



MINISTER  
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Warszawa, dnia 12 kwietnia 2013 r.

DRP-VIII-02100-3-253-IS/12

**Pani**  
**Henryka Bochniarz**  
**Prezydent**  
**Polskiej Konfederacji**  
**Pracodawców Prywatnych**  
**„Lewiatan”**

Dziękując za przekazane w piśmie z dnia 28 marca 2013 r. znak: PKPP/MZ/240/56/2013 uwagi do *projektu założeń projektu ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw*, jednocześnie uprzejmie wyjaśniam:

Uwagi szczególne

Ad. 1

Nie podzielam Państwa stanowiska w kwestii profilowania osób bezrobotnych. Zakłada się, że na podstawie oceny potencjału aktywizacyjnego, jakim dysponuje osoba bezrobotna i rodzaju jej potrzeb, określony i przypisany jej zostanie jeden z trzech profili pomocy, w ramach którego koncentrować się będą działania prowadzone na jej rzecz przez urząd pracy. Przewiduje się, że wstępna ocena dokonywana będzie z wykorzystaniem *Kwestionariusza do profilowania usług dla osób bezrobotnych*, który będzie powszechnie stosowany wobec wszystkich osób rejestrujących się w urzędach pracy. Kwestionariusz będzie miał formę elektroniczną. Profil pomocy odpowiedniej dla bezrobotnego określany

będzie na podstawie dwóch zmiennych: *Oddalenia od rynku pracy* oraz *Gotowości do powrotu na rynek pracy*.

Przewiduje się, że jeśli po wykonaniu badania pracownik urzędu pracy uzna, że wynik badania za pomocą *Kwestionariusza* niewłaściwie obrazuje potrzeby osoby bezrobotnej, będzie miał możliwość przypisania jej innego profilu pomocy, który jego zadaniem jest dla osoby bezrobotnej odpowiedni. W takim przypadku pracownik będzie zobowiązany do uzasadnienia swojej decyzji.

Przypisanie profilu pomocy nie będzie miało charakteru ostatecznego i niezmiennego. Przewiduje się, że co pewien czas przypisanie profilu pomocy będzie poddawane weryfikacji. Może to nastąpić, np. po 6 lub 12 miesiącach albo po istotnym wydarzeniu, które będzie miało wpływ na sytuację osoby bezrobotnej na rynku pracy.

Należy tu wyraźnie podkreślić, że profilowanie usług będzie działaniem wspomagającym pracę urzędów pracy. Wynik badania *Kwestionariuszem do profilowania usług dla osób bezrobotnych* będzie podpowiedzią dla urzędu pracy w zakresie sposobu postępowania z osobą bezrobotną i doboru najbardziej odpowiednich form pomocy, aby lepiej wykorzystać potencjał osób bezrobotnych i środki finansowe.

Jednocześnie należy wyjaśnić, że w celu uniknięcia pejoratywnych konotacji słowa „segmentacja”, planując wprowadzenie nowego podejścia do indywidualizacji usług kierowanych do bezrobotnych zastosowany został termin „*profilowanie usług dla bezrobotnych*”.

Odnosząc się natomiast do postulatu przyjęcia czasu pozostawania bez zatrudnienia jako podstawy kwalifikowania osoby do odpowiedniego wsparcia, uprzejmie informuję, że proponowane przez resort pracy nowe podejście do indywidualizacji usług kierowanych do bezrobotnych nie uzależnia charakteru pomocy oferowanej przez urząd pracy jedynie od jednego czynnika, jakim jest czas pozostawania osoby bezrobotnej bez zatrudnienia. Planując wprowadzenie nowego rozwiązania, które ułatwi identyfikację bezrobotnych cechujących się wysokim poziomem aktywności w poszukiwaniu sposobu na rozwiązanie własnej sytuacji zawodowej, bezrobotnych wymagających wsparcia poprzez dostępne usługi i instrumenty rynku pracy oraz tzw. bezrobotnych oddalonych od rynku pracy (bezrobotnych drugiej szansy), którzy uzyskują pomoc w ramach programów inicjowanych we współpracy z innymi instytucjami, w tym z instytucjami pomocy społecznej, uwzględnianych jest szereg czynników, np. poziom wykształcenia, doświadczenie zawodowe, posiadane uprawnienia, itd. W mojej ocenie jest to rozwiązanie, które umożliwi wstępną ocenę sytuacji osoby bezrobotnej na rynku pracy.

## Ad. 2

Przede wszystkim należy zwrócić uwagę, że nie można mówić o marginalnej roli w walce z bezrobociem przewidzianego w projekcie założeń zlecenia usług aktywizacyjnych podmiotom zewnętrznym. Planuje się, że skala zaprojektowanych rozwiązań w zakresie zlecanych usług będzie uzależniona od dostępnych środków Funduszu Pracy przeznaczonych na ich finansowanie. Szacuje się, że kwota środków Funduszu Pracy przeznaczona na wydatki związane ze zlecaniem usług aktywizacyjnych w 2014 r. będzie wynosiła 160 mln zł, ale w kolejnych latach może ulec zmianie w zależności od zapotrzebowania.

W kwestii wyboru grupy osób bezrobotnych, które zostaną przekazane w ramach zlecenia usług aktywizacyjnych podmiotom zewnętrznym, należy zaznaczyć, iż obowiązujące przepisy nie nakładają na pracodawców obowiązku zgłaszania do urzędów pracy ofert pracy, w związku z czym wiele ofert pracy trafia do agencji zatrudnienia. Mając na uwadze poprawę sytuacji osób bezrobotnych, poprzez zwiększenie dostępu tych osób do usług aktywizacyjnych świadczonych również przez agencje zatrudnienia oraz posiadanych przez nich ofert pracy, zaproponowano rozwiązanie w postaci zlecenia usług aktywizacyjnych, co tym samym zwiększa szansę bezrobotnych na znalezienie zatrudnienia.

Podkreślić należy, że w polityce rynku pracy coraz większą wagę przywiązuje się do współpracy z partnerami rynku pracy, w tym agencjami zatrudnienia. Testowane przez resort pracy, w ramach projektu pilotażowego „Partnerstwo dla pracy”, rozwiązania w zakresie przekazania agencjom zatrudnienia obsługi wybranych grup bezrobotnych będących w trudnej sytuacji na rynku pracy, w tym zaliczonych w przyszłości do grupy „oddaleni od rynku pracy” zakłada, iż agencja zatrudnienia będzie stosowała wieloaspektowe wsparcie wobec obsługiwanych osób bezrobotnych.

Testowane rozwiązania poddane zostaną bieżącemu monitoringowi oraz ewaluacji i w przypadku ich pozytywnej weryfikacji, staną się częścią zmian legislacyjnych mających na celu przekazanie obsługi bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, podmiotom zewnętrznym.

Ponadto uprzejmie wyjaśniam, że projekt zakłada wydzielenie środków Funduszu Pracy na zlecenie usług w postaci odrębnej pozycji finansowej, tj. odrębnej puli środków finansowych przeznaczonych na zlecenie usług. W związku z powyższym pula środków dla powiatowego urzędu pracy nie będzie uszczuplana. Szczegóły dotyczące zasad, według których rozpatrywane będą wnioski marszałków i przyznawane środki na zlecenie usług opracowane zostaną poza ustawą.

Odnosząc się natomiast do kwestii dotyczącej możliwości realizacji programów w ramach zlecenia usług aktywizacyjnych przez okres dłuższy niż rok, w mojej ocenie ww. programy mogą być realizowane przez okres dłuższy niż rok z zastrzeżeniem, że wydatkowane na ten cel środki, w kolejnym roku będą pokrywane w ramach limitu roku następnego, określanego na podstawie planu finansowego Funduszu Pracy stanowiącego załącznik do ustawy budżetowej uchwalanej na dany rok. Podstawę prawną stanowi tutaj przepis art. 109 ust. 10 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.), zgodnie z którym organy zatrudnienia oraz ochotnicze hufce pracy mogą zawierać umowy, porozumienia i udzielać zleceń dotyczących realizacji programów rynku pracy finansowanych z Funduszu Pracy, powodujących powstawanie zobowiązań przechodzących na rok następny do wysokości 30 % kwoty środków (limitów) ustalonych na dany rok kalendarzowy, a łącznie z zobowiązaniami wynikającymi z realizacji projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej do wysokości określonej przez ministra właściwego do spraw pracy. Zobowiązania te obciążają kwotę (limit) środków Funduszu Pracy ustaloną na rok następny.

### Ad. 3

Nie podzielam Państwa stanowiska w zakresie Programu aktywizacja i integracja (program PAI) w kontekście zlecenia usług aktywizacyjnych podmiotom zewnętrznym, w związku z którym prezentowany jest pogląd o „*promowaniu rozwiązań od dawna już uważanych za nieskuteczne jak (...) prace społecznie użyteczne*” oraz wskazywanie w związku z tym szansy, jaką niesie ze sobą jak najszybsze przekazanie osób bezrobotnych do „operatora zewnętrznego”. Należy zwrócić uwagę na fakt, iż rozwiązania dotyczące zlecenia podstawowych usług rynku pracy, w tym pośrednictwa pracy, funkcjonują w obowiązującym porządku prawnym od wielu lat. Warto podkreślić, że bardzo silną barierą powstrzymującą w praktyce organy zatrudnienia od zlecenia na szerszą usług rynku pracy „na zewnątrz” jest – wyrażane dotychczas przez agencje zatrudnienia – zainteresowanie przyjęciem najłatwiejszych klientów (krótkotrwale bezrobotnych oraz zmotywowanych, którzy dzięki profesjonalnemu pośrednictwu i doradztwu zawodowemu mogą szybko powrócić na rynek pracy), przy jednoczesnym braku zainteresowania obsługą osób oddalonych od rynku pracy (długotrwale bezrobotnych, bezrobotnych bez kwalifikacji, itp.).

Z dotychczasowych doświadczeń i obserwacji resortu pracy – wbrew Państwa twierdzeniu, że osoby oddalone od rynku pracy „*wymagają indywidualizowanego podejścia, połączonego ze skutecznym zorientowaniem na znalezienie pracy i utrzymanie się na rynku*”

*pracy, co możliwe jest jedynie we współpracy z wykwalifikowanymi specjalistami spoza systemu Publicznych Służb Zatrudnienia” wynika, że osoby z omawianej grupy muszą w pierwszej kolejności zmierzyć się ze swoimi problemami i dysfunkcjami, stanowiącymi barierę w powrocie na rynek pracy, pozostającymi niejednokrotnie w sferze psychologicznej. W mojej opinii, w szeroko pojętym schemacie przywracania na rynek pracy niezwykle istotne jest także podejmowanie w stosunku do tych osób rozwiązań zdaniem Państwa „od dawna już uważanych za nieskuteczne”, jak prace społecznie użyteczne, których nadrzędnym celem jest wskazanie danej osobie sposobu wyjścia z trudnej sytuacji poprzez samą zmianę jej nastawienia i ponowne wdrożenie w proces pracy. Dlatego też „obecnie osoby w najtrudniejszym położeniu (...) są poddawane instrumentom, służącym raczej aktywizacji społecznej niż przywróceniu na rynek pracy”.*

Należy wyjaśnić, iż osoby, zakwalifikowane wskutek profilowania do grupy „oddalonych od rynku pracy”, po zakończeniu uczestnictwa w programie PAI, na podstawie przeprowadzonej po 2 miesiącach ewaluacji, mogą:

- przejść o stopień wyżej, tzn. zostać uznane za osoby „wymagające wsparcia”, a więc takie, wobec których skuteczne w pokonaniu barier na drodze do wejścia/powrotu na rynek pracy powinny okazać się dostępne usługi i instrumenty rynku pracy lub
- zostać skierowane do zatrudnienia wspieranego lub podjęcia pracy w spółdzielni socjalnej osób prawnych lub
- pozostać w programie na kolejne 2 miesiące (nie więcej niż do 6 miesięcy).

Warto przy tym pamiętać, iż alternatywą dla tychże osób pozostaje – na każdym etapie realizacji programu PAI – skierowanie do agencji zatrudnienia, co – biorąc pod uwagę fakt, iż dotychczas agencje zatrudnienia nie miały na szerszą skalę do czynienia z „trudnym klientem”, z którym z drugiej strony od lat styczność mają powiatowe urzędy pracy – wydaje się być rozwiązaniem adekwatnym. Proponowany schemat pozwoli bowiem agencjom zatrudnienia zarówno wykazać w praktyce swoje umiejętności i gotowość do pracy z osobami „oddalonymi od rynku pracy”, jak również – co w mojej opinii będzie zjawiskiem bardziej powszechnym, a także niezwykle korzystnym dla agencji zatrudnienia – da im możliwość zdobycia nowych doświadczeń i wypracowania schematów pracy z nową, specyficzną grupą klientów.

#### Ad. 4

Z satysfakcją przyjmuję pozytywną opinię na temat propozycji poszerzenia dostępu do informacji o ofertach pracy poprzez nałożenie na jednostki sektora publicznego (jsp)

obowiązku zgłaszania informacji o prowadzonych naborach do powiatowych urzędów pracy, w celu ich upowszechniania.

Jednocześnie pragnę wyjaśnić, że aktualnie zasady upubliczniania informacji o naborze kandydatów do zatrudnienia na wolne stanowiska przez jsp regulowane są przepisami ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U. z 2001 r. Nr 112, poz. 1198, z późn. zm.), które wskazują, że informacje o wolnych miejscach pracy mają charakter informacji publicznej i w związku z tym powinny być udostępniane m.in. w drodze ogłoszenia w Biuletynie Informacji Publicznej (BIP). Niemniej jednak przepisy ww. ustawy pozostawiają sporo swobody w tym zakresie poprzez odesłania do odrębnych przepisów regulujących funkcjonowanie poszczególnych jsp. Analiza obowiązujących przepisów wskazuje, że akty prawne dotyczące wielu jsp nie zawierają odpowiednich regulacji w przedmiotowym zakresie.

Należy również zauważyć, że jsp, które zgodnie z obowiązującymi przepisami upowszechniają informacje o naborze kandydatów do zatrudnienia na wolne stanowiska dokonują tego na indywidualnych stronach BIP. Przedmiotowych stron jest wiele i są one rozproszone. W związku z tym osoba, która poszukuje zatrudnienia zmuszona jest w pierwszej kolejności do wykonania analizy i zidentyfikowania wszystkich jsp z danego obszaru, odszukania adresów stron internetowych tych jednostek, a następnie przeszukiwania wielu indywidualnych stron BIP w celu znalezienia informacji o prowadzonych naborach. Nie istnieje bowiem jedna, ogólnodostępna baza internetowa, która gromadziłaby wszystkie oferty z jsp upowszechniane aktualnie na indywidualnych stronach BIP i umożliwiła osobom poszukującym pracy łatwy dostęp do tych ofert.

Warto zauważyć, że funkcjonująca obecnie Centralna Baza Ofert Pracy (CBOP), udostępniana przez ministra właściwego do spraw pracy, ma ograniczone zasoby, ponieważ oferty pracy, którymi dysponują powiatowe urzędy pracy, zgłaszane są przez pracodawców zgodnie z zasadą dobrowolności i nie są odzwierciedleniem wszystkich wolnych miejsc pracy na rynku pracy. Wśród wszystkich ofert pracy zgłoszonych do urzędów pracy w 2012 r. tylko niespełna 11% (60 tys.) pochodziło z sektora publicznego.

Duże znaczenie dla wprowadzenia proponowanej zmiany ma również fakt, że poszerzenie dostępu do ofert pracy poprzez nałożenie na jsp obowiązku informowania o wolnych stanowiskach pracy nie będzie generować kosztów dla tych jednostek. Zgłoszenie informacji o ofercie pracy do urzędu pracy odbywać się będzie mogło na wiele sposobów: za pomocą bezpłatnie udostępnianej przez ministra właściwego do spraw pracy platformy elektronicznej „e-urząd pracy”, poprzez formularze elektroniczne udostępniane przez urzędy

pracy na własnych stronach internetowych, poprzez kontakt osobisty z urzędem pracy, poprzez wysłanie zgłoszenia oferty pracy pocztą elektroniczną, itd.

Mając na uwadze konieczność podjęcia działań w kierunku poszerzenia dostępu do informacji o prowadzonych w instytucjach publicznych naborach do pracy oraz biorąc pod uwagę fakt, że zgodnie z art. 61 ust. 1 Konstytucji RP obywatel ma prawo do uzyskiwania informacji o działalności organów władzy publicznej oraz osób pełniących funkcje publiczne, oraz o działalności organów samorządu gospodarczego i zawodowego, a także innych osób oraz jednostek organizacyjnych w zakresie, w jakim wykonują one zadania władzy publicznej i gospodarują mieniem komunalnym lub majątkiem Skarbu Państwa, minister właściwy do spraw pracy proponuje objąć przedmiotowym obowiązkiem ww. podmioty, wykonujące zadania publiczne. Równoległe planuje się także działania mające na celu zachęcanie pracodawców z sektora prywatnego do zgłaszania informacji o wolnych stanowiskach pracy do powiatowych urzędów pracy.

W odniesieniu do zgłoszonej przez Państwa propozycji uprzejmię informuję, że pomysł utworzenia ogólnodostępnego portalu, który gromadziłby oferty pracy z całego rynku oraz wyposażony byłby w narzędzie dopasowujące kwalifikacje zarejestrowanych osób do dostępnych ofert pracy, wydaje się interesujący i być może w przyszłości zostaną podjęte prace mające na celu wprowadzenie takiej funkcjonalności w już dostępnej CBOP lub mającej powstać Centralnej Bazy Ofert Pracy Podmiotów Publicznych (CBO3P).

Niemniej jednak aktualnie obowiązujące rozwiązania prawne nie przewidują możliwości wykorzystywania przez urzędy pracy ogłoszeń o pracę zamieszczanych przez pracodawców na różnego rodzaju portalach internetowych lub w prasie. Podstawową przyczyną jest fakt, że takie ogłoszenia nie są w żaden sposób weryfikowane. Większość z nich nie zawiera podstawowych informacji potrzebnych poszukującym pracy, np. czasu pracy, formy zatrudnienia, wynagrodzenia, etc. Osoby bezrobotne mogą z takich ogłoszeń korzystać bez pośrednictwa powiatowych urzędów pracy.

Należy pamiętać, że minister właściwy do spraw pracy, zgodnie z przepisami ustawy o promocji zatrudnienia (...), koordynuje działalność publicznych służb zatrudnienia, które zobowiązane są do realizacji ofert pracy zgodnie z przepisami ww. ustawy i rozporządzenia z dnia 14 września 2010 r. w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. Nr 177, poz. 1193, z późn. zm.).

Ofertą pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia (...) jest wolne od wymagań naruszających zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, zgłoszenie przez pracodawcę do powiatowego urzędu pracy co najmniej jednego wolnego miejsca zatrudnienia

lub innej pracy zarobkowej w określonym zawodzie lub specjalności w celu uzyskania pomocy w znalezieniu odpowiedniego pracownika (art. 2 ust. 1 pkt 16a ustawy o promocji zatrudnienia (...)).

Każda oferta pracy, którą urząd pracy przyjmuje do realizacji musi zawierać dane określone w przepisach § 6 rozporządzenia w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy. Są to informacje dotyczące:

- 1) pracodawcy krajowego, w tym: nazwę, adres, numer telefonu, imię i nazwisko pracodawcy lub jego pracownika, wskazanego przez tego pracodawcę do kontaktów w sprawie oferty pracy, oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności, numer identyfikacji podatkowej, podstawowy rodzaj działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności, liczbę zatrudnionych pracowników, informacje dotyczące okoliczności, o których mowa w art. 36 ust. 5f ustawy o promocji zatrudnienia (...), informację, czy pracodawca jest agencją zatrudnienia zgłaszającą ofertę pracy tymczasowej, preferowaną formę kontaktów pomiędzy powiatowym urzędem pracy i osobą wskazaną przez pracodawcę oraz numer faksu, adres poczty elektronicznej i strony internetowej, jeżeli pracodawca posiada takie możliwości komunikacji,
- 2) zgłaszanego miejsca pracy, w tym: nazwę zawodu, kod zawodu według klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy określonej przez ministra, nazwę stanowiska, liczbę wolnych miejsc pracy z uwzględnieniem liczby wolnych miejsc pracy dla niepełnosprawnych, ogólny zakres obowiązków, miejsce wykonywania pracy, rodzaj umowy stanowiącej podstawę wykonywania pracy, wymiar czasu pracy, informację o systemie i rozkładzie czasu pracy, wysokość proponowanego wynagrodzenia brutto, system wynagradzania, datę rozpoczęcia pracy, okres zatrudnienia w przypadku pracy na podstawie umowy o pracę, oznaczenie, czy oferta pracy jest ofertą pracy tymczasowej w rozumieniu art. 19g ww. ustawy,
- 3) oczekiwań pracodawcy krajowego wobec kandydatów do pracy, w tym: poziomu wykształcenia, umiejętności, uprawnień, doświadczenia zawodowego, znajomości języków obcych z określeniem poziomu ich znajomości, szczególnego zainteresowania zatrudnieniem kandydatów z państw EOG,
- 4) postępowania z ofertą pracy, w tym: okresu aktualności oferty, częstotliwości kontaktów z osobą wskazaną przez pracodawcę, stwierdzenia, że oferta nie jest w tym samym czasie zgłoszona do innego powiatowego urzędu pracy na terenie kraju, możliwości upowszechniania informacji identyfikujących pracodawcę krajowego, oczekiwań dotyczących dodatkowego upowszechniania oferty pracy w wybranych państwach EOG



oraz przekazania oferty pracy do wskazanych powiatowych urzędów pracy w celu upowszechnienia w ich siedzibach

Każda oferty pracy zgłoszona do powiatowego urzędu pracy jest również najpóźniej w dniu następnym upowszechniana za pośrednictwem CBOP, zlokalizowanej na stronie publicznych służb zatrudnienia – [www.psz.praca.gov.pl](http://www.psz.praca.gov.pl).

Informuję również, że zgodnie z przepisem art. 36 ust. 5e ustawy o promocji zatrudnienia (...), powiatowy urząd pracy nie może przyjąć oferty pracy, jeżeli pracodawca zawarł w niej wymagania, które naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu i mogą dyskryminować kandydatów do pracy, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną.

Pragnę zaznaczyć, że przepisy ustawy o promocji (...) regulują jedynie kwestie ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców do publicznych służb zatrudnienia, których pracę koordynuje minister właściwy do spraw pracy (art. 4 ust. 1 pkt 2 ww. ustawy o promocji zatrudnienia (...)). Upowszechnianie ogłoszeń o pracy, które nie są ofertami pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia (...), z wykorzystaniem prasy, portali internetowych czy innych mediów, regulują przepisy ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. – Prawo prasowe (Dz. U. Nr 5, poz. 24, z późn. zm.) oraz ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.).

#### Ad. 5

##### lit. a oraz b

W mojej opinii zwiększenie elastyczności stosowania instrumentów rynku pracy oraz zmiana funkcji art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia (...) nie pozostaje w konflikcie z adresowaniem pewnych nowych instrumentów rynku pracy do konkretnych grup bezrobotnych, gdyż jest wyrazem przyjętej polityki państwa objęcia szczególną troską pewnych grup osób z uwagi na – z jednej strony – sytuację gospodarczą, a z drugiej strony – na sytuację takich osób na rynku pracy. Grant na telepracę oraz świadczenie aktywizacyjne są instrumentami adresowanymi w szczególności do osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka i są wyrazem polityki prorodzinnej państwa. Podobnie wsparcie pracodawców zatrudniających osoby starsze 50+ jest odpowiedzią na niekorzystne tendencje demograficzne wyrażające się starzeniem się społeczeństwa.

Wprowadzono zatem szczególne instrumenty, które w połączeniu z innymi regulacjami prawnymi wprowadzanymi obecnie, jak wydłużeniem urlopów macierzyńskich

i wprowadzeniem tzw. urlopów rodzicielskich, mają zachęcać do macierzyństwa i jednocześnie umożliwiać łatwiejszy powrót do pracy po okresie przerwy związanej z wychowaniem dzieci.

Odnosząc się do propozycji rozważenia wprowadzenia zmian w Kodeksie pracy w zakresie ograniczenia obowiązków pracodawcy w zakresie przygotowania stanowiska pracy dla osoby świadczącej pracę w formie telepracy uprzejmie informuję, że aktualnie nie widzę możliwości ani potrzeby wprowadzania zmian w odniesieniu do ww. przepisów. Kodeks pracy gwarantuje pewien minimalny zakres obowiązków pracodawcy wobec pracownika w przypadku świadczenia pracy w formie telepracy i fakt, że pracodawca będzie z tytułu zatrudnienia bezrobotnego w takiej formie otrzymywał grant, nic nie zmienia w tej kwestii.

Jednocześnie uprzejmie informuję, że krąg bezrobotnych, na zatrudnienie których będzie można uzyskać grant na telepracę lub świadczenie aktywizacyjne, został rozszerzony, poprzez zniesienie ograniczenia w postaci konieczności otrzymywania przez bezrobotnego świadczenia pielęgnacyjnego z tytułu sprawowania opieki nad osobą zależną.

#### lit. c

Pragnę wyjaśnić, że pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej będzie stanowić kwotę do 100% kosztów przedsięwzięcia, nieprzekraczającą jednak kwoty odpowiadającej 20-krotności przeciętnego wynagrodzenia.

Dla osób, które skorzystają z pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej, a po roku prowadzenia tej działalności utworzą i utrzymają przez minimum 12 miesięcy stanowisko pracy dla bezrobotnego, projekt zakłada możliwość jednorazowego umorzenia pożyczki na utworzenie pierwszego stanowiska pracy, nie więcej niż do wysokości kwoty pozostałej do spłaty. Nie przewiduje się natomiast zwolnień z opłacania składek na ubezpieczenia społeczne za zatrudnionych bezrobotnych. Osoby rozpoczynające działalność gospodarczą mają jednak możliwość skorzystania z ulgi w opłaceniu składek na ubezpieczenia społeczne, zgodnie z art. 18a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585, z późn. zm.).

Jednocześnie uprzejmie informuję, że propozycja pozostawienia w ustawie o promocji zatrudnienia (...) instrumentu rynku pracy w postaci refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego została uwzględniona. System pożyczek z Funduszu Pracy będzie realizowany równoległe z systemem refundacji

kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego oraz jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej.

lit. d

Odnosząc się do stanowiska, iż wprowadzenie zwolnienia pracodawców z obowiązku odprowadzania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za skierowanych bezrobotnych poniżej 30. roku życia nie przyczyni się w wystarczający sposób do poprawy sytuacji młodych na rynku pracy, zwracam uwagę, że właśnie w związku z tym faktem wszelkie działania, które mogą zachęcić pracodawców do zatrudniania osób młodych, często nieposiadających żadnego doświadczenia zawodowego, są jak najbardziej potrzebne i mogą, w powiązaniu z innymi instrumentami rynku pracy, doprowadzić do umieszczenia osób młodych w sposób trwały na rynku pracy.

lit. e oraz f

W zakresie ułatwienia stażu zawodowego przez refundację składek na ubezpieczenia społeczne uprzejmie wyjaśniam, że instrument jest adresowany do osób do 30. roku życia, podejmujących pracę po raz pierwszy, gdyż zostało przyjęte, iż pierwszą pracę podejmuje się najczęściej przed ukończeniem 30. roku życia. Granica ta wydaje się zatem racjonalna.

Odnosząc się do gwarancji zatrudnienia, zarówno w tym instrumencie rynku pracy, jak i innych proponowanych nowych instrumentach, należy wskazać, że skoro pracodawca uzyskuje pomoc ze środków publicznych przez określony okres czasu, racjonalnym jest wymaganie, aby stanowisko pracy było również utrzymane, już po okresie wsparcia, przez pewien minimalny okres czasu. W innym bowiem wypadku po zakończeniu refundacji istnieje zagrożenie, że stanowisko pracy ulegnie likwidacji, a bezrobotny zostanie zwolniony. Tymczasem pomoc ze środków publicznych powinna prowadzić do stworzenia dla kierowanej osoby trwałego miejsca pracy, a nie tylko na okres wsparcia z Funduszu Pracy. W mojej ocenie konieczne jest dążenie do osiągnięcia pewnej efektywności instrumentów rynku pracy i wprowadzanie takich rozwiązań, które pozwolą na utrzymanie dotowanych miejsc pracy przez okres dłuższy niż okres wsparcia.

Jednocześnie pragnę zasygnalizować, rozumiejąc trudną sytuację pracodawców w okresie spowolnienia gospodarczego, że z uwagi na ograniczoność środków publicznych, liczba podmiotów zainteresowanych skorzystaniem z oferty urzędów pracy i tak jest większa niż ilość przewidzianych na pomoc środków.

Odnosząc się wprost do gwarancji zatrudnienia dla osób, które ukończyły 60 lat wskazać należy, iż okres gwarancji po zakończeniu wsparcia to 12 miesięcy, a nie 24 miesiące. Jednocześnie uprzejmie wyjaśniam, że instrument ten dla wskazanej grupy osób został tak zaplanowany, aby osoby te mogły, właśnie dzięki pomocy, uzyskać trwałość stosunku pracy aż do nabycia uprawnień emerytalnych.

Podzielamy natomiast Państwa stanowisko, że wymaganie od osób 50+ i 60+ dodatkowo długotrwałego bezrobocia, aby można było zastosować wsparcie dla pracodawców zatrudniających takie osoby, nie jest zasadne. Faktycznie prowadzi to do odroczenia w czasie możliwości wsparcia tych osób i sztucznego utrzymywania takich osób przez określony okres w rejestrze bezrobotnych, zanim będzie można zastosować wobec nich wspomniany instrument rynku pracy. W związku z powyższym uprzejmie informuję, że odpowiednie zmiany w tym zakresie zostaną wprowadzone w projekcie założeń.

#### Ad. 6

##### lit. a

Uwaga nie została uwzględniona. Uprzejmie informuję, że celem wprowadzanych w projekcie założeń zmian jest redukcja obciążeń administracyjnych poprzez uproszczenie zasad prowadzenia agencji zatrudnienia, przede wszystkim w zakresie rezygnacji ze zbierania danych, których gromadzenie jest dla agencji zatrudnienia pracochłonne.

Jednocześnie uprzejmie informuję, że propozycje przepisów wprowadzających te zmiany będą konsultowane z partnerami społecznymi.

##### lit. b

Uwaga została uwzględniona i odpowiednie zmiany zostaną wprowadzone w projekcie założeń.

##### lit. c

Uwaga została częściowo uwzględniona. Uprzejmie wyjaśniam, że precyzyjne zdefiniowanie przedmiotowych kosztów nie jest możliwe, z uwagi na fakt, iż specyfika kosztów w różnych krajach jest inna. Niemniej jednak w projekcie założeń zostanie zaproponowany otwarty katalog przedmiotowych kosztów.

lit. d

Uwaga została uwzględniona i odpowiednie zmiany zostaną wprowadzone w projekcie założeń.

lit. e

Uprzejmie informuję, że nie podzielam Państwa stanowiska w zakresie wprowadzenia zobowiązania agencji zatrudnienia do prowadzenia wykazu podmiotów, do których kierowane są osoby korzystające z usług agencji oraz wykazu osób kierowanych do pracy za granicą. Obowiązek ten dotyczy jedynie działalności agencji z zakresu pośrednictwa pracy za granicę, tj. w trybie przepisów art. 85 ustawy o promocji zatrudnienia (...) i ma posłużyć zwiększeniu efektywności kontroli agencji zatrudnienia. Zgodnie z postulatem Państwowej Inspekcji Pracy wprowadzenie proponowanego zobowiązania posłuży wyeliminowaniu praktyk zatajania przez agencje zatrudnienia umów zawieranych z podmiotami zagranicznymi i osobami korzystającymi z usług agencji.

lit. f

Rozszerzenie sankcji karnej na wszystkie osoby świadczące usługi z zakresu agencji zatrudnienia, pobierające za usługę pośrednictwa pracy opłatę od osoby poszukującej zatrudnienia, jest konsekwencją wprowadzenia propozycji rozszerzenia zakazu dyskryminacji oraz zakazu pobierania opłat z tytułu pośrednictwa pracy na inne podmioty, nie będące agencjami zatrudnienia w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia (...).

lit. g

Status bezrobotnego i status poszukującego pracy to dwa różne statusy, z różnymi wymogami, zakresem obowiązków, jak i różnymi uprawnieniami. Nie jest zatem zasadne, aby osoba w tym samym urzędzie pracy jednocześnie mogła łączyć ze sobą oba te statusy.

lit. h

Zgłoszona uwaga nie odnosi się do projektu założeń, lecz jest propozycją wprowadzenia dodatkowego zobowiązania agencji zatrudnienia do posiadania gwarancji finansowych.

W ocenie ministra właściwego do spraw pracy brak jest uzasadnienia dla powrotu do poprzednich rozwiązań dotyczących wprowadzenia zabezpieczeń finansowych dla agencji zatrudnienia świadczących pracę tymczasową lub pośrednictwo pracy w zakresie kierowania

do pracy za granicą – identycznie brzmiąca regulacja prawna była już bowiem wprowadzona rozporządzeniem z dnia 9 kwietnia 2003 r. w sprawie rejestru agencji zatrudnienia (Dz. U. Nr 73, poz. 665).

Należy podkreślić, że na rynku finansowo-ubezpieczeniowym nie powstał odpowiedni produkt spełniający postawione wymagania. W związku z brakiem produktów bankowych i ubezpieczeniowych spełniających żądane warunki, podmioty ubiegające się o wpis do rejestru agencji zatrudnienia miały trudności z realizacją tego obowiązku.

Podstawowym problemem sygnalizowanym przez banki oraz instytucje ubezpieczeniowe był brak możliwości optymalnego wyszacowania ryzyka objętego ochroną ubezpieczeniową, względnie bankową. Przykładowo firma, która zamierzała uzyskać status agencji zatrudnienia nie była w stanie określić ilości osób, wobec których będzie świadczyła usługi pośrednictwa pracy za granicą. W konsekwencji instytucja ubezpieczeniowa/bank była skłonna znacząco przeszacować ogólną wartość ubezpieczenia/gwarancji bankowej i w związku z tym określano, niemożliwe do zapłacenia, bardzo wysokie składki lub prowizje od stosowanych form zabezpieczeń.

Liczne protesty wywołane blokadą w dokonywaniu wpisu do rejestru spowodowały, że minister właściwy do spraw pracy postanowił odstąpić od dalszego stosowania ww. obowiązku.

Dodatkowo uprzejmie informuję, że jestem przeciwny wprowadzeniu nowych regulacji prawnych z zakresu agencji zatrudnienia, które poprzez nałożenie obowiązku posiadania gwarancji bankowych, zabezpieczenia finansowego lub innej formy zabezpieczenia, spowodowałyby ograniczenie dostępu do możliwości prowadzenia legalnej działalności z zakresu agencji zatrudnienia.

Mając na względzie powyższe, będę wdzięczny za przyjęcie przedstawionych wyjaśnień.



MINISTER  
z up.  
Jacek Męcina  
Sekretarz Stanu