

Załącznik
do uchwały nr 49/2019
Rady Ministrów
z dnia 6 czerwca 2019 r.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2019

Warszawa, 2019 r.

Spis treści

Wstęp.....	3
Podstawa formalno-prawna opracowania KPDZ na rok 2019	3
I. KPDZ/2019 a wyzwania na polskim rynku pracy	4
II. Priorytety i cele KPDZ/2019	10
III. Działania przewidziane do realizacji w ramach KPDZ/2019:.....	11
IV. Sprawozdawczość	44
V. Organizacja prac nad przygotowaniem projektu KPDZ	49
VI. Finansowanie.....	51
VII. Podmioty realizujące i sprawozdające o zadaniach ujętych w KPDZ/2019	55
Załącznik 1 Priorytety i kluczowe cele w zakresie zatrudnienia w opracowaniach strategicznych Rządu.....	61
Załącznik nr 2 Indeks użytych skrótów.....	62

Wstęp

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2019 (KPDZ/2019) stanowi próbę uchwycenia nowych trendów na rynku pracy oraz wskazania na polityki, które będą najbardziej korzystne w danej sytuacji. Uwzględnia również kierunki polityk realizowanych przez Krajowy Program Reform na rzecz realizacji Strategii Europa 2020 (KPR), w tym Zalecenia Rady UE. KPDZ/2019 pozwoli na zapoznanie samorządów województw, przygotowujących na szczeblu regionalnym regionalne plany działań na rzecz zatrudnienia (RPDZ), z celami i kierunkami polityk wyznaczonymi przez KPDZ na szczeblu krajowym.

Analiza sytuacji panującej na rynku pracy w Polsce oraz celów i priorytetów zapisanych w KPDZ/2018 sprawiła, że zdecydowano się kontynuować działania KPDZ/2018, poddając je modyfikacjom, tam gdzie jest to potrzebne w celu dostosowania do istniejących potrzeb. Stanowi to nawiązanie do wcześniejszych KPDZ, które wykraczając poza okres 1 roku, zachowywały spójną hierarchię celów i podejmowanych działań w dłuższej perspektywie czasowej.

Podstawa formalno-prawna opracowania KPDZ na rok 2019

Podstawą dla opracowania KPDZ/2019 jest ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1265, z późn. zm.). Art. 3 ust. 2 tej ustawy zobowiązuje ministra właściwego do spraw pracy, do przygotowania KPDZ w szczególności wspólnie z ministrem właściwym do spraw gospodarki, ministrem właściwym do spraw oświaty i wychowania, ministrem właściwym do spraw szkolnictwa wyższego i nauki, ministrem właściwym do spraw rozwoju wsi oraz ministrem właściwym do spraw rozwoju regionalnego.

Wspomniana ustawa wyznacza dodatkową przesłankę opracowania KPDZ. Bowiem zgodnie z art. 3 ust. 4 tej ustawy, KPDZ przygotowany na szczeblu ogólnokrajowym, stanowi podstawę dla przygotowania przez samorząd województwa corocznych regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia, określających preferowane programy regionalne, projekty lokalne, priorytetowe grupy bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia.

Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, uchwalany przez Radę Ministrów KPDZ, zawierający zasady realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia, stanowi podstawę realizacji zadań państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej.

Przygotowanie i koordynacja realizacji KPDZ, obok innych działań, umożliwi ministrowi właściwemu do spraw pracy realizację zadań na rzecz rynku pracy, na co wskazuje art. 4 ust 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia...

Szerokie ramy, w których winny znaleźć się zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, a w szczególności cele, priorytety i zadania zgłaszane do realizacji w ramach KPDZ/2019, wyznaczają:

1. art. 3 ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
2. przyjęte przez Rząd dokumenty programowe:
 - Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju (SOR);
 - Krajowy Program Reform na rzecz realizacji Strategii "Europa 2020" (KPR);
 - Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2018 rok;
 - Sprawozdanie z realizacji KPDZ/2015-2017 w 2017 roku;
 - Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego;
 - Krajowy Program Przeciwdziałania Ubóstwu i Wykluczeniu Społecznemu 2020. Nowy wymiar aktywnej integracji;
 - Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej;
3. zalecenia Rady dla Polski na 2017/2018 (Country Specific Recommendations - CSR).

I. KPDZ/2019 a wyzwania na polskim rynku pracy

Z kwartału na kwartał sytuacja na rynku pracy jest coraz lepsza. Obserwowany jest m.in. rekordowo niski poziom bezrobocia. W wyniku zachodzących zmian zmniejszyła się zarówno stopa bezrobocia, jak i liczba pozostających bez pracy, w grudniu 2018 r. stopa bezrobocia rejestrowanego wynosiła 5,8%, liczba bezrobotnych 968,9 tys. osób,¹ a przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw wzrosło do 6,2 mln osób. Po raz pierwszy od lat 90-tych ub. wieku stopa bezrobocia rejestrowanego przyjęła jednocyfrową wartość we wszystkich województwach, wskazując na poprawę stanu spójności społecznej. W efekcie pozytywnych zmian na rynku pracy Polska mając najniższą stopę bezrobocia w UE m.in. obok Czech i Niemiec, znalazła się w gronie krajów charakteryzujących się najniższym bezrobociem².

¹ Wg BAEL dla IV kwartału 2018 r. wartości tych wskaźników były jeszcze niższe i wynosiły odpowiednio: 3,8% i 649 tys. osób.

² EUROSTAT

Zgodnie z Krajowym Programem Reform na lata 2018/2019 w najbliższej przyszłości w Polsce należy oczekiwać dalszego systematycznego spadku stopy bezrobocia (zharmonizowanego)³, który w 2021 roku może wynosić 3,3%.

Pomimo zdecydowanej poprawy sytuacji, przed polskim rynkiem pracy stoją wyzwania związane między innymi z sytuacją osób w wieku mobilnym (18-44 lata), zachodzącymi procesami demograficznymi (starzenie się społeczeństwa, malejąca liczba osób w wieku produkcyjnym, zmniejszenie się liczby osób aktywnych zawodowo), niewykorzystanymi zasobami pozostającymi poza rynkiem pracy, niedopasowaniem kwalifikacji do potrzeb rynku pracy, segmentacją rynku pracy, koniecznością podniesienia stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, wpływem gospodarki cyfrowej na rynek pracy oraz migracjami⁴.

1. Demografia

Demografia pozostaje jednym z największych wyzwań dla polskiego rynku pracy. W wyniku starzenia się populacji systematycznie kurczą się dostępne zasoby siły roboczej. W następstwie zmian zachowań prokreacyjnych (wzrost wieku kobiet przy urodzeniu pierwszego dziecka) oraz wydłużenia czasu trwania życia - liczba ludności w wieku produkcyjnym zmniejsza się, rośnie natomiast liczba ludności w wieku poprodukcyjnym. Rosnąca liczba pracowników w starszym wieku wymaga odmiennego podejścia do polityki zatrudnieniowej i implikuje potrzebę podejmowania działań, m.in. w zakresie dostosowania miejsc pracy. Jednocześnie wspomniana sytuacja niesie ze sobą negatywne konsekwencje w postaci m.in.: niedoboru pracowników, rosnącej presji płacowej, niewykorzystanych mocy produkcyjnych, mniejszego tempa wzrostu gospodarczego i co za tym idzie poziomu zamożności społeczeństwa czy zagrożeń płynących dla systemu zabezpieczenia emerytalnego, społecznego czy opieki zdrowotnej oraz systemu edukacji. Ponadto, mniejsza liczba osób w wieku produkcyjnym, w tym zwłaszcza osób w wieku mobilnym (18-44 lata), może w negatywny sposób wpływać na poziom innowacyjności gospodarki. W związku z tym pojawia się potrzeba inicjowania działań, które pozwolą na zredukowanie negatywnych skutków płynących z zachodzących procesów demograficznych⁵. Działania takie obejmują podejmowanie kroków na rzecz utrzymania w dobrym zdrowiu pracowników w starszym wieku oraz zachęcenia ich do pozostawania w zatrudnieniu również po osiągnięciu wieku emerytalnego, m.in. poprzez uświadomienie/wskazanie

³ Zharmonizowana stopa bezrobocia jest wynikiem przyjętej przez Eurostat ujednoliconej metody wyznaczania tego wskaźnika dla każdego z krajów Unii Europejskiej. Dane obliczane są przez EUROSTAT w oparciu o kwartalne wyniki badania siły roboczej (BAEL), uwzględniającego definicję Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) oraz miesięczne dane z bezrobocia rejestrowanego.

⁴ Szacuje się, że w końcu roku 2017 poza granicami Polski przebywało czasowo około 2 540 tys. mieszkańców Polski (GUS),

⁵ Znaczenia nabierają polityki motywujące osoby w wieku poprodukcyjnym do aktywności ekonomicznej na rynku pracy. W tym aktywne polityki rynku pracy, czyli działania, których celem jest zwiększenie zatrudnienia i spadek bezrobocia dzięki bezpośredniemu oddziaływaniu na szanse znalezienia pracy przez osoby nimi objęte, poprzez zwiększenie popytu na pracę (subsydiowanie zatrudnienia, roboty publiczne), a także usprawniające funkcjonowanie samego rynku (pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe, szkolenia).

korzyści płynących z dłuższego pozostawania w aktywności zawodowej. W ramach niwelowania luki demograficznej należy prowadzić działania zachęcające do powrotu rodaków, którzy wyemigrowali zagranicę w poszukiwaniu pracy, bądź znaleźli się tam w wyniku zawieruchy ostatniej wojny światowej (repatriacja potomków osób zesłanych na wschód w trakcie ostatniej wojny oraz zachęcanie do powrotów osób, które zdecydowały się na emigrację)⁶. Duży potencjał stanowią osoby, które pozostają poza krajem w wyniku migracji zarobkowych, np. do W. Brytanii.

Zmniejszenie zasobów siły roboczej sprawia, że niezbędne staje się prowadzenie stałego monitoringu potrzeb pracodawców oraz kompetencji posiadanych przez osoby w wieku aktywności zawodowej, tak aby możliwe było dopasowanie do nich usług rynku pracy oraz systemu edukacji formalnej i nieformalnej.

2. Aktywność zawodowa i niewykorzystane zasoby pracy

Wciąż istnieje duża grupa osób biernych zawodowo, pozostających poza rynkiem pracy. W IV kwartale 2018 r. biernych zawodowo było 13,4 mln osób i ich wielkość zmniejszyła się o 0,4% w stosunku do analogicznego okresu ubiegłego roku. Tym samym wielkość tej grupy ulega pewnym wahaniom. Największą grupę wśród biernych zawodowo obok emerytów, stanowią osoby uczące się. Same zaś przyczyny bierności są uzależnione od wieku. Generalnie rezerw możliwych do wykorzystania należy raczej szukać wśród biernych zawodowo z powodu obowiązków rodzinnych i związanych z prowadzeniem domu (1,8 mln osób), z powodu choroby i niepełnosprawności (1,6 mln osób)⁷ oraz zniechęconych bezskutecznym poszukiwaniem pracy (0,3 mln. osób)⁸. Do osób pochodzących z tych grup powinny być adresowane działania służące zwiększeniu ich udziału w rynku pracy. Osobną kwestią pozostaje dotarcie do osób pochodzących ze wspomnianych populacji oraz zachęcenie ich do powrotu lub wejścia na rynek pracy. Jest to z pewnością trudne zadanie, zwłaszcza, iż z reguły są to osoby pozostające poza rejestrami urzędów pracy, w tym również poza obszarem ich oddziaływania.

Według danych Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) w IV kwartale 2018 r. aktywni zawodowo stanowili 56,1% ludności w wieku 15 lat i więcej. Dodatkowo udział ten utrzymał się na podobnym poziomie w stosunku do analogicznego okresu 2017 r. W przypadku ludności w wieku produkcyjnym współczynnik ten wyniósł 76,6% (wzrost o 0,7 pkt. proc). Współczynnik aktywności zawodowej mężczyzn (64,9%) był znacznie wyższy niż kobiet (48,0%). Jednocześnie można zaobserwować wzrost aktywności zawodowej osób w wieku 25-44 lata. Niski poziom aktywności zawodowej obserwowany jest również wśród osób niepełnosprawnych 17,2% (wzrost o 0,8%). Warto wspomnieć, że

⁶ W tym zakresie funkcjonuje portal powroty.gov.pl.

⁷ Warto zaznaczyć, że w związku ze starzeniem się społeczeństwa liczba ta będzie rosła. W sumie w Polsce mieszka ok. 4,7 mln osób niepełnosprawnych, a problem dostępności może dotyczyć nawet ok. 8 mln osób.

⁸ Informacja o rynku pracy w IV kwartale 2018 roku – GUS.

rząd wspierając aktywizację osób niepełnosprawnych podejmuje szereg działań adresowanych do tej grupy realizowanych m.in. przez PFRON⁹.

Duża luka w aktywności zawodowej po stronie kobiet wskazuje, że też do tej grupy należy kierować działania służące zwiększeniu obecności na rynku pracy. Niskiemu poziomowi aktywności zawodowej kobiet sprzyja fakt, że na nich spoczywają głównie obowiązki rodzinne, w szczególności sprawowanie opieki nad osobami zależnymi: dziećmi i osobami w starszym wieku. Z tego powodu powinny być rozwijane np.: ułatwienia w dostępie do opieki nad dzieckiem, rozwiązania ułatwiające godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym, np. praca na część etatu, czy elastyczna organizacja pracy oraz tzw. telepraca. W związku z powyższym za celowe należy uznać kontynuowanie programu MALUCH+, wzmacniającego opiekę instytucjonalną nad dziećmi w wieku do lat trzech. Niski udział aktywnych zawodowo wśród osób w wieku 55-64 lata (50,4%) wskazuje, że również jest to grupa w której znajdują się rezerwy.

Coraz większego znaczenia będą nabierać również działania na rzecz aktywizacji zawodowej dostępnych rezerw w postaci realokacji z sektorów gdzie utrzymywało się tzw. ukryte bezrobocie. W szczególności chodzi o rolnictwo, które dysponuje sporą nadwyżką siły roboczej, którą można przekierować do innych sektorów gospodarki, gdyż nie jest ona w pełni wykorzystana na skutek wdrażania nowoczesnych technologii, wpływających na zmniejszenie zapotrzebowania na pracę w tym sektorze gospodarki. Wydaje się, że należy również uatrakcyjnić różne formy aktywizacji zawodowej dla osób w młodym wieku¹⁰.

3. Niedopasowanie kwalifikacji pracowników do wymagań rynku pracy

Zachodzące coraz szybciej zmiany technologiczne, w tym związane z wprowadzaniem tzw. cyfrowej gospodarki 4.0, sprawiają, że posiadane kwalifikacje w szybkim tempie ulegają dezaktualizacji, nie przystając do potrzeb nowoczesnego rynku pracy. Ponadto, szkolnictwo zawodowe oferujące niekiedy kształcenie na przestarzałych kierunkach, nieadekwatnych w świetle współczesnej gospodarki, sprawia, że często posiadane kwalifikacje już na starcie życia zawodowego nie do końca odpowiadają potrzebom współczesnego rynku pracy. Stąd istotne staje się podejmowanie działań na rzecz przeciwdziałania niedopasowaniu kwalifikacji. Ważną rolę do odegrania w tym procesie mają m.in. Krajowy Fundusz Szkoleniowy, Fundusze Europejskie oraz wdrażanie koncepcji uczenia się przez całe życie. Zwłaszcza, że podnoszenie kwalifikacji przez dorosłych nie jest w Polsce zbyt rozpowszechnione w porównaniu do innych krajów. Istotne jest np. wspieranie działań systemu rad ds. kompetencji¹¹, które wnoszą wkład w identyfikowanie i zabezpieczenie

⁹ W Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju przewidziana jest Strategia na rzecz osób niepełnosprawnych na lata 2017-2030, która będzie tworzyć ramy dla polityk na rzecz wspomnianej grupy osób. W jej ramach będzie realizowany m.in. Narodowy Program Zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych.

¹⁰ Jednym z rozwiązań może być podwyższenie wynagrodzeń pracowników młodocianych zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego oraz ograniczenie bezpłatnych staży i praktyk.

¹¹ Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości wdraża wspomniany system, który umożliwia zbudowanie bliskiej współpracy pomiędzy środowiskiem edukacji, a przedsiębiorcami. Dzięki temu będą oni mogli poznać

kompetencji oczekiwanych przez rynek pracy¹². Sprawne reagowanie na oczekiwania rynku pracy w zakresie pożądaných kwalifikacji jest istotne z uwagi na to, że zmiany dotyczą również takich sektorów jak handel detaliczny, gdzie wprowadzanie nowych rozwiązań będzie wiązało się z potrzebą przekwalifikowania lub realokacji siły roboczej. Ważne jest także wspieranie współpracy przedsiębiorców ze szkołami, w celu wyposażenia osób uczących się w bardziej adekwatne kwalifikacje. Równie istotny jest rozwój instrumentów prognostycznych pozwalających na odpowiednio wczesne reagowanie na zmiany zachodzące na rynku pracy.

4. Segmentacja rynku pracy

Uelastycznieniu rynku pracy, kojarzonemu z „ekspansją” różnych niepracowniczych form zatrudnienia, obok ogólnego pogorszenia warunków pracy, towarzyszyło upowszechnienie tzw. dualnego modelu rynku pracy. Na rynku tym, obok stabilnych form zatrudnienia (umowa o pracę na czas nieokreślony), występują również mniej trwałe formy zatrudnienia (umowy na czas określony, umowy cywilnoprawne czy samozatrudnienie, niekiedy nie do końca dobrowolne, bądź praca nierejestrowana), które nie dają pewności osobom pracującym, narażając je na wyższe ryzyko utraty pracy, ograniczenie w dostępie do rozwoju zawodowego, brak należytego zabezpieczenia w dostępie do praw pracowniczych i systemu zabezpieczenia społecznego, utrudniając dostęp do kredytów mieszkaniowych czy wpływając na decyzję o założeniu rodziny i posiadaniu dzieci. Rząd świadomy tego, zrobił wiele dla ukrócenia nieprawidłowości, jakie występowały na rynku pracy - wprowadzenie regulacji limitujących okresy zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony, regulacje podnoszące standardy pracy i warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych, likwidacja syndromu pierwszej dniówki, podniesienie minimalnego wynagrodzenia za pracę pracowników (tj. osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy) oraz minimalnej stawki godzinowej dla osób wykonujących pracę na podstawie określonych umów cywilnoprawnych, wymóg odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne do wysokości płacy minimalnej. Jednak wciąż istnieje przestrzeń dla podejmowania działań, które pozwolą na ograniczenie negatywnych skutków segmentacji rynku pracy. Dobra sytuacja na rynku pracy i tzw. rynek pracownika z jakim obecnie mamy styczność, stanowią odpowiedni moment do podjęcia dalszych kroków na rzecz zapewnienia wszystkim pracownikom dostępu do bezpiecznego, stabilnego miejsca pracy.

5. Poprawa bezpieczeństwa zatrudnienia

nawzajem swoje potrzeby, możliwości i ograniczenia oraz tworzyć wspólne projekty, służące lepszemu przygotowaniu przyszłych kadr. W skład systemu rad ds. kompetencji wchodzi sektorowe rady ds. kompetencji, rada programowa oraz narzędzie badawcze pn. Bilans Kapitału Ludzkiego.

¹² Rekomendacje ze sprawozdania z KPDZ/2015-2017 za 2017 r. - opracowane w 2018 r.

Niezbędne jest kontynuowanie działań służących podniesieniu stanu bezpieczeństwa i higieny miejsc pracy¹³. Ważną rolę do odegrania mają, obok działań podejmowanych przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Państwowa Inspekcja Pracy i inne instytucje odpowiedzialne za zapewnienie bezpieczeństwa pracy, które poprzez działania prewencyjne mogą przyczynić się do zmniejszenia wypadkowości oraz wspierać pracodawców w ich wysiłkach na rzecz zapewnienia bezpiecznych warunków pracy. Ponadto, w związku z poprawiającą się sytuacją na rynku pracy należy większą uwagę zwracać nie tylko na samo tworzenie miejsc pracy, ale również na ich trwałość i jakość, tj. warunki w jakich pracownik wykonuje pracę, w oparciu o jaką umowę itp. Jednak starzenie się zasobów siły roboczej, która będzie wymagała zapewnienia coraz lepszych, godnych i dostosowanych do jej możliwości warunków pracy oraz wzrost zapotrzebowania na pracę w sektorach gospodarki o ryzyku dużej wypadkowości sprawia, że kwestie związane z bezpieczeństwem pracy są w dalszym ciągu aktualne¹⁴. Z tego względu potrzebne są szeroko zakrojone działania, w tym, w zakresie większej świadomości na temat znaczenia bezpiecznych warunków pracy, aby zachować w dobrej kondycji posiadane coraz bardziej ograniczone zasoby siły roboczej.

6. Migracje

Rozwijająca się w szybkim tempie gospodarka wymaga coraz większych zasobów siły roboczej. Jednak zachodzące procesy demograficzne oraz wyjazdy mieszkańców Polski za granicę w poszukiwaniu pracy i w konsekwencji kurczenie się dostępnych zasobów „rodzimej” siły roboczej sprawiają, że przedsiębiorcy starają się realizować swoje zapotrzebowanie na pracowników poprzez zatrudnienie pracowników cudzoziemskich. W efekcie od kilku lat obserwujemy wzrost zatrudnienia cudzoziemców¹⁵, za sprawą których przedsiębiorcy próbują zaspokoić swoje zapotrzebowanie na siłę roboczą. Ze względu na rosnącą skalę tego zjawiska niezbędne jest podejmowanie działań, które będą w równym stopniu uwzględniały interesy przedsiębiorców i polskich pracowników, chroniąc ich przed ryzykiem wypierania z rynku pracy przez pracowników pochodzących z zagranicy. Do tej pory rząd podjął szereg działań mających na celu ograniczenie pojawiających się nieprawidłowości w związku z zatrudnianiem cudzoziemców w Polsce. M.in. zdecydowano się na wprowadzenie rozwiązań pozwalających na odmowę wydania zezwolenia na pracę w przypadku gdy istnieją przesłanki, że wniosek został złożony dla pozorów. W celu

¹³ W 2017 r. liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy, wyniosła ogółem 88 330 osób i była o 0,5% większa niż w 2016 r. Spośród 88 330 poszkodowanych ogółem, 87 389 osób uległo wypadkom przy pracy ze skutkiem innym (o 0,2 % więcej niż w 2016 r.), 671 osób – wypadkom z ciężkimi obrażeniami ciała (analogicznie o 43,7 % więcej), wypadkom śmiertelnym – 270 osób (tj. o 11,1 % więcej niż w ub. roku) - Wypadki przy pracy w 2017 r. – GUS.

¹⁴ Istotne jest skoncentrowanie się na branżach o wysokiej wypadkowości, na co wskazują działania rządu w pakiecie MSP, przewidującym zmniejszenie szkoleń BHP w branżach o mniejszej wypadkowości - <https://www.gov.pl/web/przedsiębiorczość-technologia/pakiet-dla-msp>.

¹⁵ Skalę zatrudnienia cudzoziemców w Polsce ilustruje fakt, że w dniu 31.08.2018 r. podlegało ubezpieczeniu społecznemu ponad 560 tys. cudzoziemskich pracowników.

ułatwienia zatrudniania cudzoziemców wprowadzono m.in. rozwiązania przewidujące odstąpienie od testu rynku pracy w przypadku prawie 300 zawodów. Podejmowano również kroki na rzecz ograniczenia nadużyć związanych z zatrudnianiem cudzoziemców w ramach systemu oświadczeń. Bardzo istotne jest wspieranie migracji powrotnych do Polski, w tym naszych rodaków przebywających w W. Brytanii.

II. Priorytety i cele KPDZ/2019

KPDZ/2019 zawiera:

1. cele i działania kierunkowe zgodne z politykami państwa w dziedzinie rynku pracy,
2. zadania sprzyjające realizacji działań kierunkowych,
3. szacunkową wysokość środków finansowych, w tym Funduszu Pracy oraz budżetu państwa, na dofinansowanie działań zgłoszonych do KPDZ,
4. wskaźniki efektywności KPDZ.

Cele KPDZ/2019

Głównym celem KPDZ/2019 w ślad za KPDZ/2018 pozostaje:

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

Cele szczegółowe

- Dostosowanie działań urzędów pracy do zmieniającego się rynku pracy,
- Zwiększenie adaptacyjności bezrobotnych, pracujących i osób z grupy NEET na rynku pracy,
- Zwiększenie aktywności zawodowej osób związanych z rolnictwem w kierunku pozarolniczego rynku pracy,
- Rozwój kształcenia zawodowego i uczenia się przez całe życie,
- Zwiększenie bezpieczeństwa miejsc pracy.

Priorytety KPDZ/2019

W związku z zaobserwowanymi wyzwaniem na rynku pracy oraz z uwagi na fakt, że dokument stanowi kontynuację KPDZ/2018 nowy KPDZ będzie obejmował analogiczne jak w 2018 r. priorytety:

- Sprawny i bezpieczny rynek pracy¹⁶,
- Aktywizacja zawodowa niewykorzystanych dotąd zasobów pracy, w tym grup najbardziej narażonych na wykluczenie społeczne i bezrobocie długotrwałe.

Działania kierunkowe

Dla osiągnięcia przyjętych celów oraz zidentyfikowanych wyzwań KPDZ/2019 zawiera następujące działania kierunkowe:

1. Ograniczenie negatywnych skutków zjawisk związanych z demografią i zmianami technologicznymi,
2. Doskonalenie funkcjonowania instytucji rynku pracy,
3. Wspieranie mobilności,
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.

W przypadku działania kierunkowego 6 wprowadzono podtytuły wskazujące grupy do których adresowane są poszczególne zadania:

- Działania adresowane do wybranych grup zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy,
- Działania wspierające osoby młode na rynku pracy (w tym zagrożone wykluczeniem),
- Działania na rzecz osób niepełnosprawnych,
- Wspieranie osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

III. Działania przewidziane do realizacji w ramach KPDZ/2019:

Priorytet I. Sprawny i bezpieczny rynek pracy

1. **Działanie kierunkowe:** Ograniczenie negatywnych skutków zjawisk związanych z demografią i zmianami technologicznymi

¹⁶ Kontynuacja priorytetów pochodzących z poprzedniego KPDZ podyktowana jest potrzebą dalszego prowadzenia działań na rzecz bezpiecznego i stabilnego dla pracowników 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

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:

- Zwiększenie kręgu osób korzystających z wyników badania SHARE poprzez przeprowadzenie szkoleń z wykorzystania danych przy pomocy oprogramowania STATA,
- Opracowanie analiz i publikacja wyników VII rundy badania. Realizacja badania SHARE w rundzie VIII,
- Opracowanie założeń systemu monitorowania sytuacji zawodowej i społecznej osób w wieku 50+, w tym opracowanie interaktywnego narzędzia informatycznego do przedstawiania informacji o sytuacji osób starszych w Polsce (obecnie – I kwartał 2020).

Przewidywane efekty:

Wyniki realizacji projektu będą wykorzystywane do prowadzenia polityki opartej na dowodach. Zgromadzone zasoby informacyjne, w tym szczegółowe analizy problemów i różnych wariantów ich rozwiązania, będą wykorzystywane w pracach w ramach realizowania zadań z zakresu polityki rynku pracy i polityki społecznej. Opracowane rekomendacje pozwolą instytucjom rynku pracy na zapoznanie się z bieżącą analizą sytuacji osób 50+ na rynku pracy oraz proponowanymi rozwiązaniami zidentyfikowanych problemów.

Analizy oraz system monitorowania sytuacji zawodowej i społecznej osób w wieku 50+ pozwolą instytucjom rynku pracy oraz innym instytucjom udzielającym wsparcia osobom starszym na zapoznanie się z bieżącą sytuacją tych osób oraz proponowanymi rozwiązaniami zidentyfikowanych problemów.

Zgłaszający zadanie: MRPiPS/DAE

Zadanie 1.2 Resortowy program rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 „MALUCH+” 2019

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:

Opublikowanie wyników konkursu na stronie internetowej www.gov.pl/rodzina w terminie do 28 lutego 2019 r. Następnie zostanie rozpoczęty proces uruchomienia/przekazania środków na zadania zakwalifikowane do dofinansowania¹⁷.

Przewidywane efekty:

¹⁷ W listopadzie 2018 r. został ogłoszony program „MALUCH+” 2019, 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 do 28 grudnia 2018 r. Dofinansowanie dotyczy zadań realizowanych w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2019 r.

- 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:

- Prowadzenie programu rehabilitacji leczniczej w ramach prewencji rentowej ZUS,
- Prowadzenie kampanii informacyjnej o wpływie dłuższej działalności zawodowej na wysokość przyszłej emerytury – „Twoja emerytura – Twój wybór”,
- Doradcy emerytalni w placówkach ZUS,
- Udzielanie bieżących informacji przez ekspertów ZUS dla potencjalnych świadczeniobiorców.

Przewidywane efekty:

- Wzrost odsetka osób w wieku 50+, które po zakończeniu rehabilitacji nie będą pobierały świadczeń z FUS,
- Doskonalenie świadczonych usług,
- Podniesienie świadomości przyszłych emerytów o wpływie aktywności zawodowej na wysokość emerytury,
- Około 2 000 publikacji prasowych,
- Wysoki poziom satysfakcji klientów odwiedzających doradców emerytalnych.

Zgłaszający zadanie: ZUS

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

Cel: Podnoszenie jakości życia seniorów poprzez umożliwienie im pozostawania jak najdłużej samodzielny i aktywnymi oraz zapewnienie bezpieczeństwa.

Planowane działania:

Wdrażanie polityki wobec osób starszych, rozumianej jako 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.

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 samodzielnymi 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

Zadanie 1.6 „Edukacja pracodawców, menedżerów, specjalistów zarządzania zasobami ludzkimi i ochrony zdrowia, pracujących w zakresie tworzenia i realizacji w zakładach pracy programów zarządzania zdrowiem starzejących się pracowników” (II etap projektu) w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 – Cel operacyjny nr 5 - Promocja aktywnego i zdrowego starzenia

Cel: Zwiększenie motywacji i kompetencji pracodawców, menedżerów i specjalistów zarządzania zasobami ludzkimi do realizacji programów zarządzania zdrowiem starzejących się pracowników w średnich i dużych zakładach pracy.

Planowane działania:

Kontynuacja działań w zakresie:

- rozwijania świadomości pracodawców i menadżerów firm co do potrzeby podjęcia problemu zarządzania zdrowiem starzejącego się personelu z punktu widzenia dobrego funkcjonowania i rozwoju firmy poprzez prowadzenie badań oraz działania promocyjne,
- profesjonalizacji działań menadżerów w zakresie zarządzania zdrowiem personelu w kontekście zróżnicowanych potrzeb i oczekiwań odmiennych pokoleń pracowników – m. in. poprzez rozwój Sieci menadżerów promocji zdrowia w pracy i dedykowanych jej spotkań seminaryjnych.

Przewidywane efekty:

W 2019 r. przewidywane jest między innymi:

- rozwój Sieci menadżerów promocji zdrowia w pracy;
- opracowanie koncepcji, kwestionariusza, realizacja badania i opracowanie raportu nt. aktualnych potrzeb i oczekiwań zdrowotnych zróżnicowanych pokoleń populacji pracujących w Polsce. Badanie zostanie zrealizowane metodą wywiadu kwestionariuszowego w reprezentatywnej próbie ok. 1000 aktywnych zawodowo osób z różnych grup wiekowych.

Zgłaszający zadanie: MZ

Zadanie 1.7 Działania edukacyjne dla pracodawców, kadry zakładów pracy, organizacji pracowniczych, specjalistów służby medycyny pracy w zakresie przygotowania i animacji programów promocji aktywności fizycznej i zdrowego odżywiania w zakładach pracy.

Cel:

- rozwój motywacji i kompetencji pracodawców, kadry menedżerskiej zakładów pracy, reprezentantów organizacji pracowniczych oraz profesjonalistów służby medycyny pracy w zakresie implementacji programów promocji aktywności fizycznej i zdrowego odżywiania w zakładach pracy,
- podniesienie poziomu świadomości pracodawców, kadry menedżerskiej firm, reprezentantów organizacji pracowniczych oraz profesjonalistów służby medycyny pracy na temat korzyści wynikających z realizacji zakładowych programów promocji zdrowego odżywiania się i aktywności fizycznej personelu, bezpośrednio przekładających się na zmniejszenie występowania chorób przewlekłych i związaną z nimi niezdolność do pracy,
- udoskonalenie kompetencji kadry menedżerskiej firm i profesjonalistów służby medycyny pracy w zakresie metodyki przygotowania, animacji i oceny programów promocji aktywności fizycznej i zdrowego odżywiania w zakładach pracy, w tym wiedzy i umiejętności pomagającej im skutecznie zmieniać w prozdrowotnym kierunku postawy i zachowania pracowników.

Planowane działania:

- popularyzowanie w grupach docelowych zainteresowania realizacją promocji zdrowego odżywiania się i aktywności fizycznej personelu firm,
- doskonalenie kompetencji grup docelowych w zakresie zarządzania zakładowymi programami promocji zdrowego odżywiania się i aktywności fizycznej.

Przewidywane efekty:

- Podniesienie świadomości grup docelowych w zakresie celowości realizowania promocji zdrowego odżywiania się i aktywności fizycznej w zakładach pracy,
- Udoskonalenie kompetencji przedstawicieli grup docelowych, istotnych dla wdrażania wartościowej metodyki oddziaływań prozdrowotnych w sferze zdrowego odżywiania i aktywności fizycznej w zakładach pracy,
- Podniesienie świadomości grup docelowych w zakresie skutecznych oddziaływań edukacyjnych sprzyjających kreowaniu zdrowego odżywiania się i aktywności fizycznej pracowników.

Zgłaszający zadanie: MZ

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:

- Przygotowanie opisów dla 750 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

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: pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego oraz upowszechnianie informacji dotyczących specyficznych rozwiązań w zakresie ich świadczenia,
- Udzielanie wyjaśnień dotyczących 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 mobilność i 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 dla bezrobotnych,
- Popularyzowanie i wspieranie rozwoju w PSZ nowoczesnych form i sposobów komunikacji z osobami korzystającymi z pomocy urzędów pracy i pracodawcami,
- Opracowanie modelowych procedur działań Instytucji Rynku Pracy w zakresie współpracy z pracodawcami i ich wdrażanie w PSZ

Przewidywane efekty:

Dalsza poprawa kompetencji kadr publicznych służb zatrudnienia, osiągnięta z wykorzystaniem:

- Stałego dostępu do SDZ dla doradców zawodowych, uprawnionych do korzystania z KZZ lub NBK
- Informacji, materiałów i specjalistycznych wydawnictwa dla pośredników pracy, doradców zawodowych oraz doradców klienta z publicznych służb zatrudnienia,
- Spotkań informacyjno – szkoleniowych, seminariów i szkoleń dotyczących realizacji zadań przez doradców klienta w zakresie pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego.

Zgłaszający zadanie: MRPiPS/DRP

Zadanie 2.3 Rozwój 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 utrzymanie i rozwijanie funkcjonalności aplikacji wchodzących w skład Systemu Teleinformatycznego PSZ.

Planowane działania:

- Utrzymanie i rozwój aplikacji Systemu Teleinformatycznego PSZ oraz wsparcia dla użytkowników końcowych,
- Utrzymywanie i rozwój stron internetowych PSZ,

- Udostępnienie 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:

Nabywanie kompetencji w zakresie rozwiązań zwiększających efektywność usług świadczonych na rzecz osób pozostających bez zatrudnienia przez 730 osób – pracowników publicznych służb zatrudnienia (PSZ). Liczba ogółem pracowników PSZ, objętych wsparciem w programie – 750 osób.

Zgłaszający zadanie: MRPiPS/DWF

Zadanie 2.5 Stworzenie modelu analizy popytu na zawody

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

Planowane działania:

- Powołanie w IBE zespołu eksperckiego dla obszarów: edukacji zawodowej, demografii i gospodarki, rynku pracy oraz działań strategicznych,
- Analiza ilościowo-jakościowa danych z wielu źródeł (m.in. GUS, ZUS, System informacji Oświatowej (SIO), Ogólnopolski system monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów szkół wyższych (ELA), badania losów absolwentów szkolnictwa zawodowego, Bilans Kapitału Ludzkiego, Monitoring Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych (MZDiN), internetowe ogłoszenia o pracę), opracowań oraz prognoz referencyjnych,
- Zorganizowanie badania delfickiego z udziałem ekspertów dziedzinowych związanych z rynkiem pracy,
- Opracowanie listy rekomendacyjnej dla zawodów szkolnictwa branżowego na poziomie krajowym i regionalnym,
- Zasięgnięcie opinii dotyczącej prognozy na spotkaniu z interesariuszami,
- Opracowanie raportu zbiorczego z analiz i wniosków zawierającego opis modelu prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego.

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

3. Działanie kierunkowe: Wspieranie mobilności¹⁸

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 osób poszukujących pracy oraz aktywizacja zawodowa osób 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,

¹⁸ Na potrzebę zwiększenia mobilności, w tym przestrzennej i międzysektorowej zwrócono uwagę w Strategii na rzecz odpowiedzialnego rozwoju.

- Kontynuacja programu budownictwa socjalnego i komunalnego oraz tworzenia mieszkań chronionych (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. Osoba zainteresowana uzyskaniem wsparcia na operację związaną z podjęciem pozarolniczej działalności gospodarczej jest zobowiązana do złożenia wniosku o przyznanie pomocy w terminie podanym przez Prezesa Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w ogłoszeniu o naborze wniosków o przyznanie pomocy. Nabory wniosków o przyznanie pomocy w ramach powyższego działania odbyły się w 2017 r. i 2018 r. Następny termin naboru wniosków jest planowany w III kwartale 2019 r.

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

Zgłaszający zadanie: MRiRW

Zadanie 3.3 Migracje zarobkowe uzupełniające niedobory na rynku pracy¹⁹

Cel: Napływ pracowników cudzoziemskich odpowiadający potrzebom rynku pracy

Planowane działania:

- Doskonalenie narzędzi informatycznych związanych z zatrudnieniem cudzoziemców (m.in. rejestry dot. zatrudniania cudzoziemców, narzędzia analityczne, narzędzia do składania wniosków on-line),

¹⁹ Prowadzone działania mają służyć zapewnieniu pracowników w branżach gdzie brak jest rodzimej siły roboczej. Mają zapobiegać wypieraniu rodzimych pracowników przez cudzoziemską siłę roboczą.

- 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, nad wypracowaniem nowej polityki migracyjnej (koordynująca rola MSWiA),
- Prowadzenie współpracy z KE i ICMPD oraz MiiR i GUS w ramach projektu „*Labour Migration Strategy in Poland*”, w ramach środków europejskich z Programu Wsparcia Reform Strukturalnych,
- Kontynuowanie procesu monitorowania i oceny funkcjonowania przepisów ustawy z dnia 20 lipca 2017 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2017 r. poz. 1543), które weszły w życie 1 stycznia 2018 r., a których celem było m.in. wdrożenie tzw. dyrektywy sezonowej oraz poprawa zarządzania migracjami zarobkowymi do Polski²⁰,
- Działania informacyjne w zakresie zatrudniania cudzoziemców.

Przewidywane efekty:

Poprawa zarządzania migracjami zarobkowymi, tak by rosnący napływ migrantów zarobkowych odpowiadał potrzebom rynku pracy, nie powodował negatywnych efektów na rynku pracy oraz nie prowadził do nadużyć w zakresie legalności zatrudnienia.

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 Krajowego Planu Działań Sieci EURES dla Polski na 2019 r., obejmującego:

- działania na poziomie centralnym: standardowe działania koordynacyjne, kontynuacja prac nad zmianami krajowych przepisów prawnych z zakresu EURES w nowoprojektowanej ustawie o rynku pracy i rozporządzeniach wykonawczych do tej ustawy; udział w unijnym procesie decyzyjnym dotyczącym projektu Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie Europejskiego Urzędu Pracy; przygotowanie do uruchomienia transferu danych osób poszukujących pracy, zarejestrowanych w systemach teleinformatycznych PSZ, do unijnej bazy CV na portalu EURES Komisji Europejskiej (KE)²¹; utrzymanie i rozwój narzędzia informatycznego do monitorowania działań EURES w Polsce zgodnie z nowym systemem mierzenia rezultatów EURES w UE; współpraca z wykonawcami przy realizacji dwóch projektów na szkolenia z zakresu EURES dla kadry OHP i PSZ dofinansowanych z EFS z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja i Rozwój 2014-2020 dla łącznie 1 380 osób; współpraca z władzami zarządzającymi EFS w Polsce w zakresie

²⁰ Na II kwartał 2019 zaplanowano także ocenę śródkresową ex- post.

²¹ Dotyczy to wyłącznie osób, które wyrażą zgodę na przekazanie swoich danych.

prac przygotowawczych do wdrożenia nowej perspektywy finansowej dla EFS+ na lata 2021-2026 w celu umożliwienia dofinansowania działań EURES z EFS w kolejnej perspektywie finansowej; monitorowanie realizacji zadania mapowania Polskiej Klasyfikacji Zawodów i Specjalności do klasyfikacji ESCO; wydanie publikacji informacyjnych o EURES (m.in. ulotki, broszury); prowadzenie krajowej strony internetowej www.eures.praca.gov.pl; organizacja szkoleń centralnych dla kadry EURES z WUP i OHP; koordynacja udziału kadry EURES z WUP i OHP w szkoleniach organizowanych przez KE; przygotowanie planów i sprawozdań z działalności EURES w Polsce; przygotowanie materiałów o warunkach życia i pracy oraz rynku pracy w Polsce na portal EURES KE; udział w grupach koordynacyjnych EURES i innych spotkaniach organizowanych przez KE,

- działania na poziomie regionalnym, lokalnym i przygranicznym, prowadzone przez WUP i PUP oraz OHP w następujących obszarach: pośrednictwo pracy dla polskich bezrobotnych i poszukujących pracy za granicą w państwach UE/EFTA w branżach i zawodach, w których występuje nadwyżka lub równowaga na polskim rynku pracy, w tym organizacja lub udział w targach pracy na terenie kraju; pośrednictwo pracy dla polskich pracodawców szczególnie zainteresowanych zatrudnieniem obywateli UE/EFTA, w tym Europejskie Dni Pracy online, informowanie o warunkach życia i pracy w Polsce oraz w państwach UE/EFTA; informowanie o stażach i praktykach zawodowych dla polskich bezrobotnych i poszukujących pracy za granicą w państwach UE/EFTA oraz dla cudzoziemców – obywateli UE lub EFTA zainteresowanych podjęciem pracy w Polsce; świadczenie usług pośrednictwa pracy i doradztwa dla bezrobotnych i poszukujących pracy w obszarach przygranicznych Polski ze Słowacją, Czechami i Niemcami w formie w szczególności partnerstw transgranicznych EURES-T Beskydy, EURES-TriRegio oraz inicjatyw EURES Odra-Oder i EURES Poprad-Dunajec,
- projekty EURES dofinansowywane z EFS:
 - 2 centralne projekty szkoleniowe (PO WER 2014-2020):
 - projekt pt. "Szkolenia pracowników Ochotniczych Hufców Pracy w zakresie świadczenia usług w ramach sieci EURES", 2018 - 2019 (kontynuacja projektu);
 - projekt pt. "Skuteczny EURES. Szkolenia kluczowych i merytorycznych pracowników wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy w zakresie świadczenia usług w ramach sieci EURES", 2018- 2020 (uruchomienie projektu).
 - 3 regionalne projekty, z zakresu działań EURES dofinansowanych z EFS w ramach regionalnych programów operacyjnych 2014-2020 oraz udział jako partner współpracujący w programach Twoja Pierwsza Praca z EURES 2018-2019 oraz Reactivate 2017-2019.

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 PSZ i innymi państwami członkowskimi UE i EFTA oraz KE.

Zgłaszający zadanie: MRPiPS/DRP

4. Działanie kierunkowe: Rynek pracy dobrej jakości

Zadanie 4.1 Kampania Państwowej Inspekcji Pracy „Pracuję legalnie”

Cel:

- 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 deklarowanej 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:

- Administrowanie stroną internetową kampanii www.prawawpracy.pl zawierającą materiały merytoryczne oraz informacje dot. realizowanych działań, w tym terminów szkoleń,
- Emisja przekazów - filmów świadectw (zrealizowanych w roku 2018) dla pracodawców i pracowników dotyczących korzyści z legalnej pracy i zagrożeń związanych z nielegalnym zatrudnieniem - na ekranach LCD w komunikacji publicznej w największych miastach Polski przez okres 4 tygodni, wykorzystywanie ich jako materiału wspomagającego szkolenia dla pracodawców i pracowników, jako materiału multimedialnego na stronie internetowej kampanii www.prawawpracy.pl, na stronie www.pip.gov.pl oraz w wybranych internetowych mediach społecznościowych,
- Promocja kampanii w Internecie (m.in. branżowe strony internetowe, newslettery dla pracodawców, promocja za pośrednictwem wyszukiwarki internetowej),
- Promocja kampanii w prasie lokalnej (m.in. wkładka tematyczna dot. legalności zatrudnienia),
- Emisja dwóch 30 - sekundowych spotów radiowych w stacjach ogólnopolskich,
- Przeprowadzenie badań ewaluacyjnych odbioru kampanii w mediach,
- Opracowanie/aktualizacja i wydanie publikacji wspierających kampanię (broszury i ulotki w języku polskim, ukraińskim i angielskim),
- Opracowanie i produkcja materiałów edukacyjnych wspierających realizację kampanii w okręgowych inspektoratach pracy,
- Realizacja szkoleń dla grup docelowych kampanii, również we współpracy z ZUS i partnerami kampanii na warunkach nieodpłatnego uczestnictwa,
- Realizacja "dni otwartych", targów pracy, "dni kariery", dyżurów telefonicznych, itp.
- Organizacja seminarium podsumowującego realizację 3-letniej kampanii "Pracuję legalnie".

Przewidywane efekty:

- Zapewnienie informacji, na temat legalności zatrudnienia, przygotowanej przez Państwową Inspekcję Pracy,

- Usunięcie nieprawidłowości, np.: poprzez zawieranie umów na piśmie, zgłaszanie do ubezpieczeń społecznych, zastępowanie 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 związanych 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 2019 r. zostaną zrealizowane drugie etapy 7 zadań i trzecie etapy 73 zadań z zakresu służb państwowych. Ponadto, zrealizowane zostaną kolejne (drugie) etapy 7 projektów i trzecie etapy 59 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 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 (w 2019 r. powstanie pierwszy zestaw rekomendacji bazujący na wynikach pierwszej edycji badań BKL),
- 16 sektorów/branż gospodarki, dla których zidentyfikowano potrzeby kwalifikacyjno-zawodowe przy współudziale przedsiębiorców,
- 3 edycje badań przekrojowych (w 2019 r. zrealizowane zostaną badania panelowe w ramach pierwszej edycji badań BKL),
- 2 edycje badań branżowych dla 16 branż (w 2019 r. prowadzona będzie pierwsza edycja badań branżowych dla 4 sektorów: moda i innowacyjne tekstylia, opieka zdrowotna i pomoc społeczna, budownictwo i motoryzacja z elementami mobilności),
- 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 (w 2019 r. opracowane zostaną: raport podsumowujący pierwszą edycję badań przekrojowych i zorganizowane zostanie ogólnopolskie podsumowanie wyników badań BKL; raporty z pierwszej edycji badań branżowych sektorów: IT i turystyka i zorganizowane zostaną dla tych sektorów „branżowe okrągłe stoły”).

Zgłaszający zadanie: PARP

Zadanie 5.2 Utrzymanie i rozwój systemu Rad ds. Kompetencji (programowej oraz sektorowych)

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

Planowane działania:

- Formułowanie przez Radę Programową ds. Kompetencji 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 7 rad ds. kompetencji z sektorów: zdrowia, budowlanego, finansowego, turystyki, mody i

innowacyjnych tekstyliów, IT, oraz rady ds. kompetencji w sektorze motoryzacji z uwzględnieniem obszaru elektro mobilności,

- Wybór kolejnych sektorowych rad ds. kompetencji – planowane 9 rad,
- 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 (projekty Bilans Kapitału Ludzkiego oraz Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego).

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 pozaformalnej 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:

- funkcjonująca Rada Programowa ds. Kompetencji oraz Sektorowe Rad ds. Kompetencji,
- zapewnienie dostępu do wyników prac 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 pozaformalnej,
- 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 5.3 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:

- Uruchomienie przedsięwzięcia „Dydaktyczna Inicjatywa Doskonałości”, którego celem jest wsparcie publicznych uczelni zawodowych w doskonaleniu jakości kształcenia.

Na mocy art. 400 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. 2018 poz. 1668 z poz. zm.) planowane jest ogłoszenie komunikatu ministra w ramach wspomnianego przedsięwzięcia. Uczelnie zawodowe osiągające najlepsze wyniki

monitoringu karier zawodowych absolwentów, zwłaszcza w zakresie wskaźników względnych obejmujących sytuację na rynku pracy w miejscu zamieszkania absolwenta oraz posiadające najlepsze rezultaty oceny jakości kształcenia, będą otrzymywały premię finansową, której kwota zostanie określona w corocznym komunikacie ministra,

- Realizacja kompleksowych programów szkół wyższych w ramach konkursów PO WER „Zintegrowane Programy Uczelni” (konkursy z 2017 r. i 2018 r.) oraz „Zintegrowane Programy Uczelni na rzecz Rozwoju Regionalnego”. 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 w uczelniach,
- Realizacja projektów w ramach konkursu PO WER „Studia dualne”. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, wprowadziła definicję studiów dualnych, tj. studiów o profilu praktycznym prowadzonych z udziałem pracodawcy. Organizację studiów określa umowa zawarta w formie pisemnej. Projekty umożliwiają szkołom wyższym opracowanie i realizację programów kształcenia przemiennego równoległe w formie zajęć dydaktycznych prowadzonych na uczelni i zajęć praktycznych odbywanych u pracodawcy, uwzględniających realizację wszystkich efektów kształcenia przewidzianych w programie kształcenia określonego kierunku studiów o profilu praktycznym. 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 w uczelni zdobywa doświadczenie w zakresie poruszania się w rzeczywistym środowisku pracy.

Przewidywane efekty²²:

W zakresie działania uruchomienie przedsięwzięcia Dydaktyczna inicjatywa doskonałości:

- Poprawa jakości kształcenia na profilu praktycznym w publicznych uczelniach zawodowych (środki finansowe otrzyma maksymalnie 15 uczelni),
W zakresie działania realizacja kompleksowych programów szkół wyższych w ramach konkursów PO WER „Zintegrowane Programy Uczelni” (konkursy z 2017 r. i 2018 r.) oraz konkursu „Zintegrowane Programy Uczelni na rzecz Rozwoju Regionalnego”:
- Liczba osób objętych usługami instytucji wspomagających studentów w rozpoczęciu aktywności zawodowej na rynku pracy – 43 780,
- Liczba osób objętych wsparciem EFS w ramach programów kształcenia o profilu ogólnoakademickim, lub praktycznym, dostosowanych do potrzeb gospodarki, rynku pracy i społeczeństwa – 35 800,
- Liczba osób objętych wsparciem EFS w ramach programów studiów doktoranckich – 2 120,

²² Zakładane łącznie 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.

- Liczba osób objętych wsparciem z EFS w celu podniesienia kompetencji w obszarach kluczowych dla gospodarki i rozwoju kraju – 59 640,
- Liczba pracowników kadry dydaktycznej objętych wsparciem EFS w zakresie procesu kształcenia – 5 200,
- Liczba pracowników kadry kierowniczej i administracyjnej uczelni objętych wsparciem w zakresie zarządzania uczelnią – 5 200,
- Liczba studentów, którzy uczestniczyli w stażach wspieranych ze środków EFS – 37 650,
- Liczba uczelni objętych wsparciem EFS w zakresie wdrażania informatycznych narzędzi zarządzania i udostępniania informacji o szkolnictwie wyższym – 80,
- Liczba wykładowców z zagranicy prowadzących moduł kształcenia – 370,
- Liczba absolwentów programów studiów doktoranckich dofinansowanych ze środków EFS – 1 170,
- Liczba osób, które podniosły kompetencje w ramach działań uczelni wspartych z EFS – 65 000,
- Liczba pracowników uczelni, którzy dzięki wsparciu z EFS podnieśli swoje kompetencje dydaktyczne – 4 700,
- Liczba pracowników uczelni, którzy dzięki wsparciu z EFS podnieśli swoje kompetencje zarządcze – 4 700,
- Liczba uczelni, które wdrożyły zmiany w zakresie zarządzania procesem kształcenia – 80,
- W zakresie działania realizacja projektów w ramach konkursu PO WER „Studia dualne”,
- Liczba osób objętych wsparciem EFS w ramach programów kształcenia o profilu ogólnoakademickim lub praktycznym, dostosowanych do potrzeb gospodarki, rynku pracy i społeczeństwa – 2 500,
- Liczba osób, które podniosły kompetencje w ramach działań uczelni wspartych z EFS – 1 750.

Zgłaszający zadanie: MNiSW

Zadanie 5.4 Program Doktorat wdrożeniowy - III edycja

Cel: Tworzenie warunków do rozwoju współpracy pomiędzy środowiskiem naukowym 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 trzeciej edycji konkursu, w ramach którego zostaną 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 studiów doktoranckich z rozwojem kariery zawodowej.

Zgłaszający zadanie: MNiSW

Zadanie 5.5 Wdrożenie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK)²³

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.

Planowane działania:

Wdrożenie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji poprzez realizację projektów:

- 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 (ZRK).

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 oraz funkcjonujący rejestr.

Zgłaszający zadanie: MEN

Zadanie 5.6 „Program praktyk zawodowych w Państwowych Wyższych Szkołach Zawodowych” w ramach działania 3.1 Kompetencje w szkolnictwie wyższym PO WER

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:

²³ Projekt realizowany w ramach Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego.

Wdrażanie przez uczelnie zawodowe programu sześciomiesięcznych praktyk zawodowych, które na mocy ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce stały się, obok studiów dualnych, obowiązkową formą kształcenia na studiach o profilu praktycznym. 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 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 5.7 Utworzenie placówki o zasięgu ogólnopolskim przeznaczonej dla nauczycieli przedmiotów zawodowych (medycznych) na średnim poziomie kształcenia

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

Planowane działania:

- Przygotowanie regulacji prawnych ministra ds. zdrowia dotyczących powołania placówki szkolącej nauczycieli przedmiotów medycznych,
- Powołanie i zorganizowanie placówki doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcących w zawodach medycznych.

Przewidywane efekty:

- Aktualizacja wiedzy i doskonalenie umiejętności zawodowych nauczycieli przedmiotów zawodowych na średnim poziomie kształcenia,
- 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

Działania adresowane do wybranych grup zagrożonych wykluczeniem z 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 osób osadzonych wykonujących pracę na potrzeby jednostek organizacyjnych Służby Więziennej,
- Aktywizacja zawodowa skazanych i ukaranych poprzez stosowanie różnorodnych form i rodzajów zatrudnienia,
- Pozyskiwanie i tworzenie odpłatnych miejsc pracy na terenie jednostek penitencjarnych.

Przewidywane efekty:

- Wzrost powszechności zatrudnienia w grupie skazanych i ukaranych, kwalifikujących się do zatrudnienia, do poziomu 83%.

Zgłaszający zadanie: MS

Zadanie 6.2 Podniesienie kwalifikacji zawodowych skazanych i ukaranych, w celu ułatwienia im powrotu na rynek pracy po zakończeniu odbywania kary.²⁴

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 890 cykli szkoleniowo-aktywizujących,
- Ukończenie szkoleń przez co najmniej 10 500 osób przebywających w jednostkach penitencjarnych,
- Podjęcie zatrudnienia przez 5 800 uczestników szkoleń.

Zgłaszający zadanie: MS

Zadanie 6.3 Realizacja projektów w ramach konkursu dotyczącego kompleksowych działań na rzecz poprawy wykształcenia i zatrudnienia członków społeczności romskiej, a także działań na rzecz likwidacji barier, które utrudniają zatrudnianie Romów i integrację ze społecznością

²⁴ 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 szans na zatrudnienia osób szczególnie zagrożonych wykluczeniem społecznym” PO WER.

większościową w ramach Działania 2.7 „Zwiększenie szans na zatrudnienie osób 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 członków społeczności romskiej i ich otoczenia:

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

Przewidywane efekty: (do końca realizacji działań skierowanych na rzecz społeczności romskiej w PO WER)

- 3 086 Romów objętych wsparciem w programie,
- 28% Romów pracujących po opuszczeniu programu (łącznie z pracującymi na własny rachunek).

Zgłaszający zadanie: MRPiPS/DWF

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

Zadanie 6.4 Wsparcie młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym w kontynuowaniu edukacji i zdobyciu kwalifikacji zawodowych umożliwiających wejście na rynek pracy i przygotowanie jej do udziału w życiu społecznym poprzez realizację programu wychowawczego

Cel: W zakresie kształcenia i wychowania:

- wsparcie w zakresie realizacji obowiązku szkolnego i nauki,
- opracowanie i wdrożenie do realizacji procesu wychowawczego dla uczestników OHP w Ośrodkach Szkolenia i Wychowania,
- realizacja procesu przysposobienia zawodowego,
- przygotowanie do samodzielnego funkcjonowania na rynku pracy,
- podniesienie jakości kształcenia zawodowego uczestników OHP,
- poszerzenie kwalifikacji zawodowych uczestników i absolwentów OHP.

Planowane działania:

- Przygotowanie młodzieży – uczestników OHP do uzyskania kwalifikacji zawodowych zgodnych z ich predyspozycjami i zainteresowaniami, przydatnych na rynku pracy,
- Realizacja form edukacyjnych o charakterze programowym zmierzających do wyposażenia młodzieży w niezbędne wieloprofilowe kompetencje,
- Realizacja przedsięwzięć o charakterze konkursowym rozwijających umiejętności uczestników OHP oraz promujących samodoskonalenie i budowanie aktywnej postawy społeczno-zawodowej (ogólnopolskie konkursy: *Konkurs „Aktywność - dobry wybór”*, *Konkurs Sprawny w zawodzie - bezpieczny w pracy*, *Wyłonienie Absolwenta Roku OHP*).

Przewidywane efekty:

- Uzyskanie kwalifikacji zawodowych przez 6 000 uczestników OHP,
- Objęcie 30 000 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 13 500 uczestników OHP w przedsięwzięciach o charakterze konkursowym rozwijających aspiracje młodzieży oraz promujących samodoskonalenie i budowanie aktywnej postawy społeczno-zawodowej (np.: konkursy: *„Aktywność - dobry wybór”* (ok. 12 000), *Sprawny w zawodzie - bezpieczny w pracy*, (1 500)),
- Uzyskanie przez 4 700 absolwentów OHP zatrudnienia na etapie wejścia na rynek pracy (wartość odpowiada 40% ogółu absolwentów danego roku),
- Kontynuowanie przez 3 500 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 wychowanków OHP, ułatwiającego przejście z etapu edukacji do etapu zatrudnienia

Cel: Rozwój systemu zintegrowanego wsparcia w zakresie kształtowania ścieżki kariery edukacyjno-zawodowej, adresowanego do młodzieży zagrożonej nieprzystosowaniem społecznym oraz bezrobociem – wychowanków i absolwentów OHP.

Planowane działania:

- Zwiększenie zakresu komplementarności wsparcia poprzez łączenie jednostek OHP (udzielających tylko jeden lub dwa rodzaje usług) w jednostki, które w jednej lokalizacji świadczą wszystkie usługi rynku pracy (tj. poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy i szkolenia zawodowe),
- Zwiększenie zakresu wsparcia młodzieży będącej w trudnej sytuacji na rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem uczestników i absolwentów OHP. Opracowanie programu wsparcia i objęcie nim uczestników jednostek opiekuńczo-wychowawczych OHP. Planowane jest pilotażowe badanie w zakresie: diagnozowania predyspozycji zawodowych młodzieży i doradztwa zawodowego skierowanego do uczestników i absolwentów OHP, zaangażowania pracodawców w proces szkolenia w zawodach dostosowanych do

predyspozycji tej młodzieży i dających jej możliwie najlepszą perspektywę zatrudnienia i rozwoju zawodowego,

- Rozwój strony internetowej www.dokariery.pl w celu ułatwienia młodzieży poszukującej czasowego lub stałego zatrudnienia, podjęcia pracy. Uruchomienie i rozwój na stronie internetowej www.dokariery.pl platformy edukacyjnej, zawierającej grę symulacyjną dla młodzieży, która wspomogłoby młodych ludzi w samodzielnym określaniu swoich predyspozycji zawodowych, a doradcom zawodowym dostarczy nowe metody pracy, które będą mogli wykorzystać podczas zajęć z młodzieżą,
- Organizacja szkoleń zawodowych dla uczestników i absolwentów OHP i innych grup młodzieży będących w trudnej sytuacji na rynku pracy zwiększających ich atrakcyjność na rynku pracy poprzez umożliwienie zdobycia dodatkowych kompetencji.

Przewidywane efekty:

- Zmiany w strukturze organizacyjnej jednostek rynku pracy - połączenie jednostek świadczących jeden, dwa rodzaje usług rynku pracy w jednostki świadczące wszystkie usługi komplementarnie,
- Udział uczestników i absolwentów OHP oraz innych grup młodzieży zagrożonej nieprzystosowaniem społecznym oraz bezrobociem w zintegrowanym systemie usług rynku pracy, mającym na celu wsparcie w kształtowaniu kariery edukacyjno-zawodowej, uwzględniającym indywidualną diagnozę potrzeb i predyspozycji młodego człowieka w zakresie rynku pracy,
- Zwiększenie możliwości uzyskania przez uczestników i absolwentów OHP trwałego zatrudnienia oraz umożliwienie im rozwoju kariery zawodowej. Ukierunkowanie części absolwentów w dalszym rozwoju zawodowo-edukacyjnym. Objęcie działaniami 400 tys. młodzieży ze środowisk lokalnych, będącej w trudnej sytuacji na rynku pracy, zagrożonej wykluczeniem społecznym poprzez stworzenie jej możliwości skorzystania z doraźnego zakresu wsparcia oraz zapewnienie stałego wsparcia 30 tys. uczestników OHP,
- Udostępnienie platformy edukacyjnej na stronie internetowej OHP: www.dokariery.pl.

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.

Planowane działania:

W zakresie realizacji projektów współfinansowanych z UE w ramach EFS²⁵:

- kontynuacja realizacji projektów pozakonkursowych wdrożeniowych pn. "Od szkolenia do zatrudnienia YEI", „Od szkolenia do zatrudnienia EFS” oraz „Stawiam na przyszłość” w ramach *Gwarancji dla młodzieży*.

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 i ich rodzin, imigranci i reemigranci, osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych lub pracujące w ramach umów cywilno-prawnych oraz 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:

²⁵ W ramach projektów przewidziane są takie formy wsparcia jak m.in.: diagnozowanie potencjału zawodowego, usługi doradztwa zawodowego, grupowe wsparcie wychowawcze, indywidualne wsparcie osób z niepełnosprawnościami, wsparcie psychologiczne, zajęcia wyrównawcze z przedmiotów szkolnych, kursy zawodowe, kursy ogólnorozwojowe, usługi pośrednictwa pracy, staże zawodowe u przedsiębiorców.

W 2019 r. wsparciem zostanie objętych ponad 92 tys. osób bezrobotnych (łącznie z długotrwale bezrobotnymi) oraz niespełna 8 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 WUP.

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 ośrodków),
- absolwenci specjalnych ośrodków szkolno-wychowawczych i specjalnych ośrodków wychowawczych (do roku po opuszczeniu ośrodków),
- matki przebywające w domach samotnej matki,
- osoby młode opuszczające zakłady karne lub areszty śledcze (do roku po opuszczeniu).

II. Kontynuacja naboru projektów rozpoczętych w drugim konkursie centralnym i rozpoczęcie realizacji projektów dedykowanych osobom młodym w wieku 15-29 lat, w tym w szczególności osobom bez pracy, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET), z następujących grup docelowych:

- osoby, które opuściły pieczę zastępczą (do 2 lat po opuszczeniu instytucji pieczy),
- osoby, które opuściły młodzieżowe ośrodki wychowawcze i młodzieżowe ośrodki socjoterapii (do 2 lat po opuszczeniu),
- osoby, które opuściły specjalne ośrodki szkolno-wychowawcze i specjalne ośrodki wychowawcze (do 2 lat po opuszczeniu),
- osoby, które zakończyły naukę w szkole specjalnej (do 2 lat po zakończeniu nauki w szkole specjalnej),
- matki przebywające w domach samotnej matki,
- osoby, które opuściły zakład karny lub areszt śledczy (do 2 lat po opuszczeniu),
- osoby, które opuściły zakład poprawczy lub schronisko dla nieletnich (do 2 lat po opuszczeniu),
- osoby, które opuściły zakłady pracy chronionej (do 2 lat po zakończeniu zatrudnienia w zakładzie),

oraz osobom wywodzącym się z powyższych grup docelowych, tj.:

- imigranci (w tym osoby polskiego pochodzenia),
- reemigranci,
- ubodzy pracujący,
- osoby odchodzące z rolnictwa i ich rodziny,
- osoby zatrudnione na umowach krótko-terminowych,
- pracujący w ramach umów cywilno-prawnych.

Przewidywane efekty:

Łącznie ok. 8 400 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:

Rozpoczęcie realizacji projektów wyłonionych w ramach ogłoszonego w roku 2018 konkursu centralnego, 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:

Do końca 2019 r. ok. 2 000 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:

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.

Planowane działania na 2019 r.:

Zachowanie płynności instrumentu pożyczkowego poprzez ogłoszenie kolejnego przetargu na wybór pośredników finansowych.

Przewidywane efekty:

- Systematyczny wzrost liczby Podmiotów Ekonomii Społecznej i Solidarnej (PES), korzystających z finansowania zwrotnego, które wzmocni 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 Włączenie wyłączonych – aktywne instrumenty wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy - 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 i zmodyfikowanych instrumentów wsparcia aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Rozwiązania będą nakierowane na wspieranie zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy²⁶.

Planowane działania (na 2019 rok):

- Zadanie 1 - Analiza rozwiązań prawnych z zakresu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych,

²⁶ W projekcie zostaną wypracowane i wdrożone instrumenty wspierające zatrudnienie i utrzymanie się na rynku pracy osób niepełnosprawnych

- instrument wspierania pracodawców w zakresie dostosowania do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, pozyskania niepełnosprawnego pracownika, utrzymania w zatrudnieniu przez ograniczenie skutków niepełnosprawności,
- instrument wspierania osób niepełnosprawnych w zakresie pozyskania przez nie zatrudnienia, w tym przechodzenia pomiędzy rehabilitacją społeczną i zawodową,
- instrument wspierania osób niepełnosprawnych w zakresie podejmowania przez nie działalności gospodarczej.

- Zadanie 2 - Propozycja ewentualnej modyfikacji funkcjonujących instrumentów i zaproponowanie nowych instrumentów w ramach systemu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych,
- Zadanie 3 - Konsultacje środowiskowe wypracowanych modyfikacji propozycji zmian z uwzględnieniem wszystkich zainteresowanych interesariuszy.

Przewidywane efekty (do końca realizacji projektu):

- 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/BON

Zadanie 6.12 Zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych

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

Planowane działania:

Stworzenie otoczenia prawnego dla realizacji usługi zatrudnienia wspomaganego.

Przewidywane efekty:

Przygotowanie regulacji prawnych dotyczących zatrudnienia wspomaganego.

Zgłaszający zadanie: MRPiPS/BON

Zadanie 6.13 Realizacja przez PFRON działań 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 publicznej²⁷. Podniesienie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy w przedsiębiorstwach, które nie osiągają wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych na poziomie 6%. Zebranie doświadczeń dla wypracowania rozwiązań zapewniających absolwentom ciągłość oddziaływań terapeutycznych w zakresie aktywności zawodowej. Wspieranie osób niepełnosprawnych w utrzymaniu samodzielności i niezależności w życiu społecznym i zawodowym poprzez zajęcia w ramach WTZ.

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

²⁷ W 2017 r. udział niepełnosprawnych wśród ogółu zatrudnionych członków korpusu służby cywilnej wyniósł zaledwie 3,9%, w tym w ministerstwach 2,5%, urzędach centralnych 2,2%. Celem zaś jest ustawowy próg 6%.

ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 300, z póź. zm.),

- 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 programu Stabilne zatrudnienie – osoby niepełnosprawne w administracji publicznej,
- Realizacja pilotażowego programu „Praca – Integracja” przewidującego przygotowanie osoby niepełnosprawnej do zatrudnienia,
- Realizacja programu pilotażowego „Rehabilitacja 25 plus” poprzez dofinansowanie działań podmiotów prowadzących OREW i ORW,
- Realizacja programu „Zajęcia klubowe w WTZ” wspierającego osoby niepełnosprawne w ramach zorganizowanej formy rehabilitacji.

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,

- Objęcie wsparciem w ramach programu Rehabilitacja 25 plus do 750 osób niepełnosprawnych,
- Wsparcie osób niepełnosprawnych w utrzymaniu samodzielności i niezależności w życiu społecznym i zawodowym.

Zgłaszający zadanie: PFRON

Zadanie 6.14 Realizacja projektu 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 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 na rynek pracy (istnieją dowody na to, iż koszty poniesione na dobrze zorganizowaną, kompleksową rehabilitację generują oszczędności dla budżetu państwa),
- Zmniejszenie liczby osób niepełnosprawnych w następstwie chorób lub urazów, pobierających świadczenia pieniężne i/lub rzeczowe z systemu zabezpieczenia społecznego.

Zakładane efekty projektu wyrażone wskaźnikami:

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

Zgłaszający zadanie: MRPiPS/DWF

Zadanie 6.15 Wypracowanie i upowszechnienie, we współpracy z partnerami społecznymi, modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy.

Cel: Wypracowanie i upowszechnienie wśród co najmniej 100 tys. pracodawców na terenie całego kraju, we współpracy z partnerami społecznymi, modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy.

Planowane działania:

- Analiza rozwiązań i instrumentów z zakresu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych,
- Opracowanie pilotażowej wersji modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy,
- Testowanie modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy z uwzględnieniem zróżnicowania gospodarczego, terytorialnego, wielkości pracodawcy oraz charakteru niepełnosprawności,
- Modyfikacja modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy,
- Upowszechnienie modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy wśród pracodawców.

Przewidywane efekty:

- Poprawa funkcjonowania osób niepełnosprawnych na rynku pracy oraz ich mobilności zawodowej,
- Większe otwarcie rynku pracy dla osób niepełnosprawnych,
- Opracowany model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy,
- Upowszechnienie modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w miejscu pracy wśród 100 tys. pracodawców,
- Dokument strategiczny „Mapa drogowa wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy”,
- 4 poradniki dla pracodawców nt. dostosowania środowiska pracy dla osób z niepełnosprawnością ruchową, wzrokową, słuchową i intelektualną,
- Interaktywne narzędzie do oceny możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych tzw. „Rozkład jazdy”,
- Interaktywna wizualizacja środowiska pracy dla osób niepełnosprawnych,
- Narzędzie wspomagające projektowanie,
- Struktury wspierające Model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy.

Zgłaszający zadanie: CIOP-PIB

Wspieranie osób zagrożonych wykluczeniem społecznym

Zadanie 6.16 Wsparcie sektora ekonomii społecznej

Cel: Wzmocnienie roli podmiotów ekonomii społecznej i solidarnej PES w aktywizacji i integracji społecznej osób w trudnej sytuacji oraz w zakresie zapewnienia usług użyteczności publicznej.

Planowane działania:

W ramach tego zadania podjęte zostaną działania wynikające z Krajowego Programu Rozwoju Ekonomii Społecznej do 2023 roku. Ekonomia Solidarności Społecznej (KPRES). Mieszczą się one w IV obszarach.

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

W obszarze II (Solidarny rynek pracy) wspierana będzie funkcja reintegracyjna (reintegracja społeczna i zawodowa) w podmiotach ekonomii społecznej i solidarnej. Podejmowane będą także działania zmierzające do trwałego powiązania jednostek reintegracyjnych z innymi PES oraz do ułatwiania osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym korzystania z zindywidualizowanych ścieżek reintegracyjnych. Określone zostaną również warunki uzyskania statusu PS oraz instrumenty służące wsparciu tych podmiotów, w szczególności dotyczące tworzenia nowych, wysokiej jakości miejsc pracy dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

W obszarze III (Konkurencyjna przedsiębiorczość społeczna) realizowane będą działania sprzyjające rozwojowi potencjału PES w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej na otwartym rynku. Dotyczyć one będą w szczególności funkcjonowania systemu usług wsparcia PES, oraz wzmocnienia innowacyjności tych podmiotów. Jednocześnie realizowane będą również działania pozwalające na rozbudowę i utworzenie nowych instrumentów finansowych (w szczególności zwrotnych) ze źródeł niepublicznych, umożliwiających prowadzenie przez PES konkurencyjnej działalności gospodarczej. Planowane jest także włączanie PES w system wsparcia mikro, małych i średnich przedsiębiorstw.

Obszar IV (Solidarne społeczeństwo) obejmować będzie w szczególności przedsięwzięcia związane z podnoszeniem kompetencji społecznych wśród młodzieży oraz budowaniem marki ekonomii społecznej i solidarnej.

Jednocześnie należy zauważyć, że równoległe do realizacji działań ujętych w KPRES toczą się prace nad przygotowaniem regulacji prawnych dotyczących ekonomii społecznej i solidarnej. Przygotowywane rozwiązania zapewnią ramy 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:

Realizacja działań określonych w KPRES 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 6.17 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 2019 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/DES

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 KPDZ/2019 przez ministra właściwego do spraw pracy prowadzone będzie w następujący sposób:

1) Podmiot sprawozdający, na podstawie informacji uzyskanych od realizatorów włączonego do KPDZ/2019 zadania, składa 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/2019,
- charakterystykę realizowanego zadania (cel, wykonawcy, podjęte i zrealizowane działania),
- wydatkowaną kwotę, z podaniem źródła finansowania,
- ocenę zgodności realizacji zadania z KPDZ/2019,
- uzyskane efekty, w ujęciu ilościowym i jakościowym,
- wnioski i rekomendacje wynikające z realizacji zadania.

2) Na podstawie rocznego sprawozdania z realizacji zadań KPDZ/2019 minister właściwy do spraw pracy podejmuje niezbędne decyzje zapewniające dalszą sprawną realizację zadań. W przypadku zagrożenia realizacji KPDZ/2019 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 zgłaszanie weryfikacji zadań wchodzących w skład KPDZ/2019. Wprowadzone zmiany zostaną przedstawione w rocznym sprawozdaniu z realizacji KPDZ/2019.

4) Minister właściwy do spraw pracy sporządza w następnym roku –2020 w terminie do dnia 31 maja sprawozdanie z realizacji KPDZ/2019 za 2019 r.

Monitorowanie realizacji działań KPDZ/2019 oraz ocena postępu w osiągnięciu celów KPDZ prowadzona 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/2019.

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 w wieku 15-64 lata;
- 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 lub dokończających się;
- 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 służyc 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 dezaktywizacji;
- udział kobiet wśród biernych zawodowo;
- udział kobiet zatrudnionych na czas określony wśród zatrudnionych kobiet;
- odsetek biernych zawodowo z powodu obowiązków rodzinnych (obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu);
- 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;
- udział długotrwale bezrobotnych (udział bezrobotnych powyżej 12 miesięcy 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 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 ogółem;
- liczba wszystkich 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.

Wartości bazowe dla proponowanych wskaźników za 2018 r.

Lp	Wyszczególnienie	Rok
		2018
<u>Wskaźniki główne</u>		
wskaźnik zatrudnienia (na podstawie BAEL)		
1	osób w wieku 20–64 lat	72,2
2	osób w wieku 15–64 lat	67,4
3	kobiet w wieku 15–64 lat	60,8

4	osób starszych w wieku 55–64 lat	48,9
5	osób niepełnosprawnych w wieku 16–64 lata	24,3
6	zróźnicowanie regionalne wskaźnika zatrudnienia w wieku 15–64 lata ²⁸	b.d.
stopa bezrobocia (na podstawie BAEL)		
7	ogółem	3,9
8	kobiet	3,9
9	osób młodych w wieku 15–24 lat	11,7
10	osób starszych w wieku 55–64 lata	2,8
11	długookresowego (powyżej 12 miesięcy)	0,9
12	Stopa bezrobocia rejestrowanego w końcu okresu	5,8
13	odsetek osób w wieku 25–64 lata uczących się lub doksztalających się	5,7
14	Wskaźnik osiągnięć edukacyjnych młodzieży (udział osób z wykształceniem co najmniej zasadniczym zawodowym w grupie ludności w wieku 20–24 lata)	91,2
<u>Wskaźniki pomocnicze zalecane przy monitorowaniu i ocenie realizacji poszczególnych kierunków działań</u>		
wskaźniki skolaryzacji netto wg poziomu kształcenia i wieku		
15	ponadgimnazjalne (16–18 lat)	88,5
16	policealne (19–21 lat)	2,5
17	wyższe (19–24 lat);	34,3
18	odsetek uczniów aktywnych zawodowo na podstawie BAEL	18,9
19	odsetek pracujących uczniów na podstawie BAEL	17,6
współczynnik aktywności zawodowej na podstawie BAEL		
20	osób w wieku 45–54 lata	83,4
21	osób w wieku 55–64 lat	50,3
22	kobiet w wieku 15–64 lat	63,3
23	młodzieży w wieku 15–24 lat	35,1
24	Czas trwania życia zawodowego	b.d.
25	udział kobiet wśród biernych zawodowo	61,7
26	Udział kobiet zatrudnionych na czas określony wśród zatrudnionych kobiet	25,3
27	Odsetek biernych zawodowo z powodu obowiązków rodzinnych (obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu)	13,6
28	Udział osób, które pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy	7,9

²⁸ Wskaźnik ten liczony jest przez Eurostat.

	z powodu opieki nad dziećmi lub osobą niepełnosprawną wśród pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy		
29	wskaźnik zatrudnienia absolwentów w wieku 15–30 lat wg poziomu wykształcenia	wyższe	80,7
		policealne i średnie zawodowe	57,6
		średnie ogólnokształcące	43,3
		zasadnicze zawodowe	57,4
30	stopa bezrobocia wśród absolwentów w wieku 15–30 lat wg poziomu wykształcenia	wyższe	12,0
		policealne i średnie zawodowe	24,7
		średnie ogólnokształcące	19,0
		zasadnicze zawodowe	31,0
31	młodzież nie kontynuująca nauki w wieku 18–24 lat		4,8
współczynnik aktywności zawodowej ludności wiejskiej w wieku 15 lat i więcej na podstawie BAEL			
32	ogółem		56,2
33	związanej z gospodarstwem rolnym		67,9
34	niezwiązanej z gospodarstwem rolnym		51,2
wskaźnik zatrudnienia ludności wiejskiej w wieku 15 lat i więcej na podstawie BAEL			
35	ogółem		53,8
36	związanej z gospodarstwem rolnym		66,2
37	niezwiązanej z gospodarstwem rolnym		48,5
stopa bezrobocia wśród ludności wiejskiej w wieku 15 lat i więcej na podstawie BAEL (37-39)			
38	ogółem		4,3
39	związanej z gospodarstwem rolnym		2,4
40	niezwiązanej z gospodarstwem rolnym		5,3
41	długotrwałe bezrobocie (poszukujących pracy powyżej 12 m-cy) w bezrobotnych		22,9
42	osoby w wieku 18–59 lat w gospodarstwach domowych bez osób pracujących		b.d.
43	dzieci (w wieku 0–17 lat) w gospodarstwach domowych bez osób pracujących		b.d.
44	współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej		17,3
45	stopa bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej		6,7

46	udział zatrudnionych na czas określony w ogólnej liczbie zatrudnionych	24,4
47	udział pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy w ogólnej liczbie pracujących	7,8
48	udział osób, którym odpowiada niepełny wymiar czasu pracy wśród pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy	51,4
49	liczba agencji zatrudnienia	8196
50	Wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (w %)	b.d.
51	liczba wszystkich osób, które uzyskały zatrudnienie za pośrednictwem agencji zatrudnienia	1124626
52	odsetek bezrobotnych objętych aktywnymi działaniami polityki rynku pracy	b.d.
53	efektywność zatrudnieniowa – stopa ponownego zatrudnienia uczestników programów rynku pracy	85
Liczba bezrobotnych przypadająca na:		
54	jednego zatrudnionego w urzędzie pracy	44
55	jednego pośrednika pracy zatrudnionego w urzędzie pracy	226
56	jednego doradcę zawodowego zatrudnionego w urzędzie pracy	490
57	jednego specjalistę ds. rozwoju zawodowego zatrudnionego w urzędzie pracy	1163
58	udział pośredników pracy wśród pracowników urzędów pracy ogółem	19,4
59	udział doradców zawodowych wśród pracowników urzędów pracy ogółem	8,9
60	udział specjalistów ds. rozwoju zawodowego wśród pracowników urzędów pracy ogółem	3,8
61	przeciętny czas poszukiwania pracy przez bezrobotnego w miesiącach na podstawie BAEL	10,0
62	udział zniechęconych bezskutecznością poszukiwania pracy wśród biernych zawodowo na podstawie BAEL	b.d.

Źródłem informacji nt. wskaźników monitorujących realizację Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2019 będą stanowić GUS oraz statystyki MRPiPS.

V. Organizacja prac nad przygotowaniem projektu KPDZ

Przygotowanie projektu KPDZ/2019 należy do kompetencji Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Minister właściwy ds. pracy, wykonując postanowienia art. 3 ust. 2 z dnia 20 kwietnia

2004 r. ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zwróci się do wybranych ministerstw oraz organów administracji rządowej z prośbą o współpracę przy przygotowaniu projektu KPDZ. Współpraca przy tworzeniu KPDZ odbywać się będzie drogą korespondencyjną za pomocą poczty elektronicznej.

Do współpracy zostaną zaproszeni przedstawiciele następujących instytucji:

1. Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (resort wiodący),
2. Ministerstwa Finansów,
3. Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju ,
4. Ministerstwo Przedsiębiorczości i Technologii,
5. Ministerstwa Zdrowia,
6. Ministerstwa Edukacji Narodowej,
7. Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego,
8. Ministerstwa Cyfryzacji,
9. Ministerstwa Sportu i Turystyki,
10. Ministerstwa Infrastruktury,
11. Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi,
12. Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji
13. Ministerstwa Sprawiedliwości,
14. Kancelarii Prezesa Rady Ministrów,
15. Głównego Inspektora Pracy,
16. Komendy Głównej Ochotniczych Hufców Pracy,
17. Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości,
18. Zakładu Ubezpieczeń Społecznych,
19. Urzędu Dozoru Technicznego,
20. Centralnego Instytutu Ochrony Pracy-Państwowego Instytutu Badawczego,
21. Głównego Urzędu Statystycznego,
22. Ministerstwa Spraw Zagranicznych,
23. Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

VI. Finansowanie

Realizacja działań kierunkowych ujętych w KPDZ/2019, będzie finansowana ze środków krajowych: (budżet państwa, 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/2019 będzie finansowana odpowiednio w ramach limitów wydatków lub planów finansowanych właściwych jednostek sektora finansów publicznych na 2019 r., bez konieczności ubiegania się o dodatkowe środki.

TABLICA FINANSOWA DLA ZADAŃ REALIZOWANYCH W RAMACH KPDZ/2019 (w tys. złotych)

Symbol zadania	Ogółem	Z tego								
		środki krajowe					środki zagraniczne			
		razem	FP	PFRON	budżet państwa	inne środki	razem	EFS	EFRR	inne środki (EFRROW, Erasmus, YEI)
0	1=2+9	2=3+...+8	3	4	5	8	9=10+...+12	10	11	12
OGÓŁEM	10 648 938	5 441 934	360 772	2 771 763	2 306 653	2 746	5 207 005	5 056 830	0	150 175
Priorytet 1	5 200 488	1 162 930	225 467	0	937 386	78	4 037 558	3 984 108	0	53 450
Razem działania kierunkowe 1.	4 549 167	949 167	200 000	0	749 167	0	3 600 000	3 600 000	0	0
1.1.	4 098 000	498 000			498 000		3 600 000	3 600 000		
1.2.	450 000	450 000	200 000		250 000					

1.3. ***	0	0								
1.4.*	0	0								
1.5.*	0	0					0			
1.6.	700	700			700					
1.7.	467	467			467					
Razem działanie kierunkowe 2.	24 304	23 157	22 823	0	334	0	1 148	1 148	0	0
2.1.	0	0					0			
2.2.	393	393	273		120		0			
2.3.	22 550	22 550	22 550				0			
2.4.	550	87			87		464	464		
2.5.	811	127			127		684	684		
Razem działanie kierunkowe 3.	90 920	35 626	2 644	0	32 904	78	55 295	1 845	0	53 450
3.1.**	517	517			517					
3.2.	84 000	30 550			30 550		53 450			53 450
3.3.*	0	0								
3 4 ****	6 403	4 559	2644		1 837	78	1 845	1 845		
Razem działanie kierunkowe 4.	31 270	31 270	0	0	31 270	0	0	0	0	0
4.1.	770	770			770		0			
4.2.	30 500	30 500			30500		0			

Razem działanie kierunkowe 5.	504 827	123 711	0	0	123 711	0	381 116	381 116	0	0
5.1.	2 619	412			412		2 207	2 207		
5.2.	4 662	733			733		3 929	3 929		
5.3.	372 000	61 810			61 810		310 190	310 190		
5.4.	47 530	47 530			47 530		0			
5.5.	57 893	9 100			9 100		48 793	48 793		
5.6.	18 980	2 983			2 983		15 997	15 997		
5.7.	1 143	1 143			1 143		0			
Priorytet 2	5 448 450	4 279 003	135 305	2 771 763	1 369 267	2 668	1 169 447	1 072 722	0	96 725
Razem działanie kierunkowe 6.	5 448 450	4 279 003	135 305	2 771 763	1 369 267	2 668	1 169 447	1 072 722	0	96 725
6.1.	137 386	137 386			137386		0			
6.2.	37 049	5 825			5825		31 224	31224		
6.3.***	6 315	828			828		5 487	5487		
6.4.	100	100			100		0			
6.5.	4 100	4 100			4100		0			
6.6.	16 954	2 064			2064		14 890	14 890		
6.7.***	1 126 816	162 935	135305		24962	2668	963 881	867156		96725
6.8.***	51 300	8 070			8070		43 230	43230		
6.9.***	21 340	2 798			2798		18542	18542		
6.10.	39 725	2 527			2 527		37198	37 198		
6.11.	452 000	449 590			449 590		2410	2 410		
6.12.*	0	0					0			
6.13.	3 489 623	3 489 623		2771763	717860		0			

6.14.	20 751	3 262			3262		17489	17489		
6.15.	2 537	399			399		2138	2138		
6.16. ****	39 105	6 147			6147		32958	32958		
6.17.	3 349	3 349			3349					

* Nie jest możliwe podanie wydatków za 2019 r.

** Ze środków budżetu państwa planuje się przeznaczyć środki na realizację zadania 3.1. W przypadku społecznego budownictwa czynszowego na 2019 r. w budżecie państwa zostały zaplanowane środki w wysokości 16,9 mln zł. Natomiast w przypadku wsparcia budownictwa socjalnego i komunalnego – zgodnie z ustawowym maksymalnym limitem wydatków budżetu państwa – w budżecie państwa została utworzona rezerwa celowa w wysokości 500 mln zł. Powyższe środki zostaną udostępnione beneficjentom programów, natomiast stopień ich wykorzystania będzie uzależniony od ich indywidualnych decyzji o skorzystaniu z programów wsparcia.

*** Brak danych

**** Kwota nie zawiera wydatków z kategorii: budżet jst i środki prywatne

VII. Podmioty realizujące i sprawozdające o zadaniach ujętych w KPDZ/2019

Nazwa działań kierunkowych i zadań	Podmiot zgłaszający	Podmiot realizujący	Podmiot sprawozdający
Priorytet I. Sprawny i bezpieczny rynek pracy			
Działanie kierunkowe 1. Ograniczenie negatywnych skutków zjawisk związanych z demografią i zmianami technologicznymi			
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) – POWER	MRPiPS/DAE	MRPiPS/DAE	MRPiPS/DAE
Zadanie 1.2 Resortowy program rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 „MALUCH+” 2019	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
Zadanie 1.6 „Edukacja pracodawców, menedżerów, specjalistów zarządzania zasobami ludzkimi i ochrony zdrowia pracujących w zakresie tworzenia i realizacji w zakładach pracy programów zarządzania zdrowiem starzejących się pracowników” (II etap projektu) w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 – Cel operacyjny nr 5 - Promocja aktywnego i zdrowego starzenia	MZ	Instytut Medycyny Pracy im. J. Nofera w Łodzi	MZ
Zadanie 1.7 Działania edukacyjne dla pracodawców, kadry zakładów pracy, organizacji pracowniczych, specjalistów służby medycyny pracy w zakresie przygotowania i animacji programów promocji aktywności fizycznej i	MZ	Instytut Medycyny Pracy im. J. Nofera w Łodzi	MZ

zdrowego odżywiania w zakładach pracy			
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	CIOP-PIB/ IPSS/	MRPiPS/DRP
Zadanie 2.2 Doskonalenie pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia	MRPiPS/DRP	MRPiPS/DRP	MRPiPS/DRP
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 Stworzenie modelu analizy popytu na zawody	MEN/MC/IBE	MEN/MC/IBE	MEN/MC/IBE
Działanie kierunkowe 3. Wspieranie mobilności			
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	MiIR	MiIR	MiIR
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	MRiRW	MRiRW	MRiRW

Obszarów Wiejskich na lata 2014-2020			
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 Bilans Kapitału Ludzkiego	PARP	PARP	PARP
Zadanie 5.2 Stworzenie systemu Rad ds. Kompetencji (programowej i sektorowych)	PARP	PARP	PARP
Zadanie 5.3 Prowadzenie działań służących zwiększeniu szans na rynku pracy osób uczących się w szkołach wyższych	MNiSW	MNiSW	MNiSW
Zadanie 5.4 Program Doktorat wdrożeniowy - III edycja	MNiSW	MNiSW	MNiSW
Zadanie 5.5 Wdrożenie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK)	MEN	MEN	MEN
Zadanie 5.6 Program praktyk zawodowych w Państwowych Wyższych Szkołach Zawodowych w ramach działania 3.1 Kompetencje w szkolnictwie wyższym PO WER	MNiSW	MNiSW	MNiSW
Zadanie 5.7 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			
Działania adresowane do wybranych grup zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy			
Zadanie 6.1 „Zwiększenie powszechności zatrudnienia w grupie skazanych i ukaranych tzw. kwalifikujących się do zatrudnienia”	MS	MS	MS
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 wychowanków OHP, ułatwiającego przejście z etapu edukacji do etapu zatrudnienia	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
Zadanie 6.7 Aktywizacja zawodowo-edukacyjna osób młodych do 29 roku życia, w tym w szczególności osób	MiIR	MiIR	MiIR

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			
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	MRPiPS/DWF	MRPiPS/DWF	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	MRPiPS/DWF	MRPiPS/DWF	MRPiPS/DWF
Zadanie 6.10 Projekt pt. „Wdrożenie instrumentu pożyczkowego i reporeczeniowego w ramach Krajowego Funduszu Przedsiębiorczości Społecznej” realizowany w ramach Działania 2.9 „Rozwój ekonomii społecznej” PO WER	MRPiPS/DWF	MRPiPS/DWF	MRPiPS/DWF
Działania na rzecz osób niepełnosprawnych			
Zadanie 6.11 Włączenie wyłączonych – aktywne instrumenty wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy realizowany w ramach Działania 2.6 „Wysoka jakość polityki na rzecz włączenia społecznego i zawodowego osób niepełnosprawnych” PO WER	MRPiPS/BON	MRPiPS/BON	MRPiPS/BON
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	MRPiPS/DWF	PFRON/ZUS/CIOP-	MRPiPS/PFRON

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		PIB	
Zadanie 6.15 Wypracowanie i upowszechnienie, we współpracy z partnerami społecznymi, modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy.	CIOP-PIB	CIOP-PIB/KZR/SPI/PFRON	CIOP-PIB
Wspieranie osób zagrożonych wykluczeniem społecznym			
Zadanie 6.16 Wsparcie sektora ekonomii społecznej	MRPiPS/DES	MRPiPS/DES	MRPiPS/DES
Zadanie 6.17 Aktywizacja społeczno zawodowa osób zagrożonych wykluczeniem społecznym	MRPiPS/DES	MRPiPS/DES	MRPiPS/DES

Załącznik 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 70,6% 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 na rok 2019

Priorytety/Obszary:

- Sprawny i bezpieczny rynek pracy²⁹,
- Aktywizacja zawodowa niewykorzystanych dotąd zasobów pracy, w tym grup najbardziej narażonych na wykluczenie społeczne i bezrobocie długoterminowe.

Cel ogólny:

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

Cele szczegółowe:

- Dostosowanie działań urzędów pracy do zmieniającego się rynku pracy,
- Zwiększenie adaptacyjności bezrobotnych, pracujących i osób z grupy NEET na rynku pracy,
- Zwiększenie aktywności zawodowej osób związanych z rolnictwem w kierunku pozarolniczego rynku pracy,
- Rozwój kształcenia zawodowego i uczenia się przez całe życie,
- Zwiększenie bezpieczeństwa miejsc pracy.

(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 Ludzkiego³⁰

²⁹ Kontynuacja priorytetów pochodzących z poprzedniego KPDZ podyktowana jest potrzebą dalszego prowadzenia działań na rzecz bezpiecznego i stabilnego dla pracowników rynku pracy

³⁰ Obecnie procedowana jest nowa Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego stanowiąca rozwinięcie Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju

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

BKL – Bilans Kapitału Ludzkiego

BON – Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych

CEDEFOP – Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego

CIOPIB – 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 – Ekonomia Społeczna

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
KZR – Krajowy Związek Rewizyjny Spółdzielni Inwalidów i Spółdzielni Niewidomych
KZZ – Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych
MC – Ministerstwo Cyfryzacji
MiR – Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju
MEN – Ministerstwo Edukacji Narodowej
MNiSW - Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego
MR – Ministerstwo Rozwoju
MRPiPS – Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
MRiRW – Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi
MŚP – Małe i średnie przedsiębiorstwa
MZ – Ministerstwo Zdrowia
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
OREW – Ośrodki rehabilitacyjno-edukacyjno-wychowawcze
ORW – Ośrodki rewalidacyjno- wychowawcze
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
SPI – Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji
SRKL – Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego
UE – Unia Europejska
WTZ – Warsztat Terapii Zajęciowej
WUP - Wojewódzki Urząd Pracy
ZUS – Zakład Ubezpieczeń Społecznych
ZSK – Zintegrowany System Kwalifikacji