



LEWIATAN

Polska Konfederacja
Pracodawców Prywatnych
Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa

tel. (+48) 22 55 99 900
fax (+48) 22 55 99 910
lewiatan@pkpplewiatan.pl
www.pkpplewiatan.pl

member of  BUSINESSEUROPE

Warszawa, 28 marca 2013 r.

PKPP/MZ/240/56/2013

Pan

Władysław Kosiniak-Kamysz
Minister Pracy i Polityki Społecznej

W nawiązaniu do pisma nr DPR-VIII-02100-3-105-IS/12, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan przedstawia uwagi do projektu założeń zmiany ustawy o Promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw.

Sytuacja na polskim rynku pracy jest trudna. W lutym br. bezrobocie osiągnęło 14,4% (najwyższy poziom od pięciu lat), a w urzędach zarejestrowanych jest ponad 2,3 mln osób bez pracy, z czego połowę stanowią osoby pozostające poza rynkiem pracy przez okres przekraczający 12 miesięcy. Blisko 84% wszystkich bezrobotnych nie ma prawa do zasiłku. Ta sytuacja wymaga sprawnego działania sektora usług rynku pracy. Tymczasem badania dotyczące efektywności publicznych służb zatrudnienia pokazują, że faktyczna skuteczność usług PUP jest niska (czasami wręcz ujemna), a rezultaty osiągane są przede wszystkim poprzez odpowiednią selekcję kandydatów/kandydatek do działań aktywizacyjnych. Ocena zadań realizowanych przez powiatowe urzędy pracy sprowadza się więc najczęściej do weryfikacji wzrostu lub spadku rejestrowanego bezrobocia.

To pokazuje, że niezbędna jest kompleksowa reforma sektora usług rynku pracy, która pozwoliłaby podejmować działania, skutecznie hamujące wzrost bezrobocia, a nade wszystko przywracające możliwie największą liczbę osób na rynek pracy, co bez włączenia się prywatnego sektora aktywizacyjnego, jest obecnie niemożliwe. Podobną tendencję możemy zauważyć w innych państwach europejskich. W ciągu ostatniego dziesięciolecia wiele krajów zliberalizowało rynki usług zatrudnienia, przekazując część swoich obowiązków podmiotom niepublicznym. Wprowadzono dzięki temu większą konkurencję, doprowadzono do zwiększenia efektywności, obniżenia kosztów oraz urozmaicenia usług o programy innowacyjne, oparte na zindywidualizowanym podejściu, adresowane do grup beneficjentów, którym z różnych względów najtrudniej jest odnaleźć się na otwartym rynku pracy. Również w Polsce kontraktowanie części usług rynku pracy zewnętrznym podmiotom mogłoby spowodować poprawę działania urzędów w pozostałym zakresie. Powinno ono mieć charakter komplementarny dla działań prowadzonych przez powiatowe urzędy pracy i przyspieszać powrót bezrobotnych na otwarty rynek pracy. Takie działania są korzystne nie tylko z punktu widzenia samych bezrobotnych, ale i budżetu państwa. Szacuje się, że wzrost zatrudnienia o 1 punkt procentowy, to ok 4 mld zł więcej w budżecie państwa.

Przedstawione przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej propozycje dotyczą szerokiego spektrum zagadnień związanych z rynkiem pracy, poczynając od zasad finansowania i podziału Funduszu Pracy, poprzez reguły dotyczące wynagradzania pracowników PUP-ów aż po profilowanie bezrobotnych i szczegółowe instrumenty aktywizacji poszczególnych grup. Wiele z nich jest bezpośrednio związanych z konkretnymi zasadami funkcjonowania Publicznych Służb Zatrudnienia (np. mierzenie efektywności działań PUP, zmniejszenie wysokości środków na wynagrodzenia pracowników PUP-ów, niemożność angażowania środków Funduszu Pracy w projekty, w ramach których finansowane są formy aktywizacji przewidujące inne wsparcie niż przewidziane w ustawie) i nie stanowią materiału, poddanego szczegółowej analizie Konfederacji Lewiatan. W naszej opinii odnosimy się jedynie do zagadnień mających bezpośredni wpływ na rynek pracy.

Uwagi szczegółowe

1. Pozytywnie odnosimy się do propozycji **profilowania bezrobotnych**. Określenie profilu powinno pozwolić na diagnozę barier wejścia/powrotu na rynek pracy i (co jest z tym związane) znalezienie lepszej drogi do zatrudnienia każdego bezrobotnego. Projekt przewiduje segmentację trzech grup bezrobotnych (aktywni, wymagający wsparcia i oddaleni od rynku pracy) oraz przewiduje określone instrumenty aktywizacyjne, które będą wobec nich stosowane. Jednakże w swojej propozycji MPiPS nie wskazuje kto (czy to byłby PUP) i w jaki sposób (na podstawie jakich kryteriów) będzie dokonywał oceny profilu osób zarejestrowanych. Istnieje ryzyko, że sama diagnoza dokonana na podstawie standardowego kwestionariusza, może doprowadzić do błędnej klasyfikacji osoby. Konsekwencją będzie wówczas niedostosowanie zaplanowanego wsparcia do faktycznych potrzeb klienta oraz wydłużenie terminu powrotu na rynek pracy. W innych krajach uznając, że nie ma idealnego kryterium kwalifikowania klienta do wsparcia, przyjmuje się jako podstawę czas pozostawania bez zatrudnienia. Lewiatan postuluje przyjęcie podobnego rozwiązania w proponowanym rozwiązaniu.
2. Negatywnie odnosimy się do propozycji **zasad finansowania i sposobu zlecenia usług aktywizacyjnych**. Projekt w ograniczonym zakresie odnosi się do usługi kontraktacji, która powinna stanowić obligatoryjny element wsparcia Publicznych Służb Zatrudnienia przez niepubliczny segment usług aktywizacyjnych w przywracaniu „najtrudniejszych” osób bezrobotnych na rynek pracy. Jednakże MPiPS przewiduje stosowanie tego instrumentu na zasadzie fakultatywności, przypisując mu jedynie marginalną rolę w walce z bezrobociem, a samych operatorów zewnętrznych stawia w pozycji podmiotów rywalizujących z PUP-ami. Uważamy, że takie podejście jest niewłaściwe. Celem kontraktacji jest zwiększenie efektywności wprowadzania osób wymagających indywidualnego wsparcia na rynku pracy. Uważamy, że z pomocy wyspecjalizowanych podmiotów zewnętrznych powinni skorzystać zarówno bezrobotni drugiej szansy (oddaleni od rynku pracy, wyselekcjonowani na podstawie czasu pozostawania bez zatrudnienia), jak również inne osoby wymagające wsparcia. W szczególności należą do nich:
 - osoby zwolnione z zakładów karnych po 6 miesiącach od zarejestrowania w powiatowym urzędzie pracy.
 - osoby z orzeczoną niepełnosprawnością w stopniu znacznym po 6 miesiącach od zarejestrowania w powiatowym urzędzie pracy.
 - osoby młode do 25 roku życia po 6 miesiącach od zarejestrowania w powiatowym urzędzie pracy.

Urzędy pracy powinny zająć się przede wszystkim osobami krótkotrwale bezrobotnymi, którym dzięki profesjonalnemu pośrednictwu i doradztwu zawodowemu można pomóc w szybkim powrocie na rynek pracy. Ale już pozostawienie drugiej grupy (wymagających wsparcia) w wyłącznej gestii PUP-ów budzi ryzyko, że bezrobotni z tej kategorii mogą nie znaleźć zatrudnienia w odpowiednim czasie. Konsekwencją będzie wówczas wydłużenie okresu pozostawania poza rynkiem pracy, co jeszcze bardziej zmniejszy ich szanse na powrót na rynek pracy. W takiej sytuacji proponujemy wprowadzić możliwość (na zasadzie fakultatywności) zlecenia usług aktywizacyjnych podmiotom zewnętrznym. Każdorazowo taką decyzję podejmowałby starosta (na wniosek dyrektora danego powiatowego urzędu pracy). Głównym argumentem, przemawiającym za przekazaniem danego bezrobotnego byłaby analiza dotychczasowych doświadczeń w przywracaniu danej grupy do zatrudnienia poprzez działania podejmowane przez urzędy pracy.

Projekt nie zakłada wydzielenia środków z Funduszu Pracy na kontraktowanie usług. Spowoduje to (jak do tej pory) brak zainteresowania urzędów pracy możliwością kontraktowania usług i postrzegania agencji zatrudnienia jako konkurencji na rynku pracy. Zgodnie z założeniami, Minister przyzna limity środków na zlecenie usług aktywizacyjnych podmiotom zewnętrznym, ale na wniosek marszałków województw. Nie jest jasne, czy

zawnioskowana kwota będzie pochodziła z budżetu Powiatowych Urzędów Pracy, czy w Planie FP będzie dodatkowa pula przeznaczona na zlecenie usług podmiotom zewnętrznym. Pierwszy wariant regulacji w oczywisty sposób zniechęci Publiczne Służby Zatrudnienia do współpracy z sektorem prywatnym, bo będzie stanowić uszczuplenie wydatków związanych z funkcjonowaniem urzędów pracy. Perspektywa uszczuplenia budżetu stanowi obecnie najczęściej występującą barierę przy zlecaniu usług aktywizacyjnych podmiotom zewnętrznym. Jeżeli MPIPS zamierza wyznaczyć osobny limit na realizację tych usług, wymagane jest określenie zasad, zgodnie z którymi rozpatrywane będą wnioski marszałków i przyznawane środki. Rekomendujemy przyjęcie drugiego wariantu.

Dodatkowo niepokoi brak informacji o możliwości realizacji programu przez okres dłuższy niż rok, co w przypadku osób długotrwale bezrobotnych, najbardziej oddalonych od rynku pracy, jest bardzo częste (szczególnie w perspektywie objęcia programem znacznej liczby bezrobotnych). Należy zauważyć, że programy Aktywizacja i Integracja, które zgodnie z założeniami mają być kierowane do osób długotrwale bezrobotnych, będą mogły obejmować okres dłuższy niż rok budżetowy. Czas trwania programów realizowanych przez zewnętrznych operatorów na zlecenie Powiatowych Urzędów Pracy, powinien również móc przekroczyć okres 1 roku budżetowego, czego nie zaproponowano w założeniach. Praktyka realizacji tego typu konkursów pokazuje, że efektywnie na realizację zadania pozostanie firmom kilka miesięcy.

3. Negatywnie odnosimy się do propozycji **Programu Aktywizacja i Integracja**. Niniejsza propozycja, dotycząca osób z trzeciej grupy bezrobotnych, po raz kolejny promuje rozwiązania od dawna już uważane za nieskuteczne, takie jak roboty publiczne czy prace społecznie użyteczne. Obecnie osoby w najtrudniejszym położeniu (długotrwale bezrobotne, byli więźniowie, dłużnicy alimentacyjni, czy nisko wykształcone kobiety powracające na rynek pracy po okresie macierzyństwa), są poddawane instrumentom, służącym raczej aktywizacji społecznej niż przywróceniu na rynek pracy. Do tych działań zalicza się właśnie prace społecznie użytecznych oraz roboty publiczne, które mają najniższą efektywność netto – w praktyce statystycznie nieistotną. Nie możemy zapominać, że każdy miesiąc zmniejsza szanse tych osób na odnalezienie drogi powrotnej do zatrudnienia. Wymagają oni zindywidualizowanego 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. Tymczasem, zgodnie z założeniami projektu, zanim osoby z trzeciej grupy będą mogły być skierowane do operatora zewnętrznego, obowiązkowo zostaną objęte Programem Aktywizacja i Integracja. Współczesne europejskie trendy w aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych pokazują wyraźnie, że sektor publiczny stara się możliwie szybko przekazać te osoby do operatora zewnętrznego, aby zwiększyć szanse bezrobotnych na zatrudnienie. Stąd w przypadku wielu grup, jak młodzi, czy samotni rodzice już po 6 miesiącach od zarejestrowania kieruje się osoby do programów prowadzonych przez zewnętrznych usługodawców. Uważamy, że wprowadzenie do rozwiązań systemowych Programu Aktywizacja i Integracja jedynie wydłuży czas pozostawania bezrobotnych z trzeciej grupy poza rynkiem pracy, o kolejne 2 do 6 miesięcy. Postulujemy rezygnację z przedmiotowej propozycji i objęcie beneficjentów systemu obowiązkowym wsparciem wykwalifikowanych podmiotów zewnętrznych, na podstawie kontraktacji usług.
4. Pozytywnie odnosimy się do propozycji **zobowiązania jednostek sektora publicznego do ogłaszania informacji o wolnych miejscach pracy do powiatowych urzędów pracy**. Odpowiedzią na te potrzeby ma być system informatyczny będący centralną platformą ogłoszeniową. Jednakże uważamy to rozwiązanie za niewystarczające, a inwestycje w budowanie narzędzia za bezcelowe. Lepszy rezultat przyniosłoby zbudowanie ogólnodostępnego portalu.

Pomysł takiego rozwiązania wywodzi się z Holandii, gdzie urzędy pracy skupiają się przede wszystkim na działaniach mających na celu powrót bezrobotnych na rynek pracy, podczas gdy podmioty niepubliczne (w tym agencje zatrudnienia) skupiają się na działaniach mających na celu dostarczenie miejsc pracy – przy czym praca tymczasowa jest traktowana na równi z pracą stałą (jest to powszechna i godna forma zatrudnienia).

Portal pełniłby dwie funkcje: gromadził oferty pracy z całego rynku (dostarczane przez urzędy pracy i agencje zatrudnienia oraz dane osób poszukujących pracy, dostarczone przez urzędy pracy. Portal wyposażony byłby w narzędzie dopasowujące kwalifikacje zarejestrowanych osób do dostępnych ofert pracy. Wynikiem tego byłoby przedstawienie konkretnych ofert pracy danej osobie w trybie automatycznym (a także wygenerowanie listy potencjalnych kandydatów, spełniających określone kryteria na dane miejsce pracy). Na każdym etapie tworzenia narzędzia niezbędna jest współpraca przedstawicieli urzędów pracy i agencji zatrudnienia.

5. Propozycje zmian w zakresie **elastyczności stosowania usług i instrumentów rynku pracy oraz narzędzi wspierających tworzenie miejsc pracy i powrót do zatrudnienia osób bezrobotnych** są niespójne. Z jednej strony projekt zakłada ograniczenie grup osób defaworyzowanych, określonych w art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz rezygnację z przypisania poszczególnych instrumentów aktywizacyjnych do osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy (obecnie około 90% wszystkich bezrobotnych wyczerpuje przesłanki przynajmniej jednej z grup). Ten kierunek zmian oceniamy pozytywnie.

Z drugiej zaś strony, zaproponowane narzędzia wspierające zatrudnienie są stworzone i pogrupowane z myślą o osobach należących do konkretnych (zdefaworyzowanych) grup, co nie w każdym przypadku jest uzasadnione. Dodatkowym obwarowaniem jest zobowiązanie pracodawców do zagwarantowania zatrudnienia osób korzystających ze wsparcia przez wskazany w propozycji zmiany ustawy czas. Niedotrzymanie tego warunku oznacza konieczność zwrotu sumy dofinansowania. W przypadku niektórych zaproponowanych instrumentów będzie to przesłanka zupełnie eliminująca ich stosowanie, a innych znacznie je ograniczająca. Doświadczenie minionych lat, kiedy pracodawcy byli zobowiązani do gwarancji zatrudnienia stażystów, pokazały że był to instrument rzadko stosowany (potwierdzają to również opinie przedstawicieli Publicznych Służb Zatrudnienia). Proponujemy zastąpienie gwarancji zatrudnienia innym mechanizmem dyscyplinującym, jak chociażby wyłączeniem możliwości uzyskania dofinansowania z Funduszu Pracy przez oznaczony czas, w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia pracownika, na rzecz którego zostało udzielone wsparcie (wyłączenie ulegałoby skróceniu proporcjonalnie do okresu zatrudnienia pracownika). Ta uwaga dotyczy wszystkich zaproponowanych przez MPiPS rozwiązań, wprowadzających obowiązek gwarancji zatrudnienia (np. grant na telepracę, świadczenie aktywizacyjne, refundacja składki na ubezpieczenie społeczne za bezrobotnych podejmujący pierwszą pracę, staże zawodowe, dofinansowanie wynagrodzenia osób długotrwale bezrobotnych w wieku 50 PLUS).

Uwagi szczegółowe dotyczące propozycji poszczególnych rozwiązań:

- a) Negatywnie odnosimy się do **ograniczenia podmiotowego grantu na telepracę**, który zaproponowano jako instrument wspierający zatrudnienie bezrobotnych rodziców powracających na rynek pracy – wychowujących co najmniej jedno dziecko w wieku do lat 6, oraz bezrobotnych, którzy zrezygnowali z pracy z uwagi na konieczność sprawowania opieki nad osobą zależną i z tego tytułu otrzymywali świadczenie pielęgnacyjne. Dodatkowym ograniczeniem podmiotowym jest wyłączenie możliwości skorzystania z grantu na telepracę i zatrudnienia w takiej formie najbliższych członków rodziny pracodawcy. Nie znajdujemy uzasadnienia dla ograniczenia stosowania tego instrumentu do tak wąskiej grupy bezrobotnych. Telepraca jest instrumentem wspierającym zatrudnienie chociażby osób niepełnosprawnych, mających problemy z poruszaniem się, zamieszkałych w miejscu oddalonym od zakładu pracy, ale także

osób młodych, które znacznie lepiej posługują nowoczesnymi technologiami niż przedstawiciele innych grup.

Wątpliwości budzi również możliwość skierowania na zwolnione miejsce pracy innego bezrobotnego. W razie wyposażenia stanowiska pracy (jest to nie tylko zakup komputera, telefonu komórkowego, ale również zagwarantowanie łączności teleinformatycznej oraz stworzenie warunków pracy zgodnych z wymogami BHP) w miejscu zamieszkania telepracownika, w wielu przypadkach będzie to niemożliwe. Dlatego tę propozycję proponujemy dodatkowo przeanalizować lub doprowadzić równoległe do ograniczenia obowiązków pracodawcy w zakresie przygotowania stanowiska pracy dla osób świadczących usługę w formie telepracy.

- b) Negatywnie odnosimy się do **ograniczenia podmiotowego świadczenia aktywizacyjnego**, które zaproponowano jako instrument wspierający zatrudnienie bezrobotnych rodziców powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dzieci (urlop wychowawczy, bierność zawodowa) oraz bezrobotnych, którzy zrezygnowali z pracy z uwagi na konieczność sprawowania opieki nad osobą zależną i z tego tytułu otrzymywali świadczenie pielęgnacyjne. Proponujemy objęcie świadczeniem aktywizacyjnym wszystkich osób bezrobotnych, bez względu na przynależność do jakiegokolwiek grupy de faworyzowanej.
- c) Pozytywnie odnosimy się do propozycji **pożyczki z Funduszu Pracy na podjęcie działalności gospodarczej**. Uważamy, że zamiana dofinansowania na pożyczkę pozytywnie wpłynie na rozwój przedsiębiorczości. Z jednej strony ograniczy to rozmiar decyzji bezrobotnych o rozpoczęciu własnej działalności, z drugiej zaś spowoduje, że decyzje te będą dojrzałe i oparte na profesjonalnej analizie rynku i możliwości przedsiębiorcy. W konsekwencji znacznie więcej mikroprzedsiębiorstw, niż obecnie zachowa swój byt i przetrwa dłuższy czas, a w konsekwencji pojawi się szansa na tworzenie nowych miejsc pracy w tych firmach. Doświadczenie pokazuje, że w obecnym stanie prawnym wiele z przedsiębiorstw jest likwidowana po upływie czasu, w którym przedsiębiorca (bezrobotny) jest zobowiązany do zwrotu kwoty dofinansowania. Inną pozytywną konsekwencją jest możliwość wielokrotnego wykorzystania tych samych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Same zasady i warunki udzielania pożyczki wymagają dopracowania i usunięcia nieścisłości (np. w jednym miejscu projektodawca wskazuje, że pożyczka będzie mogła stanowić do 100% przedsięwzięcia, w innym zaś, że będzie ona udzielana do 20-krotnego przeciętnego wynagrodzenia). Wśród postulatów Lewiatana znajduje się także propozycja, by środki przeznaczone na zakładanie działalności gospodarczej w części przesuwać w kierunku tworzenia miejsc pracy w nowo powstałych firmach (także poprzez dofinansowanie opłacania składek ubezpieczeniowych).

Natomiast **negatywnie** odnosimy się do propozycji **likwidacji możliwości refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego i wprowadzenie możliwości zaciągnięcia pożyczki na ten cel**. Proponujemy zachowanie dotychczasowej formuły wsparcia, z której korzysta relatywnie wielu przedsiębiorców co pozytywnie wpływa na zatrudnianie bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy.

- d) Pozytywnie odnosimy się do propozycji **zwolnienia pracodawców z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych** za osoby skierowane do pracy przez urząd pracy, które nie ukończyły 30 roku życia. Podzielamy stanowisko, że moment aktywizacji zawodowej osób młodych w ciągu ostatnich dziesięciu lat znacznie się opóźnił, stąd przesunięcie granicy wiekowej osób zdefiniowanych w ustawie o Promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 25 na 30 lat jest w pełni uzasadniony. Uważamy także, że ograniczenie podmiotowe przy zastosowaniu tego instrumentu aktywizacyjnego, jest uzasadnione. Pomimo pozytywnej opinii, uważamy jednak, że omawiamy mechanizm

nie przyczyni się w wystarczający sposób do poprawy sytuacji młodych na rynku pracy, ponieważ koszty składek na FP i FGŚP są niskie w porównaniu z innymi obciążeniami nałożonymi na pracodawców z tytułu zatrudniania pracowników i to nie one stanowią problem dla pracodawców.

e) Negatywnie odnosimy się do propozycji **ułatwienia zdobycia stażu zawodowego poprzez refundację składek na ubezpieczenie społeczne za bezrobotnych podejmujących pierwszą pracę**. Sam instrument jest dobry i mógłby stanowić narzędzie wspierające zatrudnienie osób bezrobotnych. Analiza poszczególnych instrumentów aktywizacyjnych, realizowanych przez Publiczne Służby Zatrudnienia, wskazuje na relatywnie wysoką skuteczność staży. Nie tylko osoby młode chętnie korzystały z możliwości odbycia stażu, a pracodawcy decydowali się na ich przyjęcie do swoich przedsiębiorstw (brak obowiązku gwarancji zatrudnienia). Stąd uważamy, że ograniczenie podmiotowe możliwości zastosowania proponowanego instrumentu do bezrobotnych, którzy nie ukończyli 30 roku życia przy jednoczesnym wprowadzeniu warunku, że dotyczy to wyłącznie pierwszej pracy, jest niewłaściwe. Dodatkowym obciążeniem jest powrót do wspomnianej wcześniej gwarancji zatrudnienia. Proponujemy rozszerzenie możliwości stosowania omawianego instrumentu na szersze grono beneficjentów poprzez rozszerzenie kategorii wiekowej osób uprawnionych do skorzystania z tego narzędzia (np. 35 lat), tak aby osoby z pewnym doświadczeniem zawodowym również mogły skorzystać z tego instrumentu jako formy uzyskiwania dodatkowych kwalifikacji i w ten sposób zwiększyć szansę znalezienia nowego zatrudnienia w innym przedsiębiorstwie i branży.

f) Negatywnie oceniamy zasady **wsparcia pracodawców zatrudniających długotrwale bezrobotnych w wieku 50+**. Obecnie bezrobotni, należący do kategorii osób starszych spotykają się z dużymi problemami na rynku pracy. Nie ulega wątpliwości, że nie tylko oni wymagają szczególnego wsparcia ze strony państwa poprzez działania PSZ oraz niepublicznego sektora usług aktywizacyjnych, ale również pracodawcy potrzebują zachęt do zatrudnienia osób z kategorii 50 PLUS. Proponowany instrument określa grupę beneficjentów w niewłaściwy sposób, wskazując, że powinny to być osoby z kategorii 50 PLUS i dodatkowo długotrwale bezrobotne. To odracza w czasie możliwość zastosowania wsparcia wobec tych osób aż o 12 miesięcy (do uzyskania statusu osoby długotrwale bezrobotnej). Jest to niewłaściwe podejście, ponieważ wobec tej kategorii wiekowej, skuteczne wsparcie powinno być udzielone znacznie szybciej, jako że każdy miesiąc oddala je od rynku pracy i powoduje narastającą frustrację.

Wprowadzenie obowiązku gwarancji zatrudnienia przy zastosowaniu omawianego instrumentu, rodzi wyjątkowo duży sprzeciw. Nie możemy zapominać, że konieczność respektowania 4-letniego okresu ochronnego, wynikającego z przepisów kodeksu pracy, jest podstawową barierą przy zatrudnianiu osób starszych. Proponowany instrument zakłada szczególnie długi, bo aż 24 miesięczny okres gwarancji zatrudnienia, w przypadku udzielenia wsparcia osobom, które ukończyły 60 lat. Oznacza to, że bezpośrednio po zakończeniu okresu, w którym na pracodawcy ciąży obowiązek zatrudnienia pracownika, wynikający z ustawy o Promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, rozpocznie się okres ochronny, przewidziany w art. 39 kodeksu pracy. Spowoduje to, że instrument ten pozostanie zupełnie martwy, chociaż samo wsparcie (bez obciążeń Pracodawców dodatkowymi gwarancjami), mogłoby mieć niezwykle pozytywny wpływ na sytuację osób starszych na rynku pracy.

6. Uwagi do propozycji zmian dotyczących zasad funkcjonowania agencji zatrudnienia:
- a) zmiany przewidują **zmniejszenie ilości danych w sprawozdawczości agencji zatrudnienia**, która jest jedynym źródłem informacji dotyczącym kształtu rynku w całej Polsce. Najbardziej problematyczne z punktu widzenia agencji jest wypełnianie informacji uwzględniających kody zawodów, ale to jedyny sposób, aby poznać profil

pracowników tymczasowych. Wszelkie zmiany w formularzu powinny być konsultowane z partnerami społecznymi – można zwiększyć jego funkcjonalność, ale nie poprzez ograniczenie zakresu informacji w nim zawartych.

- b) **rozszerzenie zakazu dyskryminacji oraz zakaz pobierania opłat z tytułu pośrednictwa pracy na wszystkie legalne działające podmioty**, nie będące agencjami zatrudnienia, świadczące usługi z zakresu agencji zatrudnienia wraz z wprowadzeniem sankcji – otwiera to furtkę do możliwości prowadzenia działalności agencji zatrudnienia bez konieczności zgłoszenia do marszałka – należy uściślić o jakie podmioty chodzi.
- c) obowiązek przedstawiania przez agencję zatrudnienia osobie kierowanej do pracy za granicę **informacji o całkowitych kosztach** – niezbędna jest definicja „kosztów całkowitych”. Uzasadnione jest przekazywanie informacji o całkowitych kosztach, które będą potrącane z pensji pracownika (zakwaterowanie, dojazd do pracy ect.) ale nie np. o całkowitych kosztach utrzymania.
- d) nałożenie na agencję zatrudnienia **obowiązku niezwłocznego zwrotu osobie na jej wniosek, złożonych przez nią oryginałów dokumentów** - konieczność wyszczególnienia o jakie dokumenty chodzi, bo zwrot oryginału CV (jeśli nie był składany elektronicznie) jest bezsensowny. Jeśli już, powinno to dotyczyć oryginalnych dokumentów poświadczających ukończenie szkoły czy szkolenia.
- e) zobowiązanie agencji zatrudnienia do **prowadzenia wykazu podmiotów, do których kierowane są osoby korzystające z usług agencji** oraz wykaz osób kierowanych do pracy za granicą. Agencje prowadzą rejestrację podmiotów, do których są kierowani pracownicy. Przekazywanie rejestru do Powiatowych Urzędów Pracy jest nieuzasadnione i godzi w swobodę prowadzenia działalności gospodarczej. Jeśli chodzi o wykaz osób delegowanych do pracy za granicę to w przypadku delegowania w ramach świadczenia usług to ZUS wydając zaświadczenia A1 prowadzi już taką ewidencję.
- f) rozszerzenie sankcji karnej na wszystkie osoby, które świadcząc usługi z zakresu agencji zatrudnienia, **pobierają opłaty z tytułu pośrednictwa pracy** nie likwiduje problemu. Większość podmiotów które pobierają opłaty z tego tytułu to osoby fizyczne w rzeczywistości nie prowadzące działalności jako agencje zatrudnienia, a jedynie publikujące fałszywe oferty pracy. Podstawowy problem to brak możliwości zidentyfikowania tych osób. Należy szukać sposobu identyfikowania osób podszywających się pod pośredników.
- g) wprowadzenie zasady, że **bezrobotny nie może być w tym samym urzędzie zarejestrowany jako poszukujący pracy** jest niezgodne z zasadą profilowania bezrobotnych, gdzie wyodrębniona jest grupa aktywni bezrobotni, czyli poszukujący zatrudnienia.
- h) projekt nie przewiduje jakichkolwiek zmian w zakresie podwyższenia standardów funkcjonowania agencji zatrudnienia. Obecnie na rynku funkcjonuje blisko 4 tys. agencji zatrudnienia. Ponad 40% z nich to osoby fizyczne, najczęściej prowadzące działalność na potrzeby jednego klienta. Jest to główny powód dużej fluktuacji na rynku (w zeszłym roku ok. 500 podmiotów zostało wykreślonych z rejestru). Działalność tych podmiotów jest w pełni uzależniona od jednego pracodawcy i jego problemy oznaczają koniec zajęcia dla agencji. Sektor ten ponosi odpowiedzialność za pół miliona pracowników tymczasowych, a wymagania wobec agencji, które rozpoczynają działalność ograniczają się tylko i wyłącznie do wymagań formalnych. Wprowadzenie gwarancji finansowych z pewnością przyczyniłoby się do ograniczenia



LEWIATAN

negatywnych praktyk i zapewnienia wyższego standardu usług świadczonych na rynku. Dobrym przykładem skutecznego selekcjonowania jest rynek francuski, gdzie istnieją szczególne wymagania dla nowych agencji, mające zapewnić przede wszystkim bezpieczny i transparentny system obsługi i zatrudniania pracowników tymczasowych. Takie rozwiązania mocno wpływają na sposób postrzegania sektora pracy tymczasowej zarówno przez kandydatów jak i pracodawców, eliminując już na starcie potencjalne nadużycia.

Przedstawiony do konsultacji projekt założeń projektu ustawy o Promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw, w wielu aspektach jest dokumentem ogólnym i wymagającym doprecyzowania. Jednakże zakłada szeroką reformę systemu aktywizacji osób bezrobotnych. W naszej opinii, wiele z przedstawionych propozycji, choć wymagających (w kilku przypadkach poważnych) modyfikacji, może przyczynić się do poprawy sytuacji osób bezrobotnych i przyspieszyć ich powrót do zatrudnienia. Propozycje, które przedstawiśmy w stanowisku, mają na celu zwiększenie wykorzystywania proponowanych rozwiązań zarówno przez pracodawców, jak i samych bezrobotnych. Deklarujemy dalszy aktywny udział w procesie konsultowania projektu ustawy.

Henryka Bochniarz
Prezydent Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan