

UZASADNIENIE

POTRZEBA I CEL WYDANIA AKTU

Wejście w życie przepisów ustawy o aktywności zawodowej będzie realizacją części kamienia milowego nr A51G dla reformy pn. A4.1 Efektywne instytucje na rzecz rynku pracy, zapisanej w Krajowym Planie Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO). Przedmiotem ww. reformy zaplanowanej w KPO jest kompleksowa modernizacja instytucji polskiego rynku pracy, poprzez udoskonalenie funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia oraz form aktywizacji zawodowej i podnoszenia umiejętności kadr gospodarki. Celem tych działań jest zwiększenie poziomu zatrudnienia w Polsce, przede wszystkim na miejscach pracy wysokiej jakości oraz dostosowanie potencjału kadrowego Polski do potrzeb gospodarki, przechodzącej zmiany strukturalne wynikające z postępu technologicznego i cyfrowego, transformacji energetycznej i procesów demograficznych.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690, z późn. zm.) – dalej „ustawa o promocji zatrudnienia”, regulująca działania publicznych służb zatrudnienia, projektowana była w swym podstawowym zakresie w 2004 r., w innych uwarunkowaniach. Przez okres blisko 20 lat była wielokrotnie nowelizowana. Koniecznym stało się uchwalenie nowej ustawy, tak aby nowe regulacje uwzględniały obecną sytuację społeczno-gospodarczą i odpowiadały na nowe wyzwania rynku pracy.

Dotychczasowy system funkcjonowania urzędów pracy i aktywizacji bezrobotnych nie odpowiada na aktualne potrzeby rynku pracy. Do kluczowych wyzwań związanych z obecnym funkcjonowaniem powiatowych urzędów pracy (PUP) i wojewódzkich urzędów pracy (WUP) zaliczyć należy:

- a) realizację przez urzędy pracy zadań niezwiązanych z aktywizacją zawodową, w tym obsługę osób rejestrujących się jedynie w celu uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego, a nie podjęcia zatrudnienia,
- b) niski poziom aktywności zawodowej – w III kwartale 2021 r. ok. 4,2 mln osób w wieku produkcyjnym pozostawało biernymi zawodowo,
- c) niedobór pracowników i niedopasowanie umiejętności na rynku pracy – kluczową barierą w rozwoju firm staje się niedobór odpowiednich kandydatów do pracy przy rosnącej liczbie ofert pracy. W 2021 r. do urzędów pracy zgłoszono niemal 1,4 mln wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej, czyli o 1/5 więcej niż w 2020 r. i o 1% więcej niż w 2019 r.,

czyli przed wybuchem pandemii COVID-19, a równocześnie ponad połowa bezrobotnych pozostaje długotrwale w rejestrach urzędów pracy,

- d) niski poziom kształcenia ustawicznego– jak wynika z danych EUROSTATU, uczestnictwo dorosłych Polaków w kształceniu i szkoleniu dorosłych (KSD) od lat utrzymuje się na niemal dwukrotnie niższym poziomie niż średnia dla krajów UE27 (w 2021 r. wyniosła 10,5%). W 2021 r. odsetek dorosłych Polaków w wieku 25–64 lata uczestniczących w KSD wyniósł 5,4% (zanotowano wzrost w stosunku do 2020 r., kiedy było to 3,7%),
- e) brak aktywności osób młodych będących poza rynkiem pracy i systemem kształcenia,
- f) niewystarczające przygotowanie urzędów pracy na nowe wyzwania związane z przeobrażeniem gospodarki wskutek m.in. pandemii, czy z uwagi na trudną sytuację demograficzną Polski; w tym zakresie szczególnie istotne będzie zapewnienie jak najszerszej oferty szkoleniowej odpowiadającej na wyzwania związane z digitalizacją usług, nowymi technologiami, zielonymi miejscami pracy; ponadto sytuacja demograficzna powoduje konieczność aktywizacji zawodowej jak najszerszych grup społecznych,
- g) procesy demograficzne, w tym starzenie się społeczeństwa i wynikające z niego kurczenie się zasobów pracy.

Ogłoszenie niniejszego aktu prawnego, wprowadzi nowe przepisy dotyczące publicznych służb zatrudnienia oraz aktywnych polityk rynku pracy, które spowodują usprawnienie działania publicznych służb zatrudnienia, co przyczyni się do zwiększenia aktywności zawodowej poprzez:

- a) rozszerzenie grupy klientów urzędów pracy o osoby biernie zawodowo;
- b) identyfikację i dotarcie do osób biernych zawodowo, które potencjalnie mogą podjąć aktywność zawodową;
- c) wprowadzenie obowiązku zgłaszania przez pracodawców z sektora publicznego i prywatnego (którzy wykonują zadania publiczne lub dysponują majątkiem publicznym) ofert pracy do Centralnej Bazy Ofert Pracy (CBOP);
- d) zwiększenie dostępu do kształcenia ustawicznego dla osób poszukujących pracy poprzez finansowanie kosztów szkoleń z Funduszu Pracy oraz certyfikowanie zdobywania wiedzy i umiejętności, w tym kwalifikacji zawodowych;
- e) wprowadzenie nowej formy wsparcia (bon na kształcenie ustawiczne) zarówno dla osób pracujących, jak i bezrobotnych.

Ponadto w projekcie ustawy proponuje się wprowadzenie instrumentów dla rodzin i dla kobiet powracających na rynek pracy, które przyczynią się do zachowania równowagi między życiem rodzinnym i zawodowym, co także wpływa na decyzje prokreacyjne. Wyzwaniem

demograficznym jest spadek dzietności mający wpływ na wiele obszarów życia społecznego i gospodarczego. Zaplanowane działania na rzecz zdobycia odpowiednich do potrzeb rynku kwalifikacji zawodowych i uzyskania stałej pracy przez osoby młode, przyczyniają się do polepszenia sytuacji finansowej tych osób. Sytuacja finansowa jest jednym z głównych czynników, który wpływa na decyzje związane z założeniem rodziny i posiadaniem dzieci. Niekorzystne zjawiska demograficzne, występujące obecnie, polegają także na znacznym wyludnianiu się małych i średnich miejscowości, dlatego przewidziano specjalne formy pomocy w celu przeciwdziałania tym procesom w postaci wsparcia pracy zdalnej.

Sposób realizacji kamienia milowego dla reformy pn. Efektywne instytucje na rzecz rynku pracy w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO)

Wejście w życie przepisów ustawy będzie realizacją części tzw. kamienia milowego nr A51G dla reformy pn. A4.1 Efektywne instytucje na rzecz rynku pracy, zapisanej w KPO. Brzmienie tego kamienia milowego zawarte w załączniku do decyzji wykonawczej Rady z dnia 17 czerwca 2022 r. w sprawie zatwierdzenia oceny planu odbudowy i zwiększania odporności Polski¹ to:

„Wejście w życie nowej ustawy o publicznych służbach zatrudnienia, ustawy o zatrudnianiu obywateli państw trzecich oraz ustawy o zawieraniu niektórych umów o pracę w sposób elektroniczny:

- wprowadzanie zmian w publicznych służbach zatrudnienia i aktywnej polityce rynku pracy w celu zwiększenia aktywności zawodowej,
- zmniejszanie barier administracyjnych przy zatrudnianiu cudzoziemców,
- upraszczanie procesu zawierania niektórych umów.”

Projektowana ustawa jest realizacją tiret 1 w przedmiotowym kamieniu milowym (pozostałe dwa elementy kamienia milowego będą realizowane przez, odpowiednio, ustawę o zatrudnianiu cudzoziemców i ustawę o niektórych umowach zawieranych elektronicznie oraz o zmianie ustawy o pomocy społecznej). Szczegółowy opis tego elementu kamienia wynikający z decyzji implementacyjnej to:

„Ogłoszenie 3 nowych aktów prawnych, które wprowadzą nowe przepisy:

1. w sprawie publicznych służb zatrudnienia oraz aktywnych polityk rynku pracy, aby zwiększyć uczestnictwo w zatrudnieniu przez:

(i) poszerzenie grupy klientów urzędów pracy o osoby bierne zawodowo;

¹ Wg stanu na 15 września 2022 r. przedmiotowa decyzja nie została jeszcze opublikowana w Dzienniku Urzędowym UE.

- (ii) identyfikację i dotarcie do osób biernych zawodowo potencjalnie mogących podjąć aktywność zawodową;
- (iii) wprowadzenie dla pracodawców z sektora publicznego oraz prywatnego (którzy wykonują zadania publiczne lub dysponują majątkiem publicznym) obowiązku zgłaszania ofert pracy do Centralnej Bazy Ofert Pracy;
- (iv) zwiększenie dostępu do uczenia się przez całe życie osobom poszukującym pracy, poprzez finansowanie z Funduszu Pracy kosztów szkoleń oraz poświadczania nabycia wiedzy i umiejętności, w tym kwalifikacji zawodowych;
- (v) wprowadzenie nowej formy wsparcia (bonu na podjęcie kształcenia ustawicznego) zarówno dla osób zatrudnionych, jak i bezrobotnych”.

Ww. zapisy decyzji wykonawczej Rady znalazły swoje odzwierciedlenie w następujących projektowanych przepisach:

1) w zakresie podpunktów (i) oraz (ii):

- art. 2 pkt 19 – wprowadzenie do ustawy pojęcia i definicji osoby niezarejestrowanej, oznaczającą osobę, która nie jest zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy; do tej grupy osób zaliczane są również osoby bierne zawodowo.
- art. 2 pkt 3 - wprowadzenie do ustawy pojęcia i definicji osoby biernej zawodowo, oznaczającej osobę, która ukończyła 18 lat, nie pracuje i nie jest zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotny albo poszukujący pracy. Do grupy osób niezarejestrowanych (w tym biernych zawodowo) adresowane są określone działania, wymienione w kolejnych przepisach ustawy.
- art. 32 – określający zadania samorządu województwa w zakresie aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy, w tym prowadzenie kampanii informacyjnych i promujących działania wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy oraz inicjowanie i realizowanie przez wojewódzkie urzędy pracy przedsięwzięć mających na celu identyfikację, dotarcie z informacją o możliwościach skorzystania z form pomocy określonych w ustawie i zmotywowanie do aktywności zawodowej osób niezarejestrowanych. Działania te mogą być realizowane samodzielnie przez urzędy pracy lub we współpracy, w szczególności z podmiotami ekonomii społecznej, jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej, podmiotami systemu oświaty, oraz uczelniami. Zadaniem wojewódzkich urzędów pracy będzie również rejestrowanie tych działań w systemie teleinformatycznym.
- art. 38 – określający zadania samorządu powiatu w zakresie aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy, w tym takie jak: realizowanie kampanii informacyjnych

i promujących działania wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy oraz inicjowanie i realizowanie przez powiatowe urzędy pracy przedsięwzięć mających na celu identyfikację, dotarcie z informacją o możliwościach skorzystania z form pomocy określonych w ustawie i zmotywowanie do aktywności zawodowej osób niezarejestrowanych (w tym biernych zawodowo). Działania te mogą być realizowane samodzielnie przez urzędy pracy lub we współpracy, w tym z podmiotami ekonomii społecznej, jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej, podmiotami systemu oświaty, oraz uczelniami. Zadaniem powiatowych urzędów pracy będzie również rejestrowanie tych działań w systemie teleinformatycznym.

- art. 81 – dotyczący udzielania pośrednictwa pracy, tj. pomocy bezrobotnym, poszukującym pracy i osobom niezarejestrowanym (w tym biernym zawodowo) w uzyskaniu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej oraz pracodawcom w pozyskaniu kandydatów do pracy;

- art. 83 – 87 i art. 96 i 97 – w zakresie dotyczącym dostępu do ofert pracy w CBOP także osób niezarejestrowanych (w tym biernym zawodowo) jako bezrobotne albo poszukujące pracy, tworzenia cyfrowych życiorysów zawodowych w Centralnej Bazie CV i dostępu do pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES;

- art. 303 - dotyczący zadań dofinansowywanych z Funduszu Pracy;

- art. 87 dotyczący udzielania poradnictwa zawodowego, które polega na udzielaniu pomocy bezrobotnym, poszukującym pracy i osobom niezarejestrowanym w wyborze lub zmianie zawodu, miejsca pracy, kierunku kształcenia lub szkolenia, a także w planowaniu rozwoju zawodowego.

2) w zakresie podpunktu (iii):

- art. 83 – 85 - dotyczące CBOP prowadzonej przez ministra właściwego do spraw pracy;

3) w zakresie podpunktów (iv) oraz (v) – blok przepisów zawartych w rozdziale 3 Rozwój zasobów ludzkich, w szczególności:

- art. 98 – 105 – dotyczące zasad kierowania na szkolenia oraz zasad dofinansowania kosztów podnoszenia umiejętności oraz poświadczania nabycia wiedzy i umiejętności, w tym kwalifikacji zawodowych;

- art. 106 – 107 – ustanawiające zasady przyznawania bonu na kształcenie ustawiczne, stanowiącego gwarancję sfinansowania bezrobotnemu lub poszukującemu pracy wskazanego przez niego kształcenia ustawicznego w postaci opłacenia kosztów, na kształcenie ustawiczne, które ma zostać zakończone nie później niż w terminie 30 miesięcy od dnia przyznania bonu (łącznie koszty należne instytucjom szkoleniowym, instytucjom potwierdzającym nabycie wiedzy i umiejętności, instytucjom wydającym dokumenty potwierdzające nabycie wiedzy i umiejętności nie mogą przekroczyć 450% przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę w okresie

kolejnych trzech lat); w przypadku osób niezarejestrowanych jako bezrobotne albo poszukujące pracy skorzystanie z bonu będzie możliwe po dokonaniu rejestracji;
- art. 110 – dotyczący zasad przyznawania pożyczki edukacyjnej.

Sytuacja na rynku pracy w Polsce

Większość zarejestrowanych w urzędach pracy bezrobotnych faktycznie nie jest zainteresowana podjęciem zatrudnienia, a rejestracja zapewnia im dostęp do bezpłatnego korzystania ze świadczeń medycznych, czasami również socjalnych. Potwierdza to utrzymujący się od lat wysoki odsetek osób długotrwale pozostających w tych rejestrach, nawet w okresach, gdy sytuacja na rynku pracy była bardzo dobra (prawie 50% w końcu 2019 r. i 56,6% w końcu 2021 r., 54,7% w końcu lipca 2022 r.). Nie zmienia to jednak faktu, że w niektórych rejonach Polski nadal utrzymują się problemy ze znalezieniem odpowiedniej pracy. Mobilność Polaków, szczególnie starszych, uzależniona jest od bardzo wielu czynników m.in. sytuacji rodzinnej, dostępności mieszkań. Istotne znaczenie ma też dostępność transportu publicznego. Możliwość swobodnego przemieszczania się to jeden z najważniejszych elementów decydujący o niezależności życia oraz możliwości poszukiwania i podejmowania pracy poza miejscem zamieszkania. Wydaje się, że Polacy, szczególnie starsi, są bardziej skłonni do podjęcia pracy za granicą niż w odległej od swojego dotychczasowego miejsca zamieszkania części Polski. Stąd szczególnego znaczenia nabierają formy aktywizacji, które sprzyjają mobilności, nie tylko geograficznej, ale również zawodowej, zważywszy, że okoliczności będą zmuszać do przekwalifikowania oraz kształcenia ustawicznego osób, które mają określone kwalifikacje zawodowe, ale nie należy zapominać, że około 1/3 bezrobotnych nie posiada kwalifikacji zawodowych, a co piątemu bezrobotnemu brakuje również tak oczekiwanego przez pracodawców doświadczenia zawodowego.

Jak wynika z prowadzonego przez GUS Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), w I kwartale 2022 r. ok. 4,1 mln osób w wieku produkcyjnym pozostawało biernymi zawodowo, a w tej grupie 0,4 mln osób było biernymi zawodowo z tytułu emerytury. Należy przy tym zauważyć, że osoby, które nabyły prawo do emerytury często są gotowe do dalszej pracy zawodowej i wobec tego konieczne jest podejmowanie działań umożliwiających takim osobom dalsze wykonywanie pracy zarobkowej. Urzędy pracy również powinny włączyć się w aktywizację osób biernych zawodowo. Należy również wziąć pod uwagę, że aż 0,8 mln biernych zawodowo w wieku produkcyjnym jako przyczynę nieposzukiwania pracy wskazało obowiązki rodzinne oraz wynikające z prowadzenia domu. Wśród osób biernych zawodowo z powodu obowiązków rodzinnych aż 94% stanowiły kobiety, a 56% osoby zamieszkałe na wsi –

to potencjalnie niewykorzystane zasoby, które warto włączyć w obszar aktywności zawodowej. W przełamywaniu bierności zawodowej tej grupy mogą pomóc programy, mające na celu zapewnienie miejsc opieki nad dzieckiem lub osobą zależną, jak również umożliwiające podejmowanie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz w formie pracy zdalnej, szczególnie rozpowszechnionej w czasie epidemii COVID-19. Praca zdalna stwarza także większe możliwości aktywizacji zawodowej tej części osób biernych zawodowo, które nie podejmują zatrudniania z powodu choroby lub niepełnosprawności (1 mln) albo z powodu nauki i uzupełniania kwalifikacji (1,2 mln osób w wieku produkcyjnym).

NAJISTOTNIEJSZE ROZWIĄZANIA ZAWARTE W PROJEKCIE USTAWY

Główne założenia ustawy o aktywności zawodowej:

- 1) oddzielenie statusu bezrobotnego od ubezpieczenia zdrowotnego i wprowadzenie rozwiązania polegającego na dokonywaniu zgłoszenia do tego ubezpieczenia przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS):

Warunkiem niezbędnym dla poprawy jakości i efektywności usług świadczonych przez PSZ jest oddzielenie statusu osoby bezrobotnej od ubezpieczenia zdrowotnego. W 2021 r. spośród osób bezrobotnych, z którymi doradca klienta przeprowadził rozmowę w celu zbadania ich potrzeb, 38,7% jako główny powód swojej rejestracji w powiatowym urzędzie pracy wskazało potrzebę uzyskania prawa do ubezpieczenia zdrowotnego. W poprzednich latach taką odpowiedź wskazywało odpowiednio w 2020 r. – 57,6%, w 2019 r. – 43,1% osób oraz w 2018 r. – 45% osób.

- 2) udoskonalone mechanizmy obsługi i wsparcia osób bezrobotnych i poszukujących pracy:

- -wprowadzenie instrumentów dla rodzin i dla kobiet powracających na rynek pracy;
- -zwiększenie dostępu do kształcenia ustawicznego dla osób poszukujących pracy, w tym wprowadzenie nowej formy wsparcia (bon na kształcenie ustawiczne) zarówno dla osób pracujących, jak i bezrobotnych;
- -zwiększenie skuteczności urzędów pracy w zakresie wspierania osób długotrwale bezrobotnych oraz rolników;
- -poprawienie skuteczności pomocy przez stosowanie najbardziej efektywnych instrumentów, dostosowanych do indywidualnych potrzeb osoby bezrobotnej lub poszukującej pracy,

Obecnie obowiązujący katalog instrumentów rynku pracy jest dedykowany konkretnym grupom bezrobotnych, przez co urzędy pracy nie mają możliwości optymalnego oddziaływania na potrzeby wszystkich swoich klientów. W związku z tym konieczne jest wprowadzenie zmian umożliwiających urzędowi pracy bardziej elastyczne reagowanie na problemy i potrzeby swoich klientów.

- 3) uproszczenie i ujednoczenie procedur w urzędach pracy oraz większa standaryzacja funkcjonowania urzędów pracy i precyzyjna ocena ich efektywności, poprzez ustanowienie trzyletnich Planów Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia, będących w praktyce zarządczymi ramami wykonania dla systemu publicznych służb zatrudnienia (PSZ) w Polsce.
- 4) zniesienie właściwości urzędu pracy ze względu na miejsce zameldowania stałego lub czasowego;
- 5) cyfryzacja procesów obsługi klientów PUP (z zachowaniem praw osób wykluczonych cyfrowo),
- 6) zmniejszenie obciążeń dla bezrobotnych i pracodawców dzięki uproszczeniu przepisów i zmniejszeniu biurokracji,
- 7) zwiększenie potencjału i zasięgu CBOP.

Dzięki projektowanym zmianom w większym stopniu wykorzystany zostanie potencjał PSZ, które będą mogły w bardziej efektywny sposób zapewnić obsługę osób, które chcą pracować i w celu uzyskania realnej pomocy rejestrują się w urzędach pracy. Podjęte działania zmierzają do usprawnienia obsługi klientów urzędów pracy.

Projekt przewiduje też zmiany w zakresie digitalizacji usług PSZ. W zakresie systemu teleinformatycznego, który będzie prowadził i udostępniał minister właściwy do spraw pracy skala i charakter przetwarzania danych osobowych w związku z realizacją zadań wprowadzanych projektowaną ustawą może rodzić potencjalne ryzyko wystąpienia negatywnych konsekwencji dla osób korzystających z tego systemu. Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, iż system teleinformatyczny na portalu praca.gov.pl funkcjonuje od kilku lat i będzie jedynie rozbudowany o nowe funkcjonalności. Dotychczasowe doświadczenie w zakresie funkcjonowania systemu zostanie wykorzystane do ochrony danych pozyskanych w związku z założeniem indywidualnego konta w systemie. Uwzględniając charakter i zakres przetwarzania danych osobowych oraz mając na uwadze ryzyko naruszenia praw osób fizycznych zostaną wdrożone odpowiednie środki techniczne i organizacyjne, aby zapewnić bezpieczeństwo przetwarzanych danych.

Zwiększenie funkcjonalności systemu oraz zakresu przetwarzanych danych może potencjalnie wpłynąć na bezpieczeństwo przetwarzanych danych, jednakże korzyści dla osób korzystających z systemu teleinformatycznego przewyższają ewentualnie istniejące ryzyka. Minister właściwy do spraw pracy będzie prowadził w systemie teleinformatycznym centralny rejestr danych osobowych osób fizycznych ubiegających się o formy pomocy lub korzystających z tej pomocy i będzie przetwarzać w tym rejestrze dane osobowe osób fizycznych w celu realizacji przez zadań ustawowych, w tym weryfikacji uprawnień i danych, rejestracji i ustalania statusu, zapewnienia form pomocy, wydawania decyzji w zakresie statusu i świadczeń, prowadzenia postępowań kontrolnych, realizacji obowiązków sprawozdawczych i obowiązków w zakresie statystyki publicznej oraz określania planów dalszych działań.

Obecnie w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej (MRiPS) wykorzystywanych jest szereg mechanizmów w zakresie bezpieczeństwa przetwarzania informacji, które będą wykorzystane w przedmiotowym systemie teleinformatycznym. Podstawowym elementem bezpieczeństwa są urządzenia typu firewall, które filtrują ruch sieciowych przychodzący i wychodzący z wykorzystaniem mechanizmów IPS i IDS. Co do zasady udostępniane aplikacje w sieci Internet zaopatrzone są w certyfikat domeny MRiPS, zapewniając szyfrowanie komunikacji pomiędzy przeglądarką a serwerem aplikacyjnym uniemożliwiając praktycznie podgląd przesyłanych danych. Zostaną wykorzystane mechanizmy filtracji adresów IP, z których dozwolone będzie połączenie do serwera aplikacyjnego. Planuje się korzystanie z metod bezpiecznego uwierzytelniania użytkownika z wykorzystaniem środków identyfikacji elektronicznej wydanych w systemach identyfikacji elektronicznej przyłączonych do węzła krajowego. Zakłada się wymóg uwierzytelniania co najmniej na średnim poziomie bezpieczeństwa, o którym mowa w przepisach wykonawczych o których mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 8 ust. 3 rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 910/2014 z dnia 23 lipca 2014 r. w sprawie identyfikacji elektronicznej i usług zaufania, alternatywnie dopuszcza się uwierzytelnianie z wykorzystaniem danych weryfikowanych za pomocą kwalifikowanego certyfikatu podpisu elektronicznego.

Środowisko bazodanowe podłączone do serwera aplikacyjnego stanowi oddzielny komponent infrastruktury, chroniony osobnymi urządzeniami typu firewall oraz jest zorganizowane w osobnym chronionym segmencie sieci wewnętrznej, wyizolowanym od sieci Internet.

1. POLITYKA RYNKU PRACY

1.1. Zadania publicznych służb zatrudnienia i rad rynku pracy

Publiczne służby zatrudnienia składają się z organów zatrudnienia wraz z urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi, wojewódzkimi urzędami pracy i powiatowymi urzędami pracy, realizującymi zadania określone ustawą.

Zachowana została dotychczasowa struktura i zadania służb zatrudnienia, a zmiany dotyczące realizowanych zadań mają charakter porządkujący i doprecyzowujący w stosunku do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia.

Minister właściwy do spraw pracy odpowiada za koordynację działań publicznych służb zatrudnienia.

Projekt przewiduje, analogicznie jak w ustawie o promocji zatrudnienia, iż dyrektora WUP powołuje i odwołuje marszałek województwa, natomiast dyrektora PUP powołuje i odwołuje starosta. Zmodyfikowano natomiast jeden z wymogów koniecznych do objęcia ww. stanowisk – zgodnie z art. 18 ust. 2 pkt 6 projektu wprowadzono wymóg co najmniej 3 letniego stażu, a nie stażu pracy, aby umożliwić ubieganie się o stanowisko osoby, która pełniła stanowiska kierownicze na podstawie umów cywilnoprawnych, zwłaszcza kontraktów menadżerskich.

Projekt wprowadza uprawnienie dla ministra właściwego do spraw pracy w zakresie możliwości wydawania dyrektorom PUP oraz dyrektorom WUP poleceń w zakresie realizacji zadań wynikających z ustawy. Uprawnienie to będzie przysługiwało ministrowi jedynie w sytuacji kryzysowej. Przyjęto, że sytuacją kryzysową będzie nagłe zdarzenie, wywołane przyczyną zewnętrzną, mające negatywny wpływ na poziom zatrudnienia na obszarze kraju, województwa lub powiatu. Przyjęte rozwiązanie jest analogiczne do rozwiązania wprowadzonego w ustawie z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz. U. z 2022 r. poz. 583, z późn. zm.).

W projekcie zrezygnowano z przygotowywania Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia, gdyż w praktyce wystarczającymi dla realizacji funkcji koordynatora są dokumenty strategiczne rządu, głównie średniookresowa strategia rozwoju kraju i strategia zintegrowana w obszarze kapitału ludzkiego, opracowywana na podstawie ustawy o zasadach prowadzenia polityki rozwoju (Dz. U. z 2021 r. poz. 1057, oraz z 2022 r. poz. 1079 i 1846) oraz Krajowy Program Reform, a także instrumenty prawne i działania informacyjne. Priorytety polityki zatrudnienia i kierunkowe działania PSZ będą w perspektywie trzyletniej określone w Planie Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia.

Jednocześnie w związku z rezygnacją z koncepcji planów działań na rzecz zatrudnienia (krajowego i regionalnych) zaproponowano poszerzenie możliwości działania samorządu

województw poprzez wskazanie ich jako właściwych do określania i koordynowania regionalnej polityki w zakresie rynku pracy, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej w ramach strategii rozwoju województwa.

Grupę klientów publicznych służb zatrudnienia poszerzono w ustawie o osoby niezarejestrowane (w tym również osoby biernie zawodowo). W związku z powyższym, zarówno do zadań samorządu województwa, jak i do zadań samorządu powiatu w zakresie aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy dodano zadanie dotyczące konieczności inicjowania i realizowania przedsięwzięć mających na celu identyfikację oraz dotarcie z informacją o możliwościach skorzystania z form pomocy określonych w ustawie i zmotywowanie do aktywności zawodowej osób niezarejestrowanych (w tym biernych zawodowo). Celem wprowadzenia dodatkowych zadań, które będą realizowały wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy jest dotarcie do różnych grup osób niezarejestrowanych w urzędach pracy, w tym przede wszystkim do osób biernych zawodowo, które potencjalnie mogłyby podjąć pracę.

Z uwagi na pojawiające się od wielu lat braki kadrowe na polskim rynku pracy, projektowane przepisy rozszerzają możliwości w zakresie inicjowania, zawierania i realizacji umów międzynarodowych i innych porozumień z partnerami zagranicznymi w obszarze migracji zarobkowych pomiędzy Rzeczpospolitą Polską a państwami spoza UE i EFTA. Projekt ustawy przewiduje, iż Minister właściwy do spraw pracy realizuje zadania związane z inicjowaniem, zawieraniem i realizacją tego typu umów i porozumień. Samorządowi województwa natomiast umożliwiające jest inicjowanie, zawieranie (w uzgodnieniu z ministrem właściwym do spraw pracy) i realizacja tego typu umów i porozumień. Samorządowi powiatu umożliwiana jest realizacja zadań określonych w tych umowach i porozumieniach.

Projekt reguluje kwestię ochrony znaku graficznego PSZ. Celem projektowanego przepisu jest zastrzeżenie wzoru. Zdarzają się bowiem przypadki bezprawnego użycia wzoru. Na gruncie obecnie obowiązujących przepisów nie ma możliwości prawnej dochodzenia zaprzestania używania przez podmiot wzoru. Analogiczną ochroną objęto również znak graficzny Ochotniczych Hufców Pracy (OHP).

Realizując zadania nałożone ustawą, minister i urzędy pracy współpracują z radami rynku pracy. Uregulowania dotyczące rad rynku pracy w głównej mierze bazują na obecnie obowiązujących przepisach ustawy o promocji zatrudnienia.

Intencją zmian w tym zakresie było zarówno podniesienie rangi rad rynku pracy, jak również stworzenie sprawnie funkcjonującego gremium o charakterze opiniotawczo-doradczym. W tym celu rozszerzono kompetencje rad, dookreślono liczbę członków wojewódzkiej i powiatowej rady rynku pracy. Wzmocniono również wpływ właściwego terytorialnie samorządu na kształt

opinii rad rynku pracy odpowiedniego szczebla poprzez wprowadzenie przedstawicieli samorządów (jednego radnego sejmiku województwa oraz jednego radnego rady powiatu), organizacji pozarządowych (rad pożytku publicznego) oraz Ochotniczych Hufców Pracy w skład rady. Natomiast rolę rządu w terenie podkreślono poprzez włączenie przedstawiciela wojewody w prace tego gremium na poziomie województwa i powiatu.

Do zakresu działania Rady Rynku Pracy należy m.in. inspirowanie przedsięwzięć zmierzających do produktywnego zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich, wzmacniania integracji i solidarności społecznej oraz zwiększania mobilności na rynku pracy, opiniowanie projektów ustaw dotyczących aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy, opiniowanie rocznych sprawozdań z działalności Funduszu Pracy, a także ocena racjonalności gospodarki środkami tego funduszu, opiniowanie proponowanych przez ministra właściwego do spraw pracy priorytetów wydatkowania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS).

Do zakresu działania wojewódzkich rad rynku pracy należy m.in. opiniowanie kryteriów podziału środków Funduszu Pracy przeznaczonych dla powiatowych urzędów pracy danego województwa na finansowanie form pomocy i kosztów funkcjonowania oraz składanie wniosków i wydawanie opinii w sprawach dotyczących kierunków kształcenia, szkolenia zawodowego oraz zatrudnienia w województwie, ocenianie okresowych sprawozdań z działalności wojewódzkich urzędów pracy oraz przedstawianie Radzie Rynku Pracy okresowych sprawozdań z działań wojewódzkich rad rynku pracy, opiniowanie wniosków o odwołanie dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy, opiniowanie priorytetów wydatkowania środków KFS przygotowanych przez samorząd województwa.

Do zakresu działania powiatowych rad rynku pracy należy m.in. ocena racjonalności gospodarki środkami Funduszu Pracy, składanie wniosków i wydawanie opinii w sprawach dotyczących kierunków kształcenia, szkolenia zawodowego oraz zatrudnienia w powiecie (również opiniowanie priorytetu wydatkowania KFS przygotowanego przez samorząd powiatu), a także ocenianie okresowych sprawozdań z działalności powiatowych urzędów pracy oraz przedstawianie wojewódzkiej radzie rynku pracy okresowych sprawozdań z działań powiatowych rad rynku pracy.

W celu zwiększenia sprawności funkcjonowania wojewódzkich i powiatowych rad rynku pracy doprecyzowano ich skład poprzez określenie liczby społeczno-zawodowych organizacji rolników (jeden), związków zawodowych rolników indywidualnych (jeden), izb rolniczych (jeden), oraz włączenie do ich składu przedstawiciela wojewody, jednego radnego sejmiku województwa (do wojewódzkiej rady rynku pracy) i jednego radnego rady powiatu (do powiatowej rady rynku pracy).

Dodatkowo, na każdym poziomie dodano przedstawiciela Ochotniczych Hufców Pracy.

Zachowany został okres kadencji rad rynku pracy tj. 4 lata. Odnośnie przewodniczenia radzie, wprowadzono przepis, na podstawie którego przewodniczący rad rynku pracy są wybierani rotacyjnie zwykłą większością głosów, w obecności co najmniej połowy składu rady, spośród członków rady.

Zróżnicowanie w przewodniczeniu obradom rad rynku pracy wynika zarówno z dążenia do zapewnienia możliwości przewodniczenia radzie jak największej liczbie przedstawicieli organów i organizacji powołanych w skład rady, jak i konieczności zapewnienia obecności przewodniczących rad rynku pracy we wszystkich posiedzeniach rad rynku pracy.

Wprowadzono limitowanie wysokości kosztów szkoleń finansowanych z Funduszu Pracy. Maksymalny koszt ponoszony na szkolenie na jednego członka rady rynku pracy w roku budżetowym, nie może przekroczyć 100% przeciętnego wynagrodzenia.

1.2 Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy

Wprowadzono definicję klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy w celu lepszego poinformowania użytkowników o zakresie oraz zasadach konstruowania klasyfikacji i uniknięcia nieuzasadnionych oczekiwań co do roli tego narzędzia.

Rozwinięto przepisy dotyczące klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy w celu doprecyzowania jej istoty i funkcji oraz wskazania procedur wprowadzania zmian w ewidencji zawodów.

Zaproponowano utrzymanie dotychczasowej formy ogłaszania klasyfikacji zawodów i specjalności - w formie rozporządzenia. Mając na względzie potrzeby informacyjne różnych grup użytkowników klasyfikacji zawodów oraz zapewnienie transparentności procedur:

- 1) rozporządzenie - będzie zawierać klasyfikację zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy wraz z objaśnieniem do struktury klasyfikacji uwzględniającym zasady klasyfikowania zawodów i specjalności,
- 2) wskazano wprost na zastosowania klasyfikacji w analizach i badaniach statystycznych, oraz przy realizacji usług rynku pracy,
- 3) wskazano podmioty, które mogą wnioskować o wprowadzenie zmian do klasyfikacji.

Tak jak dotychczas, na stronie internetowej PSZ przewidziano publikowanie materiałów dotyczących klasyfikacji. Umieszczane tam będą: wzór wniosku o wprowadzenie zmian do klasyfikacji oraz informacja o sposobie jego rozpatrywania, klasyfikacja, indeks alfabetyczny zawodów, wyszukiwarka opisów zawodów, tabela powiązań klasyfikacji z Międzynarodowym Standardem Klasyfikacji Zawodów ISCO, publikacje tematyczne.

Zachowany został dotychczasowy obowiązek samorządu województwa – sporządzanie i publikowanie listy zawodów (w oparciu o klasyfikację), w których możliwe jest refundowanie

pracodawcom wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników, przy uwzględnieniu zapotrzebowania na zawody na rynku pracy.

2. OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH, REJESTRACJA ORAZ STATUS BEZROBOTNEGO I POSZUKUJĄCEGO PRACY

2.1. Przetwarzanie danych osobowych

Nowe przepisy w zakresie przetwarzania danych osobowych porządkują i uszczegóławiają zagadnienia, które były częściowo uregulowane w ustawie o promocji zatrudnienia. W ustawie tej znajdowało się wiele przepisów dotyczących przetwarzania danych osobowych osób fizycznych posiadających status bezrobotnego lub poszukującego pracy oraz osób fizycznych (w tym cudzoziemców) korzystających z pomocy określonej w ww. ustawie i nie posiadających ww. statusu. Przepisy ustawowe określały podmioty, które przetwarzają dane osobowe, tj. PSZ – bez posługiwania się pojęciem administratora danych. Określały także cel przetwarzania danych osobowych ww. osób. Analogicznie do zapisów w powyższym zakresie dotyczących PSZ, wprowadzono regulacje zobowiązujące Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) do przetwarzania danych oraz odpowiedniego prowadzenia rejestrów danych odpowiadających specyfice pracy jednostek OHP. Natomiast na poziomie rozporządzeń wykonawczych wydanych na podstawie ww. ustawy doprecyzowane były zakresy danych osobowych (w tym dane dotyczące niepełnosprawności) zbierane przez poszczególne podmioty, z wyjątkiem ministra właściwego do spraw pracy, który nie zbiera danych bezpośrednio, a jedynie przetwarza dane pozyskane przez PSZ na poziomie powiatu lub województwa.

W związku z wejściem w maju 2018 r. w życie rozporządzenia 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) pojawiła się potrzeba nowego podejścia do zagadnień przetwarzania danych osobowych przez PSZ i doprecyzowania przepisów, tak aby można było skorzystać z wyłączenia określonego w art. 23 rozporządzenia 2016/679 i spełnić warunki określone w art. 23 ust. 2 ww. rozporządzenia.

Nowe przepisy kompleksowo regulują przetwarzanie danych osobowych przez PSZ, w tym m.in. kwestie:

- 1) zbiorów danych osobowych PSZ i ich zawartości (zawartość zbiorów określono na poziomie ustawy, a nie jak dotychczas – w rozporządzeniach);
- 2) celów przetwarzania i okresów przechowywania danych osobowych w zbiorach danych osobowych PSZ (określono cele przetwarzania danych i po raz pierwszy – okresy przez jakie PSZ przetwarzają dane, a także kiedy je usuwają);

3) administratorów danych osobowych oraz innych podmiotów uprawnionych do przetwarzania danych osobowych ze zbiorów danych osobowych PSZ (w szczególności jednostek pomocy społecznej i instytucji publicznych realizujących zadania na podstawie odrębnych ustaw) oraz przetwarzania przez PSZ danych pochodzących z innych rejestrów lub zbiorów.

Dane osobowe przetwarzane przez publiczne służby zatrudnienia w rejestrze centralnym są w nim przetwarzane przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym zakończono udzielanie pomocy. Okres przetwarzania danych osobowych w rejestrze centralnym został skrócony. Będzie on wynosił 10 lat, a nie jak dotychczas 50 lat.

2.2. Rejestracja oraz status bezrobotnego i poszukującego pracy

W zakresie statusu bezrobotnego wprowadzane regulacje stanowią w przeważającej części powtórzenie dotychczasowych rozwiązań obowiązujących.

Tak jak dotychczas to powiatowe urzędy pracy rejestrują bezrobotnych i poszukujących pracy oraz prowadzą rejestr tych osób. Osoba ubiegająca się o zarejestrowanie jako bezrobotna lub poszukująca pracy będzie mogła dokonać rejestracji za pośrednictwem formularza elektronicznego albo bezpośrednio w PUP. Osoba fizyczna zamierzająca dokonać rejestracji jako bezrobotny lub poszukujący pracy oraz ubiegająca się o formę pomocy lub korzystająca z formy pomocy, w tym osoba niezarejestrowana, będzie mogła założyć indywidualne konto w systemie teleinformatycznym praca.gov.pl. Starosta jest obowiązany do zapewnienia w siedzibie PUP możliwości założenia indywidualnego konta, a także do zapewnienia pomocy przy jego zakładaniu. Dodatkowo, zgodnie z projektem ustawy Starosta może pełnić funkcję punktu potwierdzającego profil zaufany, o którym mowa w art. 20c ustawy z dnia 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne.

Obecnie osoba chcąca dokonać rejestracji w PUP, zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia musi udać się do PUP właściwego dla miejsca zameldowania stałego lub czasowego, natomiast na mocy projektowanych przepisów, będzie ona mogła zgłosić się do dowolnie wybranego przez siebie PUP. Dokonanie rejestracji w urzędzie jest działaniem niezbędnym do uzyskania statusu bezrobotnego lub poszukującego pracy. Stanowi formalną przesłankę uzyskania ww. statusu i pozwala na zweryfikowanie spełniania warunków, od których ustawodawca uzależnia nabycia/posiadanie status bezrobotnego. Dostarcza ponadto wiedzy o oczekiwaniach osób rejestrujących się w urzędzie.

W projekcie ustawy przewiduje się, że status bezrobotnego może otrzymać osoba posiadająca obywatelstwo polskie, a także grupy cudzoziemców określone w ustawie.

Zgodnie z projektowanymi rozwiązaniami, aby otrzymać status bezrobotnego przede wszystkim oprócz niezatrudnienia, niewykonywania innej pracy zarobkowej, zdolności i gotowości do podjęcia zatrudnienia w co najmniej połowie wymiaru czasu pracy, wymagane jest spełnienie określonych warunków. Tak więc status bezrobotnego może otrzymać osoba, która:

- 1) ukończyła 18 lat,
- 2) nie osiągnęła wieku emerytalnego, o którym mowa w art. 24 ust. 1 oraz w art. 27 pkt 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2022 r. poz. 504, 1504 i 2461);
- 3) nie jest wpisana do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej jako prowadząca działalność gospodarczą, albo:
- 4) zgłosiła do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej wniosek o zawieszenie wykonywania działalności gospodarczej i okres zawieszenia nadal trwa, albo
- 5) we wniosku o wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej określiła dzień podjęcia działalności gospodarczej i nie upłynął jeszcze okres do, określonego we wniosku o wpis, dnia podjęcia tej działalności,
- 6) nie jest osobą tymczasowo aresztowaną lub nie odbywa kary pozbawienia wolności, z wyjątkiem kary pozbawienia wolności odbywanej poza zakładem karnym w systemie dozoru elektronicznego;
- 7) nie nabyła na podstawie przepisów o pomocy społecznej prawa do zasiłku stałego;
- 8) nie podlega, na podstawie odrębnych przepisów, obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, z wyjątkiem ubezpieczenia społecznego rolników;
- 9) nie podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu na wypadek bezrobocia lub obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu w szczególności w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej lub państwie, z którym Rzeczpospolita Polska zawarła dwustronną umowę międzynarodową o zabezpieczeniu społecznym;
- 10) nie jest członkiem zarządu, prokurentem, członkiem rady nadzorczej oraz likwidatorem spółki kapitałowej w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz. U. z 2022 r. poz., 1467),
- 11) nie jest wspólnikiem spółki jawnej, partnerem lub członkiem zarządu w spółce partnerskiej, komplementariuszem w spółce komandytowej, komplementariuszem lub członkiem rady nadzorczej w spółce komandytowo – akcyjnej, prokurentem lub likwidatorem spółki osobowej w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych,

12) nie prowadzi działalności gospodarczej w innym państwie na podstawie zgłoszenia do właściwego rejestru lub bez takiego zgłoszenia jeżeli prawo danego państwa takiego zgłoszenia nie wymaga.

Osobami, które nie nabędą statusu bezrobotnego są również osoby posiadające stałe źródło dochodu. Do stałego źródła dochodu zaliczamy:

- 1) nabycie prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, renty szkoleniowej, renty socjalnej,
- 2) pobieranie po ustaniu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, zaprzestaniu prowadzenia pozarolniczej działalności, nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego lub zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego,
- 3) nabycie prawa do emerytury albo renty z tytułu niezdolności do pracy, przyznanego przez zagraniczny organ emerytalny lub rentowy, w wysokości co najmniej najniższej emerytury albo renty z tytułu niezdolności do pracy, o których mowa w ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych,
- 4) uzyskiwanie przychodów podlegających opodatkowaniu podatkiem dochodowym z działów specjalnych produkcji rolnej, chyba że dochód z działów specjalnych produkcji rolnej, obliczony dla ustalenia podatku dochodowego od osób fizycznych, nie przekracza wysokości przeciętnego dochodu z pracy w indywidualnych gospodarstwach rolnych z 2 ha przeliczeniowych ustalonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o podatku rolnym, lub nie podlega ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu z tytułu stałej pracy jako współmałżonek lub domownik w takim gospodarstwie,
- 5) uzyskiwanie miesięcznie przychodu w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę, z wyłączeniem przychodów uzyskanych z tytułu odsetek lub innych przychodów od środków pieniężnych zgromadzonych na rachunkach bankowych lub rachunkach członka spółdzielczej kasy oszczędnościowo-kredytowej,
- 6) pobieranie, na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, świadczenia pielęgnacyjnego lub specjalnego zasiłku opiekuńczego,
- 7) pobieranie, na podstawie przepisów o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów zasiłku dla opiekuna,

W stosunku do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia wprowadzono zatem dodatkową przyczynę uniemożliwiającą uzyskanie statusu bezrobotnego przez członków zarządów spółek kapitałowych

oraz osoby, które podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom w innych państwach UE oraz wprowadzono uzależnienie nabycia statusu bezrobotnego od posiadania stałego źródła dochodu.

Zgodnie z projektem ustawy nie stanowi przeszkody do nabycia oraz posiadania statusu bezrobotnego:

1) wykonywanie przez wolontariuszy świadczeń odpowiadających świadczeniu pracy na zasadach określonych w przepisach o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, jeżeli wolontariusz przedstawi właściwemu powiatowemu urzędowi pracy porozumienie z korzystającym;

2) odbywanie praktyki absolwenckiej na zasadach określonych w ustawie z dnia 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich, jeżeli praktykant przedstawi właściwemu powiatowemu urzędowi pracy umowę o praktykę absolwencką.

Rejestracja bezrobotnego w urzędzie pracy wyłącza możliwość rejestracji w tym samym urzędzie pracy jako poszukującego pracy oraz posiadania takiego statusu przez okres posiadania statusu bezrobotnego.

W projekcie ustawy określono warunki uprawniające starostę do pozbawienia osoby statusu bezrobotnego. Starosta pozbawia osobę bezrobotną statusu, jeżeli:

- 1) przestała spełniać warunki niezbędne do bycia osobą bezrobotną;
- 2) z własnej winy po skierowaniu nie podjęła lub przerwała realizację formy pomocy określonej w ustawie, chyba że powodem niepodjęcia lub przerwania realizacji było podjęcie pracy lub działalności gospodarczej; pozbawienie statusu bezrobotnego następuje od następnego dnia po dniu skierowania, albo od dnia przerwania realizacji, na okres 180 dni;
- 3) odmówiła bez uzasadnionej przyczyny propozycji prac społecznie użytecznych; pozbawienie statusu bezrobotnego następuje od dnia odmowy na okres 180 dni;
- 4) otrzymała jednorazowo środki z Funduszu Pracy, Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych lub inne środki publiczne na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej lub na założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej; pozbawienie statusu bezrobotnego następuje od następnego dnia po dniu otrzymania środków na podjęcie działalności;
- 5) otrzymała pożyczkę ze środków publicznych na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej; pozbawienie statusu bezrobotnego następuje od następnego dnia po dniu otrzymania środków na podjęcie działalności;
- 6) rozpoczęła realizację indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego;

- 7) pozostaje niezdolna do pracy wskutek choroby lub przebywania w zakładzie leczenia odwykowego przez nieprzerwany okres 90 dni,
- 8) nie przedstawiła zaświadczenia o niezdolności do pracy wskutek choroby;
- 9) złożyła wniosek o pozbawienie statusu bezrobotnego;
- 10) po upływie okresu, o którym mowa w art. 62 ust. 1 pozbawienie statusu bezrobotnego następuje z upływem ostatniego dnia wskazanego okresu 30 dniowego na okres 90 dni;
- 11) nie utrzymuje kontaktu z PUP co najmniej raz na 90 dni w celu potwierdzenia zainteresowania pomocą określoną w ustawie; pozbawienie statusu bezrobotnego następuje po upływie 90 dni od dnia ostatniego kontaktu z PUP na okres 90 dni;
- 12) odmówił udziału w przygotowaniu Indywidualnego Planu Działania (IPD) pozbawienie statusu bezrobotnego następuje od dnia odmowy na okres 90 dni.

W projekcie ustawy wskazano również sytuacje, kiedy starosta nie może pozbawić statusu osoby bezrobotnej.

Starosta nie może pozbawić statusu bezrobotnego kobiety w ciąży z powodu niezdolności do pracy związanej z ciążą, trwającej przez nieprzerwany okres 90 dni, z wyłączeniem przypadku złożenia wniosku o pozbawienie tego statusu przez samą bezrobotną.

Ponadto, utrzymano również regulacje umożliwiające zachowanie statusu bezrobotnego przez rodziców dzieci oraz przez bezrobotnych opiekujących się dziećmi w pewnych okolicznościach. Starosta nie może pozbawić statusu bezrobotnego, z uwagi na brak zdolności i gotowości do podjęcia zatrudnienia spowodowany opieką nad tym dzieckiem:

- 1) matki dziecka;
- 2) ojca dziecka;
- 3) bezrobotnego po przyjęciu przez niego dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu przez niego dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej.

Okres, przez który bezrobotny może zachować status to czas, przez który przysługiwałby mu, zgodnie z odrębnymi przepisami, zasiłek macierzyński w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego.

Niemniej jednak starosta może w tym okresie pozbawić osobę statusu bezrobotnego w przypadku, gdy ona sama wystąpi z takim wnioskiem. Brak jest również możliwości pozbawienia statusu bezrobotnego w przypadku uzyskania wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego jako założyciel spółdzielni socjalnej.

Bezrobotny zawiadamia PUP o okolicznościach powodujących utratę statusu bezrobotnego w terminie 7 dni od daty ich wystąpienia.

W projekcie ustawy znalazły się również przepisy określające warunki, kiedy starosta pozbawia statusu osoby poszukującej pracy. Są one następujące:

- 1) nieutrzymywanie kontaktu z powiatowym urzędem pracy co najmniej raz na 90 dni w celu potwierdzenia zainteresowania pomocą określoną w ustawie;
- 2) z własnej winy po skierowaniu niepodjęcie lub przerwanie realizacji formy pomocy określonej w ustawie;
- 3) pobieranie w Rzeczypospolitej Polskiej, na zasadach określonych w przepisach o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego państw, zasiłku dla bezrobotnych nabytego w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej, a następnie utrata tego zasiłku albo opuszczenie terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- 4) złożenie wniosku o pozbawienie statusu poszukującego pracy.

W projekcie przyjęto, że status bezrobotnego będzie przysługiwał przez okres 3 lat. W tym czasie organy zatrudnienia będą podejmowały intensywne działania mające na celu aktywizację zawodową bezrobotnego oraz jego powrót na rynek pracy, jeśli do tego nie dojdzie to bezrobotny straci status na 90 dni.

3. FORMY POMOCY

3.1. Przepisy ogólne

Określając szczegółowo działania urzędów pracy, w proponowanych przepisach zrezygnowano ze stosowanej w ramach dotychczasowej ustawy kategoryzacji na usługi i instrumenty rynku pracy. Wszelkie działania mające na celu ułatwienie wejścia lub powrotu bezrobotnego lub poszukującego pracy na rynek pracy, a także zwiększające szansę na pozostanie na nim lub zdobycie lepszej pozycji na rynku, określono mianem form pomocy.

W tej części ustawy określono ogólne zasady, które powinny być stosowane przez urzędy pracy przy doborze form pomocy dla każdego klienta. Pomoc ta ma być dostosowana do sytuacji osoby, ale także uwzględniać uwarunkowania zewnętrzne, w tym wsparcie udzielane przez inne instytucje niż urzędy pracy, aby uniknąć powielania działań i niecelowego wykorzystania środków publicznych. Możliwe to będzie dzięki nowym rozwiązaniom pozwalającym urzędowi pracy na dostęp do wybranych informacji na temat sytuacji klienta, do którego adresowana jest pomoc, dostępnych w ramach danych ZUS, Krajowej Administracji Skarbowej czy Państwowej Inspekcji Pracy.

Projekt zakłada, iż pierwszeństwo w skierowaniu do udziału w formach pomocy określonych w ustawie będzie przysługiwał:

- 1) bezrobotnym członkom rodzin wielodzietnych posiadającym Kartę Dużej Rodziny, o której mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 5 grudnia 2014 r. o Karcie Dużej Rodziny;
- 2) bezrobotnym powyżej 50 roku życia;
- 3) bezrobotnym bez kwalifikacji zawodowych;
- 4) bezrobotnym niepełnosprawnym;
- 5) długotrwale bezrobotnym;
- 6) bezrobotnym i poszukującym pracy do 30 roku życia.

Przysługujące ww. grupom bezrobotnych pierwszeństwo wynika z potrzeby objęcia szczególnym wsparciem osób, które mają problemy ze znalezieniem zatrudnienia i podjęciem pracy z powodu skomplikowanej sytuacji życiowej oraz rodzinnej w jakiej się znajdują np. opieka nad kilkorgiem dzieci, opieka nad niepełnosprawnym bądź schorowanym członkiem rodziny, niewielkie doświadczenie zawodowe. Dzięki takiemu priorytetowemu podejściu, osoby te będą miały realną szansę na szybszą aktywizację zawodową i powrót na rynek pracy.

Urząd pracy będzie mógł zastosować dowolną formę pomocy, którą uzna za celową. Nastąpi uelastycznienie procesu udzielania pomocy klientom i większa swoboda powiatowego urzędu pracy w indywidualizacji tej pomocy.

Ponadto, zmienione zostały przepisy dotyczące sposobu, w jaki powiatowe urzędy pracy świadczą pomoc swoim klientom. Zgodnie z treścią nowego przepisu urzędy pracy zapewniają bezrobotnemu lub poszukującemu pracy oraz pracodawcy stałą opiekę wyznaczonego pracownika urzędu – doradcy ds. zatrudnienia (aktualni pośrednicy pracy). Oznacza to, iż w projekcie ustawy zrezygnowano z dotychczasowego rozwiązania, zgodnie z którym pracownicy zatrudnieni w powiatowym urzędzie pracy na stanowisku pośrednika pracy, doradcy zawodowego, specjalisty do spraw rozwoju zawodowego i specjalisty do spraw programów, mogli pełnić funkcję doradcy klienta.

Wprowadzona zmiana ma na celu usprawnienie działania urzędu pracy. Jednocześnie utrzymuje pozytywnie oceniane przez urzędy pracy rozwiązanie, zgodnie z którym wyznaczony pracownik urzędu stale opiekuje się bezrobotnym lub poszukującym pracy lub pracodawcą. Zwiększa to zaufanie do urzędu pracy i pozwala na większą elastyczność w bieżących działaniach urzędu.

W części zawierającej przepisy ogólne zachowano szereg rozwiązań dotychczas funkcjonujących lub doprecyzowano zasady udzielania pomocy, w tym:

- 1) ustalono, że bezrobotny będzie mógł uzyskać pomoc także w innym urzędzie pracy niż miejsce rejestracji,

- 2) zobowiązano starostę, aby przed skierowaniem bezrobotnego do formy pomocy określonej w ustawie, weryfikował warunki do posiadania statusu bezrobotnego w systemie teleinformatycznym Zakładu Ubezpieczeń Społecznych,
- 3) zobowiązano starostę, aby kierując bezrobotnego lub poszukującego pracy do formy pomocy określonej w ustawie informował go o jego prawach i obowiązkach związanych z uczestnictwem w tej formie pomocy,
- 4) zobowiązano starostę, aby przed skierowaniem bezrobotnego lub poszukującego pracy, do pracodawcy lub przedsiębiorcy pozyskiwał za pomocą systemów teleinformatycznych m.in. od organów Krajowej Administracji Skarbowej – informacje o zaległościach z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych albo podatku dochodowego od osób prawnych,
- 5) dopuszczono kierowanie bezrobotnego do przedsiębiorców niezatrudniających pracowników, celem realizacji form pomocy,
- 6) zastrzeżono, że przerwanie realizowanej formy pomocy przez bezrobotnego z jego winy skutkuje 180 - dniowym okresem karencji, jeśli chodzi o możliwości uzyskania tej formy pomocy,
- 7) wskazano na warunki udzielania pomocy *de minimis*,
- 8) zastrzeżono, że osoby, pracodawcy, przedsiębiorcy lub inne podmioty nie mogą otrzymać w ramach formy pomocy finansowania z Funduszu Pracy, w części, w której te same koszty zostały albo zostaną sfinansowane z innych środków publicznych,
- 9) zobowiązano urzędy pracy do publikowania wykazu podmiotów, z którymi zawarto umowy w ramach form pomocy określonych w ustawie.

W tym miejscu należy wspomnieć, że zmieniono definicję bezrobotnego i umożliwiono rejestrację w urzędzie pracy osobie, która jest właścicielem lub posiadaczem samoistnym lub zależnym nieruchomości rolnej, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny, o powierzchni użytków rolnych przekraczającej 2 ha przeliczeniowe lub podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu stałej pracy jako współmałżonek lub domownik w gospodarstwie rolnym o powierzchni użytków rolnych przekraczającej 2 ha przeliczeniowe. Osoby te będą mogły skorzystać z form pomocy oferowanych przez urzędy. Rozwiązanie to będzie istotnym instrumentem w walce z ukrytym bezrobociem na wsi. Ponadto, rolnicy jako osoby bezrobotne, będą mogli w większym stopniu niż dotychczas korzystać również z oferowanych przez PUP form pomocy. W związku z powyższym, zrezygnowano z rozwiązań adresowanych do osób podlegających ubezpieczeniu społecznemu rolników, którzy utracili pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy i którzy do tej pory nie mogli zarejestrować się jako bezrobotni. Zrezygnowano z rozwiązania polegającego na opłacaniu za takie osoby

składek na ubezpieczenie społeczne rolników przez pierwsze cztery kwartały po utracie pracy, form pomocy w postaci możliwości korzystania przez rolników zwalnianych z pracy ze szkoleń (wraz ze stypendium i składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tego stypendium) oraz przyznania środków na podjęcie działalności poza rolnictwem.

3.2. Pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe

W zakresie pośrednictwa pracy realizowanego przez urzędy pracy, wprowadzane regulacje spowodują większe uelastycznienie tej usługi i przyspieszą kojarzenie ofert pracy z osobami bezrobotnymi i poszukującymi pracy.

Projektowane przepisy przewidują zobowiązanie podmiotów publicznych oraz prywatnych, którzy wykonują zadania publiczne lub dysponują majątkiem publicznym, do upowszechniania informacji o prowadzonych rekrutacjach w bazie ofert pracy prowadzonej przez ministra właściwego do spraw pracy. W bazie udostępniane będą mogły być również oferty pracy pochodzące z komercyjnych portali z ogłoszeniami o pracy (na podstawie porozumienia pomiędzy ministerstwem a portalem). Proponowane zmiany umożliwią osobom szukającym pracy przeszukiwanie wielu ofert pracy w jednym miejscu.

Przepisy w zakresie pośrednictwa pracy umożliwią zgłaszanie ofert pracy osobom fizycznym, nieposiadającym statusu przedsiębiorcy, poszukującym pracowników np. w zakresie opieki nad osobą niepełnosprawną.

Projektowane przepisy przewidują również utworzenie bazy życiorysów zawodowych (Baza CV osób szukających pracy i automatyczny dobór ofert pracy z CBOP do tych życiorysów. Ułatwi to osobom szukającym pracy znajdowanie pracy, a pracodawcom docieranie do odpowiednich pracowników. Utworzenie życiorysu będzie odbywać się w sposób automatyczny poprzez pobranie odpowiednich informacji z rejestru osób bezrobotnych lub samodzielnie poprzez wprowadzenie odpowiednich informacji przez osobę. Zakres informacji składający się na CV będzie ograniczony wyłącznie do informacji o kwalifikacjach zawodowych i doświadczeniu zawodowym. Osoba, której CV będzie znajdowało się w Bazie CV będzie samodzielnie określać do jakich danych będą mieć dostęp potencjalni pracodawcy i czy kontakt z pracodawcą będzie odbywać się poprzez telefon, email lub pracownika urzędu pracy. Dzięki ww. rozwiązaniu osoba szukająca pracy nie będzie musiała czekać na informację od urzędu pracy, że jest dla niej odpowiednia oferta pracy. Informacja ta będzie przekazywana do osoby szukającej pracy w sposób natychmiastowy i automatyczny, co maksymalnie skróci czas kontaktu z potencjalnym pracodawcą. Zgodnie z projektem PUP zapewnia w swojej siedzibie pomoc przy zgłaszaniu ofert pracy do CBOP.

Proponowane przepisy dotyczące działań sieci EURES są w dużej mierze kontynuacją obecnie obowiązujących przepisów krajowych oraz dostosowują przepisy krajowe do przepisów unijnych w tym zakresie czyli do przepisów rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/589 z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności i dalszej integracji rynków pracy oraz zmiany rozporządzeń (UE) nr 492/2011 i (UE) nr 1296/2013 (Dz. Urz. UE L 107 z 22.04.2016), decyzji wykonawczej Komisji (UE) 2017/1255 z dnia 11 lipca 2017 r. w sprawie wzoru opisu krajowych systemów i procedur dopuszczania organizacji do uczestniczenia w sieci EURES w charakterze członków i partnerów EURES (Dz. Urz. UE L 179 z 12.07.2017, str. 18) oraz decyzji wykonawczej Komisji (UE) 2017/1256 z dnia 11 lipca 2017 r. w sprawie wzorów i procedur na potrzeby wymiany informacji o krajowych programach prac sieci EURES na poziomie unijnym (Dz. Urz. UE L 179 z 12.07.2012, str. 24).

Zadania związane z koordynacją działań sieci EURES na terenie kraju projektowane przepisy przydzielają ministrowi właściwemu do spraw pracy, a realizację tych działań - samorządowi województwa, samorządowi powiatu, Ochotniczemu Hufcom Pracy i podmiotom akredytowanym (tj. agencjom zatrudnienia i określonym podmiotom zwolnionym ustawowo z posiadania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia – po uzyskaniu stosownej akredytacji do prowadzenia pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES, zwanej dalej „akredytacją”). Zadania kontrolne nad realizacją przez powyższe podmioty zadań związanych z udziałem w sieci EURES projektowane przepisy przydzielają wojewodzie.

Projekt określa zasady przygotowania Krajowego Planu Działań Sieci EURES oraz sprawozdania z jego realizacji a także monitorowania działań tej sieci na terenie kraju (przepisy w tym zakresie znajdowały się te do tej pory w jednym z rozporządzeń wykonawczych do uchylanej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

Projektowane przepisy stanowią, że pośrednictwo pracy związane ze swobodą przepływu pracowników na terenie państw UE i EFTA można prowadzić w ramach sieci EURES. Projekt określa rodzaje działań prowadzonych w ramach tego typu pośrednictwa, określa katalog osób i pracodawców, do których jest ono skierowane oraz podmioty które mogą je realizować czyli wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, OHP oraz podmioty akredytowane.

Projektowane przepisy określają kategorie akredytacji, kryteria akredytacyjne, tryb naboru wniosków o udzielenie akredytacji, warunki udzielania i pozbawiania akredytacji, minimalny zakres umowy akredytacyjnej, okresy na jakie udzielana jest akredytacja i warunki jej przedłużania. Określają także kwestie prowadzenia rejestru akredytacji oraz obowiązku informacyjnego w zakresie dostępu do treści zawartych umów akredytacyjnych.

W zakresie akredytacji do prowadzenia pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES wprowadzono zmiany w odniesieniu do obecnie obowiązujących przepisów, wynikające głównie z konieczności dostosowania o przepisów unijnych. Zakres zmian jest następujący: zmiana podmiotów uprawnionych do ubiegania się o akredytację, wprowadzenie dwóch kategorii akredytacji, dodanie dodatkowego kryterium akredytacji związanego z doświadczeniem w zakresie informowania lub doradztwa na temat warunków życia i pracy związanych ze swobodnym przepływem pracowników w UE, uzupełnienie zakresu wniosku o akredytację, który będzie składany wyłącznie w formie elektronicznej, wprowadzenie umowy o akredytację na czas określony, która poprzedzać będzie analogiczną umowę na czas nieokreślony, umożliwienie zmiany kategorii akredytacji w trakcie trwania umowy akredytacyjnej, po spełnieniu określonych warunków.

Ponadto projektowane przepisy umożliwiają (w określonym zakresie) finansowanie z Funduszu Pracy działań sieci EURES przez wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy oraz OHP.

Projektowane przepisy określają również wymagania dla kadry świadczącej pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES czyli dla doradcy EURES, asystenta EURES oraz doradcy ds. zatrudnienia.

Projekt zawiera delegację do wydania przez ministra właściwego do spraw pracy rozporządzenia w sprawie szczegółowych warunków realizacji, trybu i sposobów świadczenia pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego przez wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy a w części dotyczącej pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES także przez OHP, a także w sprawie zawartości zgłoszeń ofert pracy używanych w pośrednictwie pracy oraz w sprawie minimalnej liczby pracowników realizujących w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy pośrednictwo pracy, w tym pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES i poradnictwo zawodowe oraz minimalną liczbę pracowników realizujących w OHP pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES.

- 1) W części dotyczącej poradnictwa zawodowego położono większy nacisk na indywidualizację realizowanej pomocy, otwarcie na biernych zawodowo, rozszerzenie dostępności usługi oraz profesjonalizację kadry doradców zawodowych. wprowadzono nową, uproszczoną definicję poradnictwa zawodowego;
- 2) dokonano redefinicji zadań Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej - w ich miejsce powstają Centra Kariery Zawodowej;
- 3) powierzono wojewódzkim i powiatowym urzędów pracy realizację poradnictwa zawodowego nie tylko dla osób zarejestrowanych, ale również dla niezarejestrowanych (w tym biernych zawodowo);

- 4) wprowadzono możliwość świadczenia poradnictwa zawodowego na odległość z wykorzystaniem nowoczesnych narzędzi teleinformatycznych;
- 5) zrezygnowano z przepisu dotyczącego kierowania na specjalistyczne badania psychologiczne i lekarskie umożliwiające wydawanie opinii o przydatności zawodowej do pracy i zawodu albo kierunku szkolenia przez doradcę zawodowego. W praktyce doradcy zawodowi nie korzystali z tej możliwości, zadanie to realizowane będzie nadal jako ogólne zadanie starosty;
- 6) w celu uproszczenia przepisów, zrezygnowano z regulacji dotyczących świadczenia przez powiatowe urzędy pracy i centra kariery zawodowej pomocy pracodawcom w zakresie rozwoju zawodowego pracodawcy i jego pracowników w formie porady indywidualnej. W odniesieniu do świadczenia poradnictwa zawodowego na rzecz pracodawców, to pracodawcy i ich pracownicy w praktyce korzystają z poradnictwa zawodowego jako klienci indywidualni. W związku z tym, nie ma potrzeby tworzenia oddzielnego przepisu w tym zakresie, zmiana ta ma wyłącznie charakter techniczny. Nowa ustawa o aktywności zawodowej nadal umożliwia pracodawcom korzystanie z różnych form poradnictwa zawodowego;
- 7) w nowej ustawie wzmocniono rolę poradnictwa zawodowego w wojewódzkich urzędach pracy jako zaplecza metodyczno-szkoleniowego w skali województwa i powierzenie im zadań związanych z koordynacją poradnictwa zawodowego w powiatowych urzędach pracy, koordynacji gromadzenia informacji zawodowych regionalnych/lokalnych, organizacji i przeprowadzania szkoleń przez multiplikatorów/trenerów w zakresie metod, technik, narzędzi dla realizacji usług poradnictwa zawodowego, opracowywaniem, aktualizowaniem i upowszechnianiem informacji zawodowych na terenie województwa.

Wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy będą również mogły współpracować z uczelniami w zakresie wsparcia studentów i absolwentów uczelni w wejściu na rynek pracy, oraz współpracować z różnego rodzaju szkołami w zakresie wsparcia uczniów w rozwoju zainteresowań zawodowych, a podmiotami ekonomii społecznej w zakresie realizacji poradnictwa zawodowego. Zwiększona zostanie także grupa pracowników, którzy będą mogli świadczyć usługi poradnictwa zawodowego poprzez większą elastyczność i umożliwienie powierzenia tych zadań pracownikom na innych stanowiskach pracy (posiadających odpowiednie kwalifikacje zawodowe).

Szczegółowe informacje dotyczące form realizacji poradnictwa zawodowego zostaną zawarte w rozporządzeniu o szczegółowych warunkach realizacji, trybie i sposobach świadczenia przez publiczne służby zatrudnienia pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego oraz warunkach

tworzenia i realizacji indywidualnego planu działania. Zakłada się również określenie w przepisach wykonawczych do ustawy minimalnej liczby doradców zawodowych (i doradców ds. zatrudnienia) w każdym urzędzie pracy.

Zostały zmienione zasady dotyczące realizacji indywidualnego planu działania (IPD). dotychczasowy obowiązek przygotowania IPD dla każdej zarejestrowanej osoby bezrobotnej w ciągu 60 dni od dnia rejestracji, niezależnie od sytuacji, potrzeb i oczekiwań tej osoby, zostanie zastąpiony obowiązkiem przygotowania IPD dla bezrobotnego niezwłocznie po jego rejestracji, jednak tylko wtedy, gdy bezrobotny wyrazi na to zgodę. Dzięki tej zmianie doradca ds. zatrudnienia razem z osobą bezrobotną biorąc pod uwagę jej sytuację, będą wspólnie podejmować decyzję, czy przygotowanie IPD jest zasadne. Niewyrażenie zgody nie będzie skutkowało żadną sankcją. Zgoda nie będzie natomiast wymagana w przypadku bezrobotnego pozostającego w rejestrze PUP łącznie przez okres ponad 90 dni w okresie ostatnich 180 dni, oraz dla osób długotrwale bezrobotnych a także bezrobotnych lub poszukujących pracy do 30. roku życia. W tych trzech przypadkach brak zgody na przygotowanie IPD będzie skutkowało wyrejestrowaniem z rejestru. Wprowadzana zmiana zapewni urzędowi pracy większą elastyczność w udzielaniu pomocy osobom bezrobotnym poprzez odejście od konieczności przygotowywania IPD np. dla osób aktywnych, samodzielnych, posiadających poszukiwane na rynku pracy kwalifikacje, dla których wystarczającą pomocą jest szybkie przedstawienie propozycji odpowiedniej pracy. Takie elastyczne podejście ograniczy przygotowywanie szablonowych IPD. Zwiększona została częstotliwość kontaktów w okresie realizacji IPD z osobami bezrobotnymi lub poszukującymi pracy (co najmniej raz na 21 dni) co pozwoli na intensyfikację i indywidualizację działań urzędu na rzecz swoich klientów. Ponadto umożliwiono urzędowi, który doprowadzi do zatrudnienia osobę bezrobotną dalsze wspieranie tej osoby (za jej zgodą) w celu zwiększenia szans na jej trwałe pozostanie na rynku pracy.

Wprowadzone zostały przepisy określające nazwy stanowisk realizujących zadania z zakresu pośrednictwa pracy oraz poradnictwa zawodowego. Wskazane zostały również wymagania dla określonych stanowisk. Projektowane przepisy będą motywować pracowników urzędów do podnoszenia swoich kwalifikacji, pozwolą im też uzyskiwać awanse zawodowe, a urzędowi umożliwią lepsze wykorzystanie potencjału pracowników poprzez dopuszczenie większej elastyczności w powierzaniu wykonywania zadań z zakresu pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego, np. pracownik zatrudniony na stanowisku doradcy ds. zatrudnienia (aktualny pośrednik pracy) będzie mógł wykonywać również zadania z zakresu poradnictwa zawodowego, jeśli będzie spełniał określone w przepisach wymagania. Pracownicy zatrudnieni w dniu wejścia w życie ustawy na stanowiskach doradców zawodowych oraz pośredników pracy staną

się odpowiednio młodszymi doradcami zawodowymi, doradcami zawodowymi, starszymi doradcami zawodowymi, młodszymi doradcami ds. zatrudnienia, doradcami ds. zatrudnienia, starszymi doradcami ds. zatrudnienia. Decyzję w tym zakresie będzie podejmować dyrektor urzędu pracy.

3.3. Rozwój zasobów ludzkich

3.3.1 Szkolenia

Zaproponowano przede wszystkim uproszczenie przepisów poprzez zastąpienie obszernego opisu organizacji usługi szkoleniowej zwięzłym zapisem zakresu wsparcia. Tak jak dotychczas, bezrobotny (ale również i poszukujący pracy) będzie miał możliwość skorzystania z finansowania przez urząd pracy: szkolenia wskazanego z oferty rynkowej, szkolenia grupowego organizowanego przez urząd pracy, finansowania kosztów egzaminów (poszerzono zakres tej formy wsparcia).

O wsparcie w zakresie szkoleń i innych form zdobywania umiejętności i kwalifikacji będą mogli ubiegać się nie tylko bezrobotni, ale także wszyscy poszukujący pracy (dotychczas taka możliwość dotyczyła jedynie wybranych grup poszukujących pracy).

Wprowadzono jednolity limit kosztów szkolenia pokrywanego z Funduszu Pracy – do 300% przeciętnego wynagrodzenia – w celu ujednoczenia warunków pomocy. Dotychczas ten limit obowiązywał w przypadku szkoleń wskazanych przez bezrobotnego. Ujednoczono także wartość limitu długości finansowanego szkolenia.

Określono, że szkolenia dla osób bezrobotnych realizują podmioty wpisane do rejestru, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 8 ustawy z dnia 9 listopada 2000 r. o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (Dz. U. 2020 r. poz. 299, z późn. zm.) w zakresie świadczenia usług szkoleniowych. Zdecydowano się zastąpić wpis instytucji szkoleniowej do Rejestru Instytucji Szkoleniowych wpisem do Bazy Usług Rozwojowych (BUR) ze względu na aktualne dublowanie się informacji w dwóch publicznych rejestrach. BUR to internetowa, ogólnodostępna, bezpłatna platforma zapewniająca dostęp do wysokiej jakości usług rozwojowych, zawiera m.in. ofertę szkoleń, która aktualizowana jest na bieżąco w porównaniu do oferty szkoleń zawartej w RIS, gdzie zawarte są ogólne informacje o tematyce prowadzonego szkolenia, aktualizowane przez instytucje raz w roku. BUR jest rejestrem bardziej rozbudowanym, znajdują się tam oferty konkretnych szkoleń z terminami i aktualną ceną, każda usługa ma swój numer identyfikacyjny i zawiera szereg informacji, w tym ramowy program. Ponadto, dostawca usług podlega ocenie świadczonych przez siebie usług rozwojowych, co

pozwała uzyskać informację na temat jakości prowadzonych szkoleń. Określono również okres przejściowy (do 1 stycznia 2025 r.), aby umożliwić wszystkim interesariuszom dostosowanie się do nowych rozwiązań.

Zrezygnowano z trójstronnych umów szkoleniowych ze względu na małe zainteresowanie pracodawców/przedsiębiorców tą formą aktywizacji zawodowej bezrobotnych, zastępując ją możliwością sfinansowania szkolenia zamawianego przez PUP w oparciu o zgłoszenie pracodawcy lub przedsiębiorcy.

Podtrzymano możliwość sfinansowania bezrobotnemu kosztów egzaminów, przy czym rozszerzono tu zakres finansowania o koszty różnego rodzaju form potwierdzania wiedzy i umiejętności oraz uzyskiwania dokumentów potwierdzających nabycie wiedzy i umiejętności – aby zachować spójność z innymi przepisami, głównie dotyczącymi zawodów regulowanych oraz z przepisami ustawy z 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz. U. z 2020 r. poz. 226). Zachowano dotychczasowy limit tego finansowania – do wysokości przeciętnego wynagrodzenia.

Utrzymano możliwość sfinansowania bezrobotnemu i poszukującemu pracy opłaty pobieranej za postępowanie nostryfikacyjne albo postępowanie w sprawie potwierdzenia ukończenia studiów na określonym poziomie.

Dodano możliwość sfinansowania bezrobotnemu i poszukującemu pracy opłaty za przeprowadzenie postępowania i wydanie decyzji w sprawie uznania kwalifikacji zawodowych do wykonywania zawodu regulowanego albo do podejmowania lub wykonywania działalności regulowanej, o której mowa w art. 14 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (Dz. U. z 2021 poz. 1646). Wsparcie to ma pomóc cudzoziemcom (i obywatelom Polski, którzy zdobyli kwalifikacje w UE) w uzyskaniu możliwości pracy w zawodach regulowanych w Polsce. Zmieniono przepisy dotyczące pożyczek szkoleniowych w celu uatrakcyjnienia tej formy pomocy oraz zapewnienia większej efektywności inwestowania środków przez urzędy pracy. W miejsce pożyczek szkoleniowych i możliwości sfinansowania kosztów studiów podyplomowych wprowadzono pożyczkę edukacyjną o zachowanej maksymalnej wysokości 400% przeciętnego wynagrodzenia. Jej środki mogą być wykorzystane nie tylko na opłacenie kosztów szkolenia, ale także studiów podyplomowych, potwierdzenia wiedzy i umiejętności, uzyskania dokumentów potwierdzających nabycie wiedzy i umiejętności oraz na kontynuację nauki w formach szkolnych (zastąpiono pożyczką stypendium na kontynuowanie nauki). W ramach pożyczki nie finansuje się studiów I, II i III stopnia oraz jednolitych studiów magisterskich. Ponadto, stworzono możliwość umorzenia 20% kwoty pożyczki.

Zrezygnowano z możliwości bezpośredniego finansowania bezrobotnemu studiów podyplomowych przez urząd pracy (stworzono możliwość udzielenia pożyczki, a także przyznania bonu na kształcenie ustawiczne na ten cel), przyjmując za zasadę udzielania pomocy na podnoszenie kwalifikacji przede wszystkim osobom o niższych kwalifikacjach (osoby z wykształceniem wyższym łatwiej odnajdują się na rynku pracy).

Z kolei, bon na kształcenie ustawiczne zastąpił przyznawany do tej pory bon szkoleniowy. Bon przeznaczony będzie dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy bez względu na wiek (bon szkoleniowy kierowany był do osób do 30 roku życia). W ramach bonu powiatowy urząd pracy sfinansuje do wysokości przeciętnego wynagrodzenia należność dla instytucji szkoleniowej za realizację jednego lub kilku szkoleń; należność dla instytucji realizującej studia podyplomowe, koszty potwierdzenia nabycia wiedzy i umiejętności lub koszty uzyskania dokumentów potwierdzających nabycie wiedzy i umiejętności.

Wskazano limit finansowania kosztów nabywania wiedzy, umiejętności lub kwalifikacji w wysokości 450% przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę w okresie kolejnych trzech lat. Dotychczas limit dotyczył szkoleń i określany był w stosunku do minimalnego wynagrodzenia.

Zachowano, tak jak dotychczas (doprecyzowując przepisy):

- 1) formułę wydawania bezrobotnemu skierowania na szkolenie;
- 2) obowiązek bezrobotnego powiadamiania urzędu pracy o udziale w szkoleniu organizowanym przez inny podmiot;
- 3) prawo bezrobotnego do ukończenia szkolenia bez ponoszenia jego kosztów w przypadku powrotu na rynek pracy;
- 4) konieczność wyboru przez urząd pracy instytucji, która zrealizuje szkolenie z zachowaniem zasad konkurencyjności, równego traktowania i przejrzystości.

Kwestie stypendiów szkoleniowych i pokrywania kosztów ubezpieczeń zostały uregulowane w części dotyczącej świadczeń dla bezrobotnych. Wysokość stypendium szkoleniowego będzie, jak dotychczas, wynosić 120% zasiłku dla bezrobotnych. Jako nowe rozwiązanie przewidziano wypłacanie połowy kwoty stypendium za okres udokumentowanej niezdolności do pracy, w celu zapobieżenia nadużywaniu przez bezrobotnych zwolnień lekarskich w trakcie odbywania szkoleń.

Kwestie opłacania kosztów badań lekarskich i psychologicznych oraz kosztów dojazdów i zakwaterowania, zostały uregulowane wspólnie dla różnych form pomocy udzielanej przez urzędy pracy.

Ponadto, w ramach uproszczeń zrezygnowano z zapisów dotyczących:

- 1) możliwości współfinansowania szkoleń na wniosek bezrobotnego lub organizacji (wystarczy

przepis limitujący kwotę dofinansowania);

- 2) wypłacania stypendium w wysokości 20% zasiłku po podjęciu pracy przez bezrobotnego do ukończenia szkolenia, przy zachowaniu opłaconego kosztu szkolenia (kwota była niewielka, a osoba pracująca już ma środki utrzymania);
- 3) dodatku motywacyjnego dla instytucji szkoleniowej za pomoc w znalezieniu zatrudnienia absolwentowi szkolenia (przepis w praktyce niestosowany);
- 4) delegacji ustawowej umożliwiającej wydanie rozporządzeń w sprawie określania standardów kwalifikacji zawodowych oraz modułowych programów szkolenia zawodowego (przepis niestosowany – w praktyce stosuje się rozwiązania pozalegisłacyjne).

Zaproponowano odrębną delegację ustawową do wydania rozporządzenia w sprawie pomocy bezrobotnym w nabywaniu oraz potwierdzaniu wiedzy i umiejętności (dotychczas w jednym rozporządzeniu regulowano warunki realizacji wszystkich usług rynku pracy) – ze względu na odrębny i szeroki zakres regulowanych kwestii. W rozporządzeniu przewiduje się wskazanie elementów wniosków o udzielenie pomocy i trybu ich rozpatrywania, elementów skierowania na szkolenie i umowy z bezrobotnym, kryteriów wyboru instytucji szkoleniowej, elementów umowy lub porozumienia z instytucją szkoleniową, elementów zaświadczenia o ukończeniu szkolenia, tryb realizacji pożyczki edukacyjnej i bonu na kształcenie ustawiczne, oraz kwestie ewaluacji i dokumentacji udzielanej pomocy, ze względu, na konieczność zapewnienia jednolitego standardu obsługi klientów urzędów pracy.

3.3.2 Staż

Zaproponowano utrzymanie aktywizacji zawodowej w formie stażu, na zasadach jednolitych dla wszystkich bezrobotnych, tym samym zrezygnowano z różnicowania długości stażu w zależności od wieku (dotychczas młodzi bezrobotni mieli prawo do dłuższego stażu, nawet do roku) – w celu uproszczenia przepisów i pozostawienia większej swobody decydowania urzędowi pracy.

Wskazano katalog zamknięty podmiotów uprawnionych do organizacji stażu, określanych jako „organizator stażu”, mając na względzie lepszą informację dla podmiotów zainteresowanych.

Skrócono czas odbywania stażu przez bezrobotnego, przyjmując zasadę, że ta forma aktywizacji nie ma zastępować zatrudnienia, a być przede wszystkim okazją do nabycia wiedzy i umiejętności praktycznych potrzebnych do odnalezienia się na rynku pracy. Ustalono minimalny i maksymalny okres odbywania stażu, co do zasady, będzie on wynosił odpowiednio 3 i 6 miesięcy, zakładając, że jest to wystarczający czas, aby bezrobotny nabył wiedzę i umiejętności, pracodawca zaś poznał potencjał stażysty i mógł zdecydować o jego zatrudnieniu.

Zaproponowano możliwość realizacji przez osoby bezrobotne stażu w formie zdalnej, co w praktyce oznacza, że staż będzie mógł być realizowany w całości w formie stacjonarnej lub zdalnej albo w formie hybrydowej.

Zrezygnowano z bonu stażowego, który mógł być przyznawany osobie bezrobotnej do 30 roku życia na jej wniosek, ze względu na niewielkie zastosowanie tej formy wsparcia i ujednoczenie przepisów dot. stażu.

Zachowano dotychczasową zasadę, że organizator stażu może przyjąć tylu stażystów ilu zatrudnia pracowników, a jeśli jest podmiotem niezatrudniającym pracowników – może przyjąć jednego stażystę. Natomiast ponowne odbycie stażu u tego samego pracodawcy, u którego wcześniej bezrobotny był zatrudniony, w tym jako pracownik młodociany lub odbywał staż, będzie możliwe po upływie 24 miesięcy. Nowym rozwiązaniem jest uregulowanie, że łączny wymiar stażu odbywanego przez bezrobotnego nie może przekroczyć 24 miesięcy w okresie kolejnych dziesięciu lat, a u jednego organizatora łącznie nie będzie mógł przekroczyć 12 miesięcy.

Tak jak dotychczas, staż będzie się odbywał na podstawie umowy między organizatorem a urzędem pracy, w oparciu o uzgodniony program, z zachowaniem znaczącej roli opiekuna stażysty. Tak jak przy innych formach pomocy, będzie możliwe odbywanie stażu poza właściwością miejscową urzędu pracy, gdzie zarejestrowany jest bezrobotny, w celu promowania mobilności na rynku pracy.

Wprowadzono możliwość dokończenia stażu przez osoby, które utraciły status bezrobotnego z powodu nabycia prawa do emerytury, do renty z tytułu niezdolności do pracy lub renty socjalnej, a zarejestrowały się jako osoby poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu. Stypendium stażowe po takiej zmianie statusu stażysty, wypłacane będzie ze środków Funduszu Pracy, a w przypadku osoby niepełnosprawnej ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Dodano również możliwość dokończenia stażu za zgodą organizatora stażu po ponownej rejestracji w powiatowym urzędzie pracy dla osób, które utraciły status bezrobotnego na okres krótszy niż 6 miesięcy z powodu odbywania ćwiczeń wojskowych lub przeszkolenia wojskowego.

Przepisy dotyczące stypendiów za okres odbywania stażu ujęte zostały w części dotyczącej świadczeń dla bezrobotnych. Zaproponowano wyższe stypendium dla stażysty w wysokości 140% kwoty zasiłku (dotychczas było to 120%). Wprowadzono jednak dodatkowo nowy przepis, przewidujący, że za okres udokumentowanej niezdolności do pracy bezrobotny zachowa prawo do stypendium w wysokości 50% jego kwoty. To rozwiązanie, zbliżone do regulacji

przewidzianych dla pracowników, ma zapobiec nadużywaniu przez bezrobotnych zwolnień lekarskich w trakcie odbywania stażu.

W celu wykluczenia wątpliwości dotyczących usprawiedliwiania różnych rodzajów nieobecności bezrobotnych na stażu, wprowadzona zostanie zasada, zgodnie z którą do bezrobotnych odbywających staż zastosowanie będą miały przepisy o usprawiedliwianiu nieobecności pracowników wydane na podstawie art. 298² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

Kwestie opłacania kosztów badań lekarskich i psychologicznych oraz dojazdów i zakwaterowania w związku ze stażem – zostały uregulowane wspólnie dla różnych form pomocy udzielanej przez urzędy pracy.

Zaproponowano zapisanie w ustawie obowiązków organizatora stażu i bezrobotnego, z odwołaniem się do Kodeksu pracy oraz z uwzględnieniem zobowiązań dotychczas zawartych w przepisach rozporządzenia, respektując zasadę określania obowiązków podmiotów na poziomie przepisów ustawowych.

W ramach obowiązków po stronie organizatora stażu:

- 1) w sposób jednoznaczny zaproponowano zobligowanie organizatora stażu do kierowania na jego koszt osoby, która ma odbyć staż, na wstępne badania lekarskie przed rozpoczęciem realizacji programu stażu, analogicznie jak pracowników przed dopuszczeniem do pracy (w celu usunięcia wątpliwości kto ma pokrywać te koszty);
- 2) zobowiązano organizatora stażu do zagwarantowania stażyście warunków i szkolenia w zakresie BHP, odzieży i obuwia roboczego lub ekwiwalentu za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego, ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej, środków ochrony indywidualnej, niezbędnych środków higieny osobistej oraz profilaktycznych posiłków i napojów, prawa do odpoczynku i profilaktycznej ochrony zdrowia oraz ochrony przed mobbingiem na zasadach analogicznych jak przewidują to przepisy Kodeksu pracy. Przewidziano też możliwość udziału stażysty w szkoleniach i delegacjach, na zasadach obowiązujących pracowników (w celu zbliżenia uprawnień stażysty do uprawnień osób pracujących);
- 3) zobowiązano organizatora stażu do przestrzegania zasad równego traktowania i niedyskryminowania stażysty (analogicznie jak ma to miejsce w przypadku osób pracujących);
- 4) zaproponowano też nadanie rangi ustawowej przepisom dotyczącym norm czasu pracy stażystów (dotychczas były one w rozporządzeniu). Wprowadzono również możliwość odbywania stażu w niższym wymiarze czasu. Zaproponowano minimalną liczbę godzin odbywania stażu. W przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w przyjętym okresie

rozliczeniowym nieprzekraczającym 3 miesięcy przyjęto minimalną liczbę 20 godzin czasu realizacji programu stażu przez bezrobotnego odbywającego staż.

W ramach obowiązków po stronie stażysty uregulowano zobowiązania bezrobotnego do przestrzegania zasad i regulaminów obowiązujących u organizatora stażu (poprzednio zapisane w rozporządzeniu).

Nowym rozwiązaniem jest wprowadzenie sankcji (pozbawienie możliwości przyjęcia stażysty przez okres roku) dla organizatora stażu, który przerwie realizację stażu bez uzasadnionej przyczyny. Sankcja ta ma na celu dyscyplinowanie organizatora stażu do skutecznej realizacji stażu.

Aby stymulować zdobywanie kwalifikacji przez osoby dorosłe zaproponowano ułatwienie ich nabywania w ramach popularnego stażu. W miejsce likwidowanego przygotowania zawodowego dorosłych proponuje się staż, o którym mowa w art. 118, tzn. rozszerzenie stażu o możliwość potwierdzenia nabycia wiedzy i umiejętności przez uprawnioną instytucję. W tym przypadku staż może trwać dłużej, od 3 do 12 miesięcy.

Bezrobotny decydując się na skorzystanie ze stażu, o którym mowa w art. 114, może zakończyć staż egzaminem zawodowym, przeprowadzanym przez okręgową komisję egzaminacyjną i uzyskać odpowiednio certyfikat kwalifikacji zawodowej, dyplom zawodowy. Staż może zakończyć się również egzaminem czeladniczym, przeprowadzanym przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych, po którym bezrobotny może otrzymać świadectwo czeladnicze. Staż, o którym mowa w art. 118 może zakończyć się także inną formą potwierdzeniem wiedzy i umiejętności, która poprawi sytuację stażysty na rynku pracy, w tym zdobyciem kwalifikacji wpisanych do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji.

W celu zwiększenia motywacji stażysty do efektywnej nauki zaproponowano, aby uczestnikowi stażu, o którym mowa w art. 118, po uzyskaniu dokumentu potwierdzającego nabycie wiedzy i umiejętności w terminie 12 miesięcy od ukończenia stażu, przysługiwał dodatek do stypendium w wysokości 20% zasiłku za każdy pełny miesiąc zrealizowanego stażu. Wprowadzono również możliwość uzyskania przez organizatora stażu premii w wysokości 500 zł za każdy pełny miesiąc programu stażu, zrealizowanego dla każdego skierowanego bezrobotnego, jeżeli uczestnik stażu, którym mowa w art. 118, uzyskał w terminie 12 miesięcy od ukończenia stażu, dokument potwierdzający nabycie wiedzy i umiejętności. Premia stanowi pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis.

Przewidziano upoważnienie ustawowe do wydania rozporządzenia obejmującego szczegółowy sposób i tryb organizacji stażu oraz warunki jego odbywania, w tym m.in. elementy wniosku o organizację stażu, elementy umowy o organizację stażu, elementy skierowania do odbycia stażu,

elementy wniosku o dodatek do stypendium, elementy wniosku o premię, elementy zaświadczenia o ukończeniu stażu ze względu na konieczność zapewnienia jednolitego standardu obsługi klientów urzędów pracy i konieczność zapewnienia zgodności udzielania pomocy z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.

Zrezygnowano z dotychczasowych regulacji dotyczących przygotowania zawodowego dorosłych ze względu na duży poziom skomplikowania i trudności z praktyczną realizacją tego instrumentu. Przygotowanie zawodowe dorosłych jest instrumentem niezmiernie rzadko wykorzystywanym (32 osoby w 2021 r.), co wynika z braku zainteresowania pracodawców i osób bezrobotnych. Mając na uwadze powyższe, zdecydowano o zastąpieniu tej formy możliwością zakończenia stażu potwierdzeniem nabycia wiedzy lub umiejętności (art. 118).

3.3.3 Krajowy Fundusz Szkoleniowy

W zakresie KFS, tak jak dotychczas, minister właściwy do spraw pracy corocznie ustala priorytety i plan wydatkowania środków na dany rok, w podziale na województwa. Środki KFS będą znajdować się w jednej puli, która będzie wydatkowana zgodnie z priorytetami zgłaszanymi przez: ministra właściwego ds. pracy (nie więcej, niż cztery priorytety), każde z województw do obowiązywania na jego obszarze (nie więcej niż trzy), każdy z powiatów do obowiązywania na jego obszarze (nie więcej niż jeden). Zrezygnowano z ustalania i publikowania przez ministra corocznie wzoru podziału środków KFS. Określone w planie limity środków dla województw będą ustalane w wysokości proporcjonalnej do liczby zatrudnionych. To oznacza bardziej stabilne warunki wsparcia pracodawców, ułatwiające im podejmowanie decyzji.

Rada Rynku Pracy zachowa dotychczasowe uprawnienia do opiniowania propozycji ministra w ramach ogólnych uprawnień.

W stosunku do dotychczasowych rozwiązań wzmocniono rolę partnerów społecznych w decydowaniu o przeznaczeniu środków KFS poprzez wprowadzenie możliwości opiniowania priorytetów wydatkowania zarówno na poziomie wojewódzkim, jak i powiatowym.

Zapisy te są zgodne z postulatami partnerów społecznych (uchwała nr 34 z 2017 r. Rady Dialogu Społecznego), aby wzmocnić rolę partnerów społecznych i województw w decydowaniu o wydatkowaniu środków KFS.

Doprecyzowano zadania samorządów w zakresie KFS.

Samorząd województwa będzie określał nie więcej, niż trzy priorytety wydatkowania KFS. Dyrektor WUP dokonywał będzie podziału środków KFS pomiędzy powiatowe urzędy pracy w ramach limitów ustalonych dla województwa, z uwzględnieniem potrzeb zgłaszanych przez powiatowe urzędy pracy i sytuacji na rynku pracy. Na dyrektora WUP został również nałożony

obowiązek publikowania priorytetów wydatkowania KFS obowiązujących na terenie województwa (priorytety ministra, wojewódzkie, powiatowe). Ponadto, będzie pełnił rolę koordynatora i wspierał powiaty w realizacji zadań związanych z wydatkowaniem środków KFS w województwie, a także został zobowiązany do promowania i badania skuteczności tego instrumentu. Zapisy wzmacniają rolę samorządu województwa w gospodarowaniu limitami środków w obrębie województwa, zgodnie z oczekiwaniami wojewódzkich urzędów pracy i partnerów społecznych.

Z kolei samorząd powiatu będzie zobowiązany do określania nie więcej niż jednego priorytetu wydatkowania właściwego dla jego obszaru. Dyrektor powiatowego urzędu pracy odpowiedzialny będzie za szacowanie zapotrzebowania na środki KFS (i przesłanie tej informacji do właściwego wojewódzkiego urzędu pracy), nabór wniosków podmiotów zainteresowanych skorzystaniem ze środków KFS i ocenę tych wniosków, zawieranie umów i ich rozliczanie, prowadzenie działań kontrolnych oraz promowanie KFS i badanie skuteczności udzielonej pomocy, we współpracy z wojewódzkim urzędem pracy.

W nowym brzmieniu przepisów, aby jasno ustalić funkcję KFS:

- 1) doprecyzowano, że jest przeznaczony dla podmiotów inwestujących w kształcenie ustawiczne osób świadczących pracę na rzecz tych podmiotów oraz
- 2) podano cel jego wprowadzenia.

Wprowadzone zapisy są odpowiedzią na postulaty zgłaszane przez urzędy pracy i partnerów społecznych (sformułowane m.in. w uchwale nr 34 Rady Dialogu Społecznego).

Jeśli chodzi o zakres podmiotowy pomocy, zwiększono dostępność środków KFS – z pomocy na kształcenie ustawiczne będą mogły skorzystać wszystkie podmioty odprowadzające składki na Fundusz Pracy lub z nich zwolnione na mocy prawa, co obejmie także samozatrudnionych oraz podmioty ustawowo zwolnione z tego obowiązku. Zapisy są zgodne z postulatami partnerów społecznych (sformułowanymi m.in. w uchwale nr 34 Rady Dialogu Społecznego).

W związku z rozszerzeniem dostępu do środków KFS, aby pracodawcy mieli jasność co do możliwości uzyskania wsparcia, wskazano podmioty, które nie mogą skorzystać z KFS.

Wyłączone z możliwości uzyskania wsparcia są:

- 1) publiczne służby zatrudnienia, lub
- 2) podmioty, które posiadają zaległości z tytułu podatków i obowiązkowo odprowadzanych składek, lub
- 3) pozostają pod zarządem komisarycznym bądź są likwidowane, lub
- 4) naruszyły w sposób rażący jakąkolwiek umowę zawartą z powiatowym urzędem pracy w okresie 3 lat poprzedzających dzień złożenia wniosku, lub

- 5) podmioty zbiorowe, wobec których sąd orzekł zakaz korzystania z różnych form pomocy finansowej środkami publicznymi, przez okres na który są wydał zakaz.

Rozszerzono kategorię osób pracujących, które mogą skorzystać z kształcenia ustawicznego finansowanego z KFS, o osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilno-prawnych (dotychczas z KFS mogli skorzystać tylko pracodawcy zatrudniający pracowników na podstawie przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy) – aby podmioty oferujące pracę miały większą swobodę inwestowania w podnoszenie kompetencji osób świadczących pracę. Przedmiotowe regulacje zaproponowano na skutek licznych pytań klientów, urzędów pracy i postulatów partnerów społecznych.

Jeśli wziąć pod uwagę zakres przedmiotowy pomocy, zmieniono zakres działań możliwych do sfinansowania z KFS:

- 1) zrezygnowano z finansowania określania potrzeb szkoleniowych u pracodawcy, a także z konsultacji i poradnictwa dla pracodawców – ze względu na znikome wykorzystanie KFS do tego typu działań;
- 2) pozostawiono możliwość finansowania kursów wskazanych przez wnioskodawcę oraz studiów podyplomowych
- 3) zaproponowano finansowanie nie tylko egzaminów, ale również innych form potwierdzania wiedzy i umiejętności; w ten sposób uwzględniono m.in. nowe rozwiązania wprowadzone ustawą z 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji dotyczące procedur walidacji kompetencji;
- 4) doprecyzowano, że nie ma możliwości dofinansowania z KFS szkoleń zawodowych, które zobowiązani są zapewnić pracodawcy na mocy innych przepisów, a także edukacji już finansowanej ze środków Funduszu Pracy – w celu zapewnienia efektywności netto wsparcia udzielanego z KFS. W ten sposób wyeliminowano finansowanie z KFS obligatoryjnych szkoleń BHP i ppoż., finansowanie staży podyplomowych oraz szkoleń specjalizacyjnych/specjalizacji dla lekarzy, lekarzy dentyistów oraz pielęgniarek. Zapis taki zamknie także możliwości finansowania szkoleń, które musi obowiązkowo zorganizować pracodawca w niektórych zawodach regulowanych.

Pozostawiono istniejącą dotychczas możliwość finansowania z KFS badań lekarskich i psychologicznych oraz ubezpieczeń od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podejmowanym udziałem w kształceniu ustawicznym.

Zmieniono warunki udzielenia wsparcia, wprowadzając większe niż dotychczas ograniczenia w wysokości dofinansowania kształcenia ustawicznego:

- 1) zmniejszono limit dofinansowania i zrezygnowano ze sztywnego ustalania wartości dofinansowania:
 - a) dofinansowanie do wysokości 70% kosztów kształcenia ustawicznego co do zasady będą mogły otrzymać z KFS wszystkie podmioty,
 - b) dofinansowanie do wysokości 90% kosztów będą mogły otrzymać mikropodmioty (dla których w dniu złożenia wniosku zatrudnionych jest nie więcej niż 9 osób);
- 2) zmniejszono kwotę, jaką można przyznać rocznie na jednego uczestnika kształcenia ustawicznego, z 300% do 200% przeciętnego wynagrodzenia; ponadto doprecyzowano, że chodzi o limitowaną wysokość dofinansowania kosztów kształcenia dla konkretnej osoby, a nie o średnią wyliczaną na jednego uczestnika w firmie (w konsekwencji kontrola będzie dotyczyć wydatkowania środków na konkretne osoby, znane z imienia i nazwiska);
- 3) zaproponowano ograniczenie w postaci maksymalnej wysokości dofinansowania w roku dla jednego wnioskodawcy w zależności od wielkości wnioskodawcy:
 - a) czterokrotność przeciętnego wynagrodzenia – w przypadku podmiotów niezatrudniających pracowników albo mikro-podmiotów (w których zatrudnionych jest nie więcej niż 9 osób);
 - b) ośmiokrotność przeciętnego wynagrodzenia – w przypadku podmiotów, które zatrudniają w dniu złożenia wniosku o środki KFS w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy więcej niż 9 osób, jednak nie więcej niż 49 osób;
 - c) dwunastokrotność przeciętnego wynagrodzenia – w przypadku podmiotów, które zatrudniają w dniu złożenia wniosku o środki KFS w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy więcej niż 49 osób, jednak nie więcej niż 249 osób;
 - d) czternastokrotność przeciętnego wynagrodzenia – w przypadku podmiotów, które zatrudniają w dniu złożenia wniosku o środki KFS w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy co najmniej 250 osób.

Zaproponowane ograniczenia mają na celu bardziej racjonalne wydatkowanie środków publicznych i są zgodne z postulatami urzędów pracy oraz partnerów społecznych (w tym z uchwałą nr 34 Rady Dialogu Społecznego). Zwiększenie wkładu wnioskodawcy ma pomóc sfinansować działania rzeczywiście dla niego niezbędne. Proponowane limity wsparcia dla osób i firm pozwolą uniknąć finansowania wniosków pojedynczych podmiotów konsumujących większość środków KFS przyznanych na dany powiat, a tym samym na udzielenie pomocy większej liczbie podmiotów w przypadkach, gdy środki KFS są zbyt niskie, aby zaspokoić wszystkie potrzeby. Możliwość niższego dofinansowania niż kwota maksymalna na wniosek przedsiębiorców stwarza także szanse na wsparcie firm, które chcą uniknąć

przekroczenia limitu dotyczącego pomocy *de minimis*.

Doprecyzowano, że środki KFS mogą być przeznaczone na działania, które się jeszcze nie rozpoczęły, w celu zapewnienia efektywności netto (aby KFS nie zastępował środków, które już zainwestował pracodawca).

Doprecyzowano, że tylko podmiot będący przedsiębiorcą obowiązują przepisy o pomocy *de minimis*, aby wykluczyć wątpliwości niektórych urzędów pracy, czy pracodawca niepodlegający regułom pomocy *de minimis* może skorzystać ze środków KFS.

Wprowadzono przepis, w którym powiązано udzielenie wsparcia z KFS z utrzymaniem w zatrudnieniu lub w innej formie pozostawania na rynku pracy osób, które korzystają ze wsparcia – aby zapewnić racjonalność poniesionych wydatków oraz osiągnięcie celu wsparcia z KFS. Przepis jest zgodny z postulatami urzędów pracy i partnerów społecznych. W przepisie sprecyzowano też wymagany okres (3 miesiące) zatrudnienia, prowadzenia działalności lub świadczenia pracy po zakończeniu usług finansowanych z KFS (za niedotrzymanie tego warunku będą grozić sankcje).

Zadbano o jakość usług finansowanych z KFS oraz racjonalność i transparentność wydatkowania środków:

- 1) wskazano zasady wyboru przez podmiot, któremu przyznano wsparcie z KFS, realizatora dofinansowywanych działań (konkurencyjności, równego traktowania i przejrzystości). W ten sposób firmy prywatne, które nie muszą stosować ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1843, z późn.zm.) są zobowiązane do rozeznania rynku usług i racjonalnego oraz transparentnego wyboru realizatora kształcenia ustawicznego. Zapis podyktowany jest dużą liczbą zgłaszanych wątpliwości co do konieczności stosowania ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych i zasady konkurencyjności;
- 2) wprowadzono konieczność posiadania przez realizatora kursu finansowanego z KFS wpisu do Bazy Usług Rozwojowych prowadzonej przez PARP, co zwiększa szanse na korzystanie z profesjonalnie przygotowanej oferty szkolenia. Przepis ma na celu zapewnienie odpowiedniej jakości finansowanych kursów; jest zgodny z postulatami urzędów pracy i partnerów społecznych;
- 3) zaproponowano wyeliminowanie powiązań osobowych i kapitałowych między podmiotem otrzymującym wsparcie kształcenia ustawicznego a firmami realizującymi usługę finansowaną z KFS – w celu przeciwdziałania złym praktykom, w odpowiedzi na postulaty zgłaszane przez urzędy pracy i partnerów społecznych;
- 4) celem uproszczenia rozwiązań zrezygnowano z regulowania kwestii zawierania umowy

między pracownikiem i pracodawcą wnioskującym o środki KFS na kształcenie ustawiczne, pozostawiając tę sferę do uzgodnienia między stronami na gruncie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

Zmieniono uregulowania dotyczące rozliczeń finansowych w zakresie KFS:

- 1) doprecyzowano zasady zwrotu dofinansowania, w wyniku analizy uwag i pytań zgłaszanych przez powiatowe urzędy pracy, które sygnalizowały zbyt wąskie możliwości żądania zwrotu zainwestowanych środków KFS. Wprowadzono zapis jednoznacznie stwierdzający, że dochodzenie roszczeń z tytułu umów zawartych pomiędzy powiatowym urzędem pracy a podmiotem otrzymującym wsparcie następuje na podstawie przepisów ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2021 r. poz. 1805, z późn. zm.);
- 2) rozszerzono katalog przypadków, w których wnioskodawca zwraca wydatkowane przez urząd środki KFS (lub ich część). Środki te podlegają zwrotowi w ciągu 30 dni od doręczenia wezwania z powiatowego urzędu pracy, w sytuacji gdy nie zostanie osiągnięty cel wsparcia:
 - a) osoba, na której kształcenie ustawiczne przyznano finansowanie z winy pracodawcy nie podejmie lub nie ukończy tego kształcenia, czy też nie przystąpi do potwierdzenia nabytej wiedzy i umiejętności lub uzyskania certyfikatu,
 - b) środki KFS zostały wydatkowane niezgodnie z umową,
 - c) pracodawca nie utrzyma w zatrudnieniu osoby, na której kształcenie ustawiczne przeznaczone były środki KFS, a w przypadku osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych – nie zawrze odpowiedniej umowy na dalsze świadczenie pracy,
 - d) podmiot nie kontynuuje działalności, jeśli finansowane było kształcenie samego pracodawcy/jednoosobowego przedsiębiorcy.

Rozszerzono możliwości przeprowadzenia przez urzędy pracy kontroli wydatkowania środków KFS. Kontroli będzie mógł podlegać nie tylko podmiot, który otrzymał wsparcie, ale również instytucja realizująca usługi finansowane z KFS. Zapis wprowadzono na wniosek urzędów pracy, aby zapobiegać nadużyciom ze strony instytucji, do których ostatecznie trafiają środki publiczne.

O środki KFS będą mogli ubiegać się także pracodawcy realizujący programy zwolnień monitorowanych.

Ustawa zawiera delegację do wydania rozporządzenia w sprawie KFS. Regulować ono będzie szerszy obszar niż dotychczas. Oprócz elementów wniosku i umowy o sfinansowanie działań

ze środków KFS, określone zostaną procedury naboru wniosków o dofinansowanie. Celem wprowadzonych zmian jest ujednoczenie praktyk urzędów pracy w procesie naboru wniosków. Zmiany wprowadzono w wyniku konsultacji i uwag zgłaszanych przez urzędy pracy oraz partnerów społecznych.

4.1 Subsydia zatrudnieniowe

4.1.1 Prace interwencyjne i inne rodzaje subsydiowanego zatrudnienia

W zakresie prac interwencyjnych zaproponowano wprowadzenie jednego rodzaju prac interwencyjnych z okresem od 3 do 12 miesięcy refundacji i okresem zatrudnienia po okresie refundacji trwającym przez połowę okresu, przez który przysługiwała refundacja, rezygnację ze zróżnicowania wymiaru czasu pracy (wprowadzono pełny wymiar czasu pracy) oraz wysokości należnej refundacji.

Zgodnie z projektem ustawy starosta zwraca pracodawcy, który zatrudnił w ramach prac interwencyjnych w pełnym wymiarze czasu pracy na okres do 12 miesięcy skierowanych bezrobotnych, część kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych w wysokości nieprzekraczającej kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia za każdą osobę bezrobotną. Jednocześnie utrzymano możliwość kierowania do prac interwencyjnych do przedsiębiorcy niezatrudniającego pracowników.

Pracodawca jest obowiązany, do utrzymania w zatrudnieniu skierowanego bezrobotnego przez okres połowy okresu refundacyjnego po zakończeniu refundacji, a niewywiązanie się z tego warunku lub naruszenie innych warunków umowy powoduje obowiązek zwrotu uzyskanej pomocy wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od całości uzyskanej pomocy od dnia otrzymania pierwszej refundacji.

W przypadku rozwiązania umowy o pracę przez skierowanego bezrobotnego, rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 albo art. 53 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy lub wygaśnięcia stosunku pracy skierowanego bezrobotnego w trakcie okresu objętego refundacją albo przed upływem okresu utrzymania zatrudnienia po okresie refundacji, urząd pracy kieruje na zwolnione stanowisko pracy innego bezrobotnego. W przypadku odmowy przyjęcia skierowanego bezrobotnego na zwolnione stanowisko pracy, pracodawca zwraca uzyskaną pomoc w całości wraz z odsetkami ustawowymi. W przypadku braku możliwości skierowania bezrobotnego przez urząd pracy na zwolnione stanowisko pracy, pracodawca nie zwraca uzyskanej pomocy.

W zakresie robót publicznych nie wprowadzono zmian w porównaniu do przepisów dotychczas obowiązujących.

Starosta zwraca organizatorowi robót publicznych, który zatrudnił skierowanych bezrobotnych przez okres do 6 miesięcy, część kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne bezrobotnych w wysokości nieprzekraczającej kwoty ustalonej jako iloczyn liczby zatrudnionych oraz 50% przeciętnego wynagrodzenia. Naruszenie warunków umowy w zakresie zatrudniania bezrobotnego przez okres trwania robót publicznych powoduje obowiązek zwrotu uzyskanych refundacji wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od całości uzyskanych refundacji. Jednocześnie przewidziano tutaj analogiczny system uzupełniania stanowiska pracy jak przy pracach interwencyjnych.

Jednocześnie wprowadzono zakaz organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych w biurach poselskich i senatorskich. Brak jest bowiem uzasadnienia, by w sytuacji, gdy na prowadzenie tych biur posłowie i senatorowie otrzymują już środki publiczne, otrzymywali jeszcze wsparcie na zatrudnienie pracowników finansowane z Funduszu Pracy. Środki Funduszu Pracy powinny służyć wsparciu lokalnych pracodawców i przedsiębiorców, którzy bez dodatkowych środków nie mogliby pozwolić sobie na zatrudnienie pracownika. Ryczałt przekazywany na finansowanie biur jest wystarczający nie tylko na sfinansowanie wynajmu lokalu, ale również na opłacenie wynagrodzeń pracowników.

Nowym rozwiązaniem jest, iż starosta nie może skierować bezrobotnego do prac interwencyjnych i robót publicznych, jeżeli w okresie ostatnich 90 dni, bezrobotny był zatrudniony w ramach tych prac lub robót u danego pracodawcy. Ma to ograniczyć nieprawidłową, z punktu widzenia racjonalności wydatkowania środków publicznych, praktykę kierowania tych samych bezrobotnych wielokrotnie, umowa po umowie, do tych samych pracodawców.

Kolejnym nowym rozwiązaniem w stosunku do aktualnych przepisów jest ograniczenie możliwości złożenia wniosku o organizację prac interwencyjnych i robót publicznych. Wniosek może złożyć podmiot, który:

- 1) w okresie ostatnich 2 lat nie był karany za:
 - a) przestępstwo przeciwko wiarygodności dokumentów lub przeciwko obrotowi gospodarczemu, na podstawie ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny lub ustawy z dnia 28 października 2002 r. o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary (Dz. U. z 2020 r. poz. 358, z późn.zm.),

- b) przestępstwo skarbowe na podstawie ustawy z dnia 10 września 1999 r. – Kodeks karny skarbowy lub ustawy z dnia 28 października 2002 r. o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary;
- 2) na dzień złożenia wniosku nie zalega z:
- a) wypłacaniem wynagrodzeń pracownikom, z opłacaniem należnych składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Fundusz Emerytur Pomostowych oraz z wpłatami na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych,
 - b) opłacaniem innych danin publicznych.

Potwierdzenie powyższych okoliczności następuje na podstawie oświadczenia. Oświadczenie, będzie składane pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń. Złożenie niezgodnego z prawdą oświadczenia powoduje obowiązek zwrotu uzyskanej pomocy wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od całości uzyskanej pomocy od dnia otrzymania pierwszej refundacji, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty.

W projekcie ustawy o aktywności zawodowej pozostawiono instrument umożliwiający staroście zwrot kosztów podmiotowi prowadzącemu dom pomocy społecznej lub jednostce organizacyjnej wspierania rodziny i pieczy zastępczej za zatrudnienie skierowanych bezrobotnych lub poszukujących pracy. Doprecyzowano, że starosta zwraca część kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne. Rozszerzono także możliwość zwrotu kosztów dla domu pomocy społecznej w przypadku, gdy podmiotem prowadzącym jest gmina lub powiat. Powyższa zmiana ułatwi procedurę zawierania umów w ramach zwrotu kosztów pomiędzy starostą a podmiotem, który jest głównym beneficjentem pomocy.

W zakresie świadczenia aktywizacyjnego co do zasady pozostawiono dotychczasowe regulacje z tym, że zróżnicowano jego wysokość. Świadczenie aktywizacyjne będzie przysługiwać przez okres 12 miesięcy w wysokości:

- 1) połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie, w przypadku zatrudnienia skierowanego bezrobotnego w pełnym wymiarze czasu pracy;
- 2) jednej czwartej minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie, w przypadku zatrudnienia skierowanego bezrobotnego w co najmniej połowie wymiaru czasu pracy.

Pracodawca po upływie okresu przysługiwania świadczenia aktywizacyjnego, zatrudnia skierowanego bezrobotnego przez okres 6 miesięcy.

W zakresie refundacji wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne za zatrudnionych bezrobotnych, którzy ukończyli co najmniej 50 r.ż. przepisy stanowią odwzorowanie aktualnych zapisów w tym zakresie. Zgodnie z tymi przepisami starosta może, na podstawie zawartej

umowy, przyznać pracodawcy lub przedsiębiorcy dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia.

Dofinansowanie wynagrodzenia przysługuje przez okres:

- 1) 12 miesięcy – w przypadku zatrudnienia bezrobotnego, który ukończył 50 lat, a nie ukończył 60 lat lub
- 2) 24 miesięcy – w przypadku zatrudnienia bezrobotnego, który ukończył 60 lat.

Dofinansowanie wynagrodzenia przysługuje w kwocie określonej w umowie, nie wyższej jednak niż połowa minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie obowiązującego w dniu zawarcia umowy, za każdego zatrudnionego bezrobotnego.

Pracodawca lub przedsiębiorca po upływie okresu przysługiwania dofinansowania wynagrodzenia, jest zobowiązany do utrzymania w zatrudnieniu skierowanego bezrobotnego przez okres dalszych odpowiednio 6 i 12 miesięcy.

Ponadto przewiduje się wsparcie dla pracodawców i przedsiębiorców zatrudniających emerytów. Rozwiązanie jest analogiczne jak to przewidziane dla przedsiębiorców i pracodawców zatrudniających bezrobotnych, którzy ukończyli 50 rok życia. Dofinansowanie będzie mógł otrzymać pracodawca albo przedsiębiorca zatrudniający poszukującego pracy, który ukończył 60 lat – kobieta lub 65 lat – mężczyzna. Wysokość dofinansowania będzie wynosić maksymalnie do 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie. Dofinansowanie wynagrodzenia będzie przysługiwało przez okres 24 miesięcy.

Pracodawca lub przedsiębiorca po upływie okresu przysługiwania dofinansowania wynagrodzenia będzie obowiązany do dalszego zatrudniania emeryta przez okres kolejnych 12 miesięcy.

4.1.2. Prace społecznie użyteczne

Propozycja zmian ma charakter doprecyzowujący i bazuje w dużej mierze na dotychczasowym brzmieniu przepisu art. 73a ustawy o promocji zatrudnienia.

Przepisy ustawy regulują organizację i realizację tej formy pomocy, która kierowana jest do osób bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej.

Zgodnie z proponowanym brzmieniem przepisu prace społecznie użyteczne mogą być organizowane na rzecz społeczności lokalnej przez gminę w: jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, w podmiotach ekonomii społecznej, o których mowa w ustawie o ekonomii społecznej oraz w organizacjach lub instytucjach statutowo zajmujących się pomocą charytatywną lub na rzecz społeczności lokalnej

Z uwagi na to, że prace społecznie użyteczne odbywają się bez nawiązywania stosunku pracy, projekt obok wymiaru godzinowego wprowadza maksymalny okres realizacji tej formy wsparcia

wynoszący 180 dni w roku kalendarzowym. Rozwiązanie to ma na celu zbliżenie do rynku pracy osób wykluczonych społecznie, jak i oddalonych od rynku pracy i umożliwienie dłuższego okresu aktywizacji zawodowej tych osób.

Osobom wykonującym prace społecznie użyteczne przysługuje świadczenie wypłacane przez gminę, które jest refundowane ze środków Funduszu Pracy do 60% minimalnej kwoty świadczenia, a w przypadku, gdy osoby uprawnione do wykonywania prac społecznie użytecznych skierowane zostaną do wykonania tych prac na rzecz opiekunów osób niepełnosprawnych świadczenie jest refundowane do wysokości 100% minimalnej kwoty świadczenia. Projekt dopuszcza możliwość finansowania przysługującego osobie świadczenia w całości z budżetu gminy.

Jednocześnie proponuje się podwyższenie minimalnej kwoty świadczenia wypłacanego osobom wykonującym prace społecznie użyteczne. Będzie ono przysługiwało w wysokości nie niższej niż wysokość minimalnej stawki godzinowej ogłaszanej na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U z 2020 r. poz.2207) za każdą godzinę wykonywania prac społecznie użytecznych.

Zmiana ta nie spowoduje zwiększenia wydatków środków z Funduszu Pracy, gdyż finansowanie prac społecznie użytecznych będzie dokonywane w ramach środków przewidzianych na realizację form pomocy w planie finansowym Funduszu Pracy.

W trakcie realizacji tej formy pomocy starosta może sfinansować koszty przejazdu w związku z wykonywaniem przez bezrobotnego prac społecznie użytecznych.

W ramach uproszczeń zrezygnowano z wydania rozporządzenia w sprawie organizowania prac społecznie użytecznych.

4.1.3. Godzenie życia rodzinnego i zawodowego

W ramach programu „Za życiem” rozszerzono wsparcie dla poszukujących pracy opiekunów osób niepełnosprawnych, którzy będą mogli korzystać ze wszystkich form wsparcia na takich samych zasadach jak osoby bezrobotne.

W przypadku bezrobotnych opiekunów osób niepełnosprawnych istnieje możliwość refundacji pracodawcy lub przedsiębiorcy przez okres do 6 miesięcy części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych opiekunów osoby niepełnosprawnej, w wysokości nieprzekraczającej kwoty ustalonej jako iloczyn liczby zatrudnionych oraz kwoty połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne. Przewidziano obowiązek utrzymania w zatrudnieniu bezrobotnego przez okres połowy okresu refundacyjnego po zakończeniu refundacji pod rygorem zwrotu pomocy oraz system uzupełniania stanowiska pracy analogiczny

jak przy pracach interwencyjnych.

Grant na utworzenie stanowiska pracy zdalnej w rozumieniu art. 67¹⁸ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Grant może być przyznany dla skierowanego bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy, posiadającego co najmniej jedno dziecko w wieku do 18 roku życia, lub bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną. Grant przysługuje w kwocie nie wyższej niż 3-krotność minimalnego wynagrodzenia. Dodatkowo, na mocy projektowanych przepisów starosta może, na podstawie zawartej umowy, przyznać pracodawcy lub przedsiębiorcy ww. grant, za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego opiekuna osoby niepełnosprawnej. W tym przypadku grant przysługuje w kwocie określonej w umowie zawartej ze starostą, nie wyższej jednak niż 12-krotność minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w dniu zawarcia umowy, za każdego skierowanego bezrobotnego opiekuna osoby niepełnosprawnej

Pracodawca lub przedsiębiorca będą obowiązani do utrzymania zatrudnienia bezrobotnego opiekuna osoby niepełnosprawnej przez okres 12 miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy lub przez okres 18 miesięcy w połowie wymiaru czasu pracy. Niewywiązanie się z warunku utrzymania zatrudnienia, lub wykorzystanie grantu niezgodnie z umową, lub jego niewykorzystanie powoduje obowiązek zwrotu grantu.

Zwrot grantu będzie następował :

- 1) w kwocie proporcjonalnej do okresu, w którym nie utrzymano bezrobotnego w zatrudnieniu wraz z odsetkami ustawowymi;
- 2) w całości wraz z odsetkami ustawowymi – w przypadku wykorzystania grantu niezgodnie z umową lub jego niewykorzystania;
- 3) w kwocie odpowiadającej niewykorzystanej części grantu, wraz z odsetkami ustawowymi – w przypadku niewykorzystania grantu w całości.

Jednocześnie, przewidziano tutaj analogiczny system uzupełniania stanowiska pracy jak przy pracach interwencyjnych.

Wprowadzono nową formę pomocy, która umożliwi i upowszechni pracę zdalną wykonywaną w małych i średnich miejscowościach zagrożonych depopulacją. W ustawie przewiduje się możliwość otrzymania środków na utworzenie stanowiska pracy zdalnej w rozumieniu art. 67¹⁸ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy jeśli - zadeklarowane przez poszukującego pracy lub bezrobotnego kierowanego do pracy miejsce świadczenia pracy zdalnej oraz jego miejsce zamieszkania w rozumieniu ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych znajdują się w terenie obszaru zagrożonego depopulacją. Instrument ten z założenia ma służyć umożliwieniu i upowszechnieniu pracy zdalnej wykonywanej w małych i

średnich miejscowościach zagrożonych depopulacją. Obszary te zostaną określone w rozporządzeniu wydanym przez ministra właściwego do spraw pracy.

Celem planowanego rozwiązania jest przeciwdziałanie wyludnianiu się tych miejscowości oraz ich rozwój społeczny i gospodarczy, co przyczyniłoby się do zrównoważonego rozwoju kraju. Z formy pomocy na utworzenie stanowiska pracy zdalnej mogliby skorzystać zarówno miejscowi przedsiębiorcy tworzący stanowiska pracy zdalnej, jak i pracodawcy zewnętrzni oferując możliwość takiej pracy pracownikom z małych i średnich miejscowości znacznie oddalonych od siedziby pracodawcy.

Instrument skierowany byłby do trzech grup osób zamieszkujących miejscowości leżące na terenach zagrożonych marginalizacją. Osób młodych wchodzących w dorosłe życie i podejmujących kluczowe decyzje dotyczące wyboru miejsca stałego zamieszkania. Osób, które ukończyły nie więcej niż 40 lat i są w początkowych fazach rozwoju rodziny, tzn. weszły w związek małżeński lub są rodzicami. Osób sprawujących opiekę nad osobą zależną. Należy podkreślić, że chodzi o miejscowości – miasta i gminy, które znajdują się w bardzo trudnej sytuacji społecznej, gospodarczej i demograficznej. Wiele osób opuściło te miejscowości przenosząc się do większych miast w poszukiwaniu pracy. Duże ośrodki niejako „za darmo” przejmują młodzież (pracowników, podatników, przedsiębiorców, innowatorów) wychowaną i wykształconą na koszt peryferii (samorządów lokalnych), zyskując na transferze ludności”. Z drugiej strony peryferyjne miejscowości, z których emigrują młode osoby „ponosząc znaczne koszty na wychowanie swojej nielicznej młodzieży, nie doczekują się zysków w postaci wpływów podatkowych oraz aktywności gospodarczej i społecznej”. Kolejny problem jaki dotyka te miejscowości do wyjazd przede wszystkim kobiet, najpierw w celach edukacyjnych, a potem na stałe. Wynika to m.in. z małej liczby miejsc pracy dla kobiet z wyższym wykształceniem na tych terenach. Praca zdalna powinna zwiększyć możliwości zatrudnienia kobiet z wyższym wykształceniem przynajmniej dla pewnych grup zawodów. Obecne migracje młodych kobiet z mniejszych miejscowości prowadzą do znacznej nierównowagi młodych kobiet i mężczyzn, tzn. nadreprezentację młodych kobiet w dużych miastach i małą ich liczbę na terenach peryferyjnych, co w konsekwencji prowadzi do niemożności znalezienia kandydata do założenia rodziny. Brak młodych rodzin skutkuje brakiem dzieci i wyludnianiem się tych terenów.

Ponadto, z perspektywy demograficznej zamieszkiwanie młodych rodzin z dziećmi w pobliżu krewnych i znajomych sprzyja decyzjom prokreacyjnym, ponieważ rodzice są wspomagani przez bliskie osoby podczas opieki i wychowania dzieci. Można także przypuszczać, że młode rodziny będą miały większe możliwości zaspokojenia swoich potrzeb mieszkaniowych w

związku z niższymi cenami lokali mieszkalnych na tych terenach. Brak zaspokojenia potrzeb mieszkaniowych jest jedną z głównych barier przy decyzjach prokreacyjnych.

W projekcie utrzymano formę pomocy w postaci świadczenia aktywizacyjnego za zatrudnienie w co najmniej połowie pełnego wymiaru czasu pracy skierowanego bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka lub bezrobotnego powracającego na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad osobą zależną. Świadczenie aktywizacyjne przysługuje przez okres 12 miesięcy w wysokości:

- 1) połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie, w przypadku zatrudnienia skierowanego bezrobotnego w pełnym wymiarze czasu pracy;
- 2) jednej czwartej minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie, w przypadku zatrudnienia skierowanego bezrobotnego w co najmniej połowie pełnego wymiaru czasu pracy.

Pracodawca po upływie okresu przysługiwania świadczenia aktywizacyjnego ma obowiązek zatrudniania skierowanego bezrobotnego przez okres 6 miesięcy.

W zakresie refundacji bezrobotnemu kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną zachowano w zasadzie wszystkie dotychczasowe przepisy. Dodatkowo, wydłużono możliwość refundacji kosztów opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym do ukończenia przez nie 18 lat.

Refundacja kosztów przysługuje w wysokości nie wyższej niż połowa zasiłku dla bezrobotnych, na każde dziecko, jeżeli bezrobotny podejmie pracę, inną pracę zarobkową lub zostanie skierowany do innej formy pomocy określonej w ustawie, oraz pod warunkiem osiągnięcia z tego tytułu miesięcznie przychodów nieprzekraczających minimalnego wynagrodzenia za pracę. Refundacja przysługuje na okres do 6 miesięcy lub okres realizacji formy pomocy. Dodatkowo, na takich samych zasadach, możliwa jest refundacja kosztów opieki nad osobą zależną.

5 WSPIERANIE AKTYWNOŚCI BEZROBOTNYCH

5.1 Bon stażowy

Zrezygnowano z bonu stażowego, jako oddzielnego instrumentu adresowanego do osób bezrobotnych do 30 roku życia. Dotychczas bon stażowy mógł być przyznawany osobie bezrobotnej do 30 roku życia na jej wniosek. Bon stażowy stanowił gwarancję skierowania do odbycia stażu u pracodawcy wskazanego przez bezrobotnego na okres 6 miesięcy, który zobowiązał się do zatrudnienia bezrobotnego po zakończeniu stażu przez okres również 6 miesięcy.

Staż dla osób młodych do 30 roku życia podobnych zasadach może być realizowany w ramach standardowego stażu. Wprowadzone zmiany w ramach stażu niniejszym projektem ustawy pozwalają na realizację wsparcia dla osób młodych bez konieczności zastosowania dodatkowego instrumentu w postaci bonu stażowego.

5.2 Wspieranie przedsiębiorczości

W projekcie ustawy zostały uregulowane formy pomocy obejmujące dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej, refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy, jednorazowe środki na założenie lub na przystąpienie do spółdzielni socjalnej, formy pomocy przeznaczone dla spółdzielni socjalnych i przedsiębiorstw społecznych, tj. jednorazowe środki na utworzenie stanowiska pracy oraz środki na finansowanie kosztów wynagrodzenia, a także pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej, pożyczki na utworzenie stanowiska pracy i na dostosowanie stanowiska pracy do pracy zdalnej.

Pozostawiono dotychczasowe kategorie uprawnionych do skorzystania ze wskazanych form pomocy.

5.3 Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej

Projekt ustawy przewiduje, że jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, zwane w ustawie dofinansowaniem podjęcia działalności gospodarczej, mogą być przyznawane na dotychczasowym poziomie, tj. maksymalnie do 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia.

Wprowadzone zostały także przepisy dotyczące warunków, jakie winna spełniać osoba, która składa wniosek o dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej. Warunki te były dotychczas uregulowane w rozporządzeniu w sprawie dokonywania z Funduszu Pracy refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy oraz przyznawania środków na podjęcie działalności gospodarczej.

Wprowadzono nowy przepis dotyczący weryfikowania przez starostę spełnienia warunków na podstawie posiadanych przez niego danych, rejestrów publicznych, informacji posiadanych przez inne podmioty publiczne, do których ma dostęp lub oświadczeń złożonych przez wnioskodawcę. Powyższy przepis powinien zapobiec zdarzającym się w praktyce sytuacjom wymagania od ubiegających się o środki zaświadczeń od instytucji, do danych których PUP ma dostęp. Uporządkowano kwestię dotyczącą oświadczeń, które zgodnie z projektem ustawy będą składane pod rygorem odpowiedzialności karnej.

W projekcie ustawy wprowadzono przepis wskazujący, że zaproponowanie zabezpieczenia w jednej lub kilku formach jest uprawnieniem osoby podpisującej umowę, a starosta może

odmówić przyjęcia zaproponowanego zabezpieczenia tylko w przypadku, gdy uzna wskazane zabezpieczenie za niewystarczające na pokrycie zobowiązań, które mogą powstać w związku z nieprawidłową realizacją umowy o dofinansowanie. Takie rozwiązanie powinno zabezpieczyć interesy uprawnionych, ponieważ w praktyce zdarzało się, że powiatowe urzędy pracy ograniczały możliwość skorzystania z form zabezpieczeń wynikających z przepisów do wybranych przez siebie.

W projekcie ustawy uregulowane zostały podstawowe obowiązki osoby, która otrzymała dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej. Należy do nich wykonywanie działalności gospodarczej przez okres co najmniej 12 miesięcy, rozliczenie otrzymanych środków i zwrot niewykorzystanych środków. Utrzymano rozwiązanie dotyczące możliwości zawieszenia działalności gospodarczej na okres nie dłuższy niż 6 miesięcy.

Wprowadzono przepis dotyczący obowiązku zwrotu równowartości podatku, o którym mowa w ustawie z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (Dz. U. z 2022 r. poz. 931, z późn. zm.) dotyczącego zakupionych towarów i usług w ramach umowy o dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej. Dotychczas obowiązujący przepis zobowiązywał osobę, która otrzymała dofinansowanie, do zwrotu podatku od towarów i usług, jeżeli złożyła deklarację podatkową dotyczącą podatku od towarów i usług obejmującą towary lub usługi sfinansowane w ramach środków na podjęcie działalności gospodarczej. Istniała również możliwość złożenia przez osobę, która otrzymała dofinansowanie, oświadczenia, że nie będzie się ubiegała o zwrot podatku od towarów i usług nabytych w ramach dofinansowania.

Nowy przepis nakłada obowiązek zwrotu równowartości podatku od towarów i usług przez osobę, która otrzymała dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej w przypadku nabycia przez nią prawa do obniżenia podatku od towarów i usług należnego o kwotę podatku naliczonego, niezależnie od tego, czy faktycznie ubiegała się o zwrot/odliczenie podatku od towarów i usług zakupionych w ramach dofinansowania.

Celem wskazanej regulacji jest ograniczenie nadużyć w tym zakresie. Obowiązek zwrotu równowartości podatku od towarów i usług powinien być zrealizowany w terminie nie dłuższym niż 90 dni od dnia złożenia pierwszej deklaracji podatkowej dotyczącej podatku od towarów i usług, w której kwota tego podatku mogła być wykazana do odliczenia. Zrezygnowano z dotychczasowej możliwości określenia terminu zwrotu na poziomie umowy, aby powiatowe urzędy pracy nie skracaly tych terminów nadmiernie.

Nowym rozwiązaniem jest wprowadzenie przepisu o obowiązku zapłaty odsetek ustawowych w przypadku nieterminowego zwrotu do powiatowego urzędu pracy równowartości podatku od towarów i usług. Dotychczas nieterminowy zwrot równowartości naliczonego podatku

od towarów i usług był traktowany jako niedotrzymanie warunków umowy, a sankcją było wezwanie do zwrotu otrzymanego dofinansowania wraz z odsetkami ustawowymi.

Obowiązujące dotychczas przepisy dotyczące obowiązku zwrotu otrzymanych środków tytułem dofinansowania podjęcia działalności gospodarczej w przypadku naruszenia warunków umowy dotyczących przyznania tych środków zostały zachowane.

Do grupy osób korzystających z łagodniejszych warunków w przypadku nieutrzymania działalności gospodarczej przez wymagany okres dodano nową kategorię. Oprócz osób, które otrzymały dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej polegającej na prowadzeniu żłobka lub klubu dziecięcego z miejscami integracyjnymi albo polegającej na świadczeniu usług rehabilitacyjnych dla dzieci niepełnosprawnych, w tym usług mobilnych, oraz poszukujących pracy opiekunów osób niepełnosprawnych bez względu na przedmiot działalności, dodano osoby, które prowadziły działalność polegającą na świadczeniu usług dziennego opiekuna dla co najmniej jednego dziecka niepełnosprawnego. Te osoby zwracają otrzymane środki proporcjonalnie do okresu brakującego do 12 miesięcy wykonywania działalności gospodarczej. Pozostali zwracają całość otrzymanych środków.

Projekt ustawy zawiera dotychczasowe rozwiązania związane z zarządem sukcesyjnym, które były uregulowane na poziomie rozporządzenia. W przypadku śmierci osoby prowadzącej działalność gospodarczą przed upływem 12 miesięcy jej prowadzenia, do okresu prowadzenia działalności gospodarczej wlicza się okres prowadzenia przedsiębiorstwa przez zarządcę sukcesyjnego lub następcę prawnego zmarłego przedsiębiorcy, o którym mowa w art. 3 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw (Dz. U. z 2021 r. poz. 170).

W przypadku nieustanowienia zarządu sukcesyjnego brak dodatkowych obciążeń wynikających z niedotrzymania warunków umowy dla osób zobowiązanych do zwrotu środków.

5.4 Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy

Pozostawiono kwotę, jaka maksymalnie może być przyznana tytułem refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy na dotychczasowym poziomie, tj. 6-krotność przeciętnego wynagrodzenia, natomiast skrócono okres utrzymania wyposażonego lub doposażonego stanowiska pracy z dotychczasowych 24 miesięcy do 18 miesięcy. Okres utrzymania wyposażonego lub doposażonego stanowiska pracy i zatrudnienia na nim skierowanego bezrobotnego lub poszukującego pracy opiekuna osoby niepełnosprawnej uzależniono od kwoty refundacji. W przypadku przyznania refundacji do 4-krotności przeciętnego wynagrodzenia obowiązkiem podmiotu, który zawarł umowę o refundację, jest

utrzymanie wyposażonego lub doposażonego stanowiska pracy i zatrudnienia na nim przez okres co najmniej 12 miesięcy, w przypadku przyznania refundacji w kwocie powyżej 4-krotności do 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia – utrzymanie stanowiska pracy i zatrudnienia na nim przez okres 18 miesięcy. Zmiana stwarza możliwość przedsiębiorcy wyboru opcji w zależności od jego potrzeb tj. wysokości kosztu wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy i okresu jego utrzymania.

Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego lub skierowanego poszukującego pracy niepozostającego w zatrudnieniu lub niewykonującego innej pracy zarobkowej opiekuna osoby niepełnosprawnej tak, jak dotychczas udzielana będzie podmiotom prowadzącym działalność gospodarczą, niepublicznym przedszkolom, niepublicznym szkołom lub producentom rolnym.

Kategorię podmiotów funkcjonujących na podstawie ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe rozszerzono o inne niepubliczne formy wychowania przedszkolnego (punkty przedszkolne, zespoły wychowania przedszkolnego).

Do projektu ustawy wprowadzono przepisy dotyczące warunków, jakie powinien spełniać wnioskujący o refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy. Przepisy dotyczące warunków były dotychczas uregulowane w rozporządzeniu.

W projekcie ustawy przewidziano, że jeżeli wnioskodawcy przysługuje prawo do obniżenia podatku od towarów i usług należnego o kwotę podatku naliczonego, wydatki we wniosku o refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy powinny być ujęte bez podatku od towarów i usług.

Do zabezpieczenia zwrotu środków przyznanych w ramach refundacji stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące zabezpieczenia zwrotu środków przyznanych w ramach dofinansowania podjęcia działalności gospodarczej.

W projekcie ustawy wprowadzone zostały podstawowe obowiązki podmiotu, z którym została podpisana umowa o refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy.

Przyjęto rozwiązanie, że refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia specyficznych stanowisk pracy związanych z dziećmi niepełnosprawnymi tj. związanego bezpośrednio ze sprawowaniem opieki nad dziećmi niepełnosprawnymi lub prowadzeniem dla nich zajęć w żłobkach lub klubach dziecięcych lub związanego bezpośrednio ze świadczeniem usług rehabilitacyjnych dla dzieci niepełnosprawnych, w tym usług mobilnych, w podmiotach świadczącym usługi rehabilitacyjne będzie w tej samej wysokości, co dla podstawowej refundacji, mimo że możliwe jest zatrudnienie bezrobotnego lub poszukującego pracy opiekuna osoby niepełnosprawnej na pół etatu (w obecnie obowiązującej ustawie wysokość refundacji

powiązana jest z wymiarem czasu pracy). Do refundacji stanowisk na uprzywilejowanych zasadach dodano również stanowisko dziennego opiekuna sprawującego opiekę nad co najmniej jednym dzieckiem niepełnosprawnym.

Ponadto rozszerzono katalog podmiotów uprawnionych do skorzystania z refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy związanego bezpośrednio ze świadczeniem usług rehabilitacyjnych dla dzieci niepełnosprawnych. Do podmiotów prowadzących działalność gospodarczą polegającą na świadczeniu usług rehabilitacyjnych dodano przedsiębiorstwa społeczne prowadzące działalność polegającą na świadczeniu usług rehabilitacyjnych.

Wprowadzono również przepis zobowiązujący starostę, przed wypłatą środków tytułem refundacji i skierowaniem na utworzone stanowisko osoby, do potwierdzenia utworzenia stanowiska pracy, a także do oceny prawidłowości realizacji i wykonania umowy.

Dotychczasowe przepisy dotyczące obowiązku zwrotu otrzymanych środków tytułem refundacji w przypadku naruszenia warunków umowy dotyczących przyznania tych środków nie uległy zmianie.

Projekt ustawy przewiduje, że umowa o refundację będzie realizowana na dotychczasowych zasadach w przypadku ustanowienia zarządu sukcesyjnego. Do wymaganych 12 lub 18 miesięcy utrzymania stanowiska pracy lub zatrudnienia na wyposażonym lub doposażonym stanowisku pracy wliczony zostanie okres wykonywania pracy na wyposażonym lub doposażonym stanowisku pracy w okresie prowadzenia przedsiębiorstwa przez zarządcę sukcesyjnego lub następcę prawnego zmarłego przedsiębiorcy.

Natomiast jeżeli zarząd sukcesyjny nie zostanie ustanowiony, środki z tytułu refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy zwracane są proporcjonalnie do brakującego okresu wynikającego z umowy o refundację zatrudnienia lub utrzymania stanowiska pracy, bez odsetek.

Tak jak dotychczas przewidziano upoważnienie ustawowe do wydania rozporządzenia w sprawie dokonywania z Funduszu Pracy refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy oraz przyznawania środków na podjęcie działalności gospodarczej.

W rozporządzeniu określony zostanie sposób składania wniosków i rozpatrywania wniosków o dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej i refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy, rodzaje informacji zawartych we wnioskach, rodzaje dokumentów przedstawianych z wnioskiem, formy zabezpieczenia umowy, a także sposób realizacji umów o dofinansowanie i refundację, w tym tryb rozliczania wydatków ujętych we wnioskach o dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej i refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy.

5.5 Jednorazowe środki na założenie spółdzielni socjalnej lub na przystąpienie do niej po jej założeniu oraz formy pomocy dla spółdzielni socjalnych

Pozostawiono na dotychczasowym poziomie kwotę, jaką maksymalnie może otrzymać osoba ubiegająca się o jednorazowe środki na założenie spółdzielni socjalnej lub na przystąpienie do spółdzielni socjalnej po jej założeniu, tj. 6-krotność przeciętnego wynagrodzenia.

Podobnie, jak w przypadku dofinansowania podjęcia działalności gospodarczej i refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy, przeniesiono na poziom ustawy kwestie warunków, jakie muszą spełnić poszczególne kategorie uprawnionych, podstawowych obowiązków wynikających z zawartych ze starostą umów i konsekwencji ich niewypełnienia.

Analogicznie, jak przy dofinansowaniu podjęcia działalności gospodarczej i refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy uregulowano kwestie dotyczące weryfikacji spełnienia warunków i zabezpieczeń realizacji umowy.

Projekt ustawy przewiduje nowe rozwiązanie w przypadku jednorazowych środków na przystąpienie do spółdzielni socjalnej. Umowa ma być zawierana przez starostę z osobą przystępującą do spółdzielni socjalnej oraz ze spółdzielnią socjalną, a nie jak dotychczas tylko z osobą przystępującą do spółdzielni socjalnej, ponieważ w praktyce odpowiedzialność za prawidłowe wykorzystanie środków spoczywa zarówno na przystępującym do spółdzielni, jak i samej spółdzielni socjalnej. Dodatkowo część dotychczasowych warunków przyznawania środków dotyczyła bezpośrednio spółdzielni socjalnej, która formalnie nie była uprawnionym, co budziło wątpliwości co do poprawności takiej konstrukcji.

Uregulowano również kwestię dotyczącą środków Funduszu Pracy przyznanych na założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej w przypadku wystąpienia członka ze spółdzielni socjalnej po upływie 12 miesięcy od dnia jej założenia lub od dnia przystąpienia do niej. W takim przypadku uznaje się, że umowa została zrealizowana, ale środki Funduszu Pracy wniesione do spółdzielni socjalnej nie zostaną zwrócone byłemu członkowi, a pozostaną w spółdzielni socjalnej i będą wykorzystywane na działalność gospodarczą.

W ustawie przewidziano dotychczasowe instrumenty rynku pracy na rzecz spółdzielni socjalnych i przedsiębiorstw społecznych, tj. jednorazowe środki na utworzenie stanowiska pracy oraz środki na finansowanie kosztów wynagrodzenia. Podobnie, jak w przypadku innych form pomocy mieszczących się w tym oddziale, określono podstawowe warunki, jakie musi spełnić spółdzielnia socjalna lub przedsiębiorstwo społeczne ubiegające się o środki, obowiązki spółdzielni socjalnej lub przedsiębiorstwa społecznego, które zawrą umowę oraz konsekwencje ich niewypełnienia.

Tak jak dotychczas przewidziano upoważnienie ustawowe do wydania rozporządzenia w sprawie przyznawania z Funduszu Pracy środków dla spółdzielni socjalnych lub przedsiębiorstw społecznych, a także środków na podjęcie działalności na zasadach określonych dla spółdzielni socjalnych. W rozporządzeniu zostaną uregulowane kwestie dotyczące dokumentów i informacji przedstawianych z wnioskiem o przyznanie środków, sposobu realizacji umowy, w tym trybu rozliczania wydatków ujętych we wniosku.

5.6 Pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej, na utworzenie stanowiska pracy i na dostosowanie stanowiska pracy do pracy zdalnej

Pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej udzielane są do 20-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia.

Z pożyczek na podjęcie działalności gospodarczej, tak jak dotychczas, mogą korzystać bezrobotni, studenci ostatniego roku studiów niezatrudnieni i niewykonujący innej pracy zarobkowej, poszukujący pracy niezatrudnieni i niewykonujący innej pracy zarobkowej, w tym opiekunowie osób niepełnosprawnych, a także poszukujący pracy, których średniomiesięczne przychody z okresu ostatnich trzech miesięcy przed miesiącem złożenia wniosku o pożyczkę nie przekraczały przeciętnego wynagrodzenia za pracę, przy czym jest to jedyna kategoria pożyczkobiorców, dla której pożyczki mogą być udzielone wyłącznie ze środków Unii Europejskiej i środków Funduszu Pracy. Pozostałe pożyczki mogą być finansowane zarówno ze środków Unii Europejskiej i środków Funduszu Pracy, jak i wyłącznie ze środków Funduszu Pracy.

Pożyczki na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego lub poszukującego pracy niepozostającego w zatrudnieniu lub niewykonującego innej pracy zarobkowej opiekuna osoby niepełnosprawnej, w tym skierowanych przez powiatowy urząd pracy, tak jak dotychczas, udzielane są podmiotom prowadzącym działalność gospodarczą, niepublicznym przedszkolom, niepublicznym szkołom lub producentom rolnym. Kategorię podmiotów funkcjonujących na podstawie ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe rozszerzono o inne niepubliczne formy wychowania przedszkolnego (punkty przedszkolne, zespoły wychowania przedszkolnego).

Pożyczki na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego lub poszukującego pracy niepozostającego w zatrudnieniu lub niewykonującego innej pracy zarobkowej opiekuna osoby niepełnosprawnej, w tym skierowanych przez PUP, udzielane są, tak jak do tej pory na uprzywilejowanych zasadach:

- 1) żłobkom lub klubom dziecięcym na utworzenie stanowiska pracy związanego

bezpośrednio ze sprawowaniem opieki nad dziećmi niepełnosprawnymi lub prowadzeniem dla nich zajęć;

- 2) podmiotom świadczącym usługi rehabilitacyjne na utworzenie stanowiska pracy związanego bezpośrednio ze świadczeniem usług rehabilitacyjnych dla dzieci niepełnosprawnych w miejscu zamieszkania, w tym usług mobilnych. Ta grupa podmiotów została rozszerzona o przedsiębiorstwa społeczne prowadzące tego typu działalność.

Do pożyczek na utworzenie stanowiska pracy dodano pożyczkę na utworzenie stanowiska pracy dziennego opiekuna sprawującego opiekę nad co najmniej jednym dzieckiem niepełnosprawnym.

Projekt przewiduje uzyskanie pożyczki na utworzenie stanowiska pracy w wysokości 10-krotności przeciętnego wynagrodzenia, także w odniesieniu do specyficznych stanowisk pracy, o których mowa w art. 174 ust. 4 lub 5, mimo że możliwe jest zatrudnienie na tym stanowisku w połowie wymiaru czasu pracy (dotychczas wysokość pożyczki była proporcjonalna do wymiaru czasu pracy).

Pożyczka na utworzenie stanowiska pracy może być przeznaczona na dofinansowanie kosztów osobowych związanych z zatrudnieniem na poziomie do 25% wartości pożyczki. Powyższa zmiana ma na celu uatrakcyjnienie tej formy pomocy. Aktualnie pożyczki na utworzenie stanowiska pracy stanowią ok 2% wszystkich umów pożyczkowych w ramach programu.

Przy umowie pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej pozostawiono możliwość zawieszenia działalności gospodarczej na okres nie dłuższy niż 6 miesięcy.

Osobom, którym udzielono pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej, można będzie udzielić pożyczki na utworzenie stanowiska pracy nie wcześniej niż po upływie 3 miesięcy od rozpoczęcia spłaty pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej, lub po upływie 6 miesięcy od dnia udzielenia pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej. Przedsiębiorcy będą mogli wybrać tę opcję, która będzie dla nich bardziej korzystna. Konsekwencje przerwania prowadzenia działalności gospodarczej przed upływem 12 miesięcy pozostały takie same jak w dotychczas obowiązującej ustawie – obowiązek zwrotu niespłaconej części pożyczki z odsetkami ustawowymi od dnia jej otrzymania oraz różnicy pomiędzy preferencyjnym oprocentowaniem spłaconej części pożyczki w stosunku do oprocentowania równego stopie referencyjnej obliczonej zgodnie z metodologią określoną w Komunikacie Komisji w sprawie zmiany metody ustalania stóp referencyjnych i dyskontowych.

Przy pożyczce na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego lub poszukującego pracy niepozostającego w zatrudnieniu lub niewykonującego innej pracy zarobkowej opiekuna osoby

niepełnosprawnej, w tym skierowanych przez powiatowy urząd pracy, analogicznie jak przy pożyczce na podjęcie działalności gospodarczej, pozostawiono niezmiennione przepisy dotyczące konsekwencji nieutrzymania stanowiska pracy przez 12 miesięcy.

Projekt przewiduje, że nieutrzymanie utworzonego stanowiska pracy lub zatrudnienia bezrobotnego na utworzonym stanowisku pracy przez okres 24 miesięcy powoduje konsekwencje w postaci podwyższonego oprocentowania dla niespłaconej części pożyczki.

W części dotyczącej pożyczek na rozpoczęcie działalności gospodarczej rozszerzono katalog uprawnionych do uzyskania pożyczki o powracających z zagranicy.

Nowe rozwiązanie ma zachęcić obywateli polskich do powrotu z emigracji do kraju pochodzenia na stałe. Wprowadzono w projekcie ustawy ułatwienia dla osób powracających z zagranicy w zakresie korzystania z niskoprocentowanych pożyczek na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej bez konieczności rejestrowania się w powiatowym urzędzie pracy.

Nowa regulacja umożliwi osobom, które podejmą decyzję o powrocie do Polski, wykorzystanie kompetencji nabytych podczas pobytu za granicą.

Należy mieć na względzie, że wielkość strumienia migracji jest zależna od wielu niemierzalnych czynników takich jak: nastroje społeczne wobec migrantów, sytuacja na rynku pracy, skłonność do zatrudnienia obcokrajowców, itp.

Promowany będzie rozwój przedsiębiorczości wśród osób powracających do Polski przez udzielanie wsparcia finansowego i prawnego w zakresie tworzenia nowych przedsięwzięć gospodarczych. Proponowana zmiana będzie miała pozytywny wpływ na demografię (wzrost liczby ludności), kształtowanie zasobów pracy (wzrost liczebności zasobów pracy, wykorzystanie kompetencji nabytych przez osoby powracające w okresie pracy za granicą) oraz rozwój lokalny (zwiększenie liczby działających podmiotów gospodarczych).

Proponowane zmiany nie spowodują wzrostu wskaźnika bezrobocia rejestrowanego, ponieważ osoby powracające z emigracji nie będą musiały rejestrować się w powiatowych urzędach pracy jako osoby bezrobotne. To umożliwi uniknięcie dodatkowych wydatków ze środków Funduszu Pracy przeznaczonych na wypłatę zasiłków, kosztów administracyjnych związanych z rejestracją w urzędach pracy, etc. Dotyczy to przede wszystkim osób zdecydowanych na prowadzenie działalności gospodarczej na terytorium Polski. Dodatkowo brak konieczności rejestracji w urzędach pracy skróci i uprości proces ubiegania się o pożyczkę. Obecnie obowiązujące przepisy ustawy zwalniają również z wymogu rejestracji w powiatowym urzędzie pracy inną kategorię potencjalnych beneficjentów programu pożyczkowego (tj. studentów ostatniego roku studiów).

Projekt przewiduje możliwość umorzenia pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej udzielonej osobom uprawnionym do skorzystania z bezzwrotnych środków na podjęcie działalności gospodarczej, do wysokości wsparcia bezzwrotnego (równowartość 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia). Wysokość umorzenia ograniczono jednocześnie do wartości 50% pożyczki. Dzięki temu również środki na pożyczki nie zostaną nadmiernie uszczuplone.

Celem umorzenia jest zrównanie sytuacji pożyczkobiorców z osobami korzystającymi z bezzwrotnych środków. Utrzymanie przez pożyczkobiorcę działalności gospodarczej przez 12 miesięcy pozwoli na umorzenie części pożyczki w wysokości równej bezzwrotnym środkom. Podobnie osoba, która na podstawie ustawy otrzymała bezzwrotne środki i utrzyma działalność gospodarczą przez 12 miesięcy, nie musi zwracać tych środków. Możliwość umorzenia dotyczy tylko pożyczek współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej.

Projekt przewiduje nową pożyczkę polegającą na finansowaniu wydatków związanych z dostosowaniem stanowiska pracy do pracy zdalnej dla wybranej grupy osób. Ze środków pożyczki przedsiębiorca będzie mógł sfinansować sprzęt oraz wyposażenie niezbędne do pracy dla pracownika pracującego w warunkach domowych. Pożyczka na dostosowanie istniejących stanowisk pracy do pracy zdalnej dotyczy pracowników, o których mowa w art. 67¹⁹ § 6 i 7 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dla których pracodawca jest zobowiązany zgodzić się na pracę zdalną (kobiety w ciąży, rodzice dzieci do lat 4 i pracownicy sprawujący opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności). To rozwiązanie wesprze przedsiębiorców w realizacji tego obowiązku i ułatwi dostosowanie do obecnego modelu pracy w części firm.

W przypadku śmierci osoby prowadzącej działalność gospodarczą przed upływem 12 miesięcy jej prowadzenia, do okresu prowadzenia działalności gospodarczej wlicza się okres prowadzenia przedsiębiorstwa przez zarządcę sukcesyjnego lub następcę prawnego zmarłego przedsiębiorcy, o którym mowa w art. 3 ustawy o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw. Natomiast w przypadku pożyczek na utworzenie stanowiska pracy do okresu utrzymania stanowiska pracy lub zatrudnienia na utworzonym stanowisku pracy wliczany jest okres wykonywania pracy na utworzonym stanowisku pracy w okresie prowadzenia przedsiębiorstwa przez zarządcę sukcesyjnego lub następcę prawnego zmarłego przedsiębiorcy.

Jeżeli zarząd sukcesyjny nie zostanie ustanowiony powstaje obowiązek zwrotu pozostałego do spłaty kapitału pożyczki z utrzymaniem preferencyjnego oprocentowania.

5.7 Zlecenie zadań agencjom zatrudnienia

W projekcie ustawy zmodyfikowano instrument uregulowany dotychczas w art. 61b ustawy o promocji zatrudnienia, którego istotą było włączenie agencji zatrudnienia w proces aktywizacji bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w celu doprowadzenia tych osób do podjęcia zatrudnienia. Zmiany dotyczą rozszerzenia grupy docelowej z bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy na wszystkie osoby bezrobotne oraz warunków zlecenia poprzez zwiększenie kwoty wynagrodzenia dla agencji zatrudnienia w przypadku doprowadzenia do zatrudnienia osób długotrwale bezrobotnych i osób do 30 r. ż.

Projektowany przepis stwarza możliwość podjęcia przez starostę współpracy z agencjami zatrudnienia na podstawie umowy przewidującej doprowadzenie skierowanego bezrobotnego do podjęcia zatrudnienia, z tytułu którego osoba będzie osiągała miesięczne wynagrodzenie w wysokości co najmniej połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę, trwającego przez okres 180 dni w okresie 240 dni od dnia skierowania bezrobotnego do agencji zatrudnienia. Doprowadzenie bezrobotnego do podjęcia zatrudnienia należy rozumieć jako skorzystanie przez bezrobotnego z usług świadczonych przez agencję zatrudnienia, przede wszystkim z pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego.

Do okresu zatrudnienia zalicza się okres zatrudnienia, podejmowanego na podstawie oferty przedstawionej przez agencję zatrudnienia. Natomiast za okres zatrudnienia niepodlegający rozliczeniu finansowemu z agencją zatrudnienia uznano okres zatrudnienia, z tytułu którego osoba będzie osiągała wynagrodzenie dofinansowane lub refundowane z Funduszu Pracy, Europejskiego Funduszu Społecznego lub Europejskiego Funduszu Społecznego Plus.

Wynagrodzenie należne agencji zatrudnienia uzależnione jest od okresu utrzymania zatrudnienia przez bezrobotnego i jest wypłacane w dwóch transzach, pierwsza w wysokości 15% po przepracowaniu przez osobę 30 dni, druga ustalana jest w wysokości proporcjonalnej (z kwoty 85% wynagrodzenia) do okresu utrzymania przez osobę pracy – maksymalnie 85% wynagrodzenia za przepracowanie kolejnych 150 dni łącznie.

Maksymalna kwota wynagrodzenia za utrzymanie przez osobę zatrudnienia przez okres 180 dni nie może przekroczyć 150% przeciętnego wynagrodzenia, natomiast w przypadku osób długotrwale bezrobotnych i osób do 30 r. ż. nie może przekroczyć 200% przeciętnego wynagrodzenia należnego agencji zatrudnienia. Kwota wynagrodzenia została zmodyfikowana w celu zmotywowania agencji zatrudnienia do podejmowania działań na rzecz aktywizacji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych i osób do 30 r. ż. Wynika to z faktu, że nakłady na przywrócenie na rynek pracy osób pochodzących z tych grup są znacznie większe. Wymagają

one dużego doświadczenia i z reguły też trwają dłużej oraz są bardziej kompleksowe w porównaniu do nakładów ponoszonych na aktywizację osób pochodzących z innych grup.

W trakcie realizacji tej formy pomocy PUP nie może kierować do bezrobotnego innych form pomocy, może jednak sfinansować koszty przejazdu w związku z podjęciem przez bezrobotnego pracy w wyniku skierowania agencji zatrudnienia.

Jednocześnie zrezygnowano ze zlecania działań aktywizacyjnych przez marszałka województwa – instrumentu uregulowanego w dotychczasowym Rozdziale 13 ustawy o promocji zatrudnienia.

Wg zbiorczych danych z I edycji zlecania zadań aktywizacyjnych, zwanego dalej „ZDA”, realizowanego w 16 województwach osiągnięte efekty zatrudnieniowe nie były zadowalające. Oferty pracy były niskiej jakości, niewielki był odsetek osób, które utrzymały zatrudnienie w dłuższej perspektywie czasowej, jak również duży odsetek bezrobotnych powrócił do urzędów pracy po zakończeniu realizacji ZDA (26% ogółu uczestników).

ZDA generowało wysokie koszty dla Funduszu Pracy. Średni koszt uczestnictwa w ZDA jednej osoby, która przepracowała okres 180 dni (w tym okresie osoba mogła podejmować pracę u różnych pracodawców) – to kwota przekraczająca 31 tys. zł.

Jednocześnie szacowana średnia kwota danin publiczno-prawnych odprowadzona do budżetu z tytułu zatrudnienia jednego uczestnika ZDA, przy założeniu, że okres pracy wynosił 180 dni i osoba w tym czasie otrzymywała minimalne wynagrodzenie za pracę – to kwota 5 244 zł.

Podkreślenia wymaga także fakt, że ponad połowa uczestników ZDA (52,1%) nie podjęła żadnej pracy, a za te osoby agencjom zatrudnienia wypłacono kwotę 22,27 mln zł, co stanowi ponad 28% ogólnych wydatków Funduszu Pracy poniesionych na realizację ZDA.

5.8 Wsparcie dla długotrwale bezrobotnych

W latach 2014-2019 zarówno liczba, jak i udział długotrwale bezrobotnych w ogółem zarejestrowanych bezrobotnych malał, po raz pierwszy osiągając poziom poniżej pół miliona (432,4 tys. osób, tj. 49,9% bezrobotnych ogółem w końcu 2019 r.). W końcu 2020 r., z uwagi na pandemię i związany z nią kryzys, liczba bezrobotnych długotrwale wzrosła (o 19,3% do 515,8 tys. osób), by w końcu 2021 r. zmaleć do poziomu 506,5 tys. osób. Skala długotrwałego bezrobocia, a także problemy osób długotrwale bezrobotnych balansujących na granicy wykluczenia społecznego, stawiają przed służbami zatrudnienia liczne wyzwania jakimi są m.in.: konieczność zwiększenia zasięgu oddziaływania aktywizacyjnego na tę grupę bezrobotnych, pogłębienie efektywności adresowanego do nich wsparcia oraz zwiększenie koordynacji i komunikacji w działaniach podejmowanych wspólnie przez różne instytucje niosące pomoc i wsparcie osobom długotrwale bezrobotnym.

Biorąc pod uwagę potrzebę zintensyfikowania działań i poprawy ich efektów, zaproponowano nałożenie na PUP obowiązku przygotowania dla osoby długotrwale bezrobotnej IPD, który poza formami pomocy określonymi w ustawie może obejmować działania realizowane przez inne instytucje, w szczególności ośrodek pomocy społecznej, a w przypadku przekształcenia ośrodka pomocy społecznej w centrum usług społecznych na podstawie przepisów ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych – przez to centrum, a także funkcjonujące w ramach pomocy społecznej jednostki specjalistycznego poradnictwa, podmioty zatrudnienia socjalnego lub organizacje pozarządowe.

Szczególną grupą wśród długotrwale bezrobotnych stanowią osoby korzystające ze świadczeń pomocy społecznej. Osoby te z uwagi na wielowymiarowość i specyfikę problemów wymagają kompleksowego wsparcia w procesie powrotu na rynek pracy. Niewątpliwie największy ciężar realizacji tego procesu spoczywa na PUP. Należy podkreślić, że praca z tą grupą klientów jest procesem nie tylko czasochłonnym, ale także kosztownym, i nie rzadko wymaga skoordynowania działań pomiędzy służbami zatrudnienia i partnerami, do których w pierwszej kolejności zaliczyć należy instytucje pomocy społecznej.

Zaproponowano zatem, aby starosta i kierownik ośrodka pomocy społecznej, a w przypadku przekształcenia ośrodka pomocy społecznej w centrum usług społecznych – dyrektor centrum usług społecznych, zawierali porozumienie o współpracy w celu zaplanowania i realizacji działań umożliwiających powrót na rynek pracy długotrwale bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej. Porozumienie określać ma w szczególności zasady współpracy oraz tryb obowiązkowej wymiany informacji o udzielonej osobie długotrwale bezrobotnej pomocy i jej efektach oraz planowanych wobec osoby działaniach, wraz z zakresem danych osobowych tej osoby.

Działania na rzecz długotrwale bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej, realizowane będą na podstawie niniejszej ustawy przez starostę i inne podmioty lub instytucje działające na jego zlecenie, lub realizujące wobec długotrwale bezrobotnego działania na skutek skierowania PUP oraz przez ośrodek pomocy społecznej w ramach kontraktu socjalnego i inne podmioty lub instytucje działające na jego zlecenie, a w przypadku przekształcenia ośrodka pomocy społecznej w centrum usług społecznych – przez centrum usług społecznych.

W ramach działań podejmowanych przez jednostki organizacyjne pomocy społecznej, osoba długotrwale bezrobotna będzie mogła skorzystać ze specjalistycznego poradnictwa, w tym poradnictwa psychologicznego. Dodatkowo długotrwale bezrobotny realizujący kontrakt socjalny będzie mógł skorzystać ze wsparcia oferowanego przez kluby integracji społecznej.

Zaproponowano utrzymanie zasad kierowania osób długotrwale bezrobotnych do centrum integracji społecznej w celu realizacji indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego, uregulowanych w dotychczasowym art. 50 ustawy o promocji zatrudnienia. Decyzję co do zasadności skierowania długotrwale bezrobotnego do centrum integracji społecznej, po rozpatrzeniu wniosku ośrodka pomocy społecznej, a w przypadku przekształcenia ośrodka pomocy społecznej w centrum usług społecznych na podstawie przepisów ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych – wniosku centrum usług społecznych, podejmować będzie PUP. Jednocześnie, na centrum integracji społecznej, nałożono obowiązek przekazania do PUP, po zakończeniu realizacji programu, zaświadczenia potwierdzającego uczestnictwo osoby długotrwale bezrobotnej w zajęciach i umiejętności nabyte przez nią w ramach reintegracji społecznej.

Zrezygnowano z Programu Aktywizacja i Integracja – instrumentu uregulowanego w dotychczasowym Rozdziale 12a ustawy o promocji zatrudnienia ze względu na dużo niższą niż zakładana skalę wykorzystywania tej formy pomocy.

W to miejsce zaproponowano możliwość zlecenia przez starostę działań w zakresie reintegracji społecznej. Celem tej formy pomocy jest odbudowanie, kształcenie i podtrzymywanie w uczestnikach umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy czy zamieszkania. W ramach działań na rzecz reintegracji społecznej uczestnicy będą m.in. wzmacniali kompetencje osobiste i społeczne, doskonalili naukę planowania życia i osiągania własnych dochodów poprzez uzyskanie zatrudnienia bądź założenia działalności gospodarczej.

Realizację działań w zakresie reintegracji społecznej starosta zlecać będzie instytucjom tworzącym centra lub kluby integracji społecznej lub podmiotom ekonomii społecznej, o których mowa w ustawie z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej, prowadzącym działalność statutową na rzecz integracji i reintegracji społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym lub przeciwdziałania uzależnieniom i patologiom społecznym. Działania będą realizowane przede wszystkim w formie indywidualnych lub grupowych porad specjalistycznych, w tym spotkań z psychologiem, warsztatów motywacyjnych, grup terapeutycznych lub grup wsparcia. Osoba długotrwale bezrobotna uczestniczyć będzie w tych działaniach w wyniku skierowania PUP.

Projektowana regulacja określa wymiar godzinowy i okres realizacji tych działań, który wynosić może maksymalnie 6 miesięcy. Bezrobotnemu uczestniczącemu w działaniach przysługiwać będzie stypendium w wysokości 60% kwoty zasiłku dla bezrobotnych, a także możliwość sfinansowania kosztów przejazdu na zajęcia. Przy ustaleniu wysokości świadczenia posiłkowano

się zasadą przyjętą przy ustalaniu wysokości stypendium szkoleniowego (stypendium szkoleniowe należne z tytułu uczestnictwa w szkoleniach realizowanych w wymiarze 150 godzin miesięcznie, tj. ok 7,5 godzin dziennie – wynosi 120% kwoty zasiłku).

W okresie, w którym bezrobotny uczestniczyć będzie w działaniach z zakresu reintegracji społecznej PUP nie będzie kierował do niego innych form pomocy określonych w ustawie (z zastrzeżeniem sfinansowania kosztów przejazdu), aby tym samym umożliwić jego przygotowanie do aktywnego uczestnictwa w działaniach aktywizacyjnych zaplanowanych w ramach IPD.

Określono także ramowy zakres umowy oraz mechanizm ustalania kwoty wydatków przeznaczonych na finansowanie działań w zakresie reintegracji społecznej.

Ponadto, wprowadzono również stawkę godzinową pracy trenera z 5 osobową grupą – kwota nie wyższa niż 200 zł, według której ustalana jest kwota środków przeznaczonych z Funduszu Pracy na finansowanie zleconych działań w zakresie reintegracji społecznej.

Proponowane zmiany powodują konieczność zmiany przepisów ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2021 r. poz. 2268, z późn.zm.) oraz ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz.U. 2020 poz. 176, z późn.zm.).

Zaproponowano także, aby osobom długotrwale bezrobotnym przysługiwało pierwszeństwo w skierowaniu do form pomocy określonych w ustawie. Jednocześnie, w przypadku zatrudnienia przez spółdzielnię socjalną lub przedsiębiorstwo społeczne długotrwale bezrobotnego, skierowanego przez powiatowy urząd pracy, na podstawie zawartej z tą spółdzielnią lub przedsiębiorstwem społecznym umowy o przyznanie środków na utworzenie stanowiska pracy albo umowy o przyznanie środków na finansowanie kosztów wynagrodzenia, nałożono na spółdzielnię socjalną/przedsiębiorstwo społeczne obowiązek poinformowania powiatowy urząd pracy o podjętych wobec długotrwale bezrobotnego działaniach z zakresu reintegracji społecznej i zawodowej.

W powyższej formie pomocy uwzględniono, oprócz spółdzielni socjalnych, również przedsiębiorstwa społeczne dostosowując przepisy do aktualnie obowiązujących zapisów ustawy o ekonomii społecznej. Proponowana zmiana powoduje także konieczność zmiany przepisów ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 2008, z późn.zm.).

5.9 Pakiet aktywizacyjny

Wprowadzony pakiet aktywizacyjny umożliwia łączenie kilku form pomocy kierowanych do jednego bezrobotnego. W pakiecie można łączyć dowolną ilość form pomocy. Jednak, jeśli

formy pomocy wskazane w pakiecie są objęte koniecznością monitorowania efektywności zatrudnieniowej, to maksymalna ilość wykorzystanych form nie może przekraczać trzech. W ramach pakietu – wskaźnik efektywności liczony będzie od zakończenia ostatniej formy pomocy objętej pakietem. Pakiet aktywizacyjny został wprowadzony z myślą o tych bezrobotnych, wobec których niezbędne jest zastosowanie wielopoziomowego, kompleksowego wsparcia (więcej niż jednej formy pomocy), aby umożliwić im powrót i utrzymanie się na rynku pracy, skuteczną zmianę kwalifikacji lub podjęcie pierwszego zatrudnienia. Utworzenie nowej formy wsparcia jest niezbędne, aby starosta mógł elastycznie reagować na potrzeby osób bezrobotnych w zakresie aktywizacji zawodowej jednocześnie dbając o wskaźniki efektywności zatrudnieniowej.

5.10 Wsparcie dla osób do 30 roku życia

Wprowadzono nowe zasady wsparcia dla osób do 30 roku życia, zgodnie z zapisami zalecenia Rady z dnia 30 października 2020 r. w sprawie pomostu do zatrudnienia – wzmocnienia Gwarancji dla młodzieży oraz zastępujące zalecenie Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia Gwarancji dla młodzieży w tym:

- a) przeprowadzania oceny umiejętności cyfrowych osoby do 30 roku życia rejestrującej się jako osoba bezrobotna lub poszukująca pracy;
- b) wyznaczenie w każdym powiatowym urzędzie pracy doradcy ds. zatrudnienia pełniącego funkcję doradcy ds. osób młodych;
- c) wprowadzenie podstawy prawnej do utworzenia przez urzędy pracy ze środków FP lub innych środków publicznych kompleksowego punktu obsługi osób młodych do 30 roku życia;
- d) wprowadzenie podstawy prawnej do przyjmowania przez Radę Ministrów programów mających na celu promocję zatrudnienia osób do 30 roku życia.

Projekt przewiduje w art. 206 pkt 1 , że WUP lub PUP może utworzyć ze środków Funduszu Pracy lub innych środków publicznych punkt obsługi osób młodych do 30 roku życia, oferujący m.in. kompleksową informację w zakresie możliwości skorzystania z usług pomocy społecznej.

Na gruncie ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej funkcjonują świadczenia pieniężne określone w art. 36 pkt 1 lit. a - h oraz niepieniężne, o których mowa w art. 36 pkt 2 lit. a-q. Wskazanie w omawianej jednostce redakcyjnej na usługi może sugerować, że informacja odnosi się do świadczeń niepieniężnych w postaci usług opiekuńczych w miejscu zamieszkania, w ośrodkach wsparcia oraz w rodzinnych domach pomocy, specjalistycznych usług opiekuńczych w miejscu zamieszkania oraz w ośrodkach wsparcia, jak również do usług w domu pomocy społecznej. Należy przyjąć, że informacja powinna mieć charakter ogólny z uwagi na krąg odbiorców.

Należy również podkreślić, że rolą pomocy społecznej jest umożliwienie przezwyciężenia trudnej sytuacji życiowej oraz wspieranie w wysiłkach zmierzających do zaspokajania niezbędnych potrzeb. Pomoc społeczna w swej istocie ma charakter subsydiarny, uzupełniający, a więc nie zaspakajający całkowicie potrzeb jej beneficjentów, którzy powinni wykorzystywać własne środki i możliwości, a jeżeli nie wykonują oni takiego obowiązku, to podstawowa przesłanka udzielenia pomocy nie występuje. Udzielane świadczenia mają być adekwatne do sytuacji korzystających z pomocy, od których wymaga się współdziałania w rozwiązywaniu ich trudnej sytuacji życiowej. Udzielanie informacji w punkcie obsługi uwzględnia powyższe założenia, ewentualnie w sytuacjach wymagających skorzystania ze świadczeń z pomocy społecznej, zasadnym będzie kierowanie osoby zainteresowanej bezpośrednio do ośrodka pomocy społecznej lub centrum usług społecznych.

5.11 Dodatkowe formy pomocy

Utrzymano dotychczasową regulację dotyczącą możliwości skierowania bezrobotnego lub poszukującego pracy na badania lekarskie lub psychologiczne mające na celu stwierdzenie zdolności bezrobotnego lub poszukującego pracy do wykonywania pracy, uczestnictwa w formie pomocy określonej w ustawie lub wykluczenie przeciwwskazań do wykonywania prac związanych z formą pomocy.

Dodatkowo, tak jak obecnie, starosta będzie mógł finansować z Funduszu Pracy przez okres do 12 miesięcy koszty przejazdu w związku z podjęciem przez bezrobotnego lub poszukującego pracy zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub udziału w innej formie pomocy określonej w ustawie.

Ponadto Starota może dokonywać przez okres, o którym mowa w ust. 1, zwrotu z Funduszu Pracy kosztów zakwaterowania bezrobotnemu lub poszukującemu pracy, który spełnia łącznie następujące warunki:

- 1) na podstawie skierowania PUP podjął pracę lub udział w innej formie pomocy poza miejscem zamieszkania w miejscowości, do której czas dojazdu i powrotu do miejsca zamieszkania wynosi łącznie ponad 3 godziny dziennie;
- 2) mieszka w hotelu lub wynajętym mieszkaniu w miejscowości lub w pobliżu miejscowości, w której jest zatrudniona lub bierze udział w innej formie pomocy;

3) uzyskuje wynagrodzenie lub inny przychód w wysokości nie przekraczającej 200% minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w miesiącu, za który jest dokonywany zwrot kosztów zakwaterowania.

Utrzymano bon na zasiedlenie jako narzędzie umożliwiające bezrobotnemu podjęcie pracy poza miejscem dotychczasowego zamieszkania. Rozwiązania w bonie na zasiedlenie w głównej mierze bazują na obecnie obowiązujących przepisach ustawy o promocji zatrudnienia.

Zasadnicza zmiana w bonie na zasiedlenie dotyczy m.in. rozszerzenia podmiotowego, co wynika z generalnej zasady odstąpienia od ograniczeń wiekowych dla form wsparcia określonych w ustawie. Uproszczono procedurę oświadczenia o spełnieniu warunków przyznanego bonu na zasiedlenie między innymi poprzez rezygnację z wymogu podlegania ubezpieczeniom społecznym w trakcie zatrudnienia.

Bon na zasiedlenie będzie przyznawany na wniosek bezrobotnego, który poza miejscem dotychczasowego zamieszkania zamierza poszukiwać zatrudnienia. Dodatkowo, starosta uzyskał możliwość zażądania od wnioskodawcy dokumentów potwierdzających dotychczasowe miejsce zamieszkania.

Doprecyzowano jednocześnie przepisy tak, aby wsparcie kierowane było do osób bezrobotnych, które faktycznie wymagają interwencji ze strony państwa, poprzez wprowadzenie ograniczenia polegającego na braku możliwości zaliczenia do wymaganego okresu zatrudnienia:

- 1) okresu pracy u pracodawcy, u którego osoba była zatrudniona w okresie 180 dni przypadających bezpośrednio przed rejestracją jako bezrobotna;
- 2) okresu pracy z tytułu, którego osoba osiągała wynagrodzenie lub przychód finansowany lub dofinansowany ze środków Funduszu Pracy;
- 3) okresu prowadzenia działalności gospodarczej, na którą osoba w ciągu ostatnich 12 miesięcy otrzymała z Funduszu Pracy dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej.

Jednocześnie zrezygnowano z bonu zatrudnieniowego, z uwagi na to, że skala jego wykorzystania na tle pozostałych bonów, była stosunkowo niewielka.

5.12 Programy specjalne

Program specjalny jest pakietem działań obejmujących formy pomocy wynikające z ustawy, wsparte specyficznymi elementami wspierającymi zatrudnienie, które służą niwelowaniu oddalenia od rynku pracy, dostosowanym do specyficznej sytuacji osoby bezrobotnej. Przygotowana propozycja zmian w ramach przepisów dotyczących programów specjalnych bazuje na dotychczasowym brzmieniu przepisu i polega przede wszystkim na większym uelastycznieniu tej formy pomocy.

Główne propozycje zmian:

- 1) stworzono katalog podmiotów, które mogą być włączone w realizację programów specjalnych;
- 2) określono możliwość wykorzystania w programach specjalnych specyficznych elementów wspierających zatrudnienie samodzielnie, lub w połączeniu z formami pomocy określonymi w ustawie;
- 3) określono, że maksymalna wysokość środków Funduszu Pracy na finansowanie specyficznych elementów wspierających zatrudnienie na 1 uczestnika programu specjalnego nie może przekroczyć 150% przeciętnego wynagrodzenia; wysokość tych środków została obniżona z uwagi na to, że średni udział wydatków ponoszonych na finansowanie specyficznych elementów wspierających zatrudnienie był dużo niższy niż dopuszczalny limit;
- 4) zmieniono zasady finansowania, w tym: dookreślono, że realizowane w programach specjalnych zarówno formy pomocy, jak i specyficzne elementy wspierające zatrudnienie finansowane są ze środków Funduszu Pracy oraz, że Minister właściwy do spraw pracy może przyznać na realizację programów specjalnych środki z rezerwy Funduszu Pracy;
- 5) zrezygnowano z zachowania upoważnienia ustawowego do wydania rozporządzenia w sprawie realizacji programów specjalnych.

Utrzymane zostało:

- 1) rozwiązanie polegające na zaniechaniu poboru podatku dochodowego od osób fizycznych od świadczeń z tytułu specyficznych elementów wspierających zatrudnienie otrzymanych w ramach programów specjalnych, stosowane aktualnie na podstawie przepisów ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2021 r. poz. 1128);
- 2) prawo do inicjowania programu specjalnego przez starostę;
- 3) możliwość pozostawienia we własności uczestnika projektu specyficznych elementów wspierających zatrudnienie, po zakończeniu udziału w projekcie.

5.13 Programy regionalne

Przygotowana propozycja dotycząca realizacji programów regionalnych bazuje na dotychczasowym brzmieniu przepisu.

Poprzez realizację programów regionalnych zostały stworzone dodatkowe możliwości aktywizacji zawodowej.

Program regionalny inicjuje marszałek województwa, ale również może on być inicjowany na wniosek starosty, wojewódzkiej rady rynku pracy albo rady dialogu społecznego.

Podstawą wdrożenia programu regionalnego jest porozumienie zawarte pomiędzy marszałkiem województwa a starostą.

W ramach programów regionalnych powiatowe urzędy pracy realizują formy pomocy określone w ustawie.

Główne propozycje zmian:

- Rozszerzono grupę odbiorców programów regionalnych o poszukujących pracy i przedsiębiorców.
- Z uwagi na fakt, że zmniejszyła się wartość dodana Krajowego Planu Działań usunięto zapis, że Program regionalny obejmuje co najmniej jeden z priorytetów przyjętych do realizacji w ramach regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia, zgodny z priorytetami polityki państwa w dziedzinie rynku pracy przedstawionymi w Krajowym Planie Działań.

Programy regionalne są finansowane ze środków Funduszu Pracy. Usunięto zapis, że programy regionalne mogą być także finansowane z innych źródeł, ponieważ powiatowy urząd pracy realizujący program regionalny ma możliwość sfinansowania działań z innych środków również bez tego zapisu.

5.14 Projekty pilotażowe

Projektem pilotażowym określane są przedsięwzięcia polegające na wdrażaniu nowych metod, narzędzi i sposobów aktywizacji zawodowej i wsparcia zatrudnienia w celu przygotowywania nowych rozwiązań o charakterze systemowym finansowane z rezerwy Funduszu Pracy pozostającej w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy, realizowane przez publiczne służby zatrudnienia samodzielnie lub we współpracy z podmiotami realizującymi działania na krajowym rynku pracy

Propozycja zmian w ramach przepisów dotyczących projektów pilotażowych bazuje w dużej mierze na dotychczasowym brzmieniu przepisu, ale też rozszerza katalog podmiotów, które mogą samodzielnie lub we współpracy realizować projekty pilotażowe. Projekt wprowadza rozwiązania dotyczące projektów pilotażowych, które stwarzają służbom zatrudnienia wszystkich szczebli możliwość podejmowania inicjatyw, dzięki którym wypracowane zostaną innowacyjne, efektywne i zestandaryzowane propozycje narzędzi aktywizacji zawodowej, w tym metody pracy i formy wsparcia kierowane do klientów urzędów pracy.

Główne propozycje zmian:

- 1) wskazano, że projekty pilotażowe mogą być realizowane samodzielnie lub we współpracy przez: powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy, podmioty ekonomii

społecznej, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, jednostki samorządu terytorialnego, spółdzielnie socjalne, podmioty tworzące centra integracji społecznej lub podmioty prowadzące kluby integracji społecznej;

- 2) doprecyzowano, że projekty pilotażowe mogą być inicjowane bezpośrednio przez ministra marszałka lub starostę;
- 3) wskazano, że projekty pilotażowe wymagają akceptacji ministra właściwego do spraw pracy, który na realizację pilotaży przeznacza środki rezerwy Funduszu Pracy pozostające w jego dyspozycji;
- 4) wskazano, że realizacja projektu pilotażowego będzie odbywać się na podstawie umowy pomiędzy ministrem do spraw pracy a podmiotem realizującym projekt.

5.15 Program aktywizacyjny dla cudzoziemców

5.16 Projektowane rozwiązanie jest analogiczne jak w ustawie o promocji zatrudnienia. Projektowana regulacja zakłada umożliwienie ogłoszenia przez ministra właściwego do spraw pracy programu aktywizacyjnego dla cudzoziemców. Program ten z założenia ma być skierowany do cudzoziemców będących w szczególnej sytuacji. Zakres przedmiotowy tego programu ma obejmować aktywizację zawodową, integrację i aktywność społeczną. Zakłada się, że celem takiego programu może być udzielanie cudzoziemcom pomocy integracyjnej w tym w zakresie porad z zakresu rynku pracy, nauki języka polskiego, porad specjalistycznych (psychologicznych, prawnych). Zgodnie z projektem minister ogłasza program, a następnie zleca realizację ww. programu podmiotom wskazanym w ustawie. Wybór podmiotów realizujących zadania programu następuje w ramach konkursu ofert skierowanego organizacji pożytku publicznego, publicznych służb zatrudnienia; OHP; agencji zatrudnienia; instytucji szkoleniowych, jednostek samorządu terytorialnego, spółdzielni socjalnych, podmiotów tworzących centra integracji społecznej lub podmiotów prowadzących kluby integracji społecznej, o których mowa w z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym. Zwolnienia monitorowane

Przygotowana propozycja zmian w ramach przepisów dotyczących realizacji zwolnień monitorowanych bazuje w dużej mierze na dotychczasowym brzmieniu przepisu.

Istotą zwolnień monitorowanych jest nałożenie na pracodawców obowiązku takiego przeprowadzenia procesu redukcji zatrudnienia, w ramach którego zwalniani pracownicy będą aktywnie wspierani w procesie poszukiwania nowego zatrudnienia.

Główne propozycje zmian:

- Doprecyzowano zapis, że pracodawca, planujący zwolnienie z przyczyn dotyczących zakładu pracy co najmniej 50 pracowników w okresie 3 miesięcy, zwane dalej „zwolnieniem monitorowanym” jest zobowiązany do uzgodnienia z powiatowym urzędem pracy zakresu i form wsparcia dla zwalnianych pracowników, w szczególności w zakresie: pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, szkoleń, potwierdzenia nabytej wiedzy i umiejętności oraz uzyskania dokumentów potwierdzających nabycie wiedzy i umiejętności, i objęcie tym wsparciem pracowników.
- Doprecyzowano zapis do kogo może być adresowany program zwolnień monitorowanych. Zgodnie z nowym brzmieniem zapisów w przypadku zwolnienia monitorowanego pracodawca podejmuje działania polegające na zapewnieniu pracownikom przewidzianym do zwolnienia lub będącym w trakcie wypowiedzenia lub osobom zwolnionym w okresie 6 miesięcy po rozwiązaniu stosunku pracy lub stosunku służbowego pomocy, o której mowa w ust. 1 i realizuje te działania w formie programu.

Program realizowany jest przez pracodawcę, ale może być realizowany także przez starostę, marszałka województwa, agencję zatrudnienia lub instytucję szkoleniową we współpracy z pracodawcą.

Program może być finansowany:

- przez pracodawcę;
- przez pracodawcę i odpowiednie jednostki administracji publicznej;
- na podstawie porozumienia organizacji i osób prawnych z udziałem pracodawcy.

Pracodawcy, w ramach programu mogą na wniosek pracownika finansować świadczenie szkoleniowe.

Poprawnie zrealizowane zwolnienie monitorowane powinno realnie wesprzeć pracowników tracących zatrudnienie, jak również powinno w znacznym stopniu ograniczyć powstałe napięcia społeczne związane z utratą pracy.

6 ŚWIADCZENIA DLA BEZROBOTNYCH

W myśl projektowanych przepisów zasiłki dla bezrobotnych zachowują charakter obligatoryjny. Źródłem ich finansowania jest Fundusz Pracy.

Zasadnicza zmiana w przyznawaniu zasiłku dla bezrobotnych dotyczy kwoty wynagrodzenia jaką bezrobotny musi uzyskać, by nabyć prawo do zasiłku dla bezrobotnych. Obecnie jest to wynagrodzenie w kwocie co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, od którego istnieje obowiązek opłacania składki na Fundusz Pracy. Po zmianach będzie to już tylko połowa minimalnego wynagrodzenia za pracę od którego również będzie istniał obowiązek opłacania

składki na Fundusz Pracy. W projekcie ustawy natomiast pozostawiono bez zmian warunki konieczne do uzyskania prawa do zasiłku dla bezrobotnych, w szczególności okresy aktywności zawodowej uprawniające do uzyskania prawa do zasiłku. Również okresy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, tj. podstawowy 180 dni i wydłużony 365 dni, pozostały bez zmian. Utrzymano mechanizm powrotu na zasiłek na okres uzupełniający (aż do wyczerpania okresu ustawowego jego przysługiwania) w przypadku utraty statusu bezrobotnego spowodowanej podjęciem krótkotrwałej pracy lub prowadzenia działalności gospodarczej.

Zasiłek dla bezrobotnych jest świadczeniem przysługującym bezrobotnemu za każdy dzień kalendarzowy od dnia zarejestrowania się we właściwym powiatowym urzędzie pracy, jeżeli w okresie 18 miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień zarejestrowania, łącznie przez okres co najmniej 365 dni był zatrudniony i osiągał wynagrodzenie w kwocie co najmniej połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę, od którego istnieje obowiązek opłacania składki na Fundusz Pracy.

Ponadto, prawo do zasiłku przysługuje w związku z wykonywaniem pracy na podstawie umowy o pracę nakładczą, umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, wykonywaniem pracy w okresie tymczasowego aresztowania lub odbywania kary pozbawienia wolności, wykonywaniem pracy w rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych lub spółdzielni usług rolniczych, będąc członkiem tej spółdzielni oraz pełnieniem służby lub wykonywaniem innej pracy zarobkowej i osiągnięciem wynagrodzenia lub dochodu, od którego istnieje obowiązek opłacania składki na Fundusz Pracy. Ponadto prawo do zasiłku przysługuje dla bezrobotnego, który był zatrudniony za granicą i przybył do Rzeczypospolitej Polskiej jako repatriant.

W każdym z tych przypadków podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy będzie stanowiła kwota co najmniej połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Zasiłek dla bezrobotnych przysługuje również po opłaceniu składki na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności lub współpracy, przy czym podstawę wymiaru tych składek będzie stanowiła kwota co najmniej połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę, oraz po opłaceniu składki na Fundusz Pracy w związku z pracą za granicą u pracodawcy zagranicznego w państwie niewymienionym ustawą, w wysokości 9,75% przeciętnego wynagrodzenia za każdy miesiąc zatrudnienia;

Do okresu 365 dni, od których zależy nabycie prawa do zasiłku dla bezrobotnych, nadal będą zaliczane okresy:

- 1) zasadniczej służby wojskowej, służby w aktywnej rezerwie w dniach tej służby oraz

odbywania ćwiczeń wojskowych w ramach pasywnej rezerwy, zawodowej służby wojskowej, przeszkolenia wojskowego, służby przygotowawczej, służby kandydackiej, kontraktowej zawodowej służby wojskowej, ćwiczeń wojskowych, okresowej służby wojskowej, terytorialnej służby wojskowej pełnionej rotacyjnie lub służby wojskowej pełnionej w razie ogłoszenia mobilizacji i w czasie wojny oraz zasadniczej służby w obronie cywilnej i służby zastępczej, a także służby w charakterze funkcjonariusza, o którym mowa w ustawie z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin;

- 2) urlopu wychowawczego udzielonego na podstawie odrębnych przepisów;
- 3) pobierania renty z tytułu niezdolności do pracy lub służby, o której mowa w pkt 1, renty szkoleniowej oraz przypadające po ustaniu zatrudnienia, wykonywania innej pracy zarobkowej albo zaprzestaniu prowadzenia pozarolniczej działalności lub współpracy okresy pobierania zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego lub świadczenia rehabilitacyjnego, jeżeli podstawę wymiaru tych zasiłków i świadczenia, z uwzględnieniem kwoty składek na ubezpieczenia społeczne, stanowiła kwota wynosząca co najmniej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę;
- 4) niewymienione w we wskazanym przepisie okresy, za które były opłacane składki na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy, jeżeli podstawę wymiaru składek stanowiła kwota wynosząca co najmniej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę;
- 5) za które przyznano odszkodowanie z tytułu niezgodnego z przepisami rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy lub stosunku służbowego, oraz okres, za który wypłacono pracownikowi odszkodowanie z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia umowy o pracę;
- 6) świadczenia usług na podstawie umowy uaktywniającej, o której mowa w art. 50 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2022 r. poz. 1324 i 1383);
- 7) pobierania renty rodzinnej, w przypadku gdy nastąpił zbieg prawa do tej renty z prawem do renty z tytułu niezdolności do pracy i wybrano pobieranie renty rodzinnej;
- 8) sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez osoby, o których mowa w art. 6a ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2022 r. poz. 1009, z późn. zm.);

- 9) pobierania świadczenia pielęgnacyjnego lub specjalnego zasiłku opiekuńczego na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, lub zasiłku dla opiekuna na podstawie przepisów o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów;
- 10) zatrudnienia z wynagrodzeniem poniżej minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie w przypadku osób, którym na podstawie art. 15g ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 2195, z późn.zm.) obniżono wymiar czasu pracy skutkujący obniżeniem wysokości wynagrodzenia poniżej minimalnego wynagrodzenia za pracę, jeżeli przed wskazanym obniżeniem wymiaru czasu pracy osiągały miesięcznie wynagrodzenie w kwocie co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Ponadto tak jak i obecnie, prawo do zasiłku nadal będzie przysługiwało bezrobotnym zwolnionym z zakładów karnych i aresztów śledczych, zarejestrowanym w okresie 30 dni od dnia zwolnienia, jeżeli suma okresów, określonych w ustawie przypadających w okresie 18 miesięcy przed ostatnim pozbawieniem wolności oraz wykonywania pracy w okresie pozbawienia wolności wynosiła co najmniej 365 dni, przy czym podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy będzie stanowiła kwota w wysokości co najmniej połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę. W przypadku pozbawienia wolności w okresie pobierania zasiłku, po zwolnieniu z zakładu karnego lub aresztu śledczego przysługuje prawo do zasiłku na okres skrócony o okres pobierania zasiłku przed pozbawieniem wolności i w trakcie przerw w odbywaniu kary.

Prawo do zasiłku będzie jak dotychczas przysługiwać również bezrobotnym zwolnionym z zasadniczej służby wojskowej lub okresowej służby wojskowej, jeżeli okres jej odbywania wynosił co najmniej 240 dni i przypadał w okresie 18 miesięcy poprzedzających dzień zarejestrowania się w powiatowym urzędzie pracy.

Okresy pracy wymienione powyżej, które stanowiły już raz podstawę do nabycia prawa do zasiłku nie będą mogły być ponownie uwzględnione do 365 dni.

Bezrobotny, który udokumentuje okres uprawniający do zasiłku po dniu zarejestrowania się w powiatowym urzędzie pracy, jednak w okresie posiadania statusu bezrobotnego, prawo do zasiłku nabędzie od dnia udokumentowania tego prawa.

Prawo do zasiłku dla bezrobotnych przyznawane będzie w dwóch wysokościach:

- 1) dla bezrobotnych, którzy osiągnęli co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę lub podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy stanowiła kwota co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę - wysokość zasiłku wynosi 1304,10 zł w

okresie pierwszych 90 dni posiadania prawa oraz 1024,10 zł w okresie kolejnych dni jego posiadania;

- 2) dla bezrobotnych, którzy uzyskali wynagrodzenie za pracę w wysokości poniżej minimalnego wynagrodzenia za pracę lub podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy stanowiła kwota niższa niż minimalne wynagrodzenia za pracę – wysokość zasiłku wynosi 652,05 zł w okresie pierwszych 90 dni posiadania prawa oraz 512,05 zł w okresie kolejnych dni jego posiadania.

Wysokość wypłacanego zasiłku dla bezrobotnych będzie ulegać nadal regresji.

Wysokość i okres pobierania wypłacanego zasiłku dla bezrobotnych uzależniona będzie jak obecnie od długości posiadanego okresu uprawniającego do zasiłku. W przypadku, gdy okres uprawniający do zasiłku wynosi co najmniej 20 lat, bezrobotnemu przysługiwać będzie zasiłek w wysokości 120% podstawowej kwoty zasiłku.

Podstawowy okres pobierania zasiłku przez bezrobotnych będzie tak jak obecnie wynosił 180 dni. Jednak dla bezrobotnych, którzy :

- 1) są niepełnosprawni, lub
- 2) są bezrobotnymi członkami rodzin wielodzietnych posiadającym Kartę Dużej Rodziny, o której mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 5 grudnia 2014 r. o Karcie Dużej Rodziny
- 3) mają powyżej 50 r. ż. i posiadają jednocześnie co najmniej 20-letni okres uprawniający do zasiłku, lub
- 4) mają na utrzymaniu co najmniej jedno dziecko w wieku do 18 lat, a w przypadku dziecka niepełnosprawnego do 24. roku życia, jeżeli kontynuuje naukę w szkole lub w szkole wyższej i legitymuje się orzeczeniem o umiarkowanym albo znacznym stopniu niepełnosprawności, a małżonek bezrobotnego jest także bezrobotny i utracił prawo do zasiłku z powodu upływu okresu jego pobierania po dniu nabycia prawa do zasiłku przez tego bezrobotnego, lub
- 5) samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko w wieku do 18 r. ż., a w przypadku dziecka niepełnosprawnego do 24. roku życia, jeżeli kontynuuje naukę w szkole lub w szkole wyższej i legitymuje się orzeczeniem o umiarkowanym albo znacznym stopniu niepełnosprawności

– okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych dla tych osób wynosić będzie 365 dni.

Okres pobierania zasiłku przez bezrobotnego nie ulegnie zmianie, jeżeli w okresie jego pobierania następuje zmiana miejsca zamieszkania bezrobotnego.

W przypadku urodzenia dziecka przez kobietę pobierającą zasiłek w okresie jego pobierania lub w ciągu 30 dni po jego zakończeniu, okres ten ulega przedłużeniu o czas, przez który przysługiwałby jej, zgodnie z odrębnymi przepisami, zasiłek macierzyński.

Okres pobierania zasiłku ulega skróceniu o okres zatrudnienia bezrobotnego w ramach prac interwencyjnych, robót publicznych oraz o okres odbywania przez niego stażu, szkolenia, w którym przysługiwałby mu zasiłek oraz o okresy nieprzysługiwania bezrobotnemu zasiłku z powodu tzw. karencji.

Bezrobotny, który utraci status bezrobotnego na okres krótszy niż 365 dni z powodu podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, pozarolniczej działalności lub uzyskiwania przychodu w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie i zarejestruje się w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotny w okresie 14 dni od dnia ustania zatrudnienia, zaprzestania wykonywania innej pracy zarobkowej, prowadzenia pozarolniczej działalności, pobierania zasiłku chorobowego, macierzyńskiego lub zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego po ustaniu zatrudnienia, zaprzestaniu wykonywania innej pracy zarobkowej, prowadzenia pozarolniczej działalności lub osiągnięcia przychodu przekraczającego połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie, będzie tak jak obecnie posiadał prawo do zasiłku na czas skrócony o okres pobierania zasiłku przed utratą statusu bezrobotnego oraz o okresy zatrudnienia bezrobotnego w ramach prac interwencyjnych, robót publicznych oraz o okres odbywania przez niego stażu, szkolenia lub przygotowania zawodowego dorosłych przypadających na okres, w którym przysługiwałby mu zasiłek oraz o okresy nieprzysługiwania bezrobotnemu zasiłku z powodu karencji.

Powrót do swojego uprawnienia zasiłkowego mają również zagwarantowane osoby powołane i zwolnione z zasadniczej służby wojskowej, służby w aktywnej rezerwie w dniach tej służby oraz odbywania ćwiczeń wojskowych w ramach pasywnej rezerwy, zawodowej służby wojskowej, przeszkolenia wojskowego, służby przygotowawczej, służby kandydackiej, kontraktowej zawodowej służby wojskowej, ćwiczeń wojskowych, w tym poszczególnych dni w przypadku ćwiczeń wojskowych rotacyjnych, okresowej służby wojskowej lub służby wojskowej pełnionej w razie ogłoszenia mobilizacji i w czasie wojny oraz zasadniczej służby w obronie cywilnej i służby zastępczej, a także stawienia się i zwolnienia terytorialnej służby wojskowej pełnionej rotacyjnie.

Również osoba, która utraciła na okres nie dłuższy niż 365 dni status bezrobotnego z innego powodu niż zatrudnienie, a w dniu kolejnej rejestracji spełnia warunki do nabycia prawa do zasiłku, uzyska tak jak obecnie prawo do zasiłku na okres pomniejszony o poprzedni okres pobierania zasiłku oraz o okresy powodujące jego pomniejszenie.

Zgodnie z generalną zasadą zasiłki wypłaca się w okresach miesięcznych z dołu. Zasiłek za niepełny miesiąc ustala się, dzieląc kwotę przysługującego zasiłku przez 30 i mnożąc przez liczbę dni kalendarzowych przypadających w okresie, za który przysługuje zasiłek oraz to, że

powiatowy urząd pracy ustala i opłaca, na zasadach i w wysokości określonych w odrębnych przepisach, składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe od zasiłków wypłaconych bezrobotnym. Zasiłki dla bezrobotnych podlegają corocznej waloryzacji z dniem 1 czerwca, o średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem w poprzednim roku. Nie dokonuje się waloryzacji zasiłków, w przypadku gdy średnioroczny poziom cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem nie zmienił się lub uległ zmniejszeniu.

Ponadto bezrobotnemu uprawnionemu do zasiłku dla bezrobotnych lub stypendium, w przypadku czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby lub pobytu w stacjonarnym zakładzie opieki zdrowotnej lub konieczności osobistego sprawowania opieki nad członkiem rodziny w przypadkach, o których mowa w przepisach o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, powiatowy urząd pracy wypłaci tak jak obecnie zasiłek lub stypendium po otrzymaniu zaświadczenia lekarskiego, o którym mowa w art. 55a ust. 1 i 7 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2021 r. poz. 1133 z późn. zm.), albo wydruku zaświadczenia lekarskiego, o którym mowa w art. 55a ust. 6 tej ustawy. Bezrobotny zobowiązany będzie zawiadomić PUP o niezdolności do pracy w terminie 2 dni od dnia wystawienia zaświadczenia lekarskiego, o którym mowa w art. 55a ust. 6 albo 7 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz dostarcza do PUP to zaświadczenie w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania.

Bezrobotny zachowuje swoje prawo do zasiłku za okres udokumentowanej niezdolności do pracy, przypadający w okresie przysługiwania zasiłku, za który na podstawie odrębnych przepisów pracownicy zachowują prawo do wynagrodzenia lub przysługują im zasiłki z ubezpieczenia społecznego w razie choroby lub macierzyństwa. Zasadę tą stosuje się odpowiednio do wypłacanych stypendium oraz dodatku aktywizacyjnego.

Prawo do zasiłku nie przysługuje bezrobotnemu, który przed rejestracją w PUP:

- 1) rozwiązał ostatni stosunek pracy lub stosunek służbowy za wypowiedzeniem, chyba że rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego za wypowiedzeniem nastąpiło z powodu zmiany miejsca zamieszkania lub pracownik rozwiązał umowę o pracę w trybie art. 55 § 1 i 1¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy;
- 2) spowodował rozwiązanie ze swej winy ostatniego stosunku pracy lub stosunku służbowego bez wypowiedzenia;

3) rozwiązał ostatni stosunek pracy zawarty na podstawie skierowania przez starostę do pracodawcy otrzymującego w związku z tym skierowaniem środki z Funduszu Pracy.

Przepisu tego nie stosuje się w przypadku, gdy ostatni stosunek pracy lub stosunek służbowy nie stanowi podstawy nabycia prawa do zasiłku.

Natomiast prawo do zasiłku od dnia zarejestrowania w powiatowym urzędzie pracy nie będzie przysługiwało bezrobotnemu, który:

- 1) otrzymał odszkodowanie za skrócenie okresu wypowiedzenia umowy o pracę;
- 2) otrzymał przewidziane w odrębnych przepisach świadczenie w postaci jednorazowego ekwiwalentu pieniężnego za urlop górniczy, jednorazowej odprawy socjalnej, zasiłkowej, pieniężnej po zasiłku socjalnym, jednorazowej odprawy warunkowej lub odprawy pieniężnej bezwarunkowej;
- 3) odbywa odpłatną praktykę absolwencką i otrzymuje z tego tytułu miesięczne świadczenie pieniężne w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę;
- 4) zarejestrował się jako bezrobotny w okresie, zgłoszonego do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej, jeśli okres prowadzenia tej działalności stanowi podstawę lub jest uwzględniany do nabycia prawa do zasiłku;
- 5) rozwiązał ostatni stosunek pracy lub stosunek służbowy na mocy porozumienia stron, chyba że porozumienie stron nastąpiło z powodu zmiany miejsca zamieszkania lub z powodu upadłości, likwidacji pracodawcy lub zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy;
- 6) z własnej winy po skierowaniu przez PUP nie podjął lub przerwał realizację formy pomocy, chyba że powodem niepodjęcia lub przerwania realizacji było podjęcie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej;
- 7) odmówił bez uzasadnionej przyczyny propozycji prac społecznie użytecznych;
- 8) odmówił udziału w przygotowaniu IPD.

Bezrobotny w tych sytuacjach nabędzie prawo do zasiłku dla bezrobotnych po okresie 90-dniowej karencji lub po upływie okresu, z powodu którego odmówiono mu prawa do zasiłku od dnia rejestracji.

Do okresów karencji wlicza się okresy zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, prowadzenia pozarolniczej działalności, pobierania zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia, zaprzestaniu wykonywania innej pracy zarobkowej, prowadzenia pozarolniczej działalności oraz uzyskiwania przychodu.

Okresy pobierania zasiłku wlicza się do okresu pracy wymaganego do nabycia lub zachowania uprawnień pracowniczych oraz okresów składkowych w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Okresów pobierania zasiłku nie będzie się wliczać tak jak obecnie do:

- 1) okresów wymaganych do nabycia prawa do zasiłku;
- 2) okresu zatrudnienia, od którego zależy nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego;
- 3) stażu pracy określonego w odrębnych przepisach, wymaganego do wykonywania niektórych zawodów.

Ponadto, bezrobotny jest obowiązany do składania lub przesyłania powiatowemu urzędowi pracy pisemnego oświadczenia o przychodach pod rygorem odpowiedzialności karnej oraz innych dokumentów niezbędnych do ustalenia jego uprawnień do świadczeń przewidzianych w ustawie w terminie 7 dni od dnia uzyskania przychodów. Również na bezrobotnym ciąży obowiązek zawiadomienia w ciągu 7 dni powiatowego urzędu pracy o podjęciu pracy, innej pracy zarobkowej lub o złożeniu wniosku o wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej oraz o zaistnieniu innych okoliczności powodujących utratę prawa do zasiłku.

Bezrobotnemu posiadającemu prawo do zasiłku przysługuje dodatek aktywizacyjny, jeżeli podjął zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą z własnej inicjatywy.

W przypadku podjęcia przez bezrobotnego pracy z własnej inicjatywy dodatek aktywizacyjny przysługuje w wysokości do 50% przyznanego zasiłku, przez połowę okresu, w jakim przysługiwałby bezrobotnemu zasiłek.

Natomiast dodatek aktywizacyjny nie przysługuje w przypadku:

- 1) skierowania bezrobotnego przez PUP do prac interwencyjnych, robót publicznych, na refundowane stanowisko pracy, o którym mowa w art. 160 , na utworzone stanowisko pracy, o którym mowa w art. 169pkt 1 lub art. 174 ust. 3 lub 4, lub do pracy w spółdzielni socjalnej, lub przedsiębiorstwie społecznym ;
- 2) podjęcia przez bezrobotnego z własnej inicjatywy zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej u pracodawcy, który był jego ostatnim pracodawcą, lub dla którego ostatnio wykonywał inną pracę zarobkową przed zarejestrowaniem jako bezrobotny;
- 3) podjęcia przez bezrobotnego z własnej inicjatywy pracy za granicą Rzeczypospolitej Polskiej u pracodawcy zagranicznego;
- 4) przebywania na urlopie bezpłatnym;
- 5) nieobecności nieusprawiedliwionej;
- 6) podjęcia działalności gospodarczej w wyniku otrzymania środków na rozpoczęcie podjęcie działalności gospodarczej lub innych środków publicznych;

- 7) podjęcia pracy w spółdzielni socjalnej w wyniku otrzymania środków na założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej;
- 8) zgłoszonego do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej.

6.1 Stypendium

Bezrobotnemu, w okresie odbywania szkolenia, przysługuje stypendium wypłacane przez powiatowy urząd pracy. Wysokość stypendium wynosi miesięcznie 120% zasiłku, jeżeli miesięczny wymiar godzin szkolenia wynosi co najmniej 150 godzin. W przypadku niższego miesięcznego wymiaru godzin szkolenia wysokość stypendium ustala się proporcjonalnie. Regulacja ta jest powtórzeniem obecnie istniejących regulacji. Pozostawiono również mechanizm, iż bezrobotnemu uprawnionemu w tym samym okresie do stypendium oraz zasiłku przysługuje stypendium w wysokości nie niższej niż zasiłek. Wprowadzono nowe uregulowanie, iż za okres udokumentowanej niezdolności do pracy bezrobotny zachowuje prawo do stypendium w wysokości 50% kwoty stypendium.

Wysokość stypendium, przysługującego bezrobotnemu za okres szkolenia, nie może być niższa niż 20% zasiłku.

Bezrobotnemu w okresie odbywania stażu dorosłych przysługuje stypendium w wysokości 140% zasiłku dla bezrobotnych. Zwiększono wysokość stypendium z aktualnych 120% do 140% zasiłku. Za okres, za który przysługuje stypendium, zasiłek nie przysługuje. Za okres udokumentowanej niezdolności do pracy bezrobotny zachowuje prawo do stypendium w wysokości 50% kwoty stypendium.

Bezrobotnemu długotrwale, który uczestniczy w zleconych przez starostę działaniach w zakresie reintegracji społecznej, przysługuje stypendium w wysokości 60% kwoty zasiłku, wypłacane przez starostę. W sytuacji gdy bezrobotny w tym samym okresie jest uprawniony do zasiłku - stypendium nie przysługuje. Natomiast za okres usprawiedliwionej nieobecności przypadający w okresie odbywania działań w zakresie reintegracji społecznej bezrobotny zachowuje prawo do stypendium w wysokości 30% zasiłku.

6.2 Nienależnie pobrane świadczenia oraz rozkładanie na raty, odraczanie terminu płatności, umarzanie nienależnie pobranych świadczeń

Osoba, która pobrała nienależne świadczenie pieniężne, jest obowiązana do zwrotu, w terminie 30 dni od dnia doręczenia decyzji starosty w przedmiocie obowiązku zwrotu nienależnie pobranego świadczenia pieniężnego, kwoty otrzymanego świadczenia wraz z przekazaną od tego

świadczenia zaliczką na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz składką na ubezpieczenie zdrowotne.

Za nienależnie pobrane świadczenie pieniężne uważa się:

1) świadczenie pieniężne wypłacone mimo zaistnienia okoliczności powodujących ustanie prawa do jego pobierania, jeżeli pobierający to świadczenie był pouczony o tych okolicznościach;

2) świadczenie pieniężne wypłacone na podstawie nieprawdziwych oświadczeń lub sfałszowanych dokumentów albo w innych przypadkach świadomego wprowadzenia w błąd starosty przez osobę pobierającą to świadczenie;

3) koszt badań lekarskich i psychologicznych poniesionych w przypadku:

a) skierowania do formy pomocy na podstawie nieprawdziwych oświadczeń lub sfałszowanych dokumentów albo w innych przypadkach świadomego wprowadzenia w błąd starosty przez osobę lub

b) niepodjęcia lub przerwania formy pomocy z własnej winy;

4) koszt przejazdu poniesiony w przypadku:

a) skierowania do formy pomocy na podstawie nieprawdziwych oświadczeń lub sfałszowanych dokumentów albo w innych przypadkach świadomego wprowadzenia w błąd starosty przez osobę lub

b) niepodjęcia lub przerwania formy pomocy z własnej winy;

5) koszt zakwaterowania poniesiony w przypadku:

a) skierowania do formy pomocy na podstawie nieprawdziwych oświadczeń lub sfałszowanych dokumentów albo w innych przypadkach świadomego wprowadzenia w błąd starosty przez osobę lub

b) niepodjęcia lub przerwania formy pomocy z własnej winy;

6) zasiłek, stypendium lub inne świadczenie pieniężne finansowane z Funduszu Pracy wypłacone osobie za okres, za który nabyła prawo do emerytury, świadczenia przedemerytalnego, renty z tytułu niezdolności do pracy, renty szkoleniowej, renty rodzinnej, renty socjalnej, zasiłku macierzyńskiego, zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego, zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego, jeżeli organ rentowy, który przyznał świadczenie, nie dokonał jego pomniejszenia;

7) należności, o których mowa w art. 108 ust. 1, w przypadkach określonych w tym przepisie lub gdy sfinansowanie tych należności nastąpiło na podstawie nieprawdziwych oświadczeń lub sfałszowanych dokumentów albo w innych przypadkach świadomego wprowadzenia w błąd starosty przez bezrobotnego lub poszukującego pracy;

8) koszty, o których mowa w art. 119, w przypadkach określonych w tym przepisie lub gdy sfinansowanie tych kosztów nastąpiło na podstawie nieprawdziwych oświadczeń lub sfałszowanych dokumentów albo w innych przypadkach świadomego wprowadzenia w błąd starosty przez bezrobotnego lub poszukującego pracy;

9) zasiłek wypłacony za okres, za który w związku z orzeczeniem sądu wypłacono:

a) wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy lub

b) odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedaniu umowy o pracę wypowiedzenia umowy o pracę, lub

c) odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie;

12) świadczenie pieniężne wypłacone z Funduszu Pracy za okres po śmierci uprawnionego;

13) świadczenie przedemerytalne wypłacone w kwocie zaliczkowej, jeżeli organ rentowy odmówił wydania decyzji ustalającej wysokość emerytury w celu ustalenia wysokości świadczenia przedemerytalnego.

Kwoty nienależnie pobranych świadczeń będą podlegać ściągnięciu w trybie przepisów o postępowaniu egzekucyjnym w administracji

Zgodnie z przepisami starosta może odroczyć termin spłaty lub rozłożyć na raty należności z tytułu nienależnie pobranego świadczenia albo należności z tytułu zwrotu środków przyznanych na finansowanie form pomocy. Dodatkowo po zasięgnięciu opinii powiatowej rady rynku pracy, może umorzyć w całości albo w części takie należności. Warunkiem umorzenia jest wystąpienie jednej z przesłanek:

1) w postępowaniu egzekucyjnym lub na podstawie innych okoliczności lub dokumentów stwierdzono, że osoba lub inny podmiot zobowiązane do zwrotu należności nie posiadają majątku, z którego można dochodzić należności;

2) dochodzenie należności mogłoby pozbawić osobę zobowiązaną do zwrotu lub osobę pozostającą na jej utrzymaniu niezbędnych środków utrzymania;

3) osoba zobowiązana do zwrotu zmarła, nie pozostawiając majątku, z którego można dochodzić należności;

- 4) zachodzi uzasadnione przypuszczenie, że w dalsza egzekucja administracyjna będzie bezskuteczna z powodu braku majątku lub źródła dochodu zobowiązanego, z których jest możliwe wyegzekwowanie środków pieniężnych przewyższających koszty egzekucyjne;
- 5) osoba prawna została wykreślona z właściwego rejestru osób prawnych przy jednoczesnym braku majątku, z którego można dochodzić należności, a odpowiedzialność z tytułu należności nie przechodzi z mocy prawa na osoby trzecie;
- 6) jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej uległa likwidacji;
- 7) zachodzi interes publiczny.

W ustawie jednoznacznie wskazano, że odroczenie terminu spłaty, rozłożenie na raty, umorzenie należności w części albo w całości stanowi dla przedsiębiorcy lub pracodawcy pomoc de minimis i jest przyznawane zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis.

Od należności z tytułu zwrotu nienależnie pobranego świadczenia oraz innych świadczeń finansowanych z Funduszu Pracy, których termin płatności odroczone lub które rozłożono na raty, nie nalicza się odsetek ustawowych za opóźnienie za okres od dnia wydania decyzji w przedmiocie odroczenia terminu płatności lub rozłożenia na raty do dnia upływu terminu zapłaty określonego w decyzji. Jeżeli zapłata odroczonej lub rozłożonej na raty należności z tytułu zwrotu nienależnie pobranego świadczenia nie zostanie dokonana w terminie określonym w decyzji, pozostała do spłaty kwota staje się natychmiast wymagalna wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie naliczonymi od terminu płatności określonego w decyzji o zwrocie.

Wprowadzono rozwiązanie polegające na nie dochodzeniu przez starostę należności z tytułu zwrotu nienależnie pobranego świadczenia lub środków przyznanych na finansowanie form pomocy, których kwota wraz z odsetkami nie przekracza 100 zł.

19 PRZEPISY O KOORDYNACJI SYSTEMÓW ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

W nowej ustawie nie wprowadzono zasadniczych zmian w odniesieniu do przepisów o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Wprowadzone zmiany mają na celu przede wszystkim zwiększenie pewności prawnej poprzez wyeliminowanie wątpliwości pojawiających się na tle stosowania przepisów dotychczasowych.

W projekcie ustawy wprowadzono modyfikacje redakcyjne w przepisach dotyczących zadań samorządu województwa oraz samorządu powiatu w zakresie zadań wynikających z unijnej i dwustronnej koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. W porównaniu z dotychczasowymi przepisami usunięto przepis, zgodnie z którym do zadań samorządu

województwa należy przyjmowanie i rozpatrywanie wniosków bezrobotnych o wydanie odpowiednich dokumentów w sprawach świadczeń z tytułu bezrobocia.

Powodem tej zmiany był fakt, że zgodnie z przepisami prawa Unii Europejskiej oraz dwustronnych umów międzynarodowych o zabezpieczeniu społecznym, zadanie to jest zastrzeżone dla instytucji właściwych, których funkcje zgodnie przepisami ustawy pełnią wojewódzkie urzędy pracy jako jednostki organizacyjne samorządu województwa. Jednocześnie wyraźnie sprecyzowano, że zadania instytucji właściwej realizować będzie dyrektor wojewódzkiego urzędu pracy, a wydawanie decyzji administracyjnych w sprawach z zakresu koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego będzie należało do marszałków województw. Ponadto wyraźnie wskazano, że wypłata zasiłków dla bezrobotnych przyznanych w Polsce eksportowanych na rzecz bezrobotnych poszukujących pracy w innych państwach członkowskich, należy do zadań powiatowych urzędów pracy.

Dokonano również nieznacznych zmian w przepisach dotyczących właściwości rzeczowej marszałków województwa. W celu usunięcia pojawiających się wątpliwości, w przepisie wyraźnie wskazano, że marszałek województwa jest organem właściwym również w sytuacji, gdy bezrobotny spełnił za granicą okres pracy, którego zaliczenie jest niezbędne do nabycia prawa do zasiłku w Polsce albo ustalenia jego wysokości, przy czym okres ten zgodnie z przepisami o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego nie może zostać uwzględniony. Taka sytuacja może dotyczyć w szczególności przypadków, gdy spełniony za granicą okres zatrudnienia lub pracy na własny rachunek nie był okresem ubezpieczenia na wypadek bezrobocia i zgodnie z przepisami prawa Unii Europejskiej nie może zostać zsumowany do przyznania prawa do zasiłku. Innym tego typu przypadkiem jest sytuacja, gdy okres pracy za granicą był okresem ubezpieczenia, lecz zgodnie z przepisami prawa Unii Europejskiej albo dwustronnej umowy międzynarodowej Polska nie jest państwem właściwym do przyznania zasiłku. W obu ww. przypadkach dla stwierdzenia niedopuszczalności zaliczenia danego okresu pracy konieczne jest zastosowanie przepisów o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Ponadto usunięto odesłanie do okresu pobierania zasiłku w sytuacji, w której osoby mające co najmniej 20-letni staż pracy i ukończony 50. rok życia mogą pobierać dłuższy zasiłek. Na uwagę zasługuje jednak fakt, że warunek 20-letniego stażu pracy ma również zastosowanie do ustalenia wysokości zasiłku. Tym samym dla uproszczenia powyższego przepisu zasadne wydaje się pozostawienie wyłącznie odesłania do ustalenia wysokości zasiłku dla bezrobotnych. Odpowiednie zmiany wprowadzono również w art. 224 który odpowiada dawnemu art. 9d ustawy.

W art. 68 ust. 1, który odpowiada dotychczasowemu art. 33 ust. 4f ustawy o promocji zatrudnienia (...), wyraźnie wskazano, że decyzja starosty powiatu o utracie statusu bezrobotnego z mocy prawa oznacza również utratę prawa do zasiłku dla bezrobotnych przyznanego na mocy przepisów o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, wynikających zarówno z prawa Unii Europejskiej, jak i z dwustronnych umów międzynarodowych o zabezpieczeniu społecznym.

Udokumentowane okresy zatrudnienia, przebyte za granicą u pracodawcy zagranicznego, są zaliczane do okresów pracy w Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie uprawnień pracowniczych.

Poprzez „udokumentowane okresy zatrudnienia” należy rozumieć okresy zatrudnienia u pracodawców zagranicznych potwierdzone dokumentem, który wskazuje na fakt świadczenia pracy w ramach stosunku pracy lub stosunku służbowego. Przepisy nie precyzują sposobu „udokumentowania” pracy w innych państwach, pozostawiając tym samym pracownikom możliwość potwierdzenia tego faktu za pomocą różnych dostępnych dokumentów. Udokumentowaniu pracy za granicą mogą zatem służyć zaświadczenia wydane przez zagranicznego pracodawcę lub odpowiedni organ publiczny. Pracownik może także udokumentować okres świadczenia pracy za granicą poprzez przedstawienie dokumentów uprawdopodobniających ten fakt, jak np. umowa o pracę, odcinki wypłaty wynagrodzenia, czy też zaświadczenie o podleganiu systemowi ubezpieczenia społecznego.

W świetle powyższego, za dokumenty potwierdzające okresy zatrudnienia należy uznać wszystkie dokumenty prawem dozwolone, które by potwierdzały pracę za granicami Rzeczypospolitej Polskiej.

Warto w tym miejscu nadmienić, że w przypadku sporu z pracodawcą, wynikającego z odmiennej interpretacji znaczenia zaświadczeń dokumentujących przebyty staż pracy, można wystąpić o jego rozstrzygnięcie do sądu pracy.

W związku z wystąpieniem Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej z Unii Europejskiej od dnia 1 stycznia 2020 r. w relacjach z Wielką Brytanią obowiązują dwa instrumenty prawne, tj. *umowa o wystąpieniu Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej z Unii Europejskiej i Europejskiej Wspólnoty Energii Atomowej* (Dz. Urz. UE L 29 z 31.1.2020, str. 7), oraz *umowa o handlu i współpracy między Unią Europejską i Europejską Wspólnotą Energii Atomowej, z Jednej Strony, a Zjednoczonym Królestwem Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, z Drugiej Strony* (Dz. Urz. UE L 444 z 31.12.2020, str. 14).

W myśl Umowy o wystąpieniu do osób, które w dniu 31 grudnia 2020 r. pracowały lub mieszkały

w Wielkiej Brytanii w dalszym ciągu stosuje się przepisy rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. Urz. UE L 166 z 30 kwietnia 2004 r., z późn. zm.; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 5, z późn. zm.) i rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia (WE) Nr 883/2004 (...) (Dz. Urz. UE L 284 z 30 października 2009 r., z późn. zm.).

Kwestia uprawnień obywateli, którzy nigdy nie pracowali ani nie zamieszkiwali w Wielkiej Brytanii przed 31 grudnia 2020 r. jest uregulowana w ww. umowie o handlu i współpracy. Przepisy te dotyczą wyłącznie sumowania okresów w przypadku ostatniej pracy w państwie, w którym bezrobotny ubiega się o zasiłek, tj. w Polsce.

Obecne przepisy ustawy o promocji zatrudnienia nie regulują wprost właściwości marszałka województwa w kwestiach związanych ze stosowaniem przepisów w odniesieniu do Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej po tzw. Brexicie. Konieczne jest zatem wyeliminowanie wątpliwości interpretacyjnych co do stosowania obecnych przepisów art. 8a i art. 9d ustawy o promocji zatrudnienia w relacjach ze Zjednoczonym Królestwem Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej. Przepisy te określają właściwość rzeczową marszałka województwa do przyznawania zasiłków dla bezrobotnych w ramach koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.

Proponowane zmiany wyeliminują wątpliwości interpretacyjne co do stosowania przepisów dotyczących świadczeń z tytułu bezrobocia stosowanych przez marszałków województw (wojewódzkie urzędy pracy) w relacjach ze Zjednoczonym Królestwem Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej – zarówno na podstawie *umowy o wystąpieniu Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej z Unii Europejskiej i Europejskiej Wspólnoty Energii Atomowej*, jak i *umowy o handlu i współpracy między Unią Europejską i Europejską Wspólnotą Energii Atomowej, z Jednej Strony, a Zjednoczonym Królestwem Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, z Drugiej Strony* (Dz. Urz. UE L 444 z 31.12.2020, str. 14).

20 FUNDUSZ PRACY

8.1. Przychody Funduszu Pracy

W projekcie ustawy utrzymano dotychczasową systematykę przychodów Funduszu Pracy z uwzględnieniem ich rodzajów i poszczególnych grup przychodów.

8.2. Składki na Fundusz Pracy

W związku ze zmianą w przyznawaniu zasiłku dla bezrobotnych w zakresie wysokości wynagrodzenia za pracę jakie musi uzyskać bezrobotny, by nabyć prawo do zasiłku dla bezrobotnych, dokonano zmiany przepisu w zakresie podstawy wymiaru obowiązkowych składek na Fundusz Pracy. W projektowanej ustawie obowiązkowe składki na Fundusz Pracy będą ustalane od kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, wynoszących w przeliczeniu na okres miesiąca, co najmniej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Zgodnie z art. 261 ust. 1 pkt 1 lit. i projektu ustawy, rozszerzono krąg osób, za które pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne zobowiązane są opłacać składki na Fundusz Pracy, o członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tej funkcji.

Zgodnie z przepisem art. 215 ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 1467, z późn. zm.), członkowie rady nadzorczej powoływani i odwoływani są uchwałą wspólników, chyba że umowa spółki przewiduje inny sposób powoływania lub odwoływania członków rady nadzorczej. W wyniku powołania do pełnienia funkcji członków rad nadzorczych, między spółkami a członkami rad nadzorczych nawiązany zostaje wyłącznie stosunek organizacyjny.

Powołanie do pełnienia funkcji członków rad nadzorczych, o którym mowa w art. 215 Kodeksu spółek handlowych, nie stanowi podstawy powstania między spółkami a członkami rad nadzorczych stosunku pracy w rozumieniu art. 261 ust. 1 pkt 1 lit. a projektu ustawy oraz art. 68 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, z późn. zm.).

Pełnienie funkcji członków rad nadzorczych w spółkach kapitałowych w ogóle nie musi się wiązać z zawarciem czy to umów prawa pracy, czy to umów prawa cywilnego.

Członkowie rad nadzorczych, z którymi, w związku z pełnieniem funkcji członków rad nadzorczych, nie zostały przez spółki zawarte umowy skutkujące nawiązaniem stosunku pracy ani umowy zlecenia albo inne umowy o świadczenie usług, do których, zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego, stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, nie należeli zatem dotychczas do

catalogu osób, za które pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne zobowiązani byli opłacać składki na Fundusz Pracy.

W związku z powyższym, w dotychczasowym stanie prawnym, mimo że podstawą wymiaru składek na Fundusz Pracy są kwoty stanowiące podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, istniała niespójność w zakresie podlegania przez członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tej funkcji obowiązkowi ubezpieczeń emerytalnemu i rentowemu oraz obowiązkowi opłacania składek na Fundusz Pracy.

Zgodnie z art. 6 pkt 22 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2022 r. poz. 1009, z późn. zm.), wskazane osoby podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym (od dnia 1 stycznia 2015 r.), nie należały natomiast, zgodnie z dotychczas obowiązującymi przepisami, do katalogu osób, za które pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne zobowiązani byli opłacać składki na Fundusz Pracy, tj. nie podlegały obowiązkowo oskładkowaniu na Fundusz Pracy.

Stosownie do art. 261 ust. 1 pkt 3 projektu ustawy, rozszerzono krąg podmiotów zobowiązanych do opłacania składek na Fundusz Pracy, o Kancelarię Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej, zobowiązaną do opłacania składek na Fundusz Pracy za małżonka Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej.

Zgodnie z pkt 23 w art. 6 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, dodanym mocą art. 7 pkt 2 ustawy z dnia 17 września 2021 r. o zmianie ustawy o wynagrodzeniu osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1834), od dnia 1 listopada 2021 r. małżonek Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

W związku z powyższym, podobnie jak w przypadku członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tej funkcji, w dotychczasowym stanie prawnym, mimo że podstawą wymiaru składek na Fundusz Pracy są kwoty stanowiące podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, istniała niespójność w zakresie podlegania przez małżonka Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej obowiązkowi ubezpieczeń emerytalnemu i rentowemu oraz obowiązkowi opłacania składek na Fundusz Pracy.

Stosownie do art. 261 ust. 1 pkt 4 projektu ustawy, rozszerzono krąg osób, które nie są zobowiązane do opłacania składek na Fundusz Pracy, o osoby pobierające zasiłek lub inne świadczenie finansowane z Funduszu Pracy (art. 261 ust. 1 pkt 4 lit. k) oraz pobierających stypendium słuchaczy Krajowej Szkoły Administracji Publicznej im. Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Lecha Kaczyńskiego (art. 261 ust. 1 pkt 4 lit. m).

Zwolnienie z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy osób pobierających zasiłek lub inne świadczenie finansowane z Funduszu Pracy wynika z tego, że niezasadne byłoby pobieranie składek do Funduszu Pracy od świadczeń wypłacanych ze środków tego Funduszu.

Zwolnienie z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy pobierających stypendium słuchaczy Krajowej Szkoły Administracji Publicznej im. Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Lecha Kaczyńskiego wynika z tego, że w aktualnym stanie prawnym obowiązuje regulacja, zgodnie z którą z takiego zwolnienia korzystają otrzymujący stypendium doktoranckie doktoranci i – w związku z tym – istnieje potrzeba zrównania w tym zakresie sytuacji prawnej wymienionych dwóch grup osób.

Ponadto, zarówno otrzymujący stypendium doktoranckie doktoranci, jak też pobierający stypendium słuchaczy Krajowej Szkoły Administracji Publicznej im. Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Lecha Kaczyńskiego, zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt, odpowiednio, 7b i 7a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Utrzymano dotychczasowy tryb przekazywania przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych na rachunek bankowy Funduszu składek na Fundusz Pracy oraz koszty obsługi na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w wysokości 0,5% kwoty pobranych składek.

8.3. Zmiana sposobu podziału środków Funduszu Pracy

W projektowanej ustawie zaproponowano wprowadzenie zmodyfikowanych przepisów dotyczących sposobu ustalania na dany rok budżetowy limitów środków Funduszu Pracy na zadania w zakresie finansowania realizowanych przez powiatowe urzędy pracy form pomocy dla bezrobotnych i poszukujących pracy.

Wprowadzono do ustawy przepis ustalający rezerwę pozostającą w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy w wysokości 15% (w obecnie obowiązujących przepisach wykonawczych jest to 10%) kwoty środków ujętych w planie finansowym Funduszu Pracy na finansowanie form pomocy realizowanych przez powiatowe urzędy pracy. W ramach powyższej rezerwy minister właściwy do spraw pracy ma możliwość przeznaczenia nie więcej niż 30% tej rezerwy na zwiększenie w ciągu roku kwot środków (limitów) samorządów powiatów na finansowanie w roku budżetowym kosztów realizacji form pomocy w związku ze wzrostem liczby zarejestrowanych bezrobotnych na obszarze tych powiatów, co wiąże się z wprowadzaną ustawą zniesieniem właściwości urzędu pracy ze względu na miejsce zameldowania stałego lub czasowego.

Kwoty środków Funduszu Pracy na finansowanie projektów EFS+ uzgodnione przez ministra właściwego do spraw rozwoju regionalnego z ministrem właściwym do spraw pracy zapisane w umowach zawartych między zarządem województwa a ministrem właściwym do spraw rozwoju regionalnego będą wyłączone z podziału środków według algorytmu.

Według algorytmu będzie dzielona pomiędzy województwa kwota środków ujętych w planie finansowym Funduszu Pracy na finansowanie form pomocy przez urzędy pracy, pomniejszona o kwotę środków przeznaczonych na realizację projektów EFS i rezerwę pozostającą w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy.

Algorytm podziału środków Funduszu Pracy w województwie pozostaje bez zmian.

Kwoty środków Funduszu Pracy na finansowanie form pomocy realizowanych przez powiatowe urzędy pracy ustalane będą przez zarząd województwa według kryteriów określonych przez sejmik województwa.

Zachowano otwarty katalog kryteriów podziału środków pomiędzy poszczególne urzędy pracy w województwie.

Zgodnie z projektowaną regulacją podział środków dla powiatowych urzędów pracy w województwie dokonywany będzie według kryteriów podziału obejmujących w szczególności: kwotę środków Funduszu Pracy przeznaczoną dla samorządu powiatu na realizację projektów EFS+, liczbę bezrobotnych zarejestrowanych w powiecie, stopę bezrobocia, strukturę bezrobocia (w tym: liczbę zarejestrowanych bezrobotnych długotrwale oraz bezrobotnych powyżej 50 r. ż., oraz udział w programie regionalnym).

Zrezygnowano, przy podziale środków, z uwzględniania efektywności działań urzędów pracy na rzecz aktywizacji bezrobotnych.

Zaproponowano upoważnienie ustawowe do wydania przez ministra właściwego do spraw pracy, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw finansów publicznych, jednego rozporządzenia określającego szczegółowe warunki dotyczące gospodarki finansowej Funduszu Pracy (aktualnie gospodarowanie środkami Funduszu Pracy regulują dwa odrębne rozporządzenia: rozporządzenie w sprawie szczegółowych zasad gospodarki finansowej Funduszu Pracy i rozporządzenie w sprawie algorytmu ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań w województwie).

Nowe rozporządzenie określi, m.in.: tryb ustalania kwot środków (limitów) Funduszu Pracy na finansowanie form pomocy oraz kosztów funkcjonowania, o których mowa w ustawie, mając na względzie zapewnienie finansowania zadań określonych ustawą realizowanych przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy, urzędy wojewódzkie oraz OHP, algorytm podziału pomiędzy województwa środków Funduszu Pracy na finansowanie form pomocy, o których

mowa w ustawie, algorytm podziału pomiędzy województwa środków Funduszu Pracy na finansowanie kosztów funkcjonowania, o których mowa w ustawie, zasady i tryb powierzania przez starostę bankom i innym instytucjom dokonywania wypłat świadczeń pieniężnych dla bezrobotnych i innych uprawnionych osób oraz tryb ustalania kwot środków (limitów) rezerwy Funduszu Pracy pozostającej w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy.

W projektowanej ustawie zaproponowano grupowanie kosztów Funduszu Pracy dostosowanych do aktualnej konstrukcji przepisów ustawy z uwzględnieniem:

- 1) świadczeń obligacyjnych;
- 2) form pomocy;
- 3) kosztów funkcjonowania;
- 4) dofinansowania kosztów osobowych;
- 5) pozostałych zadań dotyczących aktywności zawodowej;
- 6) pozostałych kosztów dotyczących aktywności zawodowej.

Celem powyższego grupowania jest odpowiednie przygotowanie planu finansowego Funduszu Pracy oraz wskazanie kosztów, które będą finansowane w ramach ustalanych limitów środków i umów.

8.4 Zaciąganie zobowiązań przechodzących na rok następny

Zgodnie z projektowanym przepisem art. 271 zobowiązania wynikające z zawieranych przez starostę umów, porozumień i udzielanych zleceń, dotyczących realizacji form pomocy, przechodzące na rok następny i obciążające kwotę środków (limit) ustaloną na rok następny, nie będą mogły przekroczyć 30% kwoty środków (limitu) Funduszu Pracy ustalonej na dany rok budżetowy na finansowanie form pomocy.

8.5. Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników urzędów pracy

W projekcie proponuje się przedłużenie na lata 2024-2026 dofinansowania ze środków Funduszu Pracy kosztów wynagrodzeń zasadniczych, o których mowa w przepisach o pracownikach samorządowych oraz składek na ubezpieczenia społeczne od wypłaconego dofinansowania do wynagrodzeń zasadniczych pracowników powiatowych urzędów pracy realizujących zadania określone ustawą. Projektowane przepisy oparto na modelu zasilenia środkami Funduszu Pracy wynagrodzeń wraz ze składkami pracowników PUP proponowanym w ustawach o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej w latach 2021-2023.

Na ten cel w latach 2024-2026 przeznacza się środki w wysokości 14% kwoty środków, ustalonej na podstawie umów na realizację projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego.

W celu zapewnienia stabilizacji poziomu ww. zasilenia proponuje się kontynuację stosowania kwoty środków przeznaczonych w danym roku na realizację projektów EFS jako podstawy do naliczeń środków na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników powiatowych urzędów pracy ujmowanych w planie finansowym Funduszu Pracy, która jak wynika z poniższej tabeli kształtowała się w latach 2019-2022 na podobnym poziomie.

Tabela kwot środków Funduszu Pracy przeznaczonych na realizację projektów EFS w latach 2019-2022 w tys. zł.

	2019	2020	2021	2022
<i>Razem EFS</i>	1 492 183	1 651 225	1 629 459	1 771 964

W tabeli poniżej przedstawiono przewidywane wydatki na realizację projektów EFS+.

Tabela przewidywanych wydatków na realizację projektów EFS+ w latach 2023-2026 w tys. zł

		2024	2025	2026
<i>Razem EFS+</i>		1 133 210	1 151 807	1 123 535

W związku z planowanymi, niższymi niż w latach ubiegłych, przewidywanymi wydatkami na realizację projektów współfinansowanych z EFS+, zaproponowano ustalenie wskaźnika przyjętego do wyliczenia kwoty na dofinansowanie wynagrodzeń na poziomie 14%.

Projektowane zasadnicze wsparcie dla powiatowych urzędów pracy z Funduszu Pracy w danym roku dotyczy dofinansowania kosztów wynagrodzeń zasadniczych, o których mowa w przepisach o pracownikach samorządowych, i składek na ubezpieczenia społeczne od wypłaconego dofinansowania do wynagrodzeń zasadniczych wszystkich pracowników realizujących zadania określone ustawą. Powyższe wynika z odejścia od powierzania pracownikom urzędów funkcji doradcy klienta i powinno przyczynić się do większego zaangażowania wszystkich pracowników w uzyskiwanie lepszych efektów pracy z klientami powiatowego urzędu pracy.

Zaproponowany mechanizm naliczenia środków na finansowanie kosztów urzędu pracy skutkować powinien większą stabilnością funduszu wynagrodzeń urzędów pracy przekładającą się na stabilność zatrudnienia specjalistycznej kadry, uzyskiwaniem lepszych efektów wsparcia kierowanego do osób pozostających bez pracy (w znaczącej części realizowanego w ramach projektów EFS) oraz realizacji innych zadań określonych w projekcie ustawy.

W projekcie ustawy doprecyzowuje się przeznaczenie środków Funduszu Pracy, co ma służyć ograniczeniu zastępowania środków budżetu samorządu powiatu, przeznaczonych na wynagrodzenia pracowników powiatowych urzędów pracy, środkami Funduszu Pracy. Do poszczególnych urzędów trafi kwota odpowiadająca udziałowi powiatowego urzędu pracy w wydatkach ogółem w skali kraju poniesionych na realizację form pomocy w roku n-2.

8.6. Dodatek motywacyjny

W projekcie ustawy dotychczasowy dodatek do wynagrodzenia dla pracowników wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy oraz pracowników OHP został zastąpiony dodatkiem motywacyjnym. Miałby on charakter fakultatywny i byłby przyznawany z uwzględnieniem zaangażowania i jakości pracy pracownika.

Przyjęte rozwiązanie wychodzi naprzeciwko oczekiwaniom kadry kierowniczej urzędów pracy i OHP ma na celu m.in.:

- 1) zmniejszenie obciążeń administracyjnych związanych z prowadzeniem dokumentacji w sprawie przyznawania dodatków;
- 2) uproszczenie procesu oceny pracy pracowników i przyznawania dodatków;
- 3) zwiększenie samodzielności dyrektora urzędu oraz kierującego jednostką organizacyjną OHP w tworzeniu regulaminów przyznawania dodatków;
- 4) motywowanie pracowników do racjonalnej i efektywnej pracy.

Nie ma również intencji zmniejszania puli środków pozostających w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników ze środków Funduszu Pracy. W związku z powyższym konieczna jest modyfikacja zasad przyznawania dodatku, określanego dotychczas jako dodatek do wynagrodzeń. Zgodnie z proponowanymi regulacjami dodatek motywacyjny może być przyznawany pracownikom wojewódzkich urzędów pracy, powiatowych urzędów pracy i OHP realizującym zadania określone ustawą.

W celu uniknięcia wystąpienia znaczącej dysproporcji w wysokościach dodatków motywacyjnych przyznawanych pracownikom określono, iż dyrektor WUP i PUP - odpowiednio w regulaminie wynagradzania, a Komendant Główny OHP - w zarządzeniu wewnętrznym,

określi sposób przyznawania dodatku motywacyjnego. Będzie on wypłacany raz na 3 miesiące, w 3 równych częściach - wraz z wynagrodzeniem.

Dodatek motywacyjny będzie finansowany w ramach limitu środków dotyczących kosztów funkcjonowania, zatem wprowadzenie go nie spowoduje wzrostu wydatków Funduszu Pracy.

8.7. Zmiana definicji efektywności zatrudnieniowej i kosztowej

W proponowanych przepisach zastąpiono definicje wskaźnika efektywności zatrudnieniowej podstawowych form aktywizacji zawodowej oraz wskaźnika efektywności kosztowej podstawowych form aktywizacji zawodowej, definicjami wskaźnika efektywności zatrudnieniowej podstawowych form pomocy oraz wskaźnika efektywności kosztowej podstawowych form pomocy, oraz zaproponowano zmianę sposobu liczenia wskaźników obrazujących efekty działania powiatowych urzędów pracy.

Projektowana zmiana ma na celu dostosowanie nazewnictwa do pozostałych przepisów i przyczyni się do bardziej precyzyjnej oceny efektów zatrudnieniowych dla udzielanych form pomocy.

W proponowanych przepisach ustawy wydłużono okres badania efektywności zatrudnieniowej i kosztowej podstawowych form pomocy do 180 dni od dnia zakończenia ich realizacji w roku budżetowym, przy jednoczesnym określeniu, że efekt zatrudnieniowy jest uznawany jedynie w przypadku, gdy osoba, której udzielono pomocy wykonuje pracę niesubsydiowaną (bez dofinansowania ze środków Funduszu Pracy) przez co najmniej 90 dni.

Są to rozwiązania mające na celu usprawnienie oraz poprawę jakości i efektywności działań podejmowanych przez urzędy pracy, m.in. poprzez: monitorowanie efektywności zatrudnieniowej i kosztowej udzielonej pomocy w dłuższym okresie czasu, a nie jak dotychczas w okresie 3 miesięcy. Przesłanką uznania udzielonej pomocy za skuteczną jest utrzymanie przez bezrobotnego aktywności zawodowej przez 90 dni, a nie tak jak dotychczas przez 30 dni.

Powyższe zmiany mają na celu urealnienie wartości wskaźników efektywności zatrudnieniowej i kosztowej, a także zapewnienie rzetelnych i wiarygodnych danych o efektach działania powiatowych urzędów pracy.

8.8. Koszty funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia i OHP

Stosowana obecnie nazwa „wydatki fakultatywne” może być myląca, gdyż ww. wydatki dotyczą kosztów niezbędnych do realizacji podstawowych zadań nałożonych ustawą. W projekcie ustawy zaproponowano więc zmianę nazewnictwa tej części wydatków poprzez zastąpienie określenia finansowania „wydatków fakultatywnych”, sformułowaniem „koszty

funkcjonowania”. Wprowadzono do słowniczka (art. 2 projektu) definicję kosztów funkcjonowania dot. zarówno PUP, WUP, OHP, urzędów wojewódzkich jak i ministra właściwego do spraw pracy.

W projektowanej ustawie zaproponowano wprowadzenie zweryfikowanych przepisów dot. sposobu ustalania na dany rok budżetowy dla samorządów powiatów i województw kwot środków (limitów) Funduszu Pracy na finansowanie kosztów funkcjonowania PUP i WUP oraz dodanie przepisu dot. wyodrębnienia, w celu realizacji zadań wynikających z funkcji dysponenta Funduszu Pracy kwoty środków (limitu) na finansowanie kosztów funkcjonowania ministra właściwego do spraw pracy.

Wprowadzono przepis ustalający rezerwę Funduszu Pracy pozostającą w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy w wysokości 5% kwoty środków ustalonej na finansowanie w roku budżetowym kosztów funkcjonowania PUP oraz 5% kwoty środków ustalonej na finansowanie w roku budżetowym kosztów funkcjonowania WUP. Według algorytmu między województwa dzielona będzie kwota środków Funduszu Pracy ustalona na finansowanie kosztów funkcjonowania PUP i WUP, pomniejszona o rezerwę pozostającą w tym zakresie w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy.

Zgodnie z projektowanymi przepisami podział środków między samorządy powiatów w województwie dokonywany będzie przez zarząd województwa według kryteriów podziału określonych przez sejmik województwa obejmujących, w szczególności: kwotę środków Funduszu Pracy przeznaczoną dla samorządu powiatu na realizację form pomocy, liczbę bezrobotnych zarejestrowanych w powiecie, stopę bezrobocia i strukturę bezrobocia. W ramach kwot środków (limitów) na finansowanie kosztów funkcjonowania, PUP będą mogły finansować koszty zarządzania projektami EFS+, które nie będą wliczane do projektu.

W projektowanych przepisach wprowadzono możliwość finansowania z Funduszu Pracy, w ramach limitu na finansowanie kosztów funkcjonowania WUP, kosztów usług pocztowych, usług tłumaczenia oraz materiałów biurowych i papierniczych ponoszonych w związku z wykonywaniem zadań wynikających z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.

Z kwoty środków (limitu) na finansowanie kosztów funkcjonowania będą mogły być finansowane koszty określania zapotrzebowania na zawody na rynku pracy, kampanii informacyjnych i promujących działania ministra właściwego do spraw pracy, WUP, PUP oraz OHP, promocji KFS i badania wyników pomocy udzielonej ze środków KFS.

Z kwot środków (limitów) Funduszu Pracy na finansowanie kosztów funkcjonowania finansowane będą dodatki motywacyjne dla pracowników PUP, WUP i OHP.

8.9. Finansowanie zadań w ramach KFS

Zaproponowano określenie minimum i maksimum środków przeznaczonych na finansowanie zadań w ramach KFS w roku budżetowym.

Zgodnie z projektowanym przepisem na powyższy cel przeznacza się w danym roku budżetowym środki w kwocie nie niższej niż 4% i nie wyższej niż 6% przychodów Funduszu Pracy uzyskanych ze składek na Fundusz Pracy w roku poprzedzającym rok, w którym sporządzany jest plan finansowy Funduszu Pracy.

W obecnym stanie prawnym, zgodnie z art. 109 ust. 2d ustawy o promocji zatrudnienia, środki Funduszu Pracy przeznaczone na finansowanie w danym roku budżetowym zadań realizowanych w ramach KFS są określane w planie Funduszu Pracy w kwocie odpowiadającej wysokości 2% ww. przychodów Funduszu Pracy. Zachowanie dotychczasowego poziomu w kolejnych latach spowodowałoby znaczne zmniejszenie kwoty zaplanowanej na KFS w porównaniu do kwoty z lat poprzednich, co jest skutkiem obniżającej się z roku na rok wysokości składki na Fundusz Pracy, która począwszy od roku 2019 z poziomu 2.45% podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe ulegała obniżeniu i aktualnie wynosi 1%.

Projektowane rozwiązanie jest również wyjściem naprzeciw postulatam partnerów społecznych odnośnie zmian w KFS.

Podziału kwot środków (limitu) KFS na kształcenie ustawiczne w województwie pomiędzy powiatowe urzędy pracy dokonuje zarząd województwa, z uwzględnieniem szacunkowego zapotrzebowania na środki KFS określonego przez starostów oraz sytuacji na rynku pracy. O kwotach środków KFS dla poszczególnych powiatowych urzędów pracy, wynikających z dokonanego podziału, marszałek województwa informuje ministra właściwego do spraw pracy, który na podstawie uzyskanej informacji zawiadamia starostów o powyższych kwotach środków ustalonych na dany rok budżetowy.

Wprowadzono nowy sposób tworzenia rezerwy. Zgodnie z projektowanymi przepisami rezerwę KFS, pozostającą w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy, stanowią:

- środki KFS na kształcenie ustawiczne w województwie niepodzielone między PUP do dnia 30 czerwca danego roku;
- kwoty ze środków (limitów) KFS, które nie zostaną wykorzystane w roku budżetowym przez poszczególne PUP, zgłoszone przez marszałka województwa do ministra właściwego do spraw pracy do dnia 31 sierpnia danego roku w celu zmniejszenia kwot środków (limitów) KFS,

- kwoty ze środków (limitów) KFS, które nie zostaną wykorzystane przez poszczególne PUP w okresie od 1 września do 31 października roku budżetowego, zgłoszone przez marszałka województwa do ministra właściwego do spraw pracy do dnia 31 października danego roku w celu zmniejszenia kwot środków (limitów) KFS.

Minister właściwy do spraw pracy informuje o możliwości wystąpienia przez samorząd powiatu, za pośrednictwem marszałka województwa, z wnioskiem o środki rezerwy KFS dla PUP. Na podstawie ww. wniosku minister właściwy do spraw pracy ustala kwotę środków (limit) rezerwy KFS dla poszczególnych PUP i zawiadamia starostów o ustalonej kwocie środków (limicie) rezerwy KFS.

8.9.10. Umowy

Wydzielono przepisy dot. przekazywania przez ministra właściwego do spraw pracy środków Funduszu Pracy na określone w rozdziale cele.

Dokonano zmiany w zakresie uprawnień do wykonywania czynności związanych z podstawą wydatkowania w danym roku budżetowym środków Funduszu Pracy na dofinansowanie części zadań realizowanych przez wojewódzkie urzędy pracy na podstawie umowy zawartej pomiędzy ministrem właściwym do spraw pracy. Nadal w formie umowy będzie obsługiwane przygotowywanie na zlecenie ministra właściwego do spraw pracy:

- 1) badań dotyczących rynku pracy, na podstawie jednolitej metodologii,
- 2) opracowań, prognoz, ekspertyz, analiz, wydawnictw i konkursów dotyczących rynku pracy,
- 3) opracowań informacji zawodowych o charakterze centralnym;

Umowy zawierane są przez dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy (aktualnie zarząd województwa).

W projektowanych przepisach proponuje się odejście od zawierania umów i przekazywanie środków Funduszy Pracy, do dyspozycji dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy, na podstawie zawiadomień, na dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne, składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy oraz odpisów na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych pracowników wojewódzkich urzędów pracy wykonujących zadania wynikające z:

- 1) realizacji w województwie projektów EFS do wysokości 1,3% kwoty środków Europejskiego Funduszu Pracy i Funduszu Pracy przeznaczonej w danym roku na realizację projektów EFS w województwie. Środki te nie stanowią wydatków projektów EFS.
- 2) obsługi KFS w województwie - do wysokości 12-krotności 70 % przeciętnego wynagrodzenia za czwarty kwartał roku poprzedzającego rok, w którym sporządzany jest plan finansowy Funduszu Pracy.

Minister właściwy do spraw pracy zawiadamia dyrektora WUP o ustalonych na rok budżetowy kwotach środków (limitach) Funduszu Pracy na finansowanie kosztów, o których mowa w pkt 1 i 2.

Przyjęte rozwiązanie wychodzi naprzeciwko postulatom WUP i służy uproszczeniu i odbiurokratyzowaniu przekazywania środków na zadanie realizowane przez wojewódzki urząd pracy. W projektowanej ustawie zrezygnowano ze zlecenia przez ministra właściwego do spraw pracy, na podstawie umowy, dofinansowania prowadzenia szkoleń pracowników wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy w zakresie realizacji podstawowych usług rynku pracy. Zadania te są realizowane przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy w ramach środków na finansowanie kosztów funkcjonowania. Pracownicy PSZ i OHP, w zakresie zadań wynikających z realizacji ustawy, mogą korzystać ze szkoleń finansowanych z Funduszu Pracy. Do zadań samorządu województwa i OHP w zakresie rynku pracy należy organizowanie, prowadzenie i finansowanie szkoleń pracowników wojewódzkich i powiatowych urzędów prac oraz jednostek organizacyjnych OHP. Natomiast do zadań samorządu powiatu należy organizowanie i finansowanie szkoleń pracowników powiatowego urzędu pracy.

Niezależnie od powyższego w ustawie przewidziano dla ministra właściwego do spraw możliwość przekazywania dla Naczelnej Izby Lekarskiej, środki Funduszu Pracy na dofinansowanie kosztów szkoleń z języka polskiego organizowanych przez okręgowe izby lekarskie dla cudzoziemców, którzy:

- 1) posiadają prawo wykonywania zawodu lekarza na mocy dyrektywy 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych (Dz. Urz. UE L 255 z 30.09.2005, str. 22, z późn. zm.) pod warunkiem posiadania dokumentów poświadczających kwalifikacje (dyplomów, zaświadczeń) wymienionych w załączniku V lub VI do dyrektywy 2005/36/WE albo na zasadzie praw nabytych;
- 2) rozpoczęli proces nostryfikacji dyplomu lekarskiego lub otrzymali zaświadczenie o uznaniu zagranicznego dyplomu i tytułu zawodowego lekarza za równoprawny z jego odpowiednikiem polskim.

Podstawą przekazywania środków na kursy szkoleniowe z języka polskiego będzie umowa zawarta między ministrem właściwym do spraw pracy a Naczelną Izbą Lekarską. Okręgowa izba lekarska będzie mogła składać do Naczelnej Izby Lekarskiej, nie częściej niż raz w miesiącu, wnioski o dofinansowanie kosztów szkolenia dla cudzoziemców. Po zakończeniu szkolenia okręgowa izba lekarska będzie przekazywała do Naczelnej Izby Lekarskiej sprawozdanie z realizacji szkolenia. Zgodnie z projektem dofinansowanie kosztu szkolenia z języka polskiego nie będzie mogło przekroczyć kwoty 3000 zł dla jednej osoby za jedno szkolenie. Osoba

uprawiona będzie mogła wziąć udział w maksymalnie trzech szkoleniach dofinansowanych z Funduszu Pracy. Analogiczne rozwiązanie przewidziano w zakresie możliwości finansowania szkoleń organizowanych przez Naczelną Izbę Pielęgniarek i Położnych.. Przyjęte rozwiązanie wychodzi naprzeciw zgłaszanym postulatом wzmocnienia kadry medycznej w RP i zwiększenie zatrudnienia w zawodach deficytowych. Wprowadzona regulacja się analogiczne do tej jaka został wprowadzona na gruncie ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz. U. poz. 583, z późn.zm.) i przewidywała możliwość organizowania szkoleń z języka polskiego dla obywateli Ukrainy wykonujących zawody medyczne.

8. 11. Inne postanowienia

Zgodnie z projektowanymi przepisami środki Funduszu Pracy mogą być przeznaczone na finansowanie zadań, w tym zadań publicznych służb zatrudnienia i OHP wskazanych w ustawie lub w innych ustawach.

W celu wyeliminowania wątpliwości interpretacyjnych wprowadzono przepis ustanawiający jako zasadę odpowiednie stosowanie do środków Funduszu Pracy wykorzystanych niezgodnie z przeznaczeniem, niewykorzystanych, pobranych nienależnie lub w nadmiernej wysokości przepisów art. 168 i art. 169 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, z tym że środki te podlegają zwrotowi na rachunek bankowy dysponenta Funduszu Pracy, o ile przepisy ustawy nie stanowią inaczej.

Oznacza to, że środki te, w przypadku wykorzystania ich niezgodnie z przeznaczeniem pobrania ich nienależnie lub w nadmiernej wysokości, podlegają zwrotowi wraz z odsetkami w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych.

Do środków przeznaczonych na realizację projektów unijnych, wykorzystanych niezgodnie z przeznaczeniem, z naruszeniem procedur lub w nadmiernej wysokości, stosuje się art. 207 ustawy o finansach publicznych.

Proponuje się aby dysponent Funduszu Pracy uzyskał możliwość dokonywania przesunięć przewidzianych w planie finansowym Funduszu Pracy kwot na finansowanie poszczególnych zadań oraz na finansowanie nowych, nieprzewidzianych w planie zadań w przypadku ich wprowadzenia ustawą lub innymi ustawami, bez obecnych ograniczeń dotyczących niepomniejszania środków na przeciwdziałanie bezrobociu.

9. AGENCJE ZATRUDNIENIA

Projektowane przepisy określają regulacje dotyczące funkcjonowania agencji zatrudnienia, tj. podmiotów świadczących usługi pośrednictwa pracy lub pracy tymczasowej. Zniesiono

obowiązek wydawania certyfikatów uprawniających do świadczenia usług agencji zatrudnienia; zwiększono opłatę za wpis do rejestru agencji zatrudnienia. Zrezygnowano z obowiązku uzyskiwania wpisu do rejestru usług doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego.

Projektowane zmiany w głównej mierze bazują na dotychczasowych przepisach i określają w szczególności:

- 1) definicje usług świadczonych przez agencje zatrudnienia;
- 2) zasady prowadzenia rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia;
- 3) warunki prowadzenia agencji zatrudnienia oraz zakres kontroli tych warunków;
- 4) sankcje z tytułu nieprzestrzegania warunków prowadzenia agencji zatrudnienia.

Proponowane przepisy nie nakładają nowych obowiązków informacyjnych oraz dodatkowych wymogów dla podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. W projektowanych przepisach wprowadzone zostały nowe regulacje mające na celu poprawę standardów świadczonych przez agencje zatrudnienia usług oraz ochronę osób będących klientami agencji zatrudnienia. W tym zakresie m.in.:

- 1) rozszerzono zakres realizowanych przez agencje zatrudnienia usług pośrednictwa pracy wymagających uzyskanie wpisu do rejestru o działanie polegające na gromadzeniu w postaci dokumentu elektronicznego i udostępnianiu informacji o wolnych i poszukiwanych miejscach pracy za pośrednictwem systemów teleinformatycznych;
- 2) dookreślono właściwość miejscową dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy w przypadku zgłoszenia przez podmiot zmiany adresu siedziby podmiotu do innego województwa, przed zakończeniem postępowania administracyjnego w sprawie wpisu do rejestru;
- 3) wprowadzono nowe przesłanki umożliwiające dokonanie przez marszałka województwa odmowy wpisu podmiotu do ww. rejestru oraz wykreślenia podmiotu wpisanego do rejestru;
- 4) rozszerzono zakres sprawowanej przez dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy kontroli agencji zatrudnienia;
- 5) zwiększono opłatę za wpis do rejestru agencji zatrudnienia.

Opłata za wpis do rejestru agencji zatrudnienia została zwiększona z 200 zł do 1000 zł. Niska opłata za wpis do rejestru powodowała, iż był on powszechnie dostępny i osiągalny. Podwyższenie opłaty za wpis do rejestru spowoduje, że wpisu będą dokonywały podmioty faktycznie zdecydowane na prowadzenie tego rodzaju działalności.

Zwiększenie tej kwoty ma na celu ograniczenie procedury uzyskiwania wpisu do rejestru przez podmioty, które faktycznie nie świadczą usług w tym zakresie. Poza tym z uwagi na fakt, że przepisy w ww. zakresie nie były nowelizowane, konieczne stało się urealnienie wysokości opłaty za wpis do rejestru agencji. Opłata nie była zmieniana od 2009 roku, więc od 13 lat wynosi ona 200 zł.

OCHOTNICZE HUFCE PRACY

Przewiduje się że Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) będą prowadziły działania na rzecz młodzieży, uczącej się, sprawiającej problemy wychowawcze lub mającej opóźnienie w realizacji obowiązku nauki, a także działań aktywizacyjnych adresowanych do młodzieży niepracującej i nieuczącej się.

W ramach planowanych działań proponuje się m.in.:

- 1) wprowadzenie górnej i dolnej granicy wieku osób, które mogą być objęte pomocą OHP;
- 2) utrzymanie dotychczasowych rozwiązań (wypracowanych w porozumieniu z MEiN) umożliwiających naukę w szkołach dla dorosłych 15-latków, którzy mają trudności z realizacją nauki w szkołach dla młodzieży;
- 3) utrzymanie nadzoru ministra właściwego do spraw pracy nad OHP i jako podstawową formę nadzoru utrzymanie akceptacji planów i kontrolę ich wykonania;
- 4) kontynuowanie refundacji wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom zatrudnianym w celu przygotowania zawodowego realizowanego przez OHP.

Proponowane rozwiązania organizacyjno-prawne mają charakter doprecyzowujący i porządkujący, a ich głównym celem jest poprawa jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy.

Ochotnicze Hufce Pracy wspierają młodzież zagrożoną marginalizacją w procesie kształcenia, wychowania i integracji społecznej i jednocześnie przygotowują ją do pełnienia ról społecznych oraz zawodowych. Wśród szczegółowych zadań realizowanych przez OHP znalazły się takie jak np. działania wspierające rozwój osobisty i integrację społeczną młodzieży, w tym działania opiekuńcze, wychowawcze, profilaktyczne i socjalizacyjne oraz działania umożliwiające młodzieży nabycie dodatkowej wiedzy i umiejętności potrzebnych na rynku pracy, oferując pozaszkolne zajęcia edukacyjne lub kierując ją na szkolenia oraz na kwalifikacyjne kursy zawodowe.

W projekcie ustawy doprecyzowano przepisy dotyczące struktury organizacyjnej OHP oraz uszczegółowiono zadania Komendanta Głównego OHP. Do ustawy przeniesiono rozwiązania dotyczące wszystkich jednostek organizacyjnych OHP – Komendy Głównej OHP, wojewódzkich komend OHP, centrów kształcenia i wychowania jak również ośrodków szkolenia zawodowego. Do ustawy przeniesiono również regulacje dotyczące zwrotu przez OHP kosztów poniesionych przez pracodawców na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

W ustawie uregulowano również kwestie dotyczące przetwarzania, pozyskiwania oraz udostępniania danych osobowych będących w zasobach OHP. Przetwarzanie danych osobowych szczególnie poprzez zbieranie, pozyskiwanie, udostępnianie oraz ich przechowywanie wynika z realizacji zadań ustawowych. Dane osobowe będą pozyskiwane, przetwarzane i przechowywane odpowiednio przez Komendanta Głównego OHP, Wojewódzkich Komendantów OHP, Dyrektorów Centrów Kształcenia i Wychowania oraz Dyrektorów Ośrodków Szkolenia – jako administratorów danych osobowych - stosownie do właściwości realizowanych ustawowych zadań, z zachowaniem zasady ich przetwarzania zgodnie z RODO i powszechnie obowiązującymi normami prawa. Zaproponowany w projekcie zakres danych osobowych przetwarzanych w rejestrach OHP jest niezbędny w celu realizacji zadań ustawowych OHP. Odnosi się on do osób fizycznych będących beneficjentami działań ustawowych OHP. Dane te mają istotne znaczenie dla prawidłowej weryfikacji zakresu uprawnień i danych osób ubiegających się o wsparcie lub korzystających ze wsparcia OHP. Posiadanie dostępu do proponowanego zakresu i kategorii danych w sposób zasadniczy pozwoli na optymalizowanie pomocy określonej w ustawie młodzieży, podejmowanie działań zmierzających do podwyższania kwalifikacji zawodowych lub przekwalifikowania, wspieranie inicjatyw służących przeciwdziałaniu bezrobociu i wychowaniu w procesie pracy, w tym organizowanie zatrudnienia oraz organizowanie międzynarodowej wymiany młodzieży), prowadzenia postępowań aplikacyjnych, kontrolnych, ewaluacyjnych, realizacji obowiązków sprawozdawczych m.in. w zakresie statystyki publicznej oraz określania planów dalszych działań.

Zgromadzone dane pozwolą na wypracowanie właściwych mechanizmów wsparcia i pomocy uczestnikom OHP, pozwolą również na prowadzenie analiz, które są niezbędne min. przy określaniu dalszej ścieżki kariery zawodowej uczestników lub określaniu jego potrzeb. Dostęp do tych danych pozwoli na dokonywanie trafniejszej oceny sytuacji absolwentów na rynku pracy oraz efektywniejszego prowadzenia badań losów absolwentów OHP. System kształcenia w

OHP powinien reagować na potrzeby rynku pracy, sprzyjać uczeniu się przez całe życie oraz umożliwiać absolwentom mobilność edukacyjną i zawodową. Aby było to możliwe, konieczne jest zapewnienie dostępu do informacji na temat przebiegu kształcenia uczestników i absolwentów, tak aby adekwatnie wspierać konkurencyjność i innowacje na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym, przeciwdziałać niedoborowi wykwalifikowanych pracowników oraz umożliwiać absolwentom podejmowanie satysfakcjonującego zatrudnienia. Dostęp do tego zakresu danych będzie miał także istotne znaczenie dla doskonalenia procesów doradztwa zawodowego, umożliwiając wykorzystywanie szczegółowych informacji i statystyk dotyczących sytuacji absolwentów na rynku pracy.

Należy także wziąć pod uwagę, uzgodnione przez państwa członkowskie Unii Europejskiej w ramach Rady Unii Europejskiej, Zalecenie Rady z dnia 20 listopada 2017 r. dotyczące monitoringu karier absolwentów (Dz. Urz. UE z dnia 09.12.2017 C 423/1). Zgodnie z motywem 2 tego Zalecenia, Rada Unii Europejskiej zaleca państwom członkowskim, aby we współpracy z partnerami społecznymi promowały wydajność i zatrudnialność poprzez udostępnianie możliwości zdobywania adekwatnej wiedzy, umiejętności i kompetencji. Dla osiągnięcia tego celu niezbędny jest dostęp do wysokiej jakości informacji, prowadzenia monitoringu i analiz w zakresie karier absolwentów. Informacje te pozwolą na zrozumienie przyczyn problemów z zatrudnialnością absolwentów w poszczególnych regionach, sektorach gospodarki lub w poszczególnych dziedzinach szkolnictwa wyższego lub kształcenia i szkolenia zawodowego, a także pozwolą na znalezienie rozwiązań tych problemów. Zgodnie z ust. 6 Zalecenia („Rozpowszechnianie i wykorzystywanie wyników”) Rada Unii Europejskiej zaleca terminowe, regularne i szerokie rozpowszechnianie i wykorzystywanie wyników analizy monitoringu karier absolwentów do:

1. wspierania projektowania i aktualizowania podstaw nauczania, tak aby udoskonalić nabywanie odpowiednich umiejętności i zwiększyć zatrudnialność;
2. lepszego dopasowywania umiejętności do potrzeb rynku pracy, tak aby wspierać konkurencyjność i innowacje na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym i by zaradzić niedoborowi wykwalifikowanej siły roboczej;
3. planowania uwzględniającego i wyprzedzającego zmieniające się potrzeby w zakresie zatrudnienia i edukacji oraz potrzeby społeczne;
4. kształtowania polityki na szczeblu krajowym i unijnym.

Przedstawione propozycje regulacji prawnych są dostosowane do specyfiki potrzeb OHP i nawiązują do analogicznych rozwiązań przyjętych w systemie oświatowym, nauce.

Kontynuowana będzie refundacja wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom zatrudnianym w celu przygotowania zawodowego realizowana przez OHP. Pracodawca ubiegający się o refundację będzie musiał jak dotychczas zadeklarować zatrudnienie młodocianego przez okres 6 miesięcy po zakończeniu przygotowania zawodowego, ale niewywiązanie się z zatrudnienia co najmniej 50% młodocianych (z przyczyn leżących po stronie pracodawcy) skutkować będzie 24-miesięczną karencją na uzyskanie refundacji za kolejnych uczniów. OHP zostało też upoważnione do przeprowadzania kontroli realizacji umów o refundację zawartych z pracodawcami, w miejscu odbywania przygotowania zawodowego przez młodocianych pracowników lub w siedzibie organizacji zrzeszającej pracodawców rozliczającej zawarte umowy o refundacji.

10. NADZÓR I KONTROLA

Celem projektowanych rozwiązań dotyczących kontroli przeprowadzanych przez ministra właściwego do spraw pracy, wojewodę oraz starostę jest jednolite uregulowanie zasad i trybu ich przeprowadzania.

Wprowadzenie w rozdziale nadzór i kontrola odesłania do ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o kontroli w administracji rządowej (Dz. U. z 2020 r. poz. 224) zapewni stosowanie jednakowej procedury przeprowadzania postępowania kontrolnego oraz jednoznacznie określi prawa i obowiązki stron w tym zakresie, a przede wszystkim jednoznacznie określi podstawy w zakresie możliwych środków dowodowych.

W art. 361 ust. 1 projektowanej ustawy rozszerzono uprawnienia kontrolne dla ministra właściwego do spraw pracy w zakresie zadań wynikających z ustawy.

Obecnie obowiązujące regulacje umożliwiają nałożenie kary pieniężnej w wysokości do 6000 zł jedynie w przypadku niezrealizowania zaleceń pokontrolnych wydanych przez wojewodę. Prowadzi to do sytuacji, w której te same podmioty w takim samym zakresie nie mogą być sankcjonowane przez ministra właściwego do spraw pracy, jako dysponenta Funduszu Pracy (ograniczenie uprawnień). Jednocześnie uprawnienia dotyczące możliwości nakładania kar (stosowania sankcji), nierównomiernie przyznane wobec różnych podmiotów lub wybranym organom, powodują niekorzystną sytuację dla jednostek kontrolowanych, które kontrolowane przez różne podmioty w tym samym zakresie mogą podlegać karom lub nie.

11. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA WYKROCZENIA PRZECIWKO PRZEPISOM USTAWY

Zaproponowano, aby dyrektor powiatowego urzędu pracy wykonywał prawa pokrzywdzonego, przysługujące dotychczas dysponentowi Funduszu Pracy – ministrowi właściwemu do spraw pracy, w sprawach o czyny, o których mowa w art. 371 projektu ustawy, polegające na niedopełnieniu obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy lub nieopłacaniu ich w przewidzianym przepisami terminie bądź na niezgłoszeniu wymaganych danych lub zgłoszeniu nieprawdziwych danych lub udzielaniu nieprawdziwych wyjaśnień albo odmowie ich udzielenia, które to czyny mają wpływ na wysokość przychodów Funduszu Pracy z tytułu składek oraz na uprawnienia osób tracących zatrudnienie do zasiłku dla bezrobotnych.

W aktualnym stanie prawnym dysponent Funduszu Pracy – minister właściwy do spraw pracy, do którego – jako pokrzywdzonego – z terenu całego kraju spływają informacje dotyczące postępowań prowadzonych w sprawie wymienionych wykroczeń (z okręgowych inspektoratów Państwowej Inspekcji Pracy – zawiadomienie inspektorów pracy o skierowaniu wniosków o ukaranie, z wydziałów karnych sądów rejonowych – zawiadomienia a terminie rozpraw, odpisy wyroków), nie ma ani możliwości uczestniczenia w tych postępowaniach, ani możliwości stosownego wykorzystania otrzymywanych informacji.

Możliwości takie posiada działający na lokalnym rynku pracy dyrektor powiatowego urzędu pracy.

Posiadane przez powiatowe urzędy pracy informacje o ukaraniu, np. pracodawcy za nieprzestrzeganie przepisów ustawy o aktywności zawodowej, będą miały znaczenie w postępowaniu w przedmiocie przyznania z Funduszu Pracy pomocy określonej w ustawie.

Projekt ustawy zakłada zwiększenie kary grzywny w przypadku prowadzenia agencji zatrudnienia i niepoinformowania dyrektora WUP o zaprzestaniu działalności w zakresie agencji zatrudnienia. Dotychczasowa kara w wysokości 100 zł jest niewspółmierna do wykroczenia i nie spełnia swojej funkcji prewencyjnej, mobilizującej agencje zatrudnienia do uaktualniania informacji na temat działalności w rejestrach agencji zatrudnienia prowadzonych przez właściwych dyrektorów WUP. Jest to szczególnie istotne dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy, aby informacje zawarte w rejestrze agencji zatrudnienia były zawsze aktualne.

I. ZMIANY W PRZEPISACH OBOWIĄZUJĄCYCH

W art. 374 dokonano zmiany art. 833 § 1¹ ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2021 r. poz. 1805, z późn.zm.) polegającej na zastąpieniu nazwy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustawą o aktywności zawodowej. Zmiana ma charakter dostosowujący.

W art. 375 dokonano zmiany art. 9 § 1¹ ustawy z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (Dz. U. z 2022 r. poz. 479, z późn.zm.) polegającej na zmianie nazwy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy na ustawę o aktywności zawodowej oraz wykreśleniu dodatków szkoleniowych, które to świadczenie nie jest już wypłacane w trakcie szkolenia. Zmiany mają charakter dostosowujący i porządkowy.

W art. 376 dokonano zmiany art. 70c ust. 11 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2021 r. poz. 1762, z późn.zm.) polegającej na zastąpieniu nazwy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustawą o aktywności zawodowej. Zmiana ma charakter dostosowujący.

W art. 377 dokonano zmiany w art. 13¹ ust. 3 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 2290) polegającej na zastąpieniu nazwy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustawą o aktywności zawodowej. Zmiana ma charakter dostosowujący.

W art. 378 dokonano następujących zmian dostosowujących i porządkowych w ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2022 r. poz. 933, z późn.zm.):

- w art. 5c w ust. 1 w pkt 1; w art. 5c w ust. 1 w pkt 2 wykreślono przygotowanie zawodowe dorosłych, gdyż ta forma pomocy nie występuje już w ustawie o aktywności zawodowej.

W art. 379 dokonano następujących zmian dostosowujących i porządkowych w ustawie z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2022 r. poz.2647):

- w art. 21 w ust. 1 w pkt: 102, 102a, 118 , 121 ,121a oraz w art. 26ha w ust. 5 pkt 5 zastąpiono nazwę ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustawą o aktywności zawodowej, oraz dokonano zmian wynikających ze zmian wprowadzonych ustawą o aktywności zawodowej

W art. 380 w ustawie z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2021 r. poz. 1915, z późn.zm.) wprowadzono następujące zmiany dostosowujące:

- w art. 44zzzb w ust. 3 pkt 5 i art. 92q w ust. 1 pkt 3 zastąpiono nazwę ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nazwą ustawy o aktywności zawodowej oraz zaktualizowano wymienione w tym przepisie formy pomocy,

- w art. 92q w ust. 1 pkt 3 dodano: publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego i instytucje partnerstwa lokalnego, a także związki, o których mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja

1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U z 2022 r. poz. 97) oraz związki zawodowe, o których mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 o związkach zawodowych (Dz. U z 2022 r. poz. 854, z późn. zm.).

W art. 381 dokonano zmiany w ustawie z dnia 19 października 1991 r. o gospodarowaniu nieruchomościami rolnymi Skarbu Państwa (Dz. U. z 2022 r. poz. 2329) polegającej na uchyleniu ust. 3c w art. 29, stanowiącym, iż jeżeli z nieruchomości będącą przedmiotem przetargu związane są miejsca pracy na terenie gminy uznanej na podstawie przepisów o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu za zagrożoną szczególnie wysokim bezrobociem strukturalnym, w razie zgłoszenia równorzędnych ofert, nabywcę ustala się, dokonując wyboru tego spośród oferentów, który gwarantuje zorganizowanie największej liczby miejsc pracy i utrzymanie ich przez okres co najmniej pięciu lat. Zamiana ma charakter porządkujący. Wynika ona z faktu, że zarówno ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz projektowana ustawa nie przewiduje uznania danej jednostki terytorialnej za obszar zagrożony „szczególnie wysokim bezrobociem strukturalnym”.

W art. 382 dokonano zmiany w art. 18ee w ust. 5 pkt 5 ustawy z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (Dz. U. z 2022 r. poz. 2587, z późn. zm.) zastępując nazwę ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nazwą ustawa o aktywności zawodowej.

W art. 383 dokonano następujących zmian dostosowujących i porządkowych w ustawie z dnia 19 czerwca 1997 r o zakazie stosowania wyrobów zawierających azbest (Dz. U. z 2020 r. poz. 1680):

- w art. 6 w ust. 1 zastąpiono nazwę ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustawą o aktywności zawodowej,
- w art. 6a ust. 1 i 6b ust. 6 zastąpiono rejonowy urząd pracy powiatowym urzędem pracy. Rejonowe urzędy pracy zostały już w 1999 r. zastąpione powiatowymi urzędami pracy.

W art. 384 dokonano dostosowujących zmian w art. 2 w pkt 2, art. 11 oraz art. 35a ust. 1 pkt 6a ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2021 r. poz. 573, z późn. zm.) zastępując nazwę ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustawą o aktywności zawodowej. Dodatkowo w art. 11 ust. 2 zostały wskazane formy pomocy z jakich korzystać może na zasadach takich jak

bezrobotni osoba niepełnosprawna zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu.

W art. 385 dokonano następujących zmian w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2022 r. poz. 1009, z późn.zm.):

- w art. 4 pkt 2 uchylono lit. 1. Zmiana wynika z faktu, iż zgodnie z proponowanymi przepisami osoba w trakcie studiów podyplomowych nie pobiera stypendium,
- w art. 6 w ust. 1 nadano nowe brzmienie pkt 9. Zmiana wynika z konieczności dostosowania przepisów do nowych form pomocy i likwidacji już nieistniejących,
- w art. 6 ust. 1 uchylono pkt 9b. Zmiana wynika z faktu, iż zgodnie z proponowanymi przepisami osoba w trakcie studiów podyplomowych nie pobiera stypendium,
- w art. 50 w ust. 14 i 14a zastąpiono nazwę ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustawą o aktywności zawodowej.

W art. 386 dokonano zmiany ustawy z dnia 20 listopada 1998 r. o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne (Dz. U. z 2022 r. poz. 2540). Zmiana wynika ze zmian wprowadzonych w ustawie 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych

W art. 387 dokonano zmiany w art. 27 ust. 5 ustawy z dnia 9 listopada 2000 r. o repatriacji (Dz. U. z 2022 r. poz. 1105) zastępując nazwę ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustawą o aktywności zawodowej.

W art. 388 dokonano zmiany w art. 28 ust. 3 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o kuratorach sądowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 167.) zastępując nazwę ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nazwą ustawa o aktywności zawodowej.

W art. 389 dokonano zmiany w art. 17 § 2 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia. (Dz. U. z 2022 r. poz. 1124) zastępując nazwę ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustawą o aktywności zawodowej.

W art. 390 ustawy dokonano zmiany w art. 37 ust. 5 i art. 40 ust. 4 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o pomocy publicznej dla przedsiębiorców o szczególnym znaczeniu dla

rynku pracy (Dz. U. z 2021 r. poz. 239) zastępując odniesienie do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przepisami o aktywności zawodowej.

W art. 391 ustawy dokonano zmiany w art. 3 ust. 3 pkt 4, art. 5 ust. 1 pkt 4 i art. 9 ust. 4 pkt 3 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 2189.) zastępując odniesienie do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przepisami ustawy o aktywności zawodowej.

W art. 392 dokonano zmiany w art. 2 w ust. 1 pkt 14 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach (Dz. U. z 2020 r. poz. 984) zastępując odniesienie do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przepisami o aktywności zawodowej.

W art. 393 dokonano zmiany polegającej na uchyleniu pkt 3 w art. 7 w ust. 2 ustawy z dnia 23 listopada 2002r. o restrukturyzacji zobowiązań koncesyjnych operatorów stacjonarnych publicznych sieci telefonicznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1700). Uchylany przepis odwołuje się do nieobowiązującej ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz.U. z 2003 r. poz. 514, z późn. zm.)

W art. 394 dokonano zmiany w art. 6 w ust. 3 pkt 5 ustawy z dnia 11 kwietnia 2003 r. o kształtowaniu ustroju rolnego (Dz. U. z 2022 r. poz. 461) zastępując nazwę ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustawą o aktywności zawodowej.

W art. 395 dokonano następujących zmian dostosowujących i porządkowych w ustawie z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz. U. z 2020 r. poz. 176, z późn.zm.) zastąpiono nazwę ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustawą o aktywności zawodowej oraz wprowadzono właściwe odesłania do tej ustawy.

W art. 396 dokonano następujących zmian w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2022 r. poz. 61, z późn.zm):

- w art. 3 pkt 23 lit. b i pkt 24 lit. b, art. 11a ust. 6, art. 17c ust. 6 zastąpiono nazwę ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nazwą ustawy o aktywności zawodowej,

- w art. 23 w ust.10 dodano pkt 7. Zmiana ma na celu umożliwienie udostępniania danych o pobieranych świadczeniach rodzinnych z rejestru centralnego utworzonego przez ministra właściwego do spraw rodziny - ministrowi właściwemu do spraw pracy w celu weryfikacji danych dotyczących osób ubiegających się o status bezrobotnego lub zasiłek dla bezrobotnych.

W art. 397 dokonano następujących zmian dostosowujących i porządkowych w ustawie z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2021 r. poz. 2268, z późn. zm.):

- w art. 6 pkt 11, art. 8 ust. 4 pkt 5, art. 105 ust. 2, art. 108 ust. 2 zastąpiono nazwę ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustawą o aktywności zawodowej,

- w art. 11 zmieniono brzmienie ust. 2 dostosowując je do ustawy o aktywności zawodowej. Usunięto uzależnienie przyznania, rozmiaru pomocy od faktu nieuzasadnionej odmowy podjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej przez bezrobotnego, z uwagi na fakt iż w ustawie o aktywności zawodowej zrezygnowano z karania bezrobotnych utratą posiadanego statusu od faktu odmowy aktywizacji, w tym podjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Analogicznej zmiany dokonano również w art. 43 ust. 7. Jednocześnie w art. 11 ust. 2 dokonano zmiany porządkowej i usunięto z przepisu udział w Programie Aktywizacji i Integracja, gdyż program ten nie jest już realizowany. Podobnej zmiany dokonano w art. 17 ust. 2 pkt. 5 usuwając odesłanie do wskazanego programu.

- w art. 107 w ust. 5b pkt 13 dokonano zmiany porządkowej i usunięto nazwę świadczenia szkoleniowego, gdyż taki rodzaj świadczenia już nie występuje w ustawie o aktywności zawodowej.

W art. 398 dokonano następujących zmian dostosowujących w ustawie z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1867, z późn. zm.):

- w art. 2 ust. 1 pkt 2 i 5, ust. 3 oraz ust. 5 zastąpiono nazwę ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustawą o aktywności zawodowej,

- w art. 2 w ust. 3 skreślono pkt 2. Usunięto uzależnienie nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego od faktu braku, w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych, nieuzasadnionej odmowy podjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej przez bezrobotnego. Wynika to z fakt. iż w ustawie o aktywności zawodowej zrezygnowano z karania bezrobotnych utratą posiadanego statusu od odmowy aktywizacji, w tym podjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

W art. 399 dokonano zmian w ustawie z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1285, z późn. zm.).

Warunkiem niezbędnym dla poprawy jakości i efektywności usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia jest oddzielenie statusu osoby bezrobotnej od ubezpieczenia zdrowotnego. Obecnie powiatowe urzędy pracy naliczają i odprowadzają składkę na ubezpieczenie zdrowotne za osoby bezrobotne. Wadą obecnego rozwiązania jest, że duża część osób rejestruje się w powiatowych urzędach pracy jako bezrobotni tylko po to, aby zostać objęta ubezpieczeniem zdrowotnym. W 2021 r. spośród osób bezrobotnych, z którymi doradca klienta przeprowadził rozmowę w celu zbadania ich potrzeb, 38,7% jako główny powód swojej rejestracji w powiatowym urzędzie pracy wskazało potrzebę uzyskania prawa do ubezpieczenia zdrowotnego. W poprzednich latach taką odpowiedź wskazywało odpowiednio w 2020 r. – 57,6%, w 2019 r. – 43,1% osób oraz w 2018 r. – 45% osób.

Przyjęte rozwiązanie powyższe i zniekształca statystyki dotyczące faktycznej liczby bezrobotnych w Polsce. Na konieczność zmian w proponowanym zakresie wskazała min. Najwyższa Izba Kontroli oraz Ministerstwo Finansów.

Najwyższa Izba Kontroli w Informacji o wynikach kontroli „Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych przez powiatowe urzędy pracy” (KPS.430.013.2021) wskazała, na konieczność „Podjęcia działań legislacyjnych mających na celu uniezależnienia objęcia ubezpieczeniem zdrowotnym od rejestracji w urzędzie pracy w charakterze osoby bezrobotnej.”;

W 2021 roku przeprowadzono Przegląd wydatków publicznych na wspieranie zatrudnienia i przeciwdziałanie bezrobociu. Koordynatorem badania było Ministerstwo Finansów. W dokumencie wskazano, że część osób bezrobotnych rejestruje się w urzędach pracy jedynie w celu uzyskania dostępu do ubezpieczenia, a w rzeczywistości nie jest zainteresowana podjęciem zatrudnienia – jest faktycznie bierna zawodowo albo pracuje w tzw. szarej strefie. Powoduje to m.in. korzystanie przez tę osobę z aktywnych form pomocy, wpływając negatywnie na efektywność tych form. W dokumencie rekomendowano automatyczne ubezpieczanie osób, które tracą pracę, za pośrednictwem systemów ZUS.

Pokreślić należy, że wejście w życie przepisów ustawy o aktywności zawodowej będzie realizacją części kamienia milowego nr A51G dla reformy pn. A4.1 Efektywne instytucje na rzecz rynku pracy, zapisanej w Krajowym Planie Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO). W szczegółowym opisie tego kamienia milowego wskazano:

„Jednym z kluczowych elementów reformy będzie również inne uregulowanie kwestii dot. ubezpieczenia zdrowotnego. Oddzielenie statusu osoby bezrobotnej od ubezpieczenia zdrowotnego spowoduje, że jako osoby bezrobotne lub poszukujące pracy będą rejestrowały się tylko osoby rzeczywiście poszukujące zatrudnienia lub innej formy wsparcia oferowanego przez

urząd. Powyższe rozwiązanie umożliwi lepsze wykorzystanie potencjału pracowników publicznych służb zatrudnienia, co przełoży się na bardziej efektywną pomoc na rzecz osób bezrobotnych i pracodawców."

Ponadto w innym fragmencie opisu kamienia milowego wskazano "System Publicznych Służb Zatrudnienia (PSZ) w Polsce jest silnie zdecentralizowany i oparty na współdziałaniu administracji rządowej i samorządowej.(...) Wykorzystywane formy wsparcia nie są dostosowane do aktualnych potrzeb rynku pracy i zbyt skoncetrowane na zarejestrowanych bezrobotnych, nie adresując działań w wystarczającym stopniu do istotnego dla Polski wysokiego odsetka osób nieaktywnych zawodowo. Krytycznie oceniane jest również powiązanie prawa do ubezpieczenia zdrowotnego z uzyskaniem statusu osoby bezrobotnej, co powoduje, że wielu zarejestrowanych bezrobotnych nie jest zainteresowanych działaniami aktywizacyjnymi."

Bez wprowadzenia projektowanych zmian niemożliwa będzie realizacja reformy zgodnie z ustalonymi kamieniami milowymi. Należy to do zadań instytucji odpowiedzialnej za realizację reformy (IOR), zgodnie z art. 141g. pkt 1 ustawy z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju (Dz. U. z 2021 r. poz. 1057, z 2022 r. 1079).

Zgodnie z proponowanym rozwiązaniem przewiduje się wprowadzenie ubezpieczenia zdrowotnego dla osoby niemającej innego tytułu do tego ubezpieczenia. Wniosek o ubezpieczenie będzie składany do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) wyłącznie elektronicznie za pośrednictwem profilu informatycznego ZUS. W celu zapewnienia możliwości złożenia wniosku osobom wykluczonym cyfrowo ZUS będzie obowiązany do zapewnienia w swojej siedzibie, oddziale lub innej wyznaczonej jednostce organizacyjnej odpowiedniego dostępu do środków technicznych umożliwiających złożenie wniosku. Procedura przyznawania ubezpieczenia będzie uproszczona. Przyznanie ubezpieczenia zdrowotnego nie będzie wymagało wydania decyzji, ZUS przekaze jedynie informacje o objęciu osoby ubezpieczeniem na profilu informacyjnym ZUS. Osobami uprawnionymi do objęcia ubezpieczeniem zdrowotnym na wniosek będą osoby mające zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i które w momencie składania tego wniosku przebywają w kraju, osoby które nie uzyskują przychodu w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz osoby, które nie podlegają ubezpieczeniu z innego tytułu. Grupa podmiotów uprawnionych do objęcia ubezpieczeniem zdrowotnym na wniosek będzie analogiczna do grupy osób, które w chwili obecnej są zarejestrowane w urzędach pracy jako osoby bezrobotne bez prawa do zasiłku.

Egzekwowanie kosztów świadczeń udzielonych osobom nieuprawnionym korzystającym z ubezpieczenia zdrowotnego na wniosek, będzie następowało zgodnie z obowiązującymi przepisami, ZUS tak jak teraz będzie dochodził wymaganych należności.

Projekt zakłada, że ZUS za każdy wniosek i informację będzie przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 3,75 zł. Wynagrodzenie to będzie finansowane z budżetu państwa z części - cz. 73, której dysponentem jest ZUS. Wynagrodzenie dla Zakładu w wysokości 3,75 zł za obsługę każdego z wniosków dot. objęcia opieką zdrowotną oraz wniosków o rezygnację z objęcia opieką zdrowotną, wyszacowane zostało w oparciu o rozliczenie kosztów ponoszonych dotychczas przy realizacji wniosków obsługiwanych tożsamo w nowoczesnej (elektronicznej) formule realizowanych przez Zakład w ciągu ostatnich dwóch lat (np. 300+, 500+, ect.). Dodatkowo przedmiotowy szacunek uwzględnia konieczność ponoszenia przez Zakład kosztów, które wystąpią przy realizacji tego zadania, przede wszystkim: (1) koszty informatyczne (modyfikacje systemu, usługi wdrożenia, koszty utrzymania, serwisu i wsparcia), (2) koszty dodatkowych nakładów pracy związanych z bezpośrednią obsługą nowej grupy klientów, w tym wykluczonych cyfrowo, (3) koszty dodatkowych nakładów pracy związanych z koniecznością weryfikacji wniosków elektronicznych odrzuconych przez system (ta część procesu nie będzie obsługiwana automatycznie). Szacuje się, że w pierwszym roku obowiązywania ustawy do Zakładu może trafić do 0,7 mln wniosków do obsługi (w tym wnioski pierwszorazowe, wyrejestrowujące lub ponawiane), przy założeniu że: (1) liczba osób kwalifikujących się do objęcia bezpłatnym ubezpieczeniem zdrowotnym w pierwszym roku obowiązywania ustawy wynosi 0,4 mln oraz (2) objęcie ubezpieczeniem zdrowotnym na wniosek następuje z dniem złożenia wniosku na okres 180 dni. Ponadto przyjęto założenie, że wśród osób uprawnionych, które skorzystają z przedmiotowego ubezpieczenia, 30 % dodatkowo złoży wniosek „ponowny” (po upływie 180 dni), a kolejne 30% osób uprawnionych złoży wniosek o wyrejestrowanie z ubezpieczenia.

Mając na uwadze powyższe, szacuje się że w pierwszym roku obowiązywania ustawy, koszty obsługi tego zadania, będące przychodami Zakładu wyniosą 2,5 mln zł (przy szacowanej przez Zakład stawce 3,75 zł za obsługę każdego wniosku dla Zakładu).

ZUS powinien otrzymywać wynagrodzenie również za wnioski „ponawiane”, bowiem każdorazowo wniosek „ponawiany”, będzie generował koszty związane z jego obsługą. Każdy taki wniosek będzie podlegał odrębnemu przetwarzaniu i weryfikacji merytorycznej w systemie ZUS (tj. czy wnioskujący nie jest już zgłoszony do ubezpieczenia zdrowotnego z innego tytułu lub jako członek rodziny). Dotyczy to także wniosków kolejno składanych przez te same osoby po wyczerpaniu 180 dni ubezpieczenia, które przysługiwało na podstawie wniosku poprzedniego.

W projekcie nie wprowadzono regulacji określających sposób przepływu pieniędzy między Ministerstwem Finansów a Narodowym Funduszem Zdrowia z uwagi na fakt, że w tym zakresie będą miały zastosowanie przepisy ogólne regulujące przepływ takich należności.

Projekt przewiduje wprowadzenie przepisu przejściowego, który będzie stanowił, że osoby objęte ubezpieczeniem zdrowotnym z tytułu zarejestrowania jako osoby bezrobotne bez prawa do zasiłku, będą objęte tym ubezpieczeniem przez okres 60 dni od dnia wejścia w życie ustawy. W tym okresie będą obowiązane do złożenia wniosku do ZUS o objęcie ubezpieczeniem zdrowotnym na wniosek. Projekt przewiduje że ustawa w ww. zakresie wejdzie w życie z dniem 1 stycznia 2024.

W związku z oddzieleniem składki zdrowotnej od ubezpieczenia zdrowotnego klientami powiatowych urzędów prac będą osoby faktycznie zainteresowane podjęciem pracy. W większym stopniu wykorzystany zostanie publicznych służb zatrudnienia, które będą mogły w szerszym zakresie zapewnić obsługę osób, które chcą pracować i w celu uzyskania realnej pomocy będą rejestrować się w powiatowych urzędach pracy. Planowane rozwiązania umożliwią lepsze wykorzystanie potencjału pracowników publicznych służb zatrudnienia, co przełoży się na bardziej efektywną pomoc na rzecz osób bezrobotnych i pracodawców.

W art. 400 dokonano następujących zmian dostosowujących i porządkowych w ustawie z dnia 21 kwietnia 2005 r. o opłatach abonamentowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1689):

- w art. 4 ust. 1 pkt 7 lit. c zastąpiono nazwę ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustawą o aktywności zawodowej,

W art. 401 dokonano dostosowujących zmian w art. 4 ust. 1 pkt 1 oraz pkt 4-6 ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 2085, z późn.zm) zastępując odniesienia do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odpowiednimi przepisami o aktywności zawodowej.

W art. 402 dokonano zmiany dostosowującej w art. 39 ust. 1 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. z 2020 r. poz. 7) zastępując odniesienie do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odpowiednimi przepisami o aktywności zawodowej.

W art. 403 dokonano dostosowujących zmian w art. 10 w ust. 1 pkt 3 lit. e i f oraz pkt 15, art. 13 pkt 2 i 3, art. 14 ust. 1, art. 18 ust. 3, art. 19 ust. 1 pkt 8 i 9, art. 63 ust. 3, art. 37 ust. 1 i ust. 2 pkt 4 oraz ust. 3 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.

U. z 2022 r. poz. 1614) zastępując odniesienie do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odpowiednimi przepisami o aktywności zawodowej.

W art. 404 dokonano następujących zmian dostosowujących i porządkowych w ustawie z dnia 7 września 2007 r. o pomocy osobom uprawnionym do alimentów (Dz. U. z 2022 r. poz. 1614, z późn.zm):

- w art. 2 pkt 17 lit. b, pkt 18 lit. b zastępując odniesienie do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odpowiednimi przepisami o aktywności zawodowej,

- w art. 5 w ust.3 skreślono pkt 3. Zmiana jest konsekwencją faktu, iż w ustawie o aktywności zawodowej zrezygnowano z karania bezrobotnych utratą posiadanego statusu wskutek odmowy aktywizacji, w tym podjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Bezrobotny nie będzie miał zatem żadnego obowiązku podejmowania pracy zgodnie z planowanymi zmianami a zatem wskazane tutaj czyny nie mogą również stanowić podstawy do uznania dłużnika alimentacyjnego za uchylającego się od zobowiązań alimentacyjnych.

W art. 405 dokonano zmiany dostosowującej w art. 12 w ust. 1a pkt 2 ustawy z dnia 9 maja 2008 r. o Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (Dz. U. z 2022 r. 2157.) zastępując nazwę ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustawą o aktywności zawodowej.

W art. 406 dokonano zmiany dostosowującej w art. 73 w ust. 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1691) zastępując odniesienie do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odniesieniem do przepisów o aktywności zawodowej.

W art. 407 dokonano zmiany dostosowującej w art. 123 ust. 1 ustawy z dnia 19 grudnia 2008r. o postępowaniu kompensacyjnym w podmiotach o szczególnym znaczeniu dla polskiego przemysłu stoczniowego (Dz. U. z 2020 r. poz. 1696) zastępując nazwę ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustawą o aktywności zawodowej.

W art. 408 dokonano zmiany dostosowującej w art. 17 ust. 3 ustawy z dnia 19 czerwca 2009 r. o pomocy państwa w spłacie niektórych kredytów mieszkaniowych udzielonych osobom, które utraciły pracę (Dz. U. z 2016 r. poz. 734) zastępując nazwę ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustawą o aktywności zawodowej.

W art. 409 dokonano zmiany dostosowującej w art. 33 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 2010 r. o sporcie (Dz. U. z 2022 r. poz. 1599, z późn.zm) zastępując nazwę ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustawą o aktywności zawodowej.

W art. 410 dokonano zmian dostosowujących w art. 4 pkt 4 lit. a oraz art. 8 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2020 r. poz. 2156) zastępując nazwę ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustawą o aktywności zawodowej.

W art. 411 dokonano następujących zmian dostosowujących w ustawie z dnia 16 września 2011 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi (Dz. U. z 2021 r. poz. 379) zastępując w art. 17 ust. 1 nazwę ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustawą o aktywności zawodowej

W art. 412 dokonano zmiany dostosowującej w art. 5 w ust. 4 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz. U. z 2022 r. poz. 633, z późn. zm.) zastępując odniesienie do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odniesieniem do przepisów o aktywności zawodowej.

W art. 413 dokonano zmian dostosowujących w art. 3 ust. 2 pkt 1, art. 5 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 1 oraz art. 28 ust. 4 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 669,z późn.zm.) zastępując odniesienie do zasiłku dla bezrobotnych oraz poszczególnych form pomocy w przepisach ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odniesieniem do odpowiednich przepisów ustawy o aktywności zawodowej.

W art. 414 dokonano zmian dostosowujących w art. 16 ust. 3, art. 19 ust. 4, art. 22 ust. 1 ustawy z dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu (Dz. U. z 2022 r. poz. 1694, z późn.zm.) zastępując odniesienie do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odniesieniem do odpowiednich przepisów ustawy o aktywności zawodowej.

W art. 415 dokonano następujących zmian w art. 34 ustawy z dnia 21 października 2016 r. o umowie koncesji na roboty budowlane lub usługi (Dz. U. z 2021 r. poz. 541,z późn.zm.):

- w pkt 2 i 3 zastąpiono odniesienie do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odniesieniem do przepisów o aktywności zawodowej,

W art. 416 dokonano następujących zmian w ustawie z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2021 r. poz. 1082):

- w art. 45 w ust. 11 pkt 3 lit d, art. 68 ust. 7 pkt 1, art. 117 ust. 2 pkt 3 i ust. 8a, art. 168 ust. 5a, art. 178 ust. 3 pkt 3 lit. d zastąpiono odniesienie do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odniesieniem do przepisów o aktywności zawodowej,

W art. 417 dokonano zmiany w art. 49 ust. 4 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2022 r. poz. 574) polegającej na określeniu zadań akademickiego biura karier. Tym samym w ustawie tej rezygnowano z odesłania w tym zakresie do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W art. 420 dokonano zmiany w art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 31 stycznia 2019 r. o rodzicielskim świadczeniu uzupełniającym (Dz. U. z 2022 r. poz. 1051) zastępując odniesienie do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odesłaniem do ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych,

W art. 419 dokonano zmiany w art. 2 w ust. 2 pkt 11 ustawy z dnia 9 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1818) zastępując odniesienie do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odniesieniem do odpowiednich przepisów ustawy o aktywności zawodowej.

W art. 420 dokonano następujących w ustawie z dnia 11 września 2019 r. - Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2022 r. poz. 1710, z późn.zm.)

- w art. 94 ust. 1 pkt 2 lit a i b oraz art. 96 ust. 2 pkt 2 lit. a i b zastąpiono odniesienie do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odniesieniem do przepisów o aktywności zawodowej,

- w art. 94 ust. 1 pkt 2 lit b i g oraz art. 96 ust. 2 pkt 2 lit. b wykreślono warunek aby przeszukujący pracy nie pozostawał w zatrudnieniu lub wykonywaniu innej pracy zarobkowej.

W art. 421 dokonano zmiany w art. 2 pkt 1 ustawy z dnia z dnia 11 września 2019 r. o pracy na statkach rybackich (Dz. U. z 2019 r. poz. 2197) zastępując odniesienie do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odniesieniem do odpowiednich przepisów ustawy o aktywności zawodowej.

W art. 422 dokonano następujących zmian w ustawie z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. z 2022 r. poz. 655, z późn.zm.):

- w art. 313 ust. 6, art. 322 zastępując odniesienie do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odniesieniem do odpowiednich przepisów ustawy o aktywności zawodowej,

- w art. 314 w ust. 2, 4 i 5 dokonano zmiany porządkowej zastępując rejonowe urzędy pracy powiatowymi urzędami pracy, gdyż rejonowe urzędy pracy zlikwidowano w 1999r.

W art. 423 dokonano zmian w art. 22 ust. 6 i 7 oraz art. 24 ust. 1 ustawy z dnia z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz. U. z 2022 r. poz. 583 z późn. zm) zastępując odniesienie do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odniesieniem do odpowiednich przepisów ustawy o aktywności zawodowej.

W art. 426 ustawie z dnia z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej (Dz. U. poz. 1812 z późn. zm) dokonano zmian dostosowujących zastępując odniesienie do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odniesieniem do odpowiednich przepisów ustawy o aktywności zawodowej.

W ustawie przewiduje się również wprowadzenie odpowiednich przepisów przejściowych.

W art. 425 uregulowano sytuacje postępowań wszczętych i niezakończonych do dnia wejścia w życie ustawy.

W art. 427 ust. 4 wprowadzono unormowanie, zgodnie z którym zasiłki przyznane do dnia 31 grudnia 2009 r. nie będą podlegać waloryzacji.

Mocą art. 1 pkt 49 lit. a ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2009 r. Nr 6, poz. 33) zmieniony został art. 72 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Zmiana polegała na wprowadzeniu dwóch kwot zasiłku dla bezrobotnych: innej kwoty w okresie pierwszych trzech miesięcy posiadania prawa do zasiłku oraz innej kwoty w okresie kolejnych miesięcy posiadania prawa do zasiłku.

Przywołany przepis wszedł w życie dnia 1 stycznia 2010 r.

Do dnia 31 grudnia 2009 r. obowiązywała jedna kwota zasiłku dla bezrobotnych, bez względu na to w jakim okresie posiadania prawa do zasiłku zasiłek ten był wypłacany.

W okresie obowiązywania ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, waloryzacji podlegały zasiłki dla bezrobotnych przyznane do dnia 31 grudnia 2009 r. oraz przyznane po dniu 31 grudnia 2009 r., te ostatnie z podziałem na zasiłki wypłacane w okresie pierwszych 90 dni posiadania prawa do zasiłku oraz zasiłki wypłacane w okresie kolejnych dni posiadania prawa do zasiłku.

Aktualnie, z uwagi na znaczny upływ czasu od dnia 31 grudnia 2009 r. (blisko 13 lat), oraz związane z tym znaczne prawdopodobieństwo braku osób uprawnionych do zasiłków dla bezrobotnych przyznanych do dnia 31 grudnia 2009 r., utrzymanie kategorii zasiłków dla bezrobotnych przyznanych do dnia 31 grudnia 2009 r. oraz waloryzowanie tych świadczeń nie jest zasadne.

Zgodnie z art. 429 do dnia 31 grudnia 2024 r. szkolenia dla osób bezrobotnych będą mogły realizować podmioty posiadające wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych. W konsekwencji przepis określający obowiązek posiadania wpisu do BUR wejdzie w życie z odpowiednim *vacatio legis*.

Zdecydowano się zastąpić wpis instytucji szkoleniowej do Rejestru Instytucji Szkoleniowych wpisem do Bazy Usług Rozwojowych (BUR) ze względu na aktualne dublowanie się informacji w dwóch publicznych rejestrach. Określono, że szkolenia dla osób bezrobotnych realizują podmioty wpisane do rejestru, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 8 ustawy z dnia 9 listopada 2000 r. o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (Dz. U. 2020 r. poz. 299, z późn. zm.) w zakresie świadczenia usług szkoleniowych. W celu zapewnienia odpowiedniego okresu przejściowego pozwalającego wszystkim interesariuszom, a w szczególności instytucjom szkoleniowym, dostosowanie się do nowych rozwiązań, zaproponowano utrzymanie w mocy w latach 2023-2024 . przepisów regulujących funkcjonowanie Rejestru Instytucji Szkoleniowych.

W art. 430 zaproponowano, aby pozostawić bez rozpoznania wnioski o udzielenie wsparcia w ramach instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy określonych w uchylanej ustawie o promocji zatrudnienia, które nie zostały uwzględnione jako formy pomocy w projektowanej ustawie, a złożone zostały przed dniem wejścia w życie projektowanej ustawy. Natomiast do wniosków o udzielenie wsparcia w ramach instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy określonych w uchylanej ustawie o promocji zatrudnienia, uwzględnionych jako formy pomocy określone w projektowanej ustawie, które złożone zostały przed dniem wejścia w życie ustawy, stosowane będą przepisy projektowanej ustawy.

W art. 431 określono, iż instrumenty rynku pracy i usługi rynku pracy, określone w uchylanej ustawie o promocji zatrudnienia, do których skierowanie nastąpiło albo których realizacja rozpoczęła się przed dniem wejścia w życie ustawy, będą realizowane na zasadach i przez okres wynikający z dotychczasowych przepisów. Nadto, indywidualne plany działania określone w art. 34a uchylanej ustawy o promocji zatrudnienia, których przygotowanie albo realizacja rozpoczęły się przed dniem wejścia w życie ustawy, są realizowane na zasadach i przez okres wynikający z dotychczasowych przepisów. Powiatowe urzędy pracy są obowiązane dostosować indywidualne plany działania, jeżeli przewidziane w nich działania nie zostały określone jako formy pomocy w ustawie, a ich realizacja jeszcze się nie rozpoczęła.

Art. 432 stanowi, iż świadczenia przysługujące osobie podlegającej ubezpieczeniu społecznemu rolników, z którą stosunek pracy lub stosunek służbowy został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy i która nie jest uprawniona do zasiłku, przyznane na podstawie

art. 62 uchylanej ustawy o promocji zatrudnienia, przed dniem wejścia w życie ustawy, są finansowane w wysokości i przez okresy wynikające z dotychczasowych przepisów.

Projekt ustawy zakłada (**art. 435**), iż świadczenia szkoleniowe, przyznane na podstawie art. 70 ust. 6 uchylanej ustawy o promocji zatrudnienia, przed dniem wejścia w życie ustawy, są wypłacane w wysokości i przez okresy wynikające z dotychczasowych przepisów. W okresie pobierania tego świadczenia osoba nie może zarejestrować się w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna.

W **art. 434** uregulowano kwestię Umów i porozumień zawartych przed dniem wejścia w życie ustawy (na podstawie przepisów ustawy o promocji zatrudnienia). Umowy takie i porozumienia będą wykonywane na podstawie dotychczasowych przepisów.

W celu zapewnienia ciągłości realizacji zadań finansowanych w ramach limitów środków KFS wprowadzono przepis (art. 437), zgodnie z którym w roku 2023 r., podział i wydatkowanie puli KFS przyznanej na ten rok (tj. limitu podstawowego oraz rezerwy) następuje zgodnie z przyjętymi w roku 2022 priorytetami wydatkowania, według przepisów ustawy uchylanej w art. 434. Oznacza to, że w roku 2023 nabór i ocena wniosków o dofinansowanie oraz zawieranie umów następuje na zasadach określonych w dotychczas obowiązującej ustawie. Realizacja i rozliczanie umów zawartych przed dniem 1 stycznia 2024 będzie odbywać się na zasadach określonych w dotychczas obowiązującej ustawie. Jednocześnie w roku 2023 mogą być jeszcze finansowane działania określone w art. 69a zgodnie z zasadami określonymi w art. 69b, np. finansowanie studiów podyplomowych, promocja KFS czy określanie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy bądź konsultacje i poradnictwo dla pracodawców w zakresie korzystania z KFS.

W **art. 437** postanowiono, iż Dyrektorzy WUP i wicedyrektorzy WUP oraz dyrektorzy PUP i ich zastępcy z dniem wejścia w życie ustawy stają się odpowiednio dyrektorami WUP i ich zastępcami oraz dyrektorami PUP i ich zastępcami w rozumieniu ustawy.

W **art. 438** określono, iż doradca EURES który nie spełni w dniu wejścia w życie ustawy ww. wymogów może być nadal zatrudniony na stanowisku doradcy EURES pod warunkiem, że posiada znajomość języka niemieckiego lub francuskiego.

W **art. 439**. uregulowano status niektórych pracowników powiatowego urzędu pracy oraz wojewódzkiego urzędu pracy. Na mocy ustawy pracownicy zatrudnieni na stanowisku pośrednika pracy-stażysty w PUP, z dniem jej wejścia w życie staną się młodszymi doradcami ds. zatrudnienia, a pracownicy zatrudnieni w dniu wejścia w życie ustawy na stanowisku

pośrednika pracy staną się doradcami ds. zatrudnienia lub starszymi doradcami ds. zatrudnienia. Pracownicy wojewódzkiego urzędu pracy lub powiatowego urzędu pracy zatrudnieni w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy na stanowisku doradcy zawodowego-stażysty staną się młodszymi doradcami zawodowymi. Pracownik wojewódzkiego urzędu pracy lub powiatowego urzędu pracy zatrudniony w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy na stanowisku doradcy zawodowego staje się doradcą zawodowym lub starszym doradcą zawodowym.

Art. 440. stanowi, iż do dnia powołania Rady Rynku Pracy, wojewódzkich rad rynku pracy i powiatowych rad rynku pracy na podstawie przepisów niniejszej ustawy, zadania tych rad wykonują odpowiednio Rada Rynku Pracy, wojewódzkie rady rynku pracy i powiatowe rady rynku pracy, działające w składzie i na zasadach określonych w przepisach ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690, z późn. zm.) nie dłużej jednak niż do dnia 31 grudnia 2023 r.

Projekt ustawy stanowi, iż wpisy do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia i certyfikaty o dokonaniu wpisu podmiotu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, uprawniające do świadczenia pośrednictwa pracy albo pracy tymczasowej wydane agencjom zatrudnienia przez marszałka województwa na podstawie przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zachowują ważność do czasu wykreślenia podmiotu z rejestru agencji zatrudnienia. Natomiast wpisy do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia i certyfikaty o dokonaniu wpisu podmiotu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, uprawniające do świadczenia doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego wydane agencjom zatrudnienia przez marszałka województwa na podstawie przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tracą ważność z dniem wejścia w życie przepisów ustawy.

Podmioty, które w dniu wejścia w życie ustawy posiadają wpis do rejestru agencji zatrudnienia, są obowiązane przechowywać wszystkie dokumenty niezbędne do wykazywania spełnienia warunków wymaganych do wykonywania działalności objętej wpisem do rejestru agencji zatrudnienia przez cały okres posiadania wpisu do tego rejestru oraz przez okres trzech lat od dnia wykreślenia podmiotu z rejestru.

Podmioty zagraniczne, które nie posiadają wpisu do rejestru agencji zatrudnienia są zobowiązane w czasie 3 miesięcy od wejścia w życie ustawy do uzyskania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia.

Art. 441 stanowi, iż dodatki do wynagrodzenia dla pracowników powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy oraz Ochotniczych Hufców Pracy, przyznane do dnia wejścia w życie ustawy, są wypłacane na zasadach określonych w dotychczasowych przepisach, nie dłużej jednak niż do dnia 31 grudnia 2023 r. Dodatkowo przyznając pierwszy dodatek motywacyjny, kierujący komórką organizacyjną uwzględnia wypłaty dodatków do wynagrodzeń przyznanych niektórym pracownikom na podstawie przepisów uchylanej ustawy o promocji zatrudnienia, w okresie, za który dodatek motywacyjny jest przyznawany.

Art. 443 reguluje materię m.in. ważności wpisów do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia i certyfikatów o dokonaniu wpisu podmiotu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, uprawniające do świadczenia pośrednictwa pracy albo pracy tymczasowej wydane na podstawie przepisów uchylanej ustawy o promocji zatrudnienia. Przepis stanowi, iż zachowują one ważność do czasu wykreślenia podmiotu z rejestru agencji zatrudnienia.

Wpisy do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia i certyfikaty o dokonaniu wpisu podmiotu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, uprawniające do świadczenia doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego wydane na podstawie przepisów uchylanej ustawy o promocji zatrudnienia, utracą swoją ważność z dniem wejścia w życie przepisów ustawy.

Podmioty, które w dniu wejścia w życie ustawy będą posiadały wpis do rejestru agencji zatrudnienia, są obowiązane przechowywać wszystkie dokumenty niezbędne do wykazywania spełnienia warunków wymaganych do wykonywania działalności objętej wpisem do rejestru agencji zatrudnienia przez cały okres posiadania wpisu do tego rejestru oraz przez okres trzech lat od dnia wykreślenia podmiotu z rejestru.

Podmioty zagraniczne, które nie posiadają wpisu do rejestru agencji zatrudnienia są zobowiązane w czasie 3 miesięcy od wejścia w życie ustawy do uzyskania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia.

Art. 445 ustawy reguluje kwestię rejestrów i danych zgromadzonych i przetwarzanych w nich na podstawie przepisów uchylanej ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Przepis ten stanowi, iż dane te stają się danymi zgromadzonymi i przetwarzanymi w rejestrach prowadzonych na podstawie niniejszej ustawy.

Art. 446. Przepis ten zobowiązuje ministra właściwego do spraw pracy do dostosowania systemów teleinformatycznych do wymagań określonych w ustawie w terminie do 24 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy.

Art. 448. Potrzeba wprowadzenia w art. 450 przepisu przejściowego dotyczącego wysokości obowiązkowej składki na Fundusz Pracy w 2023 roku, wynika z tego, że przepis art. 262 projektu ustawy odsyła, w kwestii wysokości obowiązkowej składki na Fundusz Pracy, do ustawy budżetowej, zaś przepis art. 26 ustawy budżetowej na rok 2023, ustalający wysokość obowiązkowej składki na Fundusz Pracy na rok 2023, powołuje art. 104 ust. 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która traci moc z dniem wejścia w życie projektowanej ustaw

Art. 449. W celu zapewnienia realizacji zadań finansowanych w ramach kwot środków (limitów) Funduszu Pracy na finansowanie form pomocy oraz kosztów funkcjonowania określonych w projektowanej ustawie, wprowadzono przepisy szczególne na rok 2023.

W 2023 r. zadania określone w ustawie dla wojewódzkich urzędów pracy, powiatowych urzędów pracy, OHP i wojewodów finansowane będą z kwot środków (limitów) Funduszu Pracy ustalonych na podstawie uchylanej ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy na finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej, oraz innych fakultatywnych zadań.

W 2023 r. zadania określone w ustawie dla ministra właściwego do spraw pracy finansowane będą z wyodrębnionej dla ministra właściwego do spraw pracy na rok 2023 kwoty środków (limitu) Funduszu Pracy na finansowanie innych fakultatywnych zadań na podstawie uchylanej ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Zakłada się, że projektowana ustawa wejdzie w życie z dniem 1 stycznia 2024 r., z wyjątkiem przepisów wskazanych w projekcie.

II. INFORMACJA O PODLEGANIU PROJEKTU NOTYFIKACJI

Projekt ustawy nie podlega notyfikacji zgodnie z trybem przewidzianym w przepisach dotyczących sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych.

III. OPINIA O ZGODNOŚCI PROJEKTU Z PRAWEM UNII EUROPEJSKIEJ

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

IV. INFORMACJA O PODLEGANIU PROJEKTU OBOWIĄZKOWI UZYSKANIA OPINII ORGANÓW I INSTYTUCJI UE

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

V. INFORMACJA O ZAGROŻENIACH KORUPCYJNYCH

W projekcie ustawy przewidziane zostały rozwiązania prawne, które powodują zminimalizowanie zagrożeń korupcyjnych.