

## Uwagi Konfederacji Lewiatan do projektu ustawy o aktywności zawodowej (nr projektu UD399)

### Uwagi ogólne

1. Konfederacja Lewiatan podziela opinię wyrażoną w uzasadnieniu do projektu, iż 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.
2. Pozytywie oceniamy oddzielenie statusu bezrobotnego od ubezpieczenia zdrowotnego i wprowadzenie rozwiązania polegającego na dokonywaniu zgłoszenia do tego ubezpieczenia przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) czy dodatkowe działania w zakresie aktywizacji zawodowej opiekunów osób niepełnosprawnych, rodziców oraz mieszkańców obszarów zagrożonych marginalizacją.
3. **Fundusz pracy**
  - a. Cele wydatkowania środków z Funduszu Pracy powinny dotyczyć przeciwdziałania bezrobociu i łagodzenia jego skutków. Wpisanie niektórych świadczeń obligatoryjnych w plan wydatkowania Funduszu pracy wskazuje jednoznacznie, że środki Funduszu pracy są wykorzystywane na cele wykraczające poza te związane z pracą, zapobieganiem bezrobociu czy podnoszeniu kwalifikacji zasobów pracy. Stanowczo sprzeciwiamy się finansowaniu ze środków Funduszu Pracy zasiłków przedemerytalnych i świadczeń przedemerytalnych, a w szczególności zasiłków pogrzebowych oraz innych wydatków niezgodnych z celami powołania i działania Funduszu Pracy ze środków tego funduszu pochodzącymi ze składek pracodawców. Projekt ustawy nie zawiera żadnych mechanizmów zabezpieczających wydatkowanie środków FP na cele inne niż związane z polityką rynku pracy. Podkreślamy, że podstawowym źródłem finansowania Funduszu Pracy są składki płacone przez pracodawców na cele związane z polityką zatrudnienia. Koszty niezwiązane z powyższym celem wymagają zaangażowania środków budżetowych.
  - b. Składka na Fundusz Praca - ustawa zakłada obniżenie minimalnej kwoty wynagrodzenia, w przypadku którego opłaca się składkę na fundusz pracy. Rozwiązanie to będzie kolejnym elementem zwiększającym koszty pracy po stronie pracodawcy, przy niewielkim zysku samych zatrudnionych. Zmiana ta wymaga szerszej dyskusji. W przypadku utrzymania tego rozwiązania należy zagwarantować w ustawie brak możliwości przeznaczania środków z FP na inne cele nie związane wprost z aktywizacją zawodową.
  - c. Rola partnerów społecznych – postulujemy zwiększenie udziału partnerów społecznych w zarządzaniu Funduszem Pracy. Partnerzy społeczni w kontekście Funduszu Pracy powinni mieć nie tylko rolę doradczą, ale przede wszystkim należałoby zadbać

o większą kontrolę społeczną, tak by partnerzy społeczni mogli mieć realny wpływ na kontrolowanie środków FP. Ponadto negatywnie oceniamy powierzenie przewodnictwa Rady Rynku Pracy ministrowi właściwemu do spraw pracy. W naszej opinii RRP powinna mieć charakter opiniodawczo – decyzyjny, a jej przewodniczenie powinno nadal pozostawać w gestii partnerów społecznych.

#### **4. Krajowy Fundusz Szkoleniowy i instrumenty szkoleniowe**

- a. Niektóre z planowanych zmian w obszarze instrumentów wspierających proces nabywania kompetencji i kwalifikacji mogą przyczynić się do spadku zainteresowania wśród pracodawców. Dotyczy to w szczególności propozycji zmian procentowych w limitach dofinansowania oraz wysokości środków KFS dla jednego wnioskodawcy w roku kalendarzowym. Ponadto jako błędne oceniamy ograniczenie środków KFS wyłącznie na wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego, bez finansowania tzw. szkoleń miękkich. Trudności po stronie PUP w ocenie kosztów i efektów uczenia się takich szkoleń nie mogą być podstawą do wyłączenia kursów innych niż zawodowe ze wsparcia w ramach KFS. Konieczność wspierania podnoszenia kompetencji/umiejętności miękkich (innych niż zawodowe) wynika z wielu analiz i potrzeb rynku pracy. Ponadto postulat wspierania kompetencji/umiejętności miękkich jest wpisany do wielu polityk publicznych (w tym Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030) oraz wielu strategii na poziomie krajowym i regionalnym. Odrębną propozycją stanowi obligatoryjne wprowadzenie priorytetu dot. wykorzystania środków w ramach KFS na rozwój kompetencji cyfrowych pracowników i pracodawców. Celem tego priorytetu byłaby budowa i rozwój kompetencji kadry zarządzającej ze szczególnym uwzględnieniem transformacji cyfrowej, rozwoju pracowników w zakresie nowych technologii czy kompetencji miękkich w świecie cyfrowym. Należy podkreślić, że ranga kompetencji cyfrowych wraz z transformacją cyfrową systematycznie wzrasta, w związku z czym, już dziś zalicza się je do kompetencji elementarnych, wchodzących w skład kompetencji XXI wieku oraz do kompetencji przyszłości. Realnym zagrożeniem dla całej gospodarki jest spadek konkurencyjności i produktywności wynikający z trudności przeprowadzenia transformacji cyfrowej przez menedżerów i pracowników wykazujących niedostateczne kompetencje cyfrowe. Już obecnie w Unii Europejskiej 9 na 10 pozycji zawodowych wymaga posiadania przynajmniej podstawowych kompetencji cyfrowych. Przyspieszająca transformacja cyfrowa, skutkująca zmianą modeli operacyjnych i biznesowych firm, sprawia, że profil umiejętności wymaganych przez pracodawców ulega szybkim zmianom, a trajektoria kariery zawodowej staje się nieciągła. Jak wskazuje w Programie Rozwoju Kompetencji Cyfrowych Centrum Govtech/Kancelaria Prezesa Rady Ministrów: Transformacja cyfrowa w przedsiębiorstwach lub sektorze publicznym nigdy nie jest celem samym w sobie. Pozwala zwiększyć wydajność pracy, zrationalizować procesy i przeobrazić kulturę organizacyjną, ma więc kolosalny wpływ na konkurencyjność gospodarki i użyteczność instytucji publicznych, lecz w Polsce nie nastąpi przejście do nowoczesnej gospodarki ery cyfrowej bez radykalnego podniesienia kompetencji cyfrowych przedsiębiorców, menadżerów i pracowników oraz zwiększenia poziomu

absorpcji innowacyjnych technologii przez polskie przedsiębiorstwa. Polska ma bardzo duże problemy dot. poziomu kompetencji cyfrowych osób dorosłych. Z tegorocznego indeksu gospodarki cyfrowej i społeczeństwa cyfrowego (DESI 2022) wynika, że w zakresie kapitału ludzkiego, Polska plasuje się poniżej średniej w każdym z badanych obszarów. Pozostaje również na 24 miejscu wśród 27 państw Unii. Za Polską znalazły się tylko Grecja, Bułgaria i Rumunia. Wartość indeksu DESI dla Polski wskazuje na konieczność intensyfikacji działań w zakresie transformacji cyfrowej. KE zauważyła, że w 2020 r. Polska poczyniła postępy w zakresie wielu wskaźników, ale biorąc pod uwagę równie dynamiczne i pozytywne zmiany w innych krajach, nie przełożyło się to na zmianę jej ogólnej pozycji. W 2021 r. w zakresie Integracji technologii cyfrowej w przedsiębiorstwach znaleźliśmy się na poziomie 69% w odniesieniu do średniej UE, podczas gdy w pozostałych obszarach wynik Polski mieścił się w zakresie 80-90% średniej unijnej.

- b. Konfederacja Lewiatan pragnie przypomnieć, że w 2019 r. przedstawiła propozycję utworzenia Funduszu Podnoszenia Kompetencji i Kwalifikacji (FPKiK) służącego podnoszeniu kompetencji i kwalifikacji zawodowych pracowników. Propozycja ta została poparta przez oragnziacie partnerów społecznych reprezentowanych w Radzi Dialogu Społecznego. Stoimy na stanowisku, że warto powrócić do rozważenia tego instrumentu, ponieważ wprowadzenie FPKiK zmieniłoby sposób podziału środków między różne zastosowania oraz cel i sposób zarządzania częścią środków przeznaczoną na FPKiK. Według tych założeń finansowanie miałoby się odbywać z dwóch źródeł: (1) poprzez pozostawienie w firmowym FPKiK części składki na Fundusz Pracy (odpis) oraz (2) ze środków własnych pracodawcy (dopłata). Powołanie FPKiK zwiększyłoby bodziec do inwestowania w kapitał ludzki przy jednoczesnym przenoszeniu odpowiedzialności za podejmowane decyzje przez przedsiębiorców.
- c. Bon szkoleniowy – dobrym rozwiązaniem jest propozycja, która określa, że usługi szkoleniowe w ramach bonów na kształcenie będą realizowane przez 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. z 2020 r. poz. 299 oraz z 2022 r. poz. 807 i 1079) w zakresie świadczenia usług szkoleniowych.

**5. Definicje** – proponujemy wprowadzanie definicji “kształcenie ustawiczne” i “instytucja certyfikująca”. W ustawie brakuje definicji terminu "kształcenie ustawiczne" wskazującej, że mieści się w nim zarówno nabywanie, jak i potwierdzanie wiedzy oraz umiejętności, w tym uzyskiwanie kwalifikacji zawodowych i innych kwalifikacji, o których mowa w art. 2 pkt. 9 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. W projekcie ustawy zamiennie jest mowa o „kształceniu ustawicznym” lub „kształceniu przez całe życie” (art. 37 ust. 1 pkt 12) - warto rozważyć ujednoczenie zapisów, a być może w uzasadnieniu doprecyzować, że kształcenie ustawiczne wpisuje się w koncepcję uczenia się przez całe życie (w nawiązaniu do Zalecenia Rady z dnia 22 maja 2017 r. w sprawie europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie i uchylającego zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie). Należy także rozważyć wprowadzenie definicji „instytucja certyfikująca” z uwagi na liczne odniesienia w ustawie do potwierdzania wiedzy i umiejętności, w

rozumieniu walidacji efektów uczenia się oraz uzyskiwania dokumentów potwierdzających nabycie wiedzy i umiejętności na podstawie pozytywnego wyniku walidacji (czyli certyfikowania). Proponuje się włączenie definicji na podst. ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, uwzględniającej proponowane rozwiązania w projekcie niniejszej ustawy: instytucja certyfikująca - instytucja potwierdzająca nabycie wiedzy i umiejętności, prowadząca walidację w rozumieniu Ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji lub zlecająca prowadzenie walidacji instytucji walidującej, i uprawniona do certyfikowania kwalifikacji.

**6. Praca zdalna** – popieramy wprowadzenie specjalnych form pomocy oraz możliwość otrzymania środków na utworzenie stanowiska pracy zdalnej. Umożliwienie wykonywania pracy w formie zdalnej może posłużyć szansą dla osób mających ograniczony dostęp do rynku pracy ze względu na sytuację rodzinną lub miejsce zamieszkania. Finansowe wsparcie przedsiębiorców w rezultacie przyczyni się do przełamania bierności zawodowej spowodowanej m.in. chorobą, niepełnosprawnością lub obowiązkami rodzinnymi.

#### **7. Zlecenia działań agencjom zatrudnienia**

Instrumenty aktywizacji zawodowej stosowane przez Państwo powinny być w szerszym stopniu wspierane usługami świadczonymi przez sektor prywatny. Raport ze zlecenia działań aktywizacyjnych sporządzony przez WUP Kraków w 2016 r. wskazuje na efektywność realizacji zadań przez agencje zatrudnienia. Wśród osób, które utrzymały pracę przez co najmniej 180 dni, ogromna większość (93,37%) kontynuowała zatrudnienie. Wskazuje to na wysoką długotrwałą skuteczność ZDA. Osoby, które skorzystały z tej usługi i podjęły pracę znajdują stabilne zatrudnienie, które nie kończy się wraz z rozliczeniem realizatora z wykonania umowy. Powyższy raport wskazuje również, że ta forma pomocy jest tańsza od podstawowych form aktywizacji stosowanych w Polsce. Biorąc pod uwagę powyższe, wnioski dotyczące ZDA zawarte w uzasadnieniu wydają się nie do końca trafne. Projektowane przepisy nie tylko znacząco ograniczają zlecenia działań aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych prywatnym agencjom zatrudnienia, ale też sprawiają, że będzie to rozwiązaniem de facto niestosowanym w praktyce. Proponowane warunki stosowania tego instrumentu nie odpowiadają aktualnym wyzwaniom na rynku pracy jak również najlepszym praktykom stosowanym w innych krajach.

#### **8. Gwarancje dla działalności agencji pracy tymczasowej**

Projekt ustawy o rynku pracy nie uwzględnia propozycji wypracowanej przez partnerów społecznych w ramach Rady Dialogu Społecznego w 2016 roku, dotyczącej wprowadzenia dodatkowych wymagań w stosunku do agencji prowadzących działalność w ramach pracy tymczasowej. Obecnie brak jest praktycznie jakichkolwiek wymagań (poza formalnymi) w stosunku do podmiotów, które chcą prowadzić działalność agencji zatrudnienia. W 2017 liczba agencji zatrudnienia deklarująca prowadzenie działalności w ramach pracy tymczasowej wyniosła 2 657 podmiotów. Podmioty te zatrudniały ponad 860 tys. pracowników tymczasowych. Biorąc pod uwagę

specyfikę działalności agencji pracy tymczasowej, jej społeczne znaczenie i wpływ na funkcjonowanie rynku pracy, za konieczne uważamy wprowadzenie gwarancji finansowych.

Przedstawione stanowisko nie wyczerpuje wszystkich wątpliwości jakie pojawiły się w trakcie opiniowania przedmiotowego projektu ustawy. Wyrażam nadzieję, iż podczas dalszych etapów procesu legislacyjnego uda się wspólnie wypracować rozwiązania pozytywnie wpływające na możliwość osiągnięcia równowagi na polskim rynku pracy.

L.P.	Jednostka redakcyjna, której uwaga dotyczy	Treść przepisu	Propozycja zmiany przepisu/Uwaga
1.	Art. 2 pkt 9)	Art. 2. pkt 9) instytucji szkoleniowej – oznacza to publiczny i niepubliczny podmiot prowadzący na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną;	<p>Propozycja zmiany:</p> <p><i>9) instytucji szkoleniowej – oznacza to publiczny i niepubliczny podmiot prowadzący na podstawie odrębnych przepisów edukację <b>pozaformalną w rozumieniu Ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji;</b></i></p> <p>Komentarz:            Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji ustaliła terminologię dotyczącą systemu kwalifikacji oraz różnych ścieżek (rodzajów) edukacji. Terminologia ta jest spójna z terminologią stosowaną w Unii Europejskiej, dlatego stopniowo należy dążyć do ujednoczenia nazewnictwa stosowanego w innych ustawach, w których mowa jest o edukacji oraz kwalifikacjach.</p>

2.	<b>Art. 2 pkt 15)</b>	Art. 2. pkt 15) osobie niezarejestrowanej – oznacza to osobę, która nie jest zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotny albo poszukujący pracy;	Niezrozumiałe jest, czy ustawodawca miał na myśli osobę bierną zawodową. Rodzą się wątpliwości, czy osoba pracująca nieposzukująca pracy jest osobą “niezarejestrowaną” w rozumieniu ustawy. Sformułowanie "niezarejestrowana" powinno odnosić się do osoby niezarejestrowanej w urzędzie pracy, która mimo wszystko procesowi rejestracji podlega.
3.	<b>Art. 12 ust. 1</b>	Art. 12. 1. Przewodniczącym Rady Rynku Pracy jest minister właściwy do spraw pracy.	<p>Propozycja nadania przepisowi następującego brzmienia:  <del>Przewodniczącym Rady Rynku Pracy jest minister właściwy do spraw pracy</del> <b><u>Członkowie Rady Rynku Pracy wybierają spośród członków rady Przewodniczącego.</u></b></p> <p>Przy zaproponowanym w projekcie ustawy brzmieniu przepisów, zapis iż RRP przewodniczy minister właściwy ds. pracy budzi wątpliwości związane z wyznaczaniem priorytetów wydatkowania środków KFS. Minister właściwy do spraw pracy wyznacza priorytety wydatkowania środków KFS, natomiast do kompetencji Rady Rynku Pracy należy opiniowanie przedłożonych przez ministra właściwego do spraw pracy priorytetów wydatkowania środków KFS. Jeśli Minister ma pełnić jednocześnie funkcję przewodniczącego Rady Rynku Pracy to podejmowane decyzje mogą być stronicze.</p>
4.	<b>Art. 31 pkt 21)</b>	21) współpraca na terenie województwa z powiatowymi urzędami pracy w zakresie organizacji szkoleń, staży, w szczególności:	<p>Propozycja zmiany:  <i>21) współpraca na terenie województwa z powiatowymi urzędami pracy w zakresie organizacji szkoleń, staży, w szczególności:</i></p>

		<p>a) wspieranie metodyczne działań powiatowych urzędów pracy w zakresie organizacji szkoleń i staży,</p> <p>b) popularyzowanie idei uczenia się przez całe życie i upowszechnianie dobrych praktyk w tym zakresie,</p> <p>c) prowadzenie działań informacyjnych na temat rozwoju umiejętności i wsparcia skierowanego do osób poniżej 30. roku życia;</p>	<p>a) <i>wspieranie metodyczne działań powiatowych urzędów pracy w zakresie organizacji szkoleń i staży,</i></p> <p>b) <i>popularyzowanie idei uczenia się przez całe życie i upowszechnianie dobrych praktyk w tym zakresie, z uwzględnieniem rozwiązań wynikających z ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji,</i></p> <p>c) <i>prowadzenie działań informacyjnych na temat rozwoju umiejętności i wsparcia skierowanego do osób poniżej 30. roku życia;</i></p> <p>Komentarz:  Pojawia się potrzeba stałej aktualizacji wiedzy oraz zapoznania się z konkretnymi rozwiązaniami ZSK – adresowanymi do pracowników powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy – które będą prowadziły do rozwijania efektywnego doradztwa zawodowego dla dorosłych ze wszystkich grup społecznych i zawodowych (również w ramach struktur PSZ), co stanowi także jeden z głównych celów Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 (część szczegółowa; VI obszar oddziaływania), Załącznik do uchwały nr 195/2020 Rady Ministrów z dnia 28 grudnia 2020 r., Warszawa 2020.  W projekcie ustawy w zbyt wąskim stopniu dostrzega się potrzebę integracji zapisów ustawy o aktywności zawodowej z innym aktami prawnymi (ustawa o ZSK).</p>
5.	Art. 37 pkt 12)	12) współpraca ze szkołami podstawowymi, ponadpodstawowymi i wyższymi w zakresie realizacji poradnictwa zawodowego, w tym promowania kształcenia przez całe życie oraz działań informacyjnych dotyczących	Propozycja zmiany: 12) <i>współpraca ze szkołami podstawowymi, ponadpodstawowymi i wyższymi w zakresie realizacji poradnictwa zawodowego, w tym promowania <b>kształcenia uczenia się</b> przez całe życie oraz działań informacyjnych</i>

		wsparcia skierowanego do osób poniżej 30. roku życia;	<p><i>dotyczących wsparcia skierowanego do osób poniżej 30. roku życia;</i></p> <p>Komentarz: Należy ujednoczyć przepisy dotyczące koncepcji uczenia się przez całe życie, z uwagi na Zalecenie Rady z dnia 22 maja 2017 r. w sprawie europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie i uchylającego zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie oraz krajową politykę publiczną: Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (część szczegółowa). Polityka na rzecz rozwijania umiejętności zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie. Załącznik do uchwały nr 195/2020 Rady Ministrów z dnia 28 grudnia 2020 r., Warszawa 2020.</p>
6.	<b>Art. 49 ust. 2 pkt 14)</b>	14) zawód, w którym osoba ubiegająca się o zarejestrowanie jako bezrobotny albo poszukujący pracy chciałaby pracować i ma ku temu odpowiednie kompetencje i kwalifikacje potwierdzone stosownymi dokumentami lub udokumentowaną ciągłość pracy w okresie minimum 6 miesięcy;	<p>Propozycja zmiany:</p> <p><i>14) zawód, w którym osoba ubiegająca się o zarejestrowanie jako bezrobotny albo poszukujący pracy chciałaby pracować i ma ku temu odpowiednie kompetencje (niepotwierdzone stosownymi dokumentami, wymagające potwierdzenia wiedzy i umiejętności w procesie walidacji i certyfikowania) i kwalifikacje potwierdzone stosownymi dokumentami lub udokumentowaną ciągłość pracy w okresie minimum 6 miesięcy;</i></p> <p>lub dodatnie kolejnego punktu:</p>



			<p><b><i>14a) deklarowane efekty uczenia się (w zakresie wiedzy i umiejętności), które mogą zostać potwierdzone w procesie walidacji i certyfikowania;</i></b></p> <p>Komentarz:  Powyższe dane mogą pozwolić na łatwiejsze adresowanie pomocy osobom, które nie muszą już brać udział w procesie edukacyjnym (np. szkoleniu lub kursie), wystarczy, że potwierdzą swoje kompetencje (efekty uczenia się). Osoby, które zdobyły wiedzę, umiejętności, niekiedy także kompetencje społeczne, poprzez wcześniejsze uczenie się w miejscu pracy lub samokształcenie (uczenie się nieformalne) mogą potwierdzić wiedzę i umiejętności w toku walidacji w odpowiedniej instytucji certyfikującej, zgodnie z ustawą o ZSK. Podczas gdy osoby dorosłe często zachęca się do regularnego brania udziału w programach przygotowania zawodowego, faktem jest, że programy te nie zawsze mogą zaspokoić potrzeby tych osób, co wiąże się z obowiązkiem szkolnym (także pozaszkolnymi formami kształcenia ustawicznego) i ściśle ustalonymi planami zajęć. Z tego wiele krajów, w tym Polska, opracowały środki i strategię polityczne, których głównym celem jest walidacja dotychczasowych efektów uczenia się i nabytych umiejętności oraz doświadczenia zawodowego (w tym także krótsze programy przygotowania zawodowego, bezpośredni dostęp do egzaminu końcowego po ukończeniu przygotowania zawodowego oraz dostęp do krótkich kursów przygotowujących do zdania egzaminu końcowego). Docelowo ustawa o aktywności zawodowej powinna uwzględniać rozwiązania, które mogą mieć charakter zachęty finansowej (wypłacane na rzecz osoby fizycznej lub przedsiębiorstwa) lub dotyczą czasu trwania programu, który może zostać skrócony w zależności od wcześniej nabytych przez</p>
--	--	--	--

			<p>kandydata kompetencji (efektów uczenia się). W podobnym tonie wiele regionów w Polsce przyjęło zapisy Regionalnych Programów Operacyjnych (na lata 2021-2027).</p> <p>Ponadto należy zauważyć, że w Strategii umiejętności OECD dla Polski (2019), <i>OECD Skills Strategy Poland: Assessment and Recommendations, OECD, Skills Studies, OECD Publishing, Paris</i>, podkreślono wagę wspierania szerszego uczestnictwa we wszystkich formach uczenia się dorosłych. Jednoznacznie zapisano to w opisie <i>Szansy nr 2: Zwiększanie elastyczności i dostępności uczenia się dorosłych</i>:</p> <p>„W Polsce, podobnie jak w innych państwach członkowskich OECD, wiele osób fizycznych i wielu pracodawców zmotywowanych w zakresie uczenia się dorosłych napotyka na przeszkody czasowe. Ze względu na pracę zawodową oraz obowiązki związane z opieką nad dziećmi lub starszymi członkami rodziny ludzie mają przeważnie niewiele czasu na edukację. Jeśli chodzi o przedsiębiorstwa, ilość pracy wykonywanej przez pracowników i czas konieczny na organizację powodują, że na naukę pozostaje niewiele czasu. Polska może na różne sposoby zredukować przeszkody czasowe, które stoją na drodze kształcenia i szkolenia dorosłych. W przypadku osób fizycznych przeszkody te zmniejszyć może zintegrowanie uczenia się w miejscach pracy i tworzenie programów, które są bardziej elastyczne pod względem sposobu prowadzenia (part-time, online) i formy (kursy modułowe, kursy oparte na punktacji).</p> <p><b>Praktyka uznawania wcześniejszego dorobku edukacyjnego dorosłych może skrócić czas trwania programów dla osób, które już posiadają pewne umiejętności, co jednocześnie</b></p>
--	--	--	--

			<b>przyczyni się do ograniczenia czasu potrzebnego na uzyskanie odpowiednich kwalifikacji”.</b>
7.	<b>Art. 55 ust. 2</b>	Art. 55. Starosta pozbawia statusu bezrobotnego, który: 2) z własnej winy po skierowaniu przez powiatowy urząd pracy nie podjął lub przerwał 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;	Jak należy postąpić gdy bezrobotny po skierowaniu nie podjął pracy niesubsydiowanej w okresie zobowiązaniowym. Czy potraktować tą sytuację jako niepodjęcie po skierowaniu innej formy pomocy? Powyższy przepis nakazywałby w sposób jednoznaczny sposób postępowania.
8.	<b>Art. 84. ust. 2 pkt 1)</b>	2. Poradnictwo zawodowe realizowane jest w szczególności przez: 1) udzielanie informacji o rynku pracy, zawodach, możliwościach kształcenia i szkolenia	Propozycja zmiany: <i>2. Poradnictwo zawodowe realizowane jest w szczególności przez:</i> <i>1) udzielanie informacji o rynku pracy, zawodach, kwalifikacjach, możliwościach kształcenia i szkolenia;</i>  Z uwagi na to, że pracodawcy często poszukują pracowników, którzy posiadają określone kwalifikacje uregulowane i/lub rynkowe, także na podst. ofert pracy w których nie można zidentyfikować zawodu (zgodnie z Klasyfikacją zawodów i specjalności), postuluje się działania obejmujące udzielanie pomocy także poprzez udzielenia informacji o kwalifikacjach (dostępnych m.in. w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji, a w przypadku kwalifikacji uregulowanych na mocy przepisów je regulujących).

9.	<b>Art. 89. Ust. 4</b>	4. Starszym doradcą zawodowym może zostać osoba spełniająca łącznie warunki, o których mowa w ust. 3 oraz ukończyła studia podyplomowe z zakresu poradnictwa zawodowego, lub pokrewne.	<p>Propozycja zmiany:</p> <p><i>4. Starszym doradcą zawodowym może zostać osoba spełniająca łącznie warunki, o których mowa w ust. 3 oraz <b>posiada wykształcenie wyższe kierunkowe z zakresu poradnictwa/doradztwa zawodowego (I lub II stopnia) lub ukończyła studia podyplomowe z zakresu poradnictwa zawodowego, lub pokrewne.</b></i></p> <p>Komentarz:</p> <p>Brak uzasadnienia dla odmowy zatrudnienia jako starszego doradcy zawodowego osób, które posiadają wykształcenie wyższe kierunkowe z zakresu poradnictwa/doradztwa zawodowego (I lub II stopnia), a nie ukończyły studiów podyplomowych z zakresu poradnictwa zawodowego, lub pokrewnych.</p>
10.	<b>Art. 95 ust 1.</b>	Art. 95. 1. Starosta może udzielić bezrobotnemu lub poszukującemu pracy pomocy w nabywaniu wiedzy, umiejętności lub kwalifikacji, zwiększających szanse na podjęcie i utrzymanie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej, przez finansowanie z Funduszu Pracy:	<p>Propozycja zmiany:</p> <p><i>Starosta może udzielić bezrobotnemu lub poszukującemu pracy pomocy w nabywaniu <b>lub potwierdzaniu (walidacji) wiedzy i umiejętności lub uzyskiwaniu kwalifikacji, w tym kwalifikacji zawodowych i innych kwalifikacji, o których mowa w art. 2 pkt 9 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, zwiększających szanse na podjęcie i utrzymanie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej, przez finansowanie z Funduszu Pracy:</b></i></p> <p>Komentarz:</p> <p>W związku z obowiązywaniem Ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r., warto rozważyć poszerzenie katalogu definicji o definicję terminu "kwalifikacja". Wydaje się, że wprowadzenie tej definicji jest szczególnie ważne z uwagi na to, że w obecnym projekcie termin</p>

			<p>"kwalifikacje zawodowe" używany jest w różnych znaczeniach (raz przez kwalifikacje zawodowe rozumie się te kwalifikacje, które można uzyskać poprzez ukończenie szkoły o charakterze zawodowym, potwierdzone np. przez certyfikat kwalifikacji zawodowej, innym razem mówi się o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, mając na myśli podnoszenie lub doskonalenie kompetencji zawodowych).</p> <p>Zgodnie z ustawą o ZSK, kwalifikacja to: “zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, nabytych w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący”.</p> <p>Ponadto należy rozważyć cały projekcie ustawy zastąpienie słowa “potwierdzanie” słowem “walidacja”, które zgodnie z ustawą o ZSK oznacza “sprawdzenie, czy osoba ubiegająca się o nadanie określonej kwalifikacji, niezależnie od sposobu uczenia się tej osoby, osiągnęła wyodrębnioną część lub całość efektów uczenia się wymaganych dla tej kwalifikacji”. Termin ten jest bardziej precyzyjny (walidacja może zakończyć się wynikiem pozytywnym lub negatywnym).</p> <p>Należy także mieć na uwadze, że katalog kwalifikacji częściowych o których mowa w art. 2 pkt 9 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, obejmuje wszystkie grupy kwalifikacji częściowych występujące obecnie w polskim systemie kwalifikacji. W przypadku rezygnacji przez ustawodawcę z jednej tylko grupy należałoby dokonać odpowiednio wyłączenia (por. Kwalifikacje nadawane po studiach podyplomowych a KFS).</p>
--	--	--	--

11.	<b>Art. 104.1</b>	Art. 104. 1. Łączne koszty należne instytucjom szkoleniowym, organizatorom studiów podyplomowych, instytucjom potwierdzającym nabycie wiedzy i umiejętności, instytucjom wydającym dokumenty potwierdzające nabycie wiedzy i umiejętności oraz pobierającym opłaty, o których mowa w art. 99 i 100, nie mogą przekroczyć 450% przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę w okresie kolejnych trzech lat.	<p>Propozycja zmiany:</p> <p><i>Łączne koszty należne instytucjom szkoleniowym, organizatorom studiów podyplomowych, instytucjom potwierdzającym nabycie wiedzy i umiejętności, instytucjom wydającym dokumenty potwierdzające nabycie wiedzy i umiejętności oraz pobierającym opłaty, o których mowa w art. 99 i 100, nie mogą przekroczyć 500% przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę w okresie kolejnych trzech lat.</i></p> <p>Komentarz:</p> <p>W przypadku tej formy wsparcia wysokość nie może przekroczyć <u>450% przeciętnego wynagrodzenia</u> na jedną osobę w okresie kolejnych trzech lat. Natomiast w przypadku pożyczki edukacyjnej mowa jest o maksymalnej wysokości 400% przeciętnego wynagrodzenia. Aby ten instrument był bardziej atrakcyjny rynkowo warto go podnieść do poziomu 500% przeciętnego wynagrodzenia.</p>
12.	<b>Art. 107</b>	1. Starosta może, na wniosek bezrobotnego lub poszukującego pracy, udzielić mu pożyczki edukacyjnej na sfinansowanie należności dla instytucji prowadzącej kształcenie lub instytucji szkoleniowej, instytucji potwierdzającej nabycie wiedzy i umiejętności lub instytucji wydającej dokumenty potwierdzające nabycie wiedzy i umiejętności, w celu poprawy jego sytuacji na rynku pracy. W ramach pożyczki, o której mowa w zdaniu pierwszym, nie finansuje się studiów I, II i III stopnia.	<p>Propozycja zmiany:</p> <p>Większy poziom umarzalności pożyczek, który będzie uzależniony od spełnienia określonych warunków na etapie podpisywania umowy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dla osób, które nie ukończyły 30 rok życia umarzalność wysokości 50%, a przypadku osób, które ukończyły 50 lat poziom umarzalności wynosi 40%;</li> <li>- zawieszenia spłaty rat na okres nie dłuższy w sumie niż 8 miesięcy;</li> <li>- możliwość rozliczania w różnych walutach;</li> <li>- pożyczki spłacane są w ratach równych, w cyklu miesięcznym.</li> <li>- maks. okres spłaty 48 miesięcy (dla wszystkich grup).</li> </ul> <p>Uzasadnienie:</p>

		<p>2. Pożyczka, o której mowa w ust. 1, jest nieoprocentowana i udzielana do wysokości 400% przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu podpisania umowy pożyczki.</p> <p>3. Okres spłaty pożyczki rozpoczyna się nie później niż 3 miesiące od ukończenia działań objętych pożyczką.</p> <p>4. Spłata pożyczki następuje według planu spłaty rat określonych w umowie pożyczki, przy czym okres spłaty pożyczki nie może przekroczyć 18 miesięcy. Od raty pożyczki niespłaconej w terminie nalicza się odsetki ustawowe za opóźnienie.</p> <p>5. W przypadku wykorzystania pożyczki na cele inne niż określone w umowie, niepodjęcia lub nieukończenia kształcenia, szkolenia, nieprzystąpienia do procesu potwierdzenia wiedzy i umiejętności lub uzyskania dokumentu potwierdzającego nabycie wiedzy i umiejętności z własnej winy, pożyczka podlega zwrotowi w całości wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od całości kwoty pożyczki od dnia jej wypłaty, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty.</p> <p>6. Starosta umarza 20% pożyczki, jeśli pożyczkobiorca ukończył kształcenie, szkolenie, proces potwierdzenia wiedzy i umiejętności lub uzyskał dokument potwierdzający nabycie wiedzy</p>	<p>Podobne rozwiązanie funkcjonowało w ramach programu PO WER Działanie 4.1 – Innowacje społeczne w postaci tzw. „Pożyczki na kształcenie”. Zainteresowanie tym instrumentem zwrotnym spowodowało, że będzie kontynuacją w programie krajowym FERS. Pożyczki były nieoprocentowane, skierowane do osób dorosłych, które z własnej inicjatywy chciały nabyć lub podnieść kwalifikacje lub kompetencje poprzez udział w wybranych przez siebie formach kształcenia trwających nie dłużej niż 24 miesiące. Pożyczki do kwoty 10.000 zł były udzielane, co do zasady, na podstawie umowy pożyczki, bez dodatkowych zabezpieczeń.</p> <p>W ramach projektu osoby posiadające pełną zdolność do czynności prawnych mogły wnioskować o pożyczkę przeznaczoną na studia podyplomowe, kursy, szkolenia oraz inne formy kształcenia osób dorosłych oferowane przez krajowe i zagraniczne podmioty (za wyjątkiem studiów I, II i III stopnia), trwające nie dłużej niż 24 miesiące. Maksymalna wartość pożyczki wynosiła 30 tys. zł – pożyczka może stanowić do 100% kosztu szkolenia/kursu/studiów podyplomowych. Pożyczka mogła być rozliczana w następującej walucie - PLN, EUR, USD, GBP lub CHF. Co ważne, osoba fizyczna mogła kilkakrotnie starać się o pożyczkę. Maksymalna wartość wszystkich pożyczek udzielonych jednemu Pożyczkobiorcy w okresie 3 lat wynosiła 100.000 zł, przy czym termin ten liczony jest od daty złożenia pierwszego wniosku. Z pożyczki mogły korzystać osoby zarówno pracujące na umowę o pracę, jak i samozatrudnione (prowadzące indywidualną działalność gospodarczą).</p> <p>Dlatego w przypadku instrumentu pożyczkowego zapisanego w ustawie o aktywności zawodowej proponujemy wprowadzić takie</p>
--	--	--	--

		i umiejętności oraz spłacił w terminie 80% pożyczki.	zapisy, które spowodują, że będzie on bardziej atrakcyjny dla odbiorców.
13.	<b>Art. 114. ust. 1</b>	Art. 114. 1. Staż może być zakończony potwierdzeniem nabycia wiedzy lub umiejętności przeprowadzonym przez uprawnioną instytucję, w tym określoną w ust. 3 i 4.	<p>Propozycja zmiany:  <i>Staż może być zakończony potwierdzeniem nabycia wiedzy lub umiejętności przeprowadzonym przez uprawnioną instytucję (także w rozumieniu ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji), w tym określoną w ust. 3 i 4.</i></p> <p>Komentarz:  Postuluje się zaakcentowanie dopuszczenia kończenia stażu potwierdzeniem nabycia wiedzy lub umiejętności (walidacji efektów uczenia się) przez wszystkie instytucje certyfikujące zgodnie z ustawą o ZSK. Pozwoli to m.in. na zdobywanie oczekiwanych przez pracodawców kwalifikacji rynkowych włączonych do ZSK, których niekiedy responsywność rynkowa jest wyższa niż zakres oczekiwanych przez pracodawców kompetencji w przypadku kwalifikacji, o których mowa w ust. 3 i 4.</p>
14.	<b>Art. 119. ust. 1.</b>	Art. 119 ust. 1. Środki KFS stanowią wydzieloną część Funduszu Pracy przeznaczoną na wspomaganie podmiotów inwestujących w zawodowe kształcenie ustawiczne osób zatrudnionych lub świadczących inną pracę zarobkową.	<p>Propozycja zmiany:  <i>Środki KFS stanowią wydzieloną część Funduszu Pracy przeznaczoną na wspomaganie podmiotów inwestujących w kształcenie ustawiczne, w tym w szczególności zawodowe kształcenie ustawiczne, osób zatrudnionych lub świadczących inną pracę zarobkową.</i></p> <p>Komentarz:</p>



			<p>W uzasadnieniu do ustawy (str. 33) zapisano, że: „Jeśli wziąć pod uwagę zakres przedmiotowy pomocy, zmieniono zakres działań możliwych do sfinansowania z KFS:</p> <p>1) zaproponowano przeznaczanie środków KFS wyłącznie na wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego, bez finansowania tzw. szkoleń miękkich – ze względu na trudności w ocenie kosztów i efektów uczenia się takich szkoleń, (uwzględniono w ten sposób postulat zgłaszany przez urzędy pracy); (...)”</p> <p>Trudności po stronie PUP w ocenie kosztów i efektów uczenia się takich szkoleń nie mogą być podstawą do wyłączenia kursów innych niż zawodowe ze wsparcia w ramach KFS. Zakresy szkoleń innych niż zawodowe można regulować np. priorytetami na dany rok. Konieczność podnoszenia kompetencji innych niż zawodowe wynika z wielu analiz i potrzeb rynku pracy.</p> <p>Ponadto postulat wspierania kompetencji/umiejętności miękkich jest wpisany do wielu polityk publicznych oraz strategii na poziomie krajowym i regionalnym.</p> <p>W Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 r. w pkt 7.3 NIEDOPASOWANIE UMIEJĘTNOŚCI OFEROWANYCH I POSZUKIWANYCH NA RYNKU PRACY podkreślono, że “umiejętność współpracy, związana z tym elastyczność oraz odejście od silosowego postrzegania organizacji, stanowią wyzwanie na stanowiskach każdego szczebla. Badania wskazują też na <b>rosnące zapotrzebowanie ze strony pracodawców na inne umiejętności ogólne, np. z zakresu komunikacji werbalnej, zaangażowania, podejmowania decyzji, zarządzania czasem, wykazywania inicjatywy oraz umiejętności z zakresu technologii informacyjno-komunikacyjnych.</b></p>
--	--	--	---

			<p>Coraz wyższe wymagania spoza wiedzy technicznej i praktycznej stawia się specjalistom z dziedziny nauk ścisłych, od których coraz częściej oczekuje się zaawansowanych umiejętności miękkich”.</p> <p>Wyniki Badania Kapitału Ludzkiego (BKL, 2015) wskazały na istotne deficyty dzisiejszej młodzieży w odniesieniu do kompetencji społecznych oraz cech gwarantujących odpowiednią jakość wykonanej pracy. <b>W raportach BKL wielokrotnie podkreśla się, że młodym osobom wchodzącym na rynek pracy brakuje określonych kompetencji miękkich, takich jak utrzymywanie kontaktów z klientami, komunikatywność, kultura osobista, umiejętność autoprezentacji. Pracodawcy zwracają też uwagę na znaczące braki w zakresie poczucia odpowiedzialności, dyscypliny, uczciwości, wiarygodności, pracowitości, staranności oraz dokładności wśród przyszłych kadr.</b> Wskazują też na luki w przygotowaniu zawodowym wielu z kandydatów do pracy, w tym także niski poziom umiejętności podstawowych, niejednokrotnie identyfikowany w badaniach PISA i PIAAC.</p> <p>Ponadto zdaniem niektórych pracodawców, tego typu ograniczenie (wyłącznie do „twardych” kursów zawodowych, typu operator wózków widłowych) spowoduje spadek popytu, tj. zainteresowania ze strony pracodawców. Jak pokazuje doświadczenia i realizacja projektów szkoleniowych finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego w regionach (poprzez Regionalne Programy Operacyjne -RPO, działania 10.4), bardzo trudno było znaleźć dostawców zarejestrowanych w Bazie Usług Rozwojowych, specjalizujących w wielomiesięcznych kwalifikacyjnych kursach zawodowych. Tego typu ograniczenie mocno wpływało na poziom</p>
--	--	--	--

			zainteresowania, a nawet rezygnację z udziału w projektach ze strony lokalnych pracodawców.
15.	<b>Art. 119 ust. 9</b>	<p>Art. 119 ust. 9. Ze środków KFS mogą być finansowane koszty związane z zawodowym kształceniem ustawicznym obejmujące należności:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) dla instytucji realizującej szkolenia wskazane przez podmiot wnioskujący o udzielenie pomocy na kształcenie ustawiczne;</li> <li>2) dla instytucji potwierdzającej nabytą wiedzę i umiejętności lub wydającej dokumenty potwierdzające nabycie wiedzy i umiejętności;</li> <li>3) dla instytucji realizującej badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia przez osoby pracujące kształcenia lub zadań zawodowych po ukończonym kształceniu;</li> <li>4) z tytułu ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem, ponoszone przez podmiot wnioskujący o udzielenie pomocy na zawodowe kształcenie ustawiczne lub instytucję realizującą to kształcenie.</li> </ol>	<p>Propozycja zmiany:</p> <p><i>Ust. 9. Ze środków KFS mogą być finansowane koszty związane z <b>kształceniem ustawicznym, w tym w szczególności zawodowym kształceniem ustawicznym</b> obejmujące należności:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>1) dla instytucji realizującej szkolenia wskazane przez podmiot wnioskujący o udzielenie pomocy na kształcenie ustawiczne;</i></li> <li><i>2) dla instytucji potwierdzającej nabytą wiedzę i umiejętności lub wydającej dokumenty potwierdzające nabycie wiedzy i umiejętności;</i></li> <li><i>3) dla instytucji realizującej badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia przez osoby pracujące kształcenia lub zadań zawodowych po ukończonym kształceniu;</i></li> <li><i>4) z tytułu ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem, ponoszone przez podmiot wnioskujący o udzielenie pomocy na zawodowe kształcenie ustawiczne lub instytucję realizującą to kształcenie.</i></li> </ol>

16.	<b>Art. 120 ust. 1-2</b>	<p>Art. 120. 1. Na wniosek podmiotu ubiegającego się o pomoc, starosta może przyznać na podstawie umowy środki KFS na sfinansowanie kosztów, o których mowa w art. 119 ust. 9, w wysokości do 50% tych kosztów, jednak nie więcej niż 200% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku kalendarzowym, dla wskazanego we wniosku uczestnika zawodowego kształcenia ustawicznego.</p> <p>2. W przypadku podmiotów zatrudniających w dniu złożenia wniosku o środki KFS w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy nie więcej niż 9 osób, starosta może przyznać środki KFS na sfinansowanie kosztów, o których mowa w art. 119 ust. 9, w wysokości do 70% tych kosztów, jednak nie więcej niż 200% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku kalendarzowym dla wskazanego we wniosku uczestnika zawodowego kształcenia ustawicznego.</p>	<p>Propozycja zmiany:</p> <p><i>1. Na wniosek podmiotu ubiegającego się o pomoc, starosta może przyznać na podstawie umowy środki KFS na sfinansowanie kosztów, o których mowa w art. 119 ust. 9, w wysokości do 70% tych kosztów, jednak nie więcej niż 200% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku kalendarzowym, dla wskazanego we wniosku uczestnika kształcenia ustawicznego.</i></p> <p><i>2. W przypadku podmiotów zatrudniających w dniu złożenia wniosku o środki KFS w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy nie więcej niż 9 osób, starosta może przyznać środki KFS na sfinansowanie kosztów, o których mowa w art. 119 ust. 9, w wysokości do 90% tych kosztów, jednak nie więcej niż 200% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku kalendarzowym dla wskazanego we wniosku uczestnika kształcenia ustawicznego.</i></p> <p>Komentarz:  Negatywnie oceniamy propozycje zmniejszenia limitu dofinansowania:  a) dofinansowanie do wysokości 50% kosztów kształcenia ustawicznego co do zasady będą mogły otrzymać z KFS wszystkie podmioty,  b) dofinansowanie do wysokości 70% kosztów będą mogły otrzymać mikroprzedsiębiorstwa (dla których w dniu złożenia wniosku zatrudnionych jest mniej niż 10 osób);  Taka propozycja powoduje, że KFS będzie mało atrakcyjnym instrumentem w porównaniu do innych dostępnych instrumentów wsparcia z EFS, gdzie dofinansowanie standardowo dla firm MŚP wynosi z pomocą publiczną 80%, a w niektórych przypadkach nawet dochodzi do 100% (np. w nowym programie PARP finansowanym ze środków unijnych POWER - pokrycie wkładu</p>
-----	--------------------------	--	--

			<p>własnego z postaci ekwiwalentu pracownika oddelegowanego na dane szkolenie).</p> <p>Proponujemy limit: 70% dla podmiotów innych niż mikroprzedsiębiorstwa (czyli duże firmy, średnie przedsiębiorstwa, instytucje publiczne), 90% - mikroprzedsiębiorstwa.</p>
17.	<b>Art. 120 ust. 3</b>	<p>Art. 120 ust.3. Wysokość środków KFS dla jednego wnioskodawcy w roku kalendarzowym nie może przekroczyć kwoty:</p> <p>1) czterokrotności przeciętnego wynagrodzenia w danym roku kalendarzowym – w przypadku podmiotów niezatrudniających pracowników, albo które zatrudniają w dniu złożenia wniosku o środki KFS w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy nie więcej niż 9 osób;</p> <p>2) ośmiokrotności przeciętnego wynagrodzenia w danym roku kalendarzowym – 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 249 osób;</p> <p>3) dwunastokrotności przeciętnego wynagrodzenia w danym roku kalendarzowym – w przypadku podmiotów, które zatrudniają w dniu złożenia wniosku o środki KFS w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy co najmniej 250 osób.</p>	<p>W propozycji pominięto średnie firmy zatrudniające od 50 do 249 osób, niepotrzebnie połączono firmy małe i średnie.</p> <p>Z jednej strony wprowadza się bardzo duże ograniczenia dot. wkładów własnych dla pracodawców, z drugiej: dodatkowe limity dot. wysokości dofinansowania. Średnie wynagrodzenie w 2022 roku wynosi 6235,22 zł, czyli w przypadku dużej firmy mowa o budżecie na poziomie 74 822,64 zł na cały rok. Jeśli firma produkcyjna, która zatrudnia 1000 osób, chciałaby przeszkolić przykładowo tylko 1/5 zespołu (200 pracowników), kwota dofinansowania wyniesie zaledwie 374,11 zł/ na cały rok/ na jednego pracownika.</p> <p>Jeśli MRiPS chce utrzymać limit, to ze względu na wzrost cen usług i kosztów, wysoką inflację, w naszej ocenie wymiar powinien być następujący:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– sześciokrotność dla mikropodmiotów</li> <li>– ośmiokrotność dla małych firm</li> <li>– dwunastokrotność dla średnich firm</li> <li>– piętnastokrotność dla dużych firm</li> </ul>

18.	<b>Art. 138 ust. 5</b>	<p>5. Zwrot grantu następuje:</p> <p>1) w kwocie proporcjonalnej do okresu, w którym warunek określony w ust. 3 nie został spełniony, wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania grantu – w przypadku niewywiązania się z tego warunku;</p> <p>2) w całości wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania grantu – w przypadku wykorzystania grantu niezgodnie z umową lub jego niewykorzystania.</p>	<p>Proponowane jest dodanie pkt 3:</p> <p><i>5. Zwrot grantu następuje:</i></p> <p><i>1) w kwocie proporcjonalnej do okresu, w którym warunek określony w ust. 3 nie został spełniony, wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania grantu – w przypadku niewywiązania się z tego warunku;</i></p> <p><i>2) w całości wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania grantu – w przypadku wykorzystania grantu niezgodnie z umową lub jego niewykorzystania;</i></p> <p><b><u>3) w kwocie odpowiadającej części grantu, która nie została wykorzystana.</u></b></p> <p>Proponuję się ograniczenie kwoty zwrotu w przypadku niewykorzystania jego w całości. W aktualnym brzmieniu w sytuacji, gdy pracodawca lub przedsiębiorca nie wykorzysta 3% kwoty, będzie musiał zwrócić całość wraz z odsetkami.</p>
19.	<b>Art. 139 ust. 1</b>	<p>Art. 139. 1. Starosta może, na podstawie zawartej umowy, przyznać pracodawcy lub przedsiębiorcy środki Funduszu Pracy 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 marginalizacją, o którym mowa w przepisach wydanych na</p>	<p>Propozycja zmiany:</p> <p><i>Starosta może, na podstawie zawartej umowy, przyznać pracodawcy lub przedsiębiorcy środki Funduszu Pracy 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 <del>ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych</del> znajdują się w terenie obszaru zagrożonego marginalizacją, o którym mowa w przepisach wydanych na podstawie ust. 9. . Bezrobotny lub poszukujący pracy składa stosowne oświadczenie pod</i></p>

		podstawie ust. 9. . Bezrobotny lub poszukujący pracy składa stosowne oświadczenie pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań.	<p><i>rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań.</i></p> <p>Ze względu na stosowaną praktykę rozliczania podatku dochodowego w miejscu zameldowania na pobyt stały proponuje się stosowanie miejsca zamieszkania jako głównego kryterium bez definiowania rezydencji podatkowej.</p>
20.	<b>Art. 193 ust. 1</b>	1. Starosta może zawrzeć z agencją zatrudnienia umowę na doprowadzenie skierowanego bezrobotnego do zatrudnienia, z tytułu którego osoba będzie osiągała miesięcznie 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	<p>Proponuje się rozszerzenie katalogu osób, które mogą być skierowane do programu aktywizacyjnego prowadzonego przez prywatne agencje zatrudnienia także o poszukujących pracy (w rozumieniu art. 2 pkt 19 projektowanej ustawy) oraz osobie niezarejestrowanej (w rozumieniu art. 2 pkt 15 projektowanej ustawy).</p> <p>Możliwość zlecenia agencjom zatrudniania aktywizacji zawodowej, nie powinna ograniczać się wyłącznie do osób które posiadają formalny status bezrobotnego.</p> <p>Państwo powinno wspierać aktywizację zawodową każdej osoby, niezależnie od jej statusu formalnego na gruncie projektowanej ustawy, która wyraża chęć wykonywania pracy zarobkowej, a z jakiś przyczyn nie jest w stanie samodzielnie taką pracę uzyskać.</p>
21.	<b>Art. 193 ust. 2 pkt 1</b>	2. Do okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1: 1) zalicza się okres zatrudnienia, podejmowanego na podstawie oferty przedstawionej przez agencję zatrudnienia;	<p>Proponowana zmiana: wykreślenie przepisu.</p> <p>W aktualnym brzmieniu przepis wyłącza z okresu uprawiającego agencję do wynagrodzenia zatrudnienia będącego efektem odpowiedzi na ofertę, którą np. pozyska sam uczestnik.</p> <p>Wskazać należy, że przedmiotem aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych jest nie tylko pośrednictwo pracy, ale również poradnictwo zawodowe oraz szeroko rozumiana motywacja do</p>

			<p>zmiany stanu pozostawania bez pracy. Czasochłonność i pracochłonność budowania odpowiedniej motywacji uczestnika są znacznie większy niż wysiłek poświęcany na pozyskanie ofert pracy. Zatem jeżeli w wyniku kompleksowych działań agencji zatrudnieni uczestnik samodzielnie dotrze do określonej oferty pracy i finalnie na jej podstawie uzyska zatrudnienie, nie oznacza to że udział agencji zatrudnienia w osiągnięciu tego celu jest nieistotny.</p>
22.	<b>Art. 193 ust. 5</b>	<p>5. Wypłata wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 4, następuje w dwóch częściach:</p> <p>1) 15% wynagrodzenia – po utrzymaniu przez osobę przez okres 30 dni zatrudnienia spełniającego warunki, o których mowa w ust. 1,</p> <p>2) 85% wynagrodzenia – po utrzymaniu przez osobę przez okres kolejnych 150 dni zatrudnienia spełniającego warunki, o których mowa w ust. 1</p> <p>– niezwłocznie po pozyskaniu przez PUP informacji, o których mowa w ust. 7.</p>	<p>Propozycja zmiany:</p> <p><i>5. Wypłata wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 4, następuje w czterech częściach:</i></p> <p><i>1) 20% wynagrodzenia – za przygotowanie we współpracy z uczestnikiem Indywidualnego Planu Aktywizacji oraz zatrudnienie osoby skierowanej na warunkach, o których mowa w ust. 1;</i></p> <p><i>2) 30% wynagrodzenia – po utrzymaniu przez osobę przez okres 30 dni zatrudnienia spełniającego warunki, o których mowa w ust. 1;</i></p> <p><i>3) 30% wynagrodzenia – po utrzymaniu przez osobę przez okres kolejnych 60 dni zatrudnienia spełniającego warunki, o których mowa w ust. 1 ;</i></p> <p><i>4) 20% - po utrzymaniu przez osobę przez okres co najmniej 180 dni zatrudnienia spełniającego warunki, o których mowa w ust. 1, z zastrzeżeniem, jeżeli ten okres jest krótszy, wynagrodzenie podlega proporcjonalnemu zmniejszeniu.</i></p>



			<p>Jak wynika z najlepszych praktyk światowych oraz praktyk polskich (na przykładzie projektów aktywizacji zawodowej prowadzonej przez prywatną agencję zatrudnienia we współpracy w WUP w Krakowie), liczba osób skierowanych do programu aktywizacyjnego, którzy uzyskują zatrudnienie waha się w przedziale 45-65%.</p> <p>W konsekwencji, przy założeniu modelu rozliczania wskazanego w projektowanych przepisach – dla 55-35% uczestników agencja zatrudnienia, pomimo wykonania usług pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego, nie otrzyma żadnego wynagrodzenia, a zatem logicznym jest założenie, że agencja zatrudnienia musi wkalkulować te koszty w cenę jednostkową za uczestnika, który takie zatrudnienie uzyska. Projektowany w ustawie model wynagradzania może skutkować brakiem zainteresowania aktywizacją bezrobotnych ze strony rzetelnych agencji zatrudnienia.</p> <p>Dodatkowo, proponowany model współpracy zakłada kredytowanie usług aktywizacyjnych świadczonych przez agencję zatrudnienia przez stosunkowo długi czas, gdyż pierwsze płatności realizowane są na bardzo późnym etapie.</p> <p>Zabezpieczenie środków publicznych przed ich pochopnym transferowaniem do nierzetelnych agencji zatrudnienia jest niewątpliwie słuszne. Może natomiast prowadzić do niewykorzystania potencjału oraz know-how prywatnych podmiotów dla zwiększenia efektywności aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych.</p>
--	--	--	---

23.	<b>Art. 251</b>	<p>Art. 251. 1. Agencja zatrudnienia albo podmioty, o których mowa w art. 305 ust. 1, w ramach świadczonej usługi kierowania cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, mogą kierować cudzoziemców wyłącznie bezpośrednio do tych podmiotów.</p> <p>2. Skierowanie cudzoziemca przez agencję zatrudnienia albo podmioty, o których mowa w art. 305 ust. 1, do podmiotu, o którym mowa w ust. 1, powierzającego wykonanie zatrudnienia lub inną pracę zarobkową cudzoziemcowi, odbywa się na podstawie pisemnej umowy zawartej między agencją zatrudnienia albo podmiotami, o których mowa w art. 305 ust. 1, a tym cudzoziemcem.</p> <p>3. Umowa, o której mowa w ust. 2, określa w szczególności (...)</p>		<p>Proponuje się ograniczenie stosowania uregulowania do agencji kierujących do pracy cudzoziemców, którzy nie przebywają na stałe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Uzasadnione wydaje się nałożenie szczególnych obowiązków (np. informowanie o warunkach wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na piśmie) w przypadku kierowania do innych podmiotów pracowników zagranicznych wchodzących na polski rynek pracy po raz pierwszy. Zbędnym natomiast wydaje się stosowanie obowiązku informacyjnego w przypadku kierowania do pracy osób, które mieszkają i pracują w Polsce od kilku lat.</p>
24.	<b>Art. 253 ust. 3 pkt 10)</b>	<p>Art. 253 ust. 3. Umowa, o której mowa w ust. 2, określa w szczególności:</p>	<p>10) warunki ubezpieczenia społecznego oraz od następstw nieszczęśliwych wypadków i chorób tropikalnych;</p>	<p>Proponuje się podzielić pkt. 10 na dwa punkty jednocześnie go doprecyzowując:</p> <p><i>10) warunki ubezpieczenia społecznego;</i></p> <p><i>11) warunki ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków i chorób tropikalnych, <b><u>jeśli dotyczy.</u></b></i></p> <p>Redakcja przepisu jest konieczna ze względu na fakt, że w znaczącej liczbie przypadków nie mamy do czynienia z ubezpieczeniem osoby kierowanej od następstw nieszczęśliwych wypadków i chorób tropikalnych.</p>

25.	<b>Art. 253 ust. 3 pkt 11),12)</b>		<p>11) warunki repatriacji pracownika, w przypadku gdy ma to zastosowanie;</p> <p>12) dane do kontaktu osoby kierowanej z przedstawicielami agencji zatrudnienia albo podmiotów, o których mowa w art. 305 ust. 1, w okresie jej pracy za granicą, zawierające numer telefonu lub adres poczty elektronicznej a także dni i przedziały godzinowe, kiedy możliwy jest taki kontakt;</p>	<p>Proponuje się wykreślenie przepisu. Rozbudowanie katalogu informacji, które powinny się znaleźć w umowie zawartej między agencją a osobą kierowaną do pracy u pracodawcy zagranicznego stanowi zbędną formalizację procedur.</p> <p>Kwestie uwzględnione w pkt. 11-12 wydają się być jedynie dodatkowym obciążeniem biurokratycznym i nie powinny stanowić elementu obowiązkowego w umowie. Nie jest jasne w jakim przypadku będzie miało zastosowanie konieczność określenia warunków repatriacji pracownika, wskazane w punkcie 11. Natomiast wymóg wskazywania w umowie konkretnych danych kontaktowych do agencji wydaje się być kwestią nadmiarową., m.in. ze względu na ewentualną konieczność aktualizacji danych kontaktowych w przypadku zmian kadrowych w agencji w okresie pracy osoby kierowanej.</p>
26.	<b>Art. 253 ust. 8 pkt 1</b>	<p>Art. 253 ust. 8. Agencja zatrudnienia oraz podmioty, o których mowa w art. 305 ust. 1, mają obowiązek:</p> <p>1) przechowywać umowy zawierane z osobami kierowanymi do pracy za granicą, o których mowa w ust. 2, oraz umowy zawierane z pracodawcami zagranicznymi, o których mowa w ust. 5, przez okres</p>	<p>Proponuje się następującą zmianę brzmienia przepisu:</p> <p><i>Agencja zatrudnienia oraz podmioty, o których mowa w art. 305 ust. 1, mają obowiązek:</i></p> <p><i>1) przechowywać umowy zawierane z osobami kierowanymi do pracy za granicą, o których mowa w ust. 2, oraz umowy zawierane z pracodawcami zagranicznymi, o których mowa w ust. 5, przez okres <b>obowiązywania umowy wykonywania</b></i></p>	

		wykonywania przez osobę kierowaną pracy u pracodawcy zagranicznego oraz przez okres dwóch lat po jej zakończeniu	<p><del>przez osobę kierowaną pracy u pracodawcy zagranicznego oraz przez okres dwóch lat po jej zakończeniu</del></p> <p>Zmiana brzmienia przepisu jest konieczna z uwagi na możliwość przedłużenia czasu wykonywania przez osobę kierowaną pracy już w trakcie zatrudnienia.</p>
27.	<b>Art. 258 ust. 1</b>	Art. 258. 1. Obowiązkowe składki na Fundusz Pracy, ustalone 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 opłacają: (...)	<p>Proponuje się nadać przepisowi następujące brzmienie:  <i>Obowiązkowe składki na Fundusz Pracy, ustalone 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 <b>połowę minimalnego minimalne</b> wynagrodzenia za pracę opłacają: (...)</i></p> <p>Obecnie zgodnie z treścią art. 104 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ( t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1100) składkę na fundusz pracy opłaca się w przypadku gdy ubezpieczony otrzymuje w przeliczeniu na okres miesiąca, co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę. Proponuje się utrzymanie minimalnej granicy na tym samym poziomie.</p> <p>Proponowany przepis podwyższa koszty FP dla pracodawców, którzy do tej pory mogli skorzystać z wyłączenia do limitu uzyskania minimalnego wynagrodzenia. W konsekwencji może to prowadzić do nadużyć w postaci zmniejszania wymiaru etatu lub dzielenia etatu, tak aby pracodawca mógł skorzystać z wyłączenia.</p>

28.	<b>Art. 258 ust. 3</b>	Art. 258 ust. 3. Osoba, do której ma zastosowanie przepis ust. 2, składa stosowne oświadczenie każdemu pracodawcy lub w terenowej jednostce organizacyjnej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, jeżeli sama opłaca składki na ubezpieczenia społeczne.	<p>Zarówno art. 258 projektowanej ustawy, jak również art. 104 aktualnie obowiązującej Ustawy nie przewiduje się mechanizmów umożliwiających weryfikację przez pracodawcę innych źródeł dochodu pracownika. Pracownik, który uzyskuje wynagrodzenie z różnych źródeł zobowiązany jest złożyć pracodawcy oświadczenie w przypadku, gdy łączna kwota stanowiąca podstawę wymiaru składek przekracza próg zobowiązujący płatnika składek do odprowadzenia składki na Fundusz Pracy. W przypadku złożenia takiego oświadczenia pracodawca ma obowiązek opłacenia składki na Fundusz Pracy. Nie ma przy tym przepisu, który wprost wskazuje, że w przypadku niezłożenia oświadczenia, o którym mowa w art. 104 ust 4 ustawy o promocji zatrudnienia lub 258 ust. 2 i 3 projektu ustawy, płatnik składek nie ma obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy.</p> <p>Przepis stanie się martwy ze względu na lukę uniemożliwiającą weryfikację czy dany pracownik uzyskuje inne źródła dochodu z innych tytułów. Już obecnie wielu pracodawców decyduje się na jego stosowanie jedynie przy zatrudnieniu pracowników w wyższym niż połowa wymiarze czasu pracy żeby zniwelować ryzyko uzyskiwania innych zarobków, które będą obligowały do odprowadzania składki.</p> <p>W związku z brakiem jednoznacznych przepisów istnieje realna potrzeba weryfikacji:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. prawdziwości złożonego przez pracownika oświadczenia sytuacji, gdy płatnik składek podejrzewa, że w danym miesiącu jest ono niezgodne ze stanem faktycznym,</li> </ol>

			<p>2. faktycznego uzyskania przez pracownika w danym miesiącu dochodów z innych źródeł w sytuacji, gdy pracownik nie złożył oświadczenia.</p> <p>Płatnik składek nie ma możliwości weryfikacji w/w kwestii we własnym zakresie, taką możliwość posiada jedynie Zakład Ubezpieczeń Społecznych.</p> <p>W analogicznej sytuacji – powstałej na gruncie art. 9 ust 2c ustawy z 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 423 ) (zwanej dalej ustawa o sus) gdzie jedynie ZUS ma możliwość weryfikacji czy ubezpieczony osiąga z innych tytułów minimalne wynagrodzenie za pracę w danym miesiącu – płatnik składek (na podstawie art. 34 ust 6 ustawy o sus ) ma możliwość zwrócenia się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (przy użyciu formularza ZUS USZ) z wnioskiem o zbadanie prawidłowości wykazanych składek za zleceniobiorcę. Płatnik składek powinien posiadać analogiczne uprawnienie do weryfikacji czy dany pracownik faktycznie osiągnął w danym miesiącu minimalne wynagrodzenie za pracę lub jego połowę w celu ustalenia obowiązku opłacenia składki na Fundusz Pracy. W przeciwnej sytuacji przepisy powinny doprecyzować, że jeśli pracodawca nie posiada informacji o osiągnięciu minimalnego wynagrodzenia ze względu na inne tytuły niż zatrudnienie u pracodawcy może stosować wyłączenie. W obecnej sytuacji nieopłacenie Funduszu Pracy w sytuacji braku informacji lub błędnej informacji powoduje obowiązek opłaty składki wraz z odsetkami.</p>
29.	<b>Art. 261 ust. 2</b>	Art. 261. ust. 2.: Pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne nie opłacają obowiązkowych składek na Fundusz Pracy przez okres 12 miesięcy, począwszy od pierwszego	Proponuje się rozszerzenie kategorii osób, za których pracodawcy nie opłacają obowiązkowych składek na Fundusz Pracy o osoby do 30. roku życia bez konieczności skierowania bezrobotnego do pracy przez PUP. Według danych GUS, w końcu 2 kwartału 2022 r. najliczniejszą grupę wśród bezrobotnych stanowiły osoby

		miesiąca po zawarciu umowy o pracę, za skierowanych przez PUP zatrudnionych bezrobotnych, którzy nie ukończyli 30 roku życia.	w wieku 35-44 lata – 26,4%. Osoby poniżej 30. roku życia zaczynając karierę zawodową, raczej we własnym zakresie niż za pomocą PUP, podejmują działania zmierzające do wejścia na rynek pracy. Możliwość skorzystania z ulgi przez pracodawcę jeszcze w większym stopniu zachęciłaby do zatrudnienia osób z powyższej kategorii wiekowej, dla których znalezienie odpowiedniej pracy stanowi często wyzwanie.
30.	<b>Art. 299 ust. 2</b>	Art. 299. 1. Środki Funduszu Pracy przeznacza się na finansowanie następujących świadczeń obligacyjnych: 2) zasiłków przedemerytalnych, świadczeń przedemerytalnych oraz zasiłków pogrzebowych wraz z kosztami ich obsługi, o których mowa w przepisach o świadczeniach przedemerytalnych	Art. 299 ust. 2, dotyczący zasiłków przedemerytalnych i zasiłków pogrzebowych powinien zostać w całości wykreślony z przepisów ustawy, gdyż proponowane kategorie wydatków nie są związane z rynkiem pracy i jako takie powinny być pokrywane ze innych środków. Pokrywanie tych wydatków ze środków Funduszu Pracy jest niezgodne z ideą funduszu celowego i celami, dla których został powołany FP.
31.	<b>Art. 306</b>	Art. 306. O wpis do rejestru agencji zatrudnienia może ubiegać się podmiot, który spełnia następujące warunki: 1) nie posiada zaległości z tytułu podatków, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych albo składek na ubezpieczenie społeczne rolników, o ile był obowiązany do ich opłacania; 2) nie był karany za wykroczenia, o których mowa w art. 345, art. 347, lub za przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową,	Proponuje się uzupełnienie warunków, które należy spełnić w celu wpisania do rejestru agencji zatrudnienia o pkt. 4.: <i>4) posiada lokal, w którym są świadczone usługi z wyjątkiem usług, o których mowa w art. 304 ust. 1 pkt 1 lit. c.</i>  Wnioskujemy o dodanie warunku posiadania lokalu, w którym świadczone są usługi – na wzór obecnego uregulowania w art. 19fa ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Pomimo obecnego rozwoju rekrutacji zdalnej, podstawą działalności podmiotu świadczącego usługi pośrednictwa pracy lub zatrudniania pracowników tymczasowych powinno być miejsce, do którego kandydat może przyjść, złożyć dokumenty w formie papierowej, porozmawiać z przedstawicielem agencji zatrudnienia. Jest to jedna z gwarancji przejrzystości

		<p>wiarygodności dokumentów oraz obrotowi gospodarczemu;</p> <p>3) nie jest podmiotem, w stosunku do którego została otwarta likwidacja lub ogłoszono jego upadłości.</p>	<p>świadczonych usług i dostępności dla osób poszukujących zatrudnienia. Obowiązek ten mógłby oczywiście być zniesiony dla podmiotu wykonującego wyłącznie usługę polegającą na gromadzeniu oraz udostępnianiu informacji o wolnych i poszukiwanych miejscach pracy za pośrednictwem systemów teleinformatycznych.</p>
32.	<b>Art. 308 ust. 2 pkt 5</b>	<p>1. Wpis do rejestru agencji zatrudnienia jest dokonywany na podstawie wniosku o wpis do rejestru agencji zatrudnienia, złożonego przez podmiot zamierzający prowadzić agencję zatrudnienia.</p> <p>2. Wniosek, o którym mowa w ust. 1, zawiera następujące dane:</p> <p>5) informację o świadczeniu pośrednictwa pracy w zakresie wykonywania wyłącznie usługi, o której mowa w art. 304 ust. 1 pkt 1</p>	<p>Prawdopodobnie błędnie posłużono się odniesieniem do art. 304 ust. 1 pkt 1 niewskazującego na zakres usługi pośrednictwa pracy, zdaje się, że chodziło o odniesienie do art. 304 ust. 1 pkt 1 lit. c.</p>
33.	<b>Art. 316 ust. 1</b>	<p>Art. 316 ust. 1. Podmiot, który wykreślono z rejestru agencji zatrudnienia, może uzyskać ponowny wpis do tego rejestru nie wcześniej niż po upływie 3 lat od dnia, gdy decyzja, o której mowa w art. 314 ust. 1, stała się ostateczna.</p>	<p>Wnoskujemy o zmianę przepisu poprzez zawężenie katalogu podmiotów, które nie mogą uzyskać ponownego wpisu do rejestru wcześniej niż po upływie 3 lat, do podmiotów, które wykreślono z rejestru <b>na skutek wydania decyzji, o której mowa w art. 317</b>, tj. decyzji o zakazie wykonywania działalności, podobnie jak jest to uregulowane obecnie w art. 18nb ustawy <i>o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i>. Wykreślenie z rejestru agencji zatrudnienia może nastąpić z powodu wielu okoliczności, np. poprzez wniosek podmiotu o wykreślenie z rejestru bądź nieprowadzenie działalności agencji przez określony czas – proponowane obecnie brzmienie przepisu uniemożliwi takim podmiotom ponowny wpis do rejestru przez okres 3 lat.</p>



			Zasadnym jest zawężenie tego kręgu do podmiotów, które zostały wykreślone z rejestru z powodu decyzji o zakazie wykonywania działalności objętej wpisem.
34.	<b>Art. 318</b>	<p>1. Podmiot, który wykreślono z rejestru agencji zatrudnienia, może uzyskać ponowny wpis do tego rejestru nie wcześniej niż po upływie 3 lat od dnia, gdy decyzja, o której mowa w art. 314 ust. 1, stała się ostateczna.</p> <p>2. Przepis ust. 1 stosuje się do przedsiębiorcy, który wykonywał działalność gospodarczą bez wpisu do rejestru agencji zatrudnienia. Nie dotyczy to sytuacji określonej w art. 306 ust. 2.</p>	Proponuje się skreślenie przepisu ze względu na powtórzenie uregulowania określonego już w art. 316. Ponadto w art. 318 ust. 2 posłużono się odwołaniem do niewystępującego w projekcie ustawy art. 306 ust. 2.
35.	<b>Art. 323 ust. 1 i ust. 3</b>	<p>Art. 323. 1. Agencja zatrudnienia przedstawia marszałkowi województwa informację o działalności agencji zatrudnienia w zakresie świadczenia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej usług, o których mowa w art. 304 ust. 1 i ust. 2 – w terminie do dnia 31 stycznia każdego roku za rok poprzedni.</p> <p>3. W przypadku konieczności zmiany informacji o działalności agencji zatrudnienia, o której mowa w ust. 1, agencja zatrudnienia przedstawia marszałkowi województwa zmienioną informację w terminie do dnia 1 marca danego roku.</p>	<p>Modyfikacja brzmienia przepisu:</p> <p><i>1. Agencja zatrudnienia przedstawia marszałkowi województwa informację o działalności agencji zatrudnienia w zakresie świadczenia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej usług, o których mowa w art. 304 ust. 1 i ust. 2 – w terminie <del>do dnia 31 stycznia</del> <b>do ostatniego dnia lutego</b> każdego roku za rok poprzedni.</i></p> <p><i>3. W przypadku konieczności zmiany informacji o działalności agencji zatrudnienia, o której mowa w ust. 1, agencja zatrudnienia przedstawia marszałkowi województwa zmienioną informację w terminie do dnia <del>1</del> <b>31</b> marca danego roku.</i></p> <p>Proponuje się wydłużenie terminu na złożenie oraz zmianę informacji o działalności agencji zatrudnienie. Z początkiem każdego nowego roku nakłada się na pracodawcę wiele</p>

			<p>obowiązków podatkowych i księgowych, w tym np. obowiązek złożenia deklaracji podatkowej dla każdej osoby zatrudnionej w roku poprzednim. Jest to szczególnie intensywny okres dla agencji świadczących usługę pracy tymczasowej, powierzających pracę wielu pracownikom. Składane corocznie sprawozdanie ma charakter informacyjny / statystyczny, jego złożenie o miesiąc później nie wpłynie negatywnie na funkcjonowanie rynku.</p>
36.	<b>Art. 325</b>	<p>1. Podmioty, o których mowa w art. 305, niezwłocznie zwracają osobie, na rzecz której świadczą lub świadczyły usługi z zakresu działalności agencji zatrudnienia, na jej pisemny wniosek, złożone przez nią oryginałów dokumentów, w szczególności dokumenty potwierdzające posiadane wykształcenie, kwalifikacje oraz doświadczenie zawodowe.</p> <p>2. Obowiązek, o którym mowa w ust. 1, nie dotyczy agencji zatrudnienia świadczącej wyłącznie usługę, o której mowa w art. 311 ust. 2.</p>	<p>Proponuje się zmianę brzmienia przepisu art. 325 ust. 1:</p> <p><i><b>Agencja zatrudnienia oraz podmioty, o których mowa w art. 305, niezwłocznie zwracają osobie, na rzecz której świadczą lub świadczyły usługi z zakresu działalności agencji zatrudnienia, na jej pisemny wniosek, złożonych przez nią oryginałów dokumentów, w szczególności dokumenty potwierdzające posiadane wykształcenie, kwalifikacje oraz doświadczenie zawodowe</b></i></p> <p>Proponuje się uzupełnienie katalogu podmiotów zobowiązanych o agencje zatrudnienia na wzór obowiązującej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ponadto w art. 325 ust. 2 zapewne błędne posłużono się odniesieniem w do art. 311 ust. 2</p>
37.	<b>Art. 340 ust. 3 pkt 13</b>	<p>Art. 340 ust. 3 pkt 13:</p> <p>13) posiadane uprawnienia zawodowe i kwalifikacje rynkowe włączone do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji;</p>	<p>Propozycja zmiany:</p> <p><i><b><u>13) posiadane uprawnienia zawodowe i kwalifikacje, w tym kwalifikacje, o których mowa w art. 2 pkt 9 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, włączone do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji i wpisane do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji;</u></b></i></p> <p>Komentarz:</p>

			Kwalifikacje włącza się do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), a wpisuje do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji (ZRK). Ponadto art. 2 pkt 9 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o ZSK mówi o wszystkich kwalifikacjach częściowych, w tym kwalifikacjach rynkowych.
38.	<b>Art. 351 ust. 1</b>	Art. 351 ust. 1. Kto bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia prowadzi agencję zatrudnienia, świadcząc usługi w zakresie pracy tymczasowej lub pośrednictwa pracy w zakresie kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, podlega karze grzywny od 3000 zł do 100 000 zł	Wskazujemy na brak określenia odpowiedzialności za prowadzenie agencji bez wymaganego wpisu do rejestru, świadcząc usługi pośrednictwa pracy, poza kierowaniem osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych. Wnioskujemy o wprowadzenie uregulowania analogicznego do obecnego określonego w art. 121 ust. 1 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
39.	<b>Art. 425</b>	1. 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 uchylanej w art. 434, zachowują ważność do czasu wykreślenia podmiotu z rejestru agencji zatrudnienia. 2. Wpisy do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia i certyfikaty o dokonaniu wpisu podmiotu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, uprawniające do świadczenia	Z uwagi na planowane wejście w życie przepisów z dniem 1 stycznia 2023 roku, konieczne jest określenie w przepisach przejściowych sytuacji dotyczącej informacji składanej marszałkowi do 31 stycznia 2023 roku za rok 2022. Zasadnym jest określenie, że informacja ta będzie składana na podstawie dotychczasowych przepisów, agencje nie będą przygotowane na złożenie ewentualnych dodatkowych informacji, których nie zbierały w roku 2022.

	<p>doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego wydane agencjom zatrudnienia przez marszałka województwa na podstawie przepisów ustawy uchylanej w art. 434, tracą ważność z dniem wejścia w życie przepisów ustawy.</p> <p>3. 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.</p> <p>4. Podmioty zagraniczne, które nie posiadają wpisu do rejestru agencji zatrudnienia są zobowiązane w czasie 3 miesięcy od wejścia w życie ustawy do uzyskanie wpisu do rejestru agencji zatrudnienia.</p>	
--	--	--

**KL/427/206/NK/2022**