS w 2015 r., dedykowanych osobom młodym z kategorii NEET z następujących grup docelowych:

- młodzież z pieczy zastępczej opuszczająca pieczę (do roku po opuszczeniu instytucji pieczy),
- matki opuszczające pieczę (do roku po opuszczeniu instytucji pieczy),
- absolwenci młodzieżowych ośrodków wychowawczych i młodzieżowych ośrodków socjoterapii (do roku po opuszczeniu),
- absolwenci specjalnych ośrodków szkolno-wychowawczych i specjalnych ośrodków wychowawczych (do roku po opuszczeniu),
- matki przebywające w domach samotnej matki,
- osoby młode opuszczające zakłady karne lub areszty śledcze (do roku po opuszczeniu).

II. Rozpoczęcie w 2018 r. naboru projektów w drugim konkursie centralnym i rozpoczęcie realizacji projektów dedykowanych osobom młodym z kategorii NEET z następujących grup docelowych:

- młodzież z pieczy zastępczej opuszczająca pieczę (do 2 lat po opuszczeniu instytucji pieczy),
- matki opuszczające pieczę (do 2 lat po opuszczeniu instytucji pieczy),
- absolwenci młodzieżowych ośrodków wychowawczych i młodzieżowych ośrodków socjoterapii (do 2 lat po opuszczeniu),
- absolwenci specjalnych ośrodków szkolno-wychowawczych i specjalnych ośrodków wychowawczych (do 2 lat po opuszczeniu),
- matki przebywające w domach samotnej matki,
- osoby młode opuszczające zakłady karne lub areszty śledcze (do 2 lat po opuszczeniu),
- osoby młode, które zakończyły naukę w szkole specjalnej (do 2 lat po zakończeniu nauki w szkole specjalnej),
- osoby młode, które opuściły zakład poprawczy lub schronisko dla nieletnich (do 2 lat po opuszczeniu),
- osoby młode, które opuściły zakład pracy chronionej (do 2 lat po zakończeniu zatrudnienia w zakładzie).

Przewidywane efekty:

Łącznie do końca 2018 r. ok. 1 500 osób młodych zostanie objętych wsparciem.

Zgłaszający zadanie: MRPiPS/DWF

Zadanie 6.9 Konkurs „Wsparcie rozwoju kompetencji społecznych ludzi młodych zwiększających ich szanse na rynku pracy” w ramach Działania 1.4 „Wsparcie rozwoju kompetencji społecznych ludzi młodych zwiększających ich szanse na rynku pracy” PO WER

Cel: Zdobywanie i doskonalenie przez osoby młode do 29 r. ż. umiejętności społecznych ważnych na rynku pracy.

Planowane działania:

W I kw. 2018 r. ogłoszony zostanie konkurs centralny, w ramach którego wyłonione zostaną projekty dotyczące wsparcia kompetencji społecznych młodych ludzi zwiększających ich szanse na rynku pracy dzięki kształtowaniu postaw prospołecznych, w tym wspieraniu inicjatyw młodzieżowych np. działalność w organizacjach pozarządowych na rzecz wspólnot lokalnych.

Uczestnikami projektów będą osoby młode, w tym osoby z niepełnosprawnościami, w wieku 15–29 lat, których kompetencje społeczne wymagają rozwoju z perspektywy potrzeb i wymogów rynku pracy, zgodnie z przeprowadzoną przed przystąpieniem do projektu weryfikacją wstępną.

Przewidywane efekty:

W 2018 r. ok. 500 osób młodych poniżej 30 lat zostanie objętych wsparciem.

Zgłaszający zadanie: MRPiPS/DWF

Zadanie 6.10 Projekt pt. „Wdrożenie instrumentu pożyczkowego i reporenczeniowego w ramach Krajowego Funduszu Przedsiębiorczości Społecznej” realizowany w ramach Działania 2.9 „Rozwój ekonomii społecznej” PO WER

Cel: Celem projektu jest wzrost liczby podmiotów ekonomii społecznej (PES) korzystających ze zwrotnych instrumentów finansowych, w tym instrumentów pożyczkowych oraz dzięki uruchomieniu funduszu reporenczeniowego.

Planowane działania:

Utworzenie 1250 miejsc pracy w podmiotach ekonomii społecznej.

Rozdysponowanie kwoty przeznaczonej na ofertę pożyczkową w ramach podpisanych umów z Pośrednikami Finansowymi na pięć Makroregionów:

- Makroregion I (kujawsko-pomorskie, łódzkie, mazowieckie) – pula środków w wysokości 10 112 787,31 zł – zostanie rozdysponowana przez Pośrednika Finansowego – Towarzystwo Inwestycji Społeczno-Ekonomicznych S.A. TISE,
- Makroregion II (lubelskie, podkarpackie, podlaskie) – pula środków w wysokości 5 709 433,42 zł – zostanie rozdysponowana przez Pośrednika Finansowego – TISE,
- Makroregion III (dolnośląskie, lubuskie, wielkopolskie, opolskie) – pula środków w wysokości 8 657 441, 53 zł – zostanie rozdysponowana przez Pośrednika Finansowego – Fundusz Regionu Wałbrzyskiego,
- Makroregion IV (zachodniopomorskie, pomorskie, warmińsko-mazurskie) – pula środków w wysokości 5 216 634,72 zł – zostanie rozdysponowana przez Pośrednika Finansowego – TISE,
- Makroregion V (śląskie, świętokrzyskie, małopolskie) – pula środków w wysokości 7 575 261,34 zł – zostanie rozdysponowana przez Pośrednika Finansowego – TISE.

W ramach I tury Pośrednicy Finansowi będą udzielać pożyczek co najmniej do II kwartału 2018 r. W III i IV kwartał 2018 r. planowane jest uruchomienie II tury pożyczek w ramach kolejnej transzy udostępnionych w projekcie środków.

Przewidywane efekty:

- Systematyczny wzrost liczby PES, korzystających z finansowania zwrotnego, które wzmacni ich efektywność w zakresie zarządzania zasobami finansowymi i ułatwi im działalność na konkurencyjnym rynku towarów i usług,
- Liczba miejsc pracy utworzonych w podmiotach ekonomii społecznej – 1 250,
- Liczba podmiotów ekonomii społecznej, które skorzystały ze zwrotnych instrumentów finansowych w programie – 2 030.

Zgłaszający zadanie: MRPiPS/DWF

Działania na rzecz osób niepełnosprawnych

Zadanie 6.11 Projekt pozakonkursowy pt. „Nowoczesne narzędzia wsparcia aktywności osób niepełnosprawnych” realizowany w ramach Działania 2.6 „Wysoka jakość polityki na rzecz włączenia społecznego i zawodowego osób niepełnosprawnych” PO WER

Cel: Przygotowanie kompleksowej propozycji wdrożenia do systemu prawnego nowych bądź zmodyfikowanych instrumentów wsparcia aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami oraz modyfikacji i/lub nowych instrumentów w zakresie rehabilitacji społecznej osób z niepełnosprawnościami zapewniających możliwie samodzielne funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w społeczeństwie.

Planowane działania (na 2018 rok):

- Zadanie 1 – Analiza rozwiązań prawnych z zakresu rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych, w tym warsztaty diagnostyczne,
- Zadanie 2 – Modyfikacja systemu wsparcia osób niepełnosprawnych, w tym prace zespołu specjalistów do opracowania narzędzi,
- Zadanie 3 – Konsultacje środowiskowe wypracowanych modyfikacji systemu wsparcia osób niepełnosprawnych, w tym konsultacje społeczne narzędzi wsparcia osób niepełnosprawnych.

Przewidywane efekty (do końca realizacji projektu):

- Liczba wdrożonych zmian w instrumentach rehabilitacji społecznej osób niepełnosprawnych – 4,
- Liczba przeprowadzonych analiz rozwiązań ustawowych rehabilitacji społecznej osób niepełnosprawnych) – 1,
- Liczba wypracowanych instrumentów wspierających zatrudnienie i utrzymanie się na rynku pracy osób niepełnosprawnych – 3,
- Liczba wdrożonych instrumentów, wspierających zatrudnienie i utrzymanie się na rynku pracy osób niepełnosprawnych – 3.

Zgłaszający zadanie: MRPiPS/DWF

Zadanie 6.12 Zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych

Cel: Wspieranie osób niepełnosprawnych, które mają największe trudności, w samodzielnym wejściu i funkcjonowaniu na otwartym rynku pracy.

Planowane działania:

Wdrożenie zmian systemowych w zakresie wspierania wchodzenia na rynek pracy i utrzymania w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.

Przewidywane efekty:

Włączenie do *ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych* instytucji zatrudnienia wspomaganego.

Zgłaszający zadanie: BON

Zadanie 6.13 Działania realizowane przez PFRON na rzecz osób niepełnosprawnych

Cel: Zwiększenie zatrudnienia niepełnosprawnych absolwentów szkół wyższych. Utrzymanie liczby osób niepełnosprawnych wykonujących działalność gospodarczą lub rolniczą. Subsydiowanie zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych. Podniesienie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w administracji publicznej. Podniesienie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy w przedsiębiorstwach, które nie osiągnęły wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych na poziomie 6%.

Planowane działania:

- Organizowanie konkursu dla szkół wyższych, organizacji pozarządowych, partnerstw szkół wyższych z organizacjami pozarządowymi, które będą współpracować z pracodawcami, WUP, PUP i PCPR, przy wykorzystaniu istniejących instrumentów wspierających aktywizację zawodową studentów i absolwentów,
- Refundowanie osobom niepełnosprawnym wykonującym działalność gospodarczą obowiązkowych składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe do wysokości odpowiadającej wysokości składek, której podstawą wymiaru jest kwota określona w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych,
- Refundowanie niepełnosprawnemu rolnikowi lub rolnikowi zobowiązanemu do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika na ubezpieczenia społeczne rolników (wypadkowe, chorobowe, macierzyńskie oraz emerytalno-rentowe),
- Subsydiowanie ponoszonych przez pracodawców kosztów płacy pracowników niepełnosprawnych w formie miesięcznego dofinansowania (kwota w zależności od stopnia niepełnosprawności),
- Realizacja projektu „Gotowi do pracy – włączenie osób niepełnosprawnych w rynek pracy” obejmującego konkurs o zlecenie realizacji zadań z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych. Dofinansowanie wybranych projektów służących przygotowaniu osób niepełnosprawnych do wejścia na rynek pracy,
- Realizacja programu Stabilne zatrudnienie – osoby niepełnosprawne w administracji publicznej,
- Realizacja pilotażowego programu „Praca – Integracja” przewidującego przygotowanie osoby niepełnosprawnej do zatrudnienia.

Przewidywane efekty:

- Zaplanowanie i wdrożenie indywidualnej ścieżki kariery zawodowej dla 1 000 osób niepełnosprawnych,
- Wzrost kwalifikacji zawodowych 800 osób niepełnosprawnych. Zatrudnienie lub samozatrudnienie 400 osób niepełnosprawnych,
- Refundacja składek na ubezpieczenie społeczne osoby niepełnosprawnej wykonującej działalność gospodarczą obejmie średniomiesięcznie 24 tys. osób niepełnosprawnych i ok. 31,7 tys. osób niepełnosprawnych w skali roku,

- Refundacja składek na ubezpieczenie społeczne niepełnosprawnych rolników lub rolników opłacających składki za niepełnosprawnych domowników 3 tys. rolników i domowników średniokwartalnie i 3,9 tys. rolników i domowników w skali roku,
- Dofinansowanie zatrudnienia 324 tys. osób niepełnosprawnych w skali roku lub 250 tys. w przeliczeniu na etat,
- W przypadku programu „Gotowi do pracy – włączenie osób niepełnosprawnych w rynek pracy” objęcie dofinansowaniem ok. 50% projektów, które uzyskały pozytywną ocenę merytoryczną. Wejście na rynek pracy ok. 20% osób niepełnosprawnych uczestniczących w projektach,
- W przypadku programu „Stabilne zatrudnienie: wypracowanie i wzmocnienie kwalifikacji zawodowych” umożliwienie podjęcia pracy przez 625 osób niepełnosprawnych. Zainicjowanie lub wsparcie działań prowadzonych na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych przez instytucje wykonujące zadania z zakresu administracji publicznej,
- W przypadku programu „Praca – Integracja” wypracowanie i wzmocnienie kwalifikacji zawodowych oraz umiejętności pracowniczych niezbędnych do podjęcia zatrudnienia przez 1 tys. adresatów programu. Zniwelowanie barier funkcjonalnych i technicznych oraz wsparcie mobilności osób niepełnosprawnych. Wzrost liczby zatrudnionych niepełnosprawnych u pracodawców uczestniczących w programie. Zbudowanie pozytywnego wizerunku pracowników niepełnosprawnych.

Zgłaszający zadanie: PFRON

Zadanie 6.14 Projekt pozakonkursowy pt. „Wypracowanie i pilotażowe wdrożenie modelu kompleksowej rehabilitacji umożliwiającej podjęcie lub powrót do pracy” w ramach Działania 2.6 „Wysoka jakość polityki na rzecz włączenia społecznego i zawodowego osób z niepełnosprawnościami” PO WER

Cel: Opracowanie i przetestowanie efektywnego, optymalnego pod względem społecznym i finansowym modelu w zakresie rehabilitacji oraz aktywizacji społecznej i zawodowej, który będzie miał wpływ na jakość usług świadczonych przez podmioty realizujące zadania dotyczące zawodowego i społecznego włączenia osób zagrożonych niezdolnością do pracy, niepełnosprawnością oraz osób niepełnosprawnych.

Planowane działania:

W ramach opracowania modelu kompleksowej rehabilitacji osób niepełnosprawnych zaplanowano m.in. przeprowadzenie badania w zakresie potrzeb osób wymagających kompleksowej rehabilitacji oraz opracowanie kryteriów kwalifikujących osoby do udziału w kompleksowej rehabilitacji. Następnie zaplanowano wdrożenie wstępnej wersji modelu w 4 ośrodkach. Kompleksowa rehabilitacja w ośrodku obejmować będzie m.in. realizację indywidualnego i kompleksowego programu rehabilitacji, poradnictwo zawodowe, szkolenia, pośrednictwo pracy, staże, próby pracy, doradztwo dla pracodawcy, przywrócenie możliwie pełnej samodzielności we wszystkich wymiarach życia społecznego, indywidualne porady psychologiczne zarówno dla osoby uczestniczącej w procesie kompleksowej rehabilitacji, jak również dla jej otoczenia.

Ponadto, opracowane zostaną rekomendacje do systemowego wdrożenia modelu kompleksowej rehabilitacji oraz projekt zmian w ustawodawstwie, które zostaną przekazane odpowiednim instytucjom systemu zabezpieczenia społecznego. Przeprowadzona zostanie ocena skutków wprowadzenia modelu do systemu zabezpieczenia społecznego, w szczególności dotycząca wpływu wprowadzenia modelu na sytuację osób z niepełnosprawnością. Rekomendacje obejmą kwestie

należące do innych obszarów legislacji, jeśli będą one istotne dla skutecznego wdrożenia modelu kompleksowej rehabilitacji.

Przewidywane efekty:

- Przywrócenie lub wprowadzenie osób niepełnosprawnych (niezdolnych do pracy) na rynek pracy (istnieją dowody na to, iż koszty poniesione na dobrze zorganizowaną, kompleksową rehabilitację generują oszczędności dla budżetu państwa),
- Zmniejszenie liczby osób niepełnosprawnych (niezdolnych do pracy) w następstwie chorób lub urazów, pobierających świadczenia pieniężne i/lub rzeczowe z systemu zabezpieczenia społecznego.

Zakładane efekty projektu wyrażone wskaźnikami:

- o liczba ośrodków, które pilotażowo wdrożyły kompleksową rehabilitację – 4,
- o liczba ośrodków uczestniczących w pilotażu kompleksowej rehabilitacji – 4,
- o liczba osób objętych kompleksową rehabilitacją – 600.

Zgłaszający zadanie: MRPiPS/DWF

Wspieranie osób zagrożonych wykluczeniem społecznym

Zadanie 6.15 Wsparcie sektora ekonomii społecznej

Cel: Aktualizacja Krajowego Programu Rozwoju Ekonomii Społecznej (KPRES), którego celem głównym jest zapewnienie, aby do roku 2020 podmioty ekonomii społecznej i solidarnej PES stały się ważnym elementem aktywizacji i integracji społecznej osób w trudnej sytuacji oraz dostarczycielem usług użyteczności publicznej, działającymi we wspólnotach samorządowych.

Planowane działania:

Aktualizacja KPRES realizowana jest poprzez analizę dotychczasowych zapisów programu oraz ocenę ich zbieżności z kierunkami polityki państwa wyznaczonymi w szczególności w SOR, a także innych dokumentach strategicznych.

Bez względu na fakt, że prace nad aktualizacją nie zostały jeszcze zakończone można wskazać kluczowe obszary, w których realizowane będą działania określone w KPRES.

W obszarze I (Solidarny rynek pracy) przewidziane zostaną działania zmierzające do wspierania PES oraz przedsiębiorstw społecznych (PS) w zakresie ich funkcjonowania na rynku, tworzenia wysokiej jakości nowych miejsc pracy, a także wzmacniania funkcji reintegracyjnej.

Zadania realizowane w obszarze II (Społecznie odpowiedzialna wspólnota) mają na celu tworzenie warunków do rozwój systemowej współpracy PES z samorządem w realizacji zadań użyteczności publicznej. Realizacja tych przedsięwzięć przyczyni się także do zwiększenia spójności społecznej i terytorialnej. Pośrednio zakorzenienie PS w modelu dostarczania usług na rzecz członków wspólnot lokalnych, będzie miało znaczący wpływ na potencjał ekonomicznych tych podmiotów, a w konsekwencji na wzrost zatrudnienia i skali reintegracji realizowanej w tej formule.

W obszarze III (Młodzież solidarna w działaniu) realizowane będą działania zmierzające do wprowadzenia tematyki ekonomii społecznej i solidarnej do sfery edukacji. Podejmowane będą

także inicjatywy w ramach programu Młodzież solidarna w działaniu, dotyczące wsparcia osób młodych w rozwijaniu kompetencji społecznych zwiększających ich szanse na rynku pracy poprzez kształtowanie postaw prospołecznych, w tym wspieranie inicjatyw młodzieżowych oraz wolontariatu.

Jednocześnie należy zauważyć, że równoległe do prac nad aktualizacją KPRES toczą się prace legislacyjne nad przygotowaniem projektu ustawy o ekonomii społecznej i solidarnej. Przygotowywana regulacja tworzyć będzie ramy prawne umożliwiające realizację kluczowych z perspektywy celów KRES działań (określenie definicji PS, zadań w zakresie reintegracji, szczególnego miejsca w tworzeniu i realizacji lokalnej polityki społecznej).

Niezależnie od prac programowych i legislacyjnych kontynuowana będzie realizacja zadań związanych ze wsparciem sektora ekonomii społecznej w szczególności polegających na:

- zapewnieniu dostępności zwrotnych instrumentów finansowych oraz gwarancji i poręczeń dla PES,
- prowadzenie procesu akredytacji Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej, przyczyniającej się do zapewnienia wysokich standardów usług świadczonych na rzecz PES,
- budowie systemu zarządzania i koordynacji sektora ES (ekonomii społecznej),
- budowie ogólnopolskiego kompleksowego, spójnego systemu monitorowania sektora ES.

Przewidywane efekty:

Aktualizacja KPRES pozwoli dostosować działania przewidziane w programie do obecnej sytuacji społeczno-ekonomicznej, a także do kierunków rozwoju gospodarczego wyznaczonych w SOR oraz do priorytetów polityki Rządu w zakresie włączenia społecznego i rynku pracy.

Realizacja działań określonych w samym programie przyczyni się do włączenia tematyki ES do głównego nurtu programowania polityk publicznych. Jednocześnie PES pełnić będą istotną rolę w tworzeniu wysokiej jakości miejsc pracy, a także w integracji społecznej i zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Zgłaszający zadanie: MRPiPS/DES

Zadanie 6.16 Aktywizacja społeczno-zawodowa osób zagrożonych wykluczeniem społecznym

Cel: Zwiększenie możliwości osób długotrwale bezrobotnych, korzystających ze świadczeń z pomocy społecznej do powrotu do aktywności zawodowej i społecznej.

Planowane działania:

Działania planowane na 2018 r. mieszczą się w harmonogramach realizacji programów Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Uściślenie działań następuje każdego roku po ocenie potrzeb oraz efektów osiągniętych w poprzednich okresach realizacji programów.

Przewidywane efekty:

- Zwiększenie liczby osób pracujących,
- Zmniejszenie liczby beneficjentów pomocy społecznej,
- Zwiększenie liczby partnerstw zawieranych przy realizacji lokalnych programów rynku pracy.

Zgłaszający zadanie: MRPiPS/DPS

IV. Sprawozdawczość

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zobowiązuje ministra właściwego do spraw pracy do sporządzania okresowych sprawozdań z realizacji Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia.

Monitorowanie i koordynowanie wykonywania Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2018 rok (KPDZ/2018) przez ministra właściwego do spraw pracy prowadzone będzie w następujący sposób:

- 1) Podmiot sprawozdający, na podstawie informacji uzyskanych od realizatorów włączonego do KPDZ/2018 zadania, składa w kolejnych latach do Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, roczne sprawozdanie o jego realizacji, w terminie do dnia 15 lutego. Sprawozdanie roczne powinno w szczególności zawierać następujące wyodrębnione części:
 - symbol zadania – zgodnie z przyjętym w KPDZ/2018,
 - charakterystykę realizowanego zadania (cel, wykonawcy, podjęte i zrealizowane działania),
 - wydatkowaną kwotę, z podaniem źródła finansowania,
 - ocenę zgodności realizacji zadania z KPDZ/2018,
 - uzyskane efekty, w ujęciu ilościowym i jakościowym,
 - wnioski i rekomendacje wynikające z realizacji zadania.
- 2) Na podstawie rocznego sprawozdania z realizacji zadań KPDZ/2018 minister właściwy do spraw pracy podejmuje niezbędne decyzje zapewniające dalszą sprawną realizację zadań. W przypadku zagrożenia realizacji KPDZ/2018 minister właściwy do spraw pracy powiadamia o tym fakcie Radę Ministrów, podając przyczyny zaistniałej sytuacji oraz proponowane rozwiązania naprawcze.
- 3) W okresie zbierania sprawozdań (do dnia 15 lutego) możliwe będzie także zgłaszanie dodatkowych zadań do realizacji w kolejnych latach oraz zgłaszanie weryfikacji zadań wchodzących w skład KPDZ/2018. Wprowadzone zmiany zostaną przedstawione w rocznym sprawozdaniu z realizacji KPDZ/2018.
- 4) Minister właściwy do spraw pracy sporządza w 2019 – w terminie do dnia 31 maja sprawozdanie z realizacji KPDZ/2018 za 2018 r.

Monitorowanie realizacji działań KPDZ/2018 oraz ocena postępu w osiąganiu celów KPDZ prowadzone będzie w oparciu o zestaw wskaźników. Wskaźniki główne odnoszą się do sytuacji na polskim rynku pracy i stopnia realizacji celów Strategii „Europa 2020”. Wskaźniki pomocnicze natomiast służą ocenie postępów dokonanych w ramach poszczególnych kierunków działań KPDZ/2018.

Poniżej podano zestaw wskaźników zalecanych do wykorzystania przy monitorowaniu i ocenie realizacji KPDZ:

Wskaźniki główne:

- wskaźnik zatrudnienia (wg BAEL w %): osób w wieku 20–64 lata, osób w wieku 15–64 lata, kobiet w wieku 15–64 lata, osób starszych w wieku 55–64 lata, osób niepełnosprawnych (16 lat i więcej);
- wskaźnik zróżnicowania regionalnego wskaźnika zatrudnienia;
- stopa bezrobocia (wg BAEL w %): ogółem, kobiet, osób młodych w wieku 15–24 lata, osób starszych w wieku 55–64 lata, długookresowego (12 miesięcy i więcej);

- stopa bezrobocia rejestrowanego (w końcu okresu sprawozdawczego);
- odsetek osób w wieku 25–64 lata uczących się i doksztalających;
- wskaźnik osiągnięć edukacyjnych młodzieży (udział osób z wykształceniem co najmniej zasadniczym zawodowym w grupie ludności w wieku 20–24 lata).

Monitorowaniu i ocenie realizacji KPDZ służyć mogą również wskaźniki pomocnicze:

- wskaźniki skolaryzacji netto wg poziomu kształcenia i wieku w szkołach;
- odsetek uczniów aktywnych zawodowo;
- odsetek pracujących uczniów;
- współczynnik aktywności zawodowej: osób w wieku 45–54 lata, osób w wieku 55–64 lata, kobiet w wieku 15–64 lata, młodzieży w wieku 15–24 lata;
- średni wiek dezaktywacji zawodowej;
- udział kobiet wśród biernych zawodowo;
- udział kobiet zatrudnionych na czas określony wśród pracujących kobiet;
- odsetek biernych zawodowo z powodu obowiązków rodzinnych;
- udział osób, które pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy z powodu opieki nad dziećmi lub osobą niepełnosprawną wśród zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- wskaźnik zatrudnienia absolwentów w wieku 15–30 lat wg poziomu wykształcenia;
- stopa bezrobocia wśród absolwentów w wieku 15–30 lat wg poziomu wykształcenia;
- młodzież niekontynuująca nauki w wieku 18–24 lata;
- współczynnik aktywności zawodowej ludności wiejskiej w wieku 15 lat i więcej: ogółem, związanej z gospodarstwem rolnym, niezwiązanej z gospodarstwem rolnym;
- wskaźnik zatrudnienia ludności wiejskiej w wieku 15 lat i więcej: ogółem, związanej z gospodarstwem rolnym, niezwiązanej z gospodarstwem rolnym;
- stopa bezrobocia wśród ludności wiejskiej w wieku 15 lat i więcej: ogółem, związanej z gospodarstwem rolnym, niezwiązanej z gospodarstwem rolnym;
- długotrwałe bezrobocie wg BAEL (udział bezrobotnych 12 miesięcy i więcej w populacji bezrobotnych ogółem w %);
- osoby w wieku 18–59 lat w gospodarstwach domowych bez osób pracujących;
- dzieci (w wieku 0–17 lat) w gospodarstwach domowych bez osób pracujących;
- wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (w %);
- współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej;
- stopa bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej;
- udział zatrudnionych na czas określony w ogólnej liczbie zatrudnionych;
- udział zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w ogólnej liczbie zatrudnionych;
- udział osób, którym odpowiada niepełny wymiar czasu pracy wśród zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- liczba agencji zatrudnienia;
- liczba osób, które uzyskały zatrudnienie za pośrednictwem agencji zatrudnienia;
- odsetek bezrobotnych objętych aktywnymi działaniami polityki rynku pracy;
- efektywność zatrudnieniowa – stopa ponownego zatrudnienia uczestników programów rynku pracy;
- liczba bezrobotnych przypadająca na: jednego zatrudnionego w urzędzie pracy, jednego pośrednika pracy zatrudnionego w urzędzie pracy, jednego doradcę zawodowego zatrudnionego w urzędzie pracy, jednego specjalistę ds. rozwoju zawodowego w urzędzie pracy;
- udział pośredników pracy wśród pracowników urzędów pracy ogółem;
- udział doradców zawodowych wśród pracowników urzędów pracy ogółem;

- udział specjalistów ds. rozwoju zawodowego wśród pracowników urzędów pracy ogółem; przeciętny czas poszukiwania pracy przez bezrobotnego w miesiącach;
- udział zniechęconych bezskutecznością poszukiwania pracy wśród biernych zawodowo.

Źródłem danych dla wskaźników monitorujących realizację Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2018 będzie GUS oraz statystyki MRPiPS.

V. Organizacja prac nad przygotowaniem projektu KPDZ

Przygotowanie projektu KPDZ na rok 2018 należy do kompetencji Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Przy opracowywaniu dokumentu Minister właściwy do spraw pracy współpracował z wybranymi ministerstwami oraz organami administracji rządowej.

Współpraca przy tworzeniu KPDZ odbywała się drogą korespondencyjną (poczta elektronicznej).

Do współpracy przy opracowywaniu dokumentu zaangażowano następujące instytucje:

1. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (resort wiodący),
2. Ministerstwo Finansów,
3. Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju,
4. Ministerstwo Zdrowia,
5. Ministerstwo Edukacji Narodowej,
6. Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego,
7. Ministerstwo Cyfryzacji,
8. Ministerstwo Sportu i Turystyki,
9. Ministerstwo Infrastruktury i Budownictwa,
10. Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi,
11. Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji
12. Ministerstwo Sprawiedliwości,
13. Kancelarię Prezesa Rady Ministrów,
14. Główny Inspektor Pracy,
15. Komendę Główną Ochotniczych Hufców Pracy,
16. Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości,
17. Zakład Ubezpieczeń Społecznych,
18. Urząd Dozoru Technicznego,
19. Centralny Instytut Ochrony Pracy-Państwowego Instytutu Badawczego,
20. Główny Urząd Statystyczny,
21. Ministerstwo Spraw Zagranicznych,
22. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

VI. Finansowanie

Realizacja działań kierunkowych ujętych w KPDZ/2018. będzie finansowana ze środków krajowych: (budżet państwa, budżety jednostek samorządu terytorialnego, fundusze celowe, w tym w szczególności Fundusz Pracy (FP) i Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON), oraz zagranicznych: m.in. środki z funduszy europejskich (EFS).

Ponadto, realizacja działań ujętych w KPDZ/2018 będzie finansowana odpowiednio w ramach limitów wydatków lub planów finansowanych właściwych jednostek sektora finansów publicznych na 2018 r., bez konieczności ubiegania się o dodatkowe środki.

TABLICA FINANSOWA DLA ZADAŃ REALIZOWANYCH W RAMACH KPDZ/2018 (w tys. złotych)

Symbol zadania	Ogółem	Z tego									
		środki krajowe						środki zagraniczne			
		razem	FP	PFRON	budżet państwa	środki prywat.	inne środki	razem	EFS	EFRR	inne środki (EFFRROW, Erasmus, YEI)
0	1=2+8	2=3+...+7	3	4	5	6	7	8=9+...+11	9	10	11
OGÓLEM	6 522 562	4 773 011	226 689	2 575 455	1 961 883	8 534	451	1 749 551	452 542	0	1 297 009
Priorytet 1	2 858 896	1 328 809	223 370	0	1 104 988	0	451	1 530 087	233 502	0	1 296 586
Razem działania kierunkowe 1.	454 377	450 396	200 000	0	250 396	0	0	3 981	3 981	0	0
1.1.	4 219	396	0	0	396			3 823	3 823		
1.2.	450 000	450 000	200 000	0	250 000						
1.3. **	0										
1.4.	0										
1.5.	158							158	158		

Razem działanie kierunkowe 2.	53 656	26 305	21 114	0	5 192	0	0	27 351	27 351	0	0
2.1.	29 453	4 630			4 630			24 823	24 823		
2.2.	198	198	108		90						
2.3.	21 000	21 000	21 000								
2.4.	1 500	236			236			1 264	1 264		
2.5.	1 500	236			236			1 264	1 264		
2.6.	6	6	6								
2.7.**											
2.8.**											
Razem działanie kierunkowe 3.	2 051 486	752 572	2 256	0	749 864	0	451	1 298 914	2 595	0	1 296 319
3.1.	6 893	6 893			6 893						
3.2.*****	2 037 276	740 957			740 957			1 296 319			1 296 319
3.3.***	0	0									
3.4	7 317	4 721	2256		2 014		451	2 595	2 595		
Razem działanie kierunkowe 4.	33 140	33 140	0	0	33 140	0	0	0	0	0	0
4.1.	640	640			640			0			
4.2.	32 500	32 500			32500			0			
Razem działanie kierunkowe 5.	266 237	66 396	0	0	66 396	0	0	199 841	199 574	0	267
5.1.	334	67			67			267			267
5.2.	25 570	4 020			4 020			21 550	21 550		
5.3.	58 710	9 229			9 229			49 481	49 481		
5.4.	77 200	12 200			12 200			65 000	65 000		
5.5.	26 350	26 350			26 350			0			
5.6.*	0	0						0			

5.7.	32 238	5 068			5 068			27 170	27 170		
5.8.	43 149	6 776			6 776			36 373	36 373		
5.9.	2 686	2 686			2 686						
Priorytet 2	3 663 666	3 444 203	3 319	2 575 455	856 895	8 534	0	219 463	219 040	0	423
Razem działanie kierunkowe 6.	3 663 666	3 444 203	3 319	2 575 455	856 895	8 534	0	219 463	219 040	0	423
6.1.	128 363	128 363			128363			0			
6.2.**											
6.3.**											
6.4.	100	100			100			0			
6.5.	650	650			650			0			
6.6.	51 129	6 280			6280			44 849	44 849		
6.7.	4 410	3 462	3319		109	34		948	525		423
6.8.	157 500	7 500				7500		150 000	150000		
6.9.	21 000	1 000				1000		20000	20000		
6.10.	1 100	173			173			927	927		
6.11.**											
6.12.****	0	0						0			
6.13.	3 292 815	3 292 815		2575455	717360			0			
6.14.	3 250	511			511			2739	2739		
6.15.**	0	0						0			
6.16.	3 349	3 349			3349						

* W ramach środków własnych

** Brak danych

*** Większość kosztów ponoszona z budżetu MRPiPS i trudna do wyodrębnienia

**** Z uwagi na fakt, że prace nad aktualizacją dokumentu nie zostały jeszcze zakończone, nie jest możliwe oszacowanie wydatków związanych z realizacją programu

***** Na bieżącym etapie pracy nie jest możliwe wskazanie kosztów i źródeł finansowania tego zadania

***** Część kwoty pochodziła ze środków Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich – EFRROW. Podana kwota została uzyskana po uwzględnieniu kursu 4,25 PLN/EUR na rok 2018 i dotyczy całego okresu programowania, a nie tylko roku 2018

VII. Podmioty realizujące i sprawozdające o zadaniach ujętych w KPDZ/2018

Nazwa działań kierunkowych i zadań	Podmiot zgłaszający	Podmiot realizujący	Podmiot sprawozdający
Priorytet I. Sprawny i bezpieczny rynek pracy			
Działanie kierunkowe 1. Ograniczenie negatywnych skutków procesów demograficznych dla rynku pracy			
Zadanie 1.1 Wsparcie realizacji badań panelowych osób w wieku 50 lat i więcej w międzynarodowym projekcie Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE) – PO WER	MRPiPS/DAE	MRPiPS/DAE	MRPiPS/DAE
Zadanie 1.2 Resortowy program rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 „Małuch+” 2018	MRPiPS/DSR	MRPiPS/DSR	MRPiPS/DSR
Zadanie 1.3 Działania adresowane do osób w wieku przedemerytalnym	ZUS	ZUS	ZUS
Zadanie 1.4 Polityka społeczna wobec osób starszych do roku 2030 BEZPIECZEŃSTWO- UCZESTNICTWO- SOLIDARNOŚĆ	MRPiPS/DAS	MRPiPS/DAS	MRPiPS/DAS
Zadanie 1.5 Projekt {Nie}Samodzielni	MRPiPS/DAS	MRPiPS/DAS	MRPiPS/DAS
Działanie kierunkowe 2. Doskonalenie funkcjonowania instytucji rynku pracy			
Zadanie 2.1 Rozwijanie, uzupełnienie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji - INFODORADCA+	MRPiPS/DRP	MRPiPS/DRP	MRPiPS/DRP
Zadanie 2.2 Doskonalenie pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia z wykorzystaniem profilowania pomocy	MRPiPS/DRP	MRPiPS/DRP	MRPiPS/DRP

i indywidualnych planów działania dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy			
Zadanie 2.3 Zapewnienie utrzymania i rozwoju Systemu Teleinformatycznego Publicznych Służb Zatrudnienia	MRPiPS/DI	MRPiPS/DI	MRPiPS/DI
Zadanie 2.4 Konkurs „Szkolenia kluczowych i merytorycznych pracowników Instytucji Rynku Pracy w zakresie świadczenia usług w ramach sieci EURES, których finansowanie państwa członkowskie są zobowiązane przejąć na mocy reformy zasad funkcjonowania sieci EURES” w ramach Działania 2.4 „Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy” PO WER	MRPiPS/DWF	MRPiPS/DWF	MRPiPS/DWF
Zadanie 2.5 Konkurs pt. „Opracowanie modelowych procedur działań IRP w zakresie realizacji zadań na rzecz osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, biorąc pod uwagę stopień oddalenia od rynku pracy oraz gotowość do wejścia lub powrotu na rynek pracy” w ramach Działania 2.4 „Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy” PO WER	MRPiPS/DWF	MRPiPS/DWF	MRPiPS/DWF
Zadanie 2.6 Prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych	MRPiPS/DRP	MRPiPS/DRP	MRPiPS/DRP

Zadanie 2.7 Stworzenie modelu analizy popytu na zawody	MEN/MC/IBE	MEN/MC/IBE	MEN/MC/IBE
Zadanie 2.8 Budowanie e-usługi monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych	MC/MEN/IBE	MC/MEN/IBE	MC/MEN/IBE
Działanie kierunkowe 3. Wspieranie migracji przyjaznych rynkowi pracy			
Zadanie 3.1 Rozwój rynku mieszkań na wynajem, zarówno rynku komercyjnego, jak i społecznego oraz zwiększenie liczby mieszkań dostępnych dla osób o niskich i przeciętnych dochodach	MiR	MiR	MiR
Zadanie 3.2 Poprawa mobilności zawodowej osób odchodzących z rolnictwa w ramach poddziałania „Pomoc na rozpoczęcie pozarolniczej działalności gospodarczej na obszarach wiejskich”, typ operacji „Premie na rozpoczęcie działalności pozarolniczej”, przewidzianego w Programie Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014–2020	MRiRW	MRiRW	MRiRW
Zadanie 3.3 Migracje zarobkowe odpowiadające potrzebom rynku pracy	MRPiPS/DRP	MRPiPS/DRP	MRPiPS/DRP
Zadanie 3.4 Wspieranie mobilności pracowników na europejskim rynku pracy	MRPiPS/DRP	MRPiPS/DRP	MRPiPS/DRP
Działanie kierunkowe 4. Rynek pracy dobrej jakości			
Zadanie 4.1 Kampania Państwowej Inspekcji Pracy „Pracuję legalnie”	GIP	GIP	GIP
Zadanie 4.2 Program wieloletni „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” – IV etap, okres realizacji: lata 2017–2019, ustanowiony uchwałą nr 203/2015 Rady Ministrów z dnia 26 października 2015 r.	CIOP-PIB	CIOP-PIB	CIOP-PIB

Działanie kierunkowe 5. Zwiększanie szans na rynku pracy poprzez dostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy			
Zadanie 5.1 Projekt AppHelp4SMEs – Apprenticeship Helpdesk for Small and Medium Size Enterprises	PARP	PARP	PARP
Zadanie 5.2 Bilans Kapitału Ludzkiego	PARP	PARP	PARP
Zadanie 5.3 Rady ds. Kompetencji (programowa i sektorowe)	PARP	PARP	PARP
Zadanie 5.4 Prowadzenie działań służących zwiększeniu szans na rynku pracy osób uczących się w szkołach wyższych	MNiSW	MNiSW	MNiSW
Zadanie 5.5 Program Doktorat wdrożeniowy - II edycja	MNiSW	MNiSW	MNiSW
Zadanie 5.6 Przygotowanie i opublikowanie rozporządzenia w sprawie doradztwa zawodowego	MEN	MEN	MEN
Zadanie 5.7 Wdrożenie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK)	MEN	MEN	MEN
Zadanie 5.8 Program praktyk zawodowych w Państwowych Wyższych Szkołach Zawodowych w ramach działania 3.1 Kompetencje w szkolnictwie wyższym PO WER – V nabór uczelni	MNiSW	MNiSW	MNiSW
Zadanie 5.9 Utworzenie placówki o zasięgu ogólnopolskim, skierowanej do nauczycieli przedmiotów zawodowych, realizowanych na średnim poziomie kształcenia w zawodach medycznych	MZ	MZ	MZ
Priorytet II. Aktywizacja zawodowa niewykorzystanych dotąd zasobów pracy, w tym grup najbardziej narażonych na wykluczenie społeczne i bezrobocie długoterminowe			
Działanie kierunkowe 6. Wspieranie grup w trudnej sytuacji na rynku pracy			
Zadanie 6.1 Zwiększenie powszechności zatrudnienia w grupie	MS	MS	MS

skazanych i ukaranych tzw. kwalifikujących się do zatrudnienia			
Zadanie 6.2 Podniesienie kwalifikacji zawodowych skazanych i ukaranych, w celu ułatwienia im powrotu na rynek pracy po zakończeniu odbywania kary	MS	MS	MS
Zadanie 6.3 Konkurs pt. „Kompleksowe działania na rzecz poprawy wykształcenia i zatrudnienia członków społeczności romskiej, a także działania na rzecz likwidacji barier, które utrudniają zatrudnianie Romów i integrację ze społecznością większościową” realizowany w ramach Działania 2.7 „Zwiększenie możliwości zatrudnienia osób w szczególnym stopniu zagrożonych wykluczeniem społecznym” PO WER	MRPiPS/DWF	MRPiPS/DWF	MRPiPS/DWF
Działania wspierające osoby młode na rynku pracy (w tym zagrożone wykluczeniem)			
Zadanie 6.4 Rozwijanie potencjału młodzieży - w szczególności zagrożonej wykluczeniem społecznym, poprzez ułatwienie jej przejścia z edukacji na rynek pracy i włączenie w uczestnictwo w życiu społecznym i ekonomicznym	OHP	OHP	OHP
Zadanie 6.5 Rozwój zintegrowanego systemu usług rynku pracy dla młodzieży – szkolnej, bezrobotnej i poszukującej pracy	OHP	OHP	OHP
Zadanie 6.6 Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu młodzieży i aktywizacja osób młodych na rynku pracy z uwzględnieniem młodzieży z grupy NEET	OHP	OHP	OHP

<p>Zadanie 6.7 Aktywizacja zawodowo-edukacyjna osób młodych do 29 roku życia, w tym w szczególności osób pozostających bez pracy zaliczanych do kategorii NEET, a także osób należących do następujących grup: osoby odchodzące z rolnictwa, imigranci i reemigranci, osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych i osoby ubogie pracujące, PO WER</p>	<p>MiR</p>	<p>MiR</p>	<p>MiR</p>
<p>Zadanie 6.8 Wsparcie osób młodych znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji - konkursy centralne ogłaszane przez MRPiPS, służące realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce w ramach Działania 1.3 „Wsparcie osób młodych znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji” PO WER</p>	<p>MRPiPS/DWF</p>	<p>MRPiPS/DWF</p>	<p>MRPiPS/DWF</p>
<p>Zadanie 6.9 Konkurs „Wsparcie rozwoju kompetencji społecznych ludzi młodych zwiększających ich szanse na rynku pracy” w ramach Działania 1.4 „Wsparcie rozwoju kompetencji społecznych ludzi młodych zwiększających ich szanse na rynku pracy” PO WER</p>	<p>MRPiPS/DWF</p>	<p>MRPiPS/DWF</p>	<p>MRPiPS/DWF</p>
<p>Zadanie 6.10 Projekt pt. „Wdrożenie instrumentu pożyczkowego i reporenceniowego w ramach Krajowego Funduszu Przedsiębiorczości Społecznej” realizowany w ramach Działania 2.9 „Rozwój ekonomii społecznej” PO WER</p>	<p>MRPiPS/DWF</p>	<p>MRPiPS/DWF</p>	<p>MRPiPS/DWF</p>

Działania na rzecz osób niepełnosprawnych			
Zadanie 6.11 Projekt pozakonkursowy pt. „Nowoczesne narzędzia wsparcia aktywności osób niepełnosprawnych” realizowany w ramach Działania 2.6 „Wysoka jakość polityki na rzecz włączenia społecznego i zawodowego osób niepełnosprawnych” PO WER	MRPiPS/DWF	MRPiPS/DWF	MRPiPS/DWF
Zadanie 6.12 Zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych	MRPiPS/BON	MRPiPS/BON	MRPiPS/BON
Zadanie 6.13 Działania realizowane przez PFRON na rzecz osób niepełnosprawnych	PFRON	PFRON	PFRON
Zadanie 6.14 Projekt pozakonkursowy pt. „Wypracowanie i pilotażowe wdrożenie modelu kompleksowej rehabilitacji umożliwiającej podjęcie lub powrót do pracy” w ramach Działania 2.6 „Wysoka jakość polityki na rzecz włączenia społecznego i zawodowego osób z niepełnosprawnościami” PO WER	MRPiPS/DWF	PFRON	MRPiPS/DWF
Wspieranie osób zagrożonych wykluczeniem społecznym			
Zadanie 6.15 Wsparcie sektora ekonomii społecznej	MRPiPS/DES	MRPiPS/DES	MRPiPS/DES
Zadanie 6.16 Aktywizacja społeczno-zawodowa osób zagrożonych wykluczeniem społecznym	MRPiPS/DPS	MRPiPS/DPS	MRPiPS/DPS

Załącznik nr 1 Priorytety i kluczowe cele w zakresie zatrudnienia w opracowaniach strategicznych Rządu

(1) Krajowy Program Reform, część zatrudnienie (3. Aktywność dla wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu)

Priorytety/Obszary:

- Wzrost sprzyjający włączeniu społecznemu (budowa nowych przewag)

Cel ogólny:

- Osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 20-64 lata na poziomie 70,2% w 2018 r., 70,6% w 2019 r., 71,0% w 2020 r.
- Zmniejszenie w 2020 r. do 4,5% odsetka osób wcześniej porzucających naukę oraz zwiększenie do 45% odsetka osób z wykształceniem wyższym w wieku 30-34 lata

(2) Krajowy Plan Działania na rzecz Zatrudnienia 2015-2017, sprawozdanie za 2016 r.

Priorytety/Obszary:

- Priorytet I. Adaptacyjny rynek pracy
- Priorytet II. Wzmocnienie obsługi rynku pracy

Cel ogólny:

- Wzrost wskaźnika zatrudnienia do 68,1% w 2017 r. (dla osób w przedziale wieku 20-64 lata)

Cele szczegółowe:

- Zmniejszenie stopy bezrobocia ogółem
- Zwiększenie wskaźnika aktywności zawodowej

(3) Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, Cel Szczegółowy II: Rozwój społecznie wrażliwy i terytorialnie zrównoważony

Priorytety/Obszary:

- Spójność społeczna
- Rozwój zrównoważony terytorialnie

Cel ogólny:

- Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20-64 wg BAEL 71,0% w 2020 r.
- Wskaźnik zatrudnienia kobiet z najmłodszym dzieckiem w wieku do 5 lat wg BAEL 65% w 2020 r.

Cele szczegółowe:

- Poprawa dostępności usług świadczonych w odpowiedzi na wyzwania demograficzne
- Wzrost i poprawa wykorzystania potencjału kapitału ludzkiego na rynku pracy

(4) Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego

Priorytety/Obszary:

- Spójność społeczna
- Kapitał ludzki i społeczny
- Cyfryzacja

Cel ogólny:

- Zapewnienie rozwoju i odpowiedniego wykorzystania potencjału różnych grup społecznych dla efektywnej gospodarki i pełnego uczestnictwa w życiu społecznym

Cele szczegółowe:

- Poprawa sytuacji osób i grup zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym
- Tworzenie dobrze wynagradzanych i stabilnych miejsc pracy, także na wsi
- Wykorzystanie potencjału dostępnych i potencjalnych zasobów pracy (osób młodych i starszych)
- Tworzenie polityki migracyjnej jako instrumentu zarządzania zasobami ludzkimi
- Poprawa dostępu do usług społecznych i zdrowotnych
- Redukcja niedopasowania kwalifikacji do potrzeb rynku pracy

Załącznik nr 2 Indeks użytych skrótów

BAEL – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności
BON – Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych
CEDEFOP – Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego
CIOP-PIB – Centralny Instytut Ochrony Pracy-Państwowy Instytut Badawczy
CSR – Country Specific Recommendations
DAE – Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz
DAS – Departament Polityki Senioralnej
DES – Departament Ekonomii Społecznej i Solidarnej
DI – Departament Informatyki
DPS – Departament Pomocy i Integracji Społecznej
DRP – Departament Rynku Pracy
DSR – Departament Polityki Rodzinnej
DWF – Departament Wdrażania EFS
EDP – Euro-Doradztwo Polska
EFRROW – Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich
EFTA – Europejskie Stowarzyszenie Wolnego Handlu
EFS – Europejski Fundusz Społeczny
ES – Ekonomii Społecznej
EURES – Europejskie Służby Zatrudnienia
EUROFOUND – Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy
EUROSTAT – Urząd Statystyczny Wspólnot Europejskich
GIP – Główny Inspektor Pracy
GUS – Główny Urząd Statystyczny
IBE – Instytut Badań Edukacyjnych
ICT – Technologie Informacyjne i Komunikacyjne
IRP – Instytucje Rynku Pracy
KE – Komisja Europejska
KPDZ – Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia
KPR – Krajowy Program Reform
KPRES – Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej
KZZ – Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych
MC – Ministerstwo Cyfryzacji

MIiR – Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju
MEN – Ministerstwo Edukacji Narodowej
MNiSW - Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego
MRPiPS – Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
MRiRW – Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi
MŚP – Małe i średnie przedsiębiorstwa
MZDiN – Monitoring Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych
NBK – Narzędzie do badania kompetencji
NEET – osoby młode, które nie pracują, nie uczą się ani nie uczestniczą w szkoleniach
OECD – Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju
OHP – Ochotnicze Hufce Pracy
PARP – Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
PFRON – Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
PKB – Produkt Krajowy Brutto
PES – Podmioty Ekonomii Społecznej i Solidarnej
PO KL – Program Operacyjny Kapitał Ludzki
PO WER – Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój
PPK – Pracownicze Plany Kapitałowe
PS – Przedsiębiorstwa Społeczne
PSZ – Publiczne Służby Zatrudnienia
PUP – Powiatowy Urząd Pracy
RPDZ – Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia
SDZ – Systemem Doradcy Zawodowego
SOR – Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju
SRKL – Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego
UE – Unia Europejska
WUP - Wojewódzki Urząd Pracy
ZUS – Zakład Ubezpieczeń Społecznych
ZSK – Zintegrowany System Kwalifikacji