

Warszawa, 30 kwietnia 2024 r.  
KL/249/66/NK/2024

Pani  
**Agnieszka Dziemianowicz-Bąk**  
Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej

*Szanowna Pani Ministro,*

W nawiązaniu do prowadzonych prac nad projektem ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia (nr projektu w wykazie prac legislacyjnych UC29), uprzejmie zwracam uwagę na to, że przedstawione założenia ustawy pomijają pewne rozwiązania, które mogłyby się przyczynić do zwiększenia efektywności instytucji na rzecz rynku pracy.

Z uwagi na potrzebę dalszego rozwoju instrumentów dotyczących aktywnych form walki z bezrobociem, a w szczególności długotrwałego pozostawania bez pracy, czy aktywizacji osób biernych zawodowo, nowe przepisy powinny w szerszym zakresie umożliwiać współpracę publiczno-prywatną. W naszej ocenie, skutecznym i efektywnym kosztowo narzędziem aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, uzupełniającym działania publicznych służb zatrudnienia, jest aktywizacja zawodowa tych osób przez wyspecjalizowane prywatne agencje zatrudnienia. Jak pokazują doświadczenia państw wysoko rozwiniętych (w szczególności Wielkiej Brytanii), faktyczne zaangażowanie prywatnych agencji zatrudnienia w aktywizację bezrobotnych stanowi skuteczne i efektywne narzędzie służące pozyskiwaniu dla tych osób długotrwałego zatrudnienia, przy niższych kosztach niż działania podejmowane przez publiczne służby zatrudnienia. Dlatego warto rozwijać współpracę w zakresie szeroko pojętego partnerstwa publiczno-prywatnego w obszarze aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych.

Tymczasem założenia projektu ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia pomijają kwestię współpracy publiczno-prywatnej. Zwracamy się do Pani Ministry z prośbą o uwzględnienie w pracach nad projektem ustawy propozycji współpracy partnerstwa publiczno-prywatnego w obszarze aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i biernych zawodowo, przy wykorzystaniu najlepszych polskich praktyk oraz zdobytych doświadczeń.

W szczególności zwracamy się z prośbą o:

- uwzględnienie w projekcie ustawy możliwości zlecenia działań aktywizacyjnych prywatnym agencjom zatrudnienia przez marszałka województwa lub starostę;

member of 

- rozszerzenie uprawnionych do udziału w programie aktywizacyjnym prowadzonym przez agencje zatrudnienia o osoby poszukującej pracy;
- poszerzenie partnerstwa publiczno-prywatnego na programy outplacement przy zapowiedzi zwolnień grupowych.

Ad 1: Postulujemy uwzględnienie w ustawie możliwości zlecenia działań aktywizacyjnych prywatnym agencjom zatrudnienia – instrumentu uregulowanego w aktualnie obowiązującej ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. 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) wskazać należy, że liczba osób skierowanych do programu aktywizacyjnego, którzy uzyskują zatrudnienie waha się w przedziale 45-65%. Zlecenie działań aktywizacyjnych prywatnym agencjom zatrudnienia, w przypadku ich odpowiedniego zastosowania, będzie instrumentem o wysokiej efektywności w skutecznym doprowadzaniu do długotrwałego zatrudnienia osób długotrwale bezrobotnych, czy biernych zawodowo, przy jednocześnie optymalnym koszcie finansowym.

Ad 2: Zdaniem Konfederacji Lewiatan, możliwość zlecenia agencjom zatrudniania aktywizacji zawodowej, nie powinna ograniczać się wyłącznie do osób, które posiadają formalny status „bezrobotnego”. Jak słusznie podkreślono w założeniach do projektu ustawy, duża część bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy faktycznie nie jest zainteresowana podjęciem zatrudnienia, a rejestracja zapewnia im dostęp do bezpłatnego korzystania ze świadczeń zdrowotnych, czasami również socjalnych. Jednocześnie grupa osób biernych zawodowo, niezarejestrowanych w urzędzie pracy, stanowi potencjalnie niewykorzystane zasoby, które warto włączyć w obszar aktywności zawodowej. Projekt zakłada objęcie pomocą publicznych służb zatrudnienia osób nieaktywnych zawodowo. Warto natomiast wziąć pod uwagę to, że dotarcie do biernych zawodowo oraz ich aktywizacja zawodowa może być niezwykle trudne w praktyce. Odpowiedzią na to wyzwanie może być współpraca z wyspecjalizowanymi podmiotami publicznymi.

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. Zasadnym zatem jest rozszerzenie katalogu osób, które mogą być skierowane przez PUP do programu aktywizacyjnego prowadzonego przez agencje zatrudnienia także o osoby bierne zawodowo.

Ad 3: Należy zwrócić uwagę, że ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy aktualnie pozwala na wsparcie środkami Funduszu Pracy programów zwolnień grupowych i restrukturyzacji zatrudnienia. W opinii Konfederacji Lewiatan, podczas projektowania nowych rozwiązań dot. instrumentów rynku pracy należy uwzględnić możliwość współfinansowania programów outplacement przygotowywanych przez pracodawcę, który zapowiada zwolnienia grupowe. Takie wsparcie w szczególności mogłoby dotyczyć programów, które zakładają aktywne poszukiwanie pracy dla zwalnianych pracowników, podlegałyby ocenie i uzgodnieniom pomiędzy urzędem pracy a pracodawcą.

W odniesieniu do propozycji pozostawienie wysokości środków na Krajowy Fundusz Szkoleniowy na poziomie 4-6% postulujemy zwiększenie odpisu Funduszu Pracy na KFS do poziomu co najmniej 20% FP, a docelowo 25%. Z uwagi na stojące przed nami wyzwania demograficzne, szybki rozwój technologiczny, globalizację, zieloną transformację a także zmieniające się modele pracy zainteresowanie pracodawców podnoszeniem kwalifikacji pracowników będzie rosnąć. Postępująca cyfryzacja i automatyzacja prowadzą do nowych sposobów produkcji, komunikacji i zarządzania. Te procesy z kolei wywołują odpowiednie zmiany i tendencje w obszarze zatrudnienia, które odnoszą się do charakteru pracy i wykonywanych zadań, form zatrudnienia i organizacji pracy, jak również struktury zatrudnienia i profili kompetencji. Z punktu widzenia firm jak i gospodarki kluczem do rozwoju przedsiębiorstw i poprawy konkurencyjności będzie zatem stałe zdobywanie wiedzy, rozwijanie umiejętności oraz podnoszenie kompetencji pracowników. Choć Polska podniosła w ostatnich latach formalny poziom wykształcenia wśród osób dorosłych, nadal wiele osób starszych w Polsce posiada niski poziom umiejętności. Pomimo rosnącego znaczenia rozwoju umiejętności dorosłych w Polsce, poziom uczestnictwa we wszystkich formach uczenia się dorosłych pozostaje na stosunkowo niskim poziomie. Bez podniesienia poziomu umiejętności i kwalifikacji oraz dopasowania ich do zmieniających się potrzeb rynku pracy nie będzie możliwe na dużą skalę podniesienie jakości miejsc pracy, a tym samym wzrostu zarobków we wszystkich sektorach rynku. Zwiększenie inwestycji w potencjał kadrowy powinno poprawić zarówno pozycję firm jak i samych pracowników na konkurencyjnym rynku pracy.

W założeniach ustawy pominięto kwestię wsparcia obywateli państw trzecich na polskim rynku pracy oraz ofertę publicznych służb zatrudnienia skierowanej do tej grupy. W Polsce pracuje legalnie ponad 1 mln cudzoziemców, z różnych szacunków wynika, że aktualnie w Polsce może przebywać nawet 3 mln osób z państw trzecich. Choć poziom zatrudnienia wśród migrantów jest wyższy niż wśród osób urodzonych w danym kraju (z danych OECD wynika, że w Polsce w 2022 wskaźnik zatrudnienia był 3,8% wyższy wśród migrantów niż wśród ludności lokalnej i wyniósł ponad 75%), to jest to grupa

o szczególnych potrzebach, potrzebująca dodatkowego wsparcia w odnalezieniu się na rynku pracy. Bezrobotni imigranci są bardziej narażeni na ryzyko bezrobocia długotrwałego niż bezrobotna ludność rodzima. Badania wskazują, że w przypadku zarejestrowanych bezrobotnych lokalnych mieszkańców powrót do aktywności zawodowej wydaje się bardziej prawdopodobny i łatwiejszy niż wyjście z bezrobocia w przypadku cudzoziemców. Z drugiej strony skuteczne i dopasowane do potrzeb tej grupy instrumenty aktywizacyjne mogą umożliwić obywatelom państw trzecich lepsze wykorzystanie potencjału, co z kolei będzie miało pozytywne skutki dla całej gospodarki. Dlatego uzasadnionych wydaje się doprecyzowanie w ustawie rozwiązań w zakresie integracji zawodowej skierowanych do obywateli państw trzecich przebywających w Polsce.

Wśród planowanych zmian w zakresie usług i instrumentów rynku prac znalazł się punkt dot. pomocy osobom powracającym na rynek pracy po urodzeniu dziecka i osobom opiekującym się osobami zależnymi. Tymczasem w pkt. 5 założeń ustawy zostały opisane formy pomocy skierowane do bezrobotnych członków rodzin wielodzietnych posiadających Kartę Dużej Rodziny i opiekunów osób z niepełnosprawnościami. Kwestia dezaktywizacji kobiet po urodzeniu dziecka została pominięta w założeniach, tymczasem wśród biernych zawodowo kobiet ponad 75% deklaruje, że nie pracują ani nie poszukują pracy, ponieważ nie mogłyby wówczas wykonywać obowiązków rodzinnych (dane Instytutu Badań Strukturalnych). 37% niepracujących kobiet w wieku 25–49 lat chciałoby pracować, ale nie szuka pracy, m.in. z powodu obowiązku opieki nad dziećmi. Tylko 62% matek dzieci w wieku 1-3 lat jest aktywnych zawodowo, podczas gdy w przypadku ojców odsetek ten wynosi 98% (dane Polskiego Instytutu Ekonomicznego). W projekcie ustawy nie może zabraknąć rozwiązań mających na celu aktywizację zawodową kobiet wracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka, dlatego wskazane jest rozszerzenie grupy beneficjentów szczególnych form pomocy.

Pragnę podkreślić, że Konfederacja Lewiatan jest otwarta na merytoryczną dyskusję dot. planowanych zmian. Wierzymy, że większe zaangażowanie partnerów społecznych w ustalenie założeń polityki rynku pracy pozwoli wypracować rozwiązania, które będą bardziej odpowiadać na aktualne potrzeby osób poszukujących pracy i przedsiębiorców.

Z poważaniem



Maciej Witucki  
Prezydent Konfederacji Lewiatan