

**Harmonogram działań Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej w ramach drugiej edycji
Krajowego Planu Działań na rzecz wdrażania
Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka na lata 2021-2024**

W czerwcu 2011 r. Rada Praw Człowieka ONZ przyjęła **Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka**. Wytyczne ONZ wskazują w jaki sposób państwa członkowskie oraz przedstawiciele biznesu powinni wdrażać ramowe zalecenia pt. „Chronić, Szanować, Naprawiać”. Zalecenia te zostały sformułowane w 31 zasadach, podzielonych na 3 grupy tworzące tzw. filary.

Filar I dotyczy obowiązków państwa w zakresie zabezpieczenia praw człowieka; filar II obejmuje odpowiedzialność biznesu za poszanowanie praw człowieka, filar III odnosi się do zwiększenia dostępu osób poszkodowanych do skutecznych środków zaradczych. Wytyczne ONZ zobowiązują rządy do zapewnienia stosownej ochrony interesariuszom przed naruszaniem praw człowieka przez przedsiębiorstwa, bez względu na ich wielkość, branżę, strukturę własności oraz lokalizację – na każdym obszarze objętym ich jurysdykcją.

Poszczególne państwa członkowskie ONZ, w tym Polska, zobowiązane są do opracowania Krajowego Planu Działania na rzecz implementacji Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka. KPD ma przede wszystkim służyć zwiększeniu ochrony praw człowieka w biznesie. W sytuacji gdy doszło do naruszenia praw człowieka w związku z działalnością biznesową, KPD ma ułatwiać dochodzenie sprawiedliwości. Państwa członkowskie ONZ są również zobowiązane do przygotowania do końca 2018 r. roku **raportu wstępnego** oraz **katalogu dobrych praktyk**, co wynika zarówno z KPD, jak i z Rekomendacji CM/Rec(2016)3 Komitetu Ministrów Rady Europy.

W Polsce Krajowy Plan Działania na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka na lata 2017-2020 został przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 29 maja 2017 r. Z realizacji KPD został sporządzony Raport Śródkresowy (2018), a następnie Raport końcowy (2021). W dniu 8 października 2021 r. Rada Ministrów przyjęła drugą edycję KPD, która obejmuje lata 2021-2024 i została opracowana przez MSZ jako koordynatora we współpracy z następującymi instytucjami: Ministerstwem Funduszy i Polityki Regionalnej, Ministerstwem Rozwoju i Technologii, Ministerstwem Rodziny i Polityki Społecznej, Ministerstwem Finansów, Ministerstwem Sprawiedliwości, Ministerstwem Spraw Wewnętrznych i Administracji, Ministerstwem Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Ministerstwem Aktywów Państwowych, Ministerstwem Kultury, Dziedzictwa Narodowego i Sportu, Urzędem Zamówień Publicznych, Głównym Inspektorem Pracy, Urzędem Ochrony Konkurencji i Konsumentów.

KPD zobowiązuje wszystkie resorty zaangażowane w stworzenie KPD do opracowania harmonogramu realizacji.

We właściwości Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej leżą następujące kwestie, ujęte w KPD:

- **w filarze I:** zakaz pracy przymusowej i obowiązkowej; równouprawnienie w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu; przeciwdziałanie wyzyskowi ekonomicznemu dzieci; wolność zrzeszania się; prawo do godziwego wynagrodzenia; bezpieczne i higieniczne warunki pracy; prawo pracowników do ochrony; podnoszenie kwalifikacji zawodowych; prawo do rozwoju;

- **w filarze II:** przedsiębiorczość społeczna jako instrument służący tworzeniu wysokiej jakości miejsc pracy dla osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym; równość szans osób niepełnosprawnych; polityka równego traktowania;
- **w filarze III:** planowane działania w celu zapewnienia dostępu do środków zaradczych (dot. agencji zatrudnienia i mediacji) oraz działania o charakterze ciągłym.

W związku z powyższym, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej podjęło się realizacji następujących zadań, wskazanych w drugiej edycji KPD:

- Polityka społeczna wobec osób starszych 2030. BEZPIECZEŃSTWO – UCZESTNICTWO – SOLIDARNOŚĆ,
- Pierwsza polska Strategia na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2021-2030,
- Program rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 MALUCH+,
- Aktualizacja narzędzia „Równość płac”,
- Aktualizacja platformy „Rodzina i praca”,
- Wdrożenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE,
- Wdrożenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej,
- Prawo do godziwego wynagrodzenia,
- Ochrona sygnalistów. Wdrożenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii.

Niniejszy dokument stanowi realizację zawartego w KPD zobowiązania wszystkich resortów zaangażowanych w jego stworzenie do opracowania harmonogramu realizacji KPD.

DZIAŁANIE Z KPD	SPOSÓB/STAN REALIZACJI/OPIS	EFEKTY /CEL	DEP. WIODĄCY	TERMIN REALIZACJI	UWAGI (W TYM EW. BUDŻET)
Polityka społeczna wobec osób starszych 2030. BEZPIECZEŃSTWO – UCZESTNICTWO – SOLIDARNOŚĆ	Polityka społeczna wobec osób starszych 2030. BEZPIECZEŃSTWO – UCZESTNICTWO – SOLIDARNOŚĆ obejmuje: Kwestie leżące we właściwości MRiPS: – podejmowanie działań mających na celu przeciwdziałanie wykluczeniu ekonomicznemu i ubóstwu osób starszych; – wsparcie osób bezrobotnych i poszukujących pracy w starszych grupach wiekowych w dostępie do programów aktywizacji zawodowej, oferowanych przez urzędy pracy; – wsparcie podmiotów ekonomii społecznej zatrudniających osoby starsze; – promowanie kontynuowania pracy w innej formie np. coachingu, tutoring i mentoringu; – prowadzenie kampanii informacyjnych, szkoleń dla pracodawców nt. korzyści wynikających z zatrudnienia osoby starszej; – kreowanie w przestrzeni społeczno-medialnej obrazu osoby starszej aktywnej zawodowo (media publiczne); – promowanie wśród pracodawców elastycznych form zatrudnienia. Kwestie leżące we właściwości innych resortów: – dokonanie analizy problematyki dotyczącej tzw. renty dożywotniej pod kątem zapewnienia ochrony osób starszych, będących stroną umów o rentę dożywotnią (MS); – zapewnianie osobom starszym dostępu do usług edukacyjnych świadczonych w ramach uczenia się przez całe życie (MEiN); – prowadzenie działań informacyjnych skierowanych do przedsiębiorców oraz podmiotów ekonomii społecznej i solidarnej z zakresu znajomości zasad srebrnej gospodarki oraz potrzeb i rozwiązań związanych z dostępnością i przystosowaniem stron internetowych i usług elektronicznych dla osób starszych (MRiT);	Stworzenie warunków umożliwiających wykorzystanie potencjału osób starszych jako aktywnych uczestników życia gospodarczego i rynku pracy, dostosowanych do ich możliwości psychofizycznych oraz sytuacji rodzinnej.	Departament Polityki Senioralnej (DAS) odpowiada za przygotowanie „Informacji o sytuacji osób starszych”. Podmioty odpowiedzialne za realizację poszczególnych działań zobowiązane są do zebrania oraz przedstawienia informacji na temat stanu ich realizacji	2021-2024 (zadanie ciągłe)	Przyjęcie przedmiotowego dokumentu nie spowodowało dodatkowych kosztów dla sektora finansów publicznych, a jego finansowanie jest realizowane poprzez odpowiednią alokację dostępnych środków finansowych będących w dyspozycji jednostek sektora finansów publicznych, z uwzględnieniem celów ustanowionych w dokumencie, a także przeorganizowanie dostępnych zasobów ludzkich oraz zadań stosownie do wyzwań związanych z postępującym procesem starzenia się społeczeństwa polskiego.

DZIAŁANIE Z KPD	SPOSÓB/STAN REALIZACJI/OPIS	EFEKTY /CEL	DEP. WIODĄCY	TERMIN REALIZACJI	UWAGI (W TYM EW. BUDŻET)
	– prowadzenie działań na rzecz promocji działalności gospodarczej w sektorze srebrnej gospodarki (w tym rozwój podmiotów ekonomii społecznej jako narzędzia aktywizacji społecznej i zawodowej osób starszych) (MRiT); – prowadzenie działań na rzecz promocji przedsiębiorczości osób starszych (MRiT).				
Pierwsza polska Strategia na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2021-2030	Strategia zakłada horyzontalne, kompleksowe i komplementarne podejście w zakresie polityki społecznej dotyczącej osób niepełnosprawnych w Polsce oraz skoordynowane działania sektora publicznego, w tym samorządów. Zapisy dotyczące konkretnych działań w Strategii, w tym o charakterze legislacyjnym, programowym i projektowym, zostały poprzedzone diagnozą stanu faktycznego. Na tej podstawie wskazano 8 obszarów priorytetowych: Niezależne życie, Dostępność, Edukacja, Praca, Warunki życia i ochrona socjalna, Zdrowie, Budowanie świadomości i Koordynacja. Poszczególne działania, zaprojektowane w ramach ośmiu priorytetów, zostały opracowane w taki sposób, aby zmierzały do poprawy jakości życia osób z niepełnosprawnościami i ich rodzin, stopniowo tworząc spójną i jednocześnie kompleksową politykę ukierunkowaną na zapewnienie realizacji pełni praw osób z niepełnosprawnościami, zgodnie z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych. Zgodnie z przyjętymi założeniami i zapisami Strategii realizacja działań w niej zaplanowanych odbywa się na podstawie planów określonych dla poszczególnych działań, przyjmowanych przez podmioty koordynujące dane działanie. Całość wdrażania Strategii koordynuje Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych. Realizacja działań zaprojektowanych w ramach poszczególnych obszarów priorytetowych pozwoli na ustanowienie ram całościowej polityki krajowej na rzecz	Celem głównym Strategii na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami jest włączenie osób z różnego rodzaju niepełnosprawnościami w życie społeczne i zawodowe, a tym samym zagwarantowanie im praw określonych w Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych.	Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych (BON)	2021-2030	Poszczególne działania mają przypisane źródła finansowania. Finansowanie działań zaplanowanych w Strategii będzie realizowane przez odpowiednią alokację dostępnych środków finansowych, będących w dyspozycji jednostek sektora finansów publicznych, z uwzględnieniem celów ustanowionych w dokumencie, oraz przeorganizowaniem dostępnych zasobów ludzkich i zadań poszczególnych jednostek sektora finansów publicznych. Stworzenie ram nowej, spójnej polityki społecznej w obszarze niepełnosprawności, zawierającej efektywne instrumenty wsparcia na rzecz włączenia zawodowego i społecznego osób z niepełnosprawnościami,

DZIAŁANIE Z KPD	SPOSÓB/STAN REALIZACJI/OPIS	EFEKTY /CEL	DEP. WIODĄCY	TERMIN REALIZACJI	UWAGI (W TYM EW. BUDŻET)
	osób niepełnosprawnych, zgodnie z postanowieniami Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Działania zostały rozpisane do realizacji w okresie od 2021 do 2030 roku, z tym że poszczególne zadania różnią się okresem rozpoczęcia i zakończenia oraz czasem realizacji. Dla poszczególnych celów zostały wyznaczone wskaźniki monitorujące. Działania ze Strategii wpisują się w zapisy dotyczące poszczególnych filarów Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka; a zwłaszcza: filaru I - równouprawnienie w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu, prawo do godziwego wynagrodzenia, podnoszenie kwalifikacji zawodowych, prawo do rozwoju, filaru II - przedsiębiorczość społeczna jako instrument służący tworzeniu wysokiej jakości miejsc pracy dla osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym; równość szans osób niepełnosprawnych; polityka równego traktowania. Strategia kładzie szczególny nacisk na podmiotowość osób niepełnosprawnych i ich prawo do niezależnego życia. Działania wskazane w ramach poszczególnych obszarów mają umożliwić osobom z niepełnosprawnościami niezależne życie i pełny udział we wszystkich jego sferach, zapewniając im funkcjonowanie w społeczeństwie na zasadzie równości z innymi osobami. Realizacja celów i działań ujętych w Strategii będzie podlegała stałemu monitoringowi przez Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych. Działania, które mają być zrealizowane do 2024 roku: IV. 1.3. Zatrudnienie wspomagane, MRiPS 2021 – 2023 VI. 1.1. Pogłębiona analiza obecnego systemu i diagnoza potrzeb, MZ 2021 - 2023				wymaga poniesienia wymiernych nakładów finansowych.

DZIAŁANIE Z KPD	SPOSÓB/STAN REALIZACJI/OPIS	EFEKTY /CEL	DEP. WIODĄCY	TERMIN REALIZACJI	UWAGI (W TYM EW. BUDŻET)
	VI. 1.2. Objęcie specjalistyczną opieką lekarską oraz działaniami profilaktycznymi dzieci z niepełnosprawnościami lub zagrożonych trwałymi ograniczeniami sprawności, MZ 2021 - 2023 VI. 3.1. Profilaktyka w obszarze zdrowia psychicznego dzieci i młodzieży, MEiN 2021 - 2023 VI. 3.2. Profilaktyka w obszarze zdrowia psychicznego osób dorosłych, MZ 2021 - 2023 VII. 1.3. Zwiększanie świadomości w zakresie edukacji włączającej osób z niepełnosprawnościami, MEiN 2021 - 2023 VII. 1.4. Niepełnosprawni.gov.pl – stworzenie portalu informacyjno-usługowego dla osób z niepełnosprawnościami, MRiPS do 2023 VIII. 1.1. Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych koordynatorem nowej polityki na rzecz osób z niepełnosprawnościami, MRiPS 2021 - 2023 VIII. 1.3. Reforma systemu orzekania o niepełnosprawności, MRiPS 2021 – 2023				
Program rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 MALUCH+	W MRiPS trwają prace dotyczące sposobu realizacji programu w nowej formie, łączącego w sobie trzy źródła finansowania celem utworzenia nowych miejsc opieki i zapewnienia ich funkcjonowania.	Ogłoszenie programu rozwoju instytucji opieki finansowanego ze źródeł KPO, EFS+ i środków krajowych.	Departament Polityki Rodzinnej (DSR)	2021-2027	Program skierowany w pierwszej kolejności do jednostek samorządu terytorialnego
Aktualizacja narzędzia „Równość płac”	Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej podejmowało i podejmuje działania mające na celu upowszechnianie wiedzy wśród szerokiego grona odbiorców krajowych oraz międzynarodowych zarówno o zjawisku „luki płacowej”, jak i o narzędziu do monitorowania tego zjawiska przez pracodawców. W kwietniu 2017 r. MRPiPS udostępniło aplikację komputerową „Równość płac”, pozwalającą w łatwy sposób oszacować różnice w wynagrodzeniach pracowników, z uwzględnieniem ich płci, wieku, wykształcenia oraz innych wybranych cech (czyli tzw. „skorygowaną lukę płacową”).	Aktualizacja narzędzia dla pracodawców „Równość płac”, umożliwiającego zweryfikowanie występowania zjawiska luki płacowej.	Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania (BRT)	III kw. 2022	W ramach modułu działań „Dobry klimat dla miejsc pracy dobrej jakości” przeznaczono 0,37 ml zł (370 tys. zł), główne źródło finansowania: Norweski Mechanizm Finansowy III edycja. Wspomniany projekt został przejęty z Departamentu Analiz Ekonomicznych przez Biuro Pełnomocnika Rządu

DZIAŁANIE Z KPD	SPOSÓB/STAN REALIZACJI/OPIS	EFEKTY /CEL	DEP. WIODĄCY	TERMIN REALIZACJI	UWAGI (W TYM EW. BUDŻET)
	Skorzystanie z przedmiotowej aplikacji nie tworzy dodatkowych obciążeń administracyjnych lub finansowych dla przedsiębiorcy. Aplikacja dostępna jest na stronie internetowej MRiPS pod linkiem: https://www.gov.pl/web/rodzina/aplikacja-do-mierzenia-nerownosci-placowych. Od 2017 r. aplikacja jest dostępna bezpłatnie dla wszystkich pracodawców, dla których może być ona wsparciem w kształtowaniu świadomej i niedyskryminującej ze względu na płeć polityki płacowej. W ciągu najbliższego roku planowana jest aktualizacja narzędzia do mierzenia luki płacowej oraz jego dalsze upowszechnianie wśród pracodawców oraz partnerów społecznych m.in. poprzez organizację szkoleń regionalnych nt. luki płacowej i zaktualizowanego narzędzia, realizację kampanii upowszechniającej dot. wdrażania transparentnej polityki płacowej. Działania te zostaną podjęte w ramach realizacji projektu „Kreowanie u przedsiębiorców świadomości dobrej jakości miejsc pracy poprzez wdrażanie transparentnych polityk płacowych w przedsiębiorstwach – w ramach modułu działań „Dobry klimat dla miejsc pracy dobrej jakości”, finansowanego ze środków Norweskiego Mechanizmu Finansowego.				do Spraw Równego Traktowania. W związku ze zmianami w strukturze Biura mogą nastąpić opóźnienia w realizacji działań projektowych oraz zmienić się zaplanowane środki finansowe.
Aktualizacja platformy „Rodzina i praca”	W ramach działań MRiPS, na rzecz godzenia obowiązków rodzicielskich i zawodowych, w 2017 r. została uruchomiona platforma internetowa „Rodzina i Praca” na stronie internetowej www.rodzinaipraca.gov.pl. Stanowi ona bezpłatne, powszechnie dostępne i kompleksowe źródło wiedzy w zakresie optymalnych rozwiązań na temat istniejących mechanizmów i instrumentów ułatwiających bardziej harmonijne łączenie życia zawodowego z rodzinnym. Platforma ta zawiera praktyczne informacje dla pracodawców i pracowników dot. dostępnych mechanizmów godzenia ról, tego jak je wdrażać i jak z nich	Aktualizacja platformy internetowej rodzinaipraca.gov.pl	BRT	III kw. 2022	W ramach modułu działań „Dobry klimat dla miejsc pracy dobrej jakości” przeznaczono 0,37 ml zł (370 tys. zł), główne źródło finansowania: Norweski Mechanizm Finansowy III edycja Wspomniany projekt został przejęty z Departamentu Analiz Ekonomicznych przez

DZIAŁANIE Z KPD	SPOSÓB/STAN REALIZACJI/OPIS	EFEKTY /CEL	DEP. WIODĄCY	TERMIN REALIZACJI	UWAGI (W TYM EW. BUDŻET)
	korzystać. Narzędzie to cieszy się zainteresowaniem odbiorców – przez trzy lata funkcjonowania platformy skorzystało z niej ponad 98 900 użytkowników. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej podejmowało aktywne działania zmierzające do upowszechniania korzyści wynikających ze stosowania ww. narzędzia wśród szerokiego grona partnerów społecznych, tj.: organizacji przedsiębiorców i organizacji pracowników, mediów, instytucji rynku pracy, NGO oraz podmiotów międzynarodowych – organizacji, agencji rządowych. Podejście MRiPS jest nakierowane na zaangażowanie partnerów społecznych w upowszechnianie mechanizmów wskazanych na platformie internetowej oraz promocję zagadnień związanych z godzeniem ról zawodowych i prywatnych. W ciągu najbliższego roku planowany jest szereg dalszych działań w obszarze związanym z godzeniem ról w związku z realizacją projektu „Kreowanie u przedsiębiorców świadomości dobrej jakości miejsc pracy poprzez wdrażanie transparentnych polityk płacowych w przedsiębiorstwach – w ramach modułu działań „Dobry klimat dla miejsc pracy dobrej jakości” ze środków Norweskiego Mechanizmu Finansowego. Zaplanowano m.in. aktualizację i rozbudowę platformy rodzinaipraca.gov.pl, a także szerokie działania upowszechniające wśród pracodawców, pracowników oraz ogółu społeczeństwa (w tym kampania upowszechniająca, ogólnopolskie spotkanie ojców, konkurs dla pracodawców przyjaznych pracującym rodzicom).				Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania. W związku ze zmianami w strukturze Biura mogą nastąpić opóźnienia w realizacji działań projektowych oraz zmienić się zaplanowane środki finansowe.
Wdrożenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem	Dyrektywa ustanawia minimalne wymagania mające na celu osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy – przez ułatwienie pracownikom będącym rodzicami lub opiekunami godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym.	Celem ww. dyrektywy jest zachęcenie do równiejszego dzielenia się obowiązkami opiekuńczymi między kobietami i mężczyznami.	Departament Prawa Pracy (DPP)	2 sierpnia 2022 r.	

DZIAŁANIE Z KPD	SPOSÓB/STAN REALIZACJI/OPIS	EFEKTY /CEL	DEP. WIODĄCY	TERMIN REALIZACJI	UWAGI (W TYM EW. BUDŻET)
zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE	W tym celu dyrektywa przewiduje indywidualne prawa związane z urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim i urlopem opiekuńczym, a także elastyczną organizację pracy dla pracowników będących rodzicami oraz opiekunami. W MRiPS przygotowano wstępny projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, zgłoszenie do wykazu prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów oraz Ocenę Skutków Regulacji.				
Wdrożenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej	Implementacja dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 nastąpi w szczególności poprzez zmianę Kodeksu pracy w obszarze zawierania umów o pracę na okres próbny, jak również wprowadzenie zmian polegających na rozszerzeniu prawa pracowników do pełniejszej i uaktualnionej informacji oraz wprowadzenie nowych minimalnych praw dla wszystkich pracowników. W MRiPS przygotowano wstępny projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, zgłoszenie do wykazu prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów oraz Ocenę Skutków Regulacji.	Celem regulacji jest poprawa warunków pracy poprzez promowanie bardziej transparentnego i przewidywalnego zatrudnienia, przy jednoczesnym zapewnieniu zdolności adaptacji rynku pracy.	DPP	1 sierpnia 2022 r.	
Prawo do godziwego wynagrodzenia	Wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej dla określonych umów cywilnoprawnych ustalane są corocznie w terminach określonych w ustawie: - do 15 czerwca Rada Ministrów przekazuje propozycje wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę i minimalnej stawki godzinowej Radzie Dialogu Społecznego (30 dni na negocjacje), - do 15 września następuje ogłoszenie wysokości minimalnego wynagrodzenia i minimalnej stawki godzinowej w formie obwieszczenia, gdy na forum Rady Dialogu Społecznego dojdzie do ustalenia minimalnych	Ochrona pracowników najniżej zarabiających poprzez wzrost minimalnego wynagrodzenia i minimalnej stawki godzinowej.	DPP	corocznie, do 15 września	

DZIAŁANIE Z KPD	SPOSÓB/STAN REALIZACJI/OPIS	EFEKTY /CEL	DEP. WIODĄCY	TERMIN REALIZACJI	UWAGI (W TYM EW. BUDŻET)
	gwarancji albo wysokości te ustala Rada Ministrów w drodze rozporządzenia, gdy nie dojdzie do uzgodnienia.				
Ochrona sygnalistów. Wdrożenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii	Projekt ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenie prawa (UC101) został skierowany do uzgodnień międzyresortowych, opiniowania oraz konsultacji publicznych w dniu 18 października br. Nadal napływają uwagi do projektu. Obecnie trwa analiza otrzymanych uwag.	Celem projektu ustawy jest implementacja dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii, której założeniem jest poprawa egzekwowania prawa i polityk UE w określonych dziedzinach poprzez ustanowienie wspólnych minimalnych norm zapewniających odpowiedni poziom ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa UE.	DPP	Projekt przewiduje wejście w życie ustawy po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.	