

Uwagi Konfederacji Lewiatan do projektu ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia (druk 948)

L.P.	Jednostka redakcyjna, której uwaga dotyczy	Treść przepisu	Propozycja zmiany przepisu / Uwaga
1.	Art. 10 ust. 2 pkt 8	Art. 10. 2. W skład wojewódzkiej rady rynku pracy wchodzi: 8) jeden przedstawiciel pracodawców z regionu lub reprezentant organizacji okołobiznesowej z regionu;	Przepis wymaga doprecyzowania, gdyż nie uwzględnia sytuacji, w której w danym województwie lub powiecie funkcjonuje kilka organizacji reprezentujących pracodawców, w takim przypadku w skład rad powinien wchodzić minimum jeden przedstawiciel pracodawców. Ponadto zwracamy uwagę na to, że w skład rady rynku pracy na poziomie wojewódzkim i powiatowym powinni wchodzić przedstawiciele reprezentatywnych organizacji pracodawców oraz związki zawodowe . Niejasne jest czym jest organizacja okołobiznesowa, w ustawie nie została przedstawiona definicja.
2.	Art. 10 ust. 3 pkt 6	Art. 10. 3. W skład powiatowej rady rynku pracy wchodzi: 6) jeden przedstawiciel pracodawców z regionu lub reprezentant organizacji okołobiznesowej;	Brak uwzględnienia w wykazie również pozostałych niepublicznych instytucji rynku pracy np. organizacji pozarządowych, instytucji szkoleniowych.
3.	Art. 32 ust. 1 pkt 29	29) inicjowanie i realizowanie przedsięwzięć mających na celu identyfikację, dotarcie z informacją o możliwościach skorzystania z form pomocy określonych w ustawie i zmotywowanie do aktywności zawodowej osób niezarejestrowanych, w tym osób biernych zawodowo, samodzielnie lub we współpracy, w szczególności z: a) podmiotami ekonomii społecznej, o których mowa w art. 2 pkt 5 ustawy z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej,	

		<p>b) jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej,</p> <p>c) podmiotami systemu oświaty, o których mowa w art. 2 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe,</p> <p>d) uczelniami, o których mowa w art. 7 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2023 r. poz. 742, z późn. zm.7),</p> <p>e) podmiotami, które uzyskały akredytację i status ośrodka wsparcia ekonomii społecznej, o którym mowa w art. 36 ustawy z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej;</p>	
4.	art. 38. ust. 1 pkt 14	<p>14) wydawanie decyzji o:</p> <p>a) uznaniu danej osoby za bezrobotną,</p> <p>b) odmowie uznania danej osoby za bezrobotną oraz utracie statusu bezrobotnego,</p> <p>c) odmowie uznania za poszukującego pracy oraz utracie statusu poszukującego pracy,</p> <p>d) przyznaniu, odmowie przyznania, wstrzymaniu lub wznowieniu wypłaty oraz utracie lub pozbawieniu prawa do zasiłku, stypendium i innych finansowanych z Funduszu Pracy świadczeń niewynikających z zawartych umów,</p>	<p>Propozycja zmiany przepisu</p> <p>14) wydawanie decyzji o:</p> <p>a) uznaniu danej osoby za bezrobotną,</p> <p>b) odmowie uznania danej osoby za bezrobotną oraz utracie statusu bezrobotnego,</p> <p>c) odmowie uznania za poszukującego pracy oraz utracie statusu poszukującego pracy,</p> <p>d) przyznaniu, odmowie przyznania, wstrzymaniu lub wznowieniu wypłaty oraz utracie lub pozbawieniu prawa do zasiłku, stypendium i innych finansowanych z Funduszu Pracy świadczeń niewynikających z zawartych umów,</p> <p>e) obowiązku zwrotu nienależnie pobranego zasiłku, stypendium lub kosztu szkolenia oraz innych nienależnie pobranych świadczeń finansowanych z Funduszu Pracy,</p> <p>f) odroczeniu terminu spłaty, rozłożeniu na raty lub umorzeniu części albo całości nienależnie pobranego świadczenia udzielonego</p>

		<p>e) obowiązku zwrotu nienależnie pobranego zasiłku, stypendium lub kosztu szkolenia</p> <p>oraz innych nienależnie pobranych świadczeń finansowanych z Funduszu Pracy,</p> <p>f) odroczeniu terminu spłaty, rozłożeniu na raty lub umorzeniu części albo całości nienależnie pobranego świadczenia udzielonego z Funduszu Pracy, albo należności z tytułu zwrotu środków przyznanych na finansowanie form pomocy, albo odmowie odroczenia terminu spłaty, rozłożenia na raty lub umorzenia;</p>	<p>z Funduszu Pracy, albo należności z tytułu zwrotu środków przyznanych na finansowanie form pomocy, albo odmowie odroczenia terminu spłaty, rozłożenia na raty lub umorzenia;</p> <p>g) przyznaniu lub odmowie przyznania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego na wspomaganie podmiotów inwestujących w kształcenie ustawiczne osób zatrudnionych lub świadczących inną pracę zarobkową, o którym mowa w art. 125 ustawy;</p> <p>Komentarz:</p> <p>W obecnym porządku prawnym przyznawanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy jest dokonywane na podstawie umowy cywilnoprawnej, a nie na podstawie decyzji administracyjnej. W związku z powyższym, odmowa przyznania tych środków nie podlega odwołaniu.</p> <p>Obowiązujące przepisy prawa stanowią, że:</p> <ol style="list-style-type: none">1. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku starosta zawiera z pracodawcą umowę o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy (...) - §7. 1. Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.2. Na wniosek pracodawcy, na podstawie umowy, starosta może przyznać środki z KFS na sfinansowanie kosztów, o których mowa w art. 69a ust. 2 pkt 1 (...) - Art. 69b. 1 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
--	--	---	--

			<p>W związku z powyższym wszelkie środki wsparcia z KFS są przyznawane na podstawie zawartych umów, a nie na podstawie decyzji administracyjnych. Warto jednak zaznaczyć, że umowy cywilnoprawne nie są decyzjami administracyjnymi i dlatego nie podlegają przepisom Kodeksu postępowania administracyjnego (KPA), które dotyczą wydawania, zaskarżenia i wykonania decyzji administracyjnych, zatem główny odbiorca wsparcia przedsiębiorca/ pracodawca nie ma możliwości odwołania się od decyzji starosty lub prezydenta (miasta na prawach powiatu) w zakresie odmowy przyznania środków publicznych, tj. środków KFS. W naszej ocenie, a przede wszystkim w ocenie przedsiębiorców/pracodawców, brak możliwości odwołania się od decyzji dotyczących przyznania środków publicznych, takich jak te z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS), jest działaniem dyskryminującym i niezgodnym z zasadami państwa prawa. Poniżej przedstawiamy kilka argumentów przemawiających za zmianą podejścia w zakresie sposobu i trybu przyznawania środków KFS.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Brak możliwości odwołania się od decyzji administracyjnych narusza zasadę równości i niedyskryminacji, ponieważ nie daje wszystkim przedsiębiorcom/pracodawcom równych szans na skorygowanie potencjalnych błędów administracyjnych. Zasada ta jest fundamentem demokratycznego państwa prawa i oznacza, że wszyscy przedsiębiorcy/ pracodawcy powinni być traktowani równo wobec prawa.2. Możliwość odwołania się od decyzji jest kluczowym elementem zasady sprawiedliwości proceduralnej, ponieważ pozwala na weryfikację decyzji przez wyższą
--	--	--	---

			<p>instancję i zapewnia, że wszelkie błędy lub nadużycia mogą zostać naprawione.</p> <ol style="list-style-type: none">3. Brak możliwości odwołania się od decyzji administracyjnych ogranicza skuteczny nadzór nad decyzjami administracyjnymi. Procedura odwołania się jest istotnym mechanizmem kontroli i nadzoru, który pozwala na identyfikację i korektę błędów, co przyczynia się do lepszej jakości działania administracji publicznej.4. Brak możliwości odwołania się od decyzji dotyczących przyznania środków publicznych w tym środków KFS ogranicza przedsiębiorcom/ pracodawcom prawo do obrony, bowiem nie daje skutecznych środków na obronę swoich racji i praw. <p>W związku z powyższym, brak możliwości odwołania się od decyzji dotyczących przyznania środków publicznych, tj. KFS, może być uznany za dyskryminujący i niezgodny z zasadami państwa prawa. Takie ograniczenie prowadzi do niesprawiedliwości, braku przejrzystości oraz zmniejszenia zaufania do instytucji publicznych. Wobec powyższego postulujemy, aby w projekcie Ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia oraz w przyszłych aktach wykonawczych dot. sposobu i trybu przyznawania środków KFS zmienić porządek prawny w zakresie trybu przyznawania bądź odmowy przyznawania środków KFS.</p> <p>Proponujemy, aby w art. 38 ust. 1 pkt. 14) rozdziału 4 „Zadania w zakresie aktywności zawodowej realizowane w powiecie, w tym funkcjonowanie PUP” projektu Ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia, dotyczącym wydawanie decyzji uwzględnić również zapisy dotyczące przyznania i odmowie przyznania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego na finansowanie kosztów, o</p>
--	--	--	---

			których mowa w art. 125 Ustawy oraz jednakowo dostawać pozostałe zapisy tej Ustawy oraz aktów wykonawczych do ustawy w przedmiotowym zakresie.
5.	Art. 45	<p>Art. 45. 1. W przypadku założenia indywidualnego konta, pisma, w tym decyzje, postanowienia, zawiadomienia, wezwania, informacje, umowy oraz inne pisma, dotyczące w szczególności statusu bezrobotnego, zasiłku, stypendium, dodatku aktywizacyjnego, form pomocy albo agencji zatrudnienia są doręczane w postaci elektronicznej na indywidualne konto. Informacja o umieszczeniu na indywidualnym koncie decyzji, postanowienia, zawiadomienia, wezwania, informacji, umowy oraz innego pisma jest przesyłana na wskazany na koncie adres elektroniczny lub może być przesłana na numer telefonu.</p> <p>2. W przypadku założenia indywidualnego konta, pisma, w tym decyzje, postanowienia, zawiadomienia, wezwania, informacje i inne pisma oraz umowy opatruje się kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym, podpisem osobistym albo kwalifikowaną pieczęcią urzędu pracy oraz zamieszcza się w nich imię, nazwisko i stanowisko</p>	<p>Pozytywnie odnosimy się do dostrzeżenia przez projektodawcę potrzeby przewidzenia możliwości prawnej stosowania podpisów cyfrowych. W projektowanym art. 45 ust. 2 ustawy wskazano, iż podania albo cyfrowe odwzorowania dokumentów dołączane w systemie teleinformatycznym są podpisywane kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym albo podpisem osobistym.</p> <p>Postulujemy kontynuowanie takiego kierunku zmian legislacyjnych na styku pracodawca-pracownik w zakresie możliwości używania przez pracownika podpisu osobistego przez eDO, a nie tylko kwalifikowanego. W Kodeksie pracy, jak i w aktach wykonawczych, w obecnym stanie prawnym funkcjonują liczne przepisy, które wskazują, że dana informacja, oświadczenie czy wniosek powinien być sporządzony na piśmie. Problem ten występuje również, kiedy pracodawca wykonuje zadania ZUS np. w zakresie wypłaty zasiłków opiekuńczych.</p> <p>Postulujemy odejście od formy pisemnej, bądź dopuszczenie obok formy pisemnej innych form przewidzianych w prawie, m.in. eDO, profil zaufany, podpis kwalifikowany, czy też funkcjonujących u danego pracodawcy. Zmiana uprościłaby i odformalizowała procesy HR.</p> <p>Forma pisemna występuje w Kodeksie pracy praktycznie w każdej relacji pracownik – pracodawca. Wymóg formy pisemnej jest równoznaczny z koniecznością przygotowywania upoważnienia w postaci papierowej lub dokumentu z kwalifikowanego podpisem</p>

		<p>służbowe osoby upoważnionej do ich wydania. (...)</p>	<p>elektronicznym pracodawcy. Utrudnia to budowanie procesów elektronicznych w obszarze HR.</p> <p>Ponadto obecnie przetwarzanie danych osobowych najczęściej odbywa się elektronicznie w systemach informatycznych pracodawcy i jest rozproszone tj. odbywa się jednocześnie w wielu systemach. Umożliwienie stosowania podpisów osobistych stanowiłoby znaczne ułatwienie i pozwoliło na uporządkowanie działania systemów i procesów.</p> <p>Zwracamy uwagę, iż pandemia przyspieszyła digitalizację procesów HR. Jednakże obecnie pracodawca może zawrzeć z pracownikiem umowę o pracę online tylko jeżeli obie strony dysponują kwalifikowanym podpisem elektronicznym. Natomiast podpisy kwalifikowane to narzędzia płatne i nie każdy pracownik może z takiej formy skorzystać i w tym zakresie stanowi to nieuzasadnioną barierę w digitalizacji.</p> <p>Wskazujemy na potrzebę szerszego dopuszczenia w prawie pracy wszystkich form podpisów przewidzianych w prawie, nie tylko formę pisemną. Przepisy również powinny zabezpieczać pracodawcę w taki sposób, aby w razie sporów, pracownik nie mógł kwestionować złożonego podpisu.</p>
6.	Art. 80 ust. 1 i ust. 4	<p>1. PUP publikuje na stronie internetowej urzędu wykaz pracodawców, przedsiębiorców i innych podmiotów, z którymi w okresie ostatnich dwóch lat zawarto umowy w ramach form pomocy. (...)</p> <p>4. Wykaz, o którym mowa w ust. 1, jest prowadzony w systemie teleinformatycznym, o którym mowa w art. 26 ust. 1 pkt 2 i 4, i zawiera: 1) nazwę</p>	<p>Proponujemy rozszerzenie zapisu o kwotę przyznaną pracodawcy, przedsiębiorcy albo innemu podmiotowi na kształcenie ustawiczne współfinansowane ze środków KFS, tematykę kształcenia, wymiar godzinowy, liczbę osób objętych wsparciem.</p> <p>Informacje te będą przydatne przy przygotowaniu wniosku pod kątem spełnienia zapisów Art. 125.</p> <p>Dodane informacje są istotne, aby pracodawcy mieli rozeznanie jakiego rodzaju kształcenie/wymiar godzinowy/cena jest akceptowalna przez powiatowy urząd pracy (obecnie zdarza się, że</p>

		pracodawcy, przedsiębiorcy albo innego podmiotu, z którym zawarto umowę; 2) wskazanie formy pomocy, w tym: a) liczbę utworzonych stanowisk pracy lub stanowisk utworzonych w ramach form pomocy, b) kwotę przyznaną pracodawcy, przedsiębiorcy albo innemu podmiotowi na kształcenie ustawiczne współfinansowane ze środków KFS.	pomimo dokonania rzetelnego rozeznania cenowego, powołania się na ceny analogicznych usług w BUR, PUP arbitralnie wymaga obniżenia ceny ze 125 zł/h do 50 zł/h).
7.	art. 106	Art. 106. Szkolenia, o których mowa w art. 99 ust. 1 pkt 1 i 2 i art. 107 ust. 3 pkt 1, oraz szkolenia finansowane w ramach pożyczki edukacyjnej, o której mowa w art. 111 ust. 1, realizują 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 w zakresie świadczenia usług szkoleniowych.	Pozytywnie odbieramy wprowadzony zapis w art. 106. mówiący o tym, że szkolenia, o których mowa w art. 99 ust. 1 pkt 1 i 2 i art. 107 ust. 3 pkt 1 oraz szkolenia finansowane w ramach pożyczki edukacyjnej, o której mowa w art. 111 ust. 1, realizują 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 w zakresie świadczenia usług szkoleniowych. Wprowadzenie tej zmiany w ustawie znacząco poprawi jakość świadczonych usług na rynku krajowym przez dostawców usług edukacyjnych.
8.	Art. 107 pkt. 2	2. Rozpoczęcie kształcenia ustawicznego finansowanego w ramach bonu następuje w terminie 6 miesięcy od dnia przyznania bonu. Kształcenie ustawiczne ma zostać zakończone nie później niż w terminie 30 miesięcy od dnia przyznania bonu. W uzasadnionych przypadkach, z uwagi na szczególną sytuację bezrobotnego lub poszukującego pracy, starosta może zmienić termin realizacji bonu	Propozycja nowego przepisu: Rozpoczęcie kształcenia ustawicznego finansowanego w ramach bonu następuje w ciągu 3 miesięcy od dnia przyznania bonu. Kształcenie ustawiczne ma zostać zakończone nie później niż w terminie 30 miesięcy od dnia przyznania bonu. W uzasadnionych przypadkach, z uwagi na szczególną sytuację bezrobotnego lub poszukującego pracy starosta może zmienić termin realizacji bonu. Komentarz:

			Proponujemy zmienić zapis dot. rozpoczęcia świadczenia usług z 6 na 3 miesiące. Okres pół roku jest stosunkowo długi. Nawet w projektach realizowanych pod nadzorem Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP), Operatorzy przyznający dotację pracodawcom na szkolenia wymagają maks. 3 miesięcy rozpoczęcia usług od podpisania umowy wsparcia przez przedsiębiorcę.
9.	Art. 108 ust. 1	Art. 108. 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. 103 i art. 104, nie mogą przekroczyć 450 % przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę w okresie kolejnych trzech lat.	<p>Propozycja nowego brzmienia przepisu: 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. 103 i art. 104, nie mogą przekroczyć 450% przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę w okresie kolejnych dwóch lat.</p> <p>Komentarz: Proponujemy zmianę okresu rozliczeniowego z trzech na dwa lata.</p>
10.	Art. 116 ust. 1 pkt 1	Art. 116. 1. Przed powierzeniem bezrobotnemu wykonania zadań przewidzianych programem stażu organizator stażu: 1) na własny koszt kieruje bezrobotnego na wstępne badania lekarskie, na zasadach przewidzianych dla pracowników, określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 229 § 8 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy;	Należy rozważyć umożliwienie pokrycia kosztów badań lekarskich przez urząd pracy.
11.	Art. 116 ust. 4	Art. 116. 4. Staż jest realizowany pod nadzorem wyznaczonego przez organizatora stażu opiekuna stażysty, który	Zastanawiające jest, czy z uwagi na zachowanie znaczącej roli opiekuna stażysty, zostało przewidziane dofinansowanie jego wynagrodzenia.

		odpowiada za prawidłową realizację stażu i za opiekę nad osobą odbywającą staż.	
12.	art. 125 ust. 9; art. 127 ust. 1 pkt 1)	<p>Art. 125 ust. 9. Ze środków KFS nie mogą korzystać:</p> <p>1) publiczne służby zatrudnienia, z wyłączeniem środków, o których mowa w ust. 6 i 7;</p> <p>2) podmioty, które posiadają zaległości z tytułu podatków lub innych należności publicznoprawnych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Solidarnościowy i Fundusz Emerytur Pomostowych oraz wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych lub pozostają pod zarządem komisarycznym lub znajdują się w toku likwidacji albo postępowania upadłościowego lub naruszyły w sposób rażący jakąkolwiek umowę zawartą ze starostą w okresie 3 lat poprzedzających dzień złożenia tego wniosku; (...)</p> <p>4) podmioty zbiorowe, wobec których sąd orzekł zakaz korzystania z dotacji, subwencji lub innych form pomocy finansowanej ze środków publicznych, przez okres, na który sąd orzekł zakaz.</p>	<p>Ponadto, w odniesieniu do art. 125 ust. 9 pkt 2: Sankcja odmowy przyznania formy pomocy w ramach KFS nie powinna dotyczyć sytuacji, w której pracodawca/ przedsiębiorca uzyskał zgodę na rozłożenie należności z tytułu składek/należności podatkowej na raty.</p> <p>Ponadto w odniesieniu do Art. 127. ust. 1. pkt 1), w katalogu przypadków, w których wnioskodawca powinien zwrócić wydatkowane środki KFS mowa jest o sytuacji w której pracodawca nie utrzyma w zatrudnieniu osoby, na której kształcenie ustawiczne przeznaczone były przeznaczone środki KFS – warto doprecyzować, czy odnosimy ten przepis do miejsca pracy czy do pracodawcy, (np. agencja zatrudnienia zatrudni pracownika u pracodawcy użytkownika 1, pracownik nie przepracuje tam 3 miesięcy, ale otrzyma zatrudnienie u pracodawcy użytkownika 2: tzn. pracownik nie utrzymał ciągłego zatrudnienia przez okres dłuższy niż 3 miesiące w na stanowisku u pracodawcy użytkownika, u którego przeszedł szkolenie ze środków KFS, ale utrzymał ciągłość zatrudnienia w relacji z agencją zatrudnienia).</p>

		<p>Art. 127. 1. Podmiot, który zawarł umowę, o której mowa w art. 126 ust. 1 i 2:</p> <p>1) utrzymuje zatrudnienie osoby, na której kształcenie ustawiczne przyznano finansowanie, przez okres co najmniej 3 miesięcy od momentu ukończenia przez nią kształcenia, z wyjątkiem: a) rozwiązania przez tę osobę umowy o pracę, b) rozwiązania z tą osobą umowy o pracę na podstawie art. 52 albo art. 53 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, c) wygaśnięcia stosunku pracy, d) otrzymania przez tę osobę finansowania w przypadku wymienionym w art. 217;</p>	
13.	Art. 125 ust. 12 pkt 3:	<p>12. Środki KFS nie mogą zostać przeznaczone na opłacenie kosztów kształcenia ustawicznego, które:</p> <p>(...)</p> <p>3) obejmuje działania rozpoczęte przed dniem podpisania umowy o finansowanie.</p>	<p>Proponowany zapis:</p> <p>3) obejmuje działania rozpoczęte przed dniem złożenia wniosku.</p> <p>Proponujemy rozważenie umożliwienia finansowania działań rozpoczętych po złożeniu wniosku a nie po podpisaniu umowy (analogicznie do projektów unijnych). Obecne doświadczenie wnioskodawców wygląda tak, że aplikują oni w I kwartale danego roku (szkolenia są określane na podstawie potrzeb szkoleniowych określonych pod koniec poprzedniego roku kalendarzowego), ocena wniosków trwa nawet 3 miesiące, dodatkowo podpisywanie umów trwa kolejne tygodnie - rozpoczęcie kształcenia jest możliwe najszybciej na początku III kwartału, przy czym lipiec i sierpień jako miesiące tradycyjnie wakacyjne, są bardzo trudnym okresem do prowadzenia kształcenia. Zostaje zatem przełom III i IV kwartału na efektywną realizację kształcenia, co oznacza, że pracodawca</p>

			<p>dysponuje osobami o oczekiwanych umiejętnościach ponad rok od zdiagnozowania potrzeby szkoleniowej.</p> <p>Przy obecnie dynamicznie zmieniającej się sytuacji na rynku wsparcie z KFS w zaproponowanej w projekcie ustawy formie staje się nieefektywne i anachroniczne.</p>
14.	Art. 125 ust. 13 pkt. 2	<p>13. Przy rozpatrywaniu wniosku podmiotu ubiegającego się o finansowanie działań ze środków KFS starosta uwzględnia:</p> <p>(...)</p> <p>2) zgodność wiedzy, umiejętności lub kwalifikacji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy;</p> <p>(...)</p>	<p>Propozycja zmiany przepisu:</p> <p>2) zgodność wiedzy, umiejętności lub kwalifikacji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami podmiotu ubiegającego się o pomoc;</p> <p>Obecnie obowiązujące przepisy uszczegóławiające w sprawie KFS nakazują uwzględniać przy ocenie wniosków potrzeby lokalnego lub regionalnego rynku pracy, co w praktyce przekłada się na ograniczenie finansowania KFS wyłącznie do kształcenia w zawodach deficytowych określonych w Barometrze.</p>
15.	Art. 126 ust. 3 pkt 1	<p>3. Wysokość środków KFS dla jednego wnioskodawcy w roku kalendarzowym nie może przekroczyć kwoty:</p> <p>1) czterokrotności przeciętnego wynagrodzenia – 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>Maksymalna wysokość dofinansowania w roku (14-krotność przeciętnego wynagrodzenia) – w przypadku agencji zatrudnienia limit ten powinien być zdefiniowany na poziomie nie wnioskodawcy, a pracodawcy użytkownika.</p> <p>Biorąc pod uwagę, że agencje współpracują ze znaczną liczbą klientów to limit ten zawęży zakres działania.</p>
16.	Art. 127 ust. 2	<p>Art. 127. 1. Podmiot, który zawarł umowę, o której mowa w art. 126 ust. 1 i 2:</p> <p>(...)</p> <p>2. W przypadku niedotrzymania warunków, o których mowa w ust. 1, podmiot nie</p>	<p>Propozycja zmiany przepisu</p> <p>2. W przypadku niedotrzymania warunków, o których mowa w ust. 1, podmiot jest zobowiązany do zwrotu przyznaných środków.</p> <p>Proponowana w ust. 2 sankcja jest nieproporcjonalna do „deliktu” (wnioskodawca karany jest podwójnie: zwrotem środków oraz</p>

		otrzyma finansowania z KFS w ciągu roku od ukończenia finansowanego kształcenia.	wykluczeniem z ubiegania się o środki przez rok). Nieutrzymanie zatrudnienia powinno w kolejnych latach być przedmiotem oceny wniosku (analogicznie do obecnie stosowanych przez PUP kryteriów dotyczących dotychczasowej współpracy z pracodawcą) nie powinno jednak wykluczać podmiotu z otrzymania środków.
17.	Art. 128 ust. 1	Art. 128. 1. Podmiot dokonuje wyboru realizatora działań finansowanych z udziałem środków KFS, mając na uwadze zasady konkurencyjności, równego traktowania i przejrzystości.	Przepis powinien być doprecyzowany tak, aby wnioskodawca dokładnie wiedział jakie czynności musi wykonać, by wybór realizatora spełniał te zasady. Należy zwrócić uwagę, że obecna praktyka powiatowych urzędów pracy polegająca na ogłoszeniu naboru nawet w dniu rozpoczęcia przyjmowania wniosków nie pozwala pracodawcy na dokonanie wyboru realizatora w postępowaniu zbliżonym (pod kątem np. upublicznienia) do wymogów określonych dla funduszy unijnych. Dla porównania: rozeznanie rynku w funduszach unijnych obowiązuje od wartości zamówienia 20 tys. zł, zasada konkurencyjności obowiązuje od wartości zamówienia 50 tys. zł.
18.	Art. 131 ust. 2 pkt 1	2. Podmiot, który zawarł umowę o finansowanie kształcenia ustawicznego ze środków KFS, zwraca na rachunek bankowy PUP środki KFS w przypadku, gdy: 1) osoba, na której kształcenie ustawiczne przyznano finansowanie bez uzasadnionej przyczyny: a) nie podejmie lub nie ukończy tego kształcenia, b) nie przystąpi do procesu potwierdzenia nabytej wiedzy i umiejętności lub uzyskania dokumentu potwierdzającego nabycie wiedzy i umiejętności, (...)	Biorąc pod uwagę, ile czasu mija pomiędzy złożeniem wniosku a podpisaniem umowy o finansowanie kształcenia ustawicznego ze środków KFS (minimum 4 miesiące, w ekstremalnych przypadkach nawet ponad 6 m-cy), podmiot powinien mieć możliwość większej elastyczności w tej kwestii – sytuacja pracownika zobowiązującego się do udziału w kształceniu na etapie aplikowania o środki może się radykalnie zmienić w trakcie tych kilku miesięcy, które upływ do czasu realizacji kształcenia. Obecnie niektóre urzędy dopuszczają skierowanie na kształcenie innego uczestnika, który pod względem stanowiska i niezbędnych kompetencji jest podobny do uczestnika, który „wypadł” z kształcenia.

19.	Art. 132 ust. 1	Art. 132. 1. Starosta może przeprowadzać kontrolę w zakresie przestrzegania postanowień umowy, o której mowa w art. 126 ust. 1 i 2, wydatkowania środków KFS zgodnie z przeznaczeniem, właściwego dokumentowania wykorzystania środków, wywiązywania się ze zobowiązania, o którym mowa w art. 127 ust. 1, oraz kontrolę finansowanych działań w trakcie i miejscu ich przeprowadzania.	Przepis do doprecyzowania - na jakiej podstawie kontrola może się odbyć na terenie firmy pracodawcy użytkownika (np. w sytuacji, kiedy tam realizowane jest szkolenie), jeżeli nie jest na ten moment stroną w procesie.
20.	Art. 133	<p>Art. 133. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, sposób i tryb przyznawania środków KFS, a w tym:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) elementy wniosku podmiotu ubiegającego się o finansowanie działań ze środków KFS, 2) procedurę naboru wniosków o finansowanie działań ze środków KFS, 3) elementy umowy na finansowanie działań ze środków KFS <p>– mając na względzie prawidłowość wydatkowania środków KFS i konieczność zapewnienia zgodności udzielania pomocy z warunkami dopuszczalności pomocy <i>de minimis</i>.</p>	<p>Biorąc pod uwagę, planowane rozporządzenie warto rozważyć:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Na poziomie wniosku jego modyfikacje: <ul style="list-style-type: none"> - dodając zapis, kto jest wnioskodawcą i na kogo rzecz wykonują pracownicy (aby uwzględnić relację pracodawca - pracodawca użytkownik), - poprzez znacznik, kto jest wnioskodawcą: pracodawca / agencja zatrudnienia. 2. Aktualnie dokumentacja KFS jest trójstronna: urząd, pracodawca, firma szkoleniowa. Urzędy mają trudność z określeniem procesu, w sytuacji, kiedy pracownik będzie realizował pracę na rzecz kolejnego podmiotu - pracodawcy użytkownika (strona "czwarta") - jeżeli istnieje możliwość doprecyzowania tej relacji, to ułatwi to proces składania wniosków przez agencje i dalsze procesowanie wniosków urzędom. 3. W katalogu miejsc, w których, zgodnie z dokumentem, możliwe jest składanie wniosku (poza siedzibą i miejscem prowadzenia działalności) rekomendujemy uwzględnić: siedzibę agencji/ firmy, oddział agencji/firmy, miejsce wykonywania pracy przez pracownika.

			<p>- np. siedziba – Warszawa, biuro agencji – Wrocław, miejsce wykonywania przez pracownika – Opole; najbliższy PUP – Opole</p> <p>4. Ze strony pracodawców jest oczekiwanie, by wzór wniosku był jeden dla całego kraju, bo obecna praktyka jest bardzo zróżnicowana (od wniosków bardzo ogólnych 4-stronicowych, bo wnioski bardzo rozbudowane z licznymi załącznikami) oraz jeden wzór umowy (obecnie każdy powiat może mieć zupełnie inne wymagania umowne co do terminu płatności, terminu przekazania środków, terminu przekazywania dokumentów, co jest szczególnie uciążliwe, gdy dany przedsiębiorca ma umowy z kilkoma PUPami).</p> <p>5. Możliwość składania wniosków o środki z KFS – nie powinna być krótsza niż 3 tygodnie; proces, czas i forma wniosku powinna być taka sama we wszystkich urządach.</p>
21.	Art. 146 ust. 1	<p>Art. 146. 1. Starosta może na podstawie umowy, po udokumentowaniu poniesionych kosztów, refundować bezrobotnemu koszty opieki nad dzieckiem lub dziećmi do 7. roku życia, a w przypadku dziecka lub dzieci niepełnosprawnych – do 18. roku życia, w wysokości uzgodnionej, nie wyższej jednak niż połowa zasiłku, o którym mowa w art. 224 ust. 1 pkt 1, na każde dziecko, na opiekę którego poniesiono koszty, jeżeli bezrobotny podejmie zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub zostanie skierowany do innej formy pomocy, oraz pod warunkiem osiągnięcia z tego tytułu miesięcznie przychodów nieprzekraczających minimalnego wynagrodzenia za pracę.</p>	<p>Mimo wydłużenia możliwość refundacji kosztów opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym do ukończenia przez nie 18 lat w projektowanej ustawie, ograniczenie możliwości refundacji do określonego wieku w przypadku sprawowania opieki nad osobą niepełnosprawną wydaje się nieuzasadnione, gdyż osiągnięcie tego wieku w przypadku niektórych niepełnosprawności wcale nie skutkuje większym stopniem samodzielności tych osób.</p>

22.	Art. 197.	<p>Art. 197.</p> <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>(...)</p> <p>9. W okresie udziału bezrobotnego w działaniach realizowanych przez agencję zatrudnienia, zgodnie z umową, o której mowa w ust. 1, PUP nie kieruje bezrobotnego do innych form pomocy określonych w ustawie, z zastrzeżeniem możliwości sfinansowania kosztów przejazdu, o których mowa w art. 206 ust. 1.</p>	<p>Proponowana zmiana:</p> <p>Przywrócenie instrumentu partnerstwa publiczno-prywatnego w formie zlecenia usług aktywizacyjnych w ramach programów regionalnych dla osób długotrwale bezrobotnych i skierowanych do programów biernych zawodowe na zasadach poprzednio obowiązujących.</p> <p>Uzasadnienie:</p> <p>Krytycznie oceniamy rezygnację ze zlecenia działań aktywizacyjnych prywatnym agencjom zatrudnienia przez marszałka województwa, instrumentu uregulowanego w aktualnie obowiązującej ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W miejsce tego instrumentu proponuje się wprowadzenie możliwości podobnego zlecenia działań aktywizacyjnych przez starostę. Należy podkreślić, że tak daleko idące zdecentralizowanie zlecenia, sprowadzenie instrumentu do poziomu powiatu, pozbawia państwo możliwości kontroli nad jakością świadczonych usług, ich efektywnością finansową i skutecznością. Ponadto projektowane założenia tych działań nie odpowiadają realiom rynkowym i w konsekwencji będzie to narzędzie de facto nie stosowane w praktyce.</p> <p>Istnieje potrzeba rozwijania współpracy partnerstwa publiczno-prywatnego w obszarze aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i biernych zawodowo, przy wykorzystaniu najlepszych polskich praktyk oraz zdobytych doświadczeń, gdyż w przypadku ich odpowiedniego zastosowania, zlecenie działań aktywizacyjnych prywatnym agencjom zatrudnienia będzie instrumentem o wysokiej efektywności w skutecznym doprowadzaniu do trwałego zatrudnienia osób długotrwale bezrobotnych, czy biernych</p>
-----	-----------	---	---

			<p>zawodowo, przy jednocześnie optymalnym koszcie finansowym. Potrzeba ta jest szczególnie istotna obecnie, kiedy prognozowane są dalsze transformacje branż wywołane zmianami technologicznymi, czy innymi czynnikami gospodarczymi, a co w konsekwencji może spowodować istotny wzrost zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracowników.</p> <p>Ponadto celu wyeliminowania konfliktu interesów, na poziomie ustawowym powinien być wprowadzony zakaz możliwości zatrudniania uczestnika programu aktywizacyjnego w agencji zatrudnienia prowadzącej program dla tego uczestnika.</p> <p>Ponadto, wzorem dobrych praktyk z zlecenia działań aktywizacyjnych na gruncie obecnie obowiązującej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, za niekwalifikowane zatrudnienie winna być uznana praca tymczasowa (świadczona w oparciu o przepisy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych).</p>
23.	Art. 197 ust. 1	<p>Art. 197.</p> <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>Proponowana zmiana brzmienia przepisu:</p> <p><i>1. Starosta może zawrzeć z agencją zatrudnienia umowę na doprowadzenie skierowanego bezrobotnego, <u>w okresie 240 dni od dnia jego skierowania do agencji zatrudnienia, do zatrudnienia albo zawarcia umowy zlecenia przez okres co najmniej 180 dni</u>, z tytułu którego osoba ta będzie osiągała miesięczne wynagrodzenie w wysokości co najmniej połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę.</i></p> <p>Uzasadnienie:</p> <p>Z treści projektowanego art. 197 ust. 1 wynika, że jako kwalifikowane zatrudnienie uznaje się zatrudnienie trwające „przez</p>

			<p>okres 180 dni w okresie 240 dni od dnia skierowania bezrobotnego do agencji zatrudnienia”.</p> <p>Taka redakcja przepisu może budzić wątpliwości, czy 180 dniowy okres zatrudnienia ma zawierać się (w całości) w okresie 240 dni trwania programu aktywizacyjnego, co byłoby założeniem nieracjonalnym, gdyż wówczas okres na aktywizację zawodową trwałby jedynie 60 dni (ok. 2 miesiące).</p> <p>Ponadto postulujemy rozszerzenie uprawnionych do udziału w programie aktywizacyjnym prowadzonym przez agencje zatrudnienia.</p> <p>Możliwość zlecenia agencjom zatrudniania aktywizacji zawodowej, nie powinna ograniczać się wyłącznie do osób, które posiadają formalny status „bezrobotnego”, w tym „osoby poszukującej pracy”. Państwo powinno wspierać aktywizację zawodową każdej osoby, niezależnie od jej statusu formalnego na gruncie projektowanej ustawy, która wyraża chęć wykonywania pracy zarobkowej, a z jakis przyczyn nie jest w stanie samodzielnie taką pracę uzyskać.</p> <p>Zasadnym zatem jest rozszerzenie katalogu osób, które mogą być skierowane przez PUP do programu aktywizacyjnego prowadzonego przez agencje zatrudnienia także o „osobę bierną zawodowo” (w rozumieniu art. 2 pkt 17 projektowanej ustawy).</p>
24.	Art. 197 ust. 2 pkt 1	<p>Art. 197. (...) 2. Do okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1: 1) zalicza się okres zatrudnienia, podejmowanego na podstawie oferty przedstawionej przez agencję zatrudnienia; (...)</p>	<p>Postuluje się usunięcie art. 197 ust. 2 pkt 1.</p> <p>Uzasadnienie: Projektowany art. 197 ust. 2 pkt 1 do okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1 tego artykułu, zalicza okres zatrudnienia podejmowany na podstawie oferty przedstawionej przez agencję zatrudnienia. Z literalnej treści tego przepisu można wyprowadzić wniosek, że w przypadku gdy zatrudnienie będzie efektem odpowiedzi na ofertę,</p>

			<p>którą np. pozyska sam uczestnik, takie zatrudnienie nie będzie kwalifikowane do uzyskania wynagrodzenia przez agencję zatrudnienia.</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 jest znacznie większa niż wysiłek poświęcony 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.</p>
25.	Art. 197 ust. 5	<p>Art.197. (...) 5. Wypłata wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 4, następuje w dwóch częściach: 1) 15% wynagrodzenia – po utrzymaniu przez osobę przez okres 30 dni zatrudnienia spełniającego warunki, o których mowa w ust. 1, 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>Jedną z głównych przyczyn powodujących, że wg proponowanych przepisów zaangażowanie (prywatnych) agencji zatrudnienia w działania aktywizacyjne bezrobotnych będzie rozwiązaniem niewykorzystywanym w praktyce – z uwagi na brak zainteresowania rzetelnych agencji zatrudnienia tym rozwiązaniem – jest projektowany model wynagradzania.</p> <p>Projektowane przepisy zakładają, że agencja zatrudnienia uzyskuje 15% jednostkowej stawki wynagrodzenia w przypadku uzyskania zatrudnienia przez osobę skierowaną do udziału w programie i utrzymania przez nią zatrudnienia przez co najmniej 30 dni, natomiast 85% jednostkowej stawki wynagrodzenia wypłacane jest po utrzymaniu zatrudnienia przez kolejne co najmniej 150 dni, a 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 z WUP w</p>

			<p>Krakowie) wskazać należy, że 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.</p> <p>Dodatkowo, projektowany model zakłada kredytowanie przez agencję zatrudnienia świadczenia przez nią tych usług przez stosunkowo długi czas, gdyż pierwsze płatności realizowane są na zbyt późnym etapie.</p> <p>Potrzeba zabezpieczenia środków publicznych przed ich pochopnym transferowaniem do nierzetelnych agencji zatrudnienia, nie może prowadzić do przyjmowania rozwiązań nieskutecznych dla osiągnięcia celu, jakim jest wykorzystanie potencjału oraz know-how prywatnych podmiotów dla zwiększenia efektywności aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych.</p>
26.	Art. 203 ust. 1 pkt 1 lit. b	<p>Art. 203. WUP, PUP lub OHP może utworzyć ze środków Funduszu Pracy lub innych środków publicznych punkt obsługi osób młodych do 30. roku życia, oferujący:</p> <p>1) kompleksową informację w zakresie: (...)</p> <p>b) możliwości skorzystania ze świadczeń z pomocy społecznej i mieszkalnictwa socjalnego,</p>	<p>W przepisie jest przewidziane, że WUP, PUP lub OHP może utworzyć ze środków Funduszu Pracy lub innych środków publicznych punkt obsługi osób młodych do 30 roku życia, oferujący m.in. kompleksową informację w zakresie możliwości skorzystania z usług pomocy społecznej. Informowanie o możliwości korzystania z pomocy społecznej wydaje się być niezgodne z założeniami ustawy, które wskazują na potrzebę aktywizacji tej grupy przy jednoczesnym ograniczeniu liczby osób korzystających z takiej pomocy. Ponadto w tej chwili już są dostępne instytucje, które pełnią tę rolę, np. Ośrodki</p>

			Pomocy Społecznej. Finansowanie ze środków Funduszu Pracy takich zadań budzi pewne wątpliwości.
27.	Art. 210 ust. 1 i ust. 2	Art. 211. 1. Program regionalny jest inicjowany przez marszałka województwa. 2. Program regionalny może być inicjowany na wniosek starosty, wojewódzkiej rady rynku pracy albo wojewódzkiej rady dialogu społecznego.	Proponujemy wprowadzić uproszczenia w realizacji programów regionalnych. Mają one, naszym zdaniem, duży potencjał, ale nie były w wystarczający sposób wykorzystane w ostatnich kilku latach. Proponujemy, aby program był również inicjowany przez innych interesariuszy wymienionych w projekcie ustawy niż tylko przez - marszałka województwa. Program regionalny może być inicjowany przez: marszałka województwa lub dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy lub na wniosek starosty, wojewódzkiej rady rynku pracy lub wojewódzkie rady dialogu społecznego.
28.	Art. 210 ust. 4	4. Program regionalny jest realizowany przez WUP w porozumieniu z powiatowymi urzędami pracy.	Propozycja zmiany przepisu: <i>Program regionalny jest realizowany przez WUP w porozumieniu z powiatowymi urzędami pracy lub we współpracy z:</i> <i>a) publicznymi służbami zatrudnienia,</i> <i>b) agencjami zatrudnienia,</i> <i>c) instytucjami szkoleniowymi</i> <i>d) podmiotami ekonomii społecznej,</i> <i>e) podmiotami posiadającymi akredytację i status ośrodka wsparcia ekonomii społecznej, o którym mowa w art. 36 ustawy z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej,</i> <i>f) gminami.</i> Postulujemy, aby w realizację programów regionalnych również były włączone niepubliczne instytucje rynku pracy tj. agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe wymienione w ustawie. Przedstawione zapisy nie wskazują, że program regionalny można realizować w modelu partnerskim np. z udziałem kilku PUP-ów,

			agencji zatrudnienia czy organizacji pozarządowej. Proponujemy więc modyfikację zapisu pkt 4.
29.	Art. 217 ust. 1	<p>Art. 217. 1. Pracodawca planujący zwolnienie z przyczyn dotyczących pracodawcy co najmniej 50 pracowników w okresie 3 miesięcy, zwane dalej „zwolnieniem monitorowanym” uzgadnia z PUP właściwym dla siedziby tego pracodawcy lub właściwym ze względu na miejsce wykonywania pracy zakres i formy pomocy dla zwalnianych pracowników, w tym pracowników niepełnosprawnych, dotyczące w szczególności:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) pośrednictwa pracy; 2) poradnictwa zawodowego; 3) szkoleń, potwierdzenia nabytej wiedzy i umiejętności oraz uzyskania dokumentów potwierdzających nabycie wiedzy i umiejętności. 	<p>Propozycja zmiany przepisu: <i>Pracodawca planujący zwolnienie z przyczyn dotyczących pracodawcy co najmniej 50 pracowników w okresie 3 miesięcy, zwane dalej „zwolnieniem monitorowanym” uzgadnia z powiadamia PUP właściwym dla siedziby tego pracodawcy lub właściwym ze względu na miejsce wykonywania pracy o zakresie i formie pomocy dla zwalnianych pracowników, w tym pracowników niepełnosprawnych, dotyczących w szczególności:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) pośrednictwa pracy; 2) poradnictwa zawodowego; 3) szkoleń, potwierdzenia nabytej wiedzy i umiejętności oraz uzyskania dokumentów potwierdzających nabycie wiedzy i umiejętności. <p>Zarówno przepis art. 70 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jak i art. 217 ust. 1 projektowanej odnosi się do „uzgadniania” z właściwym PUP zakresu i formy pomocy dla zwalnianych pracowników. Pragniemy zauważyć, że w praktyce de facto realizacja tego przepisu sprowadza się jedynie do poinformowania właściwego PUP o zamiarze przeprowadzenia w danym roku procesu zwolnień grupowych wraz z dopełnieniem procedury formalno-prawnej, zgodnie z ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Przepis nie określa również terminu, w którym uzgodnienia należy dokonać oraz sposobu i formy takiego uzgodnienia. Stąd też postulujemy o odpowiednią zmianę przepisu art. 217 ust. 1 w takim kierunku, aby odpowiadała ona rzeczywistemu stanowi faktycznemu.</p>

			<p>Jednocześnie w związku ze zmianą planowaną w art. 217 ust. 1 pkt 3 warto doprecyzować czy potwierdzenie nabytej wiedzy, umiejętności oraz uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie wiedzy i umiejętności dotyczy wiedzy i umiejętności nabytych w okresie związanym z pomocą dla zwalnianych pracowników.</p> <p>Ponadto, zwracamy uwagę na to, że programy wsparcia w procesie zwolnień grupowych powinny zyskiwać dofinansowanie właściwego urzędu pracy do wysokości równowartości środków przeznaczonych na program przez pracodawcę, nie więcej niż dwukrotność przeciętnego wynagrodzenia na jednego pracownika. W ustawie brakuje regulacji w tym zakresie.</p>
30.	Art. 259 ust. 1 pkt 1 lit. i	<p>Art. 259. 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 minimalne wynagrodzenie za pracę opłacają:</p> <p>1) pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne za osoby:</p> <p>i) za członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tej funkcji;</p>	<p>Negatywnie oceniamy rozszerzenie kręgu osób, za które pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne zobowiązani są opłacać składki na Fundusz Pracy, o członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tej funkcji. Obciążenie pracodawców dodatkowymi kosztami jest nieuzasadnione chociażby z uwagi na stale rosnące koszty zatrudnienia. 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. Tymczasem ze środków Funduszu Pracy pochodzących ze składek pracodawców, dalej są finansowane zasiłki przedemerytalne, świadczenia przedemerytalne, zasiłki pogrzebowe oraz inne wydatki niezgodne z celami powołania i działania Funduszu Pracy.</p>

31.	Art. 284	<p>Art. 284. Na finansowanie zadań w ramach KFS w danym roku budżetowym przeznaczają się środki w wysokości nie niższej niż 4 % i nie wyższej niż 6 % przychodów Funduszu Pracy uzyskanych ze składek na Fundusz Pracy w roku poprzedzającym rok, w którym sporządzany jest plan finansowy Funduszu Pracy.</p>	<p>Proponujemy zwiększyć limit budżetu rocznego na Krajowy Fundusz Szkoleniowy z 4%-6% na 8%-10%. Zwiększenie budżetu jest konieczne ze względu na włączenie nowych grup odbiorców wsparcia z KFS. Według propozycji ministerstwa, od przyszłego roku dostęp do środków KFS będą miały osoby prowadzące jednoosobowe działalności gospodarcze oraz osoby pracujące na podstawie umów cywilnoprawnych. Ponadto, zwiększenie wydatków na KFS od 2025 roku poprawi poziom uczenia się przez całe życie, a obecnie w ramach naborów w dużych miastach wnioski złożone w ramach pierwszego naboru nawet kilkakrotnie przekraczają alokację. Trzeba pamiętać, że tylko 24% Polaków w wieku 25–64 lata uczestniczyło w 2022 r. w zorganizowanych szkoleniach. Dla porównania w Czechach ten odsetek wynosił 46 proc., a na Słowacji 55 proc. Bardzo słaby rozwój kształcenia ustawicznego (pozaformalnej edukacji) to jedna z barier wykorzystania technologii cyfrowych w gospodarce, w szczególności w firmach MŚP.</p>
32.	Art. 307 ust. 2	<p>Art. 307. (...) 2. O wpis do rejestru agencji zatrudnienia nie może ubiegać się także podmiot, jeżeli przeszkoda, o której mowa w ust. 1 pkt 1–3, 5, 6 lub 8, dotyczy osoby zarządzającej nim lub go reprezentującej.</p>	<p>Propozycja zmiany brzmienia przepisu: <i>O wpis do rejestru nie może ubiegać się także podmiot, jeżeli przeszkoda, o której mowa w ust. 1 pkt 1, 2, 4, 5 lub 7, dotyczy osoby zarządzającej nim lub go reprezentującej.</i></p> <p>Uzasadnienie:</p> <p>Rozszerzenie przesłanek braku możliwości wpisu do rejestru agencji zatrudnienia o przeszkody związane z osobą zarządzającą podmiotem uważamy za zbyt daleko idące. Pojęcie osoby zarządzającej nie jest zdefiniowane w ustawie, może być szeroko interpretowane na niekorzyść podmiotów starających się o wpis do</p>

			rejestr. W naszej opinii, wystarczy odniesienie przesłanek do osób reprezentujących podmiot.
33.	Art. 309 ust. 5	5. Oświadczenia, o którym mowa w ust. 3 pkt 1, składają osoby reprezentujące podmiot zamierzający prowadzić agencję zatrudnienia i osoby zarządzające takim podmiotem. Oświadczenie zawiera datę oraz podpis osoby składającej ze wskazaniem imienia i nazwiska oraz pełnionej funkcji. W przypadku zmiany osób zarządzających lub reprezentujących, agencja zatrudnienia zawiadamia marszałka województwa o zmianie oraz dostarcza aktualne oświadczenia, o których mowa w ust. 3 pkt 1 i dokumenty, o których mowa w ust. 3 pkt 3, w terminie 14 dni od dokonania zmiany.	<p>Propozycja brzmienia przepisu:</p> <p><i>5. Oświadczenia, o którym mowa w ust. 3 pkt 1, składają osoby reprezentujące podmiot zamierzający prowadzić agencję zatrudnienia i osoby zarządzające takim podmiotem. Oświadczenie zawiera datę oraz podpis osoby składającej ze wskazaniem imienia i nazwiska oraz pełnionej funkcji.</i></p> <p>Uzasadnienie:</p> <p>Z powodu braku definicji osoby zarządzającej w projektowanej ustawie, wnosimy o usunięcie wymogu składania oświadczenia przez osoby zarządzające i pozostawienie tego wymogu wyłącznie do osób reprezentujących dany podmiot.</p>
34.	Art. 310	Art. 310. 1. Wpis do rejestru agencji zatrudnienia podlega opłacie w wysokości 1000 zł. Tej samej opłacie podlega zmiana wpisu, o której mowa w art. 313 ust. 2. 2. Opłata, o której mowa w ust. 1, stanowi dochód samorządu województwa właściwego ze względu na siedzibę podmiotu lub odpowiednio adres stałego miejsca wykonywania działalności albo adres wskazany przez przedsiębiorcę	<p>Poza zwiększeniem wysokości opłaty za wpis do rejestru agencji zatrudnienia, wnosimy o wprowadzenie wymagań dotyczących posiadania gwarancji finansowych dla agencji zatrudnienia prowadzącej działalność w zakresie pracy tymczasowej.</p> <p>Konfederacja Lewiatan po raz kolejny pragnie zwrócić uwagę na brak regulacji dotyczących wprowadzenia wymagań posiadania gwarancji finansowych dla agencji zatrudnienia prowadzącej działalność w zakresie pracy tymczasowej. Wielokrotnie zwracaliśmy uwagę na społeczny wymiar działalności agencji w tym zakresie. Odpowiedzialność za wypłatę wynagrodzeń pracowników tymczasowych, nakłady związane z profesjonalną obsługą</p>

		<p>zagranicznego jako adres miejsca świadczenia usług.</p> <p>3. Opłata, o której mowa w ust. 1, nie podlega zwrotowi w przypadku wydania przez marszałka województwa odmowy wpisu podmiotu do rejestru agencji zatrudnienia lub odmowy zmiany wpisu, w przypadkach, o których mowa w art. 314. 4. Wykreślenie z rejestru agencji zatrudnienia nie podlega opłacie, o której mowa w ust. 1.</p>	<p>zatrudnienia wymagają szczególnego przygotowania, nie tylko merytorycznego, ale również finansowego. Agencja to szczególnie pracodawca, który w odróżnieniu od innych, nie musi ponosić kosztów inwestycji, aby stworzyć miejsce pracy. Oznacza to, że każdy podmiot, bez jakiegokolwiek przygotowania finansowego może zatrudniać nieograniczoną liczbę pracowników. W Polsce działa obecnie blisko 9 tys. agencji, z czego ok. 3,5 tys. podmiotów prowadzi działalność w ramach pracy tymczasowej zatrudniając ok. 700 tys. pracowników tymczasowych rocznie. Jak wynika z Informacji o działalności agencji zatrudnienia w 2022, co trzecia agencja prowadząca działalność w ramach pracy tymczasowej posiadała zaległości w ZUS. Brak wymagań w stosunku do tych podmiotów prowadzi do obniżenia standardów na rynku.</p>
35.	Art. 323 ust. 1 i ust. 3	<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. 305 ust. 2 i 3 – 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>Propozycja zmiany 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. 305 ust. 2 i 3 – w terminie do <u>ostatniego dnia lutego</u> 31 stycznia 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 <u>31</u> 1 marca danego roku.</i></p> <p>Uzasadnienie:</p> <p>Wnioskujemy o zmianę terminu do złożenia informacji <u>do ostatniego dnia lutego każdego roku za rok poprzedni</u> oraz terminu do złożenia zmienionej informacji <u>do dnia 31 marca danego roku</u>. 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</p>

			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.
36.	Art. 323 ust. 2 pkt 2	2. Informacja, o której mowa w ust. 1, dotyczy również podmiotów, które zgłosiły zawieszenie wykonywania działalności gospodarczej i zawiera dane o: 2) działalności w zakresie pracy tymczasowej obejmującej w szczególności: a) liczbę osób skierowanych przez agencję zatrudnienia do wykonywania pracy tymczasowej, w tym zatrudnionych w agencjach zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, w przedziałach do 3 miesięcy, od 3 do 12 miesięcy oraz powyżej 12 miesięcy, z uwzględnieniem grupy elementarnej zawodów, ujętej w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, o której mowa w art. 29 ust. 1 (...)	<p>Proponuje się dodanie dodatkowego punktu:</p> <p><i>f) liczbę godzin przepracowanych przez osoby skierowane przez agencję zatrudnienia do wykonywania pracy tymczasowej.</i></p> <p>Postulujemy o uzupełnienie zakresu informacji składanej do Marszałka o liczbę godzin przepracowanych przez pracowników tymczasowych. To jedyna dana, która rzetelnie odzwierciedla wielkość zatrudnienia. Liczba pracowników tymczasowych wykazuje każdą osobę zatrudnioną w formie pracy tymczasowej, nawet jeśli zatrudnienie to trwało 1 dzień, dodatkowo ta sama osoba może widnieć w sprawozdaniach kilku agencji. Liczba umów również nie daje informacji o skali zatrudnienia. Jedynie liczba przepracowanych godzin, która z łatwością można przeliczyć na FTE, czyli na pełne etaty pokazuje jak realnie wygląda skala zatrudnienia tymczasowego w Polsce.</p>
37.	Art. 337.	Art. 337. 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 cudzoziemców wyłącznie bezpośrednio do tych podmiotów. (...)	Wnioskujemy o ograniczenie stosowania uregulowania do cudzoziemców, którzy nie przebywają na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w trakcie rekrutacji. Te przepisy powinny dotyczyć osób – cudzoziemców, którzy wchodzi na polski rynek pracy, a w równej mierze dotyczą także osób, które mieszkają i pracują w Polsce od kilku lat – te osoby należy również niepotrzebnie informować m. in. o zasadach wjazdu, pobytu i pracy w Polsce.

		<p>6. Agencja zatrudnienia jest obowiązana do prowadzenia w formie pisemnej, w postaci papierowej albo elektronicznej:</p> <p>1) wykazu podmiotów, do których są kierowani cudzoziemcy do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, zawierającego w szczególności oznaczenie podmiotu i określenie adresu jego siedziby;</p> <p>2) wykazu cudzoziemców kierowanych do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, zawierającego imię i nazwisko, obywatelstwo i datę urodzenia cudzoziemca oraz oznaczenie podmiotu, do którego skierowano cudzoziemca do pracy i określenie jego siedziby oraz okresy zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.</p>	
--	--	---	--

KL/22/7/NW/2025