

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

<b>L.P.</b>	<b>Jednostka redakcyjna, której uwaga dotyczy</b>	<b>Treść przepisu</b>	<b>Propozycja zmiany przepisu/Uwaga</b>
1.	<b>Art. 2 pkt 1)</b>	Art. 2. pkt 11) instytucji szkoleniowej – oznacza to publiczny i niepubliczny podmiot prowadzący na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną;	<p>Propozycja zmiany:  <i>instytucji szkoleniowej – oznacza to publiczny i niepubliczny podmiot prowadzący na podstawie odrębnych przepisów edukację <b>pozaformalną</b> w rozumieniu Ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o <b>Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji</b>;</i></p> <p>Komentarz:  Mimo to, że definicja „edukacji pozaszkolnej” funkcjonuje z powodzeniem od wielu lat w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (jak to zostało wskazane w tabeli konsultacyjnej) należy dążyć do ujednoczenia nazewnictwa stosowanego w innych ustawach, w których mowa jest o edukacji oraz kwalifikacjach. Odwołanie się do terminologii dotyczącej systemu kwalifikacji oraz różnych ścieżek (rodzajów) edukacji użytej w ustawie z dnia 22 grudnia 2015 r. o <i>Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji</i> pozwoli wyeliminować ewentualne nieścisłości interpretacyjne oraz zapewni zgodność z terminologią stosowaną w Unii Europejskiej.</p>

2.	<b>Art. 32 ust. 1 pkt 33)</b>	33) popularyzowanie uczenia się przez całe życie i upowszechnianie dobrych praktyk w tym zakresie, w szczególności we współpracy z powiatowymi urzędami pracy;	<p>Propozycja zmiany:</p> <p><i>popularyzowanie 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, w szczególności we współpracy z powiatowymi urzędami pracy;</i></p> <p>Komentarz:</p> <p>W projekcie ustawy w zbyt wąskim stopniu dostrzega się potrzebę integracji zapisów ustawy o aktywności zawodowej z innymi aktami prawnymi (ustawa o ZSK). Tymczasem warto podkreślić potrzebę 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.</p>
3.	<b>Art. 107 ust. 1</b>	Art. 107. 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. 102 i art. 103, nie mogą przekroczyć 450% przeciętnego	<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. 102 i art. 103, nie mogą przekroczyć 500% przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę w okresie kolejnych trzech lat.</i></p>

		<p>wynagrodzenia na jedną osobę w okresie kolejnych trzech lat.</p>	<p>Komentarz: 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>
4.	<b>Art. 110 ust. 1</b>	<p>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> <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</p>	<p>Propozycja zmiany: Większy poziom umarzalności pożyczek, który będzie uzależniony od spełnienia określonych warunków na etapie podpisywania umowy: - dla osób, które nie ukończyły 30 rok życia umarzalność wysokości 50%, a przypadku osób, które ukończyły 50 lat poziom umarzalności wynosi 40%; - zawieszenia spłaty rat na okres nie dłuższy w sumie niż 8 miesięcy; - możliwość rozliczania w różnych walutach; - pożyczki spłacane są w ratach równych, w cyklu miesięcznym. - maks. okres spłaty 48 miesięcy (dla wszystkich grup).</p> <p>Uzasadnienie: Podobne rozwiązanie funkcjonowało w ramach programu POWER Działanie 4.1 – Innowacje społeczne w postaci tzw. „Pożyczki na kształcenie”. Zainteresowanie tym instrumentem zwrotnym spowodowało, że będzie kontynuacja 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</p>

		<p>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 i umiejętności oraz spłacił w terminie 80% pożyczki.</p>	<p>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 zapisy, które spowodują, że będzie on bardziej atrakcyjny dla odbiorców.</p>
5.	<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</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</p>

		<p>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>produkcyjna, która zatrudnia 1000 osób, chciałaby przeszkolić przykładowo tylko 1/5 zespołu (200 pracowników), kwota dofinansowania wyniesie za ledwie 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>
6.	<b>Art. 199 ust. 1</b>	<p>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>	<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>

7.	<b>Art. 199 ust. 2 pkt 1</b>	<p>2. Do okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1:</p> <p>1) zalicza się okres zatrudnienia, podejmowanego na podstawie oferty przedstawionej przez agencję zatrudnienia;</p>	<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 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 zatrudnienia 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. Zasadne jest zatem, aby agencja zatrudnienia otrzymywała wynagrodzenie za czas poświęcony na poradnictwo zawodowe oraz działania podjęte przed uzyskaniem zatrudnienia.</p>
8.	<b>Art. 199 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>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>2) 85% wynagrodzenia – po utrzymaniu przez osobę przez okres kolejnych 150 dni zatrudnienia spełniającego warunki, o których mowa w ust. 1 – niezwłocznie po pozyskaniu przez PUP informacji, o których mowa w ust. 7.</p>	<p>2) 30% wynagrodzenia – po utrzymaniu przez osobę przez okres 30 dni zatrudnienia spełniającego warunki, o których mowa w ust. 1; 3) 30% wynagrodzenia – po utrzymaniu przez osobę przez okres kolejnych 60 dni zatrudnienia spełniającego warunki, o których mowa w ust. 1 ; 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.</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>
--	--	---	--

			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.
9.	<b>Art. 261 ust. 3</b>	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>W ustawie powinien się znaleźć przepis, który potwierdza, że fakt niezłożenia pracodawcy przez osobę osiąającą z różnych źródeł przychody w postaci kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, których suma wynosi w przeliczeniu na okres miesiąca co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę oświadczenia w tej sprawie, oznacza dla pracodawcy brak obowiązku opłacenia w danym miesiącu składki na Fundusz Pracy za wskazanego pracownika.</p> <p>Zarówno art. 261 projektowanej ustawy, jak również art. 104 aktualnie obowiązującej Ustawy nie przewiduje mechanizmów umożliwiających weryfikację przez pracodawcę innych źródeł dochodu pracownika.</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> <li>2. faktycznego uzyskania przez pracownika w danym miesiącu dochodów z innych źródeł w sytuacji, gdy pracownik nie złożył oświadczenia.</li> </ol> <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 <i>o systemie ubezpieczeń społecznych</i> (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 423 ) 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) 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 osiąganiu minimalnego wynagrodzenia ze względu na inne tytuły niż zatrudnienie u pracodawcy może stosować wyłączenie.</p>
10.	<b>Art. 264 ust. 2</b>	<p>Pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne nie opłacają obowiązkowych składek na Fundusz Pracy przez okres 12 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę, za skierowanych przez PUP zatrudnionych bezrobotnych, którzy nie ukończyli 30 roku życia.</p>	<p>Projektowany przepis powinien uwzględniać również bezrobotnych (i osoby nieaktywnych zawodowo) poniżej 30. roku życia, które we własnym zakresie podejmują działania zmierzające do znalezienia zatrudnienia. Przepis ten stawia w gorszej sytuacji tych bezrobotnych, którzy aktywnie poszukują pracy we własnym zakresie i w rezultacie może doprowadzić do przyjęcia przez nie biernej postawy, promuje on bowiem bezrobotnych, którzy zdają się na działania PUP.</p> <p>Według danych GUS, w końcu IV kwartału 2022 r. najliczniejszą grupę wśród bezrobotnych stanowiły osoby w wieku 35-44 lata, ich odsetek w ogólnej liczbie bezrobotnych wyniósł 25,6%. Osoby poniżej 30. roku życia zaczynając karierę zawodową, raczej we własnym zakresie niż za pomocą PUP, podejmują</p>

			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.
11.	<b>Art. 299 ust. 1</b>	Minister właściwy do spraw pracy przekazuje na wyodrębniony rachunek bankowy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych środki Funduszu Pracy na finansowanie zasiłków przedemerytalnych i świadczeń przedemerytalnych oraz zasiłków pogrzebowych wraz z kosztami ich obsługi.	<p>Przepis 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.</p> <p>Wpisanie świadczeń przedemerytalnych oraz zasiłków pogrzebowych 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 tych świadczeń, 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.</p>

12.	<b>Art. 327 ust. 1 i ust. 3</b>	<p>Art. 327. 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. 309 ust. 2 i ust. 3 – 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 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>
13.	<b>Art. 341</b>	<p>Art. 341. 1. Agencja zatrudnienia w ramach świadczonej usługi kierowania cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, może kierować</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</p>

		<p>cudzoziemców wyłącznie bezpośrednio do tych podmiotów.</p> <p>2. Skierowanie cudzoziemca przez agencję zatrudnienia 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, a tym cudzoziemcem.</p> <p>3. Umowa, o której mowa w ust. 2, określa w szczególności (...)</p>	<p>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>
14.	<b>Art. 342 ust. 3 pkt 12-13)</b>	<p>3. Umowa, o której mowa w ust. 2, określa w szczególności:</p> <p>12) warunki repatriacji pracownika, w przypadku gdy ma to zastosowanie;</p> <p>13) dane do kontaktu osoby kierowanej z przedstawicielami agencji zatrudnienia 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. Obowiązek zawarcia w umowie informacji o warunkach repatriacji oraz dane do kontaktu z przedstawicielem agencji nie został uregulowany w ustawie <i>o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i>. 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. 12-13 wydają się być jedynie dodatkowym obciążeniem biurokratycznym i nie powinny stanowić elementu obowiązkowego w umowie. Nie jest jasne w jakim przypadku będzie miała zastosowanie konieczność określenia warunków repatriacji pracownika, wskazana w punkcie 12. 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>